

生产安全技能提升行动方案 职业技能提升培训方案(汇总5篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。方案的格式和要求是什么样的呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

生产安全技能提升行动方案篇一

使员工明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，掌握工艺方法、操作技能的理论与实际内容，使其符合相应的岗位要求。

2.1公司技术部及人事部是职工技能（工艺）培训的管理部门负责：

a□编制公司职工培训（工艺）计划并组织实施；

b□督促、检查、考核各部门的培训工作的；

2.2机械工程部、电气工程部和车载工程部负责：

训需求计划，纳入公司员工培训规划和计划后，会同人事部组织实施；

b□应根据公司发展需要，提出本部门工艺培训需求计划，并上报组织实施；

c□负责本部门职工“在岗指导培训”的组织、实施、考核；

d□负责对本部门职工培训期间的考勤、签到工作；

3.1 培训对象

a) 生产线新进厂员工；

b) 生产线技术工人及一般操作岗位人员；

3.2 培训时间及方式

时间：从20xx年6月3日以后。所有生产线在职职工均进行‘脱岗培训’和‘在岗培训’。

1) 脱岗培训：由人事部和技術部制定职工工艺培训计划和方案，并组织实施，采用集中讲课的形式。

2) 在岗培训：由员工所在部门负责人或技术人员，对现有员工的技能与工作岗位所要求的技能进行比较评估，找出差距，以确定员工的培训方向。并指定专人实施培训指导，人事部和工艺专员负责跟踪。

3.3 培训内容及教材

1) 机械装配部分，以“机械设备的装配与检修”、“机械加工工艺技术及管理”教材为主，并结合我公司产品实际装配的‘问题点’实例。

a) 电子器件焊接、组装及电气调试部分，以“电子装配与调试工艺”、“医电产品生产工艺与管理”教材为主，并结合我公司产品实际电气装配、调试的‘问题点’实例。

3.4 生产线新员工上岗培训与转正

1) 生产线新员工入职一个月后，进行入职岗位技能培训。其中有4-6小时（分段）的脱岗理论培训，1小时的书面考试及后期的‘在岗指导培训’。

- 2) 各部门负责人应提前一周填写和上报新员工的《员工培训需求分析调查表》，人事部安排具体技能脱岗培训时间。
- 3) 根据考试结果，主考人员应对新员工在考试中未答对或未掌握的知识，结合标准答案进行讲评，保证员工确实掌握了有关知识，并让新员工就讲评和掌握情况在试卷上确认。
- 4) 新员工考试合格者，进入下一轮的‘在岗培训’，不合格者则将再次进行培训及补考。若两次考试仍不合格者，将予以淘汰。
- 5) 新进员工：实习试用期内，本部门应加强对其成长的追踪考核，实习试用期满，本部门领导应对员工进行在岗操作技能等考评并形成书面结论，最终填写《员工在岗技能评价表》交人事部审核，并经公司领导签字审批后开始生效。
- 6) 部门的所有岗前培训（脱岗、在岗）及转正鉴定工作，必须在员工的试用期内全部完成，在全部培训合格后，方可转正。否则按有关规定延期或辞退。

3.5 生产线在职员工上岗培训

- 1) 生产线在职员工要有4-6小时（分段）的脱岗理论培训，1小时的书面考试及后期的在岗指导培训。
- 2) 根据考试结果，主考人员应对员工在考试中未答对或未掌握的知识，结合标准答案进行讲评，保证员工确实掌握了有关知识，并让员工就讲评和掌握情况在试卷上确认。
- 3) 员工考试合格者，进入下一轮的在岗培训。不合格者则将再次进行培训及补考。
- 4) 若补考（脱岗、在岗考核任何一项）不合格者，按公司有关规定处理。

4.1培训期考核分数为：书面考核和应用考核两部分，脱岗培训以书面考核为主，在岗培训以应用考核为主，各占考核总成绩的50%。

书面考核：考题由各位讲师提供，人事部统一印制考卷。满分50分，45分以上为合格。

在岗考核：是通过观察操作、询问、测试等手段，考查受训员工在实际工作中对培训知识或操作技能的应用及操作行为的改善，由其所在部门的负责人及技术人员根据《员工在岗技能评价表》共同鉴定打分。满分50分，45分以上为合格。

5.1人事部与技术部通过对受训员工和所在部门的负责人直接交流，进行培训后的跟踪了解，并填写《员工培训效果评价表》。

5.2人事部牵头，各部门每年度应结合本部门各工种员工的实际工作情况和岗位技能要求，不定期分批对本部门人员进行技能考核评价，填写《员工在岗技能评价表》，对员工的技能情况进行了解。

5.3受训员工的考核成绩（书面考核+应用考核）及补考成绩，由人事部留档备案，作为考核部门领导管理能力、业绩的重要依据。

1) 由人事部组织各生产部门，根据本班组员工的操作技能水平，于20xx年6月7日前，填写《员工培训需求分析调查表》上报到人事部。

3) 讲课人员在接到任务后，应在30日内，制定出培训方案和讲义内容，并报技术部审批。

4) 人事部与技术部在每期脱产培训结束后15日内，提交该期培训的总结分析报告，报总经理审阅。

5) 员工每期脱产培训结束后，都应接受上岗指导培训（在岗培训），由各生产部门负责人指定技术人员实施培训，并填写《员工在岗技能评价表》，报人事部留档。

6) 人事部与技术部在员工接受在岗培训期间，应不定期派专人实施跟踪，并通过一系列的观察测试手段考查受训者，在实际工作中对培训知识和操作技能的运用以及操作行为的改善情况，综合统计、分析培训后，为企业生产效率和产品质量带来的影响和回报的大小，以评估培训结果，调整培训策略和培训方法。

7.1对受训员工的奖惩

1) 受训员工培训结束后，能学以致用，成绩显著者或为公司创造较大贡献者，公司将给予通报表扬，并在以后的升职、提薪中优先考虑。

7.2对部门的奖惩

1) 对积极组织落实“在岗培训”并使员工操作技能、工艺规范、产品质量有明显提高的部门，年底公司将根据公司的有关规定，对部门领导和有关技术人员进行奖励200-500元/人。

生产安全技能提升行动方案篇二

根据《_关于解决农民工问题的若干意见》（国发[20xx]5号）、《_关于印发农村劳动力技能就业计划的通知》（劳社部发[20xx]18号）和《广东省人民政府关于进一步加强农民工工作的意见》精神，为切实抓好广东省农民工技能提升培训计划，特制订本实施方案。

以“提升技能、稳定就业、促进发展”为主题，紧紧围绕我省经济和产业结构调整升级需要，运用财政补贴政策，组织用人单位、各类职业培训机构和就业服务机构，大力开展在

粤农民工职业技能培训和就业服务，促进农民工提高技能和稳定就业，培养适用型技能农民工队伍，促进我省经济社会发展。

（一）坚持六个结合，突出广东特色。

坚持与提高农民工组织就业程度相结合。以企业需求为导向，大力推进定向培训、劳务合作、对口扶贫、劳务代理等工作，促进农民工稳定就业，为经济社会发展提供稳定合格的劳动力供给。

坚持与培养中高级技能人才相结合。加快培养适用型技能农民工队伍，促进我省产业结构调整升级，满足企业用工需求。

坚持与创新培训模式相结合。大力推进校企合作培训模式，充分发挥职业培训机构与用人单位两方面的优势，建立农民工培训与就业紧密结合的新机制。

坚持与加强就业和劳动保障管理相结合。重点扶持用工规范的用人单位加强培训，促进企业规范用工，优化我省用工环境。

坚持与督促企业落实培训责任相结合。突出重点，集中资金扶持有愿望和条件组织农民工培训的用人单位，点面结合，促进企业切实履行农民工培训义务。

坚持完成培训任务与提高培训质量相结合。确保参加培训的农民工绝大部分能考取职业资格证书或专项职业能力证书。

（二）坚持二个导向。

在培训规划上坚持以当地经济和产业结构调整升级为导向；在培训实施上坚持以用人单位的需求为导向。

（三）坚持二个创新。

创新培训模式，建立政府统筹、企业导向、社会参与、个人努力的联动机制；创新投入机制，建立政府、用人单位和个人共担经费的培训投入机制。

三、目标任务

（一）总体目标

（二）任务下达

原则上以各地上年度办理就业登记的外来流动就业人数为基数，综合考虑各地培训鉴定能力、地方资金配套等因素，每年3月底前将农民工培训就业任务分解下达到各市，各市于4月底前下达到县区和用人单位。

（三）培训和补贴对象

培训对象是在我省城镇就业的农民工，其中外省农民工不少于70，外来城镇户籍流动就业人员可参照执行。财政补贴对象是指经定点培训获得专项职业能力证书、国家职业资格证书，并与用人单位签订一年以上劳动合同的农民工（含城镇户籍外来工）。

（一）开展用工检查摸底，全面掌握在粤农民工情况。

加强就业管理，严格执行就业登记和用工登记制度。从20xx年开始，每年的下半年由各地级市统一组织开展一次对农民工就业情况检查摸底。各地要组成劳动保障监察、就业服务管理、劳动关系、劳动工资、等科（处）室、单位参加的联合检查组，依托乡镇（街道）劳动保障机构，采用用人单位、农民工个人自报和随机抽查、重点检查等办法，对辖区内用人单位使用农民工情况进行全面摸底，开展用工登记和就业

登记，核发《广东省就业失业手册》，并将调查结果录入“农民工培训管理信息系统”，建立农民工信息库。

（二）开展培训需求调研，制定培训规划和具体的计划。

在用工调查摸底的基础上，各市_门还要通过组织用人单位定期自报和公开征集等方式，广泛收集用人单位对农民工的培训需求，建立农民工培训需求数据库。要结合本地产业发展规划，制订农民工培训规划和年度计划，按计划制订分期培训的具体方案，确定每期重点培训工种，编发培训目录及补贴标准向社会公布，统筹组织农民工培训。各市应于每年2月底前将当年农民工培训计划报省农民工培训领导小组办公室（省就业服务管理中心）。

（三）认定农民工定点培训机构，实行定点培训。

制订实施全省统一的《农民工技能提升培训定点机构认定和管理办法》，认定一批农民工技能提升培训定点机构。定点机构主要包括三类：

1. 用人单位农民工技能培训就业基地。主要承担本单位农民工和劳务帮扶地区输出劳动力的培训；对在行业内具有优势的用人单位培训机构，经县以上_门批准可承担行业农民工培训。
2. _门农民工定点培训机构。从各级_门所属的技工学校和就业训练中心、百万农村青年技能培训工程基地、高技能人才实训基地中认定，主要承担不具备培训条件的用人单位和高级以上技能农民工的培训。
3. 社会农民工定点培训机构。从社会各类职业培训教育机构中认定，主要承担特有行业工种及具有比较优势工种的培训。

（四）依托用人单位，多形式开展农民工技能培训。

农民工培训必须坚持以用人单位岗位需求为导向，以在岗培训为主要形式。要选择技术工人需求量大、对职工培训积极性高的行业和企业为突破口，带动其他行业和企业重视和加强农民工技能培训。在培训方式上可采用以下几种：

1. 用人单位自主培训。具有农民工定点培训资格的用人单位，可按照国家职业标准，结合岗位技能要求，制定在岗农民工培训计划和教学大纲，报同级_门批准后，自行组织培训，经考核鉴定领证后按规定申请培训补贴。

2. 行业统筹培训。各行业协会可根据国家职业标准和行业通用技术工种的技能要求，制定行业工种培训教学标准、教学大纲和农民工培训计划，报省劳动保障厅批准后，指定行业内具有农民工定点培训资格的用人单位开展行业农民工培训，并按规定申请培训补贴。

3. _门组织培训。对不具备培训条件或不履行农民工在岗培训义务的用人单位，由同级_门制定农民工培训计划，向用人单位下达培训任务，统筹组织农民工到_门或社会定点培训机构培训，企业应承担培训费按规定分担的部分。高技能农民工培训原则上由_门统筹组织到高技能培训基地培训。各级_门要从用人单位的生产经营需要出发，尽量采取灵活方式，把培训与用人单位生产经营的影响降到最低。

4. 校企合作培训。承担农民工培训的定点培训机构要加强与用人单位合作，充分发挥用人单位在岗技能训练、场地、设备和专业培训机构教学、师资力量优势，共同制订农民工培训计划和教学大纲，采取在用人单位设立培训基地或随岗培训、培训机构派师资上门授课，或选送农民工到培训机构培训共同组织培训。

5. 农民工自选培训。持有所在单位或拟接收单位同意推荐培训证明的农民工，可到_门认定的培训机构，自主选择政府规定的自选补贴工种参加培训，经考核获得相应证书并到已定

单位就业的按规定给予补贴。

（五）规范培训标准和教学大纲，加强职业技能鉴定。

制定实施全省统一的《农民工技能提升培训标准和教学大纲》。在培训学时上，参加国家职业资格或专项能力资格培训的，按国家和省规定执行；参加本省新开工种技能培训的，由省统一学时标准。在培训内容上，应包括公共课程和技能培训课程，以实操培训为主，公共课程教材统一使用《广东省农民进城务工指南》。对参加培训的农民工，各级职业技能鉴定机构要本着方便、快捷的原则，积极提供技能鉴定和发证服务，适当降低收费。有条件的地级市，要根据本地区的需要，结合农民工实际情况，协助省组织开发适应农民工参加的新工种、新职业和专项能力培训鉴定标准、教材等资料，确保培训和鉴定质量。

（六）配套提供公共就业服务，促进农民工稳定就业。

各级公共就业服务机构包括公益性职业介绍机构要向农民工开放，加快在劳动力和就业服务大厅开设农民工专门服务窗口，为农民工免费提供政策咨询、就业信息、就业指导和职业介绍服务。鼓励社会就业服务机构为农民工提供减免费服务。对提供免费服务的就业服务机构，各级政府要给予职业介绍补贴。对经培训获得相应证书并达到用人单位上岗要求的农民工，所在用人单位或协议接收单位要与其签订1年以上劳动合同，并作为申领培训补贴的依据。

（七）加强区域劳务合作，提高农民工组织就业程度。

生产安全技能提升行动方案篇三

20xx年新的一年，对刚成立二年多的xx有限公司xx分公司来讲，是一个布满挑战、机遇与压力并存的一年，在这二年时间里，由于上级领导的悉心栽培和全员支持与配合下，客户

服务各项工作已逐渐完善。为了能够尽快赢得客户的认可，上风于其他厂商，提升公司在客户心中的服务形象，特制定20xx年工作计划，以下：

(一)创建“服务形象”。严格执行公司各项规章制度，在与客户沟通时使用文明用语；诚信为本，不轻易承诺诺客户，承诺的事必须办到、办好；不可忽视细节题目；对着装、仪表、手势等需严格留意。

(二)转变服务观念，把“要我服务”改变成“我要服务”。认真学习公司与品质有关各种体系流程和业务流程，以便随时应付客户提出的关于品质方面的各种题目，带着“多学习，多沟通，积极主动”的态度，深进到质量投诉的接收、与客户沟通、客户投诉的立即处理等各个工作中往，同时为客户提供质量三包处理(包修、包换、包退)

(三)增强责任感、增强服务意识，团队意识。积极主动地把工作做到点上、落到实处，减少服务时效，当接收到客户质量投诉，应立即处理，减少客户因我司质量题目，产生的抱怨感，尽可能减少没必要要的损失，为顾客和公司带来更大的利益，同时务必在三天之内封闭客户的质量投诉题目。时刻坚持不懂就问，不明白就多学的态度，与同事多合作，与领导多汇报工作情况，来更好的完本钱钱职工作，同时也增强团队合作能力，来更好的服务于客户。

(四)每次接收到的客户投诉按客户质量投诉处理规定，应即时反应给相干的制作部分(责任部分)，同时并填写客户投诉处理报告，针对质量投诉，制定纠正预防措施。每周对客户投诉情况进行统计分析，以便于更好的统计出质量题目的所在。每月月底将客户投诉以月报情势上报给上级领导，并送相干部分。

以上，是我对20xx年客服工作的计划，可能还有很多不清楚，不明白的地方，希看领导、同事们多多给予支持与帮助。展

看20xx年，我会更加努力、认真负责的往对待本岗位工作，也力争为公司赢取更多利润，建立公司在客户心目中光辉形象。

生产安全技能提升行动方案篇四

信息技术应用能力是新时代高素质教师的核心素养。为贯彻落实《_中央_关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔20xx〕4号）和《教师教育振兴行动计划〔20xx—20xx年〕》（教师〔20xx〕2号）的文件精神，推动教师主动适应新技术变革，积极有效应用信息技术开展教育教学。结合县的实际情况，现就实施中小学教师信息技术应用能力提升工程（以下简称“提升工程”）拟定如下实施方案。

到20xx年，构建以校为本，基于课堂、应用驱动、注重创新、精准测评的教师信息素养发展新机制，采用整校推进的混合式研修新模式，对全县中小学、幼儿园教师开展不少于50学时（其中，实践应用学时不少于50%）的信息技术应用能力提升全员培训，基本实现“三提升一全面”的总体发展目标：校长信息化领导能力、教师信息化教学能力、培训团队信息化指导能力显著提升，全面促进信息技术与教育教学融合创新发展。

（一）做好整体规划

我县现有各类学校26所，其中普通中学8所（完全中学1所，高级中学1所，独立初中6所）、中职学校1所、小学12所、幼儿园4所、特教学校1所，另有37个教学点。全县现有中小学、幼儿园在编教职工1483人，其中中学教师684人，小学教师670人，幼儿园教师94人，其它事业单位35人。此外，临聘人员543人，其中：代课教师226人。教师基本上都已参与了提升工程1.0的项目学习，初步具备信息技术能力，并可以应用于平日教育教学活动，但层次水平有所区别。学校信息

技术环境建设相对完备，大多数学校处于多媒体环境，部分学校处于混合式环境，少数学校为智慧教学环境。依据现有实际情况，县信息技术应用能力提升工程将分年度、分层次组织实施，确保在20xx年前以整校推进的模式完成所有中小学（幼儿园）教师完成提升工程培训与能力考核这一目标。根据省提升工程培训工作的整体安排，2021年提升工程项目启动年，完成首批示范校教师的培训和能力考核，通过示范校先行先试，探路子、建模子，20xx年完成全县其余的中小学教师的培训和能力考核。

（二）探索培训机制

建立“全县统筹、各校负责、培训助力、学校自主、全员参与”五位一体的协同培训机制和教师信息技术应用能力考核机制；校长牵头，自主研修，结合学校发展目标和教师研修计划，构建线上线下混合式研修新模式，提高教师信息技术应用能力，提升教育教学质量。

（三）打造培训团队

整合区域内的培训、教研、电教、一线信息技术应用能力突出的学科骨干教师，组建专兼职培训、测评团队。各个学校也要根据自己的实际情况，组建相应团队，为顺利开展培训工作保驾护航。

（四）做好帮扶工作

针对信息技术环境薄弱的学校、乡村教师，采取“送教下乡”和“送培上门”等培训方式；发挥县学科骨干教师的辐射带动作用，探索名师远程课堂，提高乡村教师信息技术应用能力，推动乡村教育现代化，整体提升县信息化管理、教学能力。

（五）保障服务体系

顺应信息技术发展趋势与分层分类培训需求，依据《省中小学教师信息技术应用能力提升工程的实施意见（征求意见稿）》优化培训指导团队建设，创新培训方式方法，提高培训指导的针对性；激励开放建议，资源共享；变革评价方式，提高测评助学精准性。

（一）开展学校管理团队信息化领导力培训

生产安全技能提升行动方案篇五

20xx年是全面完成地税“十二五”规划的关键之年，也是打造“智慧地税”的开局之年，为进一步加强全体税务干部的业务能力建设，不断提高干部职工的理论素养和有效履职的业务能力，有效解决部分税干的会计业务能力恐慌的难题，推动“攻坚克难、创先争优”活动取得新成效，经研究决定，开展“会计业务能力提升年”活动，并结合我局实际，特制定如下实施方案：

以推进税务治理能力的现代化为统领，紧密结合税收专业化管理进一步深化改革的新实际，坚持理论联系实践和学习工作化、工作学习化原则，重点学习会计业务知识，不断提升广大税务干部履职能力，努力建设学习型、知识型、创新型的税务干部队伍，把我局建设成为“科学、规范、高效、廉明”的税务机关。

以开展“会计业务能力提升年”活动为契机，按照“业务能力有提高，本职工作上水平，风险管理有成果，服务发展见实效”的目标要求，练好自身内功，服务发展大局，提升地税形象。通过开展“会计业务能力提升年”活动，着力提高地税干部勤学善思、开拓创新、依法行政的能力。

县局成立由局长同志为组长，其他领导班子成员为副组长、各单位负责人为成员的“会计业务能力提升年”活动领导小组。下设项目组，同志兼任项目组组长，为项目组成员。

一是加强学习，提升素质。建立健全教育学习制度，组织全体税干认真学习会计业务，在全体税干中扎实开展业务知识培训，并提倡在学习中工作，在工作中学习，增强学习的针对性和实效性。通过学习，使我局税干的会计业务水平得到明显提升。

二是完善制度，促进工作。把制度建设作为提高教育学习成效的根本措施来抓，要用完善的制度来明确职责、规范操作、理清思路。从工作实际出发，按照“有章可循，实用可考”的要求，在原制度的基础上修订和完善健全教育学习制度，建立健全科学高效、简单实用、奖惩分明的教育学习管理制度，进一步促进我局的教育学习工作。

三是结合工作，务求实效。正确处理开展会计业务学习与做好日常税务工作的关系，精心谋划、科学安排，把会计业务能力提升融入到今年我局重点工作之中，把会计业务能力提升的成效充分体现在省局大考试、市局分类分级考试、各类业务竞赛、“三师”考试和创优争先等重点工作上，确保学习和工作“两不误、双促进”，以我局教育学习工作的加速度来推动整体工作的大提升，以实实在在的工作业绩来检验本次活动的成果。

（一）动员教育阶段

1、制订活动实施方案。结合本局实际，认真听取各方面的意见和建议，明确目标任务，制订好活动实施方案，以及集中学习计划。

2、搞好思想发动。通过会议等形式，对活动开展进行全面动员和部署，提高干部职工对开展“会计业务能力提升年”活动重要性的认识，动员和引导全体人员正确认识、积极参与，扎实推进活动的有效开展。

（二）能力提升阶段

1、加强日常会计业务学习。充分利用教育积分平台，深入开展会计基础知识的学习，定期公布单位和个人的积分情况，以进一步提升全体税干的学习兴趣。

2、定期举办专题知识讲座。邀请省内高校会计方面的专家、学者举办专题讲座，学习新知识，了解新情况，开阔新视野，以进一步提升全体税干的理论水平。

3、建立模拟做账室。建立模拟做账室，从审核原始凭证、制作记账凭证、登记日记账、明细账、分类账、试算平衡、登记总账、结账、产生会计报表等会计业务活动的全过程进行练习，以进一步提高全体人员的会计应用能力。

4、建立实践基地。争取大中型企业支持，建立实践基地，不定期选派税务干部到基地企业的财务部门进行“挂职”锻炼，真实体验会计实际业务，以进一步提高税干的会计实战水平。

5、开展税收新政月月讲。由税政科按月对上月税收新政策以及会计业务处理新知识解读，有针对性的及时为各分局领导班子成员及风险应对人员、业务科室人员进行知识更新。

6、定期业务测试。及时检验全体税干的学习效果，定期开展业务测试活动，按照单位和个人分别进行排名，并通报测试情况，以进一步提升全体人员的学习质效。

（三）总结评估阶段

结合年终工作总结，各单位要对照岗位职责和目标要求，结合日常表现和工作实绩，认真评估每位税干的活动开展情况和能力提升情况，并将评估情况作为单位和个人年度考核的重要内容。

（一）统一思想，全面参与

开展“会计业务能力提升年”活动，是改进工作作风，打造一支“科学、规范、高效、廉明”税务干部队伍的需要，是提高全体人员综合素质的需要。全体干部职工要高度重视，确保时间和精力，积极参与并取得实效。

（二）改进作风，提升形象

要把“会计业务能力提升年”活动与市局“攻坚克难、创先争优”活动有机结合起来，立足岗位多做贡献，在实践中学习锻炼，在学习实践中提高工作能力，切实做到业务能力有提高，风险管理有贡献，工作服务上水平，努力提升地税部门的形象。

（三）创新形式，持续学习

坚持边学习、边交流、边提高、边工作贯穿学习的全过程，尤其是在掌握精髓、指导实践、推动工作上下功夫，不断拓展学习内容，创新学习形式，改进学习方法，不但要立足于“八小时之内”，更要拓展至“八小时之外”，以良好的学风和坚强的意志为保证，把学习能力和学习效果提高到新水平。