

幼儿园团队管理心得感悟 学校管理团队心得感悟(精选5篇)

当在某些事情上我们有很深的体会时，就很有必要写一篇心得感悟，通过写心得感悟，可以帮助我们总结积累经验。优质的心得感悟该怎么样去写呢？以下我给大家整理了一些优质的心得感悟范文，希望对大家能够有所帮助。

幼儿园团队管理心得感悟篇一

作为老师，我们面对的是各种各样的学生，他们背后是各类各样的家庭，他们的一言一行，和父母平时的教育有很直接的关系，他们就是家长的影子。作为一个教师，要善于和家长打交道。我们管理学生需要家长的配合，可我们不能预测家长的心态。往往由于自己在语言上的激烈强度引起家长的反感，起到适得其反的效果。所以我们教师在管理学生时要把握与家长联系的“度”，不是什么事都要往家长身上推，动不动就给家长打电话、“告黑状”，这样一是让学生认为你没有本事，二是长期如此也会让家长反感。其实对学生的管理不一定非得要家长配合，有很多时候多想一想策略就能迎刃而解。

一般的，和家长联系的方式有几种：

三是电话联系，对学生偶然出现的问题寻求家长的支持与理解。

无论是哪一种方式，我们切记都要多表扬学生的优点，然后再说学生的不足，特别是在家长会时尽量少公开批评某个学生，这样会让家长“很没面子”，影响老师和家长的关系，使他们不愿意参加这样的家长会。现在由于种种原因原因，家访有点难，不是家长工作忙，就是老师时间紧，这就使电话家访更普遍一点，更能及时做到家校沟通。但我们一定不

要动不动就给家长打电话，要适时，在适度，特别是在语言上要讲求艺术。

家长对学生性格的影响很深远，当我们针对不同的学生一定要请家长采取不同的方法。例如学习中比较沉默的学生，家长要提醒他们不会题目要向老师请教；而比较闹腾的学生，家长也要提醒学生遵规守纪。

幼儿园团队管理心得感悟篇二

自20xx年9月15日参加工作以来，大家已经到我校两月有余，大家所谈到的工作中的问题，主要集中在一点——学生管理。具体而言，突出在两个方面，一是两极分化严重；二是部分学生课堂纪律不好，想学习但是缺乏自控能力。

给大家提出三点建议：

学生喜欢什么样的老师？答案有很多，有一点是公认的，那就是会讲故事的老师。

怎样做一个会讲故事的老师？阅读，积累。从我们的海量阅读中，选取适合学生了解的，譬如说科学世界《十万个为什么》，譬如文学故事《安徒生童话》，譬如和我们学科结合紧密的故事，牛顿的故事，拿破仑的故事等等，对于部分流行的作品，我们老师可以自己看，尽量不要在课堂上讲，以免引起学生的误解。

曾经有一个学生晚上在寝室，借着微弱的灯光读一本恐怖小说，我问他为什么读，他说老师在班上讲过，我们老师的影响就这样发生了。

学生几乎没有一个不喜欢游戏，为什么？因为游戏满足了孩子

们渴望得到及时反馈的心理。所以，过去常听老教师说：“考，考，老师的法宝；分儿，分儿，学生的命根儿”。我们可以根据教学的需要，灵活的制定加分策略，对孩子们的成长和进步进行及时有效的反馈。

哪部分学生最需要关注？

建议老师们读读《56号教室的奇迹》，在那里雷斯奎斯老师把学生分作三类：优等生，中等生和后进生，优等生和后进生的改变与老师的一时努力关系并不大，中等生才是我们工作的重点。建议老师们，运用手中的分数，对学生进行分层教学，中等生老师直接负责，优等生帮助后进生，后进生取得进步，优秀生也获得相应的奖励。

建议老师们读读教育家苏霍姆林斯基的《给老师的建议》，从哪里你能找到很多对课堂教学，对专业成长很有价值的东西；读读杨卫平老师的《为课痴狂》，从哪里你能找到教师的幸福密码。

幼儿园团队管理心得感悟篇三

校长是学校的领导者、决策者和管理者，是学科带头人，是学校领导集体的带头人，有什么样的校长，就有什么样的学校。作为一校之长，要领导好一所学校，就要有：时代的眼光，社会的良知；正确的理念，独到的见解；坚韧的品格，广阔的胸怀。作为一校之长，要领导好一所学校，并非是一件简单的事，尤其在办学条件、人权、财权受各种因素制约的情况下，更是如此，在工作实践中可能意识到用不同的领导风格去处理问题和决策时，会收到不同的效果，同样是你自己，有时处理问题会得心应手，有时感到束手无策。一些问题用这种方式无法解决，用另一种方式却能得到圆满解决，并取得满意的效果。所以领导者的风格对师生有不同的影响力，会产生不同的结果。这样就要校长有时代的眼光，正确的理念，在校园中起着模范表率的作用。

“先有名师，才有名校”。教师在学生中起着直接表率的作用，教师只要有先进教育理念和扎实的教育、教学基本功，才能带领着学生穿越知识的海洋，跨过广阔的宇宙。要想使教师富于时代精神、创新精神的人，作为一名校长，首先要激发教师的爱生敬业精神。

1、热爱学生。“没有爱就没有教育。”教师热爱学生就是要对学生尊重，理解，信任并且给他们信心。作为教师，要有责任心，要有爱心，还要有耐心。要爱每一位学生，看到他们的可爱之处，善于发现他们的闪光点，利用这个去激励他们。

2、热爱教师这个职业。不能只把教师这个职业当成谋生的手段，更重要的是对这个职业要充满兴趣与爱好，这是干好工作的前提。有了对事业的爱，就有了工作动力，就不会觉得教师工作的清苦。因此教师应该具备甘当人梯和红烛的献身精神，对学生充满爱心，对工作充满责任心，对未来充满信心，真正做到爱生敬业，教书育人。

3、教师要树立终身学习的理念。

教师是人类知识、发明的继承者和传播者。过去，人们常说：“要给学生一碗水，自己必须要有一桶水。”而现在我们不能只有一桶水，而必须是一眼泉。知识的日新月异，要求教师必须树立终身学习的观念，教师发展的希望在于教师的终身学习。新的时代、新的终身教育的发展趋势和新的教育教学改革，教师专业化运动的实践，都对教师终身学习提出了迫切要求。人的一生都要学习，当前社会，伴随着信息化、全球化以及知识经济的到来，原有的生活方式、工作岗位、知识结构等的稳定性不断减弱，生存需要迫使人们必须不断地学习，不断的接受教育，并要学会学习，善于创新，从而不断更新自我，完善自我。在学习型社会中，学习成为人的义务与权力，它不仅是为谋生，而且是为了创造生活，作为以帮助和促进他人学习为职业的教师，自然应当首先成为全

员学习、终身学习的先进者和模范。

教师作为教育的主要因素之一，就必须适应当代社会对教师所寄予的越来越殷切的期待，要通过不断的学习来自我充实，自我超越。自己作为一个教师在终身学习中应该做到：首先，努力学习优秀传统文化，不断提高自己的政治思想水平，学习我国乃至人类创造的一切先进的文化成果，从优秀传统文化中去汲取丰富的营养，学习党的教育法规法则，不断的加强思想政治修养，对中、外文化的吸收要取其精华、去其糟粕，古为今用，洋为中用，推陈出新，继往开来。其次，努力适应教育改革与发展的需要，不断学习新的科技知识。目前随着已有知识的不断更新和新知识的激增，反映到教材中的知识也日益丰富和加深，这就要及时吸收新的知识，使自己的学科知识达到现时要求的深度和水平，并达到未来教育工作需要的知识结构。另外，不断学习新的教育理论，提高教育教学的创新能力。丰富的教育教学理论知识虽然不是教师成功的充分条件，但对于老师创新能力的培养却是必不可少的必要条件。固然，作为教师要不断的坚持学习和研究，适应新课程改革的挑战，从而得到自我专业发展，更好提高教育教学创新。教师只有不断地关注和学习教育理论知识，其终身发展才能获得永不枯竭的动力源。

4、要引导教师勤于反思，做好教学总结。

教学反思是教师专业发展和自我成长的核心因素，经验+反思=成长。一个教师写一辈子教案不一定成为名师，如果一个教师写三年的反思，有可能成为名师。没有反思的经验，只能是狭隘、片面、肤浅的经验；不会反思的教师，他的教学能力和水平至多只是经验的累积，能够不断反思的教师，他的教育智慧就会随之不断增长。

教学反思可以进一步地激发教师终身学习的自觉冲动，不断的反思会不断地发现困惑，“教然后而知困”，不断发现一个个陌生的我，从而促使自己拜师求教，书海寻宝。学习反

思的过程也是教师人生不断辉煌的过程。教学反思可以激活教师的教学智慧，探索教材内容的崭新表达方式，构建师生互动机制及学生学习新方式。

反思是一种手段。反思后则奋进。存在问题就整改，发现问题则深思，找到经验就升华。如此说来，教学反思的真谛就在于教师要敢于怀疑自己，敢于和善于突破、超越自我，不断地向高层次迈进。多进行教学反思，等于在本来没有窗的墙上开了一排窗，你可以领略到前所未有的另外一面风光。

另外，管理中要以人本关爱为核心。学校管理的目的是为了塑造人，发展人，提升人，所以在学校的管理活动中要关爱人、尊重人、宽容人、激励人。只有这样才能把一所学校一步步带到更高的层次。

幼儿园团队管理心得感悟篇四

所有的企业都希望基业常青，对于相对年轻的*企业来说尤其如此。

随着经济全球化、市场国际化的步伐不断加快，世界范围内大规模经济结构调整正在兴起，经济资源跨国流动的势头更加强健。*自从加入wto之后，年轻的*企业在机遇与挑战并存、优胜劣汰的激烈竞争环境下迅速成长。在经历“联想”收购“ibm”、“中海油”竞标收购美国“尤斯科”石油公司等一大批企业并购之后，世界看到了*企业崛起在东方，国人为我们迈向具有国际竞争力的跨国企业集团而骄傲自豪。

但是，今天，*的市场环境已经今非昔比，企业要永续发展比非易事！数以万计的企业，由于缺乏战略意识，常常想一艘无舵之船，随风飘摇、无家可归，难以驾驭外部世界的风风雨雨的潮起潮落。

哈佛商学院终身教授“迈克尔·波特”曾经说过：“战略是

一个企业成败的关键”。

一位著名的经济学教授曾经做过一个形象地比喻：一个企业如果没有战略，那么它就像一个流浪汉一样无家可归。管理大师彼得·德鲁克曾经说过这样一段话：我们走在一片丛林，开始清除矮灌木林。当我们千辛万苦，好不容易清除完这一片灌木林，直起腰来，准备享受一下成功的喜悦时候，却猛然发现，旁边的一片灌木林才是我们要去清除的丛林！有多少企业在市场竞争过程中，就如同这些砍伐灌木林的工人，常常只是埋头砍伐，却没有意识到要砍的并非是那片丛林。当我们沉迷于寻找使企业发展、企业做大的时候，一定不要忘记回过头来，看一看我们是否已经迷失了方向。

企业战略的概念主要来源于军事战略。从军事的角度看，战略是对战争全局的策划和指挥，即依据敌对双方的军事、政治、经济、地理等因素，遵从战争规律，照顾战争全局的各方面，所制定和采取的有关战争方针、政策和方法。

企业战略目前有很多种流派的定义。“设计学派”认为战略是一个经过深思熟虑形成的、逻辑性很强的完整计划过程，“定位学派”将战略制定过程制定过程视为理性的分析过程。认为战略就是确定组织在市场上的位置。

亨利·明茨伯格在总结分析了一些战略概念后，提出“战略的5p概念”，从不同角度分析了战略的基本含义。根据他的归纳，可以从计划、模式、定位、观念、计谋五个角度来理解战略。

什么又是战略管理呢？它是以战略的概念和本质为基础。简而言之，战略是关于企业总体发展方向和对实现这已发展方向的途径的规划。而战略管理就是对确定战略和实现战略目标过程的管理。而其过程主要是“战略分析”、“战略选择”和“战略实施和控制”。

那么*在战略管理的推进中存在什么问题呢？据某调查机构调查，许多企业管理者对开展战略管理的成效有不同的意见，比如对“您觉得战略管理很有用吗？”一问，肯定的回答不到50%，有34%的被访者认为已经实施的战略管理效果一般，6%的认为效果不好或极差。调查结果也反映出目前企业对于战略管理的认识有极大差异。这种情况对于企业推进战略管理很不利，剖析目前企业开展战略管理中存在的问题，提高认识成为正确推进战略管理的重要任务。

战略管理在本质上、功能上完全不同于5年计划或10年规划，即它不是按整数时间划定期限，而是按解决问题对象所需来划定时限；不是生产、销售、财务、技术等各部门工作相加的结果，而是根据环境变化指导整个企业及各部门工作的依据；不仅追求企业经营利润最大化，而且追求企业竞争安全性；它主要不是技术性的产物，而是思想性产物、创新性产物。战略规划没有最好，只有更好，因此在研究制订发展战略时不应以熟悉本企业主要技术为依据，而是以包括军事思想在内的战略思想为主要依据。根据调查，相当多企业的战略管理纳置于“营销管理”、“人力资源管理”、“品牌管理”等等局部范围内，同时近一半的被访者认为战略规划与5年规划“是一回事”，还有不少被访问者认为“5年以内是5年计划，5年以外是战略规划”，这些认识偏差太远，从根本上妨害了正确开展战略管理。

战略管理不应是在企业危机时、重组后、更换大股东后的工作，而是企业发展中的经常性的工作；不应是用来宣传表彰的材料，而是事关企业生存安全的绝密资源。目前*企业管理者这方面意识非常落后。反观国际知名家电巨头都把自己打入*的战略紧紧地封藏起来，不漏半点口风。

战略管理是一种以思想性创新为特征的管理，是不能按教科书来实施和规范的，更不能程式化、数字化，提取和整理若干数据输入计算机，出一大堆打印件，再加上结论就完成了。对于战略管理性质与其他管理的区别缺少正确的认识，导致

采用不适合的方法，是严重妨害和局限企业进行战略管理的基本原因。由于这种误识，造成在实践中，或者很荒谬地把战略规划研究当作是一项任务，临时抱佛脚，组织众多专家和部门负责人集思广益，而违反了思想性创造活动要通过少数人长时间的集中思考的规律；或者把战略规划程式化，造成众多企业的战略规划如出一辙，既使战略规划缺少了高度针对性，不是“一把钥匙开一把锁”，又完全违背了“你打你的，我打我的”的战略基本规则。这种战略规划毫无用处，也无密可保。

系统化改革，规范化管理，战略化经营，多元化发展是集团公司提出的新时期发展方向。多元化发展即为多元化战略决策。一般来说，企业选择多元化策略通常有以下几种考虑：

利润是企业发展的不竭动力，企业对于利润的追求是永远没有尽头的。当企业发现，一种业务无法给企业提供利润或者提供的利润无法满足企业的需求时，它往往会开拓更多的领域、进入更多的行业和业务，以赢得更多的利润。同时，在社会的发展变化过程中，产业结构的调整也会引起一些高利润行业的出现，它们对企业有较强的吸引力。

企业在经过一段时间的摸爬滚打之后，就会在激烈的市场竞争中积累一定的资源和能力，它们往往会蕴藏在企业生产、技术、管理、营销等各个环节之中。由于企业的各种资源和能力并不是*衡发展的，如果企业仅仅选择专业化生产，那么企业的一种能力可能会得到充分的发展，而另一种能力可能无法完全发挥。在这种情况下，木桶效应就发挥作用——木桶的蓄水量不是取决于最长的那块木板，而是最短的那块。因此，为了让企业的各种资源和能力得到充分的利用和发展，企业往往会选择多元化经营策略。

人们常常把多元经营比喻为“把鸡蛋放在不同的篮子里”，这样就可以通过不同的业务组和分散经营风险，达到“东方不亮西方亮”的效果。

对于某一种业务来说，产品周期对于企业的影响是非常大的。在产品的成熟期，企业往往会赢得较高的利润；但是在产品的衰退期，企业就会面临销售停滞甚至亏损的影响；但是，在多元化经营的条件下，企业就可以在在一定程度上摆脱它的影响，实现企业的持续发展。

如果一个企业已经在在一个市场拥有了良好的品牌效应，那么把这个品牌延伸到另一个市场中就可以节省塑造成功品牌的高额成本，从而实现最大的投入产出比。例如海尔集团在*家电市场树立了海尔品牌之后，将它延伸到手机、电脑等各个行业中去，既统一了海尔形象，又降低了品牌塑造成本。

幼儿园团队管理心得感悟篇五

今天有幸聆听了胡校长有关学校管理的讲座，受益匪浅。学校教育是推动社会进步的主阵地，为了更好地实现学校的教育教学以及人的发展目标，确保师生在校身心都能健康发展，必须加强学校的常规管理，通过学习。我得到如*会。

一. 制度要健全，执行要得力。

实行常规管理的重要目的是维护学校良好的教育教学秩序，使全体师生养成良好的行为习惯。而习惯的养成来自于“时间”，没有切实可行的规章制度来约束，便没有长期一贯的坚持执行，没有一视同仁的严格要求，良好习惯的养成就不会落实到实处。

完善各种制度，用合理的制度来制约人，引导人，激励人是我得到的第一个启示，第二个启示是制度要细致化。反思我们的学校管理，建立科学的评价制度我认为要做好“五定”工作。即：定岗、定员、定人、定工作量和定工作岗位职责。要进行充分的调查分析，让合适的人做合适的事。根据岗位性质和人的思想觉悟、能力高低、性格特点等择优上岗，做到知人善用、扬长避短、人尽其才。学校要建立科学的选人、

用人、监督、评价等管理制度，实行严格的管理程序。

二、监督要到位，反馈要及时。

在学校各项工作稳定运行过程中，经常会出现一些背离目标的苗头，偏离正常轨道的趋向和意想不到的突发事件。有问题并不可怕，关键是要及时发现并进行有效的调整，这里所说的“问题”实际上是指学校教育教学工作应有状态与实际状态之间存在的差距，要及时察觉问题。这就要求学校的校干、监督人员要明察秋毫，及时反映，但是在我们的工作中往往存在碍于情面，要么不检查，要么检查也是走马观花，对于存在的问题也是睁一只眼闭一只眼。这样导致制度形同虚设。从今以后我们要纠正思想，为了学校、教师、学生的长远发展，做到及时监督和反馈，不能怕得罪人。

“管”需要勇气，“理”需要智慧。在此我也想谈谈自己的一些想法。

任何学校管理的核心都是人，教师们是一个个活生生的人，他们有思想，有感情，有独立的人格，有各种需要，渴望自身价值的实现——这些正是作为生命体的人的主要特性。学校管理要正视这特性，在注重管理的科学化、有序化的同时，确立生命意识，关注生命，以教师的发展为本，树立人本主义的现代教育管理理念，进行民主管理。做到人人有事做，事事有人管；人人能做事，事事能做好；人人兢兢业业做事、事事认认真真做好；人人高兴愉快和谐做事，事事高质高效低耗完成。要达到这一目标，就要靠以人为本，以人为核心的文化管理和人的极强的事业心来实现。要做到爱护人、关心人、尊重人、善用人、培养人、满足人在物质和精神、生理和心理等方面的需求，培养集体精神和合作意识，建立和谐的人际关系，创造良好优越的工作环境和条件，充分体现每个人的人生价值。这样的管理就是最优化的管理。管理的最高境界是最大限度地激活每一个成员的发展动力。因此，在学校的常规管理工作中我觉得要善于运用激励手段，经常

给师生鼓励加油，让全体师生团结协作，共同发展的力量永不衰竭。作为教育的管理者，要努力为教师营造和谐的内在环境，主动为教师排忧解难。把“五心三情”贯穿于日常管理工作中，即对教师要真心呵护，诚心关怀，耐心扶助，细心体察，全心依靠，做到思想工作灌注情，物质激励富于情，精神鼓励满含情。这样，领导的关怀就如点点甘霖滋润教师心田，“真心换来诚心，热情换来激情”，教职员工心往一处想，劲往一处使，忘我工作，就像童话故事：风和太阳比赛谁能把路人的棉袄脱掉，风使劲吹，结果是越吹路人越裹得紧，而太阳只是给他温暖，路人很快就热得脱了棉袄。就像秦晓华校长在假期培训会上讲的一样，有时工作只为一个“情”字。