

2023年开业大吉祝福语(优秀9篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

团队工作总结汇报篇一

尊敬的马老师、各位同事：

大家下午好！

咱们公司举办的第二期“打造卓越团队”主题培训今天开班了。这是一次检验企业品牌形象、加强队伍建设、提升员工素质、增强团队战斗力、凝聚力、执行力的重要举措。

当今社会，企业最重要的资源就是人力资源、最大的竞争力就是人才的综合素质。想要在激烈的市场竞争中脱颖而出，树立自己亮丽的品牌形象，就需要一支政治上靠得住、发展上有本事的人才队伍。本次培训的目的，就是要培养一支综合素质高、业务技能棒、团队协作强的高水平人才队伍。

为了办好这次培训，我们特意邀请了国内知名的教育培训家马军老师为我们授课。马军老师常年在全国各地、尤其是东部沿海城市为各大企事业单位做培训。他的学生，很多是大中型企业的高管以及杰出的民营企业企业家，可谓桃李满天下。能够请到马老师，是我们的荣幸，是十分难得的学习机会。这次培训，无论是师资力量、预算投入、课程的丰富与深刻程度，都是我们公司历次培训中绝无仅有的，希望我们在座的每一位都能珍惜此次培训机会。

下面，我就此次培训提几点要求：

一、认识到位。

我们参训的每一位员工，在思想上要高度认识此次培训的意义。它是淬炼思想、提炼灵魂的一次培训；是增加正能量、引导大家积极向上、奋发图强的一次培训；是促进同事之间相互信任、相互关爱，提升团队协作性的一次培训。所以，要求我们每位学员在思想上高度重视，牢牢把握此次培训机会，通过此次培训有所提升、有所收获。

二、学以致用。

希望大家在培训中把所学到的知识运用到实践中去，做到融会贯通，坚持学用结合，带着对工作中实际问题的思考参与到学习中来，用学到的知识解决实际困难。

三、纪律要求

本次培训，大家代表的不光是自己，更是公司形象。务必要做到尊重老师、虚心求教、严格遵守培训纪律。培训之前，要充分做好工作交接，确保培训期间本职工作不受影响；培训期间，不得迟到早退、中途退出，不做与课程无关的事。同时，上课期间应认真听课、积极发言、相互配合、互相帮助。

同志们，平时大家都忙于具体工作，鲜有时间静下心来思考提升，同时，相互沟通、交流、学习的机会也少。因此，更要借助本次集中学习的机会，深入思考和探讨，感动自己、感化他人、感恩集体，边学习、边思考。真正做到学有所思、学有所悟、学有所成、学有所获。

最后，预祝本次培训圆满成功，全体参训同志取得理想成绩。

谢谢大家！

团队工作总结汇报篇二

随着银行的发展，业务越来越广、客户数据越来越大，交易系统越来越复杂，监管部门对监管数据在真实性、准确性、及时性等方面的要求越来越严格，银行积累的监管数据也呈几何级数增长。对这些海量监管数据的搜集、清洗、挖掘、整理、报送等操作也超出了传统银行监管报送系统的能力。在大数据时代，银行监管报送系统面临着挑战。

目前监管报送项目组有23个报送系统，分别报送给人民银行、银监局、外管局等相关部门，系统数目不断增加□xx年增加了两个。报送系统主要流程是从数据仓库取数，在前台页面展示，通过程序自动或者行社人员手工生成报文报送给监管部门。

项目组从xx年开始建设监管报送统一平台，致力于建设一套后台取数集中，报送界面统一的数据报送平台。未来，所有报送的取数来自监管报送数据集市，报送系统的操作界面统一到监管报送统一平台□web□中，资源集中，条理清晰。

银行建立适应监管统计工作需要的、完善的监管报送系统，提供全面、及时和准确地监管统计信息，对于夯实银行监管基础、做好风险管控、推动银行精细化管理、加强内部控制机制建设具有重要意义。

经过多年的报送系统开发和管理，为了应对众多的报送需求，监管项目组需要组建多种团队。

对于具体某个报送系统报表的开发，需要组件流动式团队。监管报送组有23个报送系统，每个报送系统报送任务明确，可以组建多支流动性团队负责报送报表的开发，团队拥有各自工作流的同时，可以并行不悖。报送系统的流动性团队可

以做到快速、安全和独立地构建和完成报表开发和报送，不需要其它团队的支持。报送系统面对监管部门，接到反馈的问题需要及时解决，流动性团队可以满足比大团队更快的响应问题。

对于报送项目组的整理架构和新技术的引进和实践，需要组建赋能团队。报送系统从原来的分散型，逐步往前后台统一的方向发展，赋能团队要进行调研工作，学习同业的经验，尝试不同的方案，并在工具、实践、框架、技术栈等方面给出建议。在流动性团队在具体某个环节遇到障碍时，赋能团队要能四别问题并提供有效的指导。

对于比较复杂的几个报送系统，需要组件复杂子系统团队。比如人行流动性报送，是间隔5分钟报送一次其余系统是t+1或者按月报送，用到了cdc+kfk等实现实时处理的技术栈。该团队的目标是降低使用复杂子系统的系统中流动式团队的认知负荷，只需要明白复杂模块的使用方法，不需要理解底层的逻辑。

对于监管报送集市和监管报送统一前台，需要组建平台团队。监管数据集市和监管报送统一前台是给各个报送系统公用的平台，具体系统开发的流动式团队可以基于平台展开高度自治的方式交付新报表。平台团队可以提供报送系统报表开发服务，而流动式团队无需开发集市的宽表和前台的底层模块，降低了对宽表和前台底层的认识负荷。

让小而美的长期团队成为标准，小规模带来信任，团队需要信任维持高效运作。

选择良好的交互模式。监管报送数据集市和监管报送统一前台在建设阶段，平台团队和流动性团队应该有更多的协作。流动性团队要整理出实际的报送需求，平台团队要将报送需求内容融合到集市和前台的设计中，有大量的探索性工作。早期两个团队几乎是融为一体的，有着共同的目标，设计出

符合大多数报送系统的取数和页面报送需求。随着集市和统一前台的建设完成，不同报送系统逐步接入，平台团队和流动式团队之间应该处于服务的关系。这个阶段流动式团队可以使用平台团队提供数据集市和统一报送前台公共模块作为实现不同报送系统建设的基础，把更多的精力聚焦到具体报送报表的开发和报送上面。职责边界清晰，一个团队提供服务，另一个团队使用服务。当不同报送系统从前后端逐步接入集市和报送统一前台，赋能团队要考虑如何提升流动式团队的生产力和效率。不管是前后端，项目组会持续优化改进，赋能团队的目标就是帮助其它团队更快速地学习、更好地理解新服务，并发现和解决团队间地问题，这就是促进地交互模式。

培养团队优先的思维。每一个团队地认知负荷都有限度，给团队安排任务地时候，要分析团队地能力，合理分配报送项目。尽量避免超出一个团队地最大认知负荷，确保团队可以处于舒服地状态来应对项目。原来都是给某个人制定kpi，团队可不仅仅是某位经理带领地一群个体，而是一个关注团队成长、目标、使命和合理自治地实体，我们要更加注重团队kpi地设定。所有团队成员以团队kpi为目标，团队的目标高于个人地目标，一切以团队目标为中心，这样才能激发团队地潜能。

相信通过组建团队，选择合适的交互模式，培养团队优先的思维，监管报送项目组在未来的工作中可以更加高效地建设报送系统。

团队工作总结汇报篇三

任何组织都存在一个经验的自然传播过程，上下级之间的工作指导，师傅与徒弟的传帮带，年终或季度总结会上的回顾，同事之间平时的聊天，同一个项目组在工作配合时的互相学习等，都会把好的经验传播开。

但是，按照整体目标复制销售团队经验，必须对“经验发现和提炼”过程进行管理。这就包含两个过程：

实际上，在每一个团队中，每一个销售人员的实践中都隐藏着很多经验教训，但通常是分散的，不成系统。让他们在日常业务工作中整理、加工和传递自己的经验，是不太容易的。这个过程不会自然发生，需要有效的管理，要赋予每个团队和每个人员以承担这项责任的意愿和能力。

具体方法就是对日常的销售会议制度和日报制度进行改造。

改造日常销售会议制度的要点

通过销售会议弄清楚：

哪些经验对销售人员最有价值？

业绩好的团队与差的团队，其行为和能力差异何在？

销售人员当天处理的问题是什么？

他们在业务工作中感觉最吃力的是什么？

他们在工作中最欠缺的能力是什么？

从自身和团队的角度，业绩提高的障碍是什么？

改造日报制度的要点

让销售人员接受这样一个基本理念：要使上司的决策有助于销售业务的展开和业绩提升，他必须向上司贡献自己掌握的信息、知识、经验、对策和信念。他必须时时问自己：应该报告一些什么，才能让上司做出正确的决策。

同时，依靠制度性规范约束销售人员，按照规定的要求做出

报告：

如果需要寻找系统思考问题和综合解决问题的经验典范，就要找到秀的团队和秀的销售人员，追踪业绩的团队，追踪最成功的案例。

因此，日常销售会议制度的重点是：关注优秀的市场和优秀的团队，关注成功的典型案例。日报制度的重点是：关注所有团队、全部销售人员，关注他们每天的具体业务工作。

销售团队的经验要能大规模、有组织地复制，必须经过系统化、知识化的总结提炼，一般分为两个方面：

二是提炼出解决“关键过程以及难点”的有效办法，主要表现为个人的独到经验。

完整案例提炼法

要提炼完整案例，就需要在每项重要任务或者关键活动之后，进行回顾总结—无论成功还是失败。而且，必须以故事的方式进行总结，使之富有感染力，易于接受。

这些经验案例中包含着创新的方法、有效的谈判技巧、团队的良好合作、对市场的独到理解、思路复杂而操作简单的方案等，都需要演绎成故事，不仅要经常被讨论、学习和思考，而且要被口头传播给新员工。

演绎成故事并不需要夸张，而是把经验发生的前因后果交代清楚。在陈述事实之外，多去关注当事人的想法和思维过程，强调达成目标的阶段、困难和方法。像传诵英雄事迹一样去重视这些实践，这样经验才更容易传播。销售人员也因为感觉被关注、被依靠、被认同，而更有成就感和归属感。

总结案例时，容易产生的误区是：当面交流起来很好的经验

一旦变成纸上的，大部分信息就被遗漏，活生生的事例变成死板的文字。我们需要的经验，变成文字后往往只是一些信息。那些让人豁然开朗、激动人心的东西再也找不出来，经验复制就会变成形式主义，毫无价值。

要避免这个问题，重点案例一定要讲清楚来龙去脉，与其给团队员工提供10个简单故事，不如把一两个案例阐述透彻。真正产生价值、达到复制团队效果的经验案例不是普遍性的原则，而是具体的做法，是事情发生的过程，是经验教训。

这就需要企业安排专门的人员，比如人力资源部的培训部门，跟踪重点案例的采集，而不是让销售人员自己总结——他们往往没有精力，也没有专长去用文字阐述一个完整的过程。

有效的做法是：让有营销工作经验的培训部专门人员，按照一个完整的逻辑结构，采访每一个重要的当事人，详细记录每一个重要的细节。案例总结过程就是一个研究的过程。

个人经验提炼法

总结日常业务工作的经验，是每个优秀业务员必须养成的良好习惯，这种制度在大多数企业都被使用过，但做得好的很少。大多数时候都会走样，变成应付上司的任务，或变成不认真填，或者确实不知道怎么填写；报表反馈的信息没有人去关注，提出的困难没有人去帮助——本来还有一部分人在认真填写，因为管理者不关注，逐渐地也丧失了积极性。

如何避免这种形式主义，让销售人员养成反思和总结的习惯，不是靠几张表格可以实现的，必须通过会议和讨论等方式，围绕他们日常工作流程上的要点和难点来总结，帮助他们深入剖析业务过程，关注那些花费他们大量精力、让他们头疼、又能让他们一讨论就兴奋的事，让他们体会到通过反思和讨论找到成长的兴奋感。

关键过程和难点上的经验，可以从每周总结“三点经验”和“三点教训”做起。

1、总结。

三点经验和三点教训的总结过程，不可能一蹴而就、一步到位，要循序渐进，尤其需要基层团队经理的重视和组织。具体做法可以如下：

把每个人的经验教训拿出来讨论，每次指定2~3人，不仅把三点经验和三点教训说出来，更要回顾事情发生的过程，回到事情的目的、计划和实际的进展上。

不管是经验还是教训，都要多问为什么。主管上级要指导帮助，提出具体改进建议，让当事人体会到反思和总结的价值，最终让其进入反思角色，养成反思习惯。

如果每周总结太频繁，也可以在完成一项工作后总结。尤其是团队协作的活动中，小而简单的事可以少花时间，比如一小时；大而复杂的活动结束后，就是花上半天或一天的时间来总结，也是值得的。

2、汇总。

三点经验和三点教训汇总起来，就是关键过程的操作指南，是难点问题的改进办法，是销售人员能力提升的经验点。

汇总要从基层团队开始，从5~8个人独立的行动团队开始，比如一个项目组，或一个地市业务团队。汇总时不需要掺杂个人意见，录入电脑并按照要求归类即可。

然后以分公司或业务部门为单位，进行第二次汇总，这时候就需要总结提炼而不仅仅是汇总。按照专题和重要顺序整理好，从中发现可以进一步挖掘总结的经验亮点，总部可以围

绕这些亮点进一步编写专题性的案例。

所有的经验和教训到公司总部再进行第三次汇总，根据实际运作的成效，一般在第二天就可以下发到各分公司供学习参考。

提示：团队经验总结提炼能否执行到位的关键

基层团队和营销人员的经验能否转变为原始信息，取决于团队经理能不能让他们把有效的信息表达出来。

为让基层重视，可以把经验总结作为基层团队经理和分公司经理的考核指标。基层团队经理由他的直接上级评价，分公司由总部的培训部门评价，评价的依据就是信息反馈的情况。

同时，为了鼓励这种行为，公司可以设定专项奖励基金，分季度或者年度评寻“团队经验传播实践奖”。

团队工作总结汇报篇四

20xx年的工作告一段落了，在工作中经过上级领导的知道和帮助，经过同事们热情协助做好了自己的工作，现在对自己的工作做一个简单总结。

作为公司的普通一员，我会努力向其他优秀的成员看齐，向他们学习，努力不打算的去充实自己，去填补自己的不足与缺陷，对待问题，认真重视，不会因为问题小而忽视问题，在工作中能够我深知，一个木桶如果有一个小洞漏水，那想要让木桶盛满水，费非常困难的，想要进步，就必须打好基础，把这些小问题，及时解决，不让这些问题成为我工作的负担，不断的改进这些问题的进程，每次上班都给自己打气，让自己能够在一天中保持足够的精力，用努力去拼搏出一片新的天地，没有付出努力就得不到成长，工作我信奉的是踏实肯干，把任何工作都做到，把所有的事情都及时处理

妥当，绝不会在工作中犯下错误，努力做好自己的事情，每一天都会把自己的工作放在第一位，没一点都会积极的投入工作。

在工作中遇到的困难被我视为超越的目标，努力的方向，不断向困难发起挑战，不断的朝着成功前进，每一次的工作我都会不断继续，从不会在工作中抱怨，工作做不好，只会是自己的问题，只是自己没有做好罢了，不是其他的对于这些我应该加倍努力应该不断继续，坚持才能够做好自己的事情。

盲目工作是不能够做好工作的，我喜欢让工作有节奏的进行，对于工作每次都会不断设定工作步骤，制定计划，保证自己的工作能够不断的做好，我会根据工作的难易程度制定工作计划，设定方案，每一次工作都要有不同的计划方式，每一次工作都会做好统筹，保证能够在规定的时间内完成工作，用最短的时间做出的效果，努力做好自己的每一份工作，对于在计划中出现问题的计划方案，会做调整，修补漏洞，完善方案，一次又一次的做好自己的工作。

对于上级安排的任务我从来就不敢有丝毫的怠慢，从来不敢偷工减料，全身心投入，干好工作，以最快的速度做好工作，达到领导的预期是我要做的，对于这样的工作一般都是认真加小心，努力完成每一个细节做好每一处工作，在相应的时间里面做的调整，一定要让领导满意，通过工作让领导发现自己的优点和闯出，让自己的能力能够充分的展现出来，从而完成自己的工作，把工作做到。

经过工作，在工作中存在的问题也会暴露出来，让我的能力得到提升，努力去完善自己的不足，不断的去做好自己的工作，一定会把自己的工作做好，给公司交上满意的答卷。

团队工作总结汇报篇五

20__年即将结束，回顾这一年的工作，我们团队中的每个人都尽自己最大的努力为销售厅做出贡献，在今年一、二、三季度本销售厅分别获得了销售优质服务奖的二等奖、二等奖和一等奖，这与每个人的辛勤付出是分不开的，为了在今后有更好的发展和进步，现将这一年的工作做一下总结以及对今后的工作要求。

一个目标：

在工作中我们秉着“安全运行、健康发展”的目标，带领员工共同进步，中国发行福彩的宗旨是“扶老、助残、救孤、济困、赈灾”，福彩的产生本来就是善良健康的，我们以从事这样一项工作为荣，福彩的这种深刻内涵更增加了员工的凝聚力及团队意识，鼓舞员工的士气，让员工真正做到快乐生活快乐工作，这是一项对社会有益的事业，我们也要用自己的职业道德让这项事业“安全运行、健康发展”。

两个建设：

一、建设和谐的销售环境

在销售过程中，我们努力营造一种良好的销售环境，不论是销售人员还是购买__的民众都能感受到这是一种公益事业，每个人都可以通过购买__为生活困苦的人提供帮助，对那些输钱过多的情绪彩民，我们劝导他们在下注大额前要理性投注。在全体员工的努力下，我们一直维持着一种和谐的销售环境，今后仍将对此不断完善。

二、建设优秀的销售团队

优秀的员工是我们销售厅最宝贵的财富，我们11个人的团队不断创造着良好的销售业绩，在服务上我们都特别注重细节，

尽己所能完成好一切销售活动，____的文化更增加了员工之间的凝聚力及团队意识，每个人都是在快乐中进行工作今后我们仍将保持这种工作态度，全体员工团结一致共创佳绩。

三个创新：

创新是一切事物发展的力量和源泉，在今后的工作中我们必须时刻保持创新精神，在销售过程中懂得创新、在管理过程中勇于创新、在服务上善于创新；有创新才有发展，才能使销售运转不僵化，____是一项用心用脑的事业，我们必须使这项销售活动充满活力。

中福在线是福彩市场三部管辖的销售厅，中福在线的营运总是以“安全运行”“健康发展”为中心，安全是中福在线的生命基石，健康发展是中福在线的动力源泉。新的一年即将开始，在我们收获工作成果的同时，我们也不忘自己的工作使命，当然在把快乐带给别人的同时自己也会感受到快乐，在销售厅的每个人都对新的一年充满了期待，创建青年文明号销售厅仍将是我们的努力和方向。

团队工作总结汇报篇六

一、 营销部主要完成工作

1、 会议接待方面

a□由于会议室的桌椅大部分已经破顺，加之原有的桌椅数量也无法满足大型会议的需求，为改变现状添置了80把新的会议椅、10条会议桌、18块新台布。

b□电器方面添置了一组无线话筒、一个投影仪、两个无线路由器

2、 客户的开发与维护

a□ 客户开发□20xx年营销部新开发个人和商务公司协议客户30个，与13个协议到期客户续签了协议。重新签订了3家单位的资信协议。新签订5家网络订房公司艺龙网、移动12580、电信118114中国航信、亿客栈等(网络订房这一块，主要的客源还是来自三大巨头即携程、艺龙、同程□20xx年1至10月份，酒店通过订房网预订入住的各类房间总数为249间)。

b□ 客户的维护：首先将原有的客户资料进行分类存档，对处于休眠状态的协议客户一一进行电话拜访。通过拜访了解到顾客不来消费的原因大概有以下几个方面的原因一是由于公司办公地点搬迁于是就近选择合作的酒店、二是公司更换了负责外联的负责人、三是主观觉得酒店设施设备过于陈旧而放弃合作、四是只为某一次合作的优惠价格而临时签订协议，之后并无继续合作的机会。

其次我们将积分兑房的面延伸到棋牌，使得长期在棋牌消费的宾客也能通过积分兑换的方式获得实惠。截止11月30日，客房棋牌发放积分卡240张，积分兑换的客房为129间。给宾客办理积分卡在吸引回头客，稳定客源方面取得一定的效果。

第三个方面就是在符合条件的宾客中，选取部分忠实客户发展成金卡客户□20xx年共计发放金卡17张(工行王俊、陈艾云、北科公司陈洪伟等)

3、 旅游市场的整体开发

一直以来，酒店与旅行社几乎不存在合作，今年营销部在这一方面可谓取得重大突破。四月份开始酒店陆续开始与中青旅、景湘国旅、湘西国旅合作。截止11月30日，酒店共接待旅行社用房383.5间(旅行社一直实行的16免1，全陪半价，所以旅行社实际使用酒店客房400间左右)，共计为酒店客房带来的收入为57929元(平均房价约为145元/间)

除旅行社外□20xx年营销部与普通商务公司间的合作也取得了

一定的成绩。四月份起，陆续接待了诸如阳光人寿、采煤技术研讨、萧氏宗亲会、中公教育、舍得酒业等先后19批次的团队，共计使用酒店客房1034间。实现房费收入206655元(平均房价为199元/间)

二、 营销部在工作中存在的不足

1、 在把握市场动向，应对市场变化方面的能力有所欠缺

营销部是负责对外处理公共关系和销售业务的职能部门，是酒店提高声誉，树立良好形象的一个重要窗口。它对经营决策，制定营销方案起到参谋和助手的作用。然而由于不善于扑捉市场动向，加之获取信息的渠道单一或者是对市场信息的关注度不够，所以在应对整个旅游市场的变化方面显得比较生涩。最突出的例子是失去20xx年长沙市政府采购会议定点单位的资格。主要就是由于没有关注到相关信息的发布而直接错失投标的机会。在此，我们要作深刻的检讨。另一个方面的不足表现在无法根据目标市场、季节的变化制定出相应的营销策略。

2、 与宾客间的互动不足

营销部在日常的工作中，除了会议接待的过程中有较少的与顾客面对面交流的时间，其它几乎没有机会与宾客交流。或者说存在这样的机会我们在无意间就放过了。我们无法知道顾客需要什么，无法获得宾客在酒店消费的直观感受，甚至有投诉或建议宾客都有可能找不到表达的对象。这样就很难给宾客创造宾至如归，温馨如家的消费体验。这一方面恰恰被我们在日常工作中忽略掉了。

3、 新兴市场与新客户的开发力度不够

20xx年营销部虽然在旅行社团队与会议团队的接待量上相较以往有了长足的进步，但总体而言力度不够，还应该有较大

的上升空间，旅行团的房费收入占全年房费收入的比例还不到1%，会议团队与旅行团共同的房费收入占酒店房费收入的比例也不到3.5%，全年开发新协议客户的数量更是屈指可数。在长沙酒店业竞争白热化的情况下，原有的目标消费群体几乎被瓜分殆尽，这种情况下就要求我们要不遗余力开发新的客户，寻找新兴的消费市场。很显然，营销部在这方面投入的精力是不够的。

20xx□我们一起努力。

团队工作总结汇报篇七

“一个人的力量终归单枪匹马，众人的力量才能排山倒海。”团队的力量才可以推动四年级前进的脚步，本学期依然很幸福很享受，继续沐浴在四年级组温暖的阳光中，面孔换了一个更善良的老师李玲。

一学期下来，尽管工作还是那些工作，任务还是那些任务，但是不同的是在这个团队中，因为有了合作的力量，工作起来更加轻车熟路。

首先，对学生越来越有爱了，因为爱所以爱。

对这个班级，我曾经有过些许的抱怨，更有过诸多的不满，但是孩子毕竟是无辜的，他们更需要我们的呵护。他们是正在成长和长大中的幼苗，每个人都有浇灌的义务，南桔北枳，谁能说孩子是有问题的呢？在带着这个班级，面对很多的问题学生，我慢慢的研究，慢慢的捉摸，我不断的学习，学习好的教育经验，学习好的教育方法，放慢了自己想要的改变，放慢了自己左右的较量，跟多的是心安理得面对和接受。通过读书，改变自己焦躁的个性和急于求成的迫切，其中我读了一位优秀的班主任的话语，品味道，”每一个孩子都拥有不同的花期，只是开花的季节各不相同。有的可能快速的长成参天大树；有的需要我们静等花开。”那一句句善良的话

语犹如警醒自己的良言，我告诫自己，要对每一位孩子耐心点，好点。同时我也品读了台湾著名教育家龙应台的书籍《孩子，你慢慢来》；我们是为什么生育孩子？……这些优秀的教育读物，不但教会我教育我的学生，同时也教会我教育自己的女儿；同时我的女儿也在初中新的学习生活中让我更懂得这些学生就犹如我的孩子一样需要帮助。同时我也对自己的过往不断的反思……爱慢慢的来了，我和班级的孩子的感情越来越深，他们对老师的教诲感触颇深，他们信赖老师，相信老师，信任老师，今天我们是师生，更是朋友。

其次，对年级组越来越有爱了，因为爱是最美的沟通。

不在一个学年级组的老师，彼此间和很难了解，也少有交流。但是有机会相处在一起，就会有同年级老师相互走近各自心里的默契和需要，在面对班级的困惑和苦恼中，同年级的老师会相互安慰和帮助，感谢这些老师们，他们时常在我的耳边鼓励的话语深深地记在我的心里，“这个班级太需要你。”“你们班变化真大。”“看看你们班孩子作文，一看就是写你。写的你太真实了。”同年级组教师的激励都成了工作中对自己的勉励。

教学上，教学相长，即便是组长的引路课，也是自己学习的机会；即便是年级组内教研，也是自己相互取长补短的时机。我们一起工作，一起快乐的过着每一天。

第三，对兴华团队越来越有爱了，因为爱很温暖。

兴华不是一个富裕的学校，也没有富足的福利，更不是富足的学区。爱这个团队，就是因为这个团队的善良。有善良的老师，有善良的领导，有善良的学生，更有善良的一点一滴。每天早餐大家一起家长里短，说说心中的不快，聊以安慰，以快乐的心情走进课堂；工作中大家一起研究教学，互相切磋，提高课堂高效；课下大家一同面对班级问题学生，出谋划策，解决困境；特别是本学期因为办公室的温暖，这里拉

近了大家的距离，同事间开诚布公的话语，及工作上不开心的事情都在这里得到最善意最公正的答案……分享快乐，分担烦恼已成为大家互相增进感情的纽带。

学期生活转瞬即逝，但是对工作的热情却有增无减，即便自己的身体不适，我也爱着这片难以割舍的岗位，只要我在，我就会把爱撒到兴华的一个个角落。