

# 最新领导力培训感悟 九点领导力培训心得体会(优质7篇)

在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得感悟，从而不断地丰富我们的思想。那么心得感悟怎么写才恰当呢？接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇心得感悟吧，我们一起来看看吧。

## 领导力培训感悟篇一

九点领导力培训心得体会：表示对别人的尊重，先要尊重别人的时间。最好的团队会分享彼此的休戚。“谈谈你有哪些优势？对什么感兴趣，以及目前有哪些成就。还有你不擅长什么；你想做什么类型的工作？”任何时候你影响了别人的想法、信念或发展，那就是你九点领导力的表现。谁愿为首，就必做众人的服务者。领导者还必须时刻注重成长。卓越的领导者不是不为自己考虑，只是考虑的少些。

九点领导力的另外一面——执行。学习能力决定了领导能力。如果我停止学习，也停止了对别人的领导。成长是区分事物有没有生命力的标准。

2、其次你要增加对领导对象的了解，不论是成员还是组织。他们的梦想和希望是什么？他们担心什么？你了解他们的家庭吗？他们有过什么工作经历？他们对事业有什么抱负？他们属于那种性格？他们个人怎么看待赏识？喜欢公开表彰还是私下表扬？钞票和奖杯对哪个比较感兴趣？奖励几天假期，是不是比奖励一百美元更好？你对别人的了解越多，就能更好为别人服务。

九点领导力培训心得体会：很多领导者没能增长知识，因为有太多事情要处理——他们想在最短的时间做最多的事情。每个领导都是学习者。把学习九点领导力想象成学习武术。

你每学一点，更进一层，就要付出比上一层更多的努力。这很好也很有必要。不断增加难度，会让你展示自己的才华——从而“成长”。

九点领导力培训心得体会：所以当我说下一步会更有挑战，也是好事。记住：成长源于挑战。当收到新思想、新问题甚至新机会的挑战时，你的思想会愈加成熟；当通过锻炼来挑战自己身体时——比如增加举重的负重，或者跑得更快更远，你的体力得到增强。九点领导力也是同样道理。当你面临新挑战，无论它是自己给自己的，或是他人施加的，你都有机会成长。你的新工作听起来充满机遇和挑战，而挑战又是成长的必经之路。

## 领导力培训感悟篇二

作为一校之长，如何在课程提升领导力我认为：首先，校长要有自己的办学思路，学校要办出特色和成绩，让主管部门满意，甚至欣赏，校长不要总是抱怨，关键是要有行动，要有所作为，重要的是如何为学生们办一所理想中的好学校。

近几年来，课堂改革轰轰烈烈，流派纷呈，各种教育创新和改革如跑马灯般，你方唱罢我登场，各领风骚三五天。但到最后很少有长久生命的东西，为什么我认为校长因为没有自己的办学思路，没有坚定的教育操守，所以经常忘记了自己的目的，反而把一些用来达到目的的手段变成了目的，比如教材、教法、分数、作业、考勤等都是学校帮助学生健康成长的手段。这些手段在很多场合都自成目的，甚至让培养人这个目的反过来为这些手段服务，于是教育蜕变为压抑人、控制人、折磨人、奴役人的异己物，成为剥夺学生幸福生活的“教育因素”。

试查一所好的学校，它不在高楼大厦，不在权威讲坛，也不在那些张扬的东西，而在有自己独特的灵魂。通过讨论与交流，师生共进，教学相长，形成一种独具特色的教学氛围，

并不断完善和发扬，影响越来越多的学生，打造出亮点，创办出特色。所以一定要学会用自己的脑子思考，要有自己的教育哲学——时时刻刻想到和做到。

作为学校的领头雁，校长必须牢牢把握“学校是为学生们而办的”理念。山东乐陵市实验小学李校长得出了“学会回到原点思考教育”的英明论断：采用分组合作学习，让每一个个体生命都能在课堂中充分成长。华师大课程与教学系博士生硕士生导师——崔允漷提出了“做好自己想做且能做的事”。他们以独特的视角，用别人从未尝试的教育方法创造了成功的素质教育的典型案例。

由此看来，在课堂教学中，真正起决定作用的不是某种特定的教学模式，而是学生的兴趣爱好、感知能力和知识储备等主观因素，教学内容等客观因素以及教师的语言表达、知识素养等综合素质。

那么学校课堂改革的成败由什么决定呢？

## 一、人心问题

一所学校一定要有一种凝聚力，一旦失去教师的齐心协力，失去教师的信赖和支持，校长想要有所作为很难。真正为学生负责的教育，自然少不了要人文关照、人文情怀，因为有了这些灵魂的东西，教育才会真正成为学生生命未来着想的教育，也才能成为润泽学生生命，为学生生命添彩的教育。

## 二、打造队伍

有一支积极进取、业务精湛、品德高尚的优秀教师队伍，在学校形成一种积极进取、不断创新、共谋发展、互比贡献的良好氛围，才能使课堂改革稳步推进，并结出累累硕果。

## 三、改革探索

要使课堂教学质量高，解决学生兴趣问题是关键。

校长运筹帷幄，稳坐校中，课程改革照样轰轰烈烈，照着你独具特色的想法走下去，这就是领导力。

通过这次学习，我认识到：时代的发展、社会的进步对教育教学及课堂改革提出了全新的要求，不是改方法，而是换“脑袋”；不是改良，而是重建。总之，校长的观念必须跟上时代发展的步伐，让自己先进的思想引领学校的长效发展。

### 领导力培训感悟篇三

通过在\_党校几天的培训学习，结合自己的工作经历，虽然是在一个很低层的位置做一名副职领导，而且时间不算太长，正因为这样，才更需要不断学习，不断总结经验，不断摸索前进，下面谈谈个人对领导能力的一些个人看法。

#### 一、领导能力需要专业素质做支撑。

一名出名的领导，必须具备有扎实的业务素质，必须具备管理部门所具备的必要的知识，不能门外汉管理门内汉，非专业的管理专业人士，尤其是一些专业性较强的部门。俗话说，内行看门道，外行看热闹。如果专业不扎实，当为一个部门或者单位的领导，引领整个部门路线时就会发生偏差，讲话、做事、方针、政策甚至会闹笑话。因此，做为领导，必须具备有扎实的业务素质。提高业务素质，必须从学习出发，从实践出去，在学习中进步，在实践中进步。要有钻研的精神，向工作一线的同志学习，向专家学习，把业务知识系统化、专业化，这样开展工作，才有的放矢，找到问题的关键，对症下药，少走弯路，对于干部和下属才有说服力。

#### 二、领导能力需要博大胸怀做内涵

一名领导曾对我说，你的肚子里能容下多少人，就能管理多少人。领导就是一名协调员，是一名和事佬，是去解决问题，化解矛盾，推动发展的。集体是由人组成的，人与人之间相处久之后，总会有不协调的声音，如何化解这些不协调的声音，求同存异，做为领导，就必须具备有博大的胸襟，以问题为出发点，以解决问题为宗旨，对事不对人，把问题引导到正解的路线上来，不因人而异，坚持正确的立场，问题总是能纠正到正确的路线上来的。朱镕基曾说过，“吏不畏我严，而畏我廉，民不服我能，而服我公，公则明，廉则威。”做为一名领导干部，公正廉洁，处事以公，以理服人，必然受到其他同志的尊敬。反之，如果任人为亲，徇私枉法，必然引起干部队伍的不公正看法，滋长歪风邪气，不利于开展工作。

### 三、领导能力需要八面玲珑为润滑剂

记得有一句话是，做事先做人，做人成功，做事便会成功。一个善于处理人与人之关系的人，就必须能成大事。领导的性格有千百种，但就我所接触的人来看，他们都是善于处理人与人之间的关系的。他们工作时认真负责，一丝不苟，平时工作之余，性格随和，善于交际，与同事、朋友能交心。他们言行一致，知行合一。同事与之相处，没有压力，没有高高在上的感觉。要善于发现人才，对于有才干的干部，要重点培养，加压加担，要给他一个成长的机会与平台，培养他、教导他。而对于小人，则要敬而远之，找合适的机会教育他，让他明白成绩是做出来的，能力是在工作中体现的。

### 四、领导能力需要效率优先为加速器

领导承担着更大的压力，要要对工作负责，对上级负责。必须要有效率优先的原则，效率体现能力，专业体现水平。现在领导力都讲究执行力，要善于如何开展工作，如何把重担挑下来后，把业务在最快的时间内完成，做出特色，做出成绩，就必须做到：一要多锻炼，二是不怕，三是多跑腿，四

是多动脑。千万不要有侥幸的心理，偷懒的心理。好事不出门，坏事传千里，坏的消息更易于传播。细节做不好，就不能做领导，不能成大事。事前多思考，多谋划，事中多注意，事后多检查。把差错降除到零，把工作做得更专业，无可挑剔，这样的工作才体现水平。

## 五、领导能力需要一技之长为个人魅力

人无完人，金无足赤。领导也是人，现实社会是一个信息爆炸的社会，一个领导不可能成为一个通才、全才，样样精通，达芬奇式的人物是少之又少。每一名出色的领导，都有自己的的一技之长，这是领导的魅力所在，也是领导的特点所在。一个领导无特色，无特点的领导，最后也不会留给别人太多的记忆，也注定不能让群众干所信服。古往中来，多少领导，都能在一方面有一技之长，毛泽东诗词、书画，周恩来的处事艺术，温的古诗词艺术。这些都可以让后人所传唱。做为一名低层的领导干部，拥有自己的兴趣爱好，可以让自己的生活更丰富，结交更多的朋友，同时可以也是个人魅力的一个重要方面。

## 领导力培训感悟篇四

而伟大的领导才都具备以下两点：

- 1、知道自己去往何处。
- 2、使他人信服且与之同行。

一个企业的发展离不开愿景，什么是愿景呢？愿景的首要任务就是做企业目标陈述报告。如果你无法将企业的目标流利地背出，也没有将企业的目标景印在名片上，那么其他人则会

认为你简直怪诞荒唐。如何要如此急切地制定企业的目标愿景呢?主要原因是:第一,愿景能使企业与众不同,团结一致。第二,愿景取代原有的束缚员工主动性的管理手册,成为当下最新的控制工具。在一个推崇权力分散的时代,愿景是将每一个人团结、集中起的关键。

一个企业的发展离不开优秀的员工,而优秀的企业,对于员工最激励的一句话就是:你是不可替代的。优秀的企业,会为员工的成功创造机遇。首先是提供优秀的工作环境,使员工有一个积极向上、温馨暖人、激情开放且富有创造力。其次,适当的工作用具,聘请优秀的人员,配备一流的工具,才会卓而有效。接下来,有持续的培训计划,然后,有优秀的合作人员。最后,有让人向往的愿景。引导员工为长远的目标和理想而奋斗。

## 领导力培训感悟篇五

课程改革呼唤学校课程意识的觉知,试行国家课程、地方课程和学校课程三级管理的课程政策,使学校不只是课程的执行者,而且真正成为课程改革的主人。然而,这种变革对学校的行政领导而言,实属一大挑战。没有课程化的培养目标,办学理念便不能得到落实;没有特色化的课程,办学特色就不能得以体现。教师课程领导力,成为教师专业发展的新使命,成为学校内涵发展的核心竞争力。“如何提升教师课程领导力?”已成为当今许多专家、学者以及有志教师们研究的一个重要课题。下面是个人在这方面的一些思考。

课程是指各级各类学校为了实现培养目标而开设的学科及其目的、内容、范围、活动、进程等的总和;领导力是领导者为实现共同理想或目标而影响和改变群体的心理状态和行为的能力;教师课程领导力是以教师为核心的学校课程共同体根据培养目标和办学定位,领导学校课程设计、实施、评价和课程文化建设过程的能力。教师课程领导力是教师专业发展的重要标志,体现教师的领导素养和领导智慧。教师课程

领导力主要包涵：一是课程的解读力，即教师对课程政策的理解，对“三级课程”比较、分析等；二是课程资源的整合力，即对校本资源的有效利用和开发以及对校外资源的统筹和整合的能力；三是课程实施的执行力，即课程的选择、规划、设计以及课程实施的组织、管理能力；四是课程实施的评价力，即对课程实施过程、方法和实施结果的评价以及影响因素的分析能力；五是课程文化的建构力，即如何构建一种开放、分享、共进的课程文化，营造和谐、民主、平等的教研氛围。教师的课程领导力具有综合性的特点，是教师学校管理能力的集中体现。教师课程领导力的形成与发展取决于教师的思想政治素质、教育教学与教科研素质、专业知识的素质以及学校行政管理和实践决策能力的综合素养。教师的课程领导力的强弱决定了学校教育教学工作水平的高低。因此，要提高学校的教育教学质量，就必须提升教师的课程领导力。

一是认识因素。教师受传统观念的影响较大，过去习惯于一切听上面的，对课程建设很少关心，在过去全国学生学习一套教材的情况下，还可以说的过去，新课程改革将课程开发的部分权力下放给了学校，这就逼着教师必需关注课程，就是国家课程也还有一个校本化的问题。

二是经济因素。在经济相对落后地区，政府没有确保学校正常运转的经济支撑，因此，教师的主要注意力在谋求学校生存上的经济问题，“争取社会支持能力”就显得特别重要。

三是教师领导水平因素。现实中有许多教师忙于应付日常事务，不能抓大放小，或者说不知何为大小。教学问题交由分管教师去做，自己不能沉到教学一线。

四是教师课程领导能力因素。教师不知如何建设课程管理课程，学校以教学为中心，怎样通过课程建设引领教学，促进教学质量的提高，教师往往认识不到，也没有这个能力去领导。



## 1、专家引领、对话共生。

学校可以聘请专家到学校开设课程理论与实践问题培训班，让教师接受较为系统的课程领导培训，或者派一些学校领导、骨干教师参加新课程的有关培训，提高他们的课程认识能力，学会从理论上去把控学校课程的设计、执行与评估，以及对课程的判断力。

学校的课程理念从哪里来？学校的课程执行策略从哪里来？学校的课程评估如何进行？这一切一切的问题，都需要学校营建一种课程对话的机制，让人人参与到学校的课程规划、实施和评估中来。也正是有了这样的机制，学校中每一个成员的课程领导力就在这种对话中生长起来了。比如，学校要设计综合实践活动课程，可以采取全校课程设计招标的办法，让学校内的各种团体设计方案，然后通过对话、整合，形成一个大家认可的课程设计、执行和评估的体系。在这个过程中，不知不觉地提高了每一个参与的教师的课程领导能力。

## 2、实验培育、文化滋润。

在课程领导力还比较低下的学校，可以采取“从小到大”的办法，先对一些难度不大的单项课程进行改革实验，在实验中培育学校领导和教师的课程领导力。比如，学校开设选修课，可以先在部分班级中实验，让参与的老师制定选修课的课程方案、课程标准，以及评估措施，并逐一落实。让参与的学校管理人员和教师在实验的过程中学会拟制课程方案、课程标准和评估指标等。这种实践培训的办法十分有效，也是学校提高教师课程领导力的重要方法。

课程领导力，从表面上看，是一个课程领导的问题，而深层次来思考，是一个文化问题。学校有什么样的文化，就有什么样的课程领导，继而就有什么样的领导能力。学校成员有什么样的文化素养，学校就有什么层次的课程领导文化，也就有什么水平的课程领导力。因此，学校课程领导力的提

升“功夫在诗外”，需要不断提升所有成员的文化素养。在建设学校课程领导力时，我们一定要同时加强学校的文化建设，提高全体教职工的文化素养。

### 3、执行提升、制度保障。

要让每一个课程执行者在执行中思考，在执行中调整，有意识地在执行中发展自我的课程领导力。

随着新课程的改革，带来的视野和问题也会越多越复杂，仅限于领导者个人的能力是无效的，甚至会制约学校课程的发展。优秀的学校领导人无一不重视流程的设计，而非仅限于人际交往的层面。只有运用程序和系统制度，才能更好地发挥实际的引导作用，才能让学校具有较强的课程领导力。因此，一所学校的课程领导力还体现在课程制度的建设与完善上。

### 4、领导设计、统一管理。

一个组织能够很好地发展，往往是因为这个组织知道明天会朝哪个方向发展，也就是说有明确的愿景以及达成这个愿景的思路。学校要建设自己的课程领导力，也需要有自己的梦想，有自己的课程领导设计。

学校的课程领导力往往受学校管理机构的制约。好的学校管理机构会提升学校的课程领导力，反之，则会阻碍学校课程领导力的提升。学校课程领导力是一种团队的能力，它需要发挥团队中每一个成员的作用。他们被什么样的学校管理机构组织起来，直接影响到他们能力的彰显。因此，我们要竭力建设适合学校课程领导和提升课程领导力的机构。比如，学校成立专门的课程管理机构，负责对学校课程的管理和领导。总之，提升教师课程领导力是提高学校教育教学质量的重要保证。

## 领导力培训感悟篇六

这次领导力提升培训内容涵盖面广泛，涉及面深入，用深入浅出的语言、生动浓厚的课堂氛围、精彩的领导力培训案例分析。让我从不同角度去体会最新的管理知识、领导理念，进一步拓宽了视野，升华了心灵，使我对企业管理的思路、观念与领导力思维方式的认知都得到了一次全面的更新和提升。通过这次培训，丰富了知识，转变了思想，提升了观念。让我深刻的体会到，领导力对我们今后工作经营上的重要性和迫切性。尤其是面对燃气市场在新疆日益激烈的竞争局面，如何通过加强领导力加快公司发展至关重要，通过这次学习，让我深刻的认识到公司只有通过提升领导力加强企业管理才是生存、发展并获得成功的坚实保证。

回顾起两天的学习内容，针对自己的实际情况，我总结如下几点体会：

第一、有多少个领导者就有多少种领导模式。具有随机、非模式化的特征。领导模式就是领导方法，哪位领导者在错综复杂的矛盾中抓住了主要矛盾，他就能把领导艺术演绎得出神入化。例如，牵牛要牵牛鼻子，十指弹钢琴，统筹兼顾，全面安排，这些就是所谓的模式化。领导艺术是指在领导的方式方法上表现出的创造性和有效性。一方面是创造，是真善美在领导活动中的自由创造性。“真”是把握规律，在规律中创造升华，升华到艺术境界；“善”就是要符合政治理念；“美”是指领导使人愉悦、舒畅。另一方面是有效性，领导实践活动是检验领导艺术的唯一标准。

戈尔巴乔夫领导苏联解体不能说是成功的领导，霸王别姬也不能说是成功的领导艺术。领导艺术是领导者个人素质的综合反映，是因人而异的。黑格尔说过：“世界上没有完全相同的两片叶子”，同样也没有完全相同的两个人，没有完全相同的领导者和领导模式。有多少个领导者就有多少种领导模式。领导艺术是指领导者具有创造性的领导才能、技巧、

艺术和方法。主要包括：决策的艺术、创新的艺术、应变的艺术、指挥的艺术，抓总的艺术、统筹的艺术、协调的艺术、授权的艺术、用人的艺术、激励的艺术。领导艺术是一个过程，是一个很复杂的过程，它通常情况下包含了三个部分的内容，追随者，就是说领导一定要有追随者，还包含了清醒的复杂性，比如说组织，还有外部的性写清醒，幸得是，最后是领导者本人，领导并不是在真空中进行的，他们与环境还有与跟随着相互作用，所以说当大家看到书店里所有这些书的时候，你可能读到是的一个领导在一件事情、在一个公司的时候，是怎样的，但是你却不知道这个课程是怎样设置出来，因为是一个很复杂的过程，领导艺术是一个很复杂的过程。领导者是人，但是领导艺术却是一个过程。

第二、信念比指标更重要，每一个企业的领导者都应当把坚持正确的信念，恪守以诚信为本的价值观放在所有工作的第一位，不能只片面地追求某些数字上的指标或成绩，或一切决策都从短期利益出发，而放弃了最基本的企业行准则。

第三、人才比战略更重要，没有人才作为基础推动，再壮丽的企划也只能是一纸空文。在21世纪，无论怎样渲染甚至夸大人才的重要性都不为过。21世纪是人才的世纪，21世纪的主流经济模式是人才密集型和智力密集型的经济。拥有杰出的人才可以改变一家企业、一种产品、一个市场甚至一个产业的面貌。例如在google公司最顶尖的编程高手jeffdean曾发明过一种先进的方法，该方法可以让一个程序员在几分钟内完成以前需要一个团队做几个月的项目。他还发明了一种神奇的计算机语言，可以让程序员同时在上万台机器上用最短的时间完成极为复杂的计算任务。毫无疑问，这样的人才对公司来说是有非常特殊的意义的。

第四、团队比个人更重要，在任何一家成功的企业中，团队利益总要高过个人。

第五、授权比命令更重要，管理需要给要员工更多的空间，

只有这样才能更加充分地调动员工本人的积极性，最大程度释放他们的潜力。放权的管理会越来越接近于员工的期望，是最为聪明的管理方式。

第六、平等比权威更重要。在企业管理的过程中，尽管分工不同，但管理者和员工应该处于平等的地位，只有这样才能营造出积极向上、同心协力的工作氛围。

第七、均衡比魄力更重要，很多人错误地认为，做领导就必须高调，有魄力，像一个精力充沛、一呼百应的将军一样。而最好的领导不是那种最有魄力的领导，而是那种具备了很好的情商，能够在不同的个性层面达到理想的均衡状态的“多元化”管理者。均衡的、多元化的管理者善于用理智的、全方位的思维分析复杂的情景，并针对不同类型的团队，或团队的不同发展阶段灵活选择管理方式。

## 领导力培训感悟篇七

通过这次领导力培训，对全省社会组织负责人提高学习能力、执行能力、协作能力和创新能力提出了明确的要求，使我进一步理解和认识到领导力培训对社会组织负责人的重大意义，特此分享我培训完的心得体会。

2019年11月29日-12月1日，我有幸参加了甘肃兴邦社会工作服务中心举办的《2019年社会组织负责人领导力培训》，培训过程中，时间短、任务重，但是通过团队协作，我们都圆满的完成了任务，在短短三天的时间里，我学到了很多，这场培训让我收获颇多、受益匪浅。

通过学习培训，使我进一步增强了对学习重要性和迫切性的认识。培训是一种学习方式，是提高社会组织管理者素质的最有效手段。开场的破冰活动，甘肃兴邦白晓荣老师通过“快速说出我是谁旁边的谁”这个小游戏，让大家迅速认识，在这个环节中，我们在最短的时间里对身边的几个伙伴

都有了笼统的认识。破冰环节，组委会通过抽纸条的方式给大家布置了“国王与天使”的作业，要求大家在三天培训结束后通过细微的观察猜出自己的天使是谁。接下来又布置了筹资和关系的作业，这些小任务的布置，体现出了甘肃兴邦在组织培训时的良苦用心之处，最终目的不是完成任务，而是让大家在三天的培训时间里抓住每一次机会了解其他组织，取其精华，去其糟粕。

通过学习培训，使我清楚的体会到要不断加强素质、能力的培养和锻炼的重要性。

因为自身原因，我已经有3年多没有参加过类似的社会组织培训。这次的机会，对我来说也是一种挑战。面对全省社会组织界的各位前辈，内心的胆怯总是有的。脱离社会组织培训时间太久，对各个机构的了解以及政策的熟知都有些生疏，但是短短三天时间，让我学习到了很多知识。张丽宏老师从《领导力概念》、《第五级领导力》、《什么是领导力风格》、《领导力行为实践》、《高效组织领导》等各个方面，从自身举例子，又从身边的事件说起，几堂看似很复杂的课程在她通俗易懂的讲授中源源不断的灌输在了我们的大脑里。

通过学习培训，让我体会到全省社会组织上下一心、共度时艰、共谋新的发展。

在参加培训的过程中，会务组把我们所有学员分成了6个小组，我很荣幸被分到了第五小组。分组成功后，我们在自己的小组里各自详细的介绍了自己还有自己的机构，通过介绍，我们对彼此都有了一个详细的认识，最后大家一致推选资历最深、机构发展较快的庆阳市汇泽社会工作服务中心姬怀渊老师为我们的组长。在后续三天的培训里，组长也发挥了他的职能，赋权给我们每一个组员，我们也各自发挥优势，哪个任务谁擅长谁就上，在大家的多方协作下，我们顺利完成了老师布置的各项任务。甘肃兴邦的这次培训，通过破冰、分组等各个环节，把全省社会组织凝成了一股绳，抱团才能取

暖，合作就是力量。

通过培训，让我重新认识了自己，在今后的工作中有了新的方向。

本次培训，张丽宏老师通过对我们进行disc性格测试，让我们清楚的认识到自己是什么样的人，自己的缺点和优点都是什么？又通过画平衡轮的方法，让我们为自己的生活、情感、家庭、健康、工作等等各个方面打了分数，在新的一年里我们为各自想要的分数做了调整，通过这个方法，让我对自身有个全面的了解，也为下一年的工作生活做了打算。

总之，通过这次培训，既增长知识、明确目标，又学会了诸多方法和不断提高的途径，明确了今后的工作重心和工作思路。我要通过这次领导力学习，不断加强自身素质修养和管理水平提高，立足本岗、开拓创新，尽职尽责干好本职工作，为全省社会组织的发展贡献自己的力量！