

# 2023年环保局领导讲话 心得体会请领导(精选5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 环保局领导讲话篇一

在工作中，经常需要和领导进行沟通，但是有些时候我们往往会感到害怕或者不知道如何与领导交流。所以，建议在需要的时候，我们应该积极向领导请教，以便更好地完成自己的工作。在此，我将与大家分享我向领导请教的一些心得体会。

### 第二段：请教的必要性

我们在工作中不可能预见到所有的问题和情况，也不可能无所不知无所不晓，因此，向领导请教能够帮助我们更好的了解我们工作中遇到的问题，并且快速解决它们。另外，向领导请教也有助于建立起更好的工作关系和信任，强化我们在团队中的地位 and 影响力。

### 第三段：请教的技巧

在向领导请教的时候，我们需要有一定的技巧。首先我们需要有一定的准备，比如对于我们想要了解的问题进行一些简单调查并收集相关资料。另外，我们应该有意识地将自己的想法清晰表达，同时也要注意听取并理解领导的建议。最后，我们应该注意到，提出问题时态度要诚恳和尊重，这样我们才能得到真正有效的答案。

## 第四段：请教的意义

向领导请教问题，除了获取解决方案之外，还有很多意义。它可以促进我们的个人成长和发展，帮助我们更精准地了解自己的能力和知识缺陷，进而规划和调整个人的职业发展路径。同时，这也有利于提高我们的专业能力和应对不同工作环境的能力。

## 第五段：结尾

请教领导是提高工作效率和增强个人能力的重要方法之一。然而，在请教时也需要注意技巧和态度，以获得有效的答案和建立更好的工作关系。我相信，通过不断请教领导并不断改进自己的工作方法，我们一定能够在工作中不断进步。

## 环保局领导讲话篇二

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〔minireview〕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。

## 环保局领导讲话篇三

尊敬的领导：

您好，我谨作为xx先生在xx集团工作x年间的直接领导写此推荐信。

今天的xx与x年前的他相比，已经产生了非常显著的变化。而作为一位独立负责一个分厂所有行政事务的管理者来讲，这

些变化亦是他个人在管理与领导能力上日趋成熟的真实体现。

对于他这x年来在公司所作出的实际贡献，如完善分厂具体行政管理制度、全面提升行政服务品质、连续x年被评为集团xx奖等，我不作赘述，因为这些只能代表他的过去。我将把我对他所了解的作出适当评价，以期您能对他有更全面、更深入的认识。

他是一位乐于沟通且善于沟通的管理人员。尽管曾经在工作中因为沟通不足导致工作失误的发生，但他能够直面自己的不足，而主动改善沟通方式，加强与服务对象职员工、与生产部管理层的沟通，从而改变并形成了一种较为民主的分厂行政事务决策模式。这种改变产生了巨大的粘合力，把生产与行政紧密结合起来，以行政来支持生产，并在生产促进中发挥更大的作用。

作为xx先生曾经的领导、共勉的朋友，希望您看了这封推荐信后，加以考虑xx□他肯定是一棵好苗子，会成为一名栋梁之才！

推荐人□xxx

xxxx年xx月xx日

## 环保局领导讲话篇四

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，以长补短，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）



# 环保局领导讲话篇五

随着职场的发展，领导能力已经成为一个越来越重要的课题。有时候我们会发现，只有拥有强大的领导力，才能在团队中脱颖而出，甚至进一步扮演领导角色。然而，成为一个优秀的领导需要经过长久的修炼和学习。在这篇文章中，我想分享一下我的体会和心得，希望对其他人在领导领域获取进一步知识和技能产生帮助。

## 第一自我审视

作为一位有效率的领导者，我们首先需要深入了解自己的能力和弱点。自我审视是一个有利的开始，因为它能够帮助我们确定个人需求，评估我们的优势和限制。同时，我们也可以通过自我评估的方法制定适合自己的领导风格，以确保我们的团队更加高效的达成我们的目标。

## 第二提升交流技巧

作为领导者，我们需要主动展示我们的交流技巧，去促进团队之间的协作和凝聚力。这个过程并不容易，需要不断的学习和创新，以确保你传达的信息更加清晰和有效。为了提高我们的交流技巧，我们可以利用社交媒体来传递信息，制定详细的计划来确保我们的团队可以准确理解我们的计划。

## 第三 寻找能量来源

作为领导者，我们需要在任何时候都要保持充沛的精力。为了达到这个目的，我们需要寻找能源来源，从而能够在生活和工作上更有效的发挥自己的能力。例如，我们可以参加课程、培训班、阅读自我助理书籍，向他人寻求帮助，或者通过运动锻炼来保持身体健康。

## 第四 做出决断

领导人还必须能够在困难的时候做出决断，以推动企业或机构的发展。做决断并不意味着我们必须单打独斗，而是要借助我们领导的精神去寻求帮助，并且根据我们的一些关键选择，让团队的决策更加智慧的进行。

## 第五 长期思维

领导者还必须拥有具有远见卓识的思维，以便长期计划和预见问题。长期思维并不意味着我们必须从一开始便把个人事业规划到底，而是要明确设计和管理自己的贡献价值观点、努力学习、不断提升自身技能等，一切都需要按照长期目标进行思考和推进。

总的来说，每个人都可以成为强大的领导者，只要愿意学习和成长，提高自己的领导技能，并且乐于并能够发挥自己的能力。这些关键素质都需要在工作和生活中不断发挥和提升，以掌握领导的艺术，并成为我们的领导经验中的领军人物。