

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，我们一起来了解一下吧。

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——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，那么结果会是怎么样呢？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，会比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。