

最新教官培训演讲稿(大全10篇)

演讲稿是一种实用性比较强的文稿，是为演讲准备的书面材料。在现在的社会生活中，用到演讲稿的地方越来越多。我们想要好好写一篇演讲稿，可是却无从下手吗？下面是小编为大家整理的演讲稿，欢迎大家分享阅读。

教官培训演讲稿篇一

班级是学校教育教学工作的基本单位，班主任是班级全部活动的组织者和领导者，也是学生人生道路上的引路人，关系着学生的未来前途和健康成长。班级这个小集体，对于孩子来说就象蓝天对于小鸟那样。作为班主任，既要让孩子们在班级中生活的愉快，又能得到良好的思想品德教育。

因为缘分，孩子们来到我们班级中，成为我们的学生，作为班主任就应对孩子倾注所有的爱心。我希望孩子们能快乐成长，我们才有笑容相伴。低年级的孩子对老师特别热情，课后经常会围着老师转，问各式各样的问题，说自己开心或烦恼的事情。每当这个时候，我都会放下手中的工作，陪他们聊天。了解他们的心声。我始终认为学生能找你倾诉，说明他喜欢你、信任你。空闲的时候，我也会经常把孩子拉到身边，和他们聊聊天：告诉他们这几天天气冷，要多穿衣服，防止感冒；问问他们这漂亮衣服是谁买的等等；还告诉他们这几天作业写得不错，老师看了很高兴！今天和同学吵架是不应该的，老师不喜欢看到这样的……在这种轻松的聊天氛围下，自然而然地提出对他们的一些要求，他们会很听话，效果非常好。

自信是孩子成才的前提，是孩子全面发展的重要因素。我希望看到孩子们脸上绽放着的笑容。班上有些孩子，有能力但是没有胆力和信心！总担心自己做得或说得不是很好，因而在机会面前只敢看，不敢争！我常把这些人拉起来，让他们也试

一试，告诉他们做不好没关系!试一下吧!成功了，他就会对自己更加自信;失败了，我会鼓励他下次继续努力，和他一起分析失败的原因。我的激励，既是对孩子的肯定，同时又会使孩子的自信心大增。在班级中让每个学生都承担一份维护班级秩序的责任，这样能起到培养学生责任感的作用。使学生认识到自己就是班级的小主人，有管理好班级的责任和义务。我要不断地激发他们的自信和培养他们的责任心，让这责任心更持久，让自信的笑容更灿烂!

播种一个行动，就会收获一个习惯;播种一个习惯，就会收获一个个性，“育人先育德”，我认为好品德的养成远比好成绩更重要!好成绩是暂时的，而好品德一旦养成，那将是孩子一生的财富。我鼓励学生在平时多多帮助别人;告诉他们知错就改，老师更加喜欢你!在课上，我时刻关注并及时纠正同学们错误的读书写字姿势，告诉他们书本是我们的朋友，要时刻注意它的卫生，保持书面整洁。我教给孩子正确的刷牙方式，不定时检查他们的个人卫生。教育学生保持环境卫生，带领孩子们一起进行大扫除，让他们从小养成爱劳动的好习惯。告诉他某些学生的不良行为，提醒他们我们不能这样!

在教育教学中，我经常通过多种形式对学生进行安全知识教育，使学生懂得安全的重要性，并对学生进行自救自护能力的培养。有学生追逐打闹上下楼梯跑，我就放有关踩踏事件的校园安全视频给他们看，讲别人发生的意外事故给他们听，在警示他们的同时提醒他们时刻注意自己的安全!我还教学生怎样预防火灾，遇到火灾地震怎样逃生!我告诉他们，要懂得保护自己的生命!

孩子的进步，集体的成长，离不开教师，也离不开家长。家庭教育对孩子的成长起到举足轻重的作用。学校教育需要家长的配合，班主任工作更需要家长的信任和支持。在教育过程中若能取得家长们的积极配合，对学生的教育可起到事半功倍的作用。所以我经常利用家长接送孩子的时候，主动和家

赢得了孩子对我的爱，也赢得了家长的信任、鼓励和支持。只要班上搞什么活动，家长总是全力支持。平时我也会向家长介绍一些教育孩子的方法、经验，并对家长提出必要的要求：为孩子在家里创造必要的学习环境，为孩子做好榜样。通过这些工作，使很多家长重视了子女的教育，改进了对子女的教育方法，增强了做家长的责任感，收到了较好的效果。

当班主任是对自己的一种锤炼。班级是学生生活的摇篮，可以说“班级无小事，处处是教育，”在今后的教学生涯中，我要善于总结经验，总结教学中的得失，。我还需要不断努力，还要用自己的爱心、诚心、智慧和才能，将班主任的工作做得更好。

教官培训演讲稿篇二

所谓团队精神，简单来说就是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。团队精神的基础是尊重个人的兴趣和成就。核心是协同合作，最高境界是全体成员的向心力、凝聚力，反映的是个体利益和整体利益的统一，并进而保证组织的高效率运转。团队精神的形成并不要求团队成员牺牲自我，相反，挥洒个性、表现特长保证了成员共同完成任务目标，而明确的协作意愿和协作方式则产生了真正的内心动力。团队精神是组织文化的一部分，良好的管理可以通过合适的组织形态将每个人安排至合适的岗位，充分发挥集体的潜能。如果没有正确的管理文化，没有良好的从业心态和奉献精神，就不会有团队精神。

简单的说,团队是一种精神,是一种力量,是现代社会中不可缺少的!

团队精神的培养，使店内员工齐心协力，拧成一股绳，朝着一个目标努力，对单个营业员来说，团队要达到的目标即是自己所努力的方向，团队整体的目标顺势分解成各个小目标，在每个员工身上得到落实。

任何组织群体都需要一种凝聚力，传统的管理方法是通过组织系统自上而下的行政指令，淡化了个人感情和社会心理等方面的需求，而团队精神则通过对群体意识的培养，通过员工在长期的实践中形成的习惯、信仰、动机、兴趣等文化心理，来沟通人们的思想，引导人们产生共同的使命感、归属感和认同感，反过来逐渐强化团队精神，产生一种强大的凝聚力。

团队精神要靠员工自觉地要求进步，力争与团队中最优秀的员工看齐。通过员工之间正常的竞争可以实现激励功能，而且这种激励不是单纯停留在物质的基础上，还能得到团队的认可，获得团队中其他员工的尊敬。

员工的个体行为需要控制，群体行为也需要协调。团队精神所产生的控制功能，是通过团队内部所形成的一种观念的力量、氛围的影响，去约束规范，控制职工的个体行为。这种控制不是自上而下的硬性强制力量，而是由硬性控制向软性内化控制；由控制职工行为，转向控制职工的意识；由控制职工的短期行为，转向对其价值观和长期目标的控制。因此，这种控制更为持久有意义，而且容易深入人心。

有一家知名银行，其管理者特别放权给自己的中层雇员，一个月尽管去花钱营销。有人担心那些人会乱花钱，可事实上，员工并没有乱花钱，反而维护了许多客户，其业绩成为业内的一面旗帜。相比之下，有些管理者，把钱看得很严，生怕别人乱花钱，自己却大手大脚，结果员工在暗中也想尽一切办法谋一己私利。还有一家经营环保材料的合资企业，总经理的办公室跟普通员工的一样，都在一个开放的大厅中，每个普通雇员站起来都能看见总经理在做什么。员工出去购买日常办公用品时，除了正常报销之外，公司还额外付给一些辛苦费，这个举措杜绝了员工弄虚作假的心思。在这两个案例中，我们可以体会到相互信任的对于组织中每个成员的影响，尤其会增加雇员对组织的情感认可。而从情感上相互信任，是一个组织最坚实的合作基础，能给雇员一种安全感，

雇员才可能真正认同公司，把公司当成自己的，并以之作为个人发展的舞台。

是一个失败者。曹操不管态度，唯人是举，成就大业。因为赢得利润不仅仅靠态度，更要依靠才能。那些重视态度的管理者一般都是权威感非常重的人，一旦有人挑战自己的权威，内心就不太舒服。所以，认为态度决定一切的管理者，首先要反思一下自己的用人态度，在评估一个人的能力时，是不是仅仅考虑了自己的情感需要而没有顾及雇员的？是不是觉得自己的权威受到了人才的挑战不能从内心接受。

从心理学的角度，如果要改变一个人的行为，有两种手段：惩罚和激励。惩罚导致行为退缩，是消极的，被动的，法律的内在机制就是惩罚。激励是积极的、主动的，能持续提高效率。适度的惩罚有积极意义，过度惩罚是无效的，滥用惩罚的企业肯定不能长久。惩罚是对雇员的否定，一个经常被否定的雇员，有多少工作热情也会荡然无存。雇主的激励和肯定有利于增加雇员对企业的正面认同，而雇主对于雇员的频繁否定会让雇员觉得自己对企业没有用，进而雇员也会否定企业。

索尼公司是世界上著名企业，其之所以能有今天的巨大成就，与其“家庭式”的管理方法是分不开的。在索尼公司，每一个员工都被视为大家庭的一份子，每个员工都能够发表自己独特的观点，但是，又强调员工之间要像在一个家庭中生活一样互相配合、协调。公司的每一位员工由于受到了充分的尊重，才华得到充分的发挥。最后，公司得到了员工们同等的回报——积极工作并对公司忠诚，于是索尼公司获得了巨大的、可持续的事业成功。

成功的团队并非以压抑个性为代价，相反，成功的团队十分尊重成员的个性，重视成员的不同想法，真正使每一个成员参与到团队工作中，风险共担，利益共享，相互配合，完成团队工作目标。团队精神可以通过各种形式进行倡导，但以

制度形式将其固定或者在制度中体现团队精神的要义则必不可少，以达到二者之间的良性互动。回到本文开头提到的例子，财务部、办公室、及专卖股的人员，他们最大的错误在于，他们只看到了自己在公司中所处的位置，而对客户而言，他们的一言一行代表公司，他们未能对公司的利益承担起责任，当然也就损害了企业的对外形象，另一方面也说明了企业在公司管理的制度设计上显然忽视了人的因素，忽视了团队精神在制度执行过程中所起到的作用。

一方面，我们要把在新形势下团队精神的具体内涵反映到制度上来，不断进行充实、修正。另一方面，我们要重新检讨奖惩机制、分配机制，确定是不是真正做到了权、责、利相统一。比如说，通畅、透明、多向、经常性的信息交流体现了一个企业团结一致、信息共享的良好团队精神，这种信息交流机制在日本已成为企业极为重要的管理制度，可是在我们的不少企业中，信息交流并没有形成有效机制，无论是领导外出参观、交流，还是业务人员因公出差或后勤职能部门外出履行职责时，因而采集到与企业有关的有价值的信息，大多未形成书面报告，分类归档，更难谈得上横向交流和支持相应的调研，久而久之，一些有价值的信息就渐渐从记忆中流失了，决策的依据有时就只剩下了“好像”、“大概”甚至是伪证，同样是一次观摩，一次学习，一次差旅，一次谈判，我们能为企业所作的贡献远远小于日本人；再比如，自律精神是团队精神的精髓之一，在我们的商业应酬中，考虑到下午仍有工作，午间应当禁止饮酒，而往往我们的不少领导和业务员仍喝得大醉，自然影响到下午的工作，而我们的制度对此依然竟告阙如。

在所有的动物之中，狼是将团队精神发挥得淋漓尽致的动物。狼团队在捕获猎物时非常强调团结和协作，因为狼在同其他动物相比，实在没有什么特别的个体优势，在生存、竞争、发展的动物世界里，它们懂得了团队的重要性，久而久之，狼群也就演化成了“打群架”的高手。

在狼成功捕猎过程的众多因素中，严密有序的集体组织和高效的团队协作是其中最明显和最重要的因素。这种特征使得他们在捕杀猎物时总能无往不胜。狼群总是协同作战，正是因为如此，虽单打独斗狼不敌虎、狮、豹，但狼群可以杀死它们。为什么？因为狼靠的是协同作战。这些东西很值得我们团队来学习，我们团队学习“狼文化”，也就是将狼团队中比较积极的因素引用到我们的团队建设中来，争取做一个成功的团队。

现在，在日益激烈的市场经济竞争中，狼的这种“打群架”的现象正被越来越多的人所关注。以前，外国人对我们的认识是：一个中国人是一条龙，一群中国人是一条虫，为什么？因为我们没有将团队的力量发扬光大，内耗比较多。而一群狼团结拼搏，和谐协作，要知道共同发展的团队精神是一种可怕的力量。这种群体的力量正正是我们团体所需要追求的。我们团队中的每个成员都应该清楚个人和团队的共同目标，明确自个的角色定位和在组织中的作用。团队的目标就是要创造出比团队成员个人所能创造出的总和更多的价值，这也是团队存在的意义。

团结协作，共同发展是团队取得成功的要点。

我们看足球的团队纪律，因为足球队的状况和企业团队的情况很相似。在足球场上，每个人都有自己的位置，都有自己明确的任务，或进攻或防守。后卫不能随便挤占前锋的位置，后腰尽量不要跑到边锋的活动区域。每个位置的队员都要严格遵守主教练的战术安排，协同作战，互相配合，并给予同伴充分的信任。

根据上述的例子我们感悟到：在一个团队中，所有的活动都要围绕一个共同的目标展开。但团队的各个部分甚至每一个人都是相对独立的，它们都有自己的目标和任务。我们团队中的每一个员工都不能以自己为中心，千万不要自以为是，因为个人好比大海里面的一滴水一样，离开大海很快就会干

涸消失了。团队为员工提供了施展自己才华的机会和舞台，提供了实现理想的机会。但作为团队的一员，员工一定要时刻铭记自己的职责和使命。员工只是团队的一员，即使再受重视，再有才华，也不能以自我为中心。团队的性质决定了每个员工只是团队的一部分，而不是整体。员工的所有工作都应该是以实现团队的目标为中心的。

我们在打造成功的团队中，一定要意识到个人有优点也有缺点，所以尊重人和人之间的差异是和谐的体现。要知道最优秀的团队，并不是最优秀的员工组成的、而是由各个成员团结协作，扬长避短来组建的。每个人都有自己的优点和缺点，世界上根本不存在完美的人，我们要充分了解自己的优点和缺点，并能够发挥自己的优点，改善自己的缺点。一个优秀的员工，要根据不同的环境和不同的情况，灵活面对自身的优缺点，也就是说：尽量用优点来面对环境，当工作环境需要你面对自己的缺点时，也不要逃避。需要改正缺点时，更要毫不犹豫地去做改正。

培养密切的团队成员关系。成功的团队彼此融洽交流，而且知道发生冲突和矛盾时该如何处理，工作中能互相支援，并且能够互相鼓励，以最佳状态奉献全队。把自己内心的想法告诉大家，是我们团队沟通的基本的一条。我们要善于“吾日三省吾身”，要善于从“知过则改”升华到“闻过则喜”。特别要学会宽容，遇到摩擦，多从自身找找原因，即使真是对方的过错，也要学会换位思考，体现出容人的雅量。陆地上最广阔的是海洋，比海洋还广阔的是天空，比天空更广阔的是人的胸怀；金无足赤，人无完人；严于律己，宽以待人。这样搞好了团队的协作工作，我们就能以快乐的工作态度来迎接新的挑战，和企业一道共同发展。从而达到生活和工作双赢的好局面，这同时也是我们人生价值的体现。

狼的团结协作，共同发展的团队精神是很值得我们借鉴的，我们团队不可能一下就能达到狼团队成功的境界，但是，我们要善于学习，善于总结，善于将理论与实践相结合，这样，

我们总有一天会成为一个真正的狼之队，瑞泽狼之队，加油！

教官培训演讲稿篇三

您好！

虽然这是我们第一次来军训，但是我却对这一次军训期待已久，凭着我永不言败的精神，凭着我和我和我们班不怕辛苦的勇气，我相信这次发言，就是下次您对我们的表扬。

我们从来没有正规的参加过军训，缺乏团队精神，但是正因为我们没有当过“兵”，才没有军人的土里土气、没头没脑，更不可能成为靠成就就来打压别人的“黑”军官。我们身上少的是团结的心，多的是敢作敢当，永不畏惧的精神。正因为没有过“居庙堂之高”的体验，才特别具有无私奉献的精神，正是因为身处在“最底层”才能了解他人的喜怒哀乐，才能和他们融为一体。因此，我对教官您说的一句话就是：“不要以貌取人”。

同学，应是架设在爱心与好心之间的一座桥梁。我们保证听从上司的指令，但是同时，我们不会听一些无理取闹的指令，我们保证任何时间、任何地点，一定听从上司的正确指令，正所谓，想同学之所想，急同学之所急，积极反映同学们的呼声给您。当您下达了错误命令的同时，我一定直言您那错误的命令。我们既要像蚂蚁一样团结一心，又要像狮子一样勇敢果断，不惧怕他人对你的严肃和严厉的批评和训斥，这就是我们所期望的军训出来的成效。我们也保证不会拖后腿的。

当然，要做到不拖后腿，团结还是没有用的。作为一个班级、一个整体，应该要有组织协调能力，可以让全班的人立刻回过精神，然后发挥我们班各个人的潜能，还可以让他人扬长避短，其次，我们还要有很强的应变能力，要能够有处事不惊，及时、迅速的帮助和处理那些突发的事情，就连我们的那几

次活动，都有一些事靠着我们的团结和其他的优点赢得了我们的胜利。

教官我们向您保证，我们一定不会拉低你的威严，我们也不会去拉你的后腿，我们发誓不会让你失望，我们会让您骄傲，教我们这个班是您教过的最好的一个班级了。

教官培训演讲稿篇四

其实道理很简单，我举一个例子，现在有四匹千里马和四匹笨马各拉着一辆马车，四匹千里马朝着四个方向用力拉，四匹笨马朝着一个方向拉，大家说哪辆马车会前进的快？当然是四匹笨马拉的那辆车快，四匹千里马拉的车要么原地不动，要么向着其他的方向跑，就算能朝着正确的方向走，也会慢的跟牛一样，两个马团队为什么会出现这样的差异？就是看有没有心往一块想，劲儿往一块使的东西，我们把这个东西叫做团队精神。

下面再思考一个问题，刚才我们得出的一些结论是建立在假设的前提下的，这个假设就是三条龙心不往一块想，劲不往一块使，三个臭皮匠是心往一块想，劲往一块使，为什么会有这样一个假设？因为有着强烈的现实依据；阿里巴巴在向全球扩张的进程中，曾经聘用了大量的海外精英，这些精英们经验丰富，技术高超，管理能力也很强，但就是各抒己见，在一起难以磨合，最后阿里巴巴在这次向全球扩张的战略以失败而告终，后来马云总结这件事的时候曾说，管理50个聪明人是一件非常痛苦的事。

为什么聪明人和那些非常优秀的人比较容易缺乏团队精神呢？那是以自我为中心的意识在作祟，通常非常聪明的人都比较自负，比较自以为是，就是说我讲的都是对的，我的方法总是最好的，从而忽略了团队中其他成员的感受和建议，如果一个团队中有一个这样很优秀的人，还好一点，和他对抗的人会少一些，如果一个团队中有两个，三个或者更多这样优

秀的人，那就比较糟糕了，这个时候每个人都认为自己很聪明，每个人都认为自己讲的是对的，自己的方法是最好的，谁也不肯让步，这样不仅不利于团队做出有效的决策，而且容易形成团队内部成员之间的对立，就算勉强采纳了其中一个人的方案，但执行起来会大打折扣，因为每个人只会在表面上服从，而在内心里还是坚持自己的想法，轻则消极怠工，重则起到破坏作用。

我们先来看第一个视频片段，这个片段是xx年《赢在中国》第一赛季中有关宋文明的内容，大家知道在这个赛季中安徽的宋文明从数10万参赛选手中脱颖而出，最终成为第一届赢在中国的总冠军，获得了1000万的创业资金，现在他成立了一家人力资源管理有限公司，就在合肥，我们来看看宋文明在参赛过程中的一些表现，看能不能给我们一些启示。

视频播放略。

满，所以宋文明说任春雷是让他干什么他不干，别人干什么他又说别人做的不对，在这种情况下，宋文明准备再和任春雷沟通一次，如果任春雷还是继续不配合的话，那就让他靠边，既然在团队里不能起正作用，那也不能让他起反作用。带着这种思想，宋文明和任春雷进行了一次沟通，庆幸的是，在这次沟通中拿出了一套非常不错的方案，而宋文明一看到任春雷的这个方案，就毫不犹豫的当场给予采纳，最后也是这个方案使整个团队获得胜利，通过这一点，我们可以看出，任春雷在某些方面确实很有过人之处，但我们更应该向宋文明学习，后来柳传志在给宋文明点评时还专门提到对宋文明这一点特别偏爱，其实宋文明再去找任春雷之前自己也有一套方案，但他还是很迅速的采纳了任春雷的方案，这一方面体现了他的包容，另一方面也体现了他对事不对人，以大局为重的精神，就算这个方案是我的对头提出来的，只要有利于企业的发展，我还是会采纳。

后来任春雷和宋文明单独pk[]结局是宋文明胜出，包括后来宋

文明夺冠，很大程度上是他所表现出的团队精神让他获得张瑞敏和柳传志的认可，最后反败为胜。

教官培训演讲稿篇五

你们好！

一是：忠诚、责任、感恩与敬业是企业员工首先应具备的基本品格，企业员工培训学习发言稿。企业是一颗大树，背靠大树好清凉，我们应该而且必须竭尽自己所能使这颗大树能够根深叶茂、常青不衰，因为只有这样，我们才能有纳凉之阴，才能有一个美丽的家园而不是一片荒漠，我们才能有所依有所靠；只有把振兴企业作为自己的一种义不容辞的责任，才能真正把忠诚于企业做到实处；只有时时刻刻怀揣着一颗感恩之心，才能真正做到把敬业行为变为自觉的主动行为。

二是：诚信、尊重、明理与宽容是企业与员工、企业与企业之间营造融洽关系的基本法则。诚信、明理、宽容能够赢得相互间的尊重，相互间的尊重能够彰显彼此的诚信、明理与宽容。作为一名常年在外施工的矿建基层管理干部，我深刻体会到诚信、尊重、明理与宽容对于搞好甲乙双方关系以及打造一支和谐团队的重要性，一支和谐的团队在外反应的不仅仅是团队自身的形象，它还对外展示了一个企业的形象，而且一支和谐的团队也是完成任务和实现企业目标的重要保证。

三是：“品格提升”培训能够提升员工的品格，有利于创建和谐企业，能够凝聚企业人气，营造良好的企业文化氛围，有利于企业持续发展。矿建公司投入如此大的人力、物力和财力来进行“品格提升”这样的全员培训尚属首次，今后希望公司能多进行这样的培训，我愿意接受这样的培训，并通过培训不断提高自身素质。总之，通过这次“品格提升”培训学习，我收获颇多，十五种优秀品格，以前在自己身上应该说或多或少的都存在一些，但不明晰，在头脑中还只是一

种模糊的概念，通过这次培训，我对十五种优秀品格的涵义有了深刻的认识，心灵得到洗礼，思想得到升华。

我是xx年毕业参加工作的，经历了矿建由盛到衰、由衰到盛的发展过程，感悟很多，矿建公司由过去年产值只有千万元发展到今天年产值近10亿、利润500x万元的这样一个企业，这是矿建公司发展历史上的一次大的飞跃，是在矿建公司领导正确决策和领导下，在矿建公司广大干部职工的共同努力之下，经过艰苦创业而取得的，成绩来之不易，我们理应倍加珍惜。企业的大发展，也给我们带来了实实在在的优裕福利，使我们有了一个美丽的矿建家园。我感到自己已经被融入其中，自己和企业已经结成一个命运共同体，“企兴我荣，企衰我耻”，企业的兴衰关乎着自己的福祉。创建和谐矿建，建设更加美丽的家园，是我们共同的心声和共有的愿望，今天的辉煌和荣耀只能说明过去，不能代表未来，矿建的未来就掌握在我们自己手中，靠我们去创造。改制后的矿建面临着前所未有的挑战和机遇，企业性质与员工身份已经发生了改变，但员工与企业的利益相关度却更大了。改制后新的矿建公司的发展，需要一支品格更加优秀的团队。“提升品格，做强矿建”成了摆在每位矿建员工面前的一个课题，应该如何去做？“企业用我，我能干好”的企业用人新理念给出了明确答案，也给我们指出提升努力的方向，必须深刻理解这句话的涵义。“企业用我”这是企业对我的肯定、尊重，也是一种承诺；“企业用我”给了我充分展示自我的平台；“我能干好”是我对企业的认可、尊崇、也是一种承诺。

今后，我将把这次“品格提升”培训中学的新理念与实践相结合，在工作实践中不断提升自己的品格，不仅要提升自己的品格，还要努力去影响和带动周围的人，努力在基层带出一支高品格的团队，把“提升品格，做强矿建”作为自己对矿建的一个承诺。最后，让我在此表示一下感谢，感谢领导们给我提供这么好的一个学习机会，给了我最大的福利，感谢老师们的精辟诠释，你们的辛勤付出，给了我极大的收获，也谢谢同学们的帮助与支持，你们的帮助与支持给了我自信

和勇气，谢谢你们！

谢谢！

教官培训演讲稿篇六

大家好！

很高兴今天有机会和大家一起聊聊关于财务的话题。其实关于财务流程的培训我们在工作中已经有了很多的交流，比如结算、收款、报销、预算的编制等等，这些都是技术上的事情。小陈、小李已经做好了货款结算手续的标准模板、销售合同、交款小票填写的标准模板，就像当初小钟给大家做的报销手续模板，小李转发给大家的预算表格一样，大家可以看看，和她们多多沟通，一般常规的问题她们都可以帮助大家处理的。今天我和大家聊聊为什莫要这麼做，也就是财务部的理由，包括报销，结款，预算，但愿大家理解，这样以后我们可以更有深度的沟通。

以前会计学中有一个可验证性的基本要求，现在新的会计准则不怎么提了，现在强调可靠性和相关性，他们排在会计四大首要质量要求的第一位、第二位。当然，这些都是所谓的会计专业术语，说白了，就是我们财务部说的话经不起检验，所反映的收入成本，资产情况是不是可靠的、与企业经营情况是不是相关的？子公司财务有监督子公司运营的职能，也有被集团财务部监督的义务，为什麼要求大家按照财务流程办理财务事宜？会计也好，财务也好，其实就是一门经济语言，报表上的所有项目就是财务使用的字词句，怎么使用这些字词句？财务制度就是会计语言的语法，所以我们希望参与子公司经济运营的大家一起遵守这些语法，这样财务部才可以写出符合逻辑的会计语言，让集团领导明白我们的情况，更好的指导我们前进！

结算中大家有一个困惑，就是授权书，我们为什麼坚持，还

审核得非常严厉？这个关系到经济法中有关债权债务的法律规定，也关系到我们的财务甚至法律风险。举一个简单的例子，李经理星期一借了我一百块钱，我星期二借了小侯一百块钱，星期三或者好几个月后李经理找我还钱来了，正好小侯也在，我说李经理你直接把钱给小侯吧（我也拖了小侯好几个月没还钱），小侯可能笑笑，甚么也不说，就把钱收了，李经理却一定会加一句：“葡萄，我们两清啦！”呵呵，为什莫？李经理肯定要确认一下我同意以后不再找他要钱了（他是不会关心我和小侯之间的债权债务关系的，这点很重要！），这是甚么意思？我同意他直接把钱给小侯了，我同意了就是授权了，虽然是口头的（当然啊，企业是需要书面的）。同样，如果李经理星期一借了我一百块钱，我星期二借了小侯一百块钱，星期三甚至过了好几个月李经理都没有来找我还钱，我也一直不给小侯还钱，这时候我对小侯说：“李经理还欠我一百元呢，你直接找他要钱吧，我们两清了。”当然可能因为我是小侯上司，她不好说甚么，但是也许会嘀咕啊，李经理都穷疯了，我才不去找他要钱呢！何况你不先给李经理打电话，我怎么好意思去找李经理要钱？呵呵，这个时候问题出来了，小侯担心李经理的偿债能力，或者担心李经理有钱也不给她！本质上她是不愿意同意的！她甚至可能说：“葡萄经理，我试试吧，要是李经理耍赖不还，你一周内还钱给我啊！”呵呵，这就又涉及到一个债的担保问题了，以后有机会大家再聊吧。

同样一件事情，为什麼结果不一样呢？关键是我选择的说话对象不一样（显然后一种选择我加入了自己的利益思考，但是小侯也不傻）。第一种情况，我是李经理的债权人，我要求他直接付款给我的债权人小侯，这个时候，我同意就可以了，我的债权人小侯无需表达同意的意思（她就等着收钱好了，李经理不给再找我要，债的担保啊！），第二种情况，我要求我的债权人小侯直接向我的债务人李经理索取款项，那么这个时候我必须征得我的债权人小侯的同意（她必须相信李经理会给她钱她才会同意，否则她还会找我，同样债的担保），我必须同时通知我的债务人李经理（也可以理解为

李经理取得我的授权，也就是小侯疑惑的我没有先给李经理打电话）。

不知道大家理解到这两种情况的差别没有？这是经济法中关于债权债务转让的一个基本原理。关于授权书和相关票据的技术问题，限于时间，就不多说了，大家可以和小陈多沟通（我相信她理解了我所说的），也可以和我直接沟通，我们下来细聊。

还有一个预算问题，大家都有点郁闷，未来会怎么花钱我哪知道啊？有句网络名言：“如果历史可以重复，我们都是伟人！”伟人之所以伟大，就是在于他伟大的预见性。如果我们带着现在的历史知识回到公元208年，我们都会知道赤壁之战是刘备孙权胜利了，我们都可以成为诸葛亮周瑜的，只是很可惜，我们晚了1800年，没有赶上啊！

预算制度是企业财务管理中很重要的组成部分，我们集团也是迄今为止我个人所见过，将预算执行到近乎苛刻而完美的唯一单位！预算不是要求大家计算每一分钱，也不是要求大家可以未卜先知，但是一般例行而常规的事项，希望大家随时在意留心！一个企业的生命力，在于经营奇异和成本领先，如果说****和*****是我们的经营奇异，预算制度则最大限度的保证了我们的成本领先！集团财务部的这个政策应该是有效而且让人称道的。预算的问题，希望大家可以及时和小李、小钟沟通，方便她们的资金申请安排，也方便小侯编制预算分析和报表列报。但愿大家的思维可以一直向前！（当然不仅仅是财务预算！）

好了，我的时间到了，感谢大家听我说话。但愿我们可以一起，把我们的事情做到我们就可以做到的最好！谢谢大家，也非常期待的欢迎大家，来财务部和我们继续交流！

教官培训演讲稿篇七

大家下午好！

很荣幸，能够在这里参加竞选，感谢领导给了我演讲的机会，能让我在这里接受检验和挑战。更荣幸，我成为第一位走上这展示自我的舞台，但愿我这块砖能够引出后面的一块块好玉。

时光如梭，岁月匆匆，转眼之间，我已在少儿教育领域工作有四年的时间了。回想起当刚刚踏入社会时那个不闻世事的小丫头，而今已成为一名具备有一定教学经验，有所作为的青年，为此我不禁感慨万千。在这几年里，在领导的关心下，在同事们的帮助下，我努力工作，积极进取，挥洒着自己的青春和汗，谱写着一首首青春的赞歌。丰富了自己的人身职业技能，体现了人生价值。

佳音学校以雄厚的教学实力、优越的培训环境、配套的教学服务体系、高效的组织管理及一流的教师队伍，赢得了家长和学生的信赖和赞赏。在人才竞争激烈的今天，佳音凭借自身实力优势发展壮大。所以我想站在佳音这个巨人的肩膀上更好的发展自己。

所以我知道，要做一名合格的培训师并不容易，做一名佳音的培训师更难，站在这里，我清楚选择了一条艰难的道路。但我坚信，人，只要执著地热爱这份事业，就能把他所从事的事业做好。

我工作四年，说长也不长，但几年的教学生涯中我一直在努力着，奋斗着。它使我受益匪浅，使我对学校、对学生，对这份职业产生了执著和热爱。在讲课，听课、评课中，也找到了一些技巧。积累了一定的教学和管理经验，在最接近教学第一线的培训师岗位中，自己的专长和优势可以得到充分的发挥。

当然，四年的一线教学实践，仅是经历，更是财富。它会让我的工作更贴近学生的成长，更贴近教师的需求，更有利于学校发展。我愿意把它当作资源，在我今后的工作中可以、可以共享、可以整合的资源。我有决心为我为所做的选择去付出。

一、深钻教学业务，努力提高自身修养；我将在今后的工作中再接再厉，做好每件简单的事，争取工作中的不简单；做好每件平凡的事，争取工作中的不平凡。力求在摸索中前进，在前进中发展！

二、有效沟通，架设领导与师生幸福桥梁；我首先要学会沟通领导，急领导所急、想领导所想，为领导出谋划策、排忧解难，其次要有效沟通教师、做好教师论坛和培训工作，为广大教师服务，再次还要有效沟通学生、走进其心灵、聚焦其幸福、携手其快乐，做好学生身边的“排头兵”。

三、加强个人修养，练好基本功从事培训师工作光荣而辛苦，需要有强烈的事业心和责任感，需要有较强的工作能力和工作艺术，我将不断加强这方面的能力，坚决服从领导安排，维护学校集体团结，调动全体老师的积极性，团结全体老师一道搞好工作，提高教学质量，力争在服务中显示实力，在工作中形成动力，再创新中增加压力，在与人交往中凝聚合作力。

教官培训演讲稿篇八

各位领导、老师，大家好！

请允许我代表各位参训教师对省厅、扬大的精心组织表示由衷谢意，对刘坚等五位专家的悉心指导表示由衷谢意，对这次会议的一切管理人员及石塔宾馆五天来的热心服务表示由衷谢意。我同时要感谢各位老师、专家举荐我，给我这样一个宝贵的机会与在座交流。我今天报告的题目是《心灵

的力量》。

我的体会是“聪明的老师设法占据学生心灵，愚蠢的老师一味霸占学生时间。”尽管时下，在一些地区老师拖堂、抢占小科目是家常便饭，但我们不能卷入其中，这对提高你的教育素养没好处。也许学生出于老师的权威而有所屈从，你不争时间学生就会冷落你的科目。新教师这样想不奇怪，在座都是来自全省各地的骨干精英，可不能如是想。

我喜欢说“心灵”而不用“心理”这个词，因为心灵是立体的，心理是线性的；心灵是灵动的，心理是迟缓的；心灵是直觉的、悟性的，心理是理性的、直白的。不是说“心有灵犀一点通”嘛，心中有灵犀故名“心灵”，笑话了。不过心灵确实是挺神秘的，它更多的需要体悟而不是感知，是怀想而不是实证。

有人说，心灵真的有你说得那么神秘，那般潜力巨大么？举个司空见惯的例子，你会信服的。大家都做过梦吧？有时一个小憩或打一个盹，你却梦见自己经历了一场考试或一次长途旅行或人生沉浮数载。也就是说我们的心灵(大脑)这个奇异的梦工厂以极短的入梦时间(有资料说最长的梦不足三秒，我未考证过)释放演绎着最漫长的人生故事。这一奇特的时间比，不让你赞叹心灵的奇妙么？我们这里无意谈论梦的内容，那岂不是成了痴人说梦。我们只是惊讶梦的呈现方式对于时空组合的突破，并由此确信，心灵是一个巨大的存储加工空间，其内存不是100gb□1000gb□而是无等等gb□其运算频率不是3ghz□30ghz□而是无限ghz□所以我说，一切成功的教育家、优秀的特级教师绝不仅仅固囿着某一知识点或科目的教学设计，他们的共性是都非常地尊重学生的心灵，善于开掘学生的心灵，可以这样说教育家的成功首先是心理学的成功。从这个意义上说，我们在座的都能成为成功的教育家、特级教师，关键看你对于学生心灵的关注是否足以吸引他们。

有老师会问，那如何才能有效地占据学生心灵呢？占据学生心

灵是包括教师的语言、身教、风格、态度、修养、爱好等多种因素浑然一体的综合物(我称之为教师心灵及其外化)对于学生心灵的浸染。因学生个性不同,也许只是教者心灵与其外化枝头的一朵蓓蕾让学生感受到春天的气息与生命的活力。但正如煮水饺一样,促使饺子漂起来的,虽然有水的功劳,但没有火或电,水是不可能使饺子漂起来的。所以说,我们教师的某一个心灵因子或外化形态对于学生的心灵起了感染、引领,一定是多种因素或台前或幕后共同作用的结果。所以,老师们首先要加强自我修养,使你的心灵与外化形态有这个能力感染、引领学生。

与新学生见面,不论您身材高矮,您的第一次站立就足以让学生对你产生安全感、信赖感,您的第一个手势就足以让学生如看帅旗飘扬,您的第一句话语就足以让学生倍感暖流流淌,心旌摇荡。教师平时要多观察学生生活、多揣摩学生心理,在其失败时递上一个鼓励的眼神,在其遭受不公正待遇时送上一句安慰,在他茫然无助的时候奉上你的关切,在他生日的时候说一声“祝你生日快乐”,在他想放弃努力时,告诉他“我在下一个路口等你”。让你的教育生活,充满人性播散人情凝聚人心。我的同事常不惑地问我,“你从不上班压学生,他们为什么总喜欢看你的书做你的题?”因为我导而不压,我只想占据学生的心灵,因而也幸运地赢得了时间。那些宣称“学生这块阵地,我不去占领,别科也去占领”的人,不惜师生俱苦,他们在霸占了时间的同时多半也失去了学生的心灵。不要忘了,学习本质上是一种心灵的交流与运动,时间的流逝只是其外在形式。

好了,因为时间关系,我不能讲得再多。我看见那么多老师表现出非常浓厚的兴趣,心里很高兴。我的电子邮件地址是: ,有机会我们再聊。谢谢大家!

教官培训演讲稿篇九

下午好!今天很高兴与大家来讲解《安全生产的基本常识》这

个培训课程。

是的，可是你们希望我讲得好呢，还是不要讲呢，为什么这样说，安全谁不知道，没有安全什么都没有了。是的，接下来就是我对安全生产的理解想与大家共同分享一下，看有没有跟我想法相同的朋友了。讲得好呢，鼓励鼓励，不好呢，装着没听见。呵呵。我希望我能带给大家愉快的一小时。

好的，大家是为了安全而来的，那么我们来到东龙公司又是为什么来的呢？

挣钱。对，就是为了挣钱，难道为了挣钱可以不要安全吗？对，我们既要挣钱，还要安全，这是最重要的。

我们有位经济学者就曾经说过这样一句话“人有五种需要，生存需要，安全需要，社交需要，尊重需要，自我实现需要”。可见我们在吃饱肚子的时候，就是安全了。

给大家讲个笑话吧。话说有三个人，一个中国人，一个韩国人，一个日本人死后来到了天堂，上帝就问他们“你们是怎么死的？”，日本人说我是地震震死的，韩国人说我是被核辐射死的，这个中国人怎么说呢？有没有人知道呢？吃盐咸死的。这上帝就说了，你比前面几个中国人好多了，他们都是买盐的时候挤死的。

从这个笑话里面我们知道安全是多方面的吧，不是说我们注意了这个问题，我们就安全了。还有很多不安全的因素包围着我们。

这虽然是一个简单的算术题，但却说明了“人的生命是十分可贵的，人人都必须珍惜”这样一个简单的道理。

那么我们来到东龙公司，首先要认识谁呢？三角形理论。

这其实是一个简单的问题嘛，在坐的各位除了一部分新员工之外，都是班组长及老员工了，拉链的基本知识都不用看了，早就记在心里面了。

没人知道吗？好，那我就简单说说了，前工序和后工序就把我们的拉链做出来了嘛。

说得轻巧啊。细说了，就包括的多了，前工序织带，成型，缝合，染色，这就是我们前工序的拉链吧，那么一条拉链上还有什么呢？拉头是吧，那拉头也会了好多工序吧，压铸，压胶，组装，喷漆，烤漆，有的还要电镀，是吧，我们的拉头才算好了，那么就到后工序了，后工序也有很多工序吧。

洗牙，压胶，打孔，打左右插，穿头，打上止，切断，经过七个工序。然后我们的一条拉链就做好了。那么我们一台设备能做好一条拉链吗？不能。

因此有人就说“小拉链，大学问”，别小看我们手里的一条小小的拉链，其实是包含着很多的学问在里面的。

这个设备开关在哪里，肯定我们的师傅都会很细心的教我们的，同时还有就是安全注意事项了，不能只关注生产而不注重安全吧。

但是我们的设备有设备厂家跟据需要而研发的，新机器的時候什么都不缺的，操作起来也比较舒服，为什么呢？新的嘛，看起来干干净净，舒服嘛，有的时候我们还会故意往机器上靠，其实是在擦机台，用自己的衣服擦机台，是不是啊。

这是好事，说明我们的工友很爱护我们的设备，设备跟我们人一样，你对它好，它也会对你好的，那么有定单的时候我们要做产量就会很快了。一切正常。

而有的工友对我们的设备就不是这么回事了，你跟它(设备)

讲，它也听不懂，它想什么也不知道，也不好好去了解我们的设备操作和保养知识，设备用过之后，脏兮兮的，自己也看得过去。

那么我们就分析为什么会发生这个事故了，这里面有人的因素，也有物(设备)的因素，更有人(自)己与物(设备)的因素。这就是我们所说的，一般事故发生的三因素。

那么这起事故能不能避免呢？

这也很难说的，(三不伤害分析)如果我们自己安全意识不够，同样也会被设备无情的咬上一口的，这个时候痛苦肯定是自己承担的了。

当然了，如果一把好枪发给你，你不珍惜它，你说，它会对你负责吗？不会。

我们为了能多挣钱，那么要做两个事情，第一要学习并了解我们设备的操作知识，第二就要好好的爱护跟保养我们的设备一直处于好的状态。

只有做到这两点，我们的技术就会越来越熟练，我们的设备故障就会越来越少，我们有定单的时候个人产量才会最大化。我们的价值才会体现出来。发工资的时候，拿到钱的时候才会开心。才会去做我们想做的事情。

这就是我对安全生以及我们人与设备之间关系的理解。

希望我们大家能够对安全生产及安全生产过程中，怎么与我们的设备打好交道。在不被设备伤害的同时提高我们的质量和产量。(这是我这节课能带给大家思考的一个问题)

希望大家能够在工作当中去理解并去发挥自己的才能，更好的实现我们的人生价值。

我的演讲就到这里了，谢谢大家！

教官培训演讲稿篇十

大家下午好！

我是来自xx班的学员，很高兴今天站在这里作为学员代表发言。同时，也很感谢公司领导给予我这个难得的机会与大家一起来交流、学习。

几个月前我们很荣幸的加入了zgh这个光荣的集体，明确了我们的奋斗目标，迈出了我们职业生涯精彩而成功的一步。在此，我代表我们本次川大培训班的全体学员向公司领导致以最崇高的谢意（向领导鞠躬致谢）！感谢公司领导给予我们这样难得的发展机会，这必将引领我们实现更加辉煌的人生目标，成就我们更加卓越的人生价值！

随着十几年求学生涯的结束，我们的身份也发生了彻底的改变，从学生到员工，水到渠成但却又有些突然，心情很激动也很感激。激动的是，从这里出发，我们即将走上真正属于我们自己职业发展的道路。多年来长辈的耳提面命，老师的敦敦教诲到今天终于到了学以致用的时候；感激的是公司几位领导能百忙之中抽出宝贵的时间为我们举办这样的开学典礼；更感激公司在业务繁忙，从上到下一心搞发展的关键时期，能给予我们新员工这么难得的培训机会，这必将为我们顺利走上岗位，做一名优秀的hd人起到极为关键的作用。

刚刚从象牙塔中走出来的我们虽说也许经纶满腹，但是对于我们这些涉世未深的年轻人而言，如何尽快褪掉学生时代的散漫天真，尽快融入到全新的工作环境中，如何将在学校所学的书本知识更好地运用到工作实践中，如何将自己个人的发展与zgh企业的发展相统一，这些都是我们这些未来hd人所需要思考的问题□zgh这个大家庭，这个将播撒我们青春

与梦想的地方，现如今正乘着国家hd政策的高速列车飞速发展，我看到了我们hd事业的辉煌前景，也为此而感到自豪和信心十足。经过几代hd人的艰苦创业，目前公司正处于产业发展的腾飞阶段。国家电力需求的急剧增长，给我们带来机遇的同时也向我们提出了更高挑战，在这样一个承上启下的关键时期，我们新员工有责任更有义务抓住这难得的培训机会武装自己，争取尽快在专业技术上取得更高突破，在思想意识上尽快融入文化，通过这次培训使我们成为未来hd行业的高素质合格人才！

一、自觉遵守各项纪律，不迟到，不早退，不旷课，在严格自律的前提下开展培训工作。

二、集中精力，刻苦学习，充分利用一切学习时间，高效，紧张的学好每一门课。

三、在学习专业知识的同时，深刻理解gh企业文化，为做一名名副其实的核电人而不懈努力。

相信在领导、老师的支持帮助下，接下来的培训将会取得圆满成功，我们必将成为gh未来的优秀员工，中国hd行业未来的优秀人才！

谢谢大家！