

最新刚进公司的心得体会(汇总5篇)

心得体会是指一种读书、实践后所写的感受性文字。我们想要好好写一篇心得体会，可是却无从下手吗？下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

刚进公司的心得体会篇一

人需要书籍给予的精神食粮，用一个月认真看过完这本书，感慨到：如果大学毕业前看过该多好！当然那里有些职场规则不仅仅是新人需要看，就算我很认真的工作过3年，还是从中汲取了很多精华！借用该书资料简介与自序中的几段话：小说的主人公杜拉拉没有背景，受过较好的教育，靠个人奋斗获取成功。在外企的经历跨度八年，从一个朴实的销售助理，成长为一个专业干练的hr经理，见识了各种职场变迁，也历经了各种职场磨练。对于大部分人来说，她的故事比比尔盖茨的更值得参考。人的一生中，又可能遇到很多机遇，它们也许会赤裸裸的在你面前卖弄风情，又或者是不显山不露水的在某个角落等着你识别——抓住机会、识别机会，甚至，创造机会，首先是你的任务，然后才是组织的任务；打工的人要搞定很多关系，比如搞定上司，搞定下属，搞定同级，搞定内外部客户——hr的说法就是：了解组织架构并具影响力，建立内外部关系以达成绩效。

人的精力和资源都是有限的，应当了解并掌握正确有效的手式，因为正确的原则能够让你少走很多弯路，专业就是力量。

长话短说，我将读书过程中的心得体会和大家分享：

- 1、新员工培训或者说关于忠诚教育：在新员工入职培训中，忠诚教育十分重要，这不仅仅源于洗脑者的需要，也源于被洗脑者的需要。这和婚姻没有什么两样，人们越满意自我的配偶，越为自我的配偶骄傲和自豪，就越愿意忠诚自我的配

偶。

2、工作的方向:什么是好的方向永远不要远离核心业务线。在企业中，要明白最重要的环节，关键环节是能够实现利润最大化的。它总是最贵的，最牛的，最得到重视的，也是最最有发展前途的部门，这并不是说所有的部门都要去主动配合这个或几个部门，但至少，对于一些职能部门来说它拥有最多的资源和最大的权威为核心业务线部门服务，至少能避免被边缘化，而成为关键人才的可能性则更大了。

3、对上司有意见时:越级申诉是一种方式，就申诉事情本身而言，你能赢，但长远看，基本上你还是输了。杜拉拉升职记读后感。越级申诉制度，更多的是起到预防告诫的作用，让那些做头的人，做到慎独。一旦有人当真踏上那条申诉通道，只是用自我的前途来维护了企业文化的开明形象。这也提醒我们:当自我对直接上司有意见时，应进取沟通，而不是先研究越级申诉。

4、与上司建立一致性:他觉得重要的事情，你就应当觉得重要，他认为紧急的事情你也认为紧急，你得和他劲往一处使除了技术性较强的岗位外，你的表现和本事好还是不好，主要是你得直接主管说了算的;还要认真研究上司主要控制的方面，找出规律后，明白哪些事情要向上司请示并且必须要按上司的意思去做;哪些事情是上司不关心的没有价值的小事，就自我处理好而不去烦上司;还有些事情是上司要牢牢抓在手里的，可是自我能够供给自我的提议的，就进取供给些善意的信息，供上司做决定时参考用。

5、干了活，却得不到上司认可:主要原因是与上司沟通不够。拉拉在暂时接任上司玫瑰的职位之后，卖力干活，苦不堪言。然由于与其直接领导李斯特沟通不够，遇到事情都是她自我默默干了，所以李斯特根本没有意识到发生过多少问题，有多少工作量，难度有多大。所以尽管拉拉每一天累的要死，李斯特还是在挑剔她的工作。正确的做法是在安排好自我的

工作进度并告知上司;及时报告工作中遇到的需要上司协助解决的问题以提高工作效率;分阶段告知上司自我的工作进度,如大事摘要、最终结果,让上司心中有数;在和其他部门领导工作的时候,尽量研究周到,异常注意清晰简洁而主动的沟通。写mail或者说话,要十分细心,不出现有歧意的资料。

6、上司与下属的匹配(做适应上司的人):除了和岗位要求相匹配,应聘者和直接主管的匹配也很重要。有的应聘者完全能胜任岗位要求,可是和直接主管的个性很不匹配,最终往往干不下去的。资深强势的经理,往往期望用实力强的人;喜欢管得异常细致经理,就不喜欢用很活分的人;一个经理是急性子,就看不惯动作很慢的人;新被提拔的经理,大多数很在意他是否能控制住下属,所以往往期望用老实听话的。

7、与下属沟通:拉拉有一个脾气又大又笨的下属,拉拉想既然做了他的经理,总得coach(辅导)他,拉拉深知主管的应避免评价这个人怎样样,而该把要点放在说这件事是怎样回事。尽管如此几次试图和周亮沟通他的不足和错处,他总是反应激烈,就跟谁拿针扎了他似的跳起来,非要拉拉举例说明。于是拉拉决定使用360度绩效评估,这样让周亮照着镜子自我挑自我毛病,周亮只得承认,自我是得在这些方面改善了。

8、如何完成较难的既定目标:拉拉作为hr接到关于关掉部分效益不好的办事处的任务,他的同事提醒她:山不转水转,拉拉你要想明白这点,别仗着何好德喜欢你,做些全部人都厌恶的事儿。拉拉分几步出色完成这项费力不讨好的工作任务。首先,掌握了各种历史数据后,编制一个办事处管理标准操作流程(简称sop)出来,目的定义为规范办事处管理,大家就没话说了。其次,分部门讨论细节,免得被群起攻之,不利于推进工作。再次,找出实施这个sop能带给他人带来的利益实现共赢。管理者都是结果导向很强的人啦,凡事是看结果的。

刚进公司的心得体会篇二

随着社会的发展，公司职场竞争越来越激烈，每个人都在为了提升自己的职场地位而不懈努力。而升职成为很多职场人士奋斗的一个目标，不同的人有不同的升职经历和体会。本文通过自己的升职经历，分享一些有用的心得体会，供职场同仁参考。

第二段：认真学习，尽职尽责

想要升职，首先要做的是认真学习专业知识和技能，积极参加公司内部培训、外部培训和交流活动。同时，要在日常工作中尽职尽责，持续提高自己的工作效率和质量，赢得领导和同事的认可。只有具备扎实的专业素养和出色的工作表现，才有可能被领导看重、给予更多机会和晋升空间。

第三段：主动承担，善于合作

在工作中，要主动承担重要的任务和项目，展现自己的能力和才华。在组织协作中，也要善于与同事沟通协调，发挥个人的优势，形成有力的团队，共同完成任务目标。与此同时，要注重沟通和交流，积极反馈和接受反馈，学会倾听他人的意见和建议，吸取他人的经验和教训，不断完善自己。

第四段：成果导向，勇于创新

在职场中，最终的评价是成果和效益。因此，要在工作中持续实现自我价值，提高绩效水平和贡献度，形成稳定的业绩规模和经验经历。同时，还要勇于创新 and 迎接变革，积极评估和反思工作，寻找优化和改进的办法，推动个人和团队向更高层次发展，取得更大的成功和荣誉。

第五段：结语和展望

升职之路充满挑战和机遇，需要有足够的耐心和勇气，不断拼搏和积累。通过以上的经验和体会，我也更加坚信，只有拥有恒心和毅力的人，才能实现自己职业生涯的梦想和成就。在未来的工作中，我将继续坚持认真学习、正确合作、成果导向和勇于创新，努力成长为更好的职场人才。希望能与更多的同仁一起共同探索、共同发展。

刚进公司的心得体会篇三

《杜拉拉升职记》是一本小说，一本职场经验小说，依我看实际上是一本借小说的壳、借书中主人翁杜拉拉的经历、视角来说事的企业管理经验、员工职业发展经历的教科书，但与教科书比起来有趣味一点、可读性强多了。下面是本站带来的杜拉拉升职记读书心得体会，欢迎大家阅读。

这段时间读完了《杜拉拉升职记》，不像古装武打剧那样很激动人心，但是看完主人公杜拉拉的这些经历，很有体会，很励志□

杜拉拉是一个典型的中产阶级的代表，她没有背景。但是受过较好的教育，走正规路子，靠个人奋斗获取成功。

杜拉拉升职记，主要描述的就是杜拉拉从一名刚毕业的学生到一名工薪阶层的转变。杜拉拉的奋斗史，不可说有多么的轰轰烈烈，最终由多么的成功，但是对于大部分人来说，她的故事比比尔盖茨的更值得参考，因为她的所作所为有更大的可行性。

从杜拉拉身上我们可以学到很多，其中我总结以下几点：

1、积极的工作态度，聪明：聪明是一个人天生具有的，但是

爆出积极的工作态度却是每个人都可以做到的。杜拉拉顶着助理经理的头衔，却可以在资源稀缺的情况下，将一名经理的任务完美的完成，不分昼夜的加班，从而得到了老板的赏识和培养。

2、善于抓住机遇：当杜拉拉任务圆满完成，却得不到上级的提拔和实现当初的承诺的时候，经过多次交涉，杜拉拉无奈直接面陈老板，老板对杜拉拉十分赏识，最终杜拉拉做了行政经理，并且是人事行政经理。

3、主动好学，勇于思考：杜拉拉无论做作为一名助理经理还是一名人事行政经理，并不是说什么东西她本身就会的，这个过程就要牵扯到一个“学习”的问题。向顶头上司学，向同行学，向同事学，事事处处皆学问。

4、良好的沟通能力：上级、下级、平级，处处需要沟通，这时候拉拉就表现出她良好的沟通能力。拉拉在替玫瑰挡阵的时候，一直不得工作要领，知道自己升为经理，揣摩总结出了跟上司李斯特沟通的技巧。自己可以任劳任怨的干，但是要让自已的上司知道，自己隐忍着什么都做了，上司不但不知道，万一没做好，也都是自己的责任，因为他不能体会你的难处。另外一个就是跟下属的沟通技巧，对于自负又很要面子的也要讲究策略，一如书中的周亮，拉拉批评他，爬起不到效果，所以采取了以他人带动周亮的策略，让周亮站在领导者的位置用拉拉自己的东西去要求周亮的下属，以期达到让周亮也学习的目的。纵是绕了一大圈，可是拉拉懂得如何针对不同的人，采取不同的策略。如在设计装修上的顺利完成，如撤掉不赚钱的办事处等等都有体现。

6、善于总结：每次出现问题或完成任务，她都会自我总结，以做到有则改之，无则加勉，在这浮躁社会里，能静下来反省自己。

对于我自己来说，自己正是一个没有背景的人。虽然没有像

杜拉拉一样聪明，但是看完这本书我总相信。只要自己愿意努力付出就一定能成功。

《杜拉拉升职记》是一本小说，一本职场经验小说，依我看实际上是一本借小说的壳、借书中主人翁杜拉拉的经历、视角来说事的企业管理经验、员工职业发展经历的教科书，但与教科书比起来有趣味一点、可读性强多了。这本书的文学价值一般，但书中许多人物的个性描写还是相当突出，解剖了看，他们实际上是企业员工中各种品质、能力的象征和代表。何好德、柯必得是两位非常优秀的领导者；李斯特等着退休、一心维稳、不好做决定，但也算宽容并肯教导下属；玫瑰聪明漂亮有能力，但对核心能力留一手，关键时刻要挟领导，给领导骑瞎马，甚至在离职前给领导挖个大坑，私心太重，不厚道；王伟少年得意，位居要害，有点眼高于顶；王蔷有一定经验，但比较好斗且方法简单直接，不善于化解矛盾；李文华经验丰富、能力较强，但满足于现状，专心维护自身利益不肯热心助人，对企业也不够忠诚；帕米拉智商超群，但为人刻薄无法有效领导团队；海伦漂亮无比但头脑单纯不思进取；主人翁杜拉拉大学毕业，没有背景，情商、智商、姿色中等，和书中许多人物如玫瑰、帕米拉、王伟等相比并不出色，但她却是一个诚实、努力、婉转、细致的优秀员工，善于辨别领导意图并有效贯彻执行，工作细致入微且努力学习新知识，为人低调团结同事还能够闪转腾挪，临危受命勇挑重担而不斤斤计较，受了委屈能够自我调节而不撂挑子。相比之下，优劣立判，玫瑰、李文华在本企业职业生涯取得相当成就却仍就此止步，王蔷、帕米拉功名未就黯然离去，海伦虽在拉拉的帮助下有所进步但进步缓慢，惟有拉拉，面临种种艰难险阻不但屹立不倒反而激流勇进，屡屡被领导委以重任，为企业做出了超出本岗的重要贡献，所以她在个人职业发展道路上能够稳步前进也就不难理解了。

所以，与书中人物对照一下，我们在自己职业发展的道路上，也就不必洋洋得意，或者怨天尤人，或者破罐破摔，有背景、有学历、有经验，智商高、情商优、外形好固然再好不过，

但不具备这些条件，或者不全部具备这些条件，也不是什么可怕的事情，它不能成为我们不能取得良好成绩的借口，因为所有这些都不是我们个人职业发展顺利的全部必要条件，更不是充分条件。相反，上面提到的一些“失败者”，实际上是各自都具备很多优异条件，为什么他们会失败呢？因为他们身上存在一些致命缺点。再看杜拉拉，各方面条件中等，反而步步取得成功，因为她具备那些“失败者”身上不具备的许多优异品质，这些品质综合起来，她就成了一名优秀的企业职员。企业内部固然有各种复杂因素，各级领导者固然有不同的个性、喜好，但归根结底企业的发展是需要人才的，就算有“硌瑟”的领导他也是需要下属干活的，俗话说“是金子总会放光”，所以我们的道德品质、工作能力、工作态度、合作精神，这些综合素质的高低最终是决定我们进步速度、攀登高度的主要内因。

那么杜拉拉到底有什么“三头六臂”呢？首先，她没有那些失败者身上的“毛病”。她不象海伦那样得过且过、不思进取，她渴望成功；她不象王蔷那样串联同事跟领导（玫瑰）“干”，以卵击石，她在有私心的领导面前也努力寻找“一致性”，力争消除干扰，把工作做好；她不象玫瑰那样“拥兵自重”，借机要挟领导（李斯特）甚至给领导挖坑，她艰苦努力为领导排忧解难，甚至受了委屈也不怨天尤人；她不象帕米拉那样智商超群但刻薄对待下属（麦琪），她靠“智取”获得同级部门（王宏、王伟、李文华等）的支持，并积极帮助、提携下属（海伦等）。其次，杜拉拉还具备很多出色的职业品质。一是她工作非常细致，努力制订完善的工作方案，细心研究工作细节，让自己成为工作的专家能手，领导交办的工作（广州办装修）能高质量完成；二是她能承担高强度的工作压力（上海总部装修），积极学习新知识、探索新领域（人事劳资），很快对新工作内容了如指掌，关键时刻能承担重要责任，能抓住新的发展机会；三是她能聪明处理上下级（玫瑰）、跨级领导（李斯特、何好德）关系，灵活协调同级部门，避免阻力和干扰，努力获得有利的支持和资源；四是她能团结、帮助下属，有效地形成本部门合力，确保工作任务胜利完成；五是她不对

个人利益斤斤计较，得失之间能较好地调节自身情绪，不影响后续的工作积极性。正是因为具备这些优异素质，同时没有一些致命的毛病，所以杜拉拉在职业发展的早期和中期取得了相当突出的成绩。

当然，要在职业生涯中获得进一步发展，杜拉拉还需要从何好德、柯必得甚至李斯特身上学习更多的领导者素质，例如对下属授权、平衡和协调下属关系、发现和使用人才、加强经济分析、关心投入和产出等等，因为本书第一册我还没看完，本人*iq*□*eq*也属有限，等以后研究明白了再向大家汇报。另外本书还涉及一些复杂的爱情故事，本人看得不太明白，并且也不属于本文探讨范围，这里不细说。

书是读了，学有所用才是真正的目的。反观自己这么多年来，虽然没有读过《杜拉拉升职记》这类奇书，但其实一直是自觉地践行“杜拉拉精神”的，努力领会、执行领导意图，真诚对待每一位同事，用心做好每一项工作，调动全副身心写好每一篇重要文稿，创新性地开辟和完善了许多新领域的工作，但和杜拉拉相比确实存在明显差距，一是在*iq*□*eq*上明显不足，难以做到像杜妹妹那样遇谁谁喜欢、干啥啥成；二是毕竟上班十五年了，逐渐产生了海伦的思想。今后我将进一步深入研究《杜拉拉升职记》及其他管理知识，取其精华，去其糟粕，振奋精神，改进不足，不断充实提高自己，努力发展自身技能，以更加扎实的态度为分公司贡献力量。

小说的主人公杜拉拉是一个普普通通的职场新人，她没有背景，受过良好的教育，凭着自己的努力、勤奋和悟性，再加上运气，一步步沿着晋升的阶梯爬上去，实现自己的梦想，展现自我的价值，从这个意义上说，拉拉的故事的确更值得我们职场新人参考，也更值得我们学习。下面是我阅读书籍的一些收获：

1. 管理类知识收获

书中介绍了外企中常用的一些管理工具，如用于有效设定工作目标的smart原则(即specific—明确性;measurable—衡量性;attainable—可接受性;relevant—实际性;time-based—时限性。);用于全面评估员工表现的360度反馈(即上司、同事、下级，客户都参与评估);用于规范流程、避免人与人之间矛盾sop(办事处管理标准操作流程，越是标准化，则人与人之间的矛盾就越少);用于综合分析问题的swot分析法(即对优势、劣势、机会和威胁的分析)。

2. 为人处事技能

书中描述了很多和上级、同级打交道的技巧，以及怎样领导下属，展现出领导力，怎样和内外部客户打交道。

有件事情印象特别深刻，描述了拉拉面对强硬的同事的经过。拉拉负责办公室搬迁工作，但销售总监带头不配合。想明白自己没有退路后，拉拉横下一条心，强硬地对王伟说：“项目的工期太紧，半天我我也要争取。不好意思，王伟，今天的搬家安排事先开会和各部门都协调好的，你们部门也是同意这个计划的，到下午6点，这一半的场地就得清场，时间一到，这边所有未打包的东西，都会被当成是各部门不要的东西清走。而且，电话和电脑网络也会卡断。为了不影响大家明天的办公，也避免有用的东西被当成垃圾清走，真的要请各部门抓紧打包好有用的东西。”说完，她头也不回的转身走开。随后王伟十分配合的开始收拾东西。

感悟：面对强硬的同事，一味地妥协并不是最好的办法，有力的表达自己的观点和立场非常重要，你的坚持有时会让他人肃然起敬。

3. 不断学习，善于学习

拉拉的好学在书中随处可见，包括开始做行政主管时对办公装修专业知识的学习，使她能够出色的完成上海办的修装工

作，并且想问题办事情具有很强的条理性、说服力。后来拉拉在学做人力资源管理的时候，也不不断的虚心请教经验丰富的李文华。

再比如，为了更科学的对销售人员进行评估考核，拉拉向建议请销售培训部派人，给区域hr做销售技巧、产品知识以及市场策略的培训。她说：“要先了解业务才能支持好业务，总说外行话的hr无法赢得销售团队的信任和尊重。”

4. 管理的艺术

拉拉看到下属周亮设定的绩效目标中，考核标准不够量化，时间性的规定也不明确，于是拉拉想打电话约周亮关于smart原则进行交流。但她转念一想，对于hr来说smart原则应该是很熟练运用的基本法则之一，假如就这个法则再和周亮一二三四地研讨一番，拉拉只怕他会下不来台，搞得大家没意思。

拉拉想了想，劈劈啪啪地开始打字，她虚拟了一个故事，用以解说smart原则。

然后将邮件发给周亮，正文中写到：附件是我最近收到的朋友转的一个关于smart原则的小故事，其中的内容比较简单生动。为了帮助下属设置好个人绩效目标，请在一周内给下属就smart原则做一次详尽的辅导。辅导完成后，你的每位下属都要写一份简短扼要的关于smart原则的运用心得，请两周内交给我。

周亮看到邮件中最后要求他们的下属都得写一份心得上交，免不了自己先认真地看一遍“拉拉的朋友”转来的“故事”，然后再转发给下属们一起讨论。

5. 管理者情商要高

通读此书，发现拉拉是一个eq比较高的人，她能够控制自己的情绪，并且能够很快的调整自己，使自己适应当时的环境。其中与销售总监王伟最初的几次交往中，王伟说了几句不恰当的话，拉拉心中暗想：这家伙情商这么低，居然也能做到这么高的职位？这件事从侧面反映出，情商对一名管理者的重要性。

普遍认为，一个人的智商iq越高越好，在公司管理上也是iq越高越好。其实不然，因为人群中真正iq高的人不多，只占5%，绝大多数的iq都差不多。实践证明，智商iq在管理上只占20%，80%却是由情商eq决定！

刚进公司的心得体会篇四

这是一个竞争激烈的时代，许多企业都希望有优秀的人才加入，而对于员工来说，升职加薪是人生中非常重要的一环。在职场上，升职的机会与挑战在于每个人的表现与努力。在经历过公司岁月，了解到了些许经验与心得，提升自己的同时，也分享成长的旅程，增加自己的信心。

段二：个人升职的经历

我毕业后在一家国内企业任职，接手的是一项业务比较偏向基层的一线工作。起初，我对自己的工作感到不满足，总觉得薪酬过低。然而，在交替值班、工作中遇到的问题纷繁复杂的日子，我开始充分发挥自己持续学习的能力，思考工作中的创新方案，并在实践中得到验证。这些经验使我逐渐提高专业技能和素养，得到了领导的肯定和赞许，从而进一步获得了升职的机会。

段三：升职过程中的思考

在与领导沟通中，我发现领导比我更多地了解组织运作与市

场需求。为了将升职机会变为升职实现，我主动了解公司的经济状况，创新选址分析方法，提高自己的技能和素养。在团队里，我不仅注重自己的工作，还督促团队成员一起加入，共创商业价值。最后在年底的评选中，领导给予我的评价很高，并赞扬我在团队合作和创新方面做得很好，也更加赞赏我在工作中的持久性和自我表现。同时，需要注意的是，回馈领导，向领导表达自身的成长期望和目标也是升职过程中不可或缺的一部分。

段四：升职的收获

升职不光意味着薪资和职位的升高，更是对自己的提高和努力的肯定。与此同时，升职也给我带来了新的责任和机遇，面对这些挑战，我时刻保持着进取心和创新意识，并团结全团队，不断提高业务素质和解决问题的能力。升职带来的收获，让我更加深入地理解团队的力量，以及认识到一个优秀的团队对每一个人的成长都有着极为重要的作用，因此，在学习成长和发展团队之间，需要做出一个好的平衡。

段五：总结

在职场上，如果想要升职拥有更好的职位和未来，首先需要全心全意关注工作、学习与自我提高。其次，比较重要的一点是团队领导的赏识和肯定，需要加入团队一起共同打造品牌，加入创新度高的团队，并利用所掌握的知识来自我表现，才能更好地进一步发展自己的事业。因此，充分认识升职的意义和后果，同时在工作中保持着持久心和创新意识，踏实勇敢地前行，以成就职场美好的未来。

刚进公司的心得体会篇五

在得到自己应聘上了x幼儿园教师消息的那一刻，我就无时无刻不在期待着去xx幼儿园工作的日子，当然也有一点小紧张，毕竟自己刚从学校毕业出来，别说教学的经验丰富，就是连

社会工作的经验都很少。所以怀着一颗紧张又期待的心理，我开始了在x幼儿园的培训之旅。

这场培训的时间是在x月x日到x月x日，整整进行了一个星期之久。但是在这场培训中，我的收获也颇多，不仅让我熟悉了幼儿园工作的教学环境，也让我提前熟悉了我之后所要工作的内容，还让我结识到了很多老师，增进了我和他们之间的感情和交流。总之，这次培训对我的意义非凡，这既是一个我从学校转到社会工作的过渡时期，也是一个我进入到xx幼儿园工作的适应时期。

这次培训的内容有两点，一个是对我们老师职业素养方面的培训，一个是对我们新教师专业技能的培训。

关于职业素养的培训就是每天上午都会观看一些幼儿园的教师都需要具备哪些职业素养的视频，然后在观看结束后，xx幼儿园的园长还会给我们提出一些问题，这些问题有关于乐于奉献的，有关于爱岗敬业的，也有关于道德和知识方面的。特别是在道德这一层面，园长尤其的重视。因为我们作为一名学生的老师，作为他们的榜样，我们必须要在道德上过关。

其次是关于职业技能方面的培训，那就是在这段时间每天的下午，我们xx幼儿园的优秀老师代表都会给我们新来的老师进行课堂上的实际演练，并且还把在上课过程中，我们需要注意的事项，和突然会发生的意外情况以及解决方案都跟我们举例说明了一遍，我一边看，一边把他们所说的点全部都用心的记了下来。在培训的最后一天里，园长让我们新来的教师也上台演练一下我们培训的成果，也就是在众多老师面前进行一次课堂的模拟，而当时我鼓起勇气上了台，虽然表现的不太好，但是我能因此得到其他老师的指点和建议也是十分值得的。

一个星期的培训已经结束了，在这个星期里我所学习和收获到的，都对我以后的正式工作有一个很大的帮助。面对我即

将要开启的教学之路，我依然忐忑和不安……，但是我却多了一份坚定。