

# 最新教育心得体会交流发言(优秀5篇)

我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 教育心得体会交流发言篇一

第一段：引言（大约200字）

教育是人类社会进步的基石，对于个人的成长和社会的发展起着重要的作用。而教育专题教育则是一种针对特定问题或群体的有针对性的教育方式。经过一段时间的学习和实践，我深刻体会到了教育专题教育的价值和意义。

第二段：教育专题教育的价值和意义（大约300字）

教育专题教育针对特定问题或群体进行教育，其特点是目标明确、针对性强、专业性突出。这种教育方式对于解决实际问题 and 提高实际能力具有重要作用。比如，在网络安全教育中，针对青少年进行网络安全教育，能够帮助他们提高网络防护能力，防范网络诈骗和不良信息。再比如，在干部教育中，针对不同层次的干部，开展培训，能够提高其管理和领导能力，推动工作的积极向前发展。教育专题教育能够解决实际问题，具有很高的实用价值。

第三段：教育专题教育的方法和手段（大约300字）

教育专题教育的方法和手段不同于传统的教学方式，更加灵活多样。可以通过专家讲座、研讨会、座谈会、案例分析等方式，将丰富的实践经验和理论知识传授给学员。此外，还可以通过实践操作、角色扮演和模拟演练等方式，提高学员

的实际能力和解决问题的能力。这些方法和手段能够激发学员的学习兴趣，丰富教育过程，提高学习效果。

#### 第四段：教育专题教育的案例和经验（大约200字）

教育专题教育在实践中已经取得了一定的成果。比如，在职业技能培训中，通过针对性的培训，使参与者的职业能力得到提升，帮助他们在职场中更好地发展。再比如，在环保宣传教育中，组织专题讲座和展览，能够提高公众的环保意识和相关知识，推动环境保护工作的开展。这些成功的案例和经验说明了教育专题教育的有效性和实用性。

#### 第五段：个人的收获和体会（大约200字）

通过参与教育专题教育，我不仅获得了丰富的专业知识和实践经验，更重要的是提高了解决问题的能力和专业素养。在教育专题教育的过程中，我学会了如何将理论知识应用到实践中，如何分析问题、解决问题，并在团队中有效地协作。这些经历和体会让我受益良多，对未来的发展起到了积极的推动作用。

#### 总结：（大约100字）

教育专题教育作为一种有针对性的教育方式，具有很高的实用价值和广泛的适用性。通过教育专题教育，我们可以解决实际问题、提升能力素质，推动个人和社会的进步。教育专题教育是教育事业发展的重要组成部分，也是我们不断学习和进步的动力。（以上内容共1075字）

## 教育心得体会交流发言篇二

在当今教育培训行业中的运营核心无疑是人力资源管理，而绩效管理则是人力资源管理的核心内容。但我国当前大部分教育培训机构还没有充分认识到绩效管理的重要作用，也还

没有建立起完整的、科学的绩效管理系统。而是简单地理解按劳分配、多劳多得来进行薪酬分配。因实质上缺失了分配的公平性，在此前提下形成了该行业人员流动性过大，资方为了招揽优秀人才高薪聘请，无形地推高企业运营成本，企业将此转嫁给消费者，经反复循环则有悖于国家制定的相关教育培训行业长远发展规划。

本文针对教培行业绩效管理的现状结合人力资源管理学原理进行了分析与研究，指出其绩效管理中存在的问题，进而提出改进措施。就教育而言，虽然有相应的人力资源战略，也围绕组织目标建立了一套考核，但教育绩效管理体系的建设同我国其他行业一样，仍处于初级阶段。通过深入分析，本文认为当前教育绩效管理体系中的问题主要集中一下几个方面：没有充分认识到绩效考核与绩效管理的区别，认为绩效管理只是国企或大公司人力资源部门的事情；绩效管理过于简单。为此，结合现代绩效管理相关理论以及大中城市教培行业的实际情况，对教育培训行业的绩效管理体系进行了重新设计，针对分析出现的问题提出了相应对策，包括：企业必须树立科学的绩效意识，因为组织、管理者、员工都需要科学的绩效管理；企业必须运用科学的绩效考核方法，因为绩效考核是一项集理论性与实践性相结合的复杂工作；在上述基础上，企业还必须针对组织的情况，建立符合实际的科学的绩效管理体系。

绩效管理程序的设计上，由于涉及的工作对象和工作内容不同，可分为管理流程设计和具体考评程序设计两个大部分。绩效管理制度设计与绩效制度程序设计，两者相互制约、相互影响、相互作用，缺一不可。当前教培行业人力资源系统中绩效管理系统是由多个环节组成，分别是目标设计，主要指员工(任课教师)在工作中表现出的态度、努力进取程度和业务能力等特征、过程指导，强调的是考核之前管理者对员工的激励、反馈和对不足的辅导、考核反馈和激励发展。而结合国外的教培行业绩效管理系统，因地制宜的调整我们相关环节，比如加拿大教培行业的绩效管理主要由指导、激励、

控制、奖励组成，尽管这些概念存在着一些差异，但实际绩效管理的过程中是紧密相连，相互作用、相互适应、相互调整循环往复的动态过程。“凡事预则立，不预则废”。绩效管理的总体设计流程是一项系统的工程，大体分为五个阶段，分别为准备阶段，明确绩效管理的对象以及各个管理层级的关系，正确地回答“谁来考评，考评谁”，企业根据考评对象来确定要考评什么、怎么考；实施阶段是完成企业绩效管理系统设计的基础上，组织全体员工贯彻绩效管理制度的过程，通过提高员工的工作绩效增强核心竞争力；考评阶段，它关系到整体绩效管理系统运行的质量和效果，也将涉及员工的当前利益和长远的利益，需要人力资源部门和所有参与考评的主管高度重视；总结阶段是绩效管理循环期将结束的一个重要阶段，在此阶段各个管理的单元之间需要完成绩效考评的总结工作；应用开发阶段，他并不是绩效管理的终点，而是一个新的绩效管理工作循环的开始。

在绩效管理系统设计完成后，需要对该系统进行全面地监测分析来确定其可行性。为了要达到各种形式的目标，管理者必须要针对目标作出一系列的安排，以保证各项任务能够顺利完成，应根据绩效计划的内容，明确考评指标和考评周期，这样有利于绩效管理战略目的、管理目的和发开目的的实现。因此在绩效计划制订的过程中，既需要员工的参与和承诺，有需要管理者与员工的互动沟通，才能最终形成关于工作目标和标准的绩效合约。社会心理学家进行了大量关于人们对某件事情的态度形成与改变的研究，结果表明，人们坚持某种态度的程度和改变的可能性主要取决于两大因素：一是在形成这种态度时参与的程度，二是他是否为此进行了正式承诺。通过两种因素的有效结合使参与者对绩效计划形成统一的认同。

在绩效设计和选择绩效考评方法和指标时，绩效考评可以分为品质主导型、行为主导型、结果主导型。一般来说企业通常会以结果主导型为绩效考评为基础，所以为了避免在评定的过程中有偏差，我们在各个环节设计了等效的考评标准：

行为导向型主观考评方法有：排列法、选择排列法、成对比较法、强制分布法、结构式叙述法；行为导向客观考评方法：关键事件法、行为锚定等级评价法、行为观察法、加权选择量表法、强迫选择法；结果导向型考评方法：目标管理法、绩效标准法、直接指标法、成绩记录法、短文法、劳动定额法。综合上述方法在绩效考评中发挥积极稳健的作用。此外为了提高绩效考评的质量，同时企业的主客观因素不同，管理者要根据工作内容和特点的差异，指定更有针对性和适用性的绩效考评，以提高绩效考评的综合效能。由于在日常的企业运营中，管理者与被管理者所处位置不同，观察问题的角度不同，所以经常会出现一些矛盾和冲突。任何的消极情绪都会对企业的发展产生负面的影响。为了避免矛盾发生，管理者要经常深入基层，加强彼此之间的沟通，对每一个被管理者认真地研究对待，通过面谈、聊天的方式深化两方的联系，在绩效考评中，一定将过去的、当前的以及今后可能出现的目标适当分开，将近期绩效考评目标与远期开发目标严格区分。

从某种角度而言，绩效管理既是一门科学，又是一门艺术，尽管其基本思想要求是绩效考评的各个环节都要实现科学与公平，但受考评指标、考评方法、考评主体以及考评程序等多种因素的影响，绩效考核难以做到绝对的客观公正。所以建立有效的绩效申诉，可以纠正绩效考评过程中的偏差，提高员工对绩效管理体系的接受和认同程度，增强员工的工作满意度，使员工个人目标与企业目标保持一致。因此，绩效申诉是实现教培行业绩效管理公平性的重要保障。逐步完善绩效申诉内容、建立绩效申诉处理机构、明确绩效申诉处理流程。

同时企业的运营中，由于生产力与生产资料是在发展的，所以绩效的制定必须实施动态机制，也就是所谓的绩效改进，有针对性地查明不符合当前企业运营策略的原因。分析工作绩效的差距和原因。在对员工绩效进行考评时，不但要对员工绩效计划的实施情况进行评价，分析其工作行为、工作结

果，还是找出不足和差距；将考评期内员工的实际业绩与上一期的业绩比较，衡量和比较其进步或差距。同时，为了缩小差距可以在部门间进行横向的比较。

其中，比较包括主观比较和客观比较，从实际出发制定策略，促进绩效的改进和提高。首先制定预防性策略与制止性策略，从而可以有效地防止和减少员工在工作中出现重复性差错和失误，及时发现问题予以纠正，并通过各个管理层的管理人员实施全面的、普遍的、全过程的监督和引导，使员工克服自己的缺点，发挥自己的优势，不断地提高自己的工作业绩；正向激励与负向激励策略，通过制定一系列行为标准，以及与之配套的人事激励政策，如奖励、晋级、升职、提拔等，鼓励员工更加积极主动工作的策略。采取正向激励时，必须制定高精度水平的工作行为和表现衡量指标和标准，才能保证绩效考评的精度。

无论是物质性，还是精神性上的激励其目的提高工作质量和数量。采用负向激励又称为反向激励，它与正向激励完全相反，采用负向激励策略，使其看到自身的不足和差距，敦促其改正错误，从而积极努力工作，同时也有利于健全和完善企业竞争、激励与约束机制，为了保障激励策略的有效性管理者的行为要体现出及时性、同一性、预告性、开发性，只有不偏离规章制度，才能保证激励策略稳定执行；组织变革策略与人事调整策略，在绩效管理发展到一定阶段时，可能会出现员工绩效停滞不前或各种措施失效的情况，所以通过劳动组织调整可以使员工绩效发生新的变化，实现能者上不能者下的环境。

通过一系列合理有效的教职人员绩效管理改革，合理公平的界定员工的付出标准，使教职员工通过自己合理的努力能够得到稳固。

## 教育心得体会交流发言篇三

各位领导、同事：

大家好。

我是来自公司总部财务部的张帅，今天很荣幸也很高兴以一名青年员工的身份，能够在这里和大家分享一下我在学习“三心”教育后的心得体会。本文以“三心”即进取心、责任心和自信心为出发点，来探讨进取心、责任心和自信心这三者之间的内在联系，以便于我们能够更好的理解“三心”的深刻意义并且指引我们在实际生活中做到“三心”的理论与实践相结合。首先，我们先来谈一下进取心。

进取，指努力上进，图有所作为。《论语·子路》里有这么一句话，“狂者进取，狷者有所不为也”，这里所说的“狂者”指的就是志向高远的人。同样，梁启超在《饮冰室》也提过这样的话：希望也故进取。这句话是什么意思？这句话通俗地讲，就是一个人有了进取精神事情才会变的有希望。可见进取这种精神从古代就是被十分重视的。所以，身为当代青年的我们，身为二局一公司青年员工的我们，更应注重进取精神的培养，让我们自己拥有一颗进取心。

因为只有不断地创新进取，我们的个人能力才能得到不断的增强，工作成绩才会得到不断的进步，才有会为部门与公司的发展贡献出自己的一份微薄之力。公司得到了发展取得了好的成绩，我们个人也才会得到更大施展机会的平台和更好的发展前景。所以说，对于公司对于个人，对于现在对于未来，身为中建二局一公司的员工的我们，都应该怀有一颗进取心，这是非常重要的。

讲过了进取心，我们接下来谈一谈责任心。请大家试想，如果空有进取心，但是缺少责任心，事情会变的如何？我想未必会朝着好的方向发展。所以在拥有进取心的同时，我们个

人更应该加强责任心的培养。好，我们来了解一下责任心的定义：指个人对自己和他人、对家庭和集体、对国家和社会所负责任的认识、情感和信念，以及与之相应的遵守规范、承担责任和履行义务的自觉态度。而具有责任的员工，认识到自己的工作在组织中的重要性，把实现组织的目标变成是实现自己的目标。“勿以善小而不为，勿以恶小而为之”，“集小恶则成大恶，集小善则为大善”，这些也都说明了一个具备责任心的人，他应该在做事与做人方面所应具备的素养，比如，从事财会工作的我们，有些事情是我们坚决不能做的，我们就坚决不能去碰触；而有些事情是我们应该做的我们就一定要做到，即使这件事情给公司带来的利益是微小的那么我们也要去做。我觉得，这就是身为公司一名普通的员工所应拥有的责任心。

接下来我和大家分享一个小故事，这个故事就发生在我们的身边，故事的主人公是我的同事——资金部的杜升鹏。在今年春节假日结束后，原本是正在休假期间的杜升鹏，为了配合我所负责的对账工作，杜升鹏决定当天返回北京，但是那时已经没有从湖北回京的火车票了，杜升鹏当即买下了当天中午从湖北襄阳回北京的汽车票，不畏路途辛苦，不怨时间仓促，回到了公司，这让我十分佩服！我深深的感觉到他身上所存在的责任心，而这种责任心就是我们青年员工所需要的！像杜升鹏这样平日里努力工作、恰逢节假日牺牲个人的休息时间而加班的财务资金系统的同事大有人在，我觉得这就是因为我们财务资金系统的同事们都拥有一颗火热的责任心！我相信拥有了责任心我们会监督自己的言行；拥有了责任心我们会检测自己做的每一项工作；拥有了责任心我们会更加珍惜自己的付出，珍惜工作的成果，才会在工作中更加谨慎小心。这是一种工作态度，也是一种对自己负责任的态度。我们青年员工在拥有了进取心的同时，更要注重责任心的培养。

“三心”中我要最后提的就是自信心。因为自信心决定了一个员工是否敢于去拼搏进取和在工作中责任感的实现程度，



即自信心是进取心和责任心的前提，是重要的基础。现在有些人说我们财务人员在项目上的地位低，我想说的是，我们财务人员应该胸怀自信。（税务登记证、组织机构代码证等一系列公司证书名称变更手续，领导最终决定将这项任务交给我，在这期间，工作忙、压力大，我也有过打退堂鼓的念头，也有过抵触情绪。正是身边的一位好同事用自身行动感动了我，可以说，无论天气多恶劣，坚持做到第一个站在工作岗位上，最后一个离开；无论工作如何辛苦，坚持做到迎着朝阳走上岗位，顶着星星回家，工作尽管忙碌，但绝不会影响他绽放的笑容和乐观的精神。有时我忍不住问他这么多年来坚持下去的原因，他的回答只有一句话：“这是我的工作！”一句话、六个字，似有千斤重！他让我懂得了“履职尽责，敢于担当”八个字的真正意义！他让我开始认识到什么是责任！什么是担当！我想这才是我们中国建筑职工最真实的美丽！

开展本职工作，“负责”是一种态度。我们财务人员都应该树立强烈的责任意识、奉献意识和担当意识，把“国事”当“家事”，把“公事”当“私事”，把“单位的事”当“自己的事”，做到守土有责、守土尽责，言必行、行必果。对工作不挑肥拣瘦，对问题不避重就轻，对错误不推三阻四。这就是最端正的态度，就是最好的“负责”。

开展本职工作，“负责”是一种理念。必须把“负责”当成奋勇争先干事业的方向，把“负责”的理念根植于脑子里，在理论上要以实用为前提，在工作中要以实际为原点，在举措上要以实干为导向。

作为一名财务人员，要明确朴实的责任观，把工作任务当成应尽之责，不出风头、不讨彩头、不为名利，一门心思放在工作上，满腔热情用在做事中，必须弱化人际敏感，强化做事意识。慢慢的我明白了：人有所做，心里最踏实；能为公司的发展做贡献，心里最荣耀！

三、董事长说：“进取心，这是促进我们工作进步、个人成长和企业发展的内在动力”。作为一名财务人员，要想成长、要想进步，没有进取心是不行的，进取心是在本职工作中出亮点、求实效的前提和基础！而如何将进取心应用到工作中，我认为具体说来就是以下三个方面：

首先，有进取心就是要真做事、做真事。作为一名中国建筑员工，就必须树立强烈的进取意识，身在公司，理所当然要为公司发展做实事、真做事。真正做到“吾日三省吾身”，每天都要想想自己做了什么、做成了什么、还能做什么？今年4月份我从泉州东海滨城项目调往莆田市正鼎澜天项目，项目处于开工初期，面对项目上繁杂的财务基础工作，我真正的明白了分公司张经理所说的那句“简单的事总是重要的，重要的事总是简单的。”是啊，身为一名青年员工，正所谓不积跬步无以至千里，只有自己亲力亲为，只有做好日常的每一件实事，只有保持一颗不变的进取心，才能不断成长不断进步！

第二，“逆水行舟，不进则退”，作为一名财务人员，就是应该要有胆识，要敢想、敢干。刚来莆田项目时，为了今后项目（包括分包）能在当地顺利进行建安税收申报缴纳工作，由于项目的一些特殊性，建安税收可以进行“三级抵扣”，需要在当地税务机关进行二局和分公司的税务备案工作，在开展这项工作过程之中，一方面我积极向师傅向同事向领导请教，一方面打开书本认真学习相关专业知知识，面对问题解决问题。我逐渐明白很多事只有主动动手去做才能发现问题，才有解决问题的可能。事摆在眼前，一帮人隔岸观火、纸上谈兵，叽叽喳喳说空话、吆吆喝喝嘴把式，事还是那个事，问题还是那个问题。敢干，是拥有一颗进取心的关键！实现自身的快速成长，就必须敢想敢干，敢争一流。

第三，拥有进取心就是要倡导雷厉风行的做事风格，就是要快干！社会的发展、思想的潮流，瞬息万变，我们做工作要稳步前行，但迈步子更不能颤颤巍巍□20xx年6月时候，由于

业主计划6月底开启预售，这就要求在6月中旬必须拿到工地全区的“开工许可证”，而为了配合业主取得“开工许可证”，项目部就必须完成“农民工工资保证金”、“工人团体工伤保险”等一系列相关手续的办理，毫不夸张的说，在短短的一周时间内我几乎跑遍了当地政府的所有办公室，终于在业主规定的时间内取得所需全部资料，最终保证业主于20xx年6月11日顺利拿到“开工许可证”并在月底成功开启第一波预售。我们开展本职工作，就是应该要有豹子的警惕性和敏锐性，伺机而动、瞬息而达，以最快的速度把握方向、掌控局面。效率出业绩，只要是对项目对公司发展有益的事，能早干一分，绝不迟干一秒。

“千仓万箱非一耕所得，干天之木非旬日所长”，我深知，作为一名项目财务，凝聚“自信、责任、进取”三颗心，争当排头兵是一个润物无声、潜移默化的过程，为此，我将坚持强化学习增素质、履职尽责压担子、立足本职谋业绩，持之以恒、久久为功，积小步为大步，积小胜为大胜，唯有这样，才能在平凡的岗位上绽放自己的光彩，才能为早日成为坚强“三心”的“武林高手”凝聚力量，为中华民族的伟大复兴贡献青春力量！

## 教育心得体会交流发言篇四

教育是人类社会进步的动力之一，而教育专题教育则是提高教师素质、促进教育水平提升的一种有效途径。近期我参加了一次关于教育专题教育的培训，让我深刻认识到了教育专题教育的重要性，并得到了一些宝贵的心得体会。

首先，教育专题教育提高了教师的专业水平和教育教学能力。在培训中，我们接触到了一些新的教育理念和办法，了解了各种教育专题的研究成果。通过专题教育，我们可以了解到国内外各种先进的教育经验，并将其运用到实际教育中。这不仅使我们的教学更加丰富多样，而且提高了我们的教学水平和教育教学能力。

其次，教育专题教育丰富了教育工作者的知识储备。培训中，我们接触到了很多本专题领域的著名学者、专家，他们的讲座和授课都能让我们受益匪浅。例如，我们学习了一些心理学的基本理论和方法，了解到了不同年龄段学生的特点和心理需求。这些知识让我们更加了解学生的成长规律和心理发展，能够更好地开展心理辅导和教育指导工作。

此外，教育专题教育还增强了教师的创新能力和实践能力。在培训中，我们不仅了解到了很多创新的教育教学方法，还学习了如何运用这些方法进行实践探索。通过实际操作和反思，我们可以不断总结经验、提高教育教学效果，并找到适合自己的教育教学风格。这种创新和实践的能力对于提升教师的教育教学水平至关重要。

最后，教育专题教育促进了教师的自我提升和职业发展。在培训中，我们不仅解决了自己在教育教学中遇到的问题，还通过交流和互动，了解到了其他教师的教学经验和教育观念。这样的交流和学习让我们感受到了自己的成长和进步，同时也激发了我们不断学习和进取的动力。通过教育专题教育的学习和实践，我们能够更好地适应教育环境的变化，提高职业素质，实现个人的职业发展。

综上所述，教育专题教育不仅提高了教师的教育教学能力和专业素质，丰富了教育工作者的知识储备，还增强了教师的创新能力和实践能力，促进了教师的自我提升和职业发展。我深切体会到了教育专题教育对于教师个人成长和教育教学质量提升的巨大作用。在今后的工作中，我将积极运用所学所悟，不断提高自己的教育教学水平，并为培养更多优秀的学生而努力奋斗。

## **教育心得体会交流发言篇五**

教育是社会进步的重要保障，而教育专题教育则是教育改革的重要组成部分。我最近参加了一场关于教育专题教育的研

讨会，对此有了一些新的认识和体会。在这篇文章中，我将分享我对教育专题教育的理解和感悟。

## 第二段：教育专题教育的定义和目标

教育专题教育是指在课程中针对特定主题进行深入研究的教育方式。这种教育方式相比传统的课堂教学，更加注重学生主动参与和学习兴趣的培养。教育专题教育的目标是帮助学生掌握专题相关的知识和技能，培养他们的学习能力和创新思维，提高解决实际问题的能力。

## 第三段：教育专题教育的优势和意义

教育专题教育相比传统的课堂教学有着许多优势。首先，它能够激发学生的学习热情和主动性，使他们更积极地参与学习过程。其次，教育专题教育可以培养学生的综合能力，提高他们的探究和解决问题的能力。再次，它能够将学科知识与实际问题相结合，帮助学生更好地理解和应用所学知识。最后，教育专题教育还有助于培养学生的团队合作和沟通能力，在合作中学会尊重他人和包容不同意见。

## 第四段：教育专题教育的实施策略与方法

要实施有效的教育专题教育，需要合理的策略和方法。首先，教师应该根据学生的兴趣和需求确定教育专题，以保证学生对学习的主动参与。其次，教师需要设计开放性问题 and 任务，引导学生自主探究和合作学习，培养他们的解决问题能力。在实施过程中，教师应该及时给予学生及团队反馈，帮助他们不断改进和提高。此外，教师还可以利用现代技术手段，如信息技术和互联网资源，丰富教育专题教育的教学内容和方式。

## 第五段：个人体会与展望

通过参加教育专题教育的研讨会，我对教育专题教育有了更深入的了解，并从中获益良多。首先，我认识到教育专题教育不仅能够提高学生的学习能力，还能够培养他们的创新思维和实际问题解决能力。其次，教育专题教育能够激发学生的学习兴趣 and 主动性，使他们能够更加积极地参与学习过程。最后，我认为教育专题教育是未来教育的一个重要趋势，它将成为提高学生综合素质和解决现实问题的有效途径。

总结：

教育专题教育作为教育改革的重要组成部分，在提高学生综合素质和解决实际问题方面发挥着重要作用。通过深入研究特定主题，学生可以掌握更多的知识和技能，并培养自主学习和合作学习的能力。在实施教育专题教育时，教师需要合理设计教学策略和方法，并注重学生的主动参与和学习兴趣的培养。教育专题教育不仅能够提高学生的学习能力，还能够激发他们的创新思维和实际问题解决能力。我相信，教育专题教育将成为未来教育的一个重要趋势，为培养具有综合素质和创新思维的人才做出重要贡献。