

2023年领导意识形态领域存在的问题 领导与领导力讲座心得体会(模板8篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

领导意识形态领域存在的问题篇一

近日，我参加了一场关于领导与领导力的讲座，讲座内容深入浅出，给我留下了深刻的印象。通过这场讲座，我对领导与领导力的概念有了更深刻的理解，同时也对如何提升个人领导能力有了新的思考。以下是我对这场讲座的心得体会。

首先，讲座给我明确了领导与领导力的概念。领导不仅仅是一个职位，更是一种能力和态度。领导力是指一个人激发和引导他人实现共同目标的能力。通过讲座，我了解到领导力包括塑造愿景、激励团队、制定策略等方面。一个优秀的领导者应当具备灵活的思维、良好的沟通和协调能力，能够在复杂的环境中应对各种挑战。

其次，讲座提醒了我领导力的重要性。在现代社会中，领导力是非常宝贵和必要的一项能力。一个优秀的领导者不仅能够顺利完成工作任务，更能够激发团队成员的潜力，提高团队的整体绩效。一个好的领导者能够带领团队应对变革、解决问题，并且能够提供正确的指导和发展机会。因此，每个人都应该自身提升领导能力，不断成长，为自己和团队创造更好的未来。

第三，讲座分享了提升领导力的方法和技巧。领导力并非与生俱来，而是可以通过学习和实践不断提升的。讲座中提到的一种方法是反思。通过反思自己的行为 and 效果，我们能够

发现自己的不足和潜力，并且对自己进行改进。另外，讲座还强调了多角度的思考。一个好的领导者应当能够从多个角度看待问题，这样能够获得更全面的信息，做出更明智的决策。此外，通过与他人的合作和沟通，我们能够锻炼自己的领导能力，并且互相学习和借鉴经验。

第四，讲座给我启发了如何培养领导力。一个好的领导者需要具备很多优秀的素质，例如坚定的意志、自信心、责任心等。通过讲座，我了解到培养领导力需要不断地学习和实践。我们可以通过培养自己的领导意识，认真对待每个机会，并且敢于接受挑战来提升自己的领导能力。此外，选择一个好的领导者作为榜样也是非常重要的。我们可以从优秀的领导者身上学习他们的行为模式和思维方式，并且将其应用到我们的日常生活和工作中。

最后，这场讲座让我明白了领导力不仅仅在组织或工作场合中价值，而且在个人生活中同样有着重要的作用。通过提升自身领导能力，我们能够更好地管理自己的时间和资源，更好地解决个人问题，做出明智的决策。在讲座的最后，主讲人还提到了领导与影响力的关系，一个优秀的领导者应该能够影响他人的行为和决策。这使得我更加坚信，领导力对于我们个人的发展和成长来说也是非常宝贵和必要的。

通过这场讲座，我对领导与领导力有了更深刻的认识，也对如何提升领导能力有了更多的思考。我深信通过不断地学习和实践，我能够发展成为一个优秀的领导者，并且在未来的工作和生活中创造更多的价值。

领导意识形态领域存在的问题篇二

作为一个正在迈向职场新人的我来说，领导力一直是我非常想要掌握并努力追求的一个能力。近日，我参加了一场关于领导与领导力的讲座，深入学习了有关领导力的理论和实践技巧。通过这次讲座，我进一步认识到了领导的重要性以及

如何发展成为一位优秀的领导者。以下是我对此次讲座的心得体会。

首先，领导力是一种非常重要且独特的能力。在讲座中，讲师强调了领导力对于个人和组织的重要性。一个优秀的领导者不仅能够有效地引导团队成员实现目标，还能够激发他们的潜力和创造力。领导力不仅在工作场所中起到关键的作用，在其他社交场合中也同样不可或缺。通过学习领导力，我们可以提升自己的影响力和管理能力，更好地与他人合作。

其次，领导力是一个可以不断发展和学习的过程。在讲座中，讲师提到了一位成功的领导者需要具备的一些基本素质和技能，如沟通能力、团队合作能力以及决策能力等。这些素质和技能并非一成不变，而是需要不断的学习和培养。通过不断的学习和实践，我们可以提升自己的能力并更好地适应不同的领导环境和挑战。领导力的发展是一个长期而渐进的过程，我们需要持续不断地努力和反思自己的行为，才能不断成长和进步。

第三，培养领导力需要具备一定的自我认知和自我管理能力。在讲座中，讲师通过一些案例和实例向我们介绍了如何通过自我认知来提升领导力。只有了解自己的优势和局限，我们才能更好地发挥自己的领导力。此外，讲师还提到了领导者需要具备一定的自我管理能力，包括情绪管理、时间管理以及压力管理等。领导者要能够保持积极的情绪状态，合理安排时间并有效应对压力，才能更好地发挥自己的领导力。

第四，领导力需要建立在良好的人际关系上。一个优秀的领导者不仅需要具备良好的自我管理能力，还需要能够与他人建立良好的人际关系。在讲座中，讲师提到了要成为一个好的领导者，我们需要懂得倾听他人的意见和需求，与他人进行有效的沟通。通过与他人的合作和协商，一个领导者能够更好地调动团队的力量，实现共同的目标。建立良好的人际关系不仅能够提升领导者的影响力，还能够创造更加积极和

和谐的工作氛围。

最后，作为一个领导者，我们需要以身作则，成为团队成员的榜样。在讲座中，我了解到一个优秀的领导者需要具备良好的道德品质和价值观，用自己的言行去影响他人。一个真正有影响力的领导者不仅要求别人做到，更重要的是首先要求自己做到。成为一个榜样，不仅要有远见和智慧，还需要诚信和正直。只有真正做到以身作则，我们才能够在团队中赢得尊重和信任，并有效地发挥自己的领导作用。

通过参加这场关于领导与领导力的讲座，我对领导力有了更加深入和全面的理解。领导力不仅是一个重要的能力，而且是可以不断发展和学习来提升的。作为一名年轻人，我将积极努力地培养自己的领导力，在未来的职业生涯中取得更好的成果。

领导意识形态领域存在的问题篇三

同志们：

党的十七届四中全会强调，“要抓紧在非公有制经济组织建立党组织”，实现党组织和党的工作全社会覆盖，做到哪里有群众哪里就有党的工作、哪里有党员哪里就有党组织、哪里有党组织哪里就有健全的组织生活和党组织作用的充分发挥。这一论断，对于进一步加强党的基层组织建设，推进组织工作创新意义重大。就我县非公企业党建而言，当前最迫切的就是要将十七届四中全会精神与我县非公企业党建工作紧密结合，以创先争优活动为契机，全力推进非公企业党建工作。

随着我县广招商、大招商战略的快速推进，一系列项目落地投产，非公企业数量与日剧增，特别是规模以上企业不断壮大，党组织和党员数量逐年增加，经济发展态势良好，非公企业党组织也成为基层党建工作的重要抓手。目前，盘山县

拥有非公有制企业175家，已建立党组织41家，为进一步掌握非公有制企业党建领导机制和工作机制的现状、加强对非公有制企业党建工作的领导和指导、探索和研究非公有制企业党建工作的新途径，结合我县非公有制企业党建工作发展实际情况，由县委组织部牵头，县总工会、团县委、工商联共同组建一支调研小组，对全县境内所有非公企业进行一次深入的摸底调查，今天，我们请到了我们县直三家党委以及辖区内非公企业党组织负责人，通过座谈和实地考察，共同总结交流非公有制经济组织党建工作经验，研究探讨今后一个时期非公有制经济组织党建工作任务，不断加大非公有制经济组织党建工作力度，努力提高全县非公有制经济组织党建工作水平，切实推进非公有制经济健康发展。

总的来看，我县非公有制的党的建设经过几年的探索和实践，已经有了一个好的开端，也涌现出了不少好的典型党组织和优秀共产党员，今天我就不一一点名，但同时我们也要清醒地看到，非公有制经济组织党建工作还存在一定的薄弱环节，还有许多问题亟待解决。主要表现为：

1、认识不到位。一是党委对非公有制经济组织党建工作认识不足、重视不够、指导不到位，党建工作开展不平衡，有的乡镇只管引进项目发展企业、不重视企业的党建工作，党建工作相对滞后；二是由于部分企业主认为党建工作属于务虚工作，可开展或可不开展，并把多数时间放在企业的生产经营上，忽视了党建工作的重要性。

2、党组织总用发挥不明显。部分党组织开展党内活动的方式单一，党员教育管理方法不够灵活、效果不明显，党组织发挥作用不够突出，把支部工作仅仅局限于党员发展，把支部生活也仅仅局限于读读报纸、传达有关精神，难以创新途径方式，在生产经营的各个领域和环节中发挥应有的作用。还有一些支部书记由于兼任行政事务过多，整天忙于处理日常事务，而没有时间发挥支部书记的职责。

3、党员数量少，发展党员比较难。一部分新成立的企业，由于大部分党员的组织关系不在本地，致使党员数量不足。还有些私营企业中，一些素质较高的职工政治上要求上进，但由于他们流动频繁或所在单位没有党组织等原因，致使他们入党的愿望难以实现。

由此可见，大力加强新形势下非公有制经济组织党建工作不仅责任重大，而且任务艰巨。我们各级党组织一定要从巩固党的执政地位和建设和谐盘山的高度，进一步统一思想，明确任务，加强领导，扎实推进非公有制经济组织党建工作。借此机会，我代表县委组织部就如何进一步加强我县非公有制经济组织党建工作讲几点意见：

1、要进一步加快党组织的组建步伐。

鉴于全县非公有制企业经济基础薄弱，党建工作尚处于起步阶段，逐步建立了一系列制度，并投入必要工作经费，确保非公有制企业党建工作规范正常进展。一是严格“六有”基本标准。按照党组织建设“有一块挂牌、有一枚印章、有一个班子、有一处场所、有一份党员名册、有一本活动记录簿”的基本要求，逐步完善党组织建设工作。二是指导党组织制定年度工作目标。结合企业发展实际，提出了切实可行的党建工作思路。在党组织中建立了“三会一课”制度、发展党员工作制度、民主评议党员制度、党费收缴管理制度、目标责任制度、党员教育管理制度等日常工作“六大制度”。三是积极组建非公有制企业党组织。自开展创先争优活动以来，全县非公有制企业党组织在学习和生产中发挥了党组织的先锋模范作用，为企业的发展做出了应有的贡献。乡镇和县直党委要统一思想，提高认识。要加强联系和沟通，以召开非公有制企业业主座谈会、同业主谈心等形式，宣传在非公有制企业设立党组织的目的和意义，争取企业主的支持，努力争取扩大党组织的覆盖面。通过一段时间的努力，要使我县现有规模以上非公有制企业都建立党的组织，党组织的覆盖面要达到100%。

2、要加强企业党组织自身建设。

非公有制经济组织党建工作既要重视党组织的组建工作，更要注重党组织的自身建设，做到“成熟一个，建立一个；巩固一个，提高一个”。一要帮助企业加强党员的教育管理，健全组织生活制度，发挥党员的先锋模范作用。二要帮助积极做好发展党员工作，要把发展党员作为非公有制经济领域党组织建设的一个重要环节来抓，严格按照“坚持标准、保证质量、改善结构、慎重发展”的方针，把发展重点放在生产经营、技术骨干和一线优秀工人上。

3、要创新工作载体，促进非公有制经济健康发展

一是实施了“双培双推”工程。通过“双培双推”工程把党员培养成生产经营管理能手，把生产经营管理能手中的积极分子培养成党员，把经营管理层中的优秀党员推选为党务工作者，把优秀党务工作者推荐到经营管理层，从而增强党组织在非公有制企业决策中的影响力和在生产经营中的战斗力。二是围绕生产经营创新活动载体。要针对企业特点，开展“党员责任区”、“党员示范岗”、“一个党员一面旗”等活动，努力做到在关键岗位有党员、困难面前有党员、突击攻关有党员，发挥党员在企业生产经营中的表率作用，提高党组织和党员的战斗力。三是围绕精神文明建设塑造企业文化。要针对企业职工的特点和要求，开展长期性、经常性、群众性、多样性的企业群众文化生活，组织开展丰富多彩的文体活动。通过开展寓教于乐、健康向上的企业文化活动，陶冶员工情操，激发员工爱岗敬业、无私奉献的精神，增强企业发展的内在动力。

随着非公有制经济的不断发展，加强非公有制经济组织党的建设的任务会越来越重。各乡镇党委及县直各有关部门必须提高认识，统一思想，高度重视，真正把非公有制经济组织党的建设纳入党的基层组织建设工作的大局，坚持“围绕经济抓党建、抓好党建促经济”的工作思路，切实发挥党组织

作用，为企业改革发展提供坚强保证，注重发挥党组织和党员骨干作用，为企业发展出计献策，促进企业快速发展，让党组织当好企业前进方向的“导航仪”，当好企业深远规划的“智囊团”，当好企业发展壮大的“加油站”，让我们的非公企业增产提效，让党旗映红盘山县的非公企业。

领导意识形态领域存在的问题篇四

第一段：引言（150字）

领导力是一个广泛而深刻的主题，每个人都有机会在不同的情境中扮演领导者的角色。为了增强自己的领导能力，我参加了一场关于领导与领导力的讲座。这场讲座探讨了领导的本质、领导者应具备的品质，以及如何培养和发展领导力。通过聆听讲座，我获得了新的启示和体悟，本文将分享我的心得和体会。

第二段：领导的本质（250字）

讲座中，演讲者首先强调了领导的本质。领导不仅仅是指挥、管理和控制团队的能力，更是一种影响他人的能力。一个优秀的领导者应具备明确的目标、坚定的信念和积极的态度。这样的领导者能够激发团队成员的潜力，引导他们共同追求目标。诚实、正直和公正也是一个领导者不可或缺的品质。只有在建立起相互信任的基础上，领导者才能得到团队成员的支持和合作。

第三段：培养领导力的方式（250字）

讲座还分享了一些培养领导力的方式。其中之一是学习与他人沟通和合作。领导者需要具备良好的沟通技巧，并能够有效地与团队成员以及其他利益相关者进行协作。另一个重要的方式是持续学习和自我提升。一个优秀的领导者应时刻保持求知的心态，接纳新的观点和学习新的技能。此外，讲座

还强调了反思和自我意识的重要性。一个有意识地观察和了解自己的领导者能够更好地认识自身的优势和不足，并能够适时调整自己的行为。

第四段：实践中的领导力（300字）

领导力是以行动为基础的。通过实践，我们才能真正体会到领导力的实质。讲座中的案例分析和小组活动使我有机会在实践中锻炼和发展我的领导能力。在团队合作的过程中，我学会了倾听他人的意见，并且尊重和包容不同的观点。我也学会了如何激励团队成员，鼓励他们发挥个人的优势，共同为目标而努力。实践中的困难和挑战使我更加深刻地认识到领导者的责任和影响力。通过不断地实践和反思，我相信我可以提升自己的领导能力，并成为更好的领导者。

第五段：结语（250字）

参加这场关于领导与领导力的讲座给我带来了许多新的思考和体悟。我意识到领导不仅仅是一个头衔，更是一种责任和使命。领导力的培养和发展需要不断的学习和实践，但最重要的是要保持谦逊和开放的心态。通过与他人的合作和沟通，我们可以不断完善自己的领导风格，并且帮助他人成长和发展。我相信，只有通过团队的共同努力，我们才能实现更大的目标，并创造出更加美好的未来。

领导意识形态领域存在的问题篇五

很多创业者，尤其是私营企业主，是从直接管理具体的人、财、物出身的，很多国有企事业单位的领导也是从基层做上来的，这两种人都非常擅长和习惯直接管理，以至于到了企业规模较大、管理职位较高时，还一直使用单一的直接管理模式，而不能接受或乐于尝试间接领导方式。

间接领导是指领导者并不直接对人、财、物的处置与管理实

施指令权能，而更多与有限数量的直接管理者厘定行为原则与工作取向，监控组织运行状况，以及向直接管理团队提供指导性信息和精神动员。间接领导者会有意识地形成整个管理结构中的层次感，在不同层次中形成明确的报告线，而位于所有管理者顶端的领导者，仅以有限数目的高层管理者为直接工作对象。间接领导既反对事必躬亲式的揽权式管理，同时也反对简单的等级森严的区隔体系。

间接领导方式值得推崇的一个重要原因，是其相对的高理性化水平。在直接管理行为中，人们对人、财、物的处置会增加两者的情感因素。例如，人们对自己选择、培训、重用的人才会有“看着长大”的成就感，但当这样的人才不听指令、自我主张或者跳槽时，会形成被背叛感；人们对自己亲自参与的项目效益，会有“血汗收入”的感受，从而对别人相对宽松的预算支持模式有“败家子”的批评心理；人们对自己制造的厂房有“一手建成”的感情，因此对拆旧建新的决定十分犹豫；人们渴望自己直接工作对象的认同和赞美，而只要你直接管着资源，你也很容易得到表面的认同和赞美，尽管这些下对上的直接信息很多不是真实的。当人们处在间接领导模式中，领导者对人、财、物的利害感受和感情因素淡化，而规则感可以进一步加强，恰恰是这种规则感，可以有效地放大可管辖的人、财、物资源的总量，并使得规则具有更强的通行性与一致性。

间接领导方式值得推崇的另一个重要原因，是其相对的高平衡性水平。全面的直接管理一定会导致顾此失彼。管理心理学中的自我固化偏见告诉我们，当人们直接面对所有管理点的时候，领导者更可能多关注他自以为重要、比较擅长或者最有心得的部分，但对于他通常认识不到、知识缺乏、较为不足的领域反而更为忽略，因此，只有直接管理会加强某个方向上的突进，但是会导致越来越严重的系统偏差，这对于小企业来说也许不是一个大问题，但对于大企业来说，就不是一个小问题了。同时，领导人过度的直接管理也会导致本人过多陷于紧急事务或当前事务，而忽略对于整体事务面面

梳理、长远盘算与高度考量。因此，间接领导宜将所有的领域委诸分工明确的各职业经理人。

间接领导方式也能加强管理的前瞻性。谈判学原理告诉我们，陷于具体事务及争执点的谈判者，容易会争执于一时的得失，甚至面子，最终忽略了基本目标与关键利益。同样，领导人陷于直接管理，很容易与特定方面的人事发生冲突、波折，从而算旧账、翻老皇历，而忽略组织长期目标。间接领导者则可以将具体争执委诸专门管理者，而相对而言强调所有的问题处理，要合乎组织所追求的基本目标。当然，作为具体的直接管理者，为了有效地解决所面临的管理任务，会努力寻求多种知识、技能与最佳管理实践，而作为间接领导者超越这些具体管理压力，以开放性的态度学习新知识，接触新模式，并在和讲究规范的直接管理者的沟通中适度地持续提高公司的发展能力。

中国民营企业家多为白手起家，亲自操刀惯了，在企业达到一定规模后，仍然以直接管理作为企业的主导操控模式，这就很难摆脱企业在失焦、失衡、偏向方面的高几率。大部分企业家对于一下子由过去的直管模式超脱出来还不习惯，可以不妨选择一些业务板块及一些区域的业务实施适度的管理转型实验，以积累必要的经验与心得来支持系统的转型。

（袁岳）

来源：第一财经日报

领导意识形态领域存在的问题篇六

领导替身：从直接领导到间接领导

文/王蓓伦

摘要：萨乔万尼在《道德领导：抵及学校改善的核心》一书中提出了“领导替身”的概念，而领导替身是实现从直接领

导到间接领导的关键。现从分析领导替身的现实意义出发，为改善学校管理提出创建共同体以及共同体规范、关注专业理想、运用正确激励机制以及树立团队精神等建议。

关键词：领导替身；间接领导；改善学校管理

“领导替身”这一概念是由美国当代教育管理学家托马斯·萨乔万尼经过对教育领导问题的长期研究而提出的。萨乔万尼从分析传统领导失败的原因出发，在强调道德权威的重要性的基础上，提出了四种道德领导替身。

本文试图分析道德领导替身的内涵及现实意义，寻找从直接领导到间接领导的道路，为改善学校管理提供有效建议。

一、领导替身的内涵及现实意义

1. 领导替身的内涵

演员有替身，领导也可以有替身。替身演员代替常规演员在某些特定场合表演高难度动作，以取得更好的视觉效果。领导替身则是代替直接的、正统意义上的领导在某些特殊情境中起到领导的作用，以取得更好的领导和管理效果。而与替身演员不同的是，替身演员是指具体的人，而领导替身却不是指具体的人。萨乔万尼在《道德领导：抵及学校改善的核心》一书中提出了四种领导替身，分别是：学习共同体及其规范、对专业理想的承诺、对工作本身的回应以及团队精神。

2. 领导替身的现实意义

（1）提高工作效率

在直接领导中，领导者往往十分依赖规章制度，依靠科层的权威和心理的权威，使得领导更接近于管理，在制度化的同时缺少人性化与艺术化。教师是被动的执行者，缺乏自主性

与创造性。运用领导替身能在很大程度上减少外在的、刻板的规章制度的制约，从而使领导者能将更多的时间和精力投入到其他重要事情上去。同时，教师将不再依靠外在的规章制度来驱使自己，而是源于自己的责任感，他们从被动的执行者变为主动的建设者。

（2）明确专业理想

现阶段中小学实行绩效工资制，工资直接与成绩挂钩。这造成了教师不注重教学活动本身，而只关心成绩，本末倒置。另外，这也造成了同事间的恶性竞争。用领导替身代替直接领导，能使教师工作的目的不再是最大效率地传授学生知识，将他们当作机器来训练，而是真正地关心他们、爱护他们。

（3）内化工作动机

采用物质奖励的方式激发教师工作动机是最直接、有效的方式。但是，这种激励方式是一种物化的方式，一旦失去这种外部奖赏，教师便会失去工作动力。合理运用领导替身，能让教师在充盈的工作中，既体验到挑战，又有成功的喜悦。当失去物质奖励时，教师不至于完全失去工作动机。

（4）增强团队成员归属感

在现阶段的中小学，我们经常会看到这样的现象：教师办公室安排与工作时间不合理，导致教师间很少进行沟通；校长高高在上，与教师存在隔阂，关系疏离。领导替身的运用将使得教学不再是“一项孤独的事业”。同时，团队精神能增强成员的归属感。一旦有了这种归属感，教师的使命感和责任感就会大大增强。

二、从直接领导走向间接领导

领导替身的运用对于改善中国当前的学校管理问题有重要意

义，在从直接领导走向间接领导时，我们可以从以下四方面着手：

1. 创建共同体以及共同体规范

将学校创建成一个学习共同体，并建立共同体规范。（1）让全校教职工参与共同体规范的制定，提高师生员工对学校共同体规范和价值观的认同。因为在共同体中，每个人不是与别人完全独立的，而是彼此之间相互联系、相互信任，为了同一个目标而努力，每个人对于这个学习共同体都承担义务和责任。（2）充分开展交流讨论活动。学校首先是一个学习共同体，它不仅是一个学生学习科学知识的场所，也是教师与校长“做中学”的地方。（3）学校也是一个研究共同体，教师彼此讨论研究，碰撞出思维的火花，促进学术思想的进步。（4）学校更是一个成长共同体，优秀、有经验的教师帮助年轻、没经验的教师，帮助别人的同时自己也有所收获，所有教师都能有所成长，有所进步。

2. 关注专业理想

校长应当积极引导教师建立专业理想，而建立专业理想首先要做到的是关注教学活动本身。在学校中，教师不仅要关注学生的成绩，更要关心学生的身心发展，将自己放在服务学生、服务家长、服务社会的位置。同时做到不轻易否认他人，遇到工作能力较差的同事，应给予帮助。另外，应当积极展开讨论，与他人分享自己的感悟。

3. 运用合理的激励机制

我们可以将激发教师工作动机的方式归纳三种：（1）外部物质的激励。这种激励来源于物质、金钱，它能直接、有效地调动教师积极性，但是一旦撤去外部奖赏，教师将马上失去工作动力；（2）道德感的激励。这种激励来源于道德感和责任感，激发教师崇高的人生价值观；（3）工作本身的激励。

这种激励来源于工作本身，能极大地激发教师的工作热情。

综合比较这三种激励机制，并不能单纯地否定某一种方法或肯定某一种方法，而是需要将这三种激励方法结合起来，以此之长补彼之短，充分融合。领导者应当努力营造一种工作状态，在这种工作状态中，有竞争，也有合作，有足够的挑战，也能获取成功的技能。

4. 树立团队精神

当前中国学校管理存在一个很大的问题，即学校内部的隔阂，这种隔阂体现在两个地方，即教师之间的隔阂、校长与教师的隔阂。教师之间的隔阂是由于教师的工作时间和办公地点安排不合理，导致教师之间鲜有沟通。校长与教师之间的隔阂很大原因在于校长的自身定位错误。在中国，校长一直保持着高高在上的感觉，与教师的沟通少之又少，这就导致了校长与教师之间的隔阂。

因此，要树立团队精神也必须从两方面着手。首先，应当合理安排教师办公室，使教师能有充分的时间来沟通互动，促进思维的碰撞，达到整体优于部分的效果。其次，校长应当正确定位自身，鼓励教师合作，并亲自参与到合作中去。研究表明，当校长明确表达希望与教师合作时，团队会得到极大发展。

参考文献：

[1] 褚宏启。走向校长专业化[J]教育研究，（01）。

[2] 吴凤姣，沈本良。道德领导思想对高校教师管理的启示[J]黑龙江教育：高教研究与评估，（03）。

[3] 吴黎辉。学校共同体在学校管理中的实然分析：兼论萨乔万尼的：道德领导[J]文教资料，2007（14）。

（作者单位南京师范大学教育科学学院小学教育）

领导意识形态领域存在的问题篇七

领导的讲话是组织中传递信息、传递愿景和价值观的重要方式，同时也是领导者展示魅力和影响力的机会。作为下属，有幸能够聆听领导的讲话并从中汲取智慧，是一种难得的机会。经过一段时间的观察和思考，我对领导的讲话有了一些深刻的体会，今天我就来分享一下我的心得体会。

第二段：深入思考

首先，我认为领导的讲话必须真实可信。一个真实的领导者不会说一些虚伪的话，而是将自己的想法和观点真实地传达给大家。只有真实可信的讲话，才能够赢得下属的信任和支持，进而推动团队的发展。在我个人的观察中，我发现领导的讲话一直都非常真实，没有半点虚伪，这让我对领导有了更深的尊敬和信任。

第三段：发人深省

其次，领导的讲话常常让人发人深省。在一次团队会议中，领导提出了一句非常简单的话：“认真对待每一件小事，才能成就大事业。”这句话让我深深地反思了自己平时对待工作的态度，发现自己在追求表面的高效率时，却忽略了每件小事对于整个大事业的影响。从此以后，我更加注重每一个细节，尽力做到尽善尽美，我相信只有这样，才能够推动整个团队的进步。

第四段：启发人心

此外，领导的讲话也常常能够激发我内心的潜能。在一次新产品发布会上，领导说：“只有不断追求创新和突破，才能在市场上取得领先地位。”这句话深深打动了，我开始思

考如何在自己的工作中追求创新，如何将领导的要求转化为具体的行动。随着时间的推移，我逐渐发现自己在工作中有了更多的创新点子，也有了更多的突破。这些都源于领导的启发和鼓励。

第五段：反思与行动

最后，领导的讲话还常常促使我进行反思，并根据反思的结果采取相应的行动。有一次，在一次年度绩效考核会议中，领导提到：“只有不断学习和进步，才能够不被市场淘汰。”这句话让我深感自己与时俱进的重要性，于是我开始主动学习新知识，不断提升自己的能力。通过自我反省，我发现自己在工作中存在的不足，并积极采取行动来克服，这让我大大提高了工作效率和工作质量。

结尾段：总结

总而言之，领导的讲话对于我来说，既是一种机会，也是一种挑战。通过聆听和思考，我对领导的讲话有了更深的体会。领导的真实可信、发人深省、启发人心以及促使反思与行动，这些都让我深感自己在工作和个人成长中受益匪浅。在未来的工作中，我将继续保持对领导讲话的敏感性和深度思考，不断将其转化为实际行动，为自己和团队的发展做出更多的贡献。

领导意识形态领域存在的问题篇八

真正的领导力并不仅仅是正式的权力那么简单，当人们通过以下方式承认领导者时，领导者才是领导者——认真听取他们的主意，重视并遵守他们的行动建议，以及向他们寻求建议。实施领导的机会，并不局限于当你在某个团队和企业拥有正式权力的时候，当你站出来展示你的领导力，你会将你的价值奉献给项目或者企业——同时增强你的领导技能。下

面就来和小编一起来看看非领导者的领导技巧吧。

哈佛谈判专家罗杰费舍尔[roger fisher]和合著者阿兰夏普[alan sharp]在他们的《侧面领导力：不是领导时把事做好》[lateral leadership: getting things done when you're not the boss]一书中阐述了一种有用的领导五步法，用于你还不是正式的领导者时，这些步骤几乎适用于你涉及的所有项目或者你所参加的团队或会议。

团队经常埋头于做项目，然后在项目结束时进行一次回顾总结，弄清他们学到了什么。但是，对于团队（或者是个人）而言，边干边学更有效。

推动团体做定期小回顾[mini review]并从中学习的任何人，正在扮演着事实领导者的角色。为什么这种进行中的过程要比事后回顾更有效？因为事件在每个人脑海中都还印象深刻，并且团队能够运用在小回顾中所学的东西对他们的工作流程或目标进行必要的调整。

一个高绩效的团队会让所有成员进行努力，卓有成效的团队领导者在成员利益和须完成的任务之间尽可能寻求最优适配。建议将杂事列成一个清单，分配给个人或小组完成这些任务。如果没人想要一个具体的任务，可以运用头脑风暴来使这项任务更有意思或更具挑战。帮助小组中的沉默寡言者多发表他们的意见，使每个人都觉得他们是整个项目的一部分。

如果你不是上司，你能提供什么样的反馈呢？一个永远有价值的东西就是简单的赞赏——“我认为你在那方面做得很棒”。同样，有时你会通过教练式的指导帮助别人提高表现。卓有成效的教练会问许多问题：“你觉得你在项目的这部分做得怎么样？”他们知道人们尽管很努力但有时也会失败：“是什么使你完成这部分任务有难度？”他们提供体贴人的改进建议，小心地解释问题背后的关系和原由。