

领导力培训心得体会

领导力培训心得体会(15 篇)

有了一些收获以后，可用写心得体会的方式将其记录下来，这样就可以总结出具体经验和想法。那么问题来了，应该如何写心得体会呢？以下是店铺整理的领导力培训心得体会，仅供参考，希望能够帮助到大家。

领导力培训心得体会 1

前几天参加了方光华老师的《西点领导力》的课程，在此，特将3天2晚的领导力培训心得写出来，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，算是我对企达的弥补，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：“算盘”与“论语”

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，学会运数字、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：综合能力全面提升

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。

运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。

领导力培训心得体会 2

7月15日，我非常荣幸成为广州市选拔的53名优秀少先队干部领导力培训的导师。能够成为为数不多的几名导师中的一名，和孩子们共同互动与成长，是我们彼此的幸福。在精彩的互动中、在热情的课堂中，我的提问与孩子们的精彩回答，仿似大会堂的童声交响乐，此起彼伏，动人地回旋在宽敞宏伟的广州市少年宫少先队队部室！教学虽然结束了，但孩子们的蓬勃与向上的精神，他们精彩的教学反馈，让我不禁记录下这些优秀儿童的共同特质，让更多家长、老师了解到个性、素质、能力的培养在儿童成长中的重要性，在与孩子的相处

中更多鼓励儿童发言、实践与解决问题的能力。不要担忧儿童在独立过程中难免的失败，因为这是成长的过程，我们需要做的是陪伴孩子们的成长、引导孩子们的成长、鼓励孩子们面对成长历程中的每个挑战。

在教学互动中，我聆听到、观察到这些选拔出来的优秀少先队干部有如下这些共同特质：

- 1、个性活泼、思维活跃、反应迅速；
- 2、勇敢挑战、不惧不同的尝试；
- 3、自信、大方，乐于分享成长中的各种经验与体会；
- 4、纯真、正直、善良，有一颗朝阳般充满热量与能量的心；
- 5、语言表达能力强，具有丰富的词汇与组织能力，善于表达思想与内心的感受；

在这里分享其中与孩子们互动的点滴，在我问到孩子们：“在担任少先队干部工作中，你是如何看待自己的角色与工作的？”孩子们的回答是精彩的，他们说：

- 1、在协助老师的工作中，锻炼与提升了我们自己的能力；
- 2、是实现老师与同学们交流、沟通的一座桥梁；
- 3、是友谊的使者，不但在学校里能实现这样的角色，在更多的交往领域也能实现友谊的互通；
- 4、用自己的童心理解童心，用童心呼唤童心，把老师安排的任务以儿童的角度与方式带动同学们一起去实现。

或许我们从这些点滴中能了解到孩子蓬勃的原因了，是热情、热心在燃亮了孩子们的生命；是童心的健康成长，在让孩子们在成长中不断发展自我、锻炼自我、发挥自我！愿社会能更多从童心的角度开展教学、开展对儿童的培养工作，从个性、素质、能力等育人的角度关注孩子，而不是只看到课本知识的学习，让儿童为成绩、升学焦虑与担忧，这些是对童心的损害，让他们失去自我成长的力量。

点滴的分享希望带给用心爱孩子的家长与老师有多一些的角度，共同为孩子们建造天使的成长乐园！

领导力培训心得体会 3

通过参加刘田老师关于“卓越领导力”培训课程学习，使我感到受益匪浅，使自己对现代企业科学管理理念有了一个初步了解和新的认识，在今后的工作中也有了明确目标。今天试将对本次培训心得体会和几点思考整理如下，与大家共享。

本次培训主要内容就是如何用现代企业科学管理理念和管理制度打造出一个成功的企业，其核心目标就是如何挖掘员工的潜在的领导力，使其在各自的工作岗位上都上都能担负起相应的职责，成为一名卓越的员工，进而塑造出一个优秀的团队。以下是我所学习到的现代企业管理的几个要点：

一、企业的核心：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。

二、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。

三、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我在本次培训中体会最深的一点。

四、加强员工领导力的建设：

员工领导力建设就是贯彻以人为本的理念，强调每一名员工都是企业的主人，每个员工在工作中都应该是主动者，都是自己的领导，都需要对自己的业绩负责，培养员工的领导力，使其成为卓越的管理人才，最终目标就是打造一个卓越的团队。

最后我借鉴美国西点军校的四条管理理念来描述一下我心目中一个成功团队所应该具备的几个方面

一荣誉原则：珍惜企业荣誉，以能在该企业为荣，把维护企业的声誉看作是至高无上的原则，这也是一个企业员工的领导力和主人翁意识的具体体现。

二团队精神：企业内部员工要善于沟通善于合作各部门之间要有一个互为服务关系，紧密团结向一个共同的目标去努力奋斗积极进取。

三不断提升自己：这是每个企业每个员工都必须具备即基本要求，不断进步不断创新才能保持一个企业的青春活力，才能立于不败之地。

四永不放弃：不抛弃、不放弃、不达目标永不言败！

领导力培训心得体会 4

有幸参加了一场关于“领导力、执行力”的培训，通过刘老师图文并茂、深入浅出地讲解，让我对中层领导干部的角色认知、领导方法有了进一步的认识。

作为公司部门负责人，对自己的角色定位曾经迷茫过，我到底要做什么？怎么做才能完成领导交办的任务呢？刘老师“敬以对上、仁以对下、严于律己”短短十二个字概括了中层领导承上启下的中枢作用。中层领导作为公司的骨干群体、中坚力量，是领导者与被领导者双重身份的统一体现，要全面掌握公司的发展方向，准确把握上级领导意图，在本部门职能范围内，积极为公司、部门、项目部提供相应的信息支持、人员配合、职能完善等服务工作。

如何更好地带动本部门工作，更好地服务于公司发展要求，是成本管理部一直在思考的问题，具体到工作中，就是要做好对于 30 万以上的劳务、专业分包的招标管理，做好 30 万以下劳务、专业分包的价

格审核，对各项目月度成本核算进行监督，保证项目承包协议书签约率 100%。

管理的方法很多，要想灵活掌握和具体运用必须坚持整体性原则，即抓全局、抓重点、抓薄弱环节。古人常说“不谋全局者，不足以谋一域；不谋长远者，不足以谋一时”，但如何才能抓住全局、重点和薄弱环节呢？

成本管理部的重点工作，首先是以工程造价为主要核心的招标定价工作，特别是土建劳务分包、专业分包价格的谈判与确定，控制好了劳务、专业分包单价，项目成本就可有较大的下降，但价格控制是多方面的，需要多部门联合、多方论证、多方协调才能完成；同时价格控制是一个动态的管理过程，需实时监测、灵活掌控。其次，就是以项目承包协议书为管理重点的项目成本核算工作，通过与项目部签订项目承包协议书，明确对项目管理者指标、要求，使其全副身心地投入到工作中。

成本管理部的薄弱环节，应属投标控制价的确定。首先要必须了解各工序的施工过程，掌握工程材料、人工、机械的成本价，在与分包价格谈判中就能知己知彼，掌握价格谈判的主动权；其次是强化项目人员的成本意识，项目成本管控是项目部全体人员共同的职责，项目人员要人人熟悉合同，明确职责，强化责任，将成本管理贯穿到日常生产经营的各方面上来。

通过这次培训，让我对自己的角色定位、领导方法有了更加深刻的认识，对领导力的贯彻和执行力的落实有了进一步的了解。我相信在以后的工作中，在公司领导的带领下，在正确发展战略的指引下，本部门能够更好地服务于生产，帮助项目部降本增效。

领导力培训心得体会 5

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，你可能读到的是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

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 **Jeff Dean** 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。

深有体会。

一、短期培训方式深受欢迎。

基层领导干部，都身处工作生产第一线，平时工作忙，事务多，很少有时间有精力放下来静心学习，也很少有机会到人民大学这样的高等学府学习培训。培训班采用短期方式，使我们能暂时放下工作担子，安下心来学习，远离岗位，避免一切干扰，对基层领导干部来说，是一次难得的机会，我们欢迎今后多举办这样的短期培训班。

二、学习内容丰富，受益匪浅。

这次领导力提升培训，尽管培训时间不长，但是安排的学习内容涵盖面广泛，涉及面深入，很丰富，而且很实用。尤其是专家老师们的精彩讲课，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高绩效团队建设、有效提升领导力、跟毛泽东学领导、现代人力资源管理新课题、商务礼仪、战略思维、压力管理与阳光心态和危机公关与媒体等课程，最新的管理知识、领导理念，进一步拓宽了视野，升华了心灵，使我在提高管理能力方面开阔了思路，增长了见识，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。

三、结合实际工作，学以致用。

参加培训后，领悟到了一些领导艺术、工作思路和方法。我深深体会到繁忙的工作，要靠科学的决策以及用人艺术、待人艺术和处事艺术，充分发挥全体干部、职工的积极性，把自己从繁琐的事务中解脱出来，着力抓方向、抓落实、抓督促，就会呈现纲举目张局面。通过这次学习培训，使自己增长了知识，开拓了视野。思维方式受到了更多的启发。以前比较容易满足于个人的业绩和企业的成就。考虑问题、处理事情往往是本位主义优先。在当今市场竞争日趋激烈和科技创新日新月异的社会里，各种关系的调整也正处于一个磨合期，谁能抓住机遇，谁就能赢得生存发展的空间，因此必须解放思想，从小处着手，大处着眼，审时度势，把握机遇，不断超越自我，在实践中不

扎实推进各项工作持续稳定向前发展。学习培训是提高各方面能力的有效办法，但是平时坚持自学、经常学、系统学更不可缺，我将以这次培训提高为基础，养成良好的学习习惯，树立良好学风，不断在工作中学习，在学习中不断提高自己各方面能力。篇五：《课程领导力培训》学习体会王磊

7

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。领导艺术是个人素质的综合反映，是因人而异

完全相同的两个人，没有完全相同的和领导模式。有多少个就有多少种领导模式。领导艺术是指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。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

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。

8

在小学时光的最后一个综合实践活动中，我们高年级的同学参加了军训，军训？那不是很累？对，是很累但它让我的身体变得更加强壮了，行为也规范了，还让我学到了很多很多能让我一生都受益无穷品质和能力。

最让我刻骨铭心的还是结营仪式的最后一个活动“责任心与领导力”的训练。这天的天气很晴朗，虽然很多云，但这并不能阻止太阳在散发着强大的光芒。我们正在烈日炎炎的阳光下做训练，头顶上的汗水低下来的声音已经是我们的家常便饭了。“现在开始结营仪式的‘责任心与领导力’训练！请各班到指定位置。”在园山青少年活动基地的天空中回荡着这句话。

给我们做演讲的是一位教授，教授要我们每一个班产生出两位领导，我很荣幸被主教官点名让我担任其中的一位。当时我想：我一定要做好自己应有的责任，给同学们树立一个榜样。这个训练的规则是这样的：只要在训练的过程中，有一个同学错，作为领导的我就跑一圈，十个同学错，就跑十圈，那是多么大的运动量呀！“好累呀！”我不禁小声嘀咕了一句，但我立即反悔了：呀，呀，呀，我在说什么呀，怎么能这样呢？我是领导，同学们做错了，我应该为这件错事受到应有的惩罚。那么，在生活中，只要我们做错了一件事情，父母是

有些同学一回到家，放下书包，做到沙发上，就说：“妈妈，我好渴，快给我一杯水。”当你说出这句话的时候有没有想过，妈妈刚上班回来也很累呀！可是她并没有先休息，而是先倒水给你喝。如果你去问她，这是为什么呢？也许，她只会由衷地告诉你一句最简短也是最让我们很难理解的话：“因为我是你的母亲！”

在生活中，每一个人都回有自己的责任，比如：学生的责任是好好学习，医生的责任是治好病人，警察的责任是为人民服务。我们现在的责任就是学习，不要浪费童年的时光，一定要！努力，努力，再努力！做好自己应有的责任！

可以说这次的训练让我认识了自己，也可以说这次的训练完善了我。无论怎样，我坚信，通过自己的努力，我一定会成为国家的有用之才！

9

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。

一、对教师课程领导力的理解

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。

二、影响教师课程领导力的因素

陈玉琨教授指出：教师的核心竞争力是课程领导力。应该说这一论断是非常正确的，牢固树立这一观点，对新课程改革的推进、学校的发展、教师的发展和教师自身的发展都有着积极的意义。但是，在现实中教师课程领导力往往不是那么突显，个人认为影响教师课程领导力的因素有四个方面：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。

三、提升教师课程领导力的策略

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/527124113044006140>