给孩子一个说话的机会教育笔记 惧动力读后感(精选5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

给孩子一个说话的机会教育笔记篇一

不知道大家有没有这种感觉，有时候在某个场合心里越是祈祷不要遇见某个人，但似乎偏偏就遇见了；有时候祈祷某件事情不要发生，但往往下一秒就可能出现，生活中这些例子频频发生。为什么会这样呢？在本书中，苏珊杰弗斯博士用一张图来说明如何获得更多的安全感：走出舒适区，接受来自各方的恐惧压力，选择用行动和力量来对抗恐惧。一切都是因为我们缺乏一种能力，才会被恐惧侵蚀和控制，这种能力就是“惧动力”。

其实无论是伟大的人还是平凡人，都有恐惧的事想要逃避。但逃避是最正确的选择吗？我想答案是否定的。《惧动力》这本书引言标题告诉我们：成长，就是在恐惧中前行。因此在面对恐惧时，我们更应该选择勇敢正视它，去打败恐惧。

《惧动力：拓展自我的根本力量》的作者苏珊·杰弗斯美国心理学博士，以其对恐惧心理的深入研究，帮助世界各地畏缩不前的人们，发掘出内在的力量，摆脱困境。由于杰出的贡献和影响力，她曾被《泰晤士报》评为“世界自助女王”。她的作品被翻译成36种以上语言，风靡全球100多个国家；本书的观点和实操性很强的方法，帮助了成千上万的读者，成为世界50本经典心理励志书之一。这本书的英文名称是□feelthefearanddoitanyway□这本书自出版以来，被多次重版，是帮助人们面对恐惧、克服恐惧，勇敢行动起来的一本

指导手册。感受恐惧，勇敢去做，勇敢不是不害怕，我最敬佩的是即使感受到了恐惧，仍然能在恐惧中前行。

自信乐观是抗拒恐惧的最好良药，为了克服恐惧，我们需要找出真正内心恐惧的源头、真诚的面对恐惧、克服对恐惧的恐慌，做更好的自己，每天脸上都会充满自信的笑容。每个人都会害怕，这是正常的，关键在于我们要学会控制自己的反应，运用惧动力来摆脱困境，不断拓宽自己的舒适区。

斯科特·派克说：“人生唯一的安全感，来自充分体验人生的不安全感。这本书的封面图第一页看到的是一只黑色的兔子，但这只兔子的后半部分却是豹子的样子。这也就像主题所说的一样，惧动力，就是认识恐惧、接纳恐惧、承受恐惧，并带着恐惧前行的能力。

面对人生的种种挫折，抱怨是不能可能解决问题的，最重要的是从内心转变视角，改变旧有的认知模式，用爱和感恩的心去面对人生中的一切，不断努力学习，成为自己想成为的人。

读完这本书让我受益匪浅，是一本值得一读的好书，推荐！

给孩子一个说话的机会教育笔记篇二

不知道大家有没有这种感觉，有时候在某个场合心里越是祈祷不要遇见某个人，但似乎偏偏就遇见了；有时候祈祷某件事情不要发生，但往往下一秒就可能出现，生活中这些例子频频发生。为什么会这样呢？在本书中，苏珊杰弗斯博士用一张图来说明如何获得更多的安全感：走出舒适区，接受来自各方的恐惧压力，选择用行动和力量来对抗恐惧。一切都是因为我们缺乏一种能力，才会被恐惧侵蚀和控制，这种能力就是“惧动力”。

其实无论是伟大的人还是平凡人，都有恐惧的事想要逃避。

但逃避是最正确的选择吗？我想答案是否定的。《惧动力》这本书引言标题告诉我们：成长，就是在恐惧中前行。因此在面对恐惧时，我们更应该选择勇敢正视它，去打败恐惧。

《惧动力：拓展自我的根本力量》的作者苏珊·杰弗斯美国心理学博士，以其对恐惧心理的深入研究，帮助世界各地畏缩不前的人们，发掘出内在的力量，摆脱困境。由于杰出的贡献和影响力，她曾被《泰晤士报》评为“世界自助女王”。她的作品被翻译成36种以上语言，风靡全球100多个国家；本书的观点和实操性很强的方法，帮助了成千上万的读者，成为世界50本经典心理励志书之一。这本书的英文名称是□feelthefearanddoitanyway□这本书自出版以来，被多次重版，是帮助人们面对恐惧、克服恐惧，勇敢行动起来的一本指导手册。感受恐惧，勇敢去做，勇敢不是不害怕，我最敬佩的是即使感受到了恐惧，仍然能在恐惧中前行。

全书一共用12个章节介绍了恐惧的秘密、认知视角的切换等内容。其中让我印象最深的部分是跳出“受害者心理”，远离阻止你进步的人，用真诚的心去待人。自信乐观是抗拒恐惧的最好良药，为了克服恐惧，我们需要找出真正内心恐惧的源头、真诚的面对恐惧、克服对恐惧的恐慌，做更好的自己，每天脸上都会充满自信的笑容。每个人都会害怕，这是正常的，关键在于我们要学会控制自己的反应，运用惧动力来摆脱困境，不断拓宽自己的舒适区。

斯科特·派克说：“人生唯一的安全感，来自充分体验人生的不安全感。这本书的封面图第一页看到的是一只黑色的兔子，但这只兔子的后半部分却是豹子的样子。这也就像主题所说的一样，惧动力，就是认识恐惧、接纳恐惧、承受恐惧，并带着恐惧前行的能力。

面对人生的.种种挫折，抱怨是不能可能解决问题的，最重要的是从内心转变视角，改变旧有的认知模式，用爱和感恩的心去面对人生中的一切，不断努力学习，成为自己想成为的

人。

给孩子一个说话的机会教育笔记篇三

经常喝咖啡就有体会到咖啡因会给带来几个小时的精力支撑，随着时间效果会逐渐消失。奖励员工制度如同咖啡效应，只是一时对工作有短暂的激情推动，更做不到去探索去创造工作的能力和认知。

这种奖励的魔法，让有意思的工作变成了游戏，反而没有提高员工的积极性，抑制了员工的创造力，还大大加大了公司的成本支出。

写到这里，脑子里呈现出一组画面：如果....那么。收到奖励时员工面带笑容稍有些小兴奋的工作。过了一段时间，兴奋点减退，面部笑容消失，仿佛在问老板：认真工作呢，奖励我啊……。

写到这里，脑子里在想积极心理学的理念让短视的奖励思维要画上句号，如何挖掘员工的内驱力和积极的理念是最为重要的，自我管理最为重要。

那如何自我管理呢？

01、自主

工作做什么，自己决定，而不是总咨询式的汇报。我们是独立的个体，每天早上坐在办公前，“需要做什么”“什么时候做”“如何做”这是自己必须思考的内容，而不是今天为了老板的奖励而去做。这就需要自我管理。

那时财务部是工作内容很多的部门，对总部对部门，但办公室每天低声放着英文歌曲，气氛很轻松，每人都在无声的干着自己工作，老板有时进来时幽默的笑着说：“给我准备一

张桌子啊，坐在这办公了”。这就是自我主动和自我创造的力量是积极的习得性思维的养成。是对自己负责，对团队负责，对公司负责，对工作内容、工作时间、工作方法设立目标。目标就是自我实现，本身就是对自己的一种奖励。

02、专精

工作中把想做的事情做的越来越好。在办公室里，自主带来的是投入，而不是服从的控制。积极的心理，走入心流，达到心流，保持美丽的“聚精会神”是专精的的思维模式。这种心流是要做的事情与自己的能力范围相匹配。能力是提升的渴望越强烈，生产力的产出能力就越强。这就需要努力。

“努力是赋予人生意义的事情之一”。

“专业就是做你喜欢的事情，即使在不想做的时候”。

闪躲是专精吸引人的地方，因为追求过程的快乐大于实现的快乐，这种感觉去亲身体会吧。

03、目的

超越自身的渴望，在公司管理中，员工常听到的是利润最大化，从公司角度出发理论也是正确的。但同时还要强调目的最大化，----寻找目的是天性，如果感觉不到自己长久的事物，那真正出色的生活又是啥呢，要重塑自己的世界。人生要有自己的目标和誓言。

目的是是朝专精努力的自主的人高水准的表现。

积极心理学大师米哈伊：“如果一个人感觉不到自己从属于更伟大、更长久的事物，那他就没法过上真正精彩的生活。

很感谢老师留这样的作业内容，让在可选的书中选一本来读，

这本书的内容如同急时雨，静下心来总结和思考当下：主导创造美好生活，延展自己的能力，让生活更有深层意义。

在看的各位中知道有很高职位的职场人管理人，您们已经在工作的巅峰位置，对文中的内容会嘴角一笑，这很自然。也知道前外企老板在看，期待您的金句，感谢您，在外企的历练收获影响至今。但还有在奋斗路上的职场人，希望能有一点点启发帮助，那就很欣慰了。

给孩子一个说话的机会教育笔记篇四

如饥似渴地读完这本《驱动力》，很久没有这么读一本书了。为何拿着高薪的人会职业倦怠?终于搞明白了！在微信上留言时有朋友笑话说，不会如以前出版的一堆《执行力》、《成长力》等书吧，答曰：此力非彼力也，是真力也。

在参加《驱动力》课程认证前，特记录下自己的一些感想。

为何现代社会，到处看到拿着可观的薪水，却毫无激情的工作者?为何组织内职业倦怠的人越来越多？为何终于有人宁愿少拿薪水也要换他想干的工作?为何付费编写的百科全书最终敌不过无人付费自愿编写的维基百科?…….

解开这些秘密的关键就是： 人的驱动力正在从2.0系统向3.0系统迁移，而大多数人还蒙在鼓里。

什么是驱动力2.0系统：对一个行为加以奖励会让这种行为发生的频率增加;对一个行为施以惩罚会让这种行为发生的频率减少。驱动力2.0系统，即胡萝卜加大棒系统，也就是工业时代的重要假设基础。对我们来说已经习以为常。

但奖励有时候真奇怪，它就像对人的行为施了魔法：把有意思的工作变成苦工，把游戏变成工作。简单重复的机械性工作奖励是有效的，而对创造性的脑力劳动奖励只会让人越来

越不想干!这就是著名的汤姆索亚效应。

这彻底颠覆了驱动力2.0。

外在激励，尤其是有条件、有期待、“如果-那么”型奖励对人的积极性有杀伤力，它会扼杀第三种驱动力，即人内在的驱动力。

这样的现象很多，比如：

1) 培训师讲课——如果讲课的效果达到一定的满意度，则付全部课酬，则外在激励将内生激励完全排挤出去，因此许多培训师几年后就会进入职业倦怠。

2)如果孩子或学生的学习成绩优秀，就给予物质奖励，则孩子几年后丧失了学习的兴趣。

3)培训班级里分小组竞赛，如果获得第一名，则奖励奖品;此类奖励只能适应简单的积分活动，如果是深度讨论活动，则会扼杀研讨发言的深度。

4)企业内如每个季度绩效考核打abcd□如果获得高等级，则获得高等级的物质奖励，这种做法长期来看会降低知识型劳动者的效率与投入。

5)企业的目标管理，如果是短期的'表现型目标，如销售目标，由上而下的下达，通常都会有危险的负作用。因为，它扼杀了驱动力3.0的核心：自主性、专精、目的。

解决之道有哪些呢?

1)对简单重复性劳动，可以采用“如果-那么”型奖励

2)对创造性劳动，提高基线报酬，将金钱从桌面上拿开，别

关注它。(这是华为公司从1996年开始的做法)

3)即使要采用奖励，也要采用“既然-那么”型奖励

4)财富或利润最大化目标，必须让位于“目的性目标”，而财富则当作是实现这一目标过程中的副产品。

5)对自己对组织，广泛采用驱动力3.0系统，即“自主、专精、目的”，由外在动机进入人的内在动机。

6)创造灵魂的氧气：创造心流与深层的投入感

7)从x型人转变到做一个i型人，可以问问：“每天早上是什么力量让我起床?”、“每天晚上是什么力量让我到很晚?”

总之，这个时代不需要更好的管理，它需要自我管理的复兴。

如果发展驱动力3.0，则人才幸甚，幸福与积极性指数都会提高，企业幸甚，企业的生产力也会大幅提高。

这个秘密，已经有杰出者先登，你还等什么呢？行动起来吧!

花了近2个月时间把丹尼尔、平克的《驱动力》读完了，这是一本回答我们为什么做事的书。在工作中领导常常给我们制定目标，并说达到了会奖励什么什么，达不到会有怎样怎样的处罚，在我刚学美发的那个年代还是有点效果的，但现在人们越来越不吃这套了。工作中有些事是既定程序的，可以用这套方法去激励，但对于要灵活应变的事情来说，这套系统已近过时了。

《驱动力》是趋势专家、畅销书作者丹尼尔?平克的最新著作。在书中，作者详细阐释了在奖励与惩罚都已失效的当下，如何焕发人们的热情，是对当前传统有关人类积极性理论的颠覆之作。

其实，这是社会现实与人心理的一个互动进化的过程。人活在世上大致有2个目的，一：生存，也就是活下去。二：寻找生命的价值，就是活着的意义。21世纪的今天，我们已经过了吃不起饭的时代，接下来考虑的就是为什么要活着的事情了，也就是当外在的吃喝住行这些外在的需求都解决了，要想想内在的需求的，当内在与外在平衡了，活着才会舒畅自在。

给孩子一个说话的机会教育笔记篇五

什么是恐惧？看完恐怖电影不敢去上厕所，朋友躲在门后吓你一跳，这样的恐惧你最终可能会一笑了之，没什么。而书中要讲的恐惧，则要更加可怖，因为这种恐惧来源于你的内心，如若不管不顾，它会悄然滋长，日积月累，成为笼罩在你头顶之上一块经久不散的阴云。鸡蛋从内打破才是生命，战胜内心的恐惧，我们才能成长，一句话就是：愈恐惧，就愈要面对并前进！

来源于内心的恐惧有多让人痛苦，这种滋味我自己就深有体会，其实笔者说话一紧张时就有点结巴，有一次在和客户打电话的时候，因为说话磕磕绊绊，被旁听的上司训了一顿，从此，只要听到手机铃响，我的呼吸就加快，有时候结巴到连个称呼都说不出，这就是我的恐惧；我的同事驾照科目三已经考了三次了，每一次临考之前的训练都没有问题，一坐上考车，就连第一步的系安全带都能忘掉，考完后哭着打电话给我，这也是她的恐惧。

我很认同作者讲的：想象出来的恐惧，比真实的恐惧更可怕。其实我和我的同事就是输给了想象中的恐惧，还没有做一件事儿之前就给自己编排了最糟糕的结局，从一开始就输惨了，谈何胜利？！

恐惧不是多了一块肉，可以手术把多出来的东西切除掉，我

们首先要做的是承认恐惧的存在，像作者讲的，只要我们还在成长，恐惧就会一路随行。每个人都会感到恐惧，为什么有的人能把恐惧变成动力，有人却不能，那就是你是否具有对恐惧的免疫力——“惧动力”。我们可以害怕但是不能就此逃避，如果逃避有用你大可这么做，可是事实证明，你越逃避就越恶化，就像我的电话恐惧症，就像我同事的科目三考试，这时候，不妨跟着书中的方法来做，一点一滴培养自己的“惧动力”。想让自己不害怕一件事，最好的方法就是动手去做这件事，船到桥头自然直，这可能是一个艰难的过程，可是，你不改变看待恐惧的眼光，继续害怕，把它当成洪水猛兽，那更是连一点希望都没有了，所以，今后我要勇敢地拿起电话，也要鼓励我的同事更冷静地去对待考试，直面痛苦，才能浴火重生。书中还有其他方法，像是跳出“受害者心理”、像是打造“阳光事物清单”、像是将“弱者视角”转化为“强者视角”…都很受用。

出发，正当其时，与本书同行，培养自己的“惧动力”，我们将不惧害怕！