

2023年学校外出考察的请示 小学校长外出考察报告(优质5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

学校外出考察的请示篇一

20__年在繁忙的工作中不知不觉已悄然而逝。总结一年来的学校管理工作和校长岗位的任职情况，对自己所做的工作加以梳理、盘点和反思。在梳理中发现不足，在盘点中找出差距，在反思中谋求新的增长点。这既是一种自我激励和加压，也是一种理性的思考。下面，我将一年的工作情况进行如下总结、汇报。

一、以人为本科学管理

我们理解的学校精细化管理就是落实管理责任，将管理责任具体化、明确化，这就要求每一个人都要把本职工作做到位、尽到职，对工作负责，对岗位负责，人人都管理，处处有管理，事事见管理。制度细化，有据可依。管理精细，工作高效。深刻反思我们的工作，我们深深的感到，扎实推行“精细化管理”，是推动学校工作再上新台阶的有效途径。下面结合我校一学期来的具体实施情况，从两个方面谈谈我的体会。

1、推进精细化管理，制定缜密的规章制度

本学期，结合上级有关文件精神，校委会一班人认真分析学校现状、办学优势，理清办学思路，并准确把握和审视当前教育发展的动向和要求，对学校的发展目标做出科学、准确、

适度超前的定位。努力构建“以科学民主为目标的愉悦型学校管理模式”。

在总的思路下，结合我校自身发展的特点制定了学校各部门人员的岗位职责、学校各项工作的规范、教师的激励制度和教师的考核制度。责任到岗、到人，变一人操心为大家操心，将管理责任具体化、明确化。

2、推进精细化教育，营造和谐教育的氛围

为了使精细化管理能够深入落实，我校成立了教育教学精细化管理组织，制定出学校精细化目标管理措施。一是教学常规的精细化管理，这项管理工作由教务主任赵宏图负责，成员由教研组长组成。要求教师严格执行教学精细化管理常规，备好每一节课，上好每一堂课，为学生精选每一份练习，组织好每一次测试。二是德育工作的精细化管理。这项工作由少先队大队辅导员陶翠平负责，成员由各班班主任组成。研究出台了针对学生的一系列激励措施，如：日常行为规范文明班的评选、要求每个学生有座右铭、班内建立激励专栏、开展班级小标兵或班级之星、校园之星等评选活动，发挥和调动学生和队员的积极性，让其在实践中体验成长的快乐。经常开展向先进模范和英雄人物学习活动，树立学生正确的人生观和价值观。三是后勤管理精细化。这项工作主要由后勤主任付长良负责，做好校园的美化、绿化、亮化的精细化管理，让校园一草一木、一墙一廊都育人。

二、率先垂范爱岗敬业

作为学校一把手，我不断进取，努力提高自己的政治思想素质和理论水平。坚持学习马克思主义哲学，树立正确的人生观和价值观，以自己坦诚的待人态度、踏实的工作作风，为教师作出表率。坚持学习教育、教学理论，了解教育发展的信息，积极投身于课改大潮中，本学年，经常深入课堂教学进行听评课，还和老师们一起探讨新课改，通过自身学习，

用先进的教育理论来指导工作、管理教育教学。

同时对学校中层干部进行明确分工，实行目标管理，各司其职。经常召开校委会班子成员会议，每次会议要求各位分管领导汇报前期工作，提出工作中发现的问题和遇到的困难，共同探讨解决问题的方案。学校领导班子既各司其职，又互相合作。班子几位同志踏实的工作作风得到了广大教师的认可，一个全体教职工充分信任的领导集体已经形成。

学校领导通过专题讲座、例会等形式定期和全体教师就师德师风、教师考核、教研教改等方面进行交流座谈，通过不定期抽查等形式了解教师的理论学习情况，促使全体教师树立了良好的师德师风，教师们爱岗敬业、关心学生的形象得到了广大家长的好评。学校制定了教师年终考核、评模等各类激励机制，通过认真有效地落实，全体教师的工作积极性进一步提高。

三、规范行为健全人格。

养成教育是学校德育工作的基础，学校以日常行为规范教育为抓手，切实加强《小学生日常行为规范》的宣传贯彻力度，我们高标准、严要求。结合学校实际情况，学校将行为规范教育作为创文明单位的起点，常抓不懈。

在该项活动中，我们高举人文的旗帜，在创建平安、人文、健康和谐校园上，做了很多的工作，取得了比较大的成果。学校制定的一系列的规章制度，体现了人本的思想，演绎出了促使我校长盛不衰的团结合作、无私奉献、努力拼搏、勇争第一的精神。营造了和谐的师生关系、民主开放的管理，造就了一支高素养的教师队伍，促进了教师教育理念的转变。学生的文明、卫生习惯得到了很大的改观。

为了使养成教育工作落到实处，我们围绕《公民道德建设实施纲要》，以“行为良好，体魄健康、人格健全、生活自主”

为目标，大力加强学生日常行为规范的养成教育，制定了详细的日常行为规范考核方案，采用“一天一公布、一周一评比、一月一小结”的方法，成立少先队红领巾值日组，从学生上下学、在校活动、纪律、卫生、两操等方面对全校6个班级进行综合考核，每月评选一次优胜班级同时颁发流动红旗，以此来促进学生日常行为规范的养成，同时开展以公民道德、法制、安全等为基本内容的思想教育，形成了以校长为核心，教务处、大队部齐抓共管，班主任、课任合作管理的德育格局。为学生创设多种形式、内容丰富、广泛参与的教育情景，让学生在参与中健全人格，在活动中接受教育。

本学期，我们充分利用少先队活动、国旗下的讲话、红领巾广播站、开学典礼，开展丰富多彩、生动活泼的“五爱”教育活动。校内我们通过班队会、每周的升旗及重大节假日，对学生进行爱国主义教育、集体主义教育、理想教育和革命传统教育，渗透民族精神教育，增强学生社会责任感，帮助学生树立正确的荣辱观；校外，组织学生进行社会教育实践活动，如为贫困学生捐款等，以此来培养学生高尚情操。

四、深化课改，强化研训

1、强化常规教学工作

(1)、加强对教师备课、上课、作业、辅导等常规管理力度，辅导、检查、评优相结合。

(2). “检测”坚持经常。

(3). 加强对学生语、数、英三科知识与能力的单项训练与同步验收。

2、提高教师专业素养，扎实开展校本教研

(1)、提高教师专业素养

a□积极为教师搭建共同学习、互相交流的平台。如：外出学习后的二级培训、好书推荐、教师之间相互听推门课(教师坚持每学期听课、评课活动，每学期听课不少于20节，教务主任对每位教师听课节数不得少于两节)。每人讲研究课，努力做到学习、研究面前人人平等。

b□加大骨干教师的培养力度。

基于骨干教师引领意识还比较薄弱的现状，本学期开始，仍实行校长带头，其他骨干教师每人确定一名培养对象，提供校内互助的平台制度。

(2)、扎实开展校本教研

a□继续建立和完善各项制度。

保证教研活动质量的原则组织教研活动。要求做到(1)、明确校本教研时间(每周二下午)。学校要认真组织，保证时间、质量。(2)、校长主任深入到各组，参与教研活动。

b□研读课程标准，明确落实目标。本学期我校利用开学初认真组织各科教师学习课程标准，组织班主任重点学习语文课程标准，领会课标的精神，指导教学实践。努力让每位教师做到心中有目标，课中有目标，只有这样才能使教师教有法可循，有道可走；才能使课堂教学更扎实、更有实效性；使学生们学有收获。

c□继续以“校本教研苦与乐——成果交流”的形式，让参与意识淡薄的教师尽快从他人看得到、摸得着的“成果”中，逐渐走出误区。

d□研讨仍立足于教师吃透教材、课前准备。本学期我校以中青结合的方式进行集体备课、讲课，然后进行反思、交流，将形成的有价值的规律性的认识积极地运用于课堂实践。

3、在防控甲型h1n1工作上，不放过任何细节。

成立防空小组，组内分工明确。值班领导和值班教师每天提前15分钟到岗，在校门口进行晨午检。通风消毒是每天必做的一件大事，真正将消毒落到实处，我们依据课表为各室安排了消毒时刻表。节假日更是不放过值班、学生跟踪、汇报工作，尽最大努力做好防控工作。

五、不足之处：

1、管理还不够精细化。

2、学校品牌和特色还不够彰显。

3、校本研修工作的时效性还有待加强。

学校外出考察的请示篇二

为了破解长期困扰我们的工作难题，更加准确地把握政策、理清思路、更好地服务大局，经邹主任同意，由xx副主任带队□xx等五名财务人员参加，于8月4日至8月6日，赴xx□xx经济技术开发区，主要学习他们在公司经营、土地运作、财务管理以及融资工作等四个方面的先进经验。经过三天紧张的行程，我们开阔了眼界、增长了见识，充分感受到了全国开发区都是一家人的深情厚谊。同时，我们也看到了开发区完美的前景、坚定了实现目标的信心，到达了预期的目的，完成了此行的主要任务。具体情景小结如下：

一、在两个开发区座谈的主要资料：

(一)公司经营方面：

两个开发区的总公司都经历了与管委会“两块牌子、一套班子”的合署办公阶段。不一样的是一个先合后分，一个是先

分后合。

xx开发区总公司，在之前，老总由副主任兼，比较独立。20，因为管委会主要领导变动，并入财政局合署办公，采取“大财政、大预算、大融资”的管理模式。实行“三权分离”，决策权(管委会)、预算概算(总公司)、建设权(建设局)。总公司的定位是投融资平台。

xx开发区总公司经过26年的发展历程，成份比较复杂。在财务管理与控制方面，初期与管委会合在一齐，常务副主任兼老总。此刻则相对独立，但总公司财务部还是要承担财政局一部分分工。总公司的定位是：一城市运营商。第一是负责土地开发，包括征地拆迁，但为了回避关联业务起见，拆迁、安置采取了两条线管理；第二是承担基础设施建设；第三是低价位商品房建设。

二在早期有市场行为。一方面做过房地产开发项目，主要是在区外发展，做利润。另一方面组建外贸集团，此刻是全国五十强；三是政府投资机构。一方面是管理投资工作，其中一个大的亮点是投资银行业，在江苏银行和交通银行都有股份。另一方面是满足引进外资需要。具体是做了江苏王子、创投基金(担保公司)和高科技领域。

比较一下两个开发区总公司的发展历程，我们很容易得出一个结论：投资公司的运行没有一成不变的模式，应因时而变，“方便管理、利于大局，增速发展”才是硬道理。独立不独立，只是领导分工问题，不是决定公司发展与否的关键因素。

所以，此前一向困扰我们的“新城公司缺乏自主权，运行不顺畅”的问题，说到底，其实是由于我们单纯站在公司角度研究的原因，是缺乏全局观念的表现。

(二) 土地运作

从介绍的情景看，两地思想都比较解放，善于规避政策，勇于创新措施，敢于以我为主。都力求利用最少的土地资源，开发更大的经济效益。用他们的话就是“没有大的项目、好的项目，是不会轻易批土地的”。当然，两地的发展也同样受到了土地指标的瓶颈制约□xx开发区抓住机遇，曾以9800元亩的价格购买了其他地区10000亩的土地指标，主要作为安置房的土地储备，因为今后回迁户必然要求把他们的安置房由小产权转为大产权，从而引发不稳定因素。

并且，对于已经落户的产能相对较低、土地产出比不高，或者不贴合整体产业规划布局要求的企业□xx采取了合同一到期就不再续约的做法，重新收回土地、重新布局。这其实也是我们招商引资的一个契机，发达地区产调整出局的企业，在我们那里应当还是会有必须的发展空间的，能够与我们其它的招商项目综合研究。

除了土地的一级开发外，两个地区还都进行了房地产开发□xx开发区的一个成功做法是与xx中学(江*母校)强强联合，由开发区在境内供给土地□xx中学投资，新建xx中学分校，从而带动周边开发的房地产项目升值更快、运营更好，实现了社会效益和经济效益的双赢□xx开发区由于成立较早(1984年12月)，沾了政策的光，起步阶段是国务院投资助推，用他们的话说就是“当初钱都花不完的”，所以，在土地整理方面是做好“七通一平”才挂牌上市。在方面我们目前还不具备这样的财力，只作为情景通报提一下。

(三)财务管理和投融资工作

第一，财务管理方面。

由于其必须贴合总公司运营模式的要求，具体业务的处理方法林林总总，那里就不再展开。

但有一个共性问题，就是由于开发区高速发展的特殊性，政

企业业务交叉的现象难以避免，表此刻会计处理上，就是即便最新的《会计准则》里面的会计科目，也满足不了新的业务要求。和我们一样，两地也都采取了“自造”会计科目的做法。比如在处理房地产开发子公司的成本核算上□xx总公司就设立了“开发成本”的会计科目。由于业务关系过于繁多，区分起来十分困难，有些会计科目甚至都细化到了六级、七级。最终审计的时候，鉴于业务的真实性和合理性，审计人员也只能一笑认可。

相信不久的将来，随着相关法律、法规的进一步完善，国家必须会出台一个区别于其他的、专门适合于开发区的会计准则。相当于介乎企业会计和事业会计之间的一个会计门类。

第二，投融资工作。

在投资方面，开发区的投入产出周期较长，在投入产出比上，不能也不应与企业相比较，因为那里面还有个社会效益和社会职责的问题。尤其在开发区普遍存在的、资金运转极端困难的情景下，这个周期就更显漫长，投入产出比也更像是杯水车薪。所以，在资金远远满足不了投资需要的情景下，两地开发区在早期的时候，都采取过一些十分措施。比如对于标准厂房的问题□xx就采取过先给企业使用几年，再成本价卖给企业的“壮士断腕”的做法。

看起来开发区是亏了，但其实从另一个角度来说，卖过的厂房还在开发区，收回的资金又能够继续投入。这完全是特殊时期的特殊之举，是因势而为的变通做法，不能也不应按平常时期的标准来衡量和看待。

在融资方面，两地都采取了发展、做实子公司，自主搭建融资平台、提高银行授信额度的进取做法。为了做大企业的营业收入和现金流，满足银行更大授信额度的要求，各个子公司相互间的变通交易就顺理成章了□xx开发区由于资金需求和缺口更大，投入的人力相对更多，有10名融资人员分兵出击，

多点开花。尤其值得我们借鉴的是，他们与股份制银行的成功合作。由于体制的原因，能够变通的余地相对更大、机会更多。

二、总的体会和几点提议

(一)总的体会

这次考察的两个开发区都是二级市的开发区，起步更早，规模更大，在经济总量、影响力和吸引力上我们确实没有可比性。之所以选择去，主要是两地发展理念、业务水平以及文化底蕴打动了我们，尤其是他们的业务，值得我们学习的地方很多。从结果来看也是收获颇丰，不虚此行。

可是，让我们不曾想到的是，我们引以为骄傲的xx[]人居然都没听说过。我们的宣传工作确实太落后了。要明白，我们去的可是这些城市的最前沿——开发区，并且又是本省，同在江北。

(二)提议

1、提议管委会在财力许可的情景下，今后有针对性的多组织人员出去学习，效果当会立竿见影。

2、进一步加大宣传工作力度，尤其要针对各地的开发区。人家都没听说过我们，再多的机会，也不会想到我们。

3、招商引资的视野应当更加开阔。能够借鉴政府常用的结成友好城市的做法，与发达地区的开发区结成友好开发区。显而易见的好处是占领了招商引资的有利平台，人脉资源更广、招商信息也更多。

短短的三天时间，应对面的座谈也只是几个小时，我们的收获和体会还是很多的。一些深层次的问题和破解之道，我们

会在今后不断的工作实践中思考、改善。当然，我们也必须会与这些新交的朋友长期坚持友谊、坚持联系。

学校外出考察的请示篇三

调研工作只有深入群众、深入基层,深入实际,才能及时掌握大量完整的第一手资料,才能从纷繁复杂的表象中找出带有全局性、根本性的问题,通过明察暗访,才能得到真正需要的东西。下面是小编为大家整理的学校外出考察调研报告,一起来看看吧!

中小学校长在引领和推动学校实现科学发展的过程中具有不可替代的作

用,因此,校长队伍建设的一个重要任务,就是不断提升校长的领导能力和办学水平。为促进中小学校长的专业发展,提高校长领导能力,推动中小学的新课程改革和特色办学,国家教育行政学院云南培训基地于20xx年5月6日——16日在昆明举办第二期中小学校长领导能力提升专题研修班。我参加了本期研修班的学习。本期研修班主题为“以专业发展为基础的校长领导力”,并按以下思路选择研修内容:首先,校长是一个具有特定专业标准的职业,有其基本要求和规律,这是校长领导力建设的出发点和基础;其次,校长领导力是一种实践智慧,它集中体现在文化建设、课程改革等学校中心工作的改进与发展之中;第三,校长领导力是一种综合影响力,它通过自身的办学思想、内在素养及行为技能等影响、推进师生的行为。围绕这一思路,研修内容分为三个方面:校长专业发展的理论与实践、学校改进中的校长领导力、校长的领导素养与专项技能。研修班邀请了知名专家和优秀校长做专题报告,为学员提供前沿政策信息、先进教育理念和鲜活办学经验;对校长的思维品质、发展规划、课程与教学领导力、执行力等方面的技能进行专门训练;还通过到学校进行实地参观考察,了解云南行色学校的育人文化与教育理念;

通过结构化研讨、校长论坛等方式，将学员中的经验和智慧加以挖掘、提炼和分享。短短的十天学习考察，各专家和学校校长在介绍学校办学理念、办学方向、办学特色过程中，其睿智的思想和博学敬业的态度，让我收获巨大，感慨颇多。

一、校长专业化

教育改革的深化，校本的持续发展，必然对担负着领导和管理学校重要责任的校长提出了新的更高的要求，并呼唤高素质、现代化和专业化的校长，因此，实现校长的专业化发展，便成为新世纪我国中小学校持续健康发展的必然选择。

1. 教育改革发展、学校管理创新要求校长专业化。

首先，作为一所学校，教育改革创新的关键在校长。陶行知先生曾经说过，校长是一个学校的灵魂，要评价一所学校，首先要评价他的校长。西方教育界认为，“一所好的学校必定有一位好的校长”。在我国，目前人们也有“一个好校长就是一所好学校”的共识。校长是学校的最高领导，肩负着学校教育改革与发展的决策规划、领导组织、协调控制等管理职能，在学校的教育改革创新过程中，校长担负着组织和实施的历史责任，发挥着关键作用。其次，校长的创新素质决定教育改革的成效。在过去多年的中小学教育与管理过程中，校长明显地表现出被动适应性、控制程序性的封闭僵化特征，如若校长仅有态度和知识方面的基础素质而缺乏与时俱进的高层次创新素质，就不可能实现教育创新的要求。第三，推进中小学教育创新，要求校长由被动执行型向创新发展型转变。教育创新是一种超越式的创造活动，它既没有一成不变的范式，也没有现成的可以直接套用的模式，全靠校长在科学的理念指导下进行大胆的实践探索，因此，推进教育创新，需要校长不断增强教育创新意识、提高创新能力、勇于创新实践，实现由被动执行型向创新发展型的转变。

2. 学校转型必然要求“校长转型”，校长必须实现专业化发

展。

发展之路的专业化校长。大家都希望“千校一面”成为历史，而特色学校将成为人们的选择和追求。“学校的转型”要求“校长的转型”，因此，校长就必须拥有自己的教育思想、信念，必须从实践出发提出自己独特的“施政纲要”，必须千方百计把学校办成特色学校。这就要求校长的专业化发展，以满足校长转型的需要。提高学校管理效能也要求校长专业化发展。校长的专业素养是承担领导管理责任、发挥领导管理作用的基础，是有效进行学校管理的重要条件。校长是一校之魂，校长的专业素养水平的高低，在很大程度上决定了学校管理水平的高低。学校发展的定位、学校特色的形成、校本课程的设计、学生自主精神的培养、校园文化的形成等等，所有这一切，都需要作为一校之长的校长尽可能地精通学校的各项业务工作，并在此基础上进行卓有成效的管理。可以说没有较高的专业化管理水平，在现今的教育改革大潮面前校长是难以适应的，更不可能带领学校走向成功和辉煌。

二、校长领导力

校长的领导力，顾名思义就是校长在领导一所学校中所表现出来的能力，这种能力既是校长在处理各项事务中的工作技巧，更是校长自身散发出的，一种令人钦佩折服的魅力。

1、加强业务学习，靠理论指导工作提高校长的领导力。

作为一名校长，必须要树立起终身学习的观念，不断用先进的教育管理理论来武装自己的头脑，使自己的思想能够与时俱进，使自己的管理模式能够推陈出新，使自己永远能够站在时代的前沿把握学校管理的脉搏。同时，不断的学习，能让一名校长完成从一名管理者向一名学者的转变，这样就能网够用文化的力量凝聚人心，用渊博的学识征服心灵。

2、注重言行举止，靠以身作则提高校长的领导力。

校长是一个学校的“头领”，政府和人民赋予他的权利使他能够统领整个学校。但是很多时候，这样的权利会使校长渐渐“特殊”起来，殊不知这正是校长开始失去民心的前兆。因此，作为一校之长，校长必须时刻注意自己的言行举止，踏踏实实工作，勤勤恳恳做人，校规校纪校长应该第一个遵守，会议决议部署校长应该第一执行，教师不管亲疏校长必须一视同仁，只有这样，靠着以身作则才能使校长赢得民心，提高自己的领导力。

3、走进教学一线，靠与教师齐心工作提高校长的领导力。

教学是学校管理的重点，课堂是学校管理的灵魂，一名好校长不仅仅是一个优秀的管理者，学校发展的引路人，更应该是一名能够驾驭课堂，明晰课堂教学优劣的好老师。因此，作为校长必须走进教学一线，通过与教师们一起备课、上课、评课，在教学活动中把自己的办学思想、办学理念传递给每一位教师。只有这样，教师才能更加清楚地了解校长的内心想法与工作要求，与校长齐心协力办好教育。

4、营造民主氛围，靠赢得大多数教师的拥护来提高校长的领导力。

营造民主氛围就是让学校的全体师生参与到学校的管理中来，实现学校办学和管理的民主化。真正的民主，能使教师感受到主人般的荣耀，使学校的各项工作由命令变成统一思想、形成共识的过程，最终使校长得到大多数教师的拥护。

5、勤于反思总结，靠积累经验教训提高校长领导力。

结，看到成功要学会持守延续，看到问题要学会思考解决加以避免，以达到提升校长领导力的最终目的。

三、校长管理素养

拿破仑说，一支由狮子所率领的绵羊部队，其战斗力胜过由绵羊所率领的狮子部队。可见校长的管理素养对学校的建设起着关键的作用。

1、校长应有开拓创新的意识

理想的校长要审时度势，高瞻远瞩，“用创造的皮鞭去抽打容易僵化的头脑”；要善于观察研究，大胆质疑，及时提出学校管理中存在的问题；要主动学习和思考，不断了解和研究新情况以及社会发展变化对教育提出的新要求，形成自己的办学思想。开拓创新的意识是学校不断发展的源泉，是校长必不可少的素养。

2、校长要能理性准确的决策

排忧解难，决疑断惑，是一项复杂的高级智力游戏和实践考验，它既需要决策者具有丰富有效的资讯积累，又需要决策者具备比较权衡的算计工夫，更需要决策者拥有清明澄澈的理性素养。前苏联著名教育家苏霍姆林斯基独到地认为：“领导学校，首先是教育思想上的领导，其次才是行政上的领导。”列宁所说的“任何管理工作都要有特殊的本领”，校长的特殊本领就是要懂得教育规律和管理知识，把握时代的脉搏，作出理性准确的决策。校长必须具有战略头脑，善于展望未来，预测未知。善于从多种决策中，排除干扰，及时作出科学决断。校长们要善于等待时机，善于随机应变，善于创造条件，善于顺势而行。在纷繁复杂的情况面前，既要有胆略，又要有理性；既不能刚愎自用，又不能裹足不前，应以敏锐的眼光，抓住问题实质，迅速找到最佳方案，果断地进行决策。

3、校长应当有当机立断的魄力

当机立断是校长在复杂而困难的条件下，及时独立地作出决定和实行决定的一种意志品质。当机立断的重要性在于它是

成功与否的分界线。在当前复杂纷繁的环境中，校长的当机立断显得更为关键，因为难得的机遇可能就是稍纵即逝，善于抓住机遇的才是最终的成功者。作为校长，要有雷厉风行的办事风格，行动做到干脆利索、提纲挈领、势如破竹。校长如果缺少魄力，优柔寡断、瞻前顾后，不光会影响自己的威信，更严重的是会贻误时机，造成不必要的损失。

我认为一个新时期的校长应当是一个品行正派、道德高尚的贤者；是一个知人善任、讲究艺术的能者；是一个知识渊博、敢于创新的勇者；还应当是一个睿智理性、果敢敏捷的智者。只有这样的校长才能办出一所高质量的学校。

本次外出考察，感悟颇多，体会很深。从思想上给自己的工作有了一个明确的定位，我将以此次参观学习培训为契机，不断加强学习，不断深入思考，创造性开展工作，为做“智慧型”的校长，办“特色化”的学校而努力！

为学习教育管理先进经验，深化教育教学改革，提高校长业务水平。县教育局组织全县中小学校长和局机关股室长于20xx年11月对我省教育发达地区的常德、株洲和长沙等六所学校进行了为期一个星期的学习考察活动。

长应该具备哪些素质？有的认为校长应具备政治、理论、创新、协调、激励、知人善任、务实、决策的素质和能力；有的认为校长应具备良好的思想品德素质、知识素质、能力素质、心理素质；甚至认为校长应该是政治家、思想家和教育家。不可否认，这些素质和能力应该成为校长们努力追求的目标和方向。

我们参观了常德、长沙和株洲的六所学校，这些学校的校长都是特别突出和优秀的，综合素质都较高。可是凤凰县学校的校长综合素质还不高，良莠不齐，不仅因大部分是新上任的校长，主要是教育观念的问题。要缩短同发达地区教育水平的差距，就必须加强我县校长队伍建设，只有打造好校长

团队，才能打造凤凰教育品牌。我认为可从以下方面入手：

首先，更新校长治校理念

治校理念是校长治校的灵魂，是学校工作形成特色的关键。理念决定思路，思路决定出路，出路决定前途。

更新校长理念，加强校长思想建设。换句话说校长必须有自己的思想。担任一届校长，就管理好这所学校，这是责任和义务。校长必须定位好学校的办学方向和奋斗目标，要有新的育人理念，校长不能只是教育行政部门的传话筒，只做上传下达没有别的作为。

《义务教育法》、《教师法》、《未成年人保护法》、《校长管理》、《新课程》等，博览群书，向学者型校长发展。平时挤一点时间，多看一点书，少打一点麻将。

更新校长理念，校长要不断地总结经验和反思。一个校长不懂得总结与反思自己，永远只停留在经验层面，不能上升为理论的东西，不会产生质变，即优秀校长的诞生。像魏书生、李镇西、马卡连柯等学者型、专家型的校长。

校长教育理念要具有超前性。作为一任校长，首先就要给学校发展目标定位——一个五年计划。预测学校的发展，规避风险，达到预期目标。我担任过两所学校校长，曾写过关于学校发展的目标、遵循的育人理念：诚信做人、认真做事、健康成长。

其次，提高校长自身管理素质

能干事，会干事，干成事；遇到突发事件，既能守岗履责，稳定人心，维持秩序，又能指挥有力，处理有序，凸现领导艺术。

再次，不断完善校长治校机制

1、依法治校与以德治校相结合。2、坚持过程管理与结果管理相结合。3、坚持走科研兴校，名师强校之路。4、校长治校需走现代化管理之路。

第四是打造优秀校长团队。凤凰教育在新一届局领导领导下，教育指导思想——凤凰教育一盘棋已初步形成，并初见成效，但校长团队还需要打造。因为今年这支校长队伍很年轻，很有活力，也有干劲，可是也有很多不足，需要教育行政主管部门帮助和提供成长的平台，更需要专家引领。可以走“请进来”与“走出去”相结合的方法，使得这支年轻的队伍成长起来，成为凤凰教育的中流砥柱。

二、在管理中存在的问题

业，这样在管理中才能融入学校这个大家庭，才能民主，学校才会是师生们共同的家园。

2、师德教育重视不够。教师思想误区，只教书不育人，没有把教师这一神圣的职业看成自己的事业。如果老师仅把教书育人看成一种职业，久而久之，就会产生职业病——职业倦怠；要么就会有第二职业产生，上班不务正业，下班大搞第二职业，如家养家教，经商开店等现象。教师只有认识自己的思想误区，走出误区，才能把教师这职业看成自己的事业，哪怕千辛万苦，再累也心甘，我们凤凰的教育就大有希望。

3、教师缺少精神动力。美国心理学家马斯洛说过：人的最大需求不是物质，而是自我实现的需要。也就是说人活着需要一种精神，教师更需要人生价值导向的引导。我县教师工作怪现象：无职称教师拼命干，中级职称教师看着干，高级职称教师不沾边。教师给自己人生价值追求定位很低，缺少精神动力得到中级职称一生足矣。我认为，教育主管部门和校长要给老师搭建一个平台，打造教师名师，让凤凰多出名师，

让有特殊贡献或能力的教师向名师方向引导，发展成为名师。

园文化少得可怜，有的学校连宣传窗都没有。与发达地区学校（育英，银海、稻田中学等）相比我们很落后，所以，我们要加大校园文化建设，走进校园要有浓浓的文化气息，学校像学校样子。

三、振兴凤凰教育几点建议

1、凤凰教育资金需重点投入，建好办好样板学校。

凤凰县城中的义务教育阶段的学校有：初中一中和二中，小学箭道坪小学、文昌阁小学和南华小学，在资金上重点投入，建一所学校要像一所学校，在生源上最好划区招生，让他们进行良性竞争，起好全县龙头作用。

2、凤凰教育需均衡发展，走“集团式”发展模式之路。

当今世界全球一体化，同是一个地球村的发展世界格局。我们的凤凰教育现状必须改革，整合教育资源，均衡发展，“走集团”式之路。学习国外教育与国内发达地区的教育办学模式。我认为，在小学系列中，首先办好箭小（重点精品式民族学校）和文小（重点名校，扩大名人效应）强强结合，联手扶持南华小学（建一所寄宿制农民工子弟学校）形成三校鼎力格局——城镇集团。其次，是以城镇三所学校为龙头，引领和扶持乡镇小学形成凤凰教育一盘棋。三是每一所学校发展向一校一品一特色的模式。

3、完善义务教育评价制度。

根据当前教育形势，义务教育必须走出应试教育的误区，教育主管部门和社会把学生的考试成绩当成评价学生和学校的唯一标准的做法。尤其是小学教育重点从养成教育着手，育人理念是学会做人，更好做事，快乐健康成长，用爱为学校

教育的主旋律。教师爱学生，爱学校；学生爱老师，爱学校、爱社会。让老师减压，让学生减负，把童年还给儿童，让孩子们个性张扬，让凤凰名人大师后继有人。

本次学习考察之行，带给我们的收获是全方位的。我校将坚定不移地走文化兴校之路，推进特色学校创建争取在三至五年时间内把学校建设成为特色项目明显、基础教育实力雄厚的特色学校。

在首钢党委的关怀下，首钢劳动模范外出学习考察工作已经连续开展了8年。为更好地贯彻落实《劳动合同法》中关于职工年休假的规定，组织好20xx年度劳动模范学习考察工作，最近我们先后询访了本钢、鞍钢、宝钢、武钢、包钢、邯钢等大的钢铁集团公司及北京市铁路局、燕化集团、金隅集团、机械局、西单商场等11个单位，对组织劳模学习考察的情况进行了调研，同时征求了部分劳动模范关于学习考察的意见和想法。通过调研我们了解到兄弟单位在劳模考察方面的一些好做法、好经验，并结合首钢实际对今年的劳模外出考察工作提出了初步的建议。现将有关情况汇报如下：

一、 各大钢铁公司及北京市部分单位组织劳模学习考察的情况

经调查了解，近年来，一些国有大型企业都非常重视劳模学习考察，每年根据本公司(集团)的实际情况，组织劳模到国内或国外进行学习考察。

本钢集团现有省市级以上劳动模范331人，本钢工会每年组织20名左右的省市级以上劳模到国外学习考察，境外停留时间不超过20天。今年上半年，已经组织了20名劳动模范到欧洲进行了学习考察，人均费用2万元，由公司行政支付。本钢集团级劳模的学习考察工作由各分、子公司自行安排落实，费用由劳模所在单位支付。劳模考察结束后，各单位向总公司反馈考察情况。

鞍钢集团每年定期组织劳模考察团、管理人员考察团、技术专家考察团赴国外先进企业考察学习。劳模考察团成员从在岗的劳动模范和高技能人才、技术状元中选拔，由集团公司工会每年组织1-2个团组，每个团组成员最多不超过15人，考察时间不超过20天。费用由公司支付。

宝钢集团每年由工会组织8-10%的在职劳模，在国内的一些主要城市进行学习考察，时间为7-9天；宝钢劳模协会每年组织20%的退休劳模在其周边进行1-2天的活动，费用均由公司支付。

武钢、包钢、邯钢等单位，基本上每年组织一次劳动模范在国内各省市学习考察，考察人数均不超过80人，考察时间在10天左右，费用均由总公司(集团)支付。

以上单位，参加外出学习考察的劳模，均可正常享受年休假。

此外，我们还对北京的一些大型企业和相关行业组织劳模学习考察的情况进行了调研：

北京铁路局工会每年组织140人分期到自己的疗养院(北戴河疗养院)进行休养，每期10天。参加休养的人员不仅有劳模，还有当年度的先进职工和先进单位代表，范围较大。

燕山石化公司现有在职省、部、市级以上劳模50余人，每年由工会组织劳模可携带家属外出学习考察，每期不超过10天。全国劳模考察的费用公司承担3000元，省市级以上劳模考察的费用公司承担20xx元，不足部分劳模自己补足，家属费用全部由劳模本人承担。

金隅集团每年组织4-5期劳模及先进职工进行红色之旅，到井冈山、西柏坡、延安等革命老区进行爱国主义教育，每期组织30人，费用由公司支付。

北京机械局每年组织劳模、北京市经济技术创新标兵、三八红旗手等市级以上荣誉的先进职工外出学习考察，时间6-8天，费用由公司行政支付。

以上单位参加外出学习考察的劳模，当年均可以享受年休假。

西单商场集团每两年组织一次劳动模范在国内进行学习考察，实行《劳动合同法》后，经集团研究，劳模学习考察活动与年休假结合进行，根据外出学习考察时间，相应扣除年休假时间。

综合分析，这些同行业兄弟单位及北京市相关单位的情况存在以下特点：

1、各单位均非常关心劳动模范，重视劳模外出学习考察，每年都针对各自行业不同的特点，组织劳模外出学习考察活动。

2、参加学习考察的劳模都是在职劳模，外出学习考察、休养的费用均由所在单位承担。

3、部分单位如本钢、鞍钢每年组织少量劳模赴国外学习考察，大部分单位是在国内组织劳模学习考察，个别单位可携带家属，但费用自理，如燕化集团。

4、调查的单位中，普遍采取了劳模学习考察所用时间不占用年休假的方式，只有西单商场劳模考察占用年休假。

二、首钢近几年组织劳模外出学习考察的基本情况

首钢党委一直非常关心劳模的工作、学习和生活。在“首钢总公司职工疗休养暂行办法”（首发[1998]170号）疗休养人员的选派条件中规定，优先选派为企业做出突出贡献的国家、省、市级劳动模范、首钢劳动模范参加疗休养。20xx年7月4日，

首钢党委会专门审议通过了“关于组织劳模外出学习考察活动的意见”（首党发[20xx]62号）。会议认为：“为了更好地发挥劳动模范在首钢改革发展中的带头、骨干作用，要充分关心他们的思想、工作、学习和生活。组织劳动模范外出学习考察，有利于进一步开阔视野、转变观念，宣传首钢”。

按照公司党委的要求，首钢工会自20xx年开始组织劳动模范外出学习考察活动，平均每年组织100名左右的劳模外出学习考察，目前共组织了772名劳模及70名劳模家属外出学习考察。几年来，劳模外出学习考察工作不断创新。最初几年，首钢劳模外出学习考察的地点主要是在国内的一些主要城市，相继组织他们对酒钢、重钢等同行业企业进行了学习考察，同时还组织劳模对国内一些有先进管理经验的企业进行了参观学习。20xx年，为进一步体现对劳模人性化的关怀，开始组织劳模携带家属学习考察，受到劳模们的普遍欢迎。20xx年，首钢劳模学习考察活动首次走出了国门，有58名一线岗位的劳动模范赴新-马-泰学习考察，第一次到国外，使劳模们转变了观念，开阔了眼界，提高了认识。20xx年，应广大劳模要求，继续组织劳模携带家属外出考察，当年有50%的劳模携带了家属。劳模及家属们反映非常热烈。北京市劳模、第二炼钢厂孙铁的爱人说：“由于工作忙，结婚这么多年他从来没带我出去过，要不是劳模考察可以带家属，我们根本就没有时间一起出去，通过外出学习，使我了解了首钢发展任务的艰巨，也了解了她工作的繁忙和艰辛，今后我会更加理解和支持她的工作，来感谢公司党委对劳模家庭的关心和爱护”。

首钢劳模外出学习考察，在组织方式上主要是采取由工会制定考察方案，分配考察指标，下发通知，各单位在不影响正常工作的情况下，上报考察劳模名单，工会按照参加考察人数进行分期、分批组织，考察后组织座谈和交流会。劳模考察费由总公司支付，并为劳模家属承担1000元的费用。通过组织劳模外出学习考察，提升了企业的凝聚力，促进了劳模家庭的和睦，拓宽了劳模的视野，激发了广大职工学习先进

争当劳模的热情，取得了良好的效果。

三、结合首钢实际对开展劳模外出学习考察的建议

在调查了解兄弟单位情况的同时，我们还听取了部分劳模对外出学习考察的看法和意见。劳模们普遍认为：一直以来，公司领导和总公司工会对劳模非常关心，每年都安排外出学习考察，使我们开阔了视野、增长了知识，为我们学习先进经验，争创一流，提供了一个很好的机会。特别是，一业多地建设，平时工作很忙，没有更多的时间陪爱人和孩子，劳模可以带家属外出考察，充分体现了公司党委对劳模生活细致入微的关心和照顾，更体现了我们首钢以人为本和谐的企业文化。今年开始实施了年休假制度，更是体现了公司党委对全体职工的关爱。虽然实施年休假会造成各单位岗位人员的紧张，通过合理调配是能够缓解的。我们特别希望公司能够继续组织劳模带家属外出学习考察，尽可能地不占用年休假时间。

借鉴兄弟单位的一些好经验、好做法，结合首钢实际，我们对今后组织劳模外出学习考察提出以下建议：

一是建议继续组织劳模外出学习考察，不占用年休假。劳模外出学习考察主要目的是学习先进管理经验，加强交流与沟通，开阔视野，增长知识，促进岗位工作不断创新和提升，为首钢一业多地的发展做出更大的贡献。结合兄弟单位的普遍做法，建议继续组织劳模外出学习考察，尽量不占用年休假。

二是建议继续组织劳模携带家属(配偶)外出学习考察，更人性化地关爱劳模家庭，促进劳模家庭的和谐。和谐家庭是和谐企业的基础。很多劳模反映：日常工作忙，经常加班加点，家属给我们充当了好后勤，解决了我们的后顾之忧，没有家属对我们工作的支持，也就没有我们今天的工作成绩。劳模带家属外出学习考察不仅可以增进夫妻之间的感情，还能使

家属更好地了解首钢的发展，支持劳模的工作，使劳模们能更安心、更尽力地为首钢的发展建设服务。

三是建议劳模学习考察由国内向国外延伸。建设世界一流的钢铁集团公司，是我们的奋斗目标。组织劳模赴境外先进企业实地考察，学习国外先进企业的经营管理机制，能有效地促进先进技术和先进管理文化的转变和吸收。为此，我们建议可选择机会适当组织部分技术型、管理型、专家型劳模赴国外学习考察。

首钢工会生产保护部

学校外出考察的请示篇四

中小学校长在引领和推动学校实现科学发展的过程中具有不可替代的作用，因此，校长队伍建设的一个重要任务，就是不断提升校长的领导能力和办学水平。为促进中小学校长的专业发展，提高校长领导能力，推动中小学的新课程改革和特色办学，国家教育行政学院云南培训基地于20xx年5月6日——16日在昆明举办第二期中小学校长领导能力提升专题研修班。我参加了本期研修班的学习。本期研修班主题为“以专业发展为基础的校长领导力”，并按以下思路选择研修内容：

第三，校长领导力是一种综合影响力，它通过自身的办学思想、内在素养及行为技能等影响、推进师生的行为。围绕这一思路，研修内容分为三个方面：校长专业发展的理论与实践、学校改进中的校长领导力、校长的领导素养与专项技能。研修班邀请了知名专家和优秀校长做专题报告，为学员提供前沿政策信息、先进教育理念和鲜活办学经验；对校长的思维品质、发展规划、课程与教学领导力、执行力等方面的技能进行专门训练；还通过到学校进行实地参观考察，了解云南行色学校的育人文化与教育理念；通过结构化研讨、校长论坛等

方式，将学员中的经验和智慧加以挖掘、提炼和分享。短短的十天学习考察，各专家和学校校长在介绍学校办学理念、办学方向、办学特色过程中，其睿智的思想和博学敬业的态度，让我收获巨大，感慨颇多。

教育改革的深化，校本的持续发展，必然对担负着领导和管理学校重要责任的校长提出了新的更高的要求，并呼唤高素质、现代化和专业化的校长，因此，实现校长的专业化发展，便成为新世纪我国中小学校持续健康发展的必然选择。

1、教育改革发展、学校管理创新要求校长专业化。

首先，作为一所学校，教育改革创新的关键在校长。陶行知先生曾经说过，校长是一个学校的灵魂，要评价一所学校，首先要评价他的校长。西方教育界认为，“一所好的学校必定有一位好的校长”。在我国，目前人们也有“一个好校长就是一所好学校”的共识。校长是学校的最高领导，肩负着学校教育改革与发展的决策规划、领导组织、协调控制等管理职能，在学校的教育改革创新过程中，校长担负着组织和实施的历史责任，发挥着关键作用。其次，校长的创新素质决定教育改革的成效。在过去多年的中小学教育与管理过程中，校长明显地表现出被动适应性、控制程序性的封闭僵化特征，如若校长仅有态度和知识方面的基础素质而缺乏与时俱进的高层次创新素质，就不可能实现教育创新的要求。第三，推进中小学教育创新，要求校长由被动执行型向创新发展型转变。教育创新是一种超越式的创造活动，它既没有一成不变的范式，也没有现成的可以直接套用的模式，全靠校长在科学的理念指导下进行大胆的实践探索，因此，推进教育创新，需要校长不断增强教育创新意识、提高创新能力、勇于创新实践，实现由被动执行型向创新发展型的转变。

2、学校转型必然要求“校长转型”，校长必须实现专业化发展。

学校转型已成为基础教育改革领域的重要实践活动。“xx”以后，随着经济、政治体制改革的深化，学校转型问题已由理论研究转到实践层面。校长应重新定位自己的角色，成为带领师生实施校本管理战略，走自我管理、自主发展之路的校长。大家都希望“千校一面”成为历史，而特色学校将成为人们的选择和追求。“学校的转型”要求“校长的转型”，因此，校长就必须拥有自己的教育思想、信念，必须从实践出发提出自己独特的“施政纲要”，必须千方百计把学校办成特色学校。这就要求校长的专业化发展，以满足校长转型的需要。提高学校管理效能也要求校长专业化发展。校长的专业素养是承担领导管理责任、发挥领导管理作用的基础，是有效进行学校管理的重要条件。

校长是一校之魂，校长的专业素养水平的高低，在很大程度上决定了学校管理水平的高低。学校发展的定位、学校特色的形成、校本课程的设计、学生自主精神的培养、校园文化的形成等等，所有这一切，都需要作为一校之长的校长尽可能地精通学校的各项业务工作，并在此基础上进行卓有成效的管理。可以说没有较高的专业化管理水平，在现今的教育改革大潮面前校长是难以适应的，更不可能带领学校走向成功和辉煌。

学校外出考察的请示篇五

暑假前不久，我参加了孟津县教育局组织的校长培训班，去新安、栾川参观了两所学校，感受颇深，受益匪浅，现整理如下。

一、“业务立校”的指导思想。

参观的两处小学，都是后来居上的名校。之所以成名，主要是业务工作抓出了实效。他们这种以业务立校、以业务扬名的指导思想，值得我们学习和借鉴。参观很多地方的很多名校，立校立名的花样繁多，真正铺下身子研究业务、以业务

立校的较少。学校是教学的场所，是为国家民族培养人才的地方，作为一校之长，在制定学校发展战略时，切不可忘了自己的本质工作所在。

二、从小处做起，做出实效。

有一所学校，扎扎实实抓业务，也确实抓出了成效，让参观学习的各位校长由衷的感佩。他们的成效从哪里来？我们和他们的差距在哪里？我觉得很重要的一点，也是我们没有做到的一点，就是他们对教学管理中的“小事”的关注。他们的业务管理，不搞形式主义，不浮于表面，而是不断发现问题，然后不断的解决问题。在这个“不断”的过程中，他们逐渐逼近了问题的实质，实效也就显现出来。比如后六中学，他们发现晨读20分钟的利用率很低，于是将晨读作为校本课题立项，实实在在地进行了研究，探索出了一套行之有效的办法：语文和英语两门课的老师下午放学时把第二天晨读的内容、要求、任务写在黑板上。教师不只是笼统规定预习什么，必须细化为一个个句子、一个个单词，而且更重要的是要有落实，有检查。晨读下课前的五分钟，老师会予以检查，不合格的学生要在下午第四节自习课上继续补习。要想在五分钟内检查全班的晨读效果有困难，经过研究学校决定，每次抽查几名成绩不太好的学生，督促他们学习。从小事做起，在晨读“读什么”、“如何检查”上体现得最为深刻。

当“读什么”、“如何检查”真正落实到位后，即使教师不在教室里盯着，学生也会自觉地读书。这样做的结果，是教师的工作负担减轻了，同时还激发了学生学习的内驱力，培养了他们良好的学习习惯。从这一个例子可以看出新安新城小学管理注重细节的功夫。他们没有新奇的做法，只不过是把教学中的问题凸现出来，认真分析研究，找出解决问题的思路，然后进行认真的落实。这样的教学管理，是真正帮助教师解决问题的，而不是给老师增添麻烦的，所以更能得到老师的拥护，更好的得到落实，也才能真正得到实效。

感悟：

也应清晰地认识到：“特色学校”绝不等同于“特色项目学校”或“特长学校”，绝不只是简单地教学生写一手好字或习得某种技能，它更多地应着眼于文化层面和精神层面的发展，最深层地追求人的发展。“特色项目”也不等同于“体育艺术”，可以是课程特色建设、特色德育资源开发、特色教育改革、特色师资队伍建设等，学校必须结合自身发展实际，找准特色定位和突破口，确定优先发展特色项目。特色教育的着眼点在学生，只有服务于学生，服从于学生的认知需求，特色建设才有成效，特色品牌才能够真正树立起来。特色教育如常态教育一样，也是一门艺术，特色建设需要遵循一定的科学规律，遵循学生的认知结构。违背特色教育的规律最终必然走向没落。“一个班的特色不是一个年级的特色，一个年级的特色也成就不了全校的特色！”一所学校，特色项目需要全员参与。只有全员的认可和参与，才有全员的拥戴和支持，有了全员的参与和支持，学校特色也就成了学校的一种自觉的行为习惯，这种习惯就是一种文化，一种品牌。

特色学校建设是学校生存与发展的需要，学校特色发展是教育改革与发展的必然诉求。让我们从实际情况出发，积极发掘、提炼、建设、发展、凸显本校办学特色，科学设计和规划学校发展蓝图，使我们孟津县的学校也有各自的特色，优化学校教育资源，追求精致发展，提高学校特色品位。

努力方向：

实事求是地认识自己，研究自己，定好位，彰显办学特色。我们将着重抓好以下几个方面：

一、加大教师培训的力度

(一)、抓教师基本功的培训。争取人人有能力，人人有特长。例如：书写、绘画、朗读、演讲等等。

(二)加大教研力度。继续坚持走出、请进来。本着“四多”的原则;多给教师学习的机会;多给教师锻炼的机会;多给教师研讨的机会;多给教师展示的机会。不断优化课堂教学。

二、办特色学校

(一)独特性。指学校在具有一般学校共性的基础上，又有着与众不同的个性与风格，即所谓的“人无我有，人有我优，人优我精”，而我们西关学校目前的办学特色还没有完全形成，或者说特色还不鲜明，没有自身的独特性。所以首要的办学思路是形成我们学校办学的独特性。

(二)整体性。即特色表现在某一项目、某一方面、某些地方还不够，这仅仅是“亮点”而已，它表现出一所学校的全局优化和整体效能，体现在独特风格的整体风貌和显著的育人效益上。

(三)稳定性。就是指办学独特风格的形成、学校成果的取得能够长期显示、保持和发展，能够经得起时间和实践的检验，并在校内外产生深远的影响。我们学校的核心理念早已形成，办学特色正在形成，它标志着学校教育个性和管理个性的成熟。所以，我们要保持这种办学独特风格的稳定性。要清楚的认识稳定并非一成不变，创办特色学校是个不断积累、完善的过程，是不断继承发展的结果。体现了学校群体在办学理念和主观追求上达到完美的统一，并且日趋成熟，形成相对稳定的趋势才是我们的最终目标。

不断创新的发展目标，形成较为完整的办学思想和经验，并为人们所接受，具有推广价值。

三、借拆迁东风，科学规划，建高规格、高标准的学校。

总之，这次外出考察感受颇深。所参观的学校的完善的管理制度、优美的校容校貌、深厚的校园文化底蕴、精细的管理

模式、务实的工作作风、博大的创新精神，令人赞叹不已，让人大开眼界。不仅开阔了办学视野，而且拓宽了我的工作思路，对今后进一步做好我校的教育教学工作将有很大的帮助。我将把学到的先进经验落实到工作中，让我校的教育教学工作做得有声有色、丰富多彩。