

2023年教师教学技能提升规划(优质5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

教师教学技能提升规划篇一

根据我矿《关于开展“三基建设年”活动的通知》（xx矿发〔2012〕xx号）文件精神，为了进一步加强职工队伍的基本技能建设，努力提升职工综合素质，全力推进矿井安全发展，现就职工基本技能建设及素质提升制定以下方案：

（二）专业技术人员及各级管理干部继续学历教育。副处级以上管理（专技）人员80%达到本科及以上学历；各职能科室负责人、基层队支部*80%达到大专及以上学历；各副总90%达到相关专业本科及以上学历。

（三）井上下生产作业人员的安全技术培训。完成井上下岗位作业和操作人员安全培训计划1200人次，井上下特种作业人员安全培训计划100人次，全部做到持证上岗。

（四）岗位职业技能培训。开展岗位职业技能培训120人次，培训、鉴定各层级技术工人50人以上；每年争取鉴定技师2~3人，职业技能鉴定不低于5个工种（按照集团安排执行）。

（五）职业技能大赛、技术比武。除本矿工团组织的内部技能大赛外，要积极参加华煤集团公司工会举办的相关职业技能大赛，对采煤机、电工、输送机、安全检查工等地面10个专业工种，先在矿内集中开展一次员工岗位技术练兵和比武活动，员工技术练兵、技术比武活动的参与率达到95%以上，

通过技术比武、技能比赛和岗位练兵，实现职业技能培训的目的。

（六）大力开展“技术创新”、“工人先锋号”创建、“青工岗位技能”建设、节能减排“金点子”、合理化建议、“绝活、绝技、绝招”展示和传授活动。

（七）认真落实好师带徒的“传、帮、带”。对新上岗和转岗人员按照集团公司□2011□xx号文件规定，签订师徒合同，建立师带徒激励机制，带动新人早日结业独立上岗。

（八）争先创优。在专业技术人员中开展评选1~2名“优秀专业技术人员”；在技术工人中评选2名“金蓝领”活动。

（二）开展专业技术人员继续教育。一是依照集团公司安排的专项培训，按时组织全矿专业人员培训。二是根据矿井实际，组织专业技术人员进行开展技术开发、技术改造、技术攻关项目，有针对性地对专业技术人员开展以新理论、新规程、新技术、新工艺、新材料、新装备为主要内容的继续教育和培训，灵活采用专题研讨、讲座等方式，使专业人员参加培训人数达到100%。三是按照岗位技术需要，制定倾斜政策，对有潜质的青年人才，可以选送到高等院校深造、进修。四是按照专技人员实行继续教育学分考核和证书登记制度，把专业技术人员继续教育的学分与其职称评聘挂钩，激发专业技术人员提升自身业务素质的主动性和创造性。

（三）加强井下生产一线及井辅人员的安全技术培训。进一步规范、创新安全培训模式，持续提升员工安全意识和安全技能。加大科队及班组长等三级管理人员培训，其内容主要是安全质量体系的机制建设、安全生产和企业文化、管理理念的培训。重点是安全管理、质量管理、队伍管理、事故案例分析和管理技巧等内容。班组长培训内容：主要围绕安全质量标准化标准、安全规程、班组建设、班组文化、班组核算、应急处置、紧急避险、管理技巧和班组管理制度、班组

现场管理实务（班组及岗位隐患排查防控、危险源辨识防控、安全监测监控设施管理等）。一线职工的培训内容：重点抓好岗位标准流程和安全规程、操作规程、作业规程的学习和应知应会知识。

（四）全面加强岗位职业技能培训。广泛开展岗位技能培训和职业技能鉴定工作。专业（工种）培训重点是生产、安全相关的、技术含量较高的生产岗位和辅助工、以及其他专业技术工种的鉴定。参加集团公司以培养中、高级工以上高技能人才为主的职业技能鉴定提升计划、职业技能培训计划和职业技能鉴定。根据集团公司下达培训计划，分解落实技术工人培训指标，选派优秀技术工人脱产到技术学院进行强化新知识、新理论和操作技能的系统培训，严格鉴定程序和职业标准，抓好鉴定质量，提高鉴定合格率。结合生产需要，进一步扩大培训工种、范围、人数，立足岗位全员培训的同时，要注重实效，按照缺什么、补什么的原则开展自主培训，全年计划完成岗位技能自主培训120人次，争取主要生产单位职工普遍提升一个技能水*档次，达到生产、安全、质量对员工专业技术素质的要求。

（五）广泛开展职业技能大赛、技术比武活动。积极参加本矿和集团公司工会组织的技术比武活动，按照矿工会制定的实施计划，组织开展专业工种的大赛活动。组织各级干部管理人员和业务骨干开展计算机、写作、演讲、书法等岗位技能比赛；组织生产岗位人员学业务学技能，达到应知应会、熟练操作的要求，员工参与率达到80%以上。使员工达到精一岗、会两岗、懂三岗，成为安全生产和业务领域的行家里手。

（六）深化“技术创新”、“工人先锋号”创建、“青工岗位技能”建设等活动。一是开展技术创新课题评选活动。针对本单位的技术难题、节能减排等新技术、新工艺的应用，组织发动广大员工进行技术攻关和技术创新，解决影响生产效益的系列难题，促进企业科技进步。二是依托工会组织开展的“工人先锋号”创建活动，推荐一名集团公司级的“工

人先锋号”典型，形成先锋带头作用的良好氛围。三是开展节能减排的“金点子”、合理化建议，开展人人献计献策活动，组织管理人员、专业技术人员、中级工以上的技能人才开展技术管理创新或提出合理化建议，评审出优秀的技术管理创新成果上报集团公司参加评奖，从而激发员工钻研岗位技术的积极性。四是通过“绝活、绝技、绝招”展示和传授活动，着力推动员工队伍由操作型向知识型、技能型、学习型转变，五是矿团委要以“青工岗位技校”建设为载体，利用多种手段，培养一批勤于学习，善于钻研，基本功扎实，复合技能型的青年人才。

（七）开展好“传、帮、带”活动。新老专技人员和新老工人之间签订导师徒合同，建立师带徒激励机制。工程师以上职称的专业技术人员要明确指导1~2名技术员成才；技师、高级工每年带徒不少于2人，培养的徒弟应分别达到中、高级工基本技能水*。对专业技术人员和技师、高级技师实行动态管理，严格按照集团公司的有关规定认真进行考核。通过签订师徒合同，明确双方的责权利，对培养出人才的中高级工、技师，按培养人数给予奖励，并作为年度续聘或高聘的依据之一。

（八）开展争先创优活动。依照《集团公司明星员工和技术技能人才评选管理暂行办法》规定，加强对优秀技术工人和优秀专业技术技能人才的评选，采取自下而上逐级推荐的方法进行。按照集团公司要求做好“明星员工”和优秀专业技术技能人才参评人选的推荐工作。每年力争在专业技术人员中开展评选1~2名“优秀专业技术人员”；在技术工人中评选2名“金蓝领”。对评选的技术技能人才称号实行动态管理，认真兑现人才待遇。一是有计划地定期安排优秀专业技术技能人才脱产学习、参观考察、举办讲座和技术交流。二是优先推荐参加高一个等级的专业职称、职业资格考评；三是兑现专业技术技能人才津贴。按照集团公司有关规定队技术工人、明星员工和优秀专业技术人员给予相应的津贴补助，以鼓励他们继续发挥革新创造作用。

教师教学技能提升规划篇二

近期，售后反馈旋挖钻机质量问题较多，各种质量问题层出不穷，为了减少售后故障，不断提升产品质量，杜绝低级质量问题的发生，拟采取以下几个措施：

1、人员配置：部长1人，检验员3人，质量工程量1人（招聘补充），共5人。

2、检测设备配置：拟购买液压油清洁度检测设备、无损超声波探伤检测仪、硬度计、扭矩扳手、打码机等检验设备，自行设计制作动力头检验工装、平面直线度等检验工装。

3、办公用品配置：电脑只有2台，补充1台。

1、制定品管部内部考核制度，严格按制度实施奖惩。

2、制定品管部岗位职责表，责任落实到人，实行分工协作。

3、加强团队建设，每月至少开展一次检验技能培训，提高质检员的检验水平，重点是责任心的培养及考核，不断提升部门全员综合素质。

4、品管部全员立下质量责任状，齐心协力想尽一切办法提升产品质量。

1、根据零部件质量特性，编制重要零部件和各工序《关键质量控制点检表》，质检员严格按点检表进行检验把关。

2、严格推行报检制度，提高全员的质量意识，树立自制意识，对不自检就报检的工序进行考核。

3、修改《质量考核办法》，加强品管执行考核力度，塑造强势部门形象。

4、重要零部件实行全检，标准件按抽样规则实施抽检，用检验数据说话。

5、优化检验流程、尽可能的简化流程，方便操作和控制。

6、在全公司推行qcc小组质量改进及合理化建议活动，每月向生产车间员工收集一次合理化建议，今年的2个重品项目督促完成并进行成果验收。

7、下半年品管部将介入到采购前期工作中去，加强对新开发外购外协厂家的考察，对质量考核不合格的供应商坚决取消其供货资格，加大质量索赔力度，保证关键零部件至少有两家供应商，不多于三家。

8、通过质量数据的统计与分析，寻找质量改进的切入点和质量控制重点，每月不定期组织召开质量例会，不断提升产品质量。

9、每月针对售后故障排名前五的质量问题进行立项，责任到人，分析原因，制定纠正预防措施，进行质量改进，不断减少售后故障。

10、把调试场地往前进行扩充，至少保证有二个孔桩，通过带负载测试暴露机器早期故障，以此提高机器的现场施工能力和使用寿命。

1、在生产车间设计制作 4 条质量标语横幅，10块质量意识宣传kt板，塑造质量氛围。

2、所有质量奖惩在公司质量看板上进行通报曝光，树立员工的质量尊严。

3、每月至少开展一次质量意识和安全生产方面的培训，在生产例会、班前会、早会进行宣传。

4、奖多罚少，每月评比1-3名质量标兵，树立典型，对提出上道工序问题和质检漏检的问题的员工进行重奖，形成良好地的“人人管质量、个个抓质量”的氛围。

教师教学技能提升规划篇三

为全面提升公司全面质量管理和公司iso体系维护，结合目前的工作特点，从以下几方面来谈我的个人提升计划：

（一）优势分析。

- 1、熟练精通电源行业品质管理和项目管理，精通iso质量管理体系。
- 2、有较强的团队组织能力和部门间沟通能力，大局观强（凡事依公司的利益为第一原则，依维护公司形象和公司制度为基础）。
- 3、遇事积极主动，凡找自身不足，不推诿，有担当。
- 4、有较强的处理客诉能力，有丰富处理海外客户事务经验。

（二）不足剖析。

- 1、品质宣传不够，品质培训不够，公司体系制度推行不够。
- 2、忍性不够，有时计划实施不能自始至终，造成结果不算完美。
- 3、表达能力有待加强。
- 4、制程监督不彻底，标准化推行不够。
- 5、问题追踪不彻底，品质纠正预防措施实施有待进一步提升，

执行力还须加强提升。

6、部门工作品质有待进一步提升，人员素质提高、工作技能提升还需进一步加强。

（一）、加强产线各级品质意识培训、加强品管部门品质技能培训、加强公司品质体系全面推广。

自20xx年春节后，待公司人员稳定，将计划安排2次/月的品质意识培训（含品质技能培训和品质体系推广实施）。

（二）提升公司品质提升计划实施力度。

按管理循环pdca（计划—实施—检查—改进）体系推行公司品质提升计划实施，确保所有活动推行做到有始有终，和循序改善。

（三）表达能力的提升。

在工作中，自信、大胆、积极、主动地多与他人沟通交流，勤学好问，谦虚求教；熟练掌握思维的程序化策略，在工作生活中，把自己置身于问题之中，善于发现问题，多思考、多总结，多运用。

（四）产品制程监督提升，配合技术部推行标准化。

根据公司发展计划，在品管部设置专职制程巡检人员，并对巡检人员定期培训，使所有产品生产中制程问题得到彻底改善；督导和协助工程技术部门全面推行标准化作业，确保产品遵照精益生产流程得到全面提升（包括生产效率和生产品质）。

（五）品质改善活动纠正预防措施执行力提升。

依据iso品质管理体系要求，遵照8d处理原则，对所有品质改善活动的纠正预防措施做全面跟踪，并做彻底执行，确保所有改善活动完善解决。

（六）品质工作品质提升。

强化部门员工对公司的忠诚度，加强部门凝聚力，积极推动部门各成员与其他部门在工作协作中得到有效沟通，培训部门人员工作素养和工作技能。

1，主导并协助技术部门推行产品评审作业程序。

2，强化各产线作业指导书执行力（推行规范作业指导书，摒弃之前所有手写作业指导书）。

3，针对公司缺失或不完善的管理规范，已做部分修订和增补：供应商来料管理规范、成品检验规范、品质部门制度规范、成品合格率管理规范、产品评审规范、设计变更管理规范等。

4，全面优化和修订进料检验规范（针对之前检验缺失项做增补，不合理项做优化）。

5，制订pcba smt首件确认管理流程，制订pcba smt检验标准、制订pcba三防漆工艺/检验标准。

6，对公司重要产品制程问题做了全面分析和提出改善建议，并提交产线主管和组长进行改善；产线老化流程执行力有较大提升。

7，售后维修工作做了重新部署和优化，维修品产量较之前有10%提升。

总而言之，在以后的工作中，严格要求自己，发挥自己特长，定期检讨自身不足，不断提升个人能力！为公司业绩成长和

品牌提升发挥我的一份光和热。

教师教学技能提升规划篇四

【摘要】在职业教育的发展进程中，技能大赛作为助推职业院校教学改革、提升教学质量，引领专业发展，成为检验教学质量和人才培养水平的重要手段，一直以来备受各级政府、教育主管部门及各职业院校的广泛关注和高度重视。

【关键词】技能大赛365竞赛模式课程标准

自“十一五”规划纲要实施以来，在中央和各地的关注推动下，我国职业教育体系不断完善，办学模式不断创新。招生规模和毕业生就业率再上新台阶，驶上了发展“快车道”。职业教育作为现代国民教育体系中的重要组成部分，肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责，受到党中央、国务院的高度重视。在职业教育的发展进程中，技能大赛作为助推职业院校教学改革、提升教学质量，引领专业发展，成为检验教学质量和人才培养水平的重要手段，一直以来备受各级政府、教育主管部门及各职业院校的广泛关注 and 高度重视。

我校一直以来对技能竞赛为抓手，提升教学质量，多年以来总结出365技能竞赛模式，学校技能竞赛奖励制度，在技能竞赛开展的深入研究等等，促进了学校技能竞赛工作得到了长足发展，近4年共获得国家级一等奖1个，二等奖5个，三等奖8个，44个省级技能竞赛一等奖，等等，同时引领了专业的发展，以机电专业为代表的专业得到了快速发展，机电专业获批省级示范专业，数字化教学资源共建共享主持单位，中德班双元制教育合作单位，机电专业狠抓教学质量，提升学生综合素质，在技能竞赛、班级管理形成了，班风正、学风浓，流失率低，就业率高，学生满意率高的良性循环，招生规模由一个班到现在四个教学班。机电专业在技能竞赛方面共获得了1个国家一等奖4个二等奖，5个三等奖，3次中德班

竞赛一等奖，24个省级机电一体化一等奖，根据以上专业在技能竞赛方面的成绩和专业的发展，对竞赛影响专业发展做以下几点思考：

我校在常抓教学质量的同时，同时在技能竞赛方面做了深入的研究，形成我校独有的365技能竞赛模式即：

1. 三项建设：实训基地建设、双师型队伍建设、教育改革创新建设。
2. 六个保障：场地、设备、教师、时间、资金、制度。
3. 五个方面研究：研究技能竞赛训练大纲、研究技能大赛所使用的设备、研究技能大赛的命题规律、研究参赛学生的认知规律、研究先进地区和学校的成功做法。

经过几年的积累365技能竞赛模式，引导着学校专业向前发展，技能竞赛成绩节节攀升，教学质量更上一个台阶。

技能竞赛要求指导教师既要有扎实的专业理论知识，又要有较强的实践动手能力。技能竞赛学生的成绩如何，很大程度上取决于指导教师的综合实力。因此要求指导老师要有过硬的技能水平，熟悉企业一线生产经验，同时要有一定的解决实际问题的能力。学校通过这几年让专业教师下企业实践，同时让老师自己制定个人的成长计划，学校统一安排外出培训，并成立机电专业校企专业指导委员会，邀请行业的专家到校进行指导交流活动，实现新老教师结对子，一对一帮扶，聘请行业专家到校任教，还定期举行技能大比武提升专业教师的成长，这些举措促使专业教师快速得到提升，实现了机电专业双师型教师比例提高，这些举措促进了专业技能竞赛成绩逐年提高。技能竞赛提升了专业教师团队，同时教师本人的业务素质和技能水平得到了快速提升，在教师队伍中，以技能大师为引领的示范带头作用，促使教师队伍整体质量提升，也促使教学质量稳步提升。

技能大赛让中职生重新收获自信，走向了成功成才的道路，有些竞赛学生社会上找到满意的工作，还有些学生顺利上大学圆了自己大学梦。技能竞赛让原先学生成绩差，学习习惯不好这类学生找到了一条成才的道路。它让这类学生得到了认可，激发了学习兴趣、重拾了生活自信，重塑他们的自信心，有传统的精英式培养变成全员化培养模式，实现了人人参与，人人都能在这个平台展示自己，这些改变使得家长满意，学生受益。

在技能竞赛活动开展以来，竞赛要求既要贴近生产实际，又要突出各专业各自特点，同时也要满足企业典型岗位要求。通过技能竞赛可以了解企业对人才的需求、新技术、新工艺的发展现状以及兄弟院校的专业建设情况，从而为专业及办学规模调整、专业人才培养方案修订、课程体系优化等提供了依据。在专业上完善了人才培养方案，同时对机电专业结合大赛、企业，制定课程标准，实现大赛标准和课程标准的对接，将企业职业岗位标准引入到职业教育中，实现“项目导向、任务教学”教学模式的改革，形成“教、做、学”于一体的理实一体化教学模式。同时在专业中推行达标方案，教师和学生专业课程学习上有了标准，教师依照达标方案，完成任务教学，学生可以根据达标方案检查自己是否达到要求，同时也来检验学校专业教学是否完成，这些举措共同促进专业教学质量，学生在专业上也逐渐收获自信，同时学生专业技能得到企业的好评，学生稳定，学生家长满意度高，也使得机电专业招生人数逐年扩大。

在专业技能竞赛成绩发展的同时，专业教师业务水平成长，也涌现出百舸争流的好的局面，在省级优质评比中共获得两个省级一等奖，在创新杯说课大赛，获得1个国家级一等奖，两个国家级二等奖，三个省级一等奖，班主任素质大赛获得一个二等奖等，初步在学校形成了机电专业品牌效应，同时机电专业的实训室建设也得到了学校、省市级专项资金支持，有效的满足了专业实训教学的需要。机电专业同时获得省级数字化教学资源共建共享主持单位，河南省品牌示范专业。

机电专业目前已是我校品牌专业，招生规模由两个教学班扩展为四个教学班，学生在专业学习和实习就业、对口升学，机电专业得到广大师生和家长的一致好评。技能大赛也成为学校凝聚人心、鼓励先进、师生提升、扩大学校影响的途径。

伴随着“普通教育有高考、职业教育有竞赛”国家提出，这将深化中等职业教育内涵建设，更满足我国经济建设需要，更服务于2025中国制造，技能竞赛，促进教师业务水平的提升，提高了学生综合素质，实现了学校实训基地建设，改进了教学模式，引导着教育教学改革，这也必将成为新时期职业教育改革和发展的重要推动器。

参考文献：

[1]李厥瑾，郭隆健. 浅谈职业院校开展技能竞赛的必要性[j]. 课程教育研究. 2015（7）

[2]史洁. 谈职业院校技能大赛实施开展[j]. 农机使用与维修，2015（7）

[3]安礼奎，闵秀红. 浅谈职业院校技能大赛对职业教育的影响[j]. 科技视界，2016（7）

[4]宋新丽，王玲波. 技能大赛对教学改革促进作用的研究[j]. 职业. 2012（08）

教师教学技能提升规划篇五

对于设计部，业务来源将是今后部门运作的主要问题，现主要依托公司项目发展：

1、市场业务部同志；

3、电话营销的同时，对外将主要业务范围锁定为：

用现有及老客户带动精装修家装工程的开展工作，同时慢慢地向别墅设计、高端家装设计、诚信全包等业务扩展。

对于设计行业而言，创意体现了公司的品牌。为了在技术上不断出新、创新我们采取以下措施：

- 1、每次设计后都进行经验总结，并录入设计档案库；
- 2、考察其他设计师的成果，吸取精华；
- 3、借鉴其他优秀的设计理念；
- 4、鼓励设计师在设计手法上创新，注重新材料的应用。
- 5、此项可作为培训中的部分内容来执行，每月培训计划中定期举行优秀设计作品鉴赏会和新型设计材料的介绍和运用。
- 3、建立设计团队，完善加强设计团队能力；
- 4、了解各设计师的设计能力及各自的特长风格，以便工作派单的合理性和成功率；
- 6、完善并培训设计部管理制度及工作流程；
- 7、完成公司下达的其它任务。

一支好的队伍，就是要有一个完整的团队，有个充满干劲的团队。以公司目前配备，是不够的。首先对整个设计部的发展有一定的局限性，一个完整的设计队伍，应该是往多元化去发展，完善设计团队。

根据公司的战略目标和明年市场的需求，现设计部需招收2-3名设计师，以下是对招聘的一些要求建议。

职位名称：首席设计师1名；主笔设计师2名；

1、相关工作经验及技能要求：

大专或以上学历，装潢设计或建筑工程相关专业，熟悉工业厂房、办公楼、酒店、宾馆等工装装饰装潢工程设计，熟练掌握cadps3dmax制图软件及其它相关设计软件，能独立完成工程图纸设计，效果图绘制，三年或以上工装（工业厂房或办公楼或酒店）装饰设计经验，户籍不限！

2、岗位职责

分析目标客户需求，充分理解客户意图；控制设计进度、优化设计方案、指导设计师设计工作；深化设计，协调设计各工序的工作；施工工艺、施工图管理及各专业协调整合；工程施工材料及供应商评鉴、成本控制管理；配合工程部、业务部预算相关工作；完成上级交办的事项。

从现公司的新流程来说，目前公司的制度及工程管理还不是很完善。这样对本公司品牌的建设和设计品质的推广很不利。通过各种的培训和现阶段部门工作的了解，总结出一些对设计部管理的经验。公司今年才刚成立，设计部2013年也是一个基础阶段，一切的运作都不是那么的完整。相信2014年是一个突破，各项设计工作实行完善制度，工作跟着流程走，按制度办事。

1、完善设计部日常工作规章制度；

2、讲解设计部制图标准；

3、规范设计部出图流程；

4、规范设计部工作流程；

5、建立和培养设计团队；

- 6、强化设计师谈单所涉及的问题；
- 7、每月典型设计案例谈论会；
- 8、定期市场新型材料的认识及运用；
- 9、公司安排的其它培训计划。

- 1、每年设计整理资料；
- 2、每年文案整理资料；
- 3、项目完整的推广方案；
- 4、简版对外宣传ppt稿。

购买新版的设计年鉴设计作品书籍资料，加强设计师的设计品质的提高。

员工为企业服务，除了合理的薪酬福利体系外，更强调个人自我价值得实现，我们深知这一点。因此，建议公司制定完善的员工职业发展规划，提出“因人设岗、因能设职”的积极策略，要实现员工职业生涯规划的可利保障。

有梦想、有激情、有企图心，任何人都都会在这里拥有宽广的成长空间。针对员工不同特长、兴趣，为他们量身订制可以充分发挥自身能力的工作岗位。适当的岗位、适合的人才，是企业追求的人力资源优化配置目标。鼓励员工通过竞聘的方式提高自己，展示自己的工作能力。定期对员工进行岗位考核，不适合原岗位或希望竞聘其他岗位者，则提供轮岗换位的机会。