

最新校长领导力提升培训心得体会题目(大全5篇)

我们在一些事情上受到启发后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样我们可以养成良好的总结方法。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。下面小编给大家带来关于学习心得体会范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

校长领导力提升培训心得体会题目篇一

几年前，有人打我手机向我推荐《西点领导力》课程，听完对方介绍后，我就挂断了对方的电话。我心里想，我一个企业老总，手下管了几千名员工，我还缺什么领导力吗？我应该给你们培训培训领导力才对，绝对是一个打着美国西点军校旗号来卖产品的培训机构。我想如果我去，不仅白花了钱，而且浪费了我的时间，肯定没有任何收获的。就这样，我第一次与《西点领导力》课程擦肩而过，我真佩服上海企达公司业务员的意志力，后来每隔一段时间他们还是邀请我去参加课程，不管我怎么拒绝，语气多么的不耐烦，业务员却总能从不同的角度来说服我去参加《西点领导力》课程，那种锲而不舍，极富耐心的行为使得我抱着去试试看的心态。

我叫助理咨询了价格：8800元，3天2晚，没有任何打折。主讲老师叫方光华，地点是浦东假日酒店。也就是20xx年10月份，出于好奇，我抱着怀疑心态走进了这个课堂，我想看看这个培训机构凭什么活到现在，而且一直在开《西点领导力》课程。第一天上课，因为是《西点领导力》课程，有别于其他的领导力课程的是，首先是军训教练建章立制，无规矩不成方圆，军令如山，服从就是尊重自己。习惯从细节抓起。下一个环节来有一个活动，教练安排学员之间互相认识，发现有很多大企业的高管、老总都在参加这个课程，其中有：上汽集团、中国移动、新希望集团、东风汽车、德国舍弗勒

集团、住友化学、重庆通信、中兴通讯、紫江等知名企业，还有一些较年青的“富二代”伙伴。我心里想，富二代可能赶时髦，而这些大企业高管也怎么容易上钩？开始老师上课，我连教材都没有翻开，我想他所讲的这些东西，我应该早就知道了。直到老师讲到，一手拿“算盘”，一手拿“论语”经营哲学思想，我才意识到这个老师还是蛮有思想，有内涵的，肚子里真有东西的，这时我才开始翻开讲义，开始做笔记，慢慢地我发现这个老师讲的内容对企业老总做经营管理是很有启发的，很有帮助的，我感觉如沐春风。

在此，特将3天2晚的培训收获与个人心得写出来，一方面，回顾并梳理重要知识点。与已经参加过《西点领导力》课程的学员伙伴做一个分享和总结；另一方面，负责任地将我对《西点领导力》课程的真实感受、体验、真相写出来，算是对企达的弥补，企达团队是真正用心研究这个课程，这个课程是有价值的。也为即将要走进这个课堂的伙伴们做个方向指引。领导力水平真的是我们事业发展的“天花板”，只有愿意改变，突破现有领导力水平，我们才能走得更远更好。方光华先生是一个负责的老师，他身上的能量以及他丰富的工商管理理论背景，加上丰富的企业管理咨询的实战案例的经验，太值得我们与他交流学习了。

第一天，军事教练开始组织了一个很有意义的互动活动，一下子沉闷的课堂开始活跃起来，轻松起来。破冰后，课程正式进行，第一天的第一个模块：领导力素质模型，第二模块中的第一部分：经营决策能力训练。在第一个模块中，老师反复强调领导只有先领导好自己，才能领导团队。一个懂得激励自己的人，才能很好地激励他人。高层领导要一手抓利润，一手抓人心，两手要同时抓，一个也不能放松，领导力是后天可以训练和培养，不是天生的。课程中给出了领导力精辟定义。领导力：领导打造团队、运行组织、驾驭资源的综合能力，以达成组织与个人目标。如何让领导力真正落地，不再在天上飞，领导力提高原则选择从软、硬两种能力入手建设。硬能力是领导完成任务与目标必备的能力，软能力是

领导他人做人的能力，具备软能力才能更好地凝聚团队。硬能力靠学习与训练可以获得，软能力则需靠不断修炼，没有终点，只有起点。硬能力重点发展四大核心硬能力，分别为：经营决策能力、营销创新能力、运营与改善能力、人力资源开发能力。发展好四大核心硬能力需要建立十大思维习惯：战略思维、数字思维、成果思维、价值思维、竞争思维、市场思维、精益思维、问题思维、人才思维、人本思维。为了进一步强化领导力，分享了军队的核心价值观、解放军军规、西点军校的精神、西点领导作风习惯、西点领导力法则、领导力铁律、孙武将才观，东方、西方思想完美结合，探索领导力真谛：勇者、智者、仁者集一身，是一个卓越领导不竭追求。课程中军事化训练科目，融入了解放军是组织目标和价值观完美结合的典范，为这些企业家树立了军人的天职与义务。

第一天课程进行到17:00，稍做休整，补充能量，又开始战斗。课程、军事教练培训安排得相当紧凑，我们一分钟也不愿意耽搁，很负责任，在这紧凑又充满训练的学习氛围中，我们一点都不感到疲惫。大家又满怀激情进入了晚上的课程，晚上主要是经营决策能力训练，体现拿“算盘”的管理功能，老师与军事教练反复强调孙子名言：多算多胜，少算少胜，商战亦然。经营者要懂得“算”的功能，首先要学会应用三大报表提供的信息进行经营决策，学会用数字、指标来评估和改进经营绩效，面对这些枯燥难懂的财务知识与财务数据。有的老总心存畏难情绪，于是方老师打了一个很形象的比方，如果经营管理者看不懂三大报表，就如同军队指挥官看不懂作战地图，看不懂作战地图将无法正确指挥军队。有些老总说，我不懂财务，我可以高薪聘请专业人员管财务，方老师说，你不懂一些必备的财务知识和关键财务指标，你又如何诊断企业的安全性与风险性，如何引发经营问题的思考？如何为下一步的行动做出科学规划？不懂必备财务知识，不知道如何制定与选择合适经营目标？如何评估与改进经营绩效？老师还说：不懂必备的财务知识与财务指标，公司财务把报表做错了，也发现不了问题。缺乏必备财务知识的主管，不能称

为合格的高管，也更没有领导力可言。通过经营决策能力的系统训练，我们懂得了资产、资本、负债、内控、预算、利润、成本、费用、现金流控制等重要财务信息，懂得利润、周转、结构对整个持续经营过程的影响。针对一些关键的财务指标□roe□roa□ros□资产周转率、利润增长率、业绩成长率□eva指标，老师与军事教练通过设置一些案例让我们彻底掌握。课堂中，我们讨论并分析了海尔、美的、格力三家公司最近三年的财务绩效，剖析了美邦、杉杉、雅戈尔最近三年经营绩效。课程中讲到的成本、费用、节税的许多节流方法，培训结束后我们回到公司开会研究，并进行了应用与推广，效果非常好，我们真正体会到了这个课程带来的价值。过去高管总对财务知识望而却步，通过此次培训，深感财务管理其实不难，老师轻松地将我们带进了理财管理新世界，这对我们公司的未来发展太重要，对我本人帮助非常大。课程清晰地设计从经营者角度如何学习财务知识，如何轻松掌握必备财务指标与知识，让经营者、管理者思考与制定企业战略时，能时刻联想到财务基本面与企业经营情况，参与经营决策时，能与董事会、投资机构、银行、监管等部门用价值思维与财务术语进行交流，经营决策能力训练可称得上是《西点领导力》课程的一大亮点。写这次培训心得，是我带领公司高管一同来到《西点领导力》课堂，通过系统的学习，我们统一了思想，经营目标选择与考核方向，我们达成了一致。这个部分给我们带来的价值非常大。

第二天8：30，所有参训学员都准时抵达，无一人迟到，课程准时开始，军事教练破冰首先带领我们完成了军训科目，并领唱《西点领导力》主题曲，我们学习状态被调节到颠峰状态，这时老师又开始主讲第二天课程。老师强调，一个真正有领导力高管，他所拥有的知识结构必须是复合型，而不应是专业型，这样决策时才会自然地思考局部与整体。老师从营销创新、运营与改善、人力资源与开发三个不同维度展开系统训练，这三个维度对应企业三大重要的职能部门：市场营销部门、运营部门、人力资源部门，一个高管在观看这三大职能部门时，不能割裂开来，要将他们当作一个整体与系

统，这样企业的整体运营效能才能体现出最大化。在营销创新能力训练部分，很多创新的营销策略非常实用，对于完善与改进现有公司的营销模式，意义重大。回到公司组织了高管会议，讨论现有销售通路与营销方式，发现营销渠道的许多弊端，课程中学到的很多方法都能应用到现有营销实践当中，成效明显。

营与改善能力训练方面，如何实现用最小的投入达成最大的产出，如何优化与变革流程，实现流程与体系标准化，老师列出企业38项标准流程，为公司修路明确了方向。关于系统运营，提高企业统筹与运作效能，高管应密切关注应收与应付款周转率及库存周转率，对于如何削减与控制库存，给出了很好的工具与方法，一些方法现已在公司推广。在人力资源开发能力训练方面，老师反复强调企业经营管理起点是人，终点是人，高管一定要重视人才资源的开发与团队打造，这样事业才能稳定。如何打造一个卓越团队？老师与军事教练分享了团队系统打造的五个步骤。第一步：选人，第二步：训“炼”，第三步：绩效考核，第四步：机制创新，第五步：团队文化建设。谈到选人，老师打了一个经典比喻，选人好比选种子，意义深刻，引导领导们用心、认真、重视选人。与此同时，老师还分享了许多世界级公司选人的方法与标准，如：宝洁、通用科技、微软、曼秀雷敦等公司，选人理念、方法与案例完全可以帮助我们完善现有选人与招聘体系。没有经过训练的士兵是没有战斗力的，分享一些成功企业训练团队的作法，有些好作法完全可以照搬照用。没有绩效等于无效，如何有效地实施绩效考核，给我们介绍了“七步绩效管理”模式。原来我们认为目标管理与绩效管理是两个不同模式，总是割裂使用，其实目标管理与绩效管理必须融合在一块才能发挥出作用，没有目标管理就没有绩效管理，过去我们公司，目标管理是由管理部门主导实施，而绩效管理则由人力资源部门主导实施。谈到目标分解，老师介绍了一个“四要素”法，行之有效。谈到机制创新，老师结合人本管理原则，探讨全新、持续的激励方式，在不改变股权结构下，如何将优秀的管理者转变为经营者，如何建立一套有效的激励机制，

让更多的管理者关注自身的价值创造，对利润负责，对结果负责。好制度能使坏人变好，坏制度能使好人变坏，关键是我们所选择的激励机制。一支没有文化的军队是没有战斗力，企业文化的建设对领导同样如此重要，一个企业到底需要什么样的文化，如何建立起团队文化。分享了通用科技公司ceo麦布莱德先生团队领导秘笈，从麦布莱德先生身上学会很多领导技巧与领导艺术，对于完善我们的领导方式至关重要。

第二天晚上，我们为第三天的“鏖战”项目积极准备，军事教练引导我们成立“鏖战”小组，选出小组总裁、营销总监、财务总监，各小组建立了团队文化。每个小组相当于一个虚拟企业，课堂就是市场。军事教练向各小组宣读了“鏖战”规则，“鏖战”规则等同于市场规则。各小组进行讨论最后制定营销策略。总裁主导各组成员筹措资金，组委会现场设立银行，各组根据需要资金的多少到银行贷款。一切都是模拟现实企业所处环境，进行企业系统运营沙盘演练，全面观察各职能之间如何有效协调与配合，实现绩效最好。当然这个“沙盘模拟”训练最能体现和反应出团队领导的领导力与团队整体的凝聚力与战斗力，沟通协调处理问题的能力了。

第三天一开始，军事教练同样组织了军事科目训练。第三天上午进行了《九型人格与领导力》，知人者智，自知者明。认识自己的性格，可以扬长避短，认识下属的性格，可做到知人善用，认识上司性格，可以更多理解上司的领导方式。这部分对我太重要，方老师讲得很精彩。通过学习，我认识到了自己的性格类型，我也清楚认识到我的上司、以及我的周边人士的性格特点，能做一些区分了。真诚的沟通，合作共事，从了解人性、了解性格开始，九型人格能帮助我们认识自己，了解上司，了解下属，了解周边的人，帮助我们提升领导力。这次我参加复训，碰巧方老师主篇《九型人格与领导力》出版，老师现场签名赠书，很受感动，感谢恩师。

第三天下午，惊心动魄的军事训练后，紧接着是热火朝天的“鏖战”项目正式开始。首先由各组营销总监组织队友上台推广

与促销产品，每家公司上台促销时间10分钟，我们组是第三个上台展示，我们精心准备好了ppt与实物展台，我们营销策略极富创意，促销人员也很有专业，现场迎来了一次又一次响亮掌声。各组展示结束后，新一轮军事训练团队展示及训练项目，紧接着教练宣布销售活动正式开始。各组总裁率先带领团队进行销售，就像比利时总统到别国访问还不忘销售自己国家的钢铁一样，体现了总裁是公司的首席销售官，各组团队成员也都蓄势待发，积极寻找目标客户，销售产品，达成最佳销售业绩。做企业经营的都知道， $\text{利润} = \text{收入} - \text{成本} - \text{费用}$ ，各组拼命增加收入，力争夺冠，整过现场气氛活跃，组员战斗士气高涨，现场一片沸腾。成王败寇，以成果论英雄，最后评论胜负的结果为六项指标：销售收入、利润、利润率、资产周转率、投资回报率、净资产收益率。组委会现场配置专业财务人士，指导各组完成财务报表，专人核定财务数据，指导各组计算出核心财务指标，组委会再依据各组取得总成绩进行综合排名排序，现场展示各组战绩。尽管本次“鏖战”我们组没有取得冠军，但我们团队每个成员都是积极参与，用心付出。我们在参与过程中，认识到营销战略、营销策略、销售定价、销售活动、团队、领导、沟通、协调的职能都非常重要，将学到的财务知识充分加以应用，用财务指标评估经营绩效，用财务数据来分析各项经营决策活动的科学性。“鏖战”项目最能促进知识的应用与转化，真正能体现出了学以致用。而在“鏖战”过程中体验到的经验与教训，完全可以复制到企业商战活动中。最后老师对各组的表现情况进行了一次全面点评，老师的点评给我留下了深刻印象，启发我们去思考各个环节，对业绩不佳的公司，老师都分析出了他们经营管理中存在的致命问题。像“鏖战”这种实战型演练项目，是我以前参加各种培训未曾经历过的。还有整过“鏖战”项目，组委会都控制得如此从容、有次序，一定是百战不殆了。“鏖战”结束各项指标当场展示，经营业绩现场揭晓，这一切都超出我的想象，这是一次团队学习成果大检阅。

3天2晚课程结束后，觉得时间过得很快，我还深深沉浸在

《西点领导力》学习氛围中，依依不舍，我已经融入这个氛围了，我已经完成习惯并喜欢上这种学习与训练的方式了，我在想，太棒了，我下期还要来复训。一起学习的企业家朋友与我的深切的感受，大家都恋恋不舍得离开了这个课堂了。与君共处，终需有别，我们互留联系方式，成为了《西点领导力》学习伙伴的致友。记得了，课程的复训服务非常好，让我们能对课程知识体系温故而知新，真的是一个完整的工商管理学习体系，是一种对学员伙伴终身都负责的做法。分享个人学习感受时，我除了感谢《西点领导力》课程组，感谢企达团队，感谢方老师，通过对《西点领导力》课程的学习，使我与许多成功的企业家伙伴、与导师方光华老师站在同一起跑线上来思考，来学习，来感悟未来，系统提升了领导力，更新了我的知识结构，提升了企业经营管理运营能力，缩短了我自己摸索至少3-5年的时间，这个课程对企业经营管理者来说太有用了。

校长领导力提升培训心得体会题目篇二

通过本次公司组织的培训，我的收获如下：

1、企业管理的核心：即领导力+管理

所谓领导力是对人而言主要是体现在企业文化的建设方面，即在企业管理中要强调以人为本的思想，从激励并发掘每一个员工乐业敬业专业的精神入手，在企业内部形成一个人人爱岗敬业积极向上的精神面貌，因此我认为领导力即影响力，是对外部调适对内部激励的一种能力。

所谓管理就是对事而言，即强调的是企业制度的完善和执行，也就是我们通常所说的执行力，它是打造高效团队的一个制度保证，企业制度好比一个国家的法律，要保证他能够强有力的执行。

2、高效团队的建设：著名的足球教练希丁克曾经说过这样一

句话“成功的团队没有失败的个人，失败的团队也没有成功的个人”。优秀团队的建设是企业成功的保障。那么一个团队建设的核心是什么：就是目标-是一个具体的被管理者和员工都能认同的战略方向。一个团队有了明确的目标去积极进取并加以完善的制度和强有力的执行力作保障，这就是一个成功团队的基础。在当你身处领导岗位时，最关键的素质不是你能做什么，而是自己能让各种专业的人才按照你的意图或者决策发挥他们的专业特长去做事”。作为领导者，应该能够在不同场合、不同时期、不同员工的素质水平下都能纵横捭阖，游刃有余，灵活处理日常工作中发生的每一个故事的细节。让每一个员工的思路跟着你走，我的管理思想也逐渐渗透到员工的意识当中。更加体现了李爱华老师给“领导”下的定义：领导者即能影响别人思路和行为的人。

3、你的位置有多少人可以代替。兵法云：“攻心为上”，要想当个好领导，必须牢记这一古训，须知“水可载舟，亦能覆舟”。面对业务人员的抱怨、不解、攻击、离职、辞职等表现，你有没有关注而又有何感想？或者有什么具体的措施和方法减少其对团队管理的影响，这是叩问领导者的一个简单而又熟悉的问题。任何人的付出和收获必须成正比，他才会觉得公平，看看一个人到底有多大价值，就应该看看自己能做多大贡献。在日常工作中，经常有员工抱怨自己的收入低，领导不重视、领导不支持，领导不理解等，其实我觉得员工应该考虑一下自己对企业的贡献有多少，你的工作有没有非常好的起色，你的位置有多少人可以取代等。而作为领导者，更应该以这句话提醒自己，你作为领导者到底有没有让员工满意，有没有树立你的领导地位，你是不是一个合格的领导，有多少员工反对你的观点和行为，员工对你的支持率到底有多高等等。我认为，这都需要细节，日常管理必须要细，一个真正的领导者能够做到奖罚分明，罚上立威，罚下取信，让员工认为你是一个可以放在“心”上的人，那你的团队战斗力肯定比较强。许多管理大师都说过，真正的管理者是靠“别人”来完成任务的，这个“别人”不是别人，正是你的下属—与你朝夕相处的兄弟姐妹。

4、个人力和领导力互促“团队力”

领导者的领导力显然是通过团队来实现，那么，团队力量来自何处？人的价值，除了具有独立完成工作的能力外，更重要的是赋有和他人共同完成工作的能力。这是团队力量的根源，也是人类无尽的宝藏。上天赋予我们发挥团队力量的本能外，一个形成的团体，它对构成团体的份子，能发挥影响力，影响力就是团队力量的来源。团队具有的影响力主要表现在，规范、团队的期望、人员之间互动、资讯共享、凝聚力等方面。领导者的领导力必须要使团队成员清楚的了解共同的目标、情报共享，成员在不同的领域具有特殊天才，具有容易沟通，互动的环境，以及共同的价值观及遵守一定的规范。领导者要使成员对团队有归属感，给予团队一个特殊的命名，清楚界定每位成员扮演的角色，清楚界定每位成员的责任，定期检查进度，及时回馈、总结，要想充分发挥团队的绩效，你必须带动这个团队，如何带动一个绩效卓越的团队。而拥有卓越绩效的团队也必须依靠带动团队自尊、建立良好规范、给予适当的奖励、授权及支持、关怀、建立有效的管理流程等来强化团队领导的领导力来实现。团队互动产生的积极功能是你与部属个别沟通无法替代的，更能激发部属更大的潜力，创造令人称羡的绩效。只有我们的绩效赢得了竞争优势，这种绩效才有价值。高标准，严要求的领导，最能赢得部属的尊敬与怀念同理心。你对部属有些要求，反过来，部属对你也会有要求，但不是什么事情都顺着部属的意思去做，你要站在对方立场了解他的状况，再决定是否坚持或调整变化你的要求。

5、执行力的提升：

执行力是团队成功的一个必要条件，团队的成功离不开好的执行力，当一个团队的战略方向已经或基本确定，这时候执行力就变得最为关键。如何提升执行力，我认为其根本在于提升员工的个人能力，员工是执行的主体，高效的企业团队必须要有高素质的员工，因此每个员工领导力的培养是非常

重要的一点。

其实，这次培训的感想还更多，如把事情做得又快有好的方法、意愿、沟通、理解等，我觉得最主要的是领导者必须关注细节，注重实施、注重提高自身素质，高调发展，低调做事，一切都会慢慢好起来。

校长领导力提升培训心得体会题目篇三

金秋十月，是收获的季节。我有幸参加了省局在西北大学举办的全省xx系统领导力提升培训班，收获颇多。五天紧张的学习，在领略了知名专家和教授精彩讲授的同时，通过《人际沟通理论与实践》、《领导与艺术》、《高效执行力修炼》、《大数据与政府》、《管理实务讲座》、《提升管理者心理素质和综合能力》六个模块内容的学习，拓宽了视野，增长了学识，丰富了思想，启发了思考，真正体现了求知与修身两促进。

郑安云教授《人际沟通与交往技巧》告诉我们，在沟通过程中，目的是为了达成一个共同的协议，而我们在工作生活中遇到的人不一样，我们要和不同的人去沟通，要和不同的人去达成协议。那么我们就需要了解不同人的特征，以他相应的特征与其沟通时就容易达成协议。所以对于不同类型的人，我们要变换自己的沟通方式与之相适应，从而达到一个圆满互信的共识。

梁忠民教授《领导科学与艺术》告诉我们，领导工作是一门科学，做好领导工作要讲艺术、讲方法。领导的修养要具备政治素质、知识素质、能力素质和身心素质。在工作中，领导要具有战略思维能力，在事物初露端倪时，就要敏锐地把握其本质和走向，从整体、系统、宏观和全局上把握并驾驭对象之间的相互关系，总揽全局，组合局部、从战略高度去思考，筹划和处理工作。既要善于把握宏观，解决主要矛盾，也要善于抓住微观，从小事抓起，从点滴做起，通过办好每

一件小事，完成工作上的大事。还要重视细节，“细节决定成败”，对细微小事不马虎，特别是对一些苗头性、倾向性、预警性的关键细节，必须给予足够的关注，高标准，严格要求地办好每一件小事，力争实现工作中的“零差错”。

苏源泉教授《高效执行力的修炼》告诉我们，执行力，是将决策和理念转化成工作结果的运作能力。作为处室带头人的局中层干部要具备政策领悟力、实践结合力、团队建设力、协调沟通力和过程控制力，发挥“聚集阳光、把纸点燃”的作用，要具有“坚守承诺、结果导向、绝不放弃”的精神。处长，作为局中层领导者，首先要领会局党组执政理念，从而明确自己的执行理念和正确方向。在工作中，处长要身体力行起表率作用，带头解放思想，带领团队，提高思想认识，强化执行意识，尤其是在处室职能的交叉方面，克服本位主义思想，相互支持配合，使全局性工作的发展合力、执行力得以充分发挥，使执行理念得到提炼升华，抓大事谋大局，不断提高总揽全局的领导能力。

刘文瑞教授《管理实务》告诉我们：任何一个团队，全体人员的和谐与团结都是它的巨大力量。团队的成员之间，可能存在性格不和，认知分歧和利益冲突等现象。作为管理者，要学会用另外一种眼光来看问题，管理实务课程教我们处在管理位置如何以一个管理者的心态去看待问题和思考问题。管理者拥有的不仅是至高无上的权利，更有着责无旁贷的任务，要经常与每一个人沟通交流，充分挖掘他们的潜力，并带动和影响他们，在工作中互相了解，在沟通中多发现别人的优点，取长补短，虚心向周围的人学习，不断完善提升自我，使自己变得更加优秀。成功来自于协作，潜力来自于团队，奇迹来自于团队，伟大来自于团队。只要大家团结一致，勇于探索，相互欣赏，相互分享，学会合作，团队才能克服一切困难，才能不断走向成功。

曹蓉教授《提升管理者心理素质和综合能力》告诉我们，在工作和生活中要不断完善自己的心智模式，保持积极乐观心

态，学会快乐生活。心智模式是人的思想方法、思维习惯、思维风格和心理素质的综合反映，是一个人内在的对于外在事物的一种认识，一种评价，一种判断。现实生活中，每个人的心智模式多多少少都存在缺陷和不完善，因此，必须在实践中自觉地改善心智模式，不断地进行修炼。良好的心态、健康的心理是正确的心智模式的心理基础。心态决定命运，有了良好的心态和健康的心理，就能始终保持清醒的头脑，有丰富的感情、坚强的意志和适度的行为，有乐观豁达、信仰坚定、矢志不移的坚毅力。特别是遇到困难、挫折时，有最大的容忍力，有应付挫折的较强的适应能力，有很强的情绪承受能力，有清除前进道路上的障碍的思想准备和具体措施，能够始终保持乐观向上的精神，从而有勇气和耐心去征服一切困难。

构成知识的要素之一是要付诸于实践，也就是理论还要充分结合实践。五天的时间，听到看到学到了很多，确切的说应该是接收了大量的信息，引发了更多思考。这些信息还需要在今后漫长的人生道路和工作实践中，慢慢回味、慢慢思考、慢慢消化、慢慢吸收，辩证客观地分析，把理论运用到实践中去，真正使这些知识为我所用，受用终生。

最后，在个人价值观得到重塑、理论知识得到充实、领导能力得到提升的同时，感谢局党组给予的学习机会，感谢辛勤付出的工作人员，感谢专家教授们的精彩授课！

校长领导力提升培训心得体会题目篇四

在局党组的高度重视下，在局教育中心的精心组织下，我局西北大学领导力提升培训于10月22日如期开班了。这次培训时间虽然不长，仅有不到5天的时间，但是收获很大，一是这次请的讲课老师教学水平高，讲课内容既有案例又有学术水平，还有教学互动；二是与往年培训不同，这次是专题培训，课程设置都是围绕领导力提升内容，专而精。通过学习，无论是在人际沟通与交往技巧、领导科学与艺术，还是在高

效执行力的修炼、管理者的心理素质提升方面都取得了很多收获，对自己今后领导力的提升将会有很大的帮助，同时，对自己今后工作能力的提升也将带来很好的指导作用。

郑安云教授首先讲到沟通在工作中的重要性，尤其是一个单位的中层领导干部，从纵向看，既是承上启下的结合点，又是上传下达的传送带，既是决策者更是执行者，这就需要中层领导及时将局领导的意图和指示领会好、了解透，消化吸收后，指导组织下属落实好；从横向看，还要从工作的全局出发，而不是仅仅是局限于本部门的工作和利益，更不能因为局部领域而妨碍全局和其他部门的工作，要做好与局内其他部门、外单位相关部门的协调沟通工作，才能保证政令畅通，目标执行准确有力不走样，高质量完成局领导布置的任务。

她还讲到群体的信息传递沟通中，每个人在信息的传递中都会把自己的理解加到所听的信息中，因此，信息传递的链条越长信息越走样。在人际沟通中，长篇大论不如短小精悍，书面不如口头，电话不如面谈。她讲到由于表达力、环境和情景的影响，信息将损失20%左右，从发出到接收损失信息30—40%。这就要求我们在工作中，不要接收和使用别人加工过的二次信息，不要使用非官方的信息，对网上非正规渠道信息的使用更要慎之又慎，要加强调查研究，“没有调查就没有发言权”，以免造成我们撰写的xx分析文章观点和结论不真实、不准确，同时，在与人交往中不要偏听偏信，不信谣更不传谣，要做有效的倾听者，多听不同意见，多沟通，避免在人际交往中产生误解和认知错误。

她还谈到人际沟通中的人性观（知彼），即“人都喜欢正性刺激”等，在谈到正性刺激时，她说有三个技巧：一是确实是别人的优点；二是一定要具体化，不能笼统；三是别人在乎的。因此，自己在处理与下属的关系时，都要做到多欣赏、多鼓励，去寻找每个人身上的优点，扬长避短，发挥员工潜能到极致。

最后，她讲到作为职业人应具备良好的心态，要有归零心态；学习心态——据有机构调查，在这个世界上每天产生的信息要一个人学1100年才能学完，并且知识又在以40%的年淘汰率更新，将来的机会是属于会学习的人，创新的心态——这个世界上唯一不变的就是变！在任何一个系统里，最灵活的部分便是最能影响的大局的部分；共赢的心态；合作心态；感恩心态等等。以上的每项心态都要求自己不断的完善自身，提高自己，加强学习，每日三省吾身，问问自己每天进步了吗？每天一小步，人生一大步。

目标管理是以目标为导向，以人为中心，以成果为标准，而使组织和个人取得最佳业绩的现代管理方法。管理大师德鲁克认为，并不是有了工作才有目标，而是相反，有了目标才能确定每个人的工作。

这就要求处里在制订目标工作任务时，首先要处里每个人提出下一年的目标任务，处长再根据省委xx府的中心工作，国家xx局专业司的工作重点，听取局领导的建议后，合理制定全处的目标任务。要让目标任务切实可行，要“跳一跳能摘到桃子”。

目标通过上下共同商定后，重点就要落实在执行上。首先要关注结果，要执行好，质量标准要高，不能仅仅满足于执行完；其次中层干部要带头执行，中层干部的执行力是一种综合能力，包括政策领悟力、实践结合力、团队建设力、沟通协调力、过程控制力等，中中层执行力要用“放大镜原理”，聚焦阳光，把纸点燃；再其次要做好经常性的督促检查，发现问题、困难，及时解决。

苏源泉教授还分析了在一个组织中执行力缺失的主要原因，并指出要加强执行文化的构建，一是执行文化的核心——认真；二是执行文化的基础是服从；三是执行文化的出发点是统一思想；四是执行文化的精髓——将复杂的事情简单化，将简单的事情标准化，将标准的事情习惯化，将习惯的事情

制度化。

因此，对于处长来说，就是要抓重点、抓落实，抓检查监督，干的不行要惩罚，严明执行纪律，强制服从，制定执行原则，“不争论”——凡是决定了的就是对的，立即执行，没有借口。对于重要工作，处长更是要高度重视，亲自抓、亲自管、亲自学，要比其他同志理解更深，掌握更透，同时，还要发挥集体的智慧，发挥团队的力量，发挥每个人的专长，组织协调好外部的力量，实施聚焦战略，高质量完成重点工作。

最后一讲，是由西北大学公共管理学院院长曹蓉教授讲授的。她首先讲到要学会系统思考，科学做出决策。在决策中要避免易得启发式、锚定效应、沉没成本、证实偏好和归因偏差等思维陷阱，同时，要有前瞻性预期性思考，危机来了怎么办？机会只给有准备的人。

这就要求我们在撰写分析报告政策建议时，一定要结合宏观数据，微观调研内容，政府的方针政策，瞻前顾后，对建议的后续影响以及外部影响考虑清楚，提出切实可行的政策建议。

在看待人和组织的关系时，她讲到一个人如同一块砖，加入一个组织犹如参与一面墙体的构造，同时会受到挤压力和支撑力，如果我们把别人对你的挤压看做你对别人的支撑，不把挤压当做烦恼，而是保持一颗平常心去对待，那么你就是快乐而有成绩的人，换个角度想，正是由于有了相互的挤压，才能构成一面墙体，才能构造出一个优秀的团队。

她还讲到，要注意心理健康，适当调压，压力过大，工作绩效下降，压力过小，工作绩效不高，工作中既要增压提效，也要会自我调节，适当减压，这样才能高效高质量完成各项工作。

在讲到改善心智模式时，要摒弃否定性心智模式，要保持阳

光心态，美国成功学大师拿破仑·希尔说：“人与人之间只有很小的差异，这种很小的差异就是你所具备的心态是积极的还是消极的，巨大的差异就是成功和失败的差异。”

当我们取得成绩时，要向外看，要把成绩归功于别人的帮助和机遇运气的缘故，始终保持谦虚谨慎的工作作风，而当出现错误时，一定要向内看，要从自身找原因，这样我们在工作时才能保持一个良好的心态。

按照需要层次论分层，每个人都有爱和归属需要，有尊重需要，这就要求处长要关心、爱护处里的每个员工，增强团队意识，弘扬集体荣誉感，“处荣俱荣”“处损俱损”，关注、承认他们的每一丝进步，对取得的成绩及时发现并认可，让每个人都感到自己在处里工作有价值，有需要感，充分调动每个人的主观能动性和积极性，最大限度的发挥每个人的长处，只有把拳头攥起来打出去才有力。

最后，在这里要衷心感谢局领导给我们提供这么难得的一个学习机会，感谢局教育中心的精心组织和安排。通过一周的学习，感到受益匪浅，今后，自己一定要学以致用，在实践中锻炼，总结中提高，按照xx的新变化、新改革和新要求，继续加强学习，不断提高xx能力，提升管理，更好的服务于“三个陕西”建设。

校长领导力提升培训心得体会题目篇五

4天的培训，20位校长的精彩发言，让我感触颇多。

大家在谈课改，却又不是单单说课堂。每个校长都从教师开始，从课堂延伸到了学校管理、教师培养、学生习惯、社团活动等。眼界的提高说明了我们的课改已不单纠结也课程的改革，更多的去关注教育整体的进步，去发掘课改的真正内涵。这种转变，说明了我们的课改在真正的落实，持续的推进。结合自己工作，有几点感悟：

教师对于学校的重要性不言而喻，没有一批高素质的教师队伍，其他一切的宏伟蓝图只是空想。如何提高教师的素质也一直是我最关注的话题。在几年的工作中，我一直把教师提升作为学校第一位工作。我尝试过《接近教育》主题活动，做过《三个一》主题教育，开展过每周四次的教师培训，每学期都认真做好听评课教研活动。力争通过这些师德教育和业务教研提升教师的素质。不能说没有效果，但总觉得和心中的理想差的好远好远。

通过这次培训，学习到了xx学校的做法和我区许多学校的案例，我看到了自己以后尝试的方向：教师的成长，离不开正面师德师风教育的引导，离不开教研活动的规范开展，更重要的是给教师创造一个公平的工作环境。如果一个学校没有一个良好的教师评价制度，体现不出教师工作的合理差异，教师就会失去主动学习、用心工作的土壤。建立完善的`教师评价制度应该作为校长在教师提升工作中的第一要务。

学生是我们服务的主要对象，是国家的希望和未来。我们一切工作的目的就是学生成才。我在几年的工作中也一直在思索、在探索。我们的学生应该把什么教育作为重点，我认为时髦点的说法是三位目标，再往前探究可以说是德智体美劳。而要实现上述目标应该把什么作为抓手，是课堂？是活动育人？我觉得还是从习惯养成入手较为全面。几年来，我在学校也慢慢探索学生习惯养成教育，从最早的”三个一”到学生守则、规范教育，到习惯养成20条，到三周两个好习惯，到一期两个好习惯，到习惯养成序列计划。

想了很多，尝试了不同的方法，学生确实有了一定进步，但离自己的目标还很遥远。通过这次培训，看到了太谷的习惯养成，学习了其他学校的习惯养成教育，我认识到：自己所做的习惯养成教育还太空泛，不扎实，特别是学生的评价一直以来没有真正的突破。以后要继续取长补短，把养成教育落在实处，不断研究、让习惯二字深入每个教师和学生的灵魂。