

最新卓越医生教育培养计划 打造卓越执行力心得体会(汇总10篇)

在现代社会中，人们面临着各种各样的任务和目标，如学习、工作、生活等。为了更好地实现这些目标，我们需要制定计划。通过制定计划，我们可以更加有条理地进行工作和生活，提高效率和质量。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来看看吧。

卓越医生教育培养计划篇一

通过两天的培训，深深感悟的一个企业的执行力好与不好，关系到企业的成败。针对我们公司的现状，发现执行力不好的缘由，和进步执行力的建议。

1、执行力好与不好在于：沟通企业执行力不好，其中最大的题目源自于沟通，也就是说执行者没有弄清楚整个事情的来龙往脉，就开始执行操纵。这类错误几率肯定非常的高。有的时候，不是不想弄明白，而是在特定的执行环境下还没有弄清楚就使然。

2、进步执行力的措施

一是管理者常抓不懈，管理者对政策的执行不能始终如一地坚持，致使即便有好的制度、规定也得不到有效的执行。

二是出台管理制度时要严谨，假如常常朝令夕改，就会让员工莫衷一是。

三是制度本身分歧理，缺少针对性和可行性，或过于烦琐不利于执行；执行的进程过于烦琐、分歧理。

执行力不是为领导而做，而是为企业而做。做企业最根本的

目的是为了盈利，员工的工作是贯彻好企业的经营方针，而不是哪一个领导的一句话。我以为，坚定执行哪一个领导的一句话，而不顾企业的根本利益、企业的发展和对企业带来的负面影响，这类做法恰恰不是为了企业斟酌，恰正是利己的作风，是为了自己而做。假如这类氛围得不到遏制的话，就会蔓延到每个干部，终究致使企业的利益受损。

3、鼓励是进步执行力的重要因素

奖罚要分明，该奖的及时奖，奖得兴高采烈；该罚的及时罚，罚得胆战心惊。

卓越医生教育培养计划篇二

亲临其境，才能获得真知。本书的作者很好的验证了这一结论——汤姆彼得斯和罗伯特沃特曼的《追求卓越》开启了商业管理书籍的第一次革命，真正将管理的科学性与艺术性密切地结合起来，成为轰动整个管理世界的经典法则。两位作者花费数年时间，辗转美国各地，深入企业进行调查研究，综合了数百个大小公司的第一手材料，最后筛选出43家优良“标本”，进行解剖和探究。样本涉及制造、信息、服务、销售、交通、食品等诸多行业，包括大名鼎鼎的ibm□通用电气、惠普□3m□麦当劳、宝洁等。

在企业的发展过程中一定的定量分析是有必要的，但作者反对的是盲目的分析，是太过复杂而没有实际用途和太笨拙而不够灵活的定量分析。试图对本来就不可知的一一例如当产品的最终用途还不可知时对市场做出详细预测，做出精确的分析。作者尤其反对目的在于通过控制来指导企业发展，而不参与具体的实施过程的幕僚人员来安排操作者这类分析。得州仪器的柏特里克鉴定的认为：“实施计划人必须是制定计划的人。”作者也反对这样的情况，当计划开始时，行动已经停止，这种“综合症”经常可以看见，很多一心想把工作做好的一线经理被总部幕僚人员弄得心灰意冷，这些幕僚

总是找一些理由来证明什么事不能干，因为这些经理人没有办法证明他们采取的方法会起作用，幕僚人员为了安全起见，否定了他们的设想。当这种势力盛行时，就会窒息公司的主力 and 创作精神。要正确的执行理性主义。

在传统的管理模式里，运用最理性的分析方法建立模型，进行全方位的可行性研究，报告会涉及到所有方面的所有可能出现的情况和问题。于是为了解决这些可能出现的情况，我们发展出更加复杂的系统，进行更加复杂的分析，这就陷入了一个怪圈，那就是我们只有在确保万无一失的情况下才会放手去做，产生的结果就是我们花费大量时间和精力撰写报告、分析问题、开发系统，却迟迟不肯动手去实践。事实上，太过理性主义的取向会让我们裹足不前。因为它会使各种情况里的活性元素被破坏殆尽。遗憾的是，大多数企业都信奉这种僵化的模式。很多公司对制定计划的兴趣，远大于制造畅销的产品，碰到问题时，坐下来进行规划，最受大家欢迎。因为这样不但可以产生知识性的回馈，而且无须面对实际运作上的压力，正式的长期规划几乎都会导致过度重视技术面。卓越企业则不同。它们的理论是，“实践!而不是空谈。”就算是一小步，唯有让人们采取行动，才能取得成就。当然，伴随着实践，失败也随之而来。实践，或者说实验，总是能和失败成为孪生兄弟。让我们看看那些平凡的企业遇到失败时的做法。毫无疑问，他们会召开会议，这是必须的。因为开会和分析的序曲。然后是批评，这个企业人人自危，不敢创新。因为创新意味着可能失败而失败恰恰是万万不被容许的。事实上，在企业里，如果不多尝试，勇于失败，然后再进行尝试，自然什么也学不到。诀窍在于达成共识，明白哪一种失败是可以接受的，哪一种会导致灾难性的后果，要达到这个地步并不容易。不过不要自欺欺人。分析做得再多(特别是市场研究)，都无法激发出真正的创新。

卓越医生教育培养计划篇三

在公司开展的各类培训中，令我体会最深的是老师的《团队

的建设与执行力》培训。通过他的教学及为教学精心准备的课堂游戏，我第一次感受到了团队构建及管理的艺术，受益匪浅。

时下，随着“团队”一词成为时髦用语，它开始替代适用面更广的一个词：“团体”。无论讲团队还是团体，似乎都是流行所至，并没有什么实质性的区别。如果两者有区别的话，在我看来也至多是团体的人多一些，团队则人少一些，似乎只是规模大小的问题。而所谓的团队精神也不外是集体精神、合作精神的翻版等等。

什么是团队精神，可谓是众说纷纭。但我觉得，团队精神就是公司上下目标一致、协同共进。就如航行于大海中的舰队，有智慧舰长的统一指挥，有勇敢船员的群策群力，在这艘船上，每一个人都发挥着重要的作用，所有人都缺一不可。因此，优秀的企业家都深深地懂得团队精神的重要，任何一个成功的企业都有一个与企业文化一脉相承、卓尔不群的团队精神。

小溪只能泛起美丽的浪花，它甚至_不了我们儿时纸叠的小船。海纳百川而不嫌其细流，惊涛拍岸，形成波涛汹涌的壮观和摧枯拉朽的神奇。个人与团体的关系就如小溪与大海的关系，只有当无数个人的力量凝聚在一起时，才能确立海一样的目标，敞开海一样的胸怀，迸发出海一样的力量。因此，个人的发展离不开企业的发展，每个员工要将个人的追求与企业的追求紧密结合起来，并树立与企业一起风雨同舟的信念。只有这样，企业和员工才能真正得到发展。

通过培训，我懂得了作为团队中的一名成员，应当树立自信、以迎接成功。因为自信是一个人成功的起点，只有自信的人才能为自己创造机会，把握机会，使自己得到锻炼，从而不断提升自我。在培训的过程中，翁丹宁老师讲了这样一个故事：一个小孩子由于学习成绩不好，老师和家长就叫他笨蛋，这样久而久之，小孩子也认为自己是个笨蛋，因而做任何事

都失去了信心，总认为自己是什么事也做不好的。长大之后，偶然在一次智商测试时，测试人员对他说：“你的智商超过了___，你是个天才！”面对这一切，这个人真是难以相信：“我是个笨蛋，又怎么会是天才呢？”这正是“输入决定输出”，一次次“笨蛋”的输入毁掉了一个“天才”。人们常说：谎言讲一百遍也会成为真理。如果我们把“笨蛋”换成“天才”不断地激励这个孩子，那么结果会是怎样呢？真正的自信是靠成就感维系的，有信心还要凭借毅力和热情才能获得成功。自信的同时我们更要用一颗平常心来看待一切，其实，人与人之间差别最小的是智力，差别的是毅力与热情。只要我们能够相信自己，拿出毅力和热情去做事，真的会无往而不胜。

在分组相互配合达到目标的游戏过程中，我明白了团队精神的基础是“挥洒个性”而不是“消弥个性”，不是在成员间求“同”的结果，而是在成员间求“和”的结果。这发扬了中国的优秀传统：“和而不同”。团队成员共同完成目标任务的保证在于才能互补，发挥每个人的特长，并注重流程，使之产生协同效应。这种协同效应也就是指合作精神。

曾经在一本书上读到过这样一句话：“不凡的业绩，源于非凡的团队精神。”我认为讲得很好。一个团队中，成员必须并肩作战效率才会高；同样，组成整个组织的所有团队都需要配合。高层管理者需要团结所有的团队形成一个相互配合的组织，团队建设也鼓励成员们检查他们是怎样在一起工作的，查找不足之处，发展更为有效的协调方法，使之建立起更高效、高绩效的团队。

卓越医生教育培养计划篇四

我有幸参加了集团组织的关于打造卓越团队学习培训活动，使我感触很深，受益匪浅，对自己的人生价值、工作态度、同事间的协作精神和对工作的责任感等方面都有进一步的提高。我就参加这次学习谈点自己粗浅的体会。

首先，我要说的是一个责任问题，一个好的团队，要有一个好的凝聚力，同时凝聚力也是做好工作的关键所在，就拿我们集团来说，我们集团是一个大的团队，但他又是有无数个小的团队组成，我们每个人又是这些小团队的一员，而在这个团队里，我们每个人的责任心显得尤为重要。责任感既包括对自己言行和人生道路承担责任的态度，又包括对自己履行职责的过失和责任的态度；既包括对自己负责的意识，也包括对他人和社会负责的意识。只有责任，才能让每个人拥有勇往直前的勇气，才能使每个人产生强大的精神动力，才能使每个人积极投入到工作中去，并将自己的潜能发挥到极致。事实上，责任与权力也是相辅相成的，只有那些勇于承担责任的人才有可能被赋予更多的使命，才有资格获得更大的荣誉。在我们日常的工作中，我们要做一个有责任心的人，时刻遵循“敬业、热忱、主动、忠诚”，力争把细节做到完美。并在责任感的驱使下，积极挖掘自我潜能，更加勇敢、坚韧和执著，从而充满激情地勤奋工作。

决定着其工作的好坏和成败，所以说我们每个人不但要有超强的责任意识、更要有坚忍不拔的毅力和实现承诺的勇气，才能为自己的各项工作奠定良好的基础，真正实现自己的人生价值。其次、我要说的是感恩问题，我们不但要用一颗感恩的心来回报于社会，回报于我们的企业，回报于我们的亲人、朋友和同事。其实，感恩说起来容易，做起来难，感恩是积极向上的思考和谦卑的态度，它是自发性的行为。当一个人懂得感恩时，便会将感恩化做一种充满爱意的行动，实践于生活中。一颗感恩的心，就是一个和平的种子，因为感恩不是简单的报恩，它是一种责任、自立、自尊和追求一种阳光人生的精神境界！感恩是一种处世哲学，更是一种生活智慧，感恩使我们学会做人，成就阳光人生的支点。我记得我们在做另一个叫茫茫人海的游戏时，当自己把自己的眼睛用黑布蒙住，四周黑茫茫的一片，什么也看不见，当时自己在想，假如我们的工作、生活也像现在，是不是感到特别的无助，特别的荒凉。正在胡思乱想的时候，我的同事用他一双大手紧紧的握住了我的手，当时我感觉到从这双手传来的力

量与温暖，好像在说，你就放心吧，有我哪，正是这双手慢慢领我一步一步走上走下，慢慢走过了游戏的整个过程，当游戏结束时我们彼此用眼睛互相对视时，好像彼此读懂了对方。从这个小小的游戏中让我领悟了很多的东西，在我们的周围无论是生活还是工作，让我们彼此带着一颗感恩的心，去沟通、去包容、去理解、去支持对方，让我们的心真正的到改变，通过我们心的改变，态度就跟着改变，态度的改变，习惯也就跟着改变，习惯的改变，性格就跟着改变，性格的改变，人生就跟着改变，愿感恩的心改变我们的态度，愿诚恳的态度带动我们的习惯，愿良好的习惯升华我们的性格，愿健康的性格收获我们美丽的人生！

通过这次培训学习活动，使我更加进一步认识到要转变观念、端正态度，要以一个积极的心态和负责的态度去做好自己的工作，同时要在同事之间做好协调沟通，为努力打造一个和谐卓越的团队贡献自己的一份力量。

卓越医生教育培养计划篇五

说起卓越的教师，我还不算很合格，但我一直在努力。

彭兴顺老师的《做卓越的教师》一书让我受益匪浅。如：“教师专业发展的六项修炼”，“做幸福的教师”，“做会育人的教师”，“做会上课的教师”，“做会当家长的教师”等等一些方面具体而详细地介绍了做卓越教师的方法。每一个题目可以说都是我想知道的，都是我可以借鉴的。透过字里行间所表露的热情洋溢的话语，可以感悟到彭老师对我们广大教师的殷切期望、对我们教育教学能力提升的大胆引领。

教育永无止境，教师的成长永无止境，这是我读《做卓越的

教师》这本书最大的收获。

再者，做卓越的教师要学会开心地工作。

干了二三十年教师工作，我体会到要追求的目标其实很简单：努力工作，和学生们一起同成长，共快乐。记得在一次例会中校长曾经说过，要微笑着去面对每一个孩子，其实你自己就是一面镜子。当你真正快乐时，你会用你快乐的言行去感染学生，让学生和你一起沉浸在快乐中。

学会了阳光思考，我们就可以开心地工作，我们的生活就会丰富多彩，心情就会阳光灿烂，就会容易找到“若无闲事在心头，人生都是好季节”的幸福感觉。

卓越是一种主观感受，是一种心理状态，是个人对生活、工作和社会的综合满意程度。因此一个人的是否卓越更多的是由他自身的认识和期望所决定的。总之彭老师的《做一个卓越的教师》陶冶了我的心灵、净化了我的心态、成就了我努力向上的情怀。我会努力做一个合格的卓越的教师。老师们，提升自我，我们将会走向卓越！

卓越医生教育培养计划篇六

这些天一直在看《从优秀到卓越》，感触最深的是作者对于第五级管理人的论述，一个从优秀过渡到卓越的公司，必不可少的是第五级管理人！

这些不计任何功利的人，胸怀大志，不计个人的得失，把自我价值最大实现和公司的前途、未来远景结合的非常紧密，在实现公司从优秀到卓越中奉献自己的才智。

作者把职业经理人分为五级：

第一级是能力突出的个人，这类人特点是拥有过人的才华、

能力、专业知识和技能、良好的工作作风。

第二级是乐于奉献的团队成员，能够融入集体、为集体的目标贡献自己的才智，并与团队成员通力合作。

第三级是富有实力的经理人，能够组织人力和资源，高效地朝既定目标前进。

第四级是坚强有力的领导者。这类人全身心投入、执著追求清晰可见、催人奋发的远景，向更高的业绩标准努力。

第五级是将个人的谦虚品质和职业化的坚定意志相结合，建立持续的卓越业绩。

时常听到的一句话，“一个中国人做事是一条龙，三个中国人在一起做事是三条虫”，这句话对应于经理人的阶层的话，那么太多的优秀中国人还沉沦于经理人的第一阶段，不可能造就一个长久的卓越公司，或许在这个竞争激烈的市场环境，连创建一个小规模的公司都不大可能。

不过在中国这个越来越国际化和全球化市场环境中，打工的白领阶层人数越来越多，相信在未来的二十年中，国内环境会成为第五级经理人的土壤。

第五级经理人拥有全面四级的全部特征，并且具有最突出的两个特点：谦虚和坚定。这也许还不够，作者是说令人折服的谦虚和勇往直前的决心。

领导一群优秀的人的领导者是不是比所有人的更加优秀，把所有的属下当成学生一样教导呢？作者不是这么说，说的是领导者只是令人折服的谦虚，充分发挥下属的才华和能力，靠领导者的谦虚品质和决心及公司的目标来实现团结员工前进。

一本很有价值和见地的好书。

卓越医生教育培养计划篇七

我很有幸参加了6月8号在广电举办的《塑造卓越团队》讲座。虽然只有一天时间，却让我获益良多，深刻的领会到了团队合作的重要性和必要性。

这次讲座跟以往不同，主要是以故事和游戏的形式进行，其中红黑游戏非常神奇。这看似是一个简单的小游戏，却能从游戏里面就能反映出每个人对生活和工作的心态和想法。

在游戏中，大家不约而同的把对方当成了竞争对手，双方一直出红牌，最后的结果是两败俱伤。其实，这里老师并没有设定背景，对方是不是竞争对手完全看自己怎么想。两队可以是竞争对手也可以是合作伙伴。如果把双方看做同一家公司的两个部门，那我们之间的合作就是为了帮公司达到最大的收益。即便是竞争对手，结果也可以是双赢的。但是，最后为什么是一个“双输”的局面呢？是没有聆听，没有人去注意老师讲的“赢的方法是要累计最高的正分”。大家只是忙于聆听自己，而没有多去关注别人。大家都认为自己要赢的话，别人就要输，就想打压其他人，就要与人竞争、比人优胜，而不相信人是可以合作的。就像有些人认为，自己要成功、要有成绩，就不愿看到自己的同伴比自己好，不相信与同伴合作、共同提高，会自己去奋斗得到的更多；有的人知道怎么去赢，却不愿采取行动，因为怕做错、怕被取笑、怕被挑战。这也在现实中有所反应，比如：有的人知道怎么做可以解决工作中出现的问题，却不敢提出好的建议，怕万一做不好被同事嘲笑；而有的人在这个游戏中只做旁观者，看着其他人出丑，他却安全的坐在一边看，自以为是地等着别人输。正如有的时候，只要施以援手就可以帮助别人渡过难关或解决棘手的问题，却袖手旁观，任由事态恶劣发展，认为不关自己的事。

其实，这样的状态不会让自己成功，而是妨碍自己的团队成长。作为团队中的一员，你已经失败了。这就处于双输的境地。倘若团队中的每个人，都为整个团队考虑，不仅会使自己的团队更加强壮，也会提高自己在团队中的声誉，实现双赢。

第二个游戏是将所有人平均分成2组，每组选出一个队长，剩余的人依次报数，哪组报数时间短算赢。如果报数过程中，有抢报、漏报，或是对方报数时本组发出任何声音，算输。输的一方组长需要受惩罚：做俯卧撑。比赛分8轮，第一轮输组长做10个俯卧撑，第二轮输做20个……依次类推。

在比赛过程中，总会因为一个或两个人的很小的差错，就会导致全队皆输。相应的，队长就需要做俯卧撑。其实，输了比赛对组员没有很大的影响，但是队长却要接受惩罚。组员犯的错误越多，组长需要承受的就越重。比赛过程中，因为对方组的频频失误，导致他们队长需要做300多个俯卧撑。我们组也是因为组员小小的失误或是仅仅慢了零点几秒，导致组长要做70个。可能看到这个数字没什么感觉，但是组长在台上真正做的时候，当他们气喘吁吁、大汗淋漓，用尽全身力气，累的趴在台上的时候，大家其实已经意识到，之所以组长要受这些惩罚，是组员的小失误造成的。对于组员来说，微不足道的小失误，落到组长身上确实如此严重的惩罚。这里边组长代表的就是领导，组员代表职员。这场比赛就是我们的工作状态。在工作中，可能对于我们来说是很小的失误或错误，就会给领导造成很大的负担和压力。这些负担和压力，不仅仅是身体上的，更是精神上的折磨。但是领导累的时候，却不能趴着休息，他还要承担着因为我们的失误带来的压力，让工作正常进行。相反，如果大家同心协力，团结起来，做好每个人的本职工作，那么领导就会少做一些“俯卧撑”，多一些喘息的机会。永远不要忽视自己在团队中所起的作用，更要对自己的工作负责。

这次的培训虽然主要让我们体验了2个游戏，但是通过玩游戏

以及周围学员们的表现和游戏的结果，是我感受颇多，也充分体会到团结的重要性。在一个团队中，只要你懂得去付出，对方就会感觉到你的诚意，就会去帮助你，达成双赢的效果；倘若你拿自私去对待别人，那么别人向你抛来的绝对不会是友善，从而进入恶性循环，导致两败俱伤。作为团体中的一员，永远不要以旁观者的姿态，认为不关自己的事，就不去努力，既造成他人的损失，也不会有利于自己。在工作中，只有整个团队团结起来，懂得互相帮助，互相体谅，才能是自己的团队更加强大、更加优秀。那么，作为团队中的一员也会取得应有的成功。

经过此次培训，让我认识到卓越团队需要团结、积极、信任、支持和主动付出，并且要有一个共赢的理念。在以后的工作中，我要积极努力去做好一个优秀团队的一员应该尽到的职责，用我微小坚定的力量支持我的团队，让我的团队更加优秀！

卓越医生教育培养计划篇八

顾客的满意度等于“感受值”与“期望值”的比值，在“期望值”不变的情况下，“感受值”越大，满意度也就越高。那么，如何加大顾客的“感受值”呢？撇开产品本身的普遍功能不说，“服务”所带来的感受就显得愈加重要了。特别是服务人员的参与，一个高素质，有良好服务态度的员工往往能给顾客带来好的印象，增加顾客的“感受值”。联邦快递亚太区总裁曾说过：“我们照顾好员工，他们就会照顾好顾客，进而照顾好我们的利润。”因为服务是通过服务人员与顾客的交往来实现的，服务人员的行为对企业的服务质量起着决定性作用。特别是在现在银行业竞争如此激烈的情况下，做好服务就变得相当重要。我很赞同张芳老师提到过的一名话：“一切为了客户，为了一切客户，为了客户的一切”。我们的服务就应做到：服务细节人性化，服务态度优质化，服务技能专业化，服务方式灵活化，服务效率高效化。

“不要允许自己尽力而为，要全力而为”。曾听说过一个兔子与猎狗的故事。那年冬天，猎人带着猎狗去打猎。猎人用枪击中了兔子的后腿，受伤的兔子拼命逃生，而猎狗紧追不舍，后来猎狗并没有追上兔子，只好悻悻地回到主人身边，猎人气急败坏地骂它没用。而它却不服气的辩解道：“我已经尽力了。”而兔子死里逃生，回到家后，兄弟们都十分惊讶，纷纷问它是什么办法逃生的。兔子说：“它是尽力而为，而我是竭尽全力。因为我知道它追不上我最多只是挨主人一顿骂，但我要是不竭尽全力的话便会失去生命！”这只兔子的话使我感慨万千，是呀，猎狗只是尽力而为，并不认为这有多重要，可是兔子知道如果自己不用所有的力气逃跑，那么自己就会死在猎人手里，它意识到必须拿出所有的力量一搏。回想，在我们学习、生活中也遇到过许多难题，而我们是当竭尽全力的兔子，还是尽力而为的猎狗呢？很多员工都是报着一种“尽力而为”的态度在做事情，认为只要我去做了，做得好与不好却不怎么在乎。仔细想想，这不就是我们停滞不前的原因之一吗？为什么在同样的岗位上有的人通过一年、两年的时间可以迅速成长而有的人却永远是原来的样子，没有丝毫的进步呢？这就跟故事中的猎狗一样，心想做得不好最多挨领导批评两句，又有什么关系呢？我现在深深的意识到，我要当“竭尽全力”的兔子。

简单来说团队精神就是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。任何组织群体都需要一种凝聚力，我们在工作中不是一个单独的人体，我们都是重庆农村商业银行这个大家庭中的一员，我们的个人行为也会影响到整个集体。要想成为成功的、高绩效的团队不光是团队的事，而是团队里每一个人的事，如果我们每一个人都能积极参与团队的每一件事，每一个人都能不用过多的安排去主动做事情，如果我们毫无保留的把自己的经验共享，当别人工作完不成或者出现错误时我们能够主动帮助他解决，像自己的工作一样共同完成，而不是袖手旁观看笑话。实际上在我们的工作中不管那一个同事事情没完成，工作出了差错，我们每一个人都是有责任的，所以大家要主动多沟通，不仅仅是个人与个人之间、部

门与部门之间、员工与领导之间都是必须的。只有大家心往一块走，劲往一处使的时候，我们才会为了目标共同奋斗、共同承诺，才能营造一个和谐团队。

毛病，提倡注重细节，把小事做细……”这段话指出了我们工作中的通病。再高的山都是由细土堆积而成，再大的河海也是由细流汇聚而成，再大的事都必须从小事做起，先做好每一件小事，大事才能顺利完成。

卓越医生教育培养计划篇九

校本培训已接近尾声，形式更加多样，德育工作以更加具体的方式呈现，集思广益，摩擦出智慧的火花，让我们这些年轻教师受益匪浅。

上午我们分组讨论了德育工作如何展开、深入、升华。德育与历史学习有极高的契合性，中华民族的传统美德形成于几千年的历史长河中。史学家钱穆说过：对中国传统文化要怀有温情与敬意。那么我想说我们教师也要对我们的职业和学生怀有温情与敬意。一个不爱岗敬业的老师不可能教出一个好的学生。

教师能够发自内心的热爱岗位和学校，带头做好示范作用，那么学生自然也在潜移默化中得到教育。对待职业我们需要更多的敬意！对于孩子我们更应多一点温情，少年强则中国强，随着社会发展，国家愈发重视孩子的教育，学本理论应运而生。我们要尽人师之责，更应尽人师之心，人格上与孩子们对等，对孩子的发展多一点思考，处理孩子的问题时更多一点温情。没有差学生，只有教不好的老师。

下午的德育工作更加灵活也更加具有现实性，所有两百多名教师被随机分成二十多个班，每个模拟班级的课任教师构成多样。模拟班级的几名老师共同献计献策，如何更加科学的合作完成本班的德育工作。不管是班主任还是任课老师，都

要树立主人翁意识，德育首先要做到一切从接触观察开始，了解班级学生的家庭状况和孩子的性格爱好，更要通过明察暗访的形式完整的勾勒出孩子的人格。

经常与家长和课任老师沟通。对待问题学生要坚持打持久战，适时追踪反馈，课余时间、寝室、食堂皆是了解学生的有利场合；其次是坚持德育从自身开始，言传身教、以身作则，爱学校、爱学生，“桃李不言，下自成蹊”；然后是从备课开始就要注重德育知识的注入，在教学工作中随时进行德育，合适的情境更有利于孩子们的深刻体会；最后是各科老师形成合力，借位搭台，只有个人的尽职尽责，集体的同心同德才能营造出这个自然的德育氛围，耳濡目染远胜过耳提面命。

德育工作不是一朝一夕就能实现，德育方法也在不断摸索完善中，长路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。

卓越医生教育培养计划篇十

优秀是什么？优秀是一种存在；卓越是什么？卓越是一种状态，卓越教师心得体会。做到优秀时，你感觉“很好”，做到卓越时，你会觉得“还可以更好”。这就是一种境界，不是说优秀不够好，只是因为世界上没有最好，只有更好。这就是我粗读《从优秀到卓越》的第一感受。

实力的经理人，坚强有力的领导者和第5级经理人。第5级经理人指的是具有谦逊品质和坚定意志的企业领导人，他们应该具有雄心壮志，永远把企业的利益放在第一位，很少计较个人的得失，把对社会有所建树，有所创造，有所奉献，作为人生的最大价值。在我看来，能形成这种价值观的人必须有高尚的思想修养，就像我国古代封建士大夫所追求的“修身养性齐家治国平天下”的最高人生目标中强调的修身养性的重要意义一样。我作为一名上市商业银行二级分行下属支行的年轻管理人员，也应该以此鞭策自己，加强学习，不仅

仅在业务方面，更要在思想道德品质方面，从而培养谦逊，自信和坚定的内在品质。取得成绩时朝窗外看，把成绩归功于同事或他人；遇到挫折时，会朝镜子里看，责备自己，勇于承担责任。（窗口和镜子理论）

我个人对本章所谈的理念印象颇深。究其根源是由于上学时对《〈刺猬和狐狸〉》这一寓言的喜爱。如果不了解这则寓言就无法理解所谓的“刺猬”理念。狐狸是一种十分狡猾的动物，它能够设计很多复杂的策略偷偷向刺猬发动攻，而刺猬则毫不起眼，只会寻觅食物和照料自己的家。狐狸在小路的岔口静静等待，一见到刺猬立即扑上去，如闪电般敏捷。可刺猬意识到危险马上缩成一个圆球，满身的硬刺指向四面八方，令狐狸无从下口。狐狸与刺猬的转自 战争每天都以不同的形式发生，尽管狐狸比刺猬聪明百倍，而屡战屡败的却是狐狸。不起眼的刺猬能把复杂的事情简化成单个观点，精炼为一条基本理念，培养一种核心的能力，以不变应万变。这就是柯林斯提出的“刺猬法则”。

1. 你能够在什么方面成为世界上最优秀的，同样重要的是你不能在什么方面成为世界上最优秀的。
2. 是什么驱动你的经济引擎。
3. 你对什么充满热情。

这三个环节就好比三个圆，如果你能向三环的重叠部分努力，把它转变成一个简单而明确的概念，你就会得到属于自己和“刺猬理念”。这个理念给我和启发是做你擅长的只是使你变得不错，一心专注于你有潜能的比其他同事做得更好的事，才是迈向卓越的唯一途径。刺猬的理念很简单，但应用于实际却很难。平时也知道专注于一两件事的功效，但人的欲望，社会的复杂，往往让人处于一种浮躁，如果能静下心来，实实在在，脚踏实地地做一两件自己喜欢又有意义的事，也是很成功了。就像《射雕英雄传》里面的郭靖，虽然天生

愚笨，资质平平，但胜在思想单纯，心无杂念，做每件事都很专心致志。终究也能成为一代武学宗师。

从优秀到卓越，从来就没有一个固定的模式可以套用，也没有一条捷径可以到达，它是一个积累的过程，是一个循序渐近的过程，这个从积累到突破的过程是一个从量变到质变的过程，它不是一蹴而就的，不是凭借一个伟大的计划，一次决定性的行动，一回好运气，就可以飞跃的，我们不能把希望寄托在灵光一现或是天赐良机上，而是要坚持不懈地推动“巨轮”朝向一个方向不停地旋转，最终找到突破点，实现飞跃，达到卓越。

虽然“从优秀到卓越”是一部写给企业管理者的讲述企业持续发展的书籍，但同样也可以适用于个人身上，其实我们每一个人都可以说拥有自己的公司，都需要用心好好经营，永远对生活保持好奇心，上进心，永远牢记没有最好只有更好，不满于优秀，执着于卓越。