

JO MEITAN
ZHIGONG JIAOYU
PEIXUN LUNWENJI

2012

全国煤炭职工教育 培训论文集

中国煤炭教育协会职工教育分会 编



煤炭工业出版社

GUO MEITAN
ZHIGONG JIAOYU
PEIXUN LUNWENJI

2012

全国煤炭职工教育 培训论文集

中国煤炭教育协会职工教育分会 编

煤炭工业出版社

· 北 京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

全国煤炭职工教育培训论文集. 2012 / 中国煤炭教育
协会职工教育分会编. -- 北京: 煤炭工业出版社, 2013
ISBN 978-7-5020-4247-9

I. ①全… II. ①中… III. ①煤炭企业—职工教育—
中国—文集 IV. ①F426.21-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 125476 号

煤炭工业出版社 出版
(北京市朝阳区芍药居 35 号 100029)

网址: www.cciph.com.cn

北京房山宏伟印刷厂 印刷

新华书店北京发行所 发行

*

开本 787mm × 1092mm¹/₁₆ 印张 14¹/₄

字数 329 千字

2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

社内编号 7075 定价 45.00 元

版权所有 违者必究

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 本社负责调换

前 言

《全国煤炭职工教育培训论文集 2012》是在中国煤炭教育协会的有关指导以及职工教育分会各理事单位的大力支持下，经过中国煤炭教育协会职工教育分会理事会从“职工教育培训征文活动”的获奖论文中筛选合编而成的。中国煤炭教育协会职工教育分会在全国煤炭系统内开展的“职工教育培训征文活动”得到了全国煤炭企事业单位的积极响应，征文活动的开展为广泛交流改革成果、提高煤炭行业职工教育科学研究水平、增强煤炭行业职工教育工作者自身素质和管理能力、鼓励教培工作者学习理论研究问题、更好地开展职工教育培训工作，提供了很好的交流平台。文集中收录的论文不乏独到的见解，希望这些经验、观点和方法能对推动煤炭行业教育改革与发展起到积极的借鉴作用。

中国煤炭教育协会职工教育分会近几年来为煤炭职工教育所作的贡献可圈可点，出版论文集意在服务大局，促进教育科学研究上档次、上水平、把职工教育培训工作推向新的高度。

职工教育培训工作是企业的基础工程和战略任务，任重道远，希望各煤炭企事业单位更多地参与行业教育培训工作和研究交流活动，按照科学发展观的要求，全面提升煤炭行业职工教育整体水平，为煤炭工业发展作出更大贡献。

感谢煤炭工业出版社为论文集出版工作所付出的努力。

中国煤炭教育协会

2013 年 3 月

目 录

煤矿安全培训规范化建设探索	杜玉民 胡志远 (1)
创新中求发展 发展中再创新	雷家鹏 (8)
——对教育培训中心创新实践的思考	
如何搞好煤矿安全培训	莫书强 (12)
职工教育是企业人力资源开发的核心力量	张孝曾 (16)
对职工教育培训的几点思考	贾丽娥 (19)
提高职工安全意识 增强职工安全自觉性	杨丹丹 (22)
三级安全教育的内容及培训提升措施	孟聪文 (25)
煤炭企业职工教育培训形式的探索与研究	李玉英 (29)
彰显职教特色项目课程开发	温俊萍 (32)
教育为本 德育为先	张殿勇 (36)
——对北京科技高级技术学校德育工作的调查与思考	
煤炭企业一线队伍培训模式探讨	薄翔斌 (39)
企业员工激励问题研究	白智华 (47)
新形势下企业党校再造探析	李得宝 朱升波 (51)
浅谈杜绝煤矿“三违”的方法	刘 洋 (57)
浅谈如何提高技工学校课堂教学效果	王新军 (60)
如何加强煤矿安全培训机构教师自身建设	冯晶晶 (62)
煤矿安全管理与女职工家属安全协管员的作用	韦亚楠 (65)
——浅谈女工家属协管工作在煤矿安全生产中发挥的作用	
型塑企业“生态人” 实践京煤永续发展	钱学武 熊顺燕 (68)
浅谈首席教师在煤矿安全培训中的示范引领作用	朱彩云 刘俊杰 (74)
现阶段煤矿班组长安全培训工作实务探讨	姚素萍 郭文静 (77)
——如何在教学中增强培训效果	
如何搞好采掘工的安全技能培训工作	周建平 (80)
煤炭企业职工教育培训模式探讨	魏灿军 (82)
浅谈中等职业学校数学课堂教学	裴炎炎 (85)
浅谈如何加强煤矿职工对应知应会知识的学习	武 杰 (87)
现代企业员工培训的新思路	赵峰华 (89)
职业生涯与职工培训关系初探	徐恒山 (92)
煤矿职工学校的发展 当与心理健康教育同行	王胜斌 (95)
技工院校语文教学实效性探析	张 虹 (98)
浅谈几种在培训中运用到的教学方式	代 媛 (101)

加强企业职工教育 促进企业经济发展	陈文钰 (105)
企业培训如何实现企业与员工共同发展	孙利平 (108)
实现知识共享 提升知识价值	管建国 (110)
——对促进企业内部知识共享的思考	
加强职工教育培训 建设高素质职工队伍	许起和 孙丽莉 (113)
浅谈如何创建学习型企业	林 旭 (116)
煤炭企业职工教育培训的方法与模式必须定位在科学创新	
这条主线上	王如意 (119)
在煤炭资源整合的大背景下如何加强煤炭企业职工	
培训工作	王志敏 (124)
激活教学研究 提高培训质量	胡 贇 (127)
——加强职工培训师队伍建设的探索与实践	
优化煤矿企业安全教育培训运行机制的策略	胡 江 李 莉 (131)
浅谈煤矿职工安全教育培训与企业的发展	董 改 (135)
加强职工教育培训工作与企业可持续发展的	
探讨	许起和 孟祥民 刘大勇 孙丽莉 (138)
煤矿区队管理人员安全培训之我见	张新梅 (140)
试论煤矿职工教育培训应走产业化之路	段京龙 (144)
刍议提高煤矿安全生产培训质量的对策	陈万金 (147)
如何办好煤炭企业基层老年大学之管见	楚 铭 (150)
合理进行项目课程开发 打造坚实职业能力基石	李 强 邵鹏燕 王有生 (153)
煤矿安全生产关键要素流动培训课堂	
研究实践与创新	程新明 刘传宝 (159)
浅议如何加强校园风险管理及防范	袁志勇 (171)
浅析煤炭企业员工培训体系	乔建国 (178)
——以铁峰煤业为例	
谈《采掘机械》教学	邵鹏燕 (182)
“培训品牌”建设研究	郑 理 管延明 黄福兵 杨成军 (185)
浅谈企业员工培训中存在的问题及解决措施	马艳华 (196)
提升企业基层干部教育培训实效性的对策	李广宝 (198)
深化手指口述“四创新” 以点带面强“三基”	
实现煤矿全员操作标准化	张志义 (200)
学习型煤炭企业创建中的问题与对策	孙新华 (203)
浅谈如何上好一节现代企业员工培训课	杨韶华 (207)
中职学校数学课堂教学情境创设的问题研究	王爱凤 (211)
“三个一”活动在中国平煤神马集团职工培训工作中所起的作用	梁亚东 (215)
提升培训理念 创新培训方法	王瑞锋 (218)
——为实现本质安全型矿井生产提供人才保障	

煤矿安全培训规范化建设探索

杜玉民 胡志远

(平煤神马集团, 河南平顶山 467000)

加强安全教育培训, 全面提高职工的安全素质和技能水平, 对确保煤矿企业的安全发展, 实现长治久安具有重要意义。目前, 煤矿职工的综合素质虽然较以前有了很大提高, 但部分职工安全意识淡薄、安全行为不规范、业务技能水平低等问题仍然较为突出, 在一定程度上制约着煤矿企业的安全高效发展, 所以抓好教育培训, 提高职工队伍的综合素质显得尤为重要。笔者认为, 做好安全培训工作, 要以规范培训为切入点, 用规范的师资、教学、制度提高安全培训的质量和效果, 为煤矿安全工作保驾护航。

1 煤矿企业安全培训规范化建设的重要意义

目前, 随着煤矿现代化建设的推进, 新技术、新装备、新工艺的不断涌现, 煤矿企业安全培训普遍出现了工作滞后、理论和实践脱节、培训质量不高等问题, 这些与煤矿企业安全培训建设的不规范有直接关系。

(1) 安全培训规范化建设是落实科学发展观的需要。科学发展观的核心是以人为本, 人是主导因素。规范的安全培训工作, 是企业坚持以人为本, 确保职工生命利益至上, 把保障安全生产作为一切工作出发点和落脚点的基础, 也是煤矿企业坚持科学发展的要义所在。

(2) 安全培训规范化建设是推进企业发展的需要。市场经济条件下, 尤其是全球职业安全卫生标准一致化的背景下, 我国企业在安全方面的问题越来越突出, 劳动者素质低、技术水平不高、管理落后、安全投入不够等与安全生产的要求不相称, 严重制约了企业的发展, 甚至有些企业还面临被市场淘汰的危险。同时, 随着社会经济的发展, 企业对职工安全技能素质的要求越来越高, 规范的安全操作, 既是维护企业生存稳定的前提, 也是效益的直接体现。因此, 企业从自身生存发展的角度考虑, 必须通过有效的安全教育培训提高职工的安全素质, 为正常有序的生产经营活动创造条件。

(3) 安全培训规范化建设是保障职工权益的需要。职工在进入企业前和进入企业后的一段时间内, 对企业的生产经营状况和生产工艺原理往往不甚了解。企业的危险源在哪里, 生产中存在的危险因素有多少, 这些危险因素是怎样产生的, 有什么防护措施, 发生事故时如何采取应急措施等, 这些问题要求职工在正式上岗前就有所了解。因此, 职工必须经常性地接受规范和有效的安全教育培训, 了解和掌握企业情况, 增强安全意识, 提高安全操作技能, 掌握处理和应对紧急情况的本领, 从而预防和避免生产事故发生, 保障自身安全和生产的正常进行。

2 安全培训规范化建设的认识及内容

2.1 对安全培训规范化建设的认识

目前,部分区队干部职工,甚至包括个别培训教育部门的干部,对安全培训规范性建设不理解、不欢迎,甚至有抵触情绪,致使工作效果受到一定限制。

(1) 观念落后。由于行业性质和历史原因,煤炭行业相对来说技术含量并不很高,不少干部职工头脑中凭力气、凭经验干活的思想根深蒂固,相当一部分职工认为学这学那没有用,还是要出力干活,不愿意学习。

(2) 重生产轻培训。部分干部认为干部职工参加脱产安全培训影响生产,不愿让职工参加培训,甚至在职工培训中鼓励其请假上班。

(3) 针对性不够。一些培训内容与岗位实际贴得不紧,不仅记不住,而且实用性不强,职工积极性不高。

(4) 培训教师压力大。安全培训规范了,培训时间保证了,如何提高教学质量、教学水平成了关键,学习情况反馈、培训效果调查等,使培训教师压力很大。

(5) 考试压力大。“三个一”安全教育活动不仅注重日积月累的学习,而且强调学习的效果,一月组织一次考试,部分干部职工感到学习压力大。

2.2 安全培训规范化建设的主要内容

2.2.1 规范矿一级的安全培训工作,为煤矿整体开展安全培训工作打下坚实基础

(1) 领导重视。把安全培训与安全生产工作放在企业生产的第一位。领导层要统一认识,解放思想,更新观念,高度重视安全教育培训工作,不仅要为职工的安全培训创造一种良好的氛围,而且还要牢固树立技术工人也是人才的理念,重视和关心技术工人的成长。充分利用健全的机制、科学的程序、先进的方式方法、有效的操作步骤,努力培养和造就一支高素质的技术工人队伍,杜绝安全事故的发生。以中国平煤神马集团平煤股份一矿(以下简称一矿)为例,近年来,一矿把煤矿企业安全培训规范化建设作为一把手工程抓紧抓好。党委书记、矿长亲自抓培训,从基地建设到培训质量,从师资配备到区队培训,从培训制度规范到实操培训,方方面面都进行指导和规划。特别是在研究企业发展规划时,首先考虑安全培训工作,各种经费拨付时培训教育经费优先足额拨付,安排生产计划的同时安排培训计划。同时,建立实施矿、区队、班组三级培训网络,形成党委书记、矿长亲自抓,党委副书记、安全副矿长协助抓,安检部门监督抓,职教部门具体抓,其他部门配合抓,基层区队日常抓的纵向到底、横向到边的安全培训管理网络,是煤矿企业安全培训规范化建设的基础和保证。

(2) 制度规范。规范的制度是安全培训工作正常有序开展的前提条件。近年来,一矿把规范的制度作为安全培训工作的出发点抓紧抓好。制定印发了安全培训工作指导用书,规范了各级领导、技术人员的安全培训责任制,完善了领导人员、工程技术人员授课制度、《平煤一矿培训管理办法》、《安全生产培训管理实施细则》、《平煤一矿安全培训考核评估标准》、《平煤一矿教育培训管理工作督导评估实施意见》、《平煤一矿职工教育经费管理暂行规定》等30多项制度和文件,解决了哪些人员搞培训、培训怎么开展、效果怎样检验等培训问题。

(3) 培训基地建设规范。随着煤矿企业的发展,如何不断提高安全培训质量和水平,使安全培训更加贴近职工,为职工提供优质、高效的培训服务,逐渐在安全培训工作中占据了主导地位。近年来,各煤矿企业相继投入大量资金为单位内部培训基地建立多媒体教室、实训基地、安全教育室、实验设备等硬件设施,但如何发挥其作用却没有与之同步发展。一般来说,硬件建设注重规模、数量的投入,属于粗放型经营;软件建设则主要通过挖潜、优化结构、提高效率求得效益,属于集约化管理。就目前发展形势看,只有走硬件与软件建设并举,规范培训各个方面的工作,才能实现规范化培训基地的可持续发展。2012年,一矿在这方面进行了有益的尝试,在科学规划、精心组织、严格实施的基础上,按照培训基地建设标准:机构设置、基础设施、师资队伍、教材开发、管理制度、教学实施、教学质量评估、教学研究、经费管理、基地面貌等十大项目、37个分项目、146个小项的内容进行规范和整改。在此基础上,逐步总结形成了围绕安全培训规范化建设,打造集团公司级示范性培训基地的工作新思路,做到了培训管理标准化、培训手段现代化、培训项目多样化、培训内容实用化、培训质量效果化、师资培训常态化、培训档案信息化、理论实训结合化。基地建设的逐步规范,使一矿的安全培训工作质量得到进一步提升,有力地促进了全矿的安全工作。

(4) 规范约束机制。规范的制度要有严格的考核机制相配套,才能真正的落实下去。在安全培训过程中,严格培训考核管理,明确领导和部门责任,把培训课程的内容转化为工作流程和规范化的操作规程等,定期检查考核,并把考核结果同责任者的经济利益挂钩,对培训工作搞得不好的单位或个人进行处罚,促进安全培训工作健康、有序的开展。一矿在这方面进行了可行的摸索,下发了《平煤股份一矿职工安全培训与工资分配挂钩考核实施细则》,规定了考核项目,每月进行考核一次,考核结果与各区队总工资挂钩5%~10%。

(5) 规范激励机制。建立健全职工安全培训激励机制。对学习成绩优异、学有所成的人员,将其业务素质和安全培训作为利益分配的一个重要指标,并与每个人的经济收入挂钩,打破同工平均分配、技能高低一样的薪酬分配机制。建立健全教师培训激励机制,采用师资人员与区队包干挂钩的培训方法,将培训效果与师资人员的经济效益挂钩,并作为师资人员晋级、评选先进的主要凭据,做到责、权、利相统一,增强师资人员的工作责任心,防止出现“教好教坏一个样”或分工不明确、责任不具体、互相推诿等现象。实行安全培训抵押制度。凡与培训有关的人员进行安全培训抵押,安全培训工作没有做好,就没收安全培训抵押金;安全培训工作做得好,就全额兑现。教师工资与培训效果挂钩、实施安全培训抵押金等奖励机制,有力地促进了安全培训工作上台阶。

2.2.2 规范区队一级的安全培训工作,为区队安全生产保驾护航

区队安全教育培训工作,是区队实现安全生产的基本要素,也是区队搞好安全工作的关键环节。区队作为煤矿企业的直接生产单位,在组织生产及生产过程中,安全培训管理工作是保证安全生产的难点和重点。如何解决好这个问题,关键是在生产过程中,不但要把安全工作放在第一位,还要在生产过程中通过有意识的安全教育、培训和引导,注重强化对职工的安全教育和培训,增强职工安全意识,全面提高职工队伍的整体素质,这是区队实现安全生产的基础前提。

(1) 规范“三个一”活动。“三个一”活动对提高基层区队自主培训能力,保证安全生产具有重要意义。“三个一”就是基层区队结合生产实际,开展“每日一题、每周一课、每月一考”活动。此项活动使安全培训的链条延伸到区队班组,安全培训的内容更符合职工的愿望和生产实际的需要,对深化和推动安全文化建设、丰富职工安全知识、提升职工安全素质具有积极意义,是职工安全教育培训的一种创新。

(2) 现场培训。现场培训是规范区队安全培训的基础。区队在日常生产过程中的安全管理工作,必须紧紧依托本单位在一定阶段工作地点及环境条件状态这个“活教材”,对职工进行针对性教育,让职工将上岗前所接受到的安全知识与现场危险状况结合起来,并能在实践中科学地、自如地预防、控制和消除危险状况。如:每天学习一个危险状况的产生、发展、成因、处置和有效规避的方法,第二天重复一次并讲另外一个,进行周、月、季考核等,使职工逐步掌握预防危险状况的技能。现场教育的这种直观性对于职工来说,是极易被接受和理解的。一矿在区队安全培训中,先后下发了《区队培训管理工作考核评估方案》、《区队安全培训指导书》,规定每周三开展技术学习,周五开展安全学习,每次学习要分工种学习,时间不得少于1小时,人数不得低于在册职工人数的80%,做到培训计划、教学内容、讲课人员、受培人员、教学场地、学习效果“六落实”,职教、安检检查学习质量、学习情况并与每月区队安全培训考核相联系,每月的安全培训得分直接与区队每月工资挂钩,使区队安全培训工作更加规范。

2.2.3 规范班组一级的安全培训工作,确保班组安全生产

班组是煤矿安全生产中的最小基层组织,是煤矿企业安全管理的最终落脚点,也是煤矿安全培训的基石。煤矿企业所有的安全规章制度的建立和实施,以及安全预防措施最终要落实在班组,班组安全建设的好坏直接影响煤矿企业各项指标的完成。

(1) 树立正确的安全教育思想,规范安全培训职责,加强组织领导。首先,班组长和职工要充分认识安全培训的意义、作用和长远效应。要摆正安全培训工作的位置,要充分认识到安全培训是搞好安全生产的基础。其次,规范安全培训职责,把安全培训任务、范围、内容、要求、目标划分得清清楚楚、明明白白,确保安全培训工作的落实。再次,保证安全培训工作有效地开展,必须加强组织领导。班组要把安全培训工作提到安全生产重要议事日程上来,经常抓,建立起安全培训网络和管理制度,有专人负责。班组的安全培训工作搞得好不好,很大程度上取决于安全教育工作岗位上的人员素质,因此,班组长及安全员必须熟悉安全生产工作的各项规章制度、有高度的责任心。

(2) 规范班组长的安全培训。“火车跑得快,全靠车头带”,班组长安全意识的高低及对安全法规政策的掌握理解水平,将直接影响着整个班组安全生产状况和班组安全培训工作,影响着班组职工的人身安危和合法权益,因此,对他们的安全培训更为重要。鉴于他们的经历、职责分工和工作需要,安全培训内容应以现场工作为主,辅以国家的安全生产方针、法规、政策,行业的标准、规范,以及企业的制度,使他们掌握安全分析决策、组织安全管理、现场安全控制能力。同时,必须加强业务的培训学习,熟悉班组工作流程,规范各项作业程序,严格执行标准作业程序卡、作业指导书,理解和掌握各项工作的危险点和预控措施,做好每一项生产工作。

(3) 规范班组安全培训方法及形式。班组安全培训要因人、因地、因事制宜。要根

据培训对象的性别、年龄、岗位、工种和季节、现场环境、客观条件等采取不同的方式方法。如：对新分进班组的大学生、技校生，要针对他们求知欲强、接受能力强、对生产场所和设备新鲜好奇、不知危险点源的分布和潜在危险因素、好动好摸及不适应特殊的工作环境（如高空作业）的特点，宜采用填鸭式的灌输和演示法；对于上岗2~3年后的职工，要针对他们已经具备了一定的安全知识，但对有关规章理解不深、似懂非懂、又不好意思向他人请教的特点，要实行单兵教练，消除虚荣爱面子思想，促进其学深学透学全；对工作多年的老职工，要针对他们的经验多、阅历广、自以为是、麻痹大意的特点，进行“不怕一万，就怕万一”和“小河口照样翻船”及“向家庭老小负责”的动情忠告法；对特殊作业人员要针对他们担负的工作危险性较大，容易发生事故而且后果严重的点，应采用真人实事感触强烈的刺激教育法。除此以外，还可灵活的利用正面典型表扬奖优的激励法、反面典型的惩处曝光敲击法、相互间的关照提醒法、亲朋好友的嘱托法、对比反思法、行为反射法、制度约束法等。

（4）规范班组安全培训的方式。班组安全培训的方式应注意喜闻乐见，寓教于情，寓教于乐，新颖生动。常用的方式有：班组班前会、班后会，总结、分析每一项工作的危险点及注意措施，结合实际分析现场作业情况；班组安全活动日，学习相关事故案例、规章制度，吸取违章教训，分享安全工作心得；同时还要结合违章现身说法式、每日一题式、现场讨论式等，在具体操作中，究竟采用哪些方式方法，应灵活运用，以启发、感化为主，努力营造一个良好的安全文化氛围，激励职工自觉主动接受安全培训。

3 煤矿企业安全培训规范化建设的创新与发展

以培训理念为先导，创新安全培训方式、载体、内容、考核方式等，使培训内容具有新意，激发培训学员的兴趣，使培训学员对安全培训有持久的热情和耐心。

3.1 提高认识，更新安全培训理念

意识是行动的先导，在干部职工中树立正确的安全意识，对开展安全培训工作有着重大作用。安全培训的目的是提高职工的安全意识和安全技能，而安全培训的关键是“以人为本，创新培训”。在干部职工中树立“安全培训是安全生产的第一道工序”，“安全培训是一把手工程”，“宁可影响生产、绝不影响培训、更不影响安全”，“不培训、培训不合格、准入制度不达标不上岗”，“不培训就是隐患、不持证就是违章”，“安全培训是生产力、安全培训出效益”等观念，使干部职工提升对安全培训工作的重要性的认识，为规范安全培训工作打下坚实的基础。

3.2 创新安全培训层次和形式

安全培训的效果在很大程度上取决于培训教学方法的选择。当前，安全培训教学的方法有很多种，不同的教学方法具有不同的特点，其自身也是各有优劣。所以，选择合适有效的教学方法，需要考虑培训的目的、内容、对象的自身特点及具备的培训资源等因素。所以，安全培训要分层、分类进行。

（1）不同职工分层培训。对专业技术人员应重点培训先进的新工艺、新技术；对管理人员应重点培训现代企业管理理念和思维观念；对技术工人应重点培训操作技能和业务流程等；对一般岗位工人应重点培训职业道德、操作规程和安全常规知识等。

(2) 不同职工的分类培训。针对职工的具体情况,对职工进行分类,再根据不同的职工类别进行分类培训。

(3) “不放心”职工重点培训。对安全意识淡薄、安全知识缺乏、操作动手能力差的安全“不放心”人员,要坚决果断地从岗位上撤下来进行重点培训,从根本上消除人的安全隐患。

(4) 骨干人员超前培训。骨干人员是企业扩大生产规模,参与新项目、新工艺、新产品开发的首选人员,他们总是要不断接受新的任务,到新的环境和新的岗位开展工作,对骨干人员必须进行超前培训,使其在安全技能上高于其他职工一筹。

(5) 全体职工经常性培训。安全培训不可能一蹴而就,也不可能毕其功于一役。要根据煤矿企业发展的需要,根据职工队伍变化的需要,通过送出去与请进来相结合、脱产轮训与岗位培训相结合、常规培训与取证培训相结合、集中培训与分散培训相结合等多种方式,进行全员、全过程培训,做到教育培训多样化、经常化、制度化,为实现长效安全提供队伍素质保证。

3.3 创新培训方式方法

由于煤矿企业人员结构复杂、内部工种繁多、技术要求各不相同,安全培训必然是多层次、多内容、多形式与多方法的。煤矿培训部门在制定培训计划时,就必须真正做到因需施教、因材施教、注重实效。打破过去“满堂灌”和“作报告”的做法,不断创新培训方法,更好的启发、引导学员参与培训,乐于培训。

(1) 工作指导法或教练(实习)法。由有经验的技术能手或直接主管人员在工作岗位上对受训者进行培训,可称为“一带多”培训或“师带徒”培训。教给受训学员如何做,提出如何做好的建议,并对受训者进行鼓励。

(2) 研讨法。认真选择设计研讨题目,使受训人员对讨论的问题产生兴趣,并启发他们积极思考,提高能力,培养意识,交流信息,产生新知。这种方法比较适宜于管理人员的安全培训或用于解决某些有一定难度的管理问题,对提高受训者的责任感或改变工作态度特别有效。

(3) 视听技术法。利用现代视听设备(如投影仪、电视、电脑等工具)对学员进行培训。将大多培训班任课教师的讲课过程拍录下来,制成多媒体光盘,发给学员和各相关机构,供他们学习、参考。培训教材直观鲜明、形象生动,比较容易引起受训人员的兴趣。视听教材又可反复使用,从而能更好地适应学员的个别差异和不同水平的要求。

(4) 案例研究法。为参加培训的学员提供如何处理棘手问题的书面描述,让学员分析和评价案例,提出解决问题的建议和方案。案例研究法广泛应用于企业管理人员(特别是中层管理人员)的培训,目的是训练他们具有良好的决策能力,帮助他们学习如何在紧急状况下处理各类事件。所选取的案例要完整、真实,与培训内容相一致,要讲清事故经过、事故原因的调查与分析、事故性质、事故责任追究、教训总结。

(5) 电脑网络培训法。通过网络,将文字、图片及影音文件等培训资料放在网上,形成一个网上资料馆、网上课堂,学员可灵活选择学习进度,灵活选择学习的时间和地点,灵活选择学习内容,在线进行课程的学习或远程下载学习。培训内容可及时、低成本地更新,又节省学员集中培训的时间与费用,特别为学员所青睐,也是安全培训发展的一

个必然趋势。

值得注意的是,各种培训方法之间不是彼此独立的,在安全培训中可根据实际情况灵活选用一种或若干种并用或交叉应用,并力争有所创新。通过广泛采用多种现代培训方法,使教师从授课专家转变为资源专家,帮助、指导学员充分、有效利用资源进行学习。培训方法的创新,也使传统的培训客体角色多样化,从而大大调动受训者的主动性和积极性,激发培训活力。

4 结语

安全培训是一项长期基础性工作,必须通过规范化、经常化、制度化的安全培训,不断提高职工安全意识、安全素养和安全技能,实现安全工作由“要我安全”到“我要安全”、“我懂安全”到“我会安全”的转变,防止生产安全事故和职业病的发生,促进煤矿企业的全面、协调、可持续发展。

创新中求发展 发展中再创新

——对教育培训中心创新实践的思考

雷家鹏

(京煤集团教育培训中心, 北京 102308)

在现代社会经济环境下, 国家要发展, 企业要进步, 创新是关键。没有自主创新的精神, 没有持续创新的环境, 没有持续创新的成果, 任何一个单位都不可能长远的生存和发展下去。多年来, 京煤教育培训中心高度重视创新发展, 在体制机制、教学管理和党的建设等方面, 积极探索、大胆创新, 推进教育培训中心不断发展, 为企业和社会培养了大批高质量人才。然而我们并没有满足于现状, 而是在此基础上, 进一步探索创新思路和方法, 为企业人才培养再作贡献。

1 以解放思想为前提, 全面开展创新工作

思想是行动的先导。转变旧的观念, 创新思维方式, 是一切创新的基础, 没有思维的创新, 就没有各项工作的创新, 更难以建立激励创新的机制、形成持续创新的氛围。教育培训中心在多年的创新实践中, 始终把解放思想, 作为创新的前提和基础。

自2001年起, 每年定期召开思想政治工作研讨会, 解放思想, 集思广益, 探讨中心思想政治工作的新思路、新途径, 破解思想政治工作及各项教育教学工作的难题, 与时俱进, 深化思想政治工作。去年底成功召开了第十一次思想政治工作研讨会。会议紧紧围绕“立足创新, 开创党支部工作新局面”的主题, 提出了要加大培训力度、加强对党员特别是年轻党员思想政治工作的新思路、新举措, 为开创党建工作新局面, 奠定了坚实的思想基础。

近几年, 教育培训中心每年在年初都召开深入汇谈会, 对中心办学发展中的重大问题及瓶颈问题等进行集体讨论, 发扬民主精神, 提出解决的具体措施, 保证了教育培训工作的不断发展。特别是2012年年初, 在各科室和部门认真学习集团党委书记、董事长付合年在“2008—2010年度京煤集团创新成果暨首席技师命名表彰大会”上的讲话的基础上, 党委以综合创新为主线, 成功召开了党校、技校、机关和后勤三个深度汇谈会, 解放思想, 转变观念, 在打造学校品牌、管理机制创新等问题上, 提出了许多建设性意见。

多年来, 在解放思想的基础上, 我们以高视野审视办学事业的发展, 以高标准要求自己的工作, 统一思想, 齐心奋斗, 取得了突出的成绩。1997—2002年间, 全国职业教育处于低谷, 北京市技校由100余所消减到40余所, 我们的技校不仅没有被挤垮, 反而在这期间, 由普通技校上升为北京市重点技校、全国重点技校和全国重点高级技校, 四年上了三个台阶, 赢得了更大的发展空间。此后我们坚持创新的势头不减。近几年, 因为北京

市初中毕业生的人数大量减少,导致全市技工学校的招生难问题。在此情况下,我们没有等待和埋怨,而是主动出击,面向全国各地招生,宣传我们的学校,吸引了大量外地生源。同时,我们又针对外埠学生较多的特点,建立了专职班主任制度,加强教学管理,提高办学水平,扩大学校在社会上的知名度,稳定了办学规模。

2 以为集团服务为宗旨,不断推进创新工作

在企业发展中,人才资源是第一资源,人才优势是最大优势,是企业兴盛之基、发展之本。特别是当前正是我国全面建设小康社会的关键时期,是京煤集团深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期。集团按照首都功能定位,实施强大京煤战略,在“十二五”规划中提出了要建成以煤炭、城市服务、房地产三大主导产业为支撑,以关联产业为上下游延伸的相关多元化发展的产业格局。建设强大京煤首先需要建设强大的人才队伍,人才发展是集团发展战略的强大支撑。教育培训中心成立于1984年2月,是集团教育培训的主体,是人才工程建设的重要组成部分。多年来,教育培训中心以为企业服务为宗旨,积极适应集团发展的需求,设置新专业、新课程,为集团和社会培养了大量人才。

党校积极创新,围绕集团的发展需要,发挥培训干部主渠道作用。20年来,举办的13期中青年管理干部培训班,近500名学员大都成长为处级或局级领导人员。党校坚持对处职领导人员的培训制度,结合形势发展,特别是在集团改制、重大政策的落实上,有针对性地进行培训,使领导人员及时转变观念,坚决落实集团党委的部署,促进了企业又好又快的发展。在培训过程中注重创新教学方式,增强培训效果,尤其是集团处职领导人员培训班,除安排专家教授进行讲座外,还安排学员与集团领导互动交流,使学员更加深入了解企业的战略目标及实施情况,进一步增强了建设强大京煤的信心,为今后的工作打下良好的基础。同时,党校积极利用校内外教育资源,不断开辟联合办学的新渠道,培养数千名大专、本科毕业生,为集团公司管理人员学历的提升做出较大的贡献,取得良好的社会效益和经济效益。

党校重视现代教学手段的更新。利用现代远教网对职工进行教育和培训,解决了煤矿地处深山,学员不能按时集中上课的矛盾,方便了职工,节约了资金,开辟了党校教育发展的新途径。近3年,充分利用远程教育网,对500多名中级以上管理人员进行了以工商管理为主要内容的培训,进一步提升了企业管理人员的素质。

技校积极创新,努力为集团培养技能型人才。技校在立足企业,面向社会新思路引领下,为适应集团公司技能型人才发展的新需求,不断加强与集团各单位的校企合作关系,为企业输送了大量技能型人才。特别是近几年,主动与木城涧矿、化工厂合作办学,定向培养技术工人,为企业发展打下坚实的人才基础。去年,又与集团公司的金泰国旅、物业公司等单位密切合作,输送了数十名高质量的技能型人才。技校不断解放思想,转变观念,为适应集团煤炭、地产、城市服务业三大板块的发展,设置新专业,增加了新课程,近几年,先后设置了智能楼宇、机电一体化、物流管理、广告平面设计等近10个新专业。为进一步发挥为企业服务的功能,去年底,经过我们的努力,技校获得了市人力资源和社会保障局批准的“北京市公共实训基地”的资质,为集团各单位的技能培训工作提供新的资金支持,拓宽新的渠道,也为技校突破发展瓶颈,实行学历教育和短期培训相结合,

提供了新的发展途径。

加强师资队伍,促进教学质量不断提高。党委高度重视人才特别是教师队伍的成长。制定了培训中心“十二五”人才发展规划;创新激励机制,提高一线教师的待遇,进一步调动了广大教师的工作积极性,有多名教师在全国和全市职业技能比赛中获奖。学生在参加全市技校系统的技能竞赛中也获得突出的成绩。技校毕业生分配率一直保持在98%以上,并得到用人单位的好评,彰显出我们较高的教学水平。

3 以创新为载体,不断夯实党建工作

创新是一个民族进步的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力,也是一个政党永葆生机的源泉。党的十七大报告指出,要以改革创新精神全面推进党的建设新的伟大工程。在当前经济体制深刻变革、社会结构深刻变动、利益格局深刻调整、思想观念深刻变化的新形势下,加强党的先进性建设,保持党的生机和活力,必须以改革的精神、改革的举措,推动基层党建工作创新发展,具有特别重要的意义。

(1) 在学习借鉴中创新。学习是创新的基础,创新是学习的升华。面对改革发展的新形势,党建工作出现的许多新情况、新问题,我们始终坚持一个原则:党建工作的地位和作用不能改变,全心全意依靠职工办企业的宗旨不能改变,思想政治工作以人为本的原则不能改变。新形势要用新思维来审视,新任务要用新思路来完成,新问题要用新方法来回答。归根结底,党建工作必须结合实际,用创造性思维推动创造性实践。

多年来,我们高度重视对党员、教职工的教育工作。中心班子成员以身作则,加强学习,不断提高自身的素质及科学管理的水平。注重将学习同研究解决培训中心的全局性、战略性、前瞻性问题结合起来,科学制定“十二五”发展规划,为培训中心长远发展规划了蓝图。注重理论结合实际,以科学的理论指导工作,班子成员的调研报告和论文在集团多次获奖。中心领导班子被集团公司党委授予“学习型领导班子”称号。

(2) 坚持制度创新,促进党务工作规范化。2000年起,培训中心党委工作部,在中心党委的具体指导下,为推进党支部建设,使党支部党员管理工作进一步规范化、制度化、科学化,实行了“两册”,即《党支部工作手册》和《党员手册》的新的管理形式。几年来,“两册”管理形式深受党支部书记和广大党员的欢迎,促进了培训中心党组织建设的规范化、制度化、科学化。实行“两册”管理,已成为教育培训中心党建工作一大特色。

2012年,在坚持“两册”管理的基础上,我们又实行了《党支部基础工作手册》制度,把原来的党支部大会记录、支委会记录、党课教育记录等集中为一个手册,并在考核上进一步量化,使支部基础工作更规范,进一步提升了党建工作的科学化水平。同时,在支部达标检查中,增加了支部互检、群众评议的新方法,使考核更加客观、公平,并达到各取所长,共同提高的目的。制定并实施“教育培训中心党务公开工作方案”,深入开展了党务公开工作。

(3) 围绕教学实际,深入开展党建创新活动。各支部紧密结合自身的实际,确定特色项目,推动各项工作的顺利开展。党校支部以确立“创新主体培训教学管理模式”为载体,及时跟进集团的发展,到外埠办班,更新教学方法,进一步体现了党校为企业服务

的功能。技校实习党支部结合青年教师多的特点,开展了“结对帮扶,促青年教师尽快成长”的主题活动,促进教学水平的不断提高。技校教工党支部开展“共产党员示范岗”创建活动,提高党员意识,促进党员先锋模范作用的进一步发挥。机关支部提出增强党员五个意识(服务意识、参谋意识、大局意识、风险意识、责任意识)的要求,进一步提升党员的素质。后勤支部组织党员及时完成急难险重的任务,在关键时刻体现出党员的先锋模范作用。党建创新带动了中心整体工作的全面创新,全面发展,自2000年起,教育培训中心连续多年保持集团公司“先进基层党组织”和“首都文明单位”的称号。

4 结语

创新是时代的要求,是保持可持续发展的动力和源泉。教育培训中心多年创新工作的体会归结为一点就是创新中求发展,发展中再创新。只有不断创新,才能不断发展。我们要坚持不懈创新,在创新中,永远保持党的先进性,在创新中,把教育培训中心的发展不断推向新阶段。