

赴上海考察心得体会(优质5篇)

心得体会对个人的成长和发展具有重要意义，可以帮助个人更好地理解 and 领悟所经历的事物，发现自身的不足和问题，提高实践能力和解决问题的能力，促进与他人的交流和分享。优质的心得体会该怎么样去写呢？下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

赴上海考察心得体会篇一

为深入学习实践科学发展观，进一步加快我区工业园区建设，推进全区经济社会又好又快发展，2009年3月30日至4月2日，在区委书记、区人大常委会主任黄劲东同志的率领下，区工业园区建设专题调研组分别考察了杭州萧山临江工业园、苏州新加坡工业园、苏州昆山民营科技产业园等三个工业园区。通过此次考察学习，大家解放了思想，开阔了视野，找到了差距，进一步理清了思路，更加坚定了加快园区建设步伐的信心和决心。学习考察情况如下：

（一）杭州萧山临江工业园区。该园区位于xx区东北部，地处钱塘江南岸，组建于2003年3月，总规划面积74.31平方公里，是经国家批准设立的省级工业园区，是xx市重点建设的沿江“十大新城”之一。园区环境优美，园区道路、污水处理、供水供电等配套日趋完善，已累计投入5亿多元用于基础设施建设，建成道路8.7公里，桥梁11座，日收集能力为30万吨的污水收集泵站及应急处理设备各1座，110千伏长征变电站一个。日处理能力100万吨的污水处理厂一期投入运行。正在开工建设的有12条道路、12个基建项目，总投资达12.58亿元。日供水100万吨的自来水厂正在建设。该园区产业集聚成效明显，已有富丽达纤维、富丽达热电、汇丽印染等11个项目建成投产，新中纺、桥南织造、科利化工等9个项目在建。该园区的优势产业是纺织印染服装、机械汽配汽车、新型建

材、环保型精细化工。

（二）苏州新加坡工业园区。该园区是中国和新加坡两国政府间的重要合作项目，位于苏州古城东侧，于1994年2月经国务院批准设立，同年5月实施启动，园区行政区划288平方公里（其中中新合作区80平方公里），下辖娄葑、唯亭、胜浦等三个镇，户籍人口31.5万（常住人口61万）。园区周边有发达的高速公路、铁路、水路及航空网与中国和世界的各主要城市相连。园区先进产业高度集聚，79家世界500强企业在区内投资了126个项目，投资上亿美元项目100个，其中10亿美元以上项目6个，欧美项目占比达49%，并在ic[tft-lcd]汽车及航空零部件等方面形成了具有一定竞争力的高新技术产业集群。十多年来，园区主要经济指标年均增幅超过30%，累计上交各类税收近1030亿元（含海关收入），引进合同外资349亿美元、实际利用外资155亿美元、注册内资1356亿元，创造就业岗位51万个。2008年，园区实现地区生产总值1001.5亿元，地方一般预算收入95.1亿元，进出口总额625亿美元，其中出口311亿美元，新增注册外资30.2亿美元，到帐外资18亿美元，综合发展指数位居全国国家级开发区第二位。目前，园区土地和人口分别占全市3.4%和5%
so₂和cod排放总量分别占1%和2%，但完成的gdp、地方一般预算收入和固定资产投资则占全市的15%左右，注册外资、到帐外资和进出口总额占全市的25%左右，已成为xx市经济社会发展的重要增长极。

（三）昆山民营科技工业园。该园区位于xx市玉山镇，始创于1997年10月，园区总规划面积20平方公里，是华东地区最大的民营投资创业园之一。经过十年的努力，该园区建立了国家火炬计划昆山模具产业基地、原创企业基地、中国节能(昆山)循环经济产业基地、生产性服务业密集区、昆山国际模具城、工业邻里中心等功能性投资创业载体和服务体系。截至目前，已吸引来自沪、浙、粤等18个省市上千家企业落户，总投资超180亿元，形成了精密机械、电子资讯、机电一体化、民生用品为主的四大产业，先后被评为“全国乡镇企

业科技园区”和“省级工业小区”。其中国家火炬计划昆山模具产业基地已成为研发、设计、制造、展示、交易、培训等功能较为完善的产业链基地，目前该基地已成为我国模具行业中产业规模最大、技术水平最高的基地之一，产品销售列全国26家模具集群之首。

所考察的三大工业园区发展迅速，取得了令人惊奇的业绩，他们主要做到了以下几点：

（一）始终坚持思想解放、更新观念。三大园区之所以发展的规模大、膨胀的速度快，成为全国知名园区，很重要的一点，就是他们坚持解放思想，不断更新观念，始终保持了与时俱进的创新精神，着力营造了浓厚的干事创业氛围，形成了先发优势。从他们介绍情况看，不论是确定工作思路、工作目标、工作重点，还是制定政策、建立工作机制、解决发展中遇到的问题，都具有超常规的思维、超常规的举措和与时俱进的创新精神。可以说他们已经把解放思想贯穿于整个园区开发建设的全过程，落实到具体行动中。三大园区建设之初，他们就以国际化、全球化、现代化的视野，密切关注全球经济发展的新趋势，跟踪世界最前沿的发展动向，瞄准的国际一流的水准，始终把自己置身于全球发展的大潮之中，以此来确定自己的发展目标和努力方向，敢于冲破一切思想束缚，大胆探索，勇于创新，勤于实践，不争论，不动摇，只发展，而且每次发展的关键时期，他们都能够审时度势，抓住机遇，先人一步，从而走在了其他地区的前头。正是有了一流的开发观念，才有了园区开发的一流举措和超常规的发展速度。

（二）始终坚持发挥优势、谋划长远。一是因地制宜，突出特色。在园区建设过程中，他们都充分发挥各自的区位优势，依托大城市，将园区建设与城市建设相融合，依托旧城，建设新城，又结合各自的人文地理风貌，形成了各自的园区建设风格。苏州工业园区选址于苏州古城东郊、金鸡湖畔，与旧城自然相接、连为一体。他们依托古城，借鉴新加坡在城

市规划与建设方面的成功经验，融新加坡国际化理念与苏州文化底蕴于一体，注重工业、交通、商贸、人口、生活的协调发展，园区内既有学校、医院、娱乐中心和居民区，又突出了工业生产和商贸活动，具有完备的城市功能。位于钱塘江南岸的萧山临江工业园和地处阳澄湖畔的昆山民营科技工业园，则分别依托杭州和苏州两个大城市，并紧依所在xx区和xx市区，突出江南水乡特色，园区内道路纵横交错，厂房错落有致，处处是鲜花绿草、碧水蓝天，一个园区就是一座园林化绿色城市。二是规划先行、建设超前。三大园区一开始就按照创建生态工业示范区的国际化标准要求，坚持高起点规划、高标准建设，立足实际，着眼长远，一步规划到位，分步组织实施。通过科学的规划和严格的规划管理，确保了园区建设高档次、高水平。其中，苏州新加坡工业园区确立了“先规划后建设、先地下后地上”的科学开发程序，形成了“依法从严”的规划管理制度，中新双方专家联合编制了先进科学的园区总体规划，合理布局工业与各xx市功能，高标准地规划设计基础设施，同时，认真借鉴新加坡“需求未到，基础设施先行”的经验，适度超前建设重要的基础设施，为客户进入和项目开工投产创造了良好的条件。

（三）始终坚持市场运作、创新模式。用市场经济的手段抓园区开发，是他们又一成功经验。他们以战略家的胆魄，紧紧把握经济发展规律，采取经营城市的办法，面向市场，通过市场运作，滚动开发，加快推进园区的各项建设，有效突破了资金瓶颈。三大园区都立足当地实际，在把握总的原则和大方向的基础上，切实做活、做足了土地开发的文章，采取政府拔一块启动资金和银行贷一块、土地收益中留一块的办法，搞好土地储备，实现供地可控。昆山经济技术开发区最早试行国有土地制度改革，向国内外投资者有偿出让土地使用权，并实行土地一级垄断、二级转让、三级搞活的办法，搞活了土地经营。苏州工业园采用“公司化运作机制”，通过土地拍卖获得大量资金，一方面具备了补贴工业用土地的资金实力，一方面积累了发展园区其他事业和解决农民安置

等现实问题的资金。

（四）始终坚持扩大开放、强化招商。三大园区都把发展定位在招商引资上项目上，不断加大招商引资力度，通过招商引资形成大开放、大开发、大发展的大格局，这是几大园区实现跨跃式发展的首选之路。xx区始终不渝地把招商引资作为园区建设的重中之重，提出了“项目就是生命、就是生产力”的观念，一切工作都要服从和服务于招商引资，重点组织实施了“人力向招商集中、领导精力向招商集中、自主权向招商集中”的“三集中”和“明确责任抓招商、主动登门抓招商、全程服务抓招商、委托中介抓招商、特色园区抓招商”的五大招商举措，着力引进世界500强企业、跨国公司以及投入、产出大的规模型大项目。xx市招商引资的秘诀有两点：一是靠感情投入，提出了“关系也是资源”的理念，强调文化的融合，着力于招商引资的长期性与后发优势；二是有一股不达目的不罢休的“韧劲”和“盯劲”，提出了“外向强，一强百强；外向好，一好百好；外向优，一优百优”的口号，全市上下形成了“一把手带头招、机关干部一起招、人民群众齐动员”的大招商格局。

（五）始终坚持政策领先、优化环境。为做好招商引资工作，促进园区快速膨胀，他们结合实际，致力于营造投资优惠政策的洼地，始终保持优惠政策领先的位次。三大园区内的投资者除了享受沿海开放城市经济技术开发区的各项优惠政策，有的还享有一些类似特区的优惠政策。一是实行税外无费或低费制。对辖区内企业实行了统一扎口收费，并对外资企业实行行政事业性费用零收费制度。二是实行税收减免政策。苏州新加坡工业园被国家赋予了“不特有特，特中有特”的优惠政策，投资者可享受优惠的所得税率和“两免三减半、两免六减半”等优惠；萧山临江工业园区对外方投资上一定规模的项目实行“五免五减半”的优惠；昆山民营科技工业园享受出口加工区有关出口、税收及加工贸易等方面的优惠。另外，三大园区为吸引高新技术项目入驻，在减免有关税费外，还通过“一事一议”的办法，采取了一系列财政返还和

奖励的办法。

（六）始终坚持管理规范、服务到位。管理就是服务，服务是管理的更高层次。所考察的几大园区不但实现了管理与服务观念的重大转变，而且基本建立起了与社会主义市场经济体制相适应的管理、服务模式，始终保持宽松、良好的投资环境。一是实行现代化的宏观管理。三大园区尤其是苏州工业园区积极学习借鉴国外先进管理经验，建立起了全新的管理体制和运行机制。苏州工业园区的行政管理由中方全权负责，园区开发由中新双方财团组成的中新苏州工业园区开发有限公司负责；萧山临江工业园由园区管委会代表政府负责管理，开发则由园区开发公司负责，两大园区都实行了园区管理与投资开发的有效分离，管委会按照有所为、有所不为的原则，为园区的发展构筑起飞的平台。二是建立了符合国际惯例的办事程序和高效率的服务运行机制。实行“小政府、大服务”，放下架子办实事，以精简的机构、优质便捷高效的服务，努力为投资者创造良好的投资环境。萧山临江工业园成立了企业服务中心，对投资者实行“一门受理，一站式协办”，同时实行当场办理制、督促协办制、跟踪服务制，为投资者提供周到的服务。昆山民营科技工业园做到“全心全意为纳税人服务”，建立了审批时一条龙服务、建设时全方位服务、投产后经常性服务的“三服务体系”，对外商“不讲不能办，只讲怎么办、马上办”，并专门成立了“马上办办公室”，着力打造“零障碍、低成本、高效率”的招商引资服务品牌。苏州工业园区成立了“一站式”服务中心，推出了“一对一”特色服务，投资者只要进管委会一个大门，只需在一个窗口面对一名工作人员，就能办妥全部手续，同时也可通过网络直接办理手续。

一是解放思想不够。主要表现在三个方面：其一，超前意识不强。对工业园区的规划建设缺乏“大思路、大规划、大发展”的气魄，还存在以前陈旧的“小打小闹”意识，眼界不够开阔，缺乏预见性，未能积极谋划、主动谋划和超前谋划园区建设。其二，创新精神不足。仍然拘泥于固有的框框，

办起事来怕字当前、难字当头、畏首畏尾，观念比较陈旧，思维比较呆板，工作缺乏创造性，思想比较保守，面对江城发展园区经济存在诸多困难制约显得束手无策。三是干事创业氛围不浓。对发展园区经济的重要性认识不足，还存在狭隘的部门利益和个人利益至上的不良思想，没有把干劲和精力全部投入园区建设工作中，在全区上下还没有完全形成想干事、创大业、求发展的浓厚氛围。

二是规划滞后于建设。银岭科技产业园、环保工业城的总体规划，控制规划、土地利用规划等尚未出台，园区规划范围界定不够明确，布局分散，入园企业多按先后次序安排地块，存在布局不够协调、基础设施建设失衡、个别项目建设存在盲目性等现象，难以适应园区长远发展的需要。同时，少数入驻项目建设缓慢、进展不快，存在屯地现象，影响了园区规划建设。

三是招商引资力度不够。虽然我区提出要大力开展招商引资活动，也初步制定了有关招商引资的办法机制，但个别部门对招商工作重视不够，抢抓招商机遇的意识不强，招商目标不明确，招商手段单一。同时，由于对有关招商工作的宣传力度不大，招商责任意识不浓，尚未形成全区上下共抓招商引资工作的浓厚招商氛围，导致入园建设企业不多，银岭科技产业园和环保工业城仅有40多家企业购地，已投产及动工建设的企业还不够一半，而且大多数是中小型企业项目，缺少投资规模大、科技含量高、产业链条长、牵动性强的大项目，产业集聚效应不强。

四是基础设施不完善。由于银岭科技产业园和环保工业城的初期开发全靠开发商投资，多元化投资格局尚未形成，投资总额不大，加上园区自主经营乏力，自身造血功能欠缺，园区基础设施建设资金严重不足。银岭科技产业园至今未能用上自来水，排水、排污和污水处理设施不配套。环保工业城的污水处理厂在建未投入使用，主要交通道路旧江闸公路曲折狭窄，连通园区与江港公路的道路未开始建设，园区内主

干道硬底化、水电、绿化设施等都未完善。同时，用地指标难求，征地工作难度大，这些也成为加快园区发展的瓶颈。

五是管理和运行体制不顺。经市批准，我区成立了银岭管委会，并赋予了相应的行政管理权限，但园区管理办法及细则等未完善，与区直部门尤其是与市直部门衔接机制未建立，有关管理职责关系未理顺，致使园区运转不畅，效率不高。同时，由于市场运作、自主经营和滚动开发机制尚未形成，在一定程度上制约了园区开发的速度和质量。

（一）要解放思想、更新观念，在思想认识上实现新突破。

没有思想的大解放，就没有园区经济的大发展。所考察的三大园区之所以经济快速发展，固然有其区位、资源和经济基础等各方面的客观优势，但与之相比，我们最大的差距还是差在思想观念上。当前，我区的银岭科技产业园和埠场环保工业城得到省、市的高度重视和强力支持，加快发展的机遇条件前所未有，实现园区建设加快发展，就一定要在思想观念上来一个大转变。要结合深入学习科学发展观活动，牢牢把握解放思想、与时俱进这个精髓，更新观念。首先，要有一种认识。工业园区发展状况不仅关系江城经济社会发展现实水平，且决定在未来区域竞争中的实力和地位，而银岭科技产业园和环保工业城是我区未来发展的希望所在，全区上下要进一步提高加快工业园区建设重要性的认识，形成“资源向工业园区配置，政策向工业园区倾斜，精力向工业园区集中”的共识，迅速掀起新一轮实施“工业强区”战略的热潮。二要有一种勇气。以我们园区现在的基础，赶超先进，不能满足于现有的发展速度，必须是跨跃式前进、超常规增长，这需要我们有一种眼光放远、把目标定高、把位置定准、把步子迈大、敢于跳跃发展的勇气和胆略，坚持“大思路、大规划、大发展”，以“超常规思维”创造“超常规”发展。三要有一种氛围。坚决摒弃畏难发愁思想和唯条件论，破除部门利益、小集团利益、个人利益至上的思想，增强全区一盘棋的大局意识，树立振兴江城人人有责的观念，在全区形

成人人服务园区发展的浓厚氛围，努力营造干事创业、共促发展的良好环境。

（二）要立足实际、着眼长远，在园区规划上实现新突破。

规划是龙头。科学的规划能有效地指导园区开发建设，为园区的有序发展奠定良好基础。一要坚持规划先行，尽快做好银岭科技产业园和环保工业城的总体规划和详细性规划。要按照适度超前，从实际出发的原则，确立至少20年不落后的目标，处理好园区发展的阶段性、连续性与规划的前瞻性、长效性的关系，进一步修编、扩大园区规划，使园区容量和承载力在现有基础上得到质的提升。同时，园区规划要与加快城市化进程相结合，走可持续发展的路子，把银岭科技产业园作为一个现代化的工业新城来谋划，把园区规划建设成一个环境优美、设施完善、功能齐全的xx区。同时，要尽快完善好全区土地利用总体规划，积极争取用地指标，加大征地工作力度，保障园区规划的长远发展。二要强力执行园区规划。这对实现园区的可持续发展极为重要。要采取有力措施，按照“规划一张图，审批一支笔”的原则，切实抓好园区的开发与建设，确保应有的档次和水平。园内每一个新上项目，都要严格督查，确保执行园区规划，形成园区统一、协调的品格，从而把园区建成一座现代化的新城。要加强与原开发商的沟通协调，严格按照规划组织园区各项建设，确保园区规划的切实施行，保证园区基础设施的高水平和总体布局的合理性。

（三）要抢抓机遇、扩大开放，在招商引资上实现新突破。

只有大开放、大招商，才能促进大发展，这是加快园区建设的重要经验。要坚持构建江城招商大格局不动摇，持之以恒加大招商引资力度。一是抢抓招商机遇。目前受国际金融危机影响，不少有实力企业利用其技术、品牌、管理等方面的优势，实行低成本逆势扩张，希望到欠发达地区办企业、搞生产。我们应抓住这一机遇，动员一切可以动员的力量，加

大招商引资的力度，选准招商目标，有针对性地开展招商引资，积极与世界500强和国内500强企业接触，努力引进品牌企业和大型企业，发挥集聚效应，促进园区产业聚集。二是转变招商引资方式。积极采取项目招商、中介招商、以商招商、驻点招商等多种方式，不断延伸商引资经贸合作的触角。要积极适应当前信息高速化发展的时代背景，突出加强对现代招商手段的研究和探索，积极推进网络招商，拓宽领域、降低成本，促进园区和投资商快速接洽合作，提高招商引资的成功率。三是创新招商引资机制。建立完善招商引资责任制，完善出台《xx区招商引资实施方案》。建立完善招商引资有关奖励政策，尽快出台《关于贯彻xx市招商引资奖励办法的实施细则》，加大奖励力度，坚决兑现奖励，充分鼓励和调动全区广大干部职工和社会力量招商引资的积极性，营造浓厚的招商引资氛围。

（四）要创新模式、加大投入，在基础设施建设上实现新突破。

加快工业园区建设，需要巨额的资金投入。对我区而言，单一的政府投资显然无能为力。我们要大胆解放思想，创新思维，通过市场化运作建立多元的投资主体和投融资机制，加快园区建设步伐。一要用经营城市的理念，创新园区开发模式。要坚持采取政府筹资储备土地自主开发、引进大型国有企业联合开发、区镇（街道）联动开发等多种模式，加快园区的各项开发和建设。要突出抓好土地经营，严格控制好土地，千方百计做好“以地生财”的文章，通过实施房地产、商贸设施开发，筹措资金，用于基础设施建设，带动园区滚动开发，最大限度地发挥土地的增值效应。同时，要加快园区闲置用地的清理力度，坚决依法收回囤积土地，提高土地利用效率。二要创新筹集基础设施建设资金方式。要在建立扶持性资金使用管理办法，加强资金监管，确保资金用在园区基础设施建设的基础上，创新方法举措，用好用活扶持资金，扩大资金使用效应。创造条件，科学运作，积极与银行等金融机构沟通，用扶持资金贴息融资，力争贷到足够的资

金投入到园区基础设施建设。加大市场化运作力度，比如以园区内道路路灯广告权、冠名权等方式吸引民资参与园区基础设施建设，加快公用项目的产业化步伐。加大《江城银岭科技产业园鼓励企业加快投资建厂的实施办法》宣传力度，通过兑现政策，落实补助，发挥“四两拨千金”的引导作用，带动社会投资加快园区基础设施建设。三要狠抓园区基础设施建设进度。按照“统筹安排，协调推进”的要求，落实包干责任制，加快园区道路、电力、供水、电信等方面基础设施，提高园区基础建设档次。当前，要突出抓好银岭科技产业园自来水管网和环保工业城污水处理厂的建设，为入园企业创造良好的条件。

（五）要加大改革、创新机制，在园区管理上实现新突破。

体制机制是园区发展的生命所在，体制机制越优越的园区发展越有活力。我们要创新银岭科技产业园的园区管理机制和运行机制，提高园区核心竞争力。一是创新园区管理机制。充分发挥区银岭科技产业园工作领导小组作用，做好园区开发建设的指导、协调、管理和监督工作。按照责、权、利统一原则，赋予银岭管委会、开发建设公司相应的管理职权，明确与领导小组的管理职责和权限，实行园区有限“自治”，防止相互“越位”、“错位”现象发生，提高工作效能。银岭管委会要制订银岭科技产业园管理办法和管理细则，建立健全银岭管委会工作人员考核奖惩制度，提高园区管理效率。二是创新与市直部门、区直部门协调机制。设立专门协调机构，建立联席会议制度，加强区内部门协调，尤其要加强与市直部门协调，争取市直部门支持，形成了上下协调、条块协调的工作格局，更好促进园区开发建设。

（六）要强化服务、提高效能，在环境优化上实现新突破。

软环境也是生产力。一个地方软环境好，服务效率高，对企业的吸引力就大，园区竞争力就强。一要提高服务水平。充分发挥银岭管委会和区民营投资服务中心的作用，进一步完

善各项管理制度，强化服务功能，推进一站式服务，提高办事效率，确保投资者办理手续能够来得了，办得下。大力推行服务承诺，对投资者“不讲不能办，只讲怎么办、马上办”。积极探索推行“一对一服务”模式，不断提高服务的档次和水平。二要加大政策优惠。要在坚决落实《江城银岭科技园鼓励企业加快投资建厂的实施办法》的基础上，继续调整完善优惠政策，积极打造政策“洼地”。区直有关职能部门在权限范围内，政策能放宽的一定要放宽，审批事项能取消的要取消，能合并的要合并，审批时限能缩短的要缩短，坚决杜绝部门利益、眼前利益，切实为大局、为园区发展尽职尽责。三要严格监督。建立完善软环境建设投诉举报和责任追究处理机制，拿出过硬的措施，注意抓反面典型，对吃拿卡要等影响经济发展特别是招商引资的单位和个人，不论涉及哪个部门、哪个人，都要坚决处理，决不姑息迁就，为加快园区发展创造良好社会环境。

赴上海考察心得体会篇二

2017年4月27日至30日，在县教体局副局长胡成功的带领下，长丰县新优质学校创建高级研修班一行40人，来到上海铭师培训中心参加为期三天的“长丰县新优质学校创建”校长研修班学习。三天的考察活动，让我获益匪浅，现汇报如下。

一、考察4所特色鲜明的上海市新优质学校。

(1) 上海师资培训中心基地附中创建于1996年，公办初级中学，现有16个班级。专职教师48名，其中中高级教师比例达79%，教师平均年龄37.8岁，年龄结构合理、教师富有朝气。学校目前是“闵行区文明单位”、“闵行区艺术教育特色学校”、“国际机器人奥林匹克协会会员单位”、“上海市安全文明校园”、“闵行区花园单位”。

历史原因，基地附中在莘庄地区的生存压力一直较大，尤其是前几年作为一所普通完中，学校教育教学管理的重心不自觉地向高中部倾斜，一度造成初中生源不稳定。2017年7月，由于闵行区教育规划布局的调整，该校顺利实现初高中分离，使学校的办学重心回到初中。有人说，习惯决定成败！为了让孩子们不输在起跑线上，该校确立了“以良好的习惯促进学生健康成长”的办学理念。为此，在抓学生学习规范和行为规范方面下了大力气：在严格日常规范的基础上，该校出台了“基地附中学生作业规范”、“基地附中学生一日常规”等系列措施，促进学生良好习惯的养成。在2017年3月闵行区初中教学督导过程中，该校严格的教育教学常规管理、全体教职员对学校的认可和教学质量在短时间内的快速提高，受到教育局领导的高度评价，给各校教学分管领导留下深刻印象。2017年11月该校又在闵行区教育教学水平综合督导的评估中赢得教育局、区督导室、区教师进修学院和各兄弟学校领导 and 专家的高度评价。至此，该校整体面貌实现了根本性的转变。如今的基地附园，教室里朗朗的书声、操场上欢快的身影、食堂里安静的就餐秩序会让你感觉文明、健康的行为、学习、生活习惯正引领孩子们走向成功。“温馨和谐”的校园氛围，“知书达理”的人生境界正在孩子们心中产生越来越大的影响。

办学特色：学校每年一度的艺术节、科技节、体育节、读书节和爱心义卖会、新年联欢会等活动都是展示学生个性特长、丰富学生内涵的舞台和良机，同时这些活动也为培养学生的组织能力、管理能力提供了广阔的舞台和空间。作为闵行区为数不多的艺术教育特色学校之一，该校合唱队、小乐队、舞蹈队、皮影戏等艺术团队培养了一批具有较高艺术修养的人才，为学生升入高一级学校打下坚实基础。该校的科技特色机器人项目曾在区、市乃至国家级比赛中获得100多个奖项。该校被国家教育部基础教育司中学课程部批准为“中学数学学习自适应测试”实验测试点。这一实验必将成为学校改进课堂教学策略和教师专业成长的新增长点。基于这一因素，该校拟在学生、家长自愿的前提下开办一个“数学自适应测

试”培训班，给有数学学习兴趣和特长的学生开辟一片天地，在培养学生严谨的数学思维能力的同时，实现他们自主学习、自我发展、自信成长的目标。

中央教育科学研究所科研教改先进实验学校、上海市艺术特色学校（泥塑、口琴为艺术特色项目）、市行为规范示范校、市花园单位、上海市读书读报先进校、区文明单位、区档案管理先进集体、区“三八”红旗集体、区“十五”校本培训先进校、“区域性现代学校制度”试点校、“新基础教育”推广性实验校。在中国教育学会主办的“全国首届学校文化建设展评”中，学校获“全国学校文化建设金奖”。学校办学水平督导评估为a等二级。

（3）洛川学校是上海市普陀区一所具有优质教育资源的跨越式发展的公办的九年一贯制学校，全校共有46个教学班，127名教职员工和1625名学生。学校在以“开发潜能、张扬个性，走进信息化创新的美好人生”的办学理念指引下，以办现代化的学校为发展目标，以教育信息化为特色，以现代信息技术的广泛和深入的应用为突破口，以基于校园网的教育资源管理平台的建设和应用为载体，努力构建信息化创新的美好校园，有效地促进学生潜能的创造地开发，教师教育智慧的鲜明地张扬，以教育信息化促进学校的发展。

《赴上海参加新优质学校学习考察报告》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

赴上海考察心得体会篇三

20xx年12月1日我们一行来到xx市乡镇下的一个村的“沪川大酒店”，我留意观查了酒店的环境，建筑特色、绿化、灯光、装潢、员工服务以及整个管理都给我留下了很深的印象。下面是我对酒店考察的一点感想。

餐厅服务小姐在为宾客点菜时，服务殷勤，动作规范，态度和谐。

但以前由于管理者为了增效，给员工们下达销售指标，造成小姐不时的向宾客推销价格不菲的菜肴，努力的来完成自己的指标。这样的服务，客人会满意吗？作为管理人员，我们是不是应该进行换位思考呢？如果我们的小姐适时的向客人提醒，要适量点菜，以避免浪费；或者通过询问客人的口味来推荐合适的菜肴，这样的服务会让我们的宾客更为满意。

大家都知道要重视宾客的感受，因为宾客是饭店员工的衣食父母。但我们在工作中是否真正从宾客去考虑问题呢？很多时候都还是不够的。因为对宾客的满意纯粹理解为服务态度的话，可能有些肤浅了。服务需要不断研究客人心理，让宾客从心底感到满意才是硬道理。

成本只能消耗的，而资源是能开发，资源是能升值的。管理大师彼得·德鲁克曾写到：“员工是资产和资源，不是成本和费用。”他所强调的是人的价值，因此把员工当作资源还是成本，这就是体现了酒店营经管理者的战略眼光和价值观，也是决定企业成败的关键。

不能否定，现在的制度，往往都没有很好的执行，而经常受到个人主观的控制，甚至有很多制度只是一种摆设。可能有许多管理者会把所谓人性化管理作为一种理由来解释。这种认识上差异，关键还是来自于我们很多人忽略人性化的一个基本立足点，即它是一种责任，一种对企业和自己的责任。不规范执行制度，造成制度形成虚设。一方面使企业浪费了制定制度的人力工本支出，更重要的是向员工们间接展示了企业不严谨的工作态度和思路。即使是以红头文字所定的制度，就必须执行。如果制度不合理，应及时进行修改，使之完善。西方的著名管理学家麦格雷戈的“热火炉定律”，就非常形象表达了一个企业规范执行制度原则。

“只要你敢碰它，它就烫你，而且当时就烫你，第一次就烫得很厉害；它只烫你碰它的那部分，而不会烫你全身；对谁都一样——谁碰它，它就烫谁；你不碰它，它就不碰你”

。这里的“热火炉”，当然指的就是制度和规范，其实这样执行制度才可以理解为人性的管理。人性的认识，是一个逐步深化的过程，对人性面的理解不是简单以待人深厚善良为标准，它需要靠管理者在实践中不断的探索和提炼。首先要在制度化基础上，大家已经具备了一种行为规范，才可以将所谓人性化的软化管理，按照我们国家目前素质情况下，人性化的管理应该更多的用在关心员工工作之外生活和奖励员工的出色的表现这方面。

21世纪了，大家都知道知识的重要性，也会经常谈起学习的紧迫性，而且还会时不时的埋怨企业给的机会太少或者冒出“因为工作太繁忙，没有空闲时间进行学习”等等话题。但是，很多都忽略学习的目的是什么，都是为了提高处事能力，使工作得到上司和下属们的肯定，使生活过得有价值感。按照逻辑学推理法，在工作实践中学习更为直接有效。比如，在努力完成任务的过程中，就可以获取新的知识和经验。但我们很多同志对待领导下达的任务，经常喜欢寻求做不好的理由，进行推脱。接受任务时，不是自己开动脑筋，而是先问领导应该怎么做。实际上，我们因此而错过了很多学习、提高的机会。因为我们在接受任务时，其实就是获得一个学习的平台。用心和认真落实的过程，是一个不断需要充实的过程，是一个不断需要付出的过程。所以，只要我们对每一项工作都用心去做，认真负责去做，那么就能获得提高工作能力的好机会。

学习环境的问题也是如此。我们经常喜欢依赖于我们的周围氛围，但是却忽略了最主要的一面：我们自己是否真的具有学习的欲望？如果具有这种渴望，不会因一些主观可以控制的因素，来阻止学习知识，不会长时间等待一个特定机会，也不会不在乎周围没有学习的气氛等等，因为环境是自己创造

的，处处都可以学习。所以，可以这么说，我们很多人缺乏的不是学习机会和环境，而是没有具备需要真正学习的思想。“学然后知不足”说明这个道理。

饭店管理与物业管理有相似之处，或许算不上一门高深的学问，在学术领域大概只是一门应用学科。然而，从事过这方面管理的人都会觉得，要管好并不容易。饭店或小区就像一个小社会，各种各样的事情都会出现。因此要求管理者具备较高的素质和专业水平。

制度的完善和市场的竞争，使我们这些饭店管理者面临着新的挑战。我们必须迅速全面提升自我素质和能力，适应不断变化的形势，才不至于被市场所淘汰。

酒店管理同物业管理有许多相同之处。通过对酒店的参观、学习和考察，使我对我现在从事的物业管理工作有了全新的认识，发现了我们同沿海经济发达地区物业管理水平的差距。下面就物管公司今后的发展方向谈谈我的想法。

1、加强人力资源管理，创“学习型、创新型”企业

首先严把员工招聘关。今后在招聘公司管理人员时必须具备物业管理专业知识的人才；招聘维修人员时必须具备相关技术条件的多面手，并持有《上岗证》；招聘安保人员时必须属退伍军人，并对其身高、体能、知识、品格、心理素质等都要进行严格考核挑选。

积极做好员工的入职、在职培训工作。今后对新招聘的员工必须进行上岗前的相关培训工作，使员工对小区的基本情况、应开展的工作做到心中有数，减少盲目性；随着市场竞争激烈，知识、技能的不断更新，对在职员工提供各类专业性的培训机会。积极倡导“工作就是学习，工作就是创新，在学习中工作，在工作中提高”理念，每位员工都争做“学习型、创新型”员工，在员工中形成一种积极向上的比帮赶超的竞

争氛围。从而，使员工个人素质得以提高，公司的管理服务水平和效益得以提高，树立良好的公司企业形象。

从实际出发，今后我们将严格参照ISO9000质量体系运作，逐步制定和完善严格的规章制度和岗位规程、工作标准、考核标准。然后根据员工的工作职责，制定全方位的上级、平级、下级的360度考核办法；制定量化考核标准，实行定性和定量考核相结合，增强考核的可操作性，减少考核时人为因素的影响；建立完善考核机制，实行末位淘汰制，避免考核走过场的现象，通过考核机制的建立，增强员工的危机感、紧迫感，促使员工不断提高自身素质。

2、培育自身核心专长，创特色服务，提升核心竞争力。

在此次考察过程中，我亲眼看到了沿海一些星级酒店的管理模式、他们的管理给了我很大的启发。今后我们的物业管理服务，应向“一站式客户服务、一站式资讯管理、一站式数码社区”三大体系发展，就是利用网络、电子商务、科技手段来提高物业管理水平和服务质量，有效地开发、整合、利用客户资源的资讯系统。全面提倡“一站式服务”、“最佳保安”的特色管理服务。从而，实现高效的管理运作，解决业主的奔波之苦，创造了一种无微不至、无所不在的服务，提升服务效率，提高业主满意度，提升物业管理服务的水平和服务质量，最终提升我们公司在激烈的市场竞争中的核心竞争力。

3、积极推行“顾客互动年”，促进公司与业主之间的良性互动。

20xx年我们将重点开展“顾客互动年”活动。成立小叶榕业主俱乐部，设立新生活服务中心，开通客户服务热线，及根据小区居住的业主不同的年龄、不同的爱好与兴趣、不同的层次等，有针对性地开展日常的社区活动与主题活动。如：三月份，开展了学雷锋义务服务活动；“六一”儿童节，与

幼儿园联谊开展游戏活动；十月份，组织小区业主观看露天电影；十二月份，圣诞节由圣诞老人派发圣诞礼物……通过开展各类丰富多彩的互动活动，加强公司与业主、业主与业主之间的沟通交流，创建互动的顾客关系，营造浓厚的社区氛围和良好的居住环境。

为下一步元方房地产公司的房屋销售和开发打下良好的基础。

4、重视物业管理的重要基础工作——设备管理。

对于小区设备管理，要重新建立和完善设备管理制度；对各类设备都建立设备卡片；做好设备的日常检查巡视，定期进行检查、保养、维修、清洁，并认真作好记录，发现问题及时解决。如对电梯，保安监控系统，消防报警系统，公用的供水、供电网络系统，水电表、剪草机，加压泵每月定期检查一次，以确保正常使用。等等。

5、把保安队伍打造成公司的一道亮丽风景线

星级酒店保安的严格管理和彬彬有礼的形象给我的考察过程留下了深刻印象。酒店保安管理设大堂岗、巡逻岗、监控岗、指挥岗，岗与岗之间密切联系，对酒店实行24小时的安全保卫。针对沿海星级酒店的保安管理。下一步我们将积极建立并完善各项治安管理规章制度；对新招聘的安保员进行上岗前岗位的基本知识和操作技能培训，加大对在职安保员的培训力度，注重岗位形象、礼节礼貌、应急处理能力等培训，从而增强安保员的工作责任心和整体素质；强化服务意识，树立“友善与威严共存、服务与警卫并在”的服务职责，安保人员在做好治安管理职能外，还为业主提供各种服务，形成小叶榕物管公司的一道亮丽的风景线。

短暂的考察转眼而过，回顾考察过程中，既有收获的喜悦，也有一些遗憾。通过考察，加深了我对物业管理知识的理解，丰富了我的物业管理知识，开阔了眼界，使我对物业管理工

作有了深层次的感性和理性认识。同时，由于时间短暂，感到有一些遗憾。对物业管理有些工作的认识仅仅停留在表面，只是在看人做，听人讲如何做，未能够亲身感受、具体处理一些工作，所以未能领会其精华。

通过考察，我认识到要做好物业管理工作，既要注重物业管理理论知识的学习，更重要的是要把实践与理论两者紧密相结合。物业管理作为微利性服务行业，它所提供的产品是无形的服务，物业管理是一种全方位、多功能的管理，同时也是一种平凡、琐碎、辛苦的服务性工作。因此，在物业管理实际工作中，要时刻牢记物业管理无小事，以业主的需求为中心，一切从业主需求出发，树立“想业主之所想，急业主之所急，做业主之所需”服务宗旨，不断学习，不断创新，与时俱进，为业主提供整洁、优美、安全、温馨、舒适的居住环境，为全面建设小康社会开创物业管理新的里程碑。

赴上海考察心得体会篇四

2005年12月1日我们一行来到温州市乡镇下的一个村的“沪川大酒店”，我留意观查了酒店的环境，建筑特色、绿化、灯光、装潢、员工服务以及整个管理都给我留下了很深的印象。下面是我对酒店考察的一点感想。

一、营销——让宾客从心里满意

餐厅服务小姐在为宾客点菜时，服务殷勤，动作规范，态度和谐。但以前由于管理者为了增效，给员工们下达销售指标，造成小姐不时的向宾客推销价格不菲的菜肴，努力的来完成自己的指标。这样的服务，客人会满意吗？作为管理人员，我们是不是应该进行换位思考呢？如果我们的小姐适时的向客人提醒，要适量点菜，以避免浪费；或者通过询问客人的口味来推荐合适的菜肴，这样的服务会让我们的宾客更为满

意。

大家都知道要重视宾客的感受，因为宾客是饭店员工的衣食父母。但我们在工作中是否真正从宾客去考虑问题呢？很多时候都还是不够的。因为对宾客的满意纯粹理解为服务态度的话，可能有些肤浅了。服务需要不断研究客人心理，让宾客从心底感到满意才是硬道理。

二、员工——饭店的资产和资源

成本只能消耗的，而资源是能开发，资源是能升值的。管理大师彼得·德鲁克曾写到：“员工是资产和资源，不是成本和费用。”他所强调的是人的价值，因此把员工当作资源还是成本，这就是体现了酒店营经管理者的战略眼光和价值观，也是决定企业成败的关键。

三、制度——“热火炉定律”

不能否定，现在的制度，往往都没有很好的执行，而经常受到个人主观的控制，甚至有很多制度只是一种摆设。可能有许多管理者会把所谓人性化管理作为一种理由来解释。这种认识上差异，关键还是来自于我们很多人忽略人性化的一个基本立足点，即它是一种责任，一种对企业和自己的责任。不规范执行制度，造成制度形成虚设。一方面使企业浪费了制定制度的人力工本支出，更重要的是向员工们间接展示了企业不严谨的工作态度和思路。即使是以红头文字所定的制度，就必须执行。如果制度不合理，应及时进行修改，使之完善。西方的著名管理学家麦格雷戈的“热火炉定律”，就非常形象表达了一个企业规范执行制度原则。

“只要你敢碰它，它就烫你，而且当时就烫你，第一次就烫得很厉害；它只烫你碰它的那部分，而不会烫你全身；对谁都一样——谁碰它，它就烫谁；你不碰它，它就不碰你”。这里的“热火炉”，当然指的就是制度和规范，其实这样执

行制度才可以理解为人性化的管理。人性的认识，是一个逐步深化的过程，对人性面的理解不是简单以待人深厚善良为标准，它需要靠管理者在实践中不断的探索和提炼。首先要在制度化基础上，大家已经具备了一种行为规范，才可以将所谓人性化的软化管理，按照我们国家目前素质情况下，人性化的管理应该更多的用在关心员工工作之外生活和奖励员工的出色的表现这方面。

四、求知——处处都是机会

21世纪了，大家都知道知识的重要性，也会经常谈起学习的紧迫性，而且还会时不时的埋怨企业给的机会太少或者冒出“因为工作太繁忙，没有空闲时间进行学习”等等话题。但是，很多都忽略学习的目的是什么，都是为了提高处事能力，使工作得到上司和下属们的肯定，使生活过得有价值感。按照逻辑学推理法，在工作实践中学习更为直接有效。比如，在努力完成任务的过程中，就可以获取新的知识和经验。但我们很多同志对待领导下达的任务，经常喜欢寻求做不好的理由，进行推脱。接受任务时，不是自己开动脑筋，而是先问领导应该怎么做。实际上，我们因此而错过了很多学习、提高的机会。因为我们在接受任务时，其实就是获得一个学习的平台。用心和认真落实的过程，是一个不断需要充实的过程，是一个不断需要付出的过程。所以，只要我们对每一项工作都用心去做，认真负责去做，那么就能获得提高工作能力的好机会。

学习环境的问题也是如此。我们经常喜欢依赖于我们的周围氛围，但是却忽略了最主要的一面：我们自己是否真的具有学习的欲望？如果具有这种渴望，不会因一些主观可以控制的因素，来阻止学习知识，不会长时间等待一个特定机会，也不会不在乎周围没有学习的气氛等等，因为环境是自己创造的，处处都可以学习。所以，可以这么说，我们很多人缺乏的不是学习机会和环境，而是没有具备需要真正学习的思想。“学然后知不足”说明这个道理。

五、对饭店管理的一些认识

饭店管理与物业管理有相似之处,或许算不上一门高深的学问,在学术领域大概只是一门应用学科。然而,从事过这方面管理的人都会觉得,要管好并不容易。饭店或小区就像一个小社会,各种各样的事情都会出现。因此要求管理者具备较高的素质和专业水平。

制度的完善和市场的竞争,使我们这些饭店管理者面临着新的挑战。我们必须迅速全面提升自我素质和能力,适应不断变化的形势,才不至于被市场所淘汰。

六、对今后物管公司发展的一点想法

酒店管理同物业管理有许多相同之处。通过对酒店的参观、学习和考察,使我对我现在从事的物业管理工作有了全新的认识,发现了我们同沿海经济发达地区物业管理水平的差距。下面就物管公司今后的发展方向谈谈我的想法。

- 1、加强人力资源管理,创“学习型、创新型”企业
- 2、培育自身核心专长,创特色服务,提升核心竞争力。
- 3、积极推行“顾客互动年”,促进公司与业主之间的良性互动。

2006年我们将重点开展“顾客互动年”活动。成立小叶榕业主俱乐部,设立新生活服务中心,开通客户服务热线,及根据小区居住的业主不同的年龄、不同的爱好与兴趣、不同的层次等,有针对性地开展日常的社区活动与主题活动。如:三月份,开展了学雷锋义务服务活动;“六一”儿童节,与幼儿园联谊开展游戏活动;十月份,组织小区业主观看露天电影;十二月份,圣诞节由圣诞老人派发圣诞礼物……通过开展各类丰富多彩的互动活动,加强公司与业主、业主与业

主之间的沟通交流，创建互动的顾客关系，营造浓厚的社区氛围和良好的居住环境。为下一步元方房地产公司的房屋销售和开发打下良好的基础。

4、重视物业管理的重要基础工作——设备管理。

5、把保安队伍打造成公司的一道亮丽风景线

短暂的考察转眼而过，回顾考察过程中，既有收获的喜悦，也有一些遗憾。通过考察，加深了我对物业管理知识的理解，丰富了我的物业管理知识，开阔了眼界，使我对物业管理工作有了深层次的感性和理性认识。同时，由于时间短暂，感到有一些遗憾。对物业管理有些工作的认识仅仅停留在表面，只是在看人做，听人讲如何做，未能够亲身感受、具体处理一些工作，所以未能领会其精华。

通过考察，我认识到要做好物业管理工作，既要注重物业管理理论知识的学习，更重要的是要把实践与理论两者紧密相结合。物业管理作为微利性服务行业，它所提供的产品是无形的服务，物业管理是一种全方位、多功能的管理，同时也是一种平凡、琐碎、辛苦的服务性工作。因此，在物业管理实际工作中，要时刻牢记物业管理无小事，以业主的需求为中心，一切从业主需求出发，树立“想业主之所想，急业主之所急，做业主之所需”服务宗旨，不断学习，不断创新，与时俱进，为业主提供整洁、优美、安全、温馨、舒适的居住环境，为全面建设小康社会开创物业管理新的里程碑。

赴上海考察心得体会篇五

20xx年11月28日下午至11月30日，教育局组织的一行24人在陈绍龙局长的带领下赴上海复旦附中和新昌中学进行教育学习考察。在教育学习考察中，我们聆听了三位校长的办学思

想、办学特色、以及教育改革的情况介绍，参观了这两所学校的校园环境、实验室、图书馆、劳技室等硬件建设，又观摩了复旦附中的2堂课等。我们处处感受到这两所学校实施素质教育和教育改革所结下的累累硕果，深深感受到这样的校园才真正是一块让学生成才、让学生创造、让学生全面发展的沃土。

上海复旦附中有54年的历史，现有37个班，1600名学生，依托复旦大学而逐步形成了重基础、重能力、重创造的优良传统和求真务实、崇尚一流的风格。以“物尽其用，人尽其才”为管理的基本思想，以“学习的主人、学校的主人、国家的主人、时代的主人”为培养目标，以“读书做人，服务育人”为办学途径，以“发扬传统，依托高校，全面改革，建设面向21世纪的现代化学校”为发展目标，以“最象大学的一所中学”为文化特色，从而取得了辉煌的办学业绩□20xx年高考就有200多名学生考入北大、清华、复旦、上海交大四所名校。

复旦附中的显著特点是：第一，条件优越，大都市中学，依托高校，名师支撑，办学条件好。第二，办学理念先进，教师素质高。第三，生源好，学生思想活跃，涌现出一批批在国内和国际比赛中获得佳绩的英才，是向重点大学输送优秀毕业生的摇篮。第四，学生活动多，学生自主学习、自主发展的空间大。复旦附中是我们理想中的完美学校。

新昌中学创办于1925年，现有42个班，2368名学生，188名教职工，占地220亩，建筑面积50000平方米。校园布局合理，环境优美，空气清新，设施一流，是一所集校园、花园、乐园于一体的教书育人的神圣殿堂。“爱国、勤学、守纪、健身”的优良校风，“德育为首，教学为主，育人为本，弘扬特色”的办学方向，“正规正常加特色特创”的管理思路，“不比阔气比志气，不比聪明比勤奋，不比基础比进步”的校训，使得新昌中学取得骄人的业绩。学生发明作品获省级以上奖215项次，获国家级奖46项次，国际级奖4项次，

拥有17项发明国家专利。学校先后获得全国创造发明先进集体、全国青少年科技活动先进集体、全国劳技教育先进学校、全国中小学德育工作先进集体、全国精神文明建设工作先进单位等集体荣誉。近九年中，学校培养出了6名绍兴市高考状元，1名省高考状元，今年高考有411名学生上重点大学分数线，进入省前100名的有11名学生，12位学生被北京大学、清华大学录取。

新昌中学的特点是：第一，农村城镇，社会环境好。领导重视，民风纯朴，尊师重教。第二，校长领头，班子团结奋斗。教师不下班，校长就不下班。第三，教师群体，以校为家。教师早上6时多来校，晚上9时10时回家，生活指导组教师与学生同吃同住；没有一位老师搞家教，全部精力花在学生身上。第四，学生勤奋刻苦守纪，学习目标明确，同时得到全面发展。新昌中学是我们见贤思齐的对象。

我觉得这次教育考察的反思是：用先进理念和务实作风创名校风范。

要实施全面发展教育，培养全面发展的人，让人人都感受到学习的愉快，进而达到人人成才的目的，需要先进的教育理念来指导，同时还要做好先进教育理念与学校办学价值的整合。

怎么提升教师共同认可的理念，对一个团队是太重要了。复旦附中的“学习的主人，学校的主人，国家的主人，时代的主人”“读书做人，服务育人”，新昌中学的“爱国、勤学、守纪、健身”“不比阔气比志气，不比聪明比勤奋，不比基础比进步”等办学理念，既有时代气息，远大抱负，更是贴近学校实际，贴近社会现实的理念，它并不是师生员工空洞的口号，而是一种基本价值的认同，是把理念转化成师生员工一致追求的目标，进而转化为日常教育教学的实际行动，贯穿在教育教学的始终，所以他们都成功了。其实，只要理念正确就可以把个性差异极大的人们也整合起来，譬如《西

游记》，四位不畏艰险的取经人，几乎没有什么共同理念，怎么着也不是一回事。唐僧是高僧，孙悟空根本不是佛教徒，沙和尚充其量是个蓝领，猪八戒是个可爱的悲剧人物。就怎么几个人却能够取得真经，靠的是什么呢？靠的当然是理念的整合，团队的整合！相反，有些团队看起来很好，比如刘备团队。刘备有纯正的血统，是仁政的化身；关羽既忠又勇，张飞很厉害，吆喝一声都能把人吓死；又有智囊人物诸葛亮；加上能文能武的赵云。那么好的团队，最后恰恰失败了。这个问题值得深思。教育不是一种急功近利的事，端正教育思想，培养全面发展的人，校长负有重要的责任。在21世纪的教育中，我们要结合现代教育和学校的实际，定好位，把好脉，“定位决定地位，思路决定出路”。我们都把“培养学生获得学习的能力作为教学的终极目的”，那就必须找准实现这一目标的切入口；要培养教师做有文化底蕴的智者，让教师把所有聪明才智都用在让学生愉快学习上，要尊重学生，为学生提供思维、兴趣空间和发展空间，培养学生的创新精神和实践能力。当然，这是在抓好文化课学习的基础之上的学生个性的培养和发展。要把师生员工凝聚起来，把我们的师生员工团队建设成一个有理念、有思想、有精神、有文化的团队。

在教育竞争日趋激烈的今天，无论校际间竞争还是区域性竞争，都表现为师资和生源的争夺，面对这样的背景和现实，迫使学校不能仅仅满足于“种好自己的一亩三分地”，校长不仅要善于调动师生员工的积极性，而且还要善于调动上级领导、学生家长、历届校友、新闻媒体以及社区等方方面面的积极性，以拓宽优化学校生存和发展的环境。而这一切的一切都要我们塑造良好的学校形象。新昌中学办学的社会环境好，得到领导的重视，群众的满意，有识之士的关心支持等等，就是一个很好的例证。学校形象是指社会各界人士及校内师生员工对学校的总印象和总评价。它表现在学生形象、教工形象、领导形象、设施形象、环境形象、社会公益形象等几个方面。它是学校的基本特征在公众心目中的客观反映，是学校同公众进行交流沟通的基础和纽带。学校形象

的目标，核心是教育教学质量的高低，学校上上下下都应自觉地认真地严肃地抓好教育教学质量，以高质量影响人，以高质量吸引人，以高质量鼓舞人。学校形象重点是教职工和学生的形象，特别是校长和学校领导要注重平时的个人形象，充分认识领导的形象就是学校的形象，每位领导必须牢固确立学校形象意识，像珍惜无价宝一样珍惜学校形象，注重自己的一言一行，时时刻刻维护学校形象。同时必须注重培养每个师生员工明确的、一致的学校形象意识，因为任何一个人的一个不当言行，都有可能严重损害学校形象。行动来源于意识，只有树立好学校的形象意识，才能把学校形象管理工作不折不扣地落实到学校的一切活动中，并且转化为实实在在的优质“产品”和优质服务。

学校的可持续发展，靠名师的支撑。教师的知名度、教学水平 and 科研能力等多个方面，直接影响着学校的生存和发展。学校有几位学术上造诣深厚、师德高尚、科研能力强，使师生员工倍感自豪的名师或学科带头人，那么他们在教育教学中不仅起着榜样的作用，更起着指导和辐射作用。教师是学校办学的主体，构建一个具有奉献精神、凝聚力强的名师群体是办好学校的关键。首先，学校要树立“教师第一”的观念。新昌中学的教师敬业奉献，一心扑在学校的教学工作上，和学生同吃同住，就是“教师第一”的例证。“亲其师”才能“信其道”。任何关爱都必须经过人的传递才能显得真切、动人。学生是靠教师去关爱、去培养、去塑造、去熏陶的，只有教师第一才有学生的第一，教师不愉快，他们的学生肯定不快乐。现在的高中教师压力很大，负担很重，虽说压力是动力，但仅有压力是不够的，如果教师的动力不是来源于热爱，而仅仅是来自于压力，这样的教育是可怕的。我们不能保证给教师一个优厚的待遇，但要保证给教师一个宽松的适宜的发展空间，多一点人文关怀，让教师在学校搭建的发展舞台上实现自身的人生价值，实现自己的人生梦想——名师、骨干教师。其次，教师要终身学习，做有专业素养、文化素养的智者。教师从教是“用粉笔耕耘，用语言播种，用汗水浇灌，用心血滋润”，就需要不断地学习，不断地提高

专业素养和文化素养。“教师从教之日，正是重新学习的开始。”如果教师缺乏接受新知识的能力，往往会碰到一些尴尬：视野不宽——教书乏招，搬教参，对答案，化不开，教不活，死记硬背；底蕴不厚——创新乏力，学生要质疑，一问三不知，学生想探究，总是和稀泥，无法面对互动生成的课堂；修养不足——育人乏术，艺术性差，反思能力不足；情趣不多——生活乏味，类似套中人，心灵缺乏阳光，难与学生交流沟通……克服这些危机和困难，培养人的全面、和谐的发展，教师只有不断地学习，提升自己的专业素养和文化素养。作为教师不仅要向书本学习，向生活学习，向大自然学习，向同行学习，向内行的人学习，还要向学生学习。要把整个的人生，所有的生活都变成有学习意义的生活，这样的人生才是学习的人生，学习的人生也是发展的人生，同时会产生一种创造性的结果。作为学校要重视教师的培养，营造教师的学习氛围，创造教师的学习机会，关怀教师的心灵世界。让教师有时间学，有场地学，有资料学，有经费学；使教师想学、愿学、能学、会学。学有所长，学有所思，学有所写，学有所成。给予教师爱的滋润、行的疏导、性的感动、理的启迪，共同创造学校辉煌的明天。

这次学习考察结束了，但是留给我们的思考却很多。就我而言，最重要的是结合本校实际，研究落实具体措施，让南马高中真正成为新世纪强校。