

# 跟岗学校鉴定评语 毕业生学校鉴定评语 学校评语(通用7篇)

当品味完一部作品后，相信大家一定领会了不少东西，需要好好地对所收获的东西写一篇读后感了。读后感书写有哪些格式要求呢？怎样才能写一篇优秀的读后感呢？下面我就给大家讲一讲优秀的读后感文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 领导读后感篇一

领导是现代社会中非常重要的角色，他们能够激励组织中的员工，推动组织实现目标，并促进员工个人成长。与领导心得体会是非常重要的，这不仅有助于组织实现目标，也有助于个人发展成为更优秀的领导者。在本文中，我将分享自己与领导们合作的经验，分析领导与员工之间的重要关系，探讨如何提高领导潜力以及如何发挥团队合作的力量。

### 第二段：探讨领导和员工关系的重要性

领导和员工之间的关系非常重要。领导需要理解员工的需求和期望，并为员工提供必要的支持和资源。这样能够让员工感受到组织重视和尊重他们，从而激励员工更加努力地工作。同时，在创造良好的员工体验方面，领导的作用也十分重要。通过与员工建立紧密的关系，领导可以帮助员工找到合适的工作、培养合适的技能和知识、提供正确的反馈和指导、并扩展员工的职业道路。这样能够帮助组织留住优秀的员工，同时提高组织的效益。

### 第三段：提高领导潜力的途径

领导潜力是许多领导所需要的。领导需要具备技能和知识的同时，也需要在个人能力上有所提高。这方面领导需要注重

培养自己的交流能力、沟通能力以及进一步提高自己的技术和行业方面的知识。此外，领导还需要注重集体领导和团队领导的能力，这样能够帮助组织建立一支优秀的团队，共同完成组织的目标。

#### 第四段：团队合作的力量

团队合作是组织成功实现目标的重要因素之一。团队的优点在于可以利用团队成员的技能和知识，使他们相互补充。领导需要在团队建设方面发挥中心作用，利用不同的人才，调整团队中不同成员之间的合作关系，制定团队领导方面的计划和战略规划，从而实现目标。

#### 第五段：结论

作为一个领导者，需要不断提高自己的领导潜力，并且不断探索更加高效的方法来与员工建立紧密的关系，激励员工实现组织的目标。在这个过程中，团队合作是非常重要的，它可以让组织成员发挥他们的优势，互相合作，不断推动组织实现目标。在这个过程中，领导者需要不断提高自己的能力，更好地发挥自己的作用。通过保持对未来机遇和挑战的敏感性，领导者能够找到最佳的方法来提高自己和整个组织的绩效。

## 领导读后感篇二

历时一周，在上海往返北京和重庆的飞机上，看完了约翰科特的划时代大作：《领导变革》。这本书不厚，100多页，但是也不像肯布兰佳的寓言小说那么容易阅读，当然也不是很难拿下，断断续续的四个航段，时而读的昏昏沉沉，时而看的特别有劲，直至今晚，看到最后的章节感慨万千。

今年以几乎每月一本的进度在看书，也写了一些读后感，大多都是系统化的写作，带有明显的章节总结痕迹，如果没有

读过那本书，其实看看我写的读后感，也就知道了大概的内容，工具性比较强。今天，我想写点不一样的，从走脑，到走心。

显然，所有人都会认可科特是20世纪到21世纪过渡期里最伟大的管理专家之一，年仅33岁即成为哈佛大学的终身教授，在组织变革领域里我相信他的咨询功力放眼全球应该也是令人敬仰的。而阅读这位大师的著作，给我的感受不仅仅在于管理方面的启发，也带来了思想上的交汇和延伸。

首先带来的震撼在于组织变革的必要性和高难度。时至今日，变革在各种组织当中已经成为一个相当时髦的词汇。尤其在bat为首的互联网行业，组织内部有很多项目团队，通过各种站在客户角度的内部路演，相互竞争，保留最佳。步步高旗下的vivo和oppo也是这种，都在同一个赛道，直接战场厮杀。充分的竞争环境要求组织必须做出持续性变革。这对很多中国企业来讲新鲜而陌生。但是我想和科特在书里写的那些欧美传统比较起来，我们还是有自身优势的。科特在他书中的变革第一步里就提出：如果想获得变革成功，必须放下骄傲自满的情绪，增强紧迫感。因为中国的环境造就了各行各业都在充分竞争中，而我们也几乎没有什么百年老店，大家也还没有来得及的建立品牌自满度。在这样的环境下，领导变革就显得非常重要。

科特把变革分为了八个步骤：

- 1、 树立紧迫感
- 2、 组建领导团队
- 3、 设计愿景战略
- 4、 沟通变革愿景

- 5、 善于授权赋能
- 6、 积累短期胜利
- 7、 促进变革深入
- 8、 成果融入文化

我对其中的几个特别感兴趣，比如“设计愿景战略”和“沟通变革愿景”。我发现一个问题，那就是好多组织特别喜欢谈的是“目标”，偶尔谈的是“战略”，几乎不谈的是“愿景”。多年前一个教组织文化的培训师说，所谓的“愿景”就是你永远触碰不到的那个“梦”。这些年我越来越觉得他说的不对，可以说是很有问题。愿景应该再提升一步：信仰。什么是信仰？就是你终身愿意为之奋斗的理想，那是一个伟大到你每次想到能够实现它，都会情不自禁的露出幸福的笑容，甚至滚烫的热泪！说到这里就不得不提我在阅读此书时多次想到的两个经典领导力所述的内容：领越领导力和组织领导力。在领越领导力中也有类似的内容：共启愿景。我们究竟能够在多大范围内分享愿景，往往也决定了我们的领导力边界，愿景的分享与沟通，简单解释，就是“把同志搞得多多的，让敌人变得少少的”。

而愿景如此之重要，为什么人们还是常常忘记或搞不好呢？我个人的解读，原因之一是我们自己也没有找到那个人生愿景，究竟有没有让我们愿意为之奋斗终身的伟大目标？这个目标难以实现，却又如此激励人心，它体现出来的是我们生而为人在这世间的价值与意义之所在，而不是金钱、地位、名声……，不得不说，大多数人过的不知所以然，恰恰是他们的愿景没有找到。人们搞不好共启愿景的第二个原因，我想很多时候也和“言行不一”有关系。说一套做一套，对人苛责对己宽松，这种人虽然不多，但不代表不存在，其实更多的言行不一的人是因为自己吃不了更多的苦，比如很多伟大的目标都和“自律”有关，如果自己都做不到自律，如何能

够面对他人去分享愿景?还有些言行不一，是自己控制不住自己的逆向，比如我祈祷世界和平，结果却常常控制不住自己的暴脾气等。所以综上所述，但凡能够共启愿景并让人愿意共同奋斗的人，在我看来，都称得上是成功人士。它和职级、地位没什么关系，它和你是否以原则指导生活有很大关系。

说完愿景再聊聊授权赋能和累积胜利、促进变革深入。

在阅读这本书的过程中，我越来越感受到变革之艰辛，几乎是九死一生。科特提出的八个变革关键步骤，每一个步骤都充满困难，每个步骤都不是一个人可以完成，每个步骤都危机四伏各种变数。这么难的事情，怎么才能够在组织中持续的推进下去?显然依靠再强大的个体领导力也难以为继，团队的作用在这个过程中就需要充分发挥出来。

我也经常希望了解到，阿里铁军是什么样的?华为的狼性团队是什么样的?解放战争中的解放军又是什么样的?他们是怎么做到攻克一个又一个难关，克服一个又一个困难的?团队的信任是如何被建立起来的?人们如何化解内部冲突的?兰西奥尼先生曾经在他的《克服团队协作的五大障碍》里曾经写过团队是如何“掌控冲突”的，除了掌控冲突的具体实操技巧之外，他认为掌控的基础在于建立信任，我倒是觉得，一个真正团队建立信任的基础其实在有共同的愿景与战略目标。

所以我觉得从个人到组织的全变革流程应该是：个人入职——随着不断晋升培养明确的个人领导力——开始重视团队的力量并在内部建立自己的团队——跨部门建立组织领导力——建立紧迫感与目标——树立明确变革愿景——分享愿景并深入创新与改革——通过团队的力量推进组织进程——感受到每一个“成功里程碑”——深入持续变革——将“变革”融入组织的血液中。所有以上流程的基础，对个人的要求是培养谦逊的品质，同时有明确的目标，用一个代表人物来说明，就是要像唐僧一样。以上流程除了要有个人基础，还必须有变革土壤，这个土壤就是开放、包容、鼓励创新的

组织文化，如果组织本身死气沉沉，枪打出头鸟，那么再有激情的新人进来，也很容易被同化，锐意进取会被当成异类看待。

除了以上所有内容之外，科特在全书的最后部分，还提到了终身学习概念。这一概念也是我始终坚持并倡导的。王石不但是出色的企业家，还是出色的登山家；马云在年过半百之际，再上征程转身投入教育事业；维珍集团的老板布兰森更是跨界顶级玩家。所有的这些都在说明一个道理，真正伟大的人，都在持续保持学习，而且都在多领域取得成功，我想，它背后的道理应该是永不停歇的好奇心、兴趣浓以及高内驱力。

不得不说，《领导变革》是一部值得传世不可多得的佳作，全书还有很多精彩的理论、工具、方法，比如明确提出“管理”和“领导力”的区别，不同于肯布兰佳在《一分钟经理人》中提到更加强调领导力的说法，科特认为管理和领导力在组织变革的过程中同样重要，类似这种论述在书中还有很多，就不一一赘述了。我觉得所有在企业里担当中层以上的管理人员，都应该去反复读这本书，力荐。

### 领导读后感篇三

很荣幸加入特驱的第一天就参见了集团的11年第三次总经理例会，听了出国留学希望董事长陈育新，出国留学希望副总裁傅文阁，出国留学希望特驱集团总裁王德根三位领导的精彩讲话，使我深得充实和鼓舞，感到自己选择到特驱工作是无比的正确，对自己以后的工作充满了信心，同时也感觉到特驱给我们提供了宽广的舞台，但对我们也提出了更高的要求，对我们来说既是一种挑战，更是一种机遇，需要 we 不断提高自身素质，不断完善自己。

一：大舍大得，以舍求得

大舍大得，小舍小得，舍不得“舍”，就不可能有所得，舍

是因，得是果，舍得放弃拥有的成功，才能取得新的，更大的成功，舍得放弃失败的结果，才能以积极的心态从新开始，才会有成功的希望，每时每刻的放下，每时每刻的进取，只有这样才能不断的超越自己。

王总在特驱是我们大舍大得的精神典范，是我们学习大舍大得的目标方向，从国企到商人，从经销商到职业经理人，然后到出国留学希望集团副总裁，从放弃月收入20多万去挣每月xx多元的工资，无处不体现着王总的大舍精神，正是这种精神，在王总带领的特驱团队处处充满着激情，不断的超越自我，披荆斩棘，快速前进着。

## 二：定力是成功的基础

傅总在讲《士兵突击》的时候讲了三多和成才的成长经历，充分说明了一个人要想成功都需要非常执着，能把小事做到极致，能把自己该做的事做到极致，这是一种心态，不计较个人得失，不管大事小事，用心去做好每件事，只要做任何事情你用心，在你所作的事情中听到心的动，让人感觉到生命的意味，用心做事不仅仅是认真做事，更是将情感融入事情当中，全身心的投入其中，不受失败的打击，出国留学不受困难的干扰。我们坚信，只要用心，摆正自己的心态，没有什么事情解决不了的。陈总高考，出国留学王总的大舍，无不是这种不抛弃，不放弃，朝着自己的理想目标勇往直前的生动体现。

## 三：团队是企业制胜的法宝

王总说打造出特驱大家庭是我们每一个员工应尽的职责，在任何企业，任何岗位，只有把本职工作做好了才能推动企业的发展，有这种乐观积极向上的心态，我们的企业就会战无不胜，攻无不克。的确一个企业的成功，靠的就是团队，个人的力量是有限的，俗话说：三个臭皮匠，赛过诸葛亮，只要大家心往一处想，劲向一处使，为了共同的理想目标而奋

斗，朝着共同的方向前进，这样的企业才会显示无穷的魅力，傅总讲共产党从延安到井冈山，从井冈山到西北坡，然后进北京，翻雪山，过草地，大家都是为了一个共同的革命目标，这不也是一种团队精神的体现吗。

王总是一个爱才的人，出国留学他不轻易批评员工，也不轻易开除员工，乐意听取员工的意见建议，这充分体现了一个领导的胸怀。他相信任何岗位，任何人只要认真做好本职工作，都能为企业的发展做出贡献。团队的元素是个体，做领导是要创造明星，不是自己当明星，这也是一个领导对员工的爱护和尊重，对员工工作的肯定。任何一个员工都需要和渴望得到企业的关怀和尊重，只有他们感到自己的人格和劳动被大家所理解所尊重，他们才会真正感到被重视，这样其积极性就会持续性地迸发出来，形成源源不断的创造力。只有员工受到了尊重，才愿意和企业打成一片，甘心情愿为团队的事业付出。这样他们才会产生“家”的感觉。当和谐地融入到了企业这个大家庭中之后，他们的思想认识就会得到升华，能处处以团队的利益为重，严格要求自己，工作态度就会从被动转变为主动。

总之，听取了几位领导讲话，是对我们内心的一次洗礼，很多话都是需要我们在以后的工作中去深思，去领会，去反省。同时也深感肩负的责任重大而光荣，展望未来，我们对公司的跨越式发展充满信心，特驱集团就如一辆豪华大巴，正在高速前进着，向更广阔的疆土挺进，车上有出国留学希望集团为我们搭建的宽广舞台，有王总的正确指挥，我坚信，我上了这趟车，无论走到哪里，我会永不下车。

## 领导读后感篇四

第一段：领导的特质与重要性（200字）

领导是一个重要的社会角色，在各行各业中起到了至关重要的作用。领导具备着一系列的特质，如智慧、勇气、远见、



毅力等。他们需要具备较高的组织和管理能力，能够有效地处理问题并指导团队朝着共同的目标前进。领导形成了一种权威与责任的结合，能够带领团队完成任务并实现成功。无论是在政治、商业还是教育领域，领导的作用都是不可忽视的。

## 第二段：作为领导的心得体会（200字）

担任领导职务并不是一件容易的事情，我在成为一个领导者的过程中获得了许多宝贵的经验。首先，领导需要不断提升自己的技能和知识，以更好地实现目标并有效地解决问题。此外，与团队成员建立良好的沟通和信任关系非常重要。领导需要倾听团队成员的意见和建议，并尊重他们的观点。最后，一个好的领导应该关心和尊重每个人，并给予他们机会展示自己的才能。

## 第三段：领导力的重要性（200字）

领导力的重要性体现在多个方面。第一，领导可以启发人们的潜力和创造力。通过提供方向和目标，领导可以激发团队成员的积极性，使他们对工作充满热情，发挥出最佳的能力。第二，领导有助于有效地组织和分配资源。领导应该有自信和能力，能够合理利用团队成员的技能，使整个团队协同工作。第三，领导能够提供正确的决策和解决问题的方法。领导应该具备较高的智慧和决策能力，能够迅速而正确地应对各种挑战和问题。

## 第四段：领导的养成和发展（300字）

成为一个优秀的领导者并不是一朝一夕的事情，需要不断地养成和发展。首先，领导者应该坚持学习和进步。不断学习新知识，提升自己的技能和能力，才能更好地应对各种挑战和问题。其次，领导者需要有积极的心态和乐观的态度。一个乐观和积极的领导者能够给予团队成员希望和动力，激发

他们的工作热情。此外，领导者应该有良好的沟通和人际关系技巧，能够与团队成员和其他利益相关者建立良好的关系。最后，领导者需要有强大的道德和伦理观念。一个有道德感的领导者能够做出正确的决策，并对团队成员负责。

## 第五段：领导与个人成长的关系（300字）

领导能够对个人成长产生积极的影响。通过成为一个领导者，我学会了更好地管理时间和资源，提高自己的组织和决策能力。我也学会了更好地与人交流和合作，增强了自己的领导力和人际关系能力。此外，领导者需要不断地从他人和外界汲取知识和经验，这促使我积极主动地寻求学习和发展的机会。通过领导，我能够在不断成长和进步中实现个人目标和价值。

总结：领导是一个重要而有挑战的角色，需要具备一系列的特质和能力。通过担任领导职务，我学到了很多与领导相关的心得体会。领导力的重要性在于激发人们的潜力和创造力，有效组织和分配资源，以及提供正确的决策和解决问题的方法。在成为一个优秀的领导者的过程中，我需要不断养成和发展一系列的能力和特质。通过领导，我能够对个人成长产生积极的影响，提高自己的能力和价值。

## 领导读后感篇五

领导是一个永恒的话题，无论在职场还是生活中，领导的作用都不可忽视。通过与不同领导共事、相处，我逐渐领悟到了领导的重要性以及如何成为一位优秀的领导。在这个过程中，我深刻体会到了领导是需要形成自己独特风格而不是简单模仿他人，需要激励下属而非压迫，需要具备目标导向性以及灵活性，需要发扬团队合作精神。总之，一个好的领导不仅能够带领团队实现目标，更能够培养出团队成员的潜力。

首先，一个好的领导需要形成自己的独特风格，并不是简单

地模仿他人。在我与不同领导合作的过程中，我发现每个领导都有自己的特点和风格。有的领导做事雷厉风行，注重细节；有的领导则更注重创新和激发团队的创造力。因此，一个好的领导应该在学习他人长处的同时，形成自己的独特风格。只有拥有自己的风格，领导才能够更好地引导团队，创造更大的价值。

其次，一个好的领导需要激励下属而非压迫。过去，有些领导普遍采取严格按部就班的束缚性管理方式，强调员工服从命令，执行层级。然而，我发现这种管理方式往往只会产生负面的效果，如使员工变得沮丧、失去激情和创造力，并导致员工的流失。与之相反，一个好的领导应该用激励和鼓励来引导员工，激发他们的潜力和积极性，让他们感受到工作的意义和价值，从而使他们更加投入工作。

第三，一个好的领导需要具备目标导向性以及灵活性。一个好的领导应该有明确的目标，并能够将这些目标传递给团队成员。只有通过明确的目标，团队成员才能够知道自己工作的方向和重点，并能够对工作进行有效地规划和执行。然而，有时目标随着环境和条件的变化会发生调整。在这种情况下，一个好的领导需要有足够的灵活性去适应变化，并及时调整团队的工作方向，以确保团队能够在不同的情况下持续不断地取得进展。

第四，一个好的领导需要发扬团队合作精神。在我的工作经历中，我发现一个好的领导不仅仅是一个命令下发者，更应该成为一个良好的团队协调者和组织者。他应该鼓励团队成员相互合作，共同解决问题，而不是让成员之间互相竞争。通过团队合作，团队的整体效益将大大提高，团队成员的能力和胜任度也将得到提升。因此，一个好的领导应该注重培养团队合作精神，使团队成为一个关注共同目标、相互支持的集体。

总结起来，领导是一个重要而又复杂的角色。通过与不同领

导合作和相处，我逐渐领悟到了领导的要义所在。一个好的领导需要形成自己独特的风格，激励下属而不是压迫，具备目标导向性以及灵活性，发扬团队合作精神。只有成为这样一个领导，才能够带领团队实现目标，激发团队成员的潜力，共创美好的未来。

## 领导读后感篇六

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升勇校长得出了“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——崔允漦提出了“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。