

安全教育培训与职业技能培训鉴定存在问题及对策探讨

赵艳芹

内蒙古蒙泰不连沟煤业有限公司 内蒙古 鄂尔多斯 010300

摘要：文章旨在探讨煤矿安全教育培训与职业技能培训鉴定中存在的问题及对策。当前，煤矿安全教育培训存在形式主义严重、培训内容与实际脱节等问题，而职业技能培训鉴定则面临评定标准不明确、管理督导不足等挑战。针对这些问题，提出一系列对策，包括取消形式主义、引入创新培训方式、加强师资队伍建设和明确评定标准和完善管理督导机制等，以期为煤矿企业提升员工安全意识和职业技能提供有效参考。

关键词：煤矿；安全教育培训；职业技能培训鉴定；问题；对策

引言：煤矿安全教育培训与职业技能培训鉴定是煤矿企业安全生产和人才培养的重要环节，随着煤矿行业的发展和技术的进步，现有的培训体系和鉴定机制已难以满足实际需求。本文将从煤矿安全教育培训与职业技能培训鉴定的现状出发，深入剖析存在的问题，并探讨相应的对策措施，以期为煤矿企业的可持续发展提供有力支持。

1 安全教育培训与职业技能培训鉴定的必要性

安全教育培训与职业技能培训鉴定对于个人与组织的发展至关重要。在安全方面，通过系统的培训，员工能够深刻认识到潜在的危险因素，并掌握有效的预防措施，从而显著降低事故发生的概率，保障自身及他人的生命安全，面对紧急情况，受过培训的员工能够迅速做出正确反应，减少损失^[1]。在职业技能方面，培训鉴定有助于提升员工的专业素养和实际操作能力，它不仅使员工能够更好地适应岗位要求，提高工作效率，还能为组织的长期发展提供坚实的人才支持。通过技能鉴定，可以客观评价员工的能力水平，为人才选拔和晋升提供科学依据。

2 煤矿安全教育培训存在的问题

煤矿安全教育培训是确保煤矿作业安全、保障员工生命健康的重要环节。然而，在实际操作中，这一培训环节存在着一系列亟待解决的问题，这些问题不仅影响了培训效果，也对煤矿的安全生产构成了潜在威胁。

2.1 形式主义严重

在煤矿安全教育培训中，形式主义问题尤为突出。一些煤矿企业为了应付上级检查或满足法律法规要求，往往将培训视为一种形式上的任务，而非真正提升员工安全意识和技能的手段。一些煤矿企业的培训材料陈旧，未能根据最新的安全法规和技术发展进行更新，导致培训内容与实际工作脱节，培训内容往往过于笼统，

缺乏针对不同岗位、不同风险级别的个性化指导。许多煤矿企业仍然采用传统的课堂讲授方式，缺乏互动和实践环节，使得员工难以真正理解和掌握安全知识和技能，一些企业为了节省成本，往往采用大规模集中培训的方式，忽视了员工的个体差异和需求，导致培训效果大打折扣。一些煤矿企业在培训结束后，仅仅通过简单的笔试或口头问答来检验员工的掌握情况，这种考核方式往往无法真实反映员工的实际能力，一些企业还存在“人情分”现象，使得考核成绩失去了应有的公正性和准确性。

2.2 缺乏有效的培训体系

一个有效的培训体系是确保煤矿安全教育培训质量的关键，目前许多煤矿企业在培训体系构建方面存在明显不足。首先，培训目标不明确，一些企业缺乏明确的培训目标和计划，导致培训活动缺乏针对性和系统性。这使得员工在接受培训时往往感到迷茫和无所适从，难以真正掌握所需的安全知识和技能^[2]。其次，培训资源不足，一些煤矿企业在培训资源投入方面存在不足，包括培训设施、教材、师资力量等方面。这使得培训活动难以达到预期的效果，甚至可能使员工对培训产生抵触情绪。培训管理不规范，一些企业在培训过程中缺乏有效的管理和监督机制，导致培训活动随意性强、纪律性差。这不仅影响培训效果，还可能对员工的工作态度和行为产生负面影响。

2.3 师资力量不足

师资力量是煤矿安全教育培训的重要支撑，目前许多煤矿企业在师资力量方面存在明显短板。一些煤矿企业由于规模较小或经济条件有限，难以聘请到足够数量的专业教师来承担培训任务。这使得培训活动往往由企业内部的非专业人员或临时聘请的外部讲师来承担，导致培训质量难以保证。一些煤矿企业的培训教师缺乏系

统的专业知识和技能培训,难以胜任复杂的安全教育培训任务,一些教师还存在教学方法陈旧、教学理念落后等问题,使得培训效果大打折扣。一些煤矿企业在教师培训方面缺乏有效的激励机制,导致教师缺乏工作积极性和创造力。这使得培训活动往往停留在表面层次上,难以深入挖掘员工的安全意识和技能潜力。

3 煤矿职业技能培训鉴定存在的问题

煤矿职业技能培训鉴定是提升煤矿员工专业技能、确保作业效率与安全的重要手段,在实际操作中,这一环节同样存在着一系列亟待解决的问题,这些问题不仅影响培训鉴定的有效性,也制约煤矿员工职业能力的持续提升。

3.1 评定标准不明确

在煤矿职业技能培训鉴定中,评定标准的不明确是一个显著问题。这主要体现在几个方面:首先,技能鉴定的标准缺乏统一性和规范性,不同煤矿企业之间,甚至同一企业内的不同部门之间,对于同一技能的鉴定标准可能存在较大差异。这种差异不仅导致鉴定结果的不可比性,也影响员工对于技能要求的准确理解。其次,鉴定标准与实际操作脱节,一些煤矿企业的技能鉴定标准过于理论化,未能充分考虑实际作业中的复杂性和多样性。这使得员工在通过鉴定后,仍难以将所学技能有效应用于实际工作中^[3]。最后,鉴定标准的更新滞后,随着煤矿技术的不断发展和作业环境的不断变化,原有的技能鉴定标准可能已无法准确反映当前的职业技能要求,一些煤矿企业未能及时对鉴定标准进行更新,导致鉴定结果的时效性和准确性受到质疑。

3.2 培训管理缺乏有效督导

培训管理的有效督导是确保煤矿职业技能培训质量的关键,目前许多煤矿企业在培训管理督导方面存在明显不足。一些煤矿企业缺乏专门的培训督导机构或人员,导致培训活动缺乏必要的监督和指导。这使得培训过程中可能出现的问题难以及时发现和解决,影响了培训效果。一些煤矿企业在培训督导方面过于依赖传统的检查方式,如查阅培训记录、听取汇报等。这些方式往往难以全面反映培训活动的实际情况,也无法对培训效果进行准确评估。一些煤矿企业在培训督导后,未能将督导结果及时反馈给培训部门和员工,导致督导工作流于形式。同时对于督导中发现的问题,也缺乏有效的整改措施和跟踪机制,使得问题得不到根本解决。

3.3 培训覆盖面不足

培训覆盖面的不足是煤矿职业技能培训鉴定中的另一个重要问题。首先,培训对象有限,一些煤矿企业往

往只针对特定岗位或特定层次的员工进行技能培训鉴定,而忽视其他岗位或层次员工的需求。这使得一些员工在职业发展上受到限制,也影响整个企业的技能水平提升。其次,培训内容单一,一些煤矿企业的技能培训鉴定往往只关注某一方面的技能或知识,而忽视员工综合素质的提升。这使得员工在应对复杂多变的作业环境时可能缺乏必要的应变能力和创新能力。最后,培训资源分配不均,一些煤矿企业在培训资源分配上可能存在不公平现象,如优质培训资源向某些部门或员工倾斜等。这不仅影响其他部门和员工的培训机会和效果,也可能导致企业内部的不和谐和矛盾。

4 煤矿安全教育培训与职业技能培训鉴定的对策探讨

煤矿安全教育培训与职业技能培训鉴定是提升煤矿员工安全意识、专业技能和综合素质的重要手段。

4.1 取消形式主义,建立完善的培训体系

针对煤矿安全教育培训中的形式主义问题,首要对策是取消形式主义,建立一套完善的培训体系。明确培训目标,煤矿企业应结合实际情况,制定具有针对性的培训目标和计划,确保培训内容与实际工作紧密结合,满足员工需求。同时,要定期更新培训内容,确保员工能够掌握最新的安全法规和技术知识^[4]。优化培训方式,应摒弃传统的课堂讲授方式,引入更多互动和实践环节,如案例分析、模拟演练、小组讨论等,以提高员工的参与度和兴趣,还可以利用现代科技手段,如虚拟现实(VR)、增强现实(AR)等技术,模拟真实的作业环境,让员工在虚拟环境中进行安全操作训练,提升培训效果。建立严格的考核机制,应制定明确的考核标准和流程,确保考核结果的公正性和准确性。要将考核结果与员工的晋升、薪酬等挂钩,激励员工积极参与培训并努力提升自己的安全意识和技能水平。

4.2 引入创新培训方式,提升培训质量

为了进一步提升煤矿安全教育培训的质量,应引入更多创新的培训方式。具体而言,可以从以下几个方面进行尝试:首先,推行“互联网+培训”模式。利用互联网平台,将培训内容以视频、音频、图文等多种形式呈现给员工,方便员工随时随地学习。可以通过在线测试、在线答疑等方式,及时检验员工的学习成果,提高培训的互动性和时效性。其次,开展“师徒制”培训。选拔经验丰富的老员工担任师傅,与新员工进行结对帮扶,通过言传身教的方式传授安全知识和操作技能。这种方式不仅可以加深新员工对安全规定的理解和记忆,还可以增强团队的凝聚力和向心力。最后,实施“定制化”培训。针对不同岗位、不同风险级别的员工,制定

个性化的培训计划，确保培训内容符合员工的实际需求。可以根据员工的反馈和考核结果，及时调整培训内容和方式，提高培训的针对性和实效性。

4.3 加强师资队伍建设，提高培训水平

师资队伍的建设是提升煤矿安全教育培训质量的关键。为了打造一支高素质、专业化的师资队伍，应建立严格的师资选拔机制，选拔具有丰富实践经验和良好教学能力的员工担任培训教师。同时，要定期组织教师参加培训和学习交流活动，提升他们的专业素养和教学能力。完善教师激励机制，应建立科学的教师激励机制，将教师的教学成果与薪酬、晋升等挂钩，激发他们的工作积极性和创造力。同时可以设立教学奖励基金，对表现优秀的教师进行表彰和奖励。加强教师团队建设。应鼓励教师之间开展合作与交流，共同研究教学方法和技巧，分享教学经验和心得，可以定期组织教师进行教学观摩和评课活动，促进教师之间的相互学习和提高。

4.4 明确职业技能评定标准，完善评定程序

针对煤矿职业技能培训鉴定中评定标准不明确的问题，应明确职业技能评定标准，完善评定程序。制定统一的评定标准，应结合煤矿行业的实际情况，制定具有针对性和可操作性的职业技能评定标准。要确保评定标准与实际操作紧密结合，能够准确反映员工的职业技能水平^[5]。建立科学的评定程序，应明确评定流程和时间节点，确保评定工作的规范性和公正性。要加强对评定过程的监督和指导，及时发现和纠正评定中存在的问题和不足。加强评定结果的运用，应将评定结果与员工的晋升、薪酬等挂钩，激励员工积极参与职业技能培训鉴定并努力提升自己的技能水平。可以建立技能档案，记录员工的技能成长历程和评定结果，为企业的人才选拔和任用提供参考依据。

4.5 加强培训管理督导，确保培训效果

为了确保煤矿安全教育培训与职业技能培训鉴定的质量和效果，应加强培训管理督导工作。建立专门的督

导机构或人员，应设立专门的培训督导机构或人员，负责对培训活动进行全程监督和指导。同时要明确督导职责和权限，确保督导工作的顺利开展。完善督导方式和手段，应结合实际情况，采用多种督导方式和手段，如现场检查、查阅资料、听取汇报等，对培训活动进行全面、深入的监督。同时，要充分利用现代信息技术手段，如远程监控、数据分析等，提高督导工作的效率和准确性。加强督导结果的反馈和运用，应将督导结果及时反馈给培训部门和员工，帮助他们及时发现问题并采取措施进行整改，要将督导结果与培训考核挂钩，对培训效果不佳的部门和员工进行问责和处罚，确保培训工作的严肃性和有效性。

结束语

煤矿安全教育培训与职业技能培训鉴定的改进和完善对于提升员工安全意识和专业技能至关重要。通过深入分析存在的问题并采取相应的对策措施，可以构建更加科学、有效的培训体系，为煤矿企业的安全生产和人才培养提供坚实保障。未来，应继续关注煤矿行业的发展动态和技术进步，不断优化培训内容和方式，为煤矿企业的可持续发展贡献力量。

参考文献

- [1]李慧.多措并举,提升职业技能鉴定质量[J].人力资源,2020,No.455(02):51-51.
- [2]叶伟.职业技能鉴定中的问题及对策[J].现代商贸工业,2020,v.41(34):45-46.
- [3]谢文庆.浅谈高职院校职业技能培训实践与发展[J].中外企业文化,2021(08):168-170.
- [4]赵宇艳.高职院校职业技能培训规范性管理的必要性及发展路径探讨[J].科学咨询(科技·管理),2021(05):34-35.
- [5]潘晶.高职院校职业技能鉴定管理的现状及改进措施[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(19):56-58.