# 最新课程资源心得体会(优秀10篇)

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2025-04-23

*心得体会对个人的成长和发展具有重要意义，可以帮助个人更好地理解和领悟所经历的事物，发现自身的不足和问题，提高实践能力和解决问题的能力，促进与他人的交流和分享。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎...*

心得体会对个人的成长和发展具有重要意义，可以帮助个人更好地理解和领悟所经历的事物，发现自身的不足和问题，提高实践能力和解决问题的能力，促进与他人的交流和分享。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

**课程资源心得体会篇一**

从小学到大学，每个人都经历过各种各样的课程。而这些课程的质量和效果，很大程度上取决于课程资源的选择和使用。课程资源是指在教学和学习过程中所使用的各种教材、教学辅助工具、网络资源等。在我多年的学习生涯中，我深刻认识到了课程资源的重要性，并积累了一些关于课程资源的心得体会。

首先，好的课程资源能够激发学习兴趣。学生在学习的过程中，最需要的是一种积极的学习动力。而好的课程资源能够为学生提供丰富多样的学习体验，激发他们的学习兴趣。比如，一些生动的图片、视频、动画等多媒体资源能够直观地展示抽象的知识点，让学生更加容易理解和接受。在我的英语学习中，老师经常使用英语电影片段和英文歌曲等资源，使得学习过程充满了乐趣，提升了我的学习兴趣和积极性。

其次，好的课程资源能够提高学习效果。学习的目的是获取知识和提升能力，而好的课程资源可以帮助学生更好地实现这些目标。好的课程资源应该包括全面准确的教学内容，适合学生年龄和水平的知识点和案例，以及有效的学习方法和策略等。在我的数学学习中，我发现一本思维导图教材对我的学习效果产生了很大的影响。这本教材以图表的形式呈现知识点，逻辑清晰，易于理解，辅以大量的例题和习题，帮助我理解和掌握了数学的基础概念和解题方法。

此外，好的课程资源能够培养学生的自主学习能力。在现代社会，知识的更新和变化如此之快，学生需要具备自主学习的能力，以适应未来的挑战。而好的课程资源应该鼓励学生主动思考、探究，培养他们的自主学习能力。例如，一些互动的课堂教学软件可以通过提问、答疑、辅助演示等方式激发学生的思考和学习兴趣，帮助他们主动参与课堂，养成自主学习的习惯。

最后，好的课程资源能够促进教师的专业发展。课堂教学是一项复杂而具有挑战性的工作，教师需要不断提高自己的教学能力和专业素养。而好的课程资源可以帮助教师更好地进行教学设计和实施，并提供反馈和评估的依据。例如，一些教学平台可以为教师提供优质的教学案例、教学视频和教学评价工具，帮助他们不断改进自己的教学方法和策略，提高教学效果。

总之，课程资源在教学和学习过程中的作用无法忽视。好的课程资源能够激发学习兴趣、提高学习效果、培养自主学习能力和促进教师的专业发展。对于学生来说，我们应该学会善于利用好的课程资源，通过积极参与和合理管理，使其成为我们学习的助力。对于教师来说，我们应该不断探索和创新，为学生提供更好的课程资源，以促进他们的全面发展。只有充分发挥和利用好课程资源的作用，我们才能在学习和教学中取得更好的成果。

**课程资源心得体会篇二**

作为人力资源管理，首先由人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬与福利、绩效管理和员工管理这六大模块组成。

也就是我们笼统说的.方案和计划的组合，简单的打个比喻：就像航行出海的船需要确定一个目的地定位好航标，同时需要一个有效的导航系统，以确保航行在正确的路线之上。人力资源管理也一样，需要确定hr（人力资源）工作目标定位和实现的途径。人力资源规划的目的在于结合企业发展战略，通过对企业资源状况以及人力资源管理现状的分析，找到未来人力资源工作的重点和方向，并制定具体的工作方案和计划，以保证企业目标的顺利实现。人力资源规划的重点在于对企业人力资源管理现状信息进行收集、分析和统计，依据这些数据和结果，结合企业战略，制定未来人力资源工作的方案。

上面讲到人力资源的规划，既然有了规划，我们就要开始人员的招聘任用与配置。人员任用讲求的是人岗匹配，适岗适人。找到合适的人却放到了不合适的岗位与没有找到合适的人一样会令招聘工作失去意义。招聘合适的人才并把人才配置到合适的地方是才能算完成了一次有效的招聘。招聘和配置有各自的侧重点，招聘工作是由需求分析—预算制定—招聘方案的制定—招聘实施—后续评估等一系列步骤构成的，其中关键又在于做好需求分析，首先明确公司到底需要什么人，需要多少人，对这些人有什么要求，以及通过什么渠道去寻找公司所需要的这些人，目标和计划明确之后，招聘工作会变得更加有的放矢。人员配置工作事实上应该在招聘需求分析之时予以考虑，这样根据岗位量身定做一个标准，再根据这个标准招聘企业所需人才，配置工作将会简化为一个程序性的环节。招聘与配置不能被视为各自独立的过程，而是相互影响、相互依赖的两个环节，只有招聘合适的人员并进行有效的配置才能保证招聘意义的实现。

对于新进公司的员工来说，要尽快适应并胜任工作，除了自己努力学习，还需要公司提供帮助。对于在岗的员工来说，为了适应市场形势的变化带来的公司战略的调整，需要不断调整和提高自己的技能。基于这两个方面，组织有效培训，以最大限度开发员工的潜能变得非常必要。就内容而言，培训工作有企业文化培训，规章制度培训，岗位技能培训以及管理技能开发培训。培训工作必须做到具有针对性，要考虑不同受训者群体的具体需求。对于新进员工来说，培训工作能够帮助他们适应并胜任工作，对于在岗员工来说，培训能够帮助他们掌握岗位所需要的新技能，并帮助他们最大限度开发自己的潜能，而对于公司来说，培训工作会让企业工作顺利开展，业绩不断提高。

薪酬与福利的作用有两点：一是对员工过去业绩的肯定；二是借助有效的薪资福利体系促进员工不断提高业绩。一个有效的薪资福利体系必须具有公平性，保证外部公平、内部公平和岗位公平。外部公平会使得企业薪酬福利在市场上具有竞争力，内部公平需要体现薪酬的纵向区别，岗位公平则需要体现同岗位员工胜任能力的差距。对过去业绩公平地肯定会让员工获得成就感，对未来薪资福利的承诺会激发员工不断提升业绩的热情。薪酬福利必须做到物质形式与非物质形式有机地结合，这样才能满足员工的不同需求，发挥员工的最大潜能。

绩效考核的目的在于借助一个有效的体系，通过对业绩的考核，肯定过去的业绩并期待未来绩效的不断提高。一个有效的绩效管理体系包括科学的考核指标，合理的考核标准，以及与考核结果相对应的薪资福利支付和奖惩措施。纯粹的业绩考核使得绩效管理局限在对过去工作的关注，更多地关注绩效的后续作用才能把绩效管理工作的视角转移到未来绩效的不断提高！

员工关系的处理在于以国家相关法规政策及公司规章制度为依据，在发生劳动关系之初，明确劳动者和用人单位的权利和义务，在合同期限之内，按照合同约定处理劳动者与用人单位之间权利和义务关系。对于劳动者来说，需要借助劳动合同来确保自己的利益得到实现，同时对企业尽到应尽的义务。对于用人单位来说，劳动合同法规更多地在于规范其用工行为，维护劳动者的基本利益。但是另一方面也保障了用人单位的利益，包括对劳动者供职期限的约定，依据适用条款解雇不能胜任岗位工作的劳动者，以及合法规避劳动法规政策，为企业节约人力资本支出等。总之，员工关系管理的目的在于明确双方权利和义务，为企业业务开展提供一个稳定和谐的环境，并通过公司战略目标的达成最终实现企业和员工的共赢！综合上述六大模块，我个人认为其起着承上启下、互为互存、缺一不可的关系，任何一个环节的缺失都会影响整个系统的失衡。人力资源工作是一个有机的整体，各个环节的工作都必须到位，同时要根据不同的情况，不断地调整工作的重点，才能保证人力资源管理保持良性运作，并支持企业战略目标的最终实现！

**课程资源心得体会篇三**

通过近期的人力资源培训学习，本人切实的感觉到了自身的提高，在此感谢上级安排的此次学习活动，感谢每一位授课老师精彩的授课。此次的培训学习，使自己的理论基础，道德水准，业务修养等方面有了比较明显的提高，进一步增强了学习理论的自觉性与坚定性，增强了做好新形势下本职工作的能力和信心。参加本期培训本人主要有以下几方面体会和收获：

通过培训，使我进一步增强了对人力资源管理学习的重要性和迫切性的认识。

例如：179号确定的送达程序，按照《企业职工奖惩条例》第十八条规定精神，企业对有旷工行为的职工做除名处理，必须符合规定的条件并履行相应的程序。因此企业通知请假、放长假、长期病休职工在规定时间内回单位报到或办理有关手续，应遵循对职工负责的原则，以书面形式直接送达职工本人，本人不在的，交其同住成年亲属签收。直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收件日期为送达日期。只有在受送达职工下落不明，或者用上述送达方式无法送达的情况下，方可公告送达，即张贴公告或通过新闻媒介通知。自发出公告之日起，经过三十日，即视为送达。在此基础上，企业方可对旷工和违反规定的职工按上述法规做除名处理。能用直接送达或邮寄送达而未用，直接采用公告方式送达，视为无效。

经过这次培训学习，我深刻认识到科学运用人力资源管理办法的重要性，以科学发展的态度，通过过程控制，持续改进等方法，逐步实现人力资源的管理化，圆满的完成工作任务。今天听了梁老师的人力资源招聘模块的实战课程，我清楚的记得梁老师在课上讲到过国企和民营企业及外企人力资源管理和管理方面的一下区别，除此之外，梁老师还讲到了如何分辨和判断一个企业老板是“生意人”还是“企业家”，对于这两点，我学习完之后有一点心得与大家分享。

我个人体会到现在的企业不外乎就是家族企业、民营企业这两种。国营企业几乎是已经不用谈到什么人力资源管理方面的问题，能存在的也就是相当大的大型企业，该企业的管理模式也已经存在于几十年了，自然也就有他存在的理由及固定模式，企业文化及人力资源也就是靠老本及国营资本来运营来支撑。具体能存在多少年是看该类型企业的市场适应力而定，但是，要发展乃至壮大起来也还是比较难的，无论是改制还是其他方式，也是在不得已而为之.

现在的行业、企业都是想靠“人才”来竞争。任何一个企业不怕你有资金，没有人就什么都很难成功。每个企业几乎都会说“以人为本”，但是又有很多企业老板真正来重视人才这个问题的呢?私营企业及民营企业的老板大部分都是以“又要马儿不吃草，又要马儿跑得快”这种思维模式来用人，留人就不是他们要考虑的主要问题了。就自己而言在企业工作过将近5年，从事过不同岗位的工作，也见过各种类型的老板;由此认识到一个关键的问题：老板的经营理念是决定企业寿命的唯一标准，老板的思维模式就是整个企业的所谓“企业文化”。制度和管理方式是要定的，具体执行就靠老板自己临时的决定，有制度无法执行也不需要执行是在家族式企业中明显存在的问题。一个在其他公司工作得十分出色的管理者，如果到了该类型企业也就要看老板自己的意思而定企业文化，老板不同意制度及文化就是行同虚设，也就无法执行、好和不好的标准就不要说了。也就是品牌与产品销售方面的定位思维差异问题。经营一个品牌与销售一个产品就是卖出去与市场的根本差异定位。这个问题就是老板的思维模式决定了企业的寿命。

“水能载舟、也能覆舟”，选择好人，用好人，怎么用?如何用?人力资源管理的重要性就体现出来了。一个私营企业首先靠所谓的高薪来吸引或者是说是“挖”，一个人来做管理，承诺很多，什么条件都可以同意。但是，真正到了关键的时候就变了，所谓的制度及文化，还有承诺都忘记了，一时的冲动就来了，靠老板的临时发挥处理问题，人自然也就留不住了，怎么办?再招聘、再去“挖”。周而复始的做同一件事情，用好人就成了另一道风景线了。也就成了该类型企业的另一种文化了，就这样该类型的企业能走多远呢?可想而知，中国的品牌及民营企业为什么存在不了多久，寿命非常之短，老板不去真正的思考、分析自身的原因。总认为一个人就是能管理好所有的事情，在团队建设和投资方面就层层“把关”“设卡”，其实，导致失败的是企业、损失的还是老板自己。老板也就只能用“铁打的营盘，流水的兵”这个词来安慰自己了。如果要发展就必须重视人力资源方面的管理，必须懂得人力，只有管理好了，才会使自己的企业有的美好将来。

**课程资源心得体会篇四**

近年来，随着互联网技术的飞速发展，以及信息时代的到来，教育领域也发生了翻天覆地的变化。传统的课堂教学方式逐渐转变为以多媒体为基础的线上教学。在线课程资源被视为一种新的教学方式，给教育带来了无限可能。在经历了一学期的网上学习之后，我深刻体会到了课程资源的价值与重要性。以下是我的心得体会。

首先，课程资源不仅拓宽了学习渠道，还提供了全新的学习方式。在传统的教室里，教师讲解的内容较为单一，而且有限时间限制了学生的主动学习和思考。而通过课程资源，学生可以根据自己的兴趣和时间选择学习的内容和学习的进度。以在线视频为例，学生可以根据自己的时间安排自由观看和反复学习。这种灵活性和自主性让学习变得更加高效和有趣。

其次，课程资源丰富了学习内容，增强了学习的深度。在研究性的学科中，教材通常只能提供一些基础知识和案例分析。而线上课程资源则提供了大量的拓展资料、学术论文和真实案例等，为学生提供了更多的深层知识。我曾在网上学习过一门艺术史的课程，教师在课堂上配有精美的图片和详细的解析，让我们对艺术作品的欣赏和理解达到了一个新的高度。这些丰富的学习资源大大拓宽了我们的视野和知识面。

再次，课程资源促进了学习者的互动和沟通。线上学习平台上的论坛和留言板为学生提供了交流和讨论的平台。在学习过程中，我们经常会遇到难题和疑惑，有时候教师无法即时解答。而通过互动和分享，我们可以与同学一起探讨和解决问题。这种合作学习的形式不仅加深了我们对知识的理解，还培养了我们的团队合作和沟通能力。

最后，课程资源提高了学习的灵活性和适应性。传统的教学模式通常是按照固定的课时和教学进度来进行的，这使得一些学生可能无法跟上或者觉得时间不足。而线上课程资源则可以根据学生的需求和进度进行学习。学生可以自由选择想要学习的课程和学习的时间，这大大提高了学习者的自主性和主动性。

总之，线上课程资源给我带来了全新的学习体验。它不仅提供了多样的学习渠道和方式，丰富了学习内容和深度，还促进了学习者之间的互动和沟通，提高了学习的灵活性和适应性。这种全新的学习方式不仅让我保持了学习的兴趣和动力，还帮助我提高了学习效果和能力。我相信，课程资源将逐渐成为未来教育的主流，带来更多创新和改革。

**课程资源心得体会篇五**

良多人都指出，正在现今这个合作剧烈的市场上，企业必需经过订定并施行计谋计划来追求生活并进一步夺取昌盛以及开展。计谋是一个进程，它的无效施行离没有停战略高度的人力资本办理。

跟着人力资本业余的开展与成熟，人力资本任务的任务不时失掉了晋升，人力资本再也不是传统意思上的纯真的人事办理，已经逐渐回升到了计谋的高度，与企业的生活开展亲密相干。纵不雅全世界，正在将来的开展中，“合作的全世界化应战、满意好处相干群体的需求和高绩效任务零碎的应战”这三小气面的合作应战将会进步人力资本办理的理论性，人力资本本能机能沿事件中间\_\_杰出绩效中间\_\_公司营业同伴逐渐转化，由此对于人力资本任务者提出了更高的请求。我们从人力资本胜任者模子能够看出人力资本计谋同伴、本能机能专家、员工撑持者、革新倡议者等新的脚色。

正在全部企业计谋的构成进程中，人力资本专家开端到场计谋的订定与施行，人力资本本能机能与计谋计划本能机能再也不是纯真的行政联络，而是逐渐由行政办理联络经单向联络、双向联络向综合联络归纳。更切当的说，人力资本本能机能正在计谋的构成与计谋的履行两方面都失掉了表现。

正在计谋的构成阶段，计谋计划的群体需求经过断定企业的运用以及目的，经过剖析企业内部情况的时机以及要挟和企业外部的好坏势决议企业的计谋，人力资本对于计谋构成的影响次要是经过对于计谋挑选的限定来完成。人力资本对于计谋构成的影响要末是经过对于计谋挑选的限定来完成，要末是迫使高层办理者们往思索企业该当怎么样和以何种价格往获得或许开辟乐成地完成某种计谋所必需的人力资本。

我们晓得，计谋履行乐成的与否次要取决于五个紧张的变量：构造构造、任务义务计划、职员甄选、培训与开辟、报答零碎、信息及信息零碎的范例。能够看出，变量中任务义务计划、职员甄选、培训与开辟、报答零碎都是人力资本的紧张本能机能。也便是说，要想乐成的完成企业计谋目的，人力资本正在计谋的履行中一方面要确保计谋计划所需求的差别条理、差别技艺的员工，另外一方面还要树立起“把持”零碎，确保这些员工所采纳的行动体式格局有益于推进企业计谋计划中所断定的目的的完成，即经过资本办理的理论来实现。

作为人力资本任务职员，要想成为企业真实的计谋同伴，必需作到如下多少点：一是具有理解企业运营，晓得企业财政才能，可以较量争论每种人力资本决议计划本钱以及收益及其能够发生的货泉影响的运营才能；二是具有人力资本办理理论的业余以及技能才能，如绩效办理、薪酬办理、职员开辟与培训等；三是具有诊中断成绩，施行构造革新和停止后果评判等方面高明的“革新进程办理”；更紧张的是具有能综合应用上述三方面的才能以添加企业代价。

为了了解人力资本与计谋分离的意思，计谋性人力资本东西和麦肯锡的7s模子能够会给我们供给必定的协助。

**课程资源心得体会篇六**

随着信息技术的快速发展和教育改革的不断深化，课程资源成为了教育教学的重要组成部分。作为一名教育工作者，通过使用课程资源的过程，让我深刻体会到了它的价值和作用。接下来，我将从课程资源的定义、优势、挑战、应用以及发展趋势等方面，分享我对课程资源的心得体会。

首先，课程资源是指通过多种媒体形式记录并呈现的一系列教育信息和教学材料。这些信息和材料可以是文字、图片、音频、视频等形式，通过互联网等渠道进行传播和共享。课程资源能够为教学工作提供丰富的内容和多样的形式，扩大了学生获取知识的渠道和途径。

其次，课程资源具有一系列的优势。首先，课程资源可以满足不同学生的学习需求，因为它们可以根据学生的兴趣、能力和学科特点进行个性化设置和调整。其次，课程资源具有时效性，可以及时更新和调整，保持与社会发展的同步性。此外，课程资源还可以帮助学生进行在线学习和远程教育，弥补教育资源的不平衡性。

然而，课程资源在应用过程中也面临着一些挑战。首先，课程资源的质量参差不齐，有些资源内容过于简单乏味，不能激发学生的学习兴趣和积极性。其次，课程资源的使用和评估需要教师具备一定的技术和教育理念，而现实中部分教师对于课程资源的应用还存在一定的困难和阻力。此外，互联网的发展也给课程资源的安全和版权带来了一定的隐患，未经授权的复制和传播行为严重侵害了创作者的权益。

然而，这些挑战并不能掩盖课程资源的重要作用和价值。在教学过程中，我积极推动课程资源的应用。通过使用课程资源，我发现学生的学习兴趣明显增强，主动参与课堂举手发言，并多次向我请教深入学习的方法。同时，课程资源的使用也提高了教学效果，有助于培养学生的自主学习能力和创新思维。我还通过搜集和整理相关课程资源，建立了自己的资源库，满足了个性化教学的需要，让学生真正成为知识的拥有者和运用者。

最后，课程资源的发展前景非常广阔。随着人工智能、虚拟现实和增强现实等新兴技术的逐渐应用，课程资源将更加丰富多样，形式更加细致逼真。同时，课程资源的开放共享也将得到更广泛的推动和支持。我相信，在不久的将来，全球范围内的教育资源将形成一个巨大的网络，为学生提供更加优质和多样化的学习体验。

总之，课程资源的应用给教育教学带来了新的机遇和挑战。尽管在使用过程中存在一些问题，但通过教师的努力和学校的支持，我坚信课程资源一定能够更好地发挥作用，为学生创造更加富有趣味性和有效性的学习环境，提高教育的质量和水平。

**课程资源心得体会篇七**

今天，听了梁先生关于人力资源招聘模块的实战课，我清楚地记得梁先生讲过国有企业、民营企业和外资企业在人力资源管理方面的区别。此外，梁先生还谈到了如何区分和判断企业老板是商人还是企业家。在研究了这两点之后，我有一点经验要和你分享。我个人意识到，目前的企业无非是家族企业和民营企业国有企业几乎没有必要谈论任何人力资源管理问题。

能够存在的是一个相当大的企业。这家企业的管理模式已经存在了几十年。自然，它的存在和固定模式也有原因。企业文化和人力资源也得到了老资本和国有资本的支持。存在的确切年限取决于这类企业的市场适应性。然而，它仍然相对难以发展甚至成长。无论是重组还是其他方式，这也是一种必然。

如今，行业和企业都希望依靠人才来竞争。任何企业都不怕你有钱，没有任何人你很难成功。几乎每个企业都会说它是以人为本的，但许多企业主真的重视人才问题吗大多数私营企业和私营企业的老板雇用人的思维模式不是吃草而是跑得快。留住人才不是他们应该考虑的主要问题。就我而言，我已经在一家企业工作了近5年，从事过不同的职位，见过不同类型的老板。由此，我们认识到一个关键问题:老板的经营理念是决定企业寿命的唯一标准，而老板的思维方式就是所谓的\'整个企业的企业文化。应确定系统和管理方法。具体实施取决于老板自己的临时决定。在家族企业中，一个显而易见的问题是，有些制度不能实施，也不需要实施。

一个在其他公司工作得很好的经理，如果他来到这种类型的企业，他必须根据自己的意思来决定企业文化。如果老板不同意制度和文化，他将无法执行好与坏的标准，更不用说谈论它们了。也就是品牌和产品销售在定位思维上的差异经营品牌和销售产品是销售和市场的根本区别这个问题是，老板的思维方式决定了企业的寿命。水可以载一艘船，但它也可以把它翻过来。选择好的人，使用好的人，如何如何使用它人力资源管理的重要性得到了体现。首先，一个民营企业依靠所谓的高薪来吸引或挖掘，一个人做管理，承诺很多，任何条件都可以约定然而，到时候，事情真的会改变。所谓的制度和文化，以及承诺，都被遗忘了。瞬间的冲动来了。

如果人们依靠老板的临时努力来处理问题，他们自然不能留下来。我们做什么呢再次招募和挖掘一遍又一遍地做同样的事情，利用好人成为另一条风景线。它已经成为这类企业的另一种文化。这种企业能走多远可以想象为什么中国品牌和民营企业不会长久存在，它们的寿命也很短。老板们并没有真正思考和分析他们自己的原因。人们总是相信，一个人能够很好地管理所有的事情，并在团队建设和投资的每一个层面上建立检查。事实上，是企业、亏损或老板导致了失败。

老板只能用“铁营”和“流动的士兵”来安慰自己如果你想发展，你必须注意人力资源的管理，你必须了解人力资源。只有当你管理得好，你才能使你的企业有一个光明的未来。

**课程资源心得体会篇八**

“既然选择了远方，便只顾风雨兼程。”不知不觉，这段路就已赶完了一半。从组队到第一次小组讨论，从“破冰之旅”到作业获得第一，欢声笑语伴我们一路走来，其间也难免磕磕碰碰。但，一切正如歌声中所唱的那样“我们都在赶路却忘记了出路……”结果，其实已不重要，我们只愿收藏这段美好的回忆。

记得任务刚分配下来的时候，我作为第一阶段的负责人，心中却不免彷徨。首先便是我与总负责人的思维发生了。我并不同意她的任务分工计划。我认为，将第一阶段任务仅分配给我和苏亚胜两个人来承担，这无论如何是不合适的。第一阶段任务是培训需求分析，这一阶段任务的完成情况会直接影响到后面的方案设计。幸好，在第一次小组讨论的时候，总负责人及时调整了部署。这样，三个阶段的负责人都有权调动所有的组员。我个人认为，这样做的最好处是保证了工作完成的效率。然而，这只不过是彷徨曲中一个小小的插曲，接下来的困难才是彷徨的真正理由。

人要想认清自己，就需要照照镜子，而实践就是这样一面你认清自己的镜子。我发现了自己的最弱点：不善于作切合实际的计划。当我做出第一次分工的时候，其实错误就已隐藏其中。我只是让小部分人去进行面谈，却用了一个模糊的词语“准备”将部分的组员晾在了一边。直到面谈阶段结束时，我才发现所剩时间已不多。前一阶段耗费的时间太多啦!难道就不能在面谈进行的同时开展问卷调查吗?我这样的问自己，心里突然凝重了深深的自则，“彷徨曲”也到达了最低的一谷。但，往事有如指间沙，手中抓住的只有现在，奋力才是真正的出路。在组长邹惠华和本次作业的总负责人张凤兰的助下，我鼓起勇气，迅速制订了第二次分工计划。这次分工是比较合理的，家接到任务之后也都立即忙乎起来，以弥补前一阶段所耗费的时间。按照计划，这一阶段任务应该能在规定的时间内完成。于是，我放松了自己，孰不知这又来到“彷徨曲”的第二个低谷。

由于我没有对组员的任务完成情况进行及时的监控，使得问卷调查阶段出现了一系列的失误：问卷设计的不合理，问卷发放的不及时。“彷徨曲”几乎要让我崩溃了，前面的路只剩迷茫。若问什么能够拯救一个组织，我想，答案一定是责任心。组内的几位女生，如张凤兰、谢红等(可能还有其他女生吧)，迅速我重新设计了一份问卷，并将其及时的发放。正是拥有这种怀着责任心的组员，问卷调查阶段才得以不耽搁过多的时间，多彩雏鹰才能在多次作业评比中屡现风采!

伴着“彷徨曲”，不，应该是凯旋乐，我从周四早上9点多开始一直到中午1：35才完成最终结果，其间午饭也没吃。因为，我明白家都在等待我的需求分析报告，我不能让家再失望了!随着邮件的发出，我的心湖也平静下来，只是还荡漾着些许漪涟。第一阶段就此结束，但它将长存我的记忆中。在随后的阶段，负责人也都吸取了教训，带领全部组员顺利的完成了此次实践作业。我们都在赶路却忘记了出路，但现在我们已能看见出路了。

雏鹰展翅，天空必将留下我们的精彩!

**课程资源心得体会篇九**

作为现代教育的一部分，课程资源在教学中扮演着至关重要的角色。它们是教师的得力助手，能够为学生提供广泛的教学材料和方法。在我个人的教育实践中，我对课程资源有着深刻的体会和认识，我相信它们对于促进学生的学习和提高教学质量起着重要的作用。在本文中，我将分享我在课程资源方面的体会，包括资源的选择与使用、资源的更新与改进以及资源的评估与反思等方面。

首先，选择合适的课程资源是课堂教学成功的关键。在我教学的过程中，我意识到不同的学生有不同的学习需求和兴趣爱好，因此，选择多样化的资源可以满足他们的需求，激发他们的学习热情。当我为学生们准备教案时，我会考虑使用不同的资源，如教科书、参考书籍、幻灯片、视频和在线资源等。这些资源可以帮助学生更好地理解和掌握知识，同时也能提供丰富的例子和案例，加深学生的理解和印象。而在选择资源时，我也会注重资源的质量和可靠性，确保资源能够与课程目标和学生的学习需求相匹配。

其次，随着科技的进步和社会的发展，课程资源也需要不断更新和改进。作为教师，我意识到我必须与时俱进，紧跟时代的变化和学生的需求。当我从事教学活动时，我会经常查找新的资源并了解最新的教学方法和技术。例如，在最近，我发现使用在线教学平台和教育应用程序可以给学生提供更多的学习机会和资源。通过在线教学，学生们可以随时随地访问课程内容，与教师和其他学生进行交流和讨论。这种新型资源的使用不仅提高了学生的学习效果，还增加了他们对教学的参与度和兴趣。因此，我坚信不断更新和改进课程资源对于提高教学质量和培养学生创新能力至关重要。

然而，课程资源的使用并不仅仅是选择和更新资源，还需要进行评估和反思。在我的教学中，我经常进行资源的评估，以确保它们能够达到预期的教学效果。例如，当我使用一个新的教材或教学方法时，我会观察学生们的学习情况和反馈，并根据他们的需求和反馈进行相应的调整。这种评估和反思是非常重要的，它可以帮助我了解哪些资源对学生们来说更有效，哪些需要改进和调整。通过评估和反思，我能够提高自己的教学水平，提供更好的教学资源和体验给学生们。

总结起来，课程资源是现代教育中不可或缺的一部分。通过选择合适的资源、不断更新和改进资源，并进行评估和反思，教师可以提供高素质的教育，激发学生的学习潜力。在我的教学实践中，我深刻体会到了课程资源对于促进学生的学习和提高教学质量的重要性。我相信随着科技的不断发展和社会的变化，课程资源将继续发挥着巨大的作用，为学生们带来更好的学习体验和成长机会。

**课程资源心得体会篇十**

20xx年xx月，我来到了xxx公司进行为期1个月的实习。这次实习是我第次踏入社会，开始与以往完全不样的生活。每天在规定的时间上下班，上班期间要认真准时地完成自己的工作任务，不能草率敷衍了事。我从来都是个“船到码头车到站”的人。时间虽短，但对于我来言，已经历了从学生到职员的身份转变。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”在短暂的实习过程中，我深深的感觉到自己所学知识的肤浅和在实际运用中知识的匮乏，刚开始的段时间里，对些工作感到无从下手，茫然不知所措，这让我感到非常的难过。在学校总以为自己学的不错，旦接触到实际，才发现自己知道的是多么少，这时才真正领悟到“学无止境”的\'含义。这也许是我个人的感觉。不过有点是明确的，就是我们的专业为之自豪，仅仅在专业知识上有所侧重，从而增强了我们今后的竞争力。

这次实习对我来说是次非常有益的磨练和尝试！最后，感谢学校给了我这次实习的机会。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn