

基于现代培训理念下煤矿安全培训分析

杜 军

内蒙古双欣矿业有限公司 内蒙古 鄂尔多斯 017000

摘 要：随着煤矿产业持续发展与安全需求升级，基于现代培训理念下煤矿安全培训分析愈发重要。因此，本文先阐述现代培训理念对煤矿安全培训的重要性，包括提高培训效果、增强安全意识、提升应急能力及促进安全生产等方面。接着剖析传统培训理念下煤矿安全培训存在的诸多问题，如培训内容缺乏针对性、方式单一、师资力量薄弱、评估机制不完善等。最后针对这些问题，提出基于现代培训理念的煤矿安全培训策略，涵盖构建需求导向的培训体系、采用多元化培训方式、加强师资队伍建设以及完善培训评估机制等内容，旨在为煤矿安全培训提供新的思路与方法。

关键词：现代培训理念；煤矿安全培训；培训策略

引言：煤矿安全是煤炭行业发展的基石，关乎矿工生命安全与企业稳定运营。安全培训作为提升煤矿安全水平的关键环节，其质量直接影响着煤矿的安全生产状况。传统培训理念下，煤矿安全培训存在诸多弊端，难以满足现代煤矿安全生产的需求。随着时代发展，现代培训理念逐渐兴起，强调以学员为中心、注重培训的实用性与针对性、运用多样化教学手段等。深入探讨现代培训理念在煤矿安全培训中的应用，分析其重要性，剖析传统培训的不足，并提出相应策略，对于提升煤矿安全培训质量、保障煤矿安全生产具有重要的现实意义。

1 现代培训理念对煤矿安全培训的重要性

1.1 提高培训效果

现代培训理念以学员为核心，注重培训内容与实际需求的紧密结合。在煤矿安全培训中，依据矿工岗位特点、技能水平及知识短板定制课程，摒弃传统“一刀切”模式，使培训更具针对性。同时，运用先进教学技术，如虚拟现实（VR）、增强现实（AR）模拟煤矿作业场景，让学员身临其境操作，增强学习体验感与参与度。此外，强调互动式教学，鼓励学员提问、交流，激发学习主动性。通过这些方式，能让矿工更好地吸收知识、掌握技能，显著提高培训效果，为煤矿安全生产筑牢基础。

1.2 增强安全意识

现代培训理念将安全意识培养贯穿于培训全过程。通过案例分析，展示煤矿事故的惨痛后果，让矿工深刻认识到安全的重要性，从内心深处重视安全。采用情景模拟的方式，设置各种安全隐患场景，引导矿工主动发现并解决问题，培养其安全警觉性。同时，开展安全文化讲座、安全知识竞赛等活动，营造浓厚的安全文化氛围，使安全意识深入人心^[1]。让矿工在潜移默化中形

成“安全第一”的思维模式，在工作中自觉遵守安全规定，主动防范安全风险。

1.3 提升应急能力

现代培训理念高度重视应急能力的培养。在煤矿安全培训中，制定详细的应急预案培训内容，详细讲解各类事故的应急处理流程和方法。利用模拟演练设备，如火灾模拟系统、瓦斯爆炸模拟装置等，让矿工进行实战化演练，熟悉应急操作步骤，提高应急反应速度。同时，邀请专业救援人员进行现场指导，传授应急救援技巧和经验。通过反复训练，使矿工在面对突发事件时能够冷静应对，迅速采取正确的应急措施，有效降低事故损失，保障自身和他人的生命安全。

1.4 促进煤矿安全生产

现代培训理念对煤矿安全生产有着全方位的促进作用。提高培训效果，使矿工掌握扎实的专业知识和技能，能够规范操作设备，减少因操作不当引发的事故。增强安全意识，让矿工在工作中时刻保持警惕，主动排查安全隐患，将事故扼杀在萌芽状态。提升应急能力，确保在事故发生时能够及时、有效地进行应对，降低事故危害程度。综合来看，现代培训理念从多个方面提升矿工的综合素质，为煤矿安全生产提供坚实的人力保障，推动煤矿行业安全、稳定、可持续发展。

2 传统培训理念下煤矿安全培训存在的问题

2.1 培训内容缺乏针对性

传统煤矿安全培训在内容设定上，往往未能充分考量煤矿不同岗位、不同层级人员的实际需求。煤矿作业涉及采掘、运输、通风、机电等多个专业领域，各领域工作性质、安全风险点差异显著。但培训内容却呈现出高度的一致性，多围绕通用安全法规、基础安全常识展开，对于特定岗位所需的专业安全知识与技能涉及较

少。这种“一刀切”的培训内容，无法满足不同岗位人员的个性化学习需求。对于一线作业人员，难以通过培训有效提升应对本岗位安全风险的能力；对于管理人员，也难以获取针对本专业领域安全管理的深入知识与策略。

2.2 培训方式单一

传统煤矿安全培训方式较为单调，多以课堂集中讲授为主。培训师在讲台上按照既定教材照本宣科，矿工在台下被动接受知识，整个过程缺乏互动与交流。这种单向的信息传递模式，容易使矿工产生疲劳和厌倦情绪，注意力难以集中，学习效果大打折扣。而且，课堂讲授侧重于理论知识的传授，缺乏实际操作演示和模拟演练环节。矿工难以通过直观的方式理解和掌握安全操作技能，对于一些抽象的安全概念和复杂的操作流程，仅靠听讲很难形成清晰的认识^[2]。

2.3 师资力量薄弱

传统煤矿安全培训的师资队伍整体素质参差不齐，存在诸多问题。部分培训师缺乏实际煤矿工作经验，他们大多从学校毕业后直接从事培训工作，对煤矿现场的复杂环境和实际作业情况了解有限。在培训过程中，只能依据教材进行理论讲解，无法结合实际案例进行深入分析，培训内容空洞、缺乏实用性。而一些有丰富实践经验的矿工，虽然实战经验充足，但缺乏教学技巧和专业知识，不能将自身经验系统、准确地传授给学员。此外，师资队伍的培训和学习机会较少，知识更新缓慢，难以跟上煤矿安全技术和管理的最新发展，导致培训内容陈旧落后，无法满足现代煤矿安全生产对人员素质的要求。

2.4 培训评估机制不完善

传统煤矿安全培训的评估机制存在明显缺陷。评估方式单一，主要依赖书面考试，以考试成绩作为衡量培训效果的主要依据。这种评估方式只能考查矿工对理论知识的记忆程度，无法全面、客观地反映矿工在实际操作中的安全技能水平和安全意识。而且，考试过程缺乏严格监督，容易出现作弊现象，导致评估结果不真实，不能准确反映矿工的真实学习情况和培训效果。

3 基于现代培训理念的煤矿安全培训策略

3.1 构建以需求为导向的培训体系

(1) 精准开展需求调研。煤矿企业应组建专业的调研团队，通过问卷调查、访谈、实地观察等方式，全面收集不同岗位、不同层级人员对安全培训的需求信息。不仅要了解矿工对现有安全知识和技能的掌握情况，还要深入挖掘他们在实际工作中遇到的安全难题以及期望

提升的方面。同时，关注行业动态和政策法规的变化，及时掌握新的安全要求和技术标准，确保培训需求调研的全面性和时效性。(2) 科学制定培训计划。依据需求调研结果，结合煤矿企业的生产实际和战略目标，制定详细、个性化的培训计划。针对不同岗位的特点和安全风险，设计专属的培训课程和内容，明确培训目标、培训方式、培训时间和培训师资等。例如，对于井下采煤工，重点培训顶板管理、瓦斯防治等安全技能；对于机电维修工，着重加强电气设备安全操作和故障排除等方面的培训。同时，合理安排培训时间，避免影响正常的生产作业，确保培训计划的可操作性。(3) 动态调整培训内容。煤矿安全生产是一个动态变化的过程，随着新技术、新设备的不断引入，安全风险也在不断变化。因此，培训体系应具备动态调整的能力，根据实际情况及时更新和优化培训内容^[3]。定期对培训效果进行评估和反馈，了解矿工对培训内容的满意度和实际应用情况，根据评估结果对培训内容进行调整和完善，确保培训内容始终与实际安全需求相匹配，提高培训的针对性和实效性。

3.2 采用多元化培训方式

(1) 融合线上线下培训模式。线上培训具有便捷、灵活的优势，可搭建专门的煤矿安全培训线上平台，上传丰富多样的培训资源，如安全知识讲座视频、操作规程动画演示、安全案例分析文档等。矿工可根据自身时间和需求，随时随地进行学习，还能通过在线测试检验学习成果。线下培训则注重互动与实践，组织集中授课、现场实操演示等活动。培训师与矿工面对面交流，及时解答疑问，指导矿工进行实际操作练习，强化技能掌握。线上线下相结合，能充分发挥两种培训方式的优势，满足矿工不同的学习需求。(2) 引入虚拟现实(VR)与增强现实(AR)技术。VR技术可以创建高度逼真的煤矿作业虚拟场景，让矿工身临其境地体验各种安全事故和操作场景，如瓦斯爆炸、顶板塌陷等，增强其对安全风险的直观感受和应对能力。AR技术则可将虚拟信息与现实场景相结合，在矿工实际作业环境中叠加安全提示、操作指导等信息，帮助矿工在实际操作中准确把握安全要点和操作流程。这两种技术的应用，能极大地提高培训的趣味性和实效性。(3) 开展小组讨论与经验分享活动。将矿工分成小组，围绕特定的安全主题进行讨论，鼓励他们分享自己在工作中遇到的安全问题及解决方法。通过小组讨论，矿工可以从不同角度思考问题，拓宽安全思维，学习他人的经验教训。同时，定期组织经验分享会，邀请安全表现优秀的矿工或安全专

家分享安全心得和最佳实践,激发矿工学习安全知识的积极性和主动性,营造良好的安全学习氛围。

3.3 加强师资队伍建设

(1) 严格师资选拔标准。煤矿企业应制定科学、严格的师资选拔标准,从专业知识、实践经验、教学能力等多方面进行综合考量。选拔的培训师不仅要具备扎实的煤矿安全理论基础,熟悉煤矿安全法规、操作规程等知识,还要拥有丰富的煤矿现场工作经验,能够准确把握实际工作中的安全要点和风险点。同时,要求具备良好的语言表达能力和沟通互动能力,能够将复杂的安全知识以通俗易懂的方式传授给矿工,确保培训效果。

(2) 强化师资培训与提升。定期组织培训师参加专业培训和学术交流活 动,让他们及时了解煤矿安全领域的最新技术、最新法规和最新管理理念,不断更新知识结构。开展教学技能培训,通过教学观摩、教学方法研讨等方式,提升培训师的教学水平和课程设计能力,使其能够根据不同培训对象和培训内容,灵活运用多种教学方法,提高培训的针对性和吸引力。(3) 建立师资激励机制。设立合理的薪酬体系和奖励制度,根据培训师的教学质量、培训效果、科研成果等进行考核评价,对表现优秀的培训师给予物质奖励和精神表彰,如发放奖金、授予荣誉称号等,激发培训师的工作积极性和主动性。同时,为培训师提供广阔的职业发展空间,在职称评定、岗位晋升等方面给予优先考虑,让他们能够在培训岗位上实现自身价值,从而吸引更多优秀人才投身于煤矿安全培训事业。

3.4 完善培训评估机制

(1) 构建多元化评估指标体系。摒弃以往单纯以考试成绩作为评估依据的单一模式,从知识掌握、技能提升、态度转变、行为改善等多个维度建立全面、综合的评估指标。知识掌握方面,不仅考查矿工对安全法规、操作规程等理论知识的记忆,还注重其对知识的理解和运用能力;技能提升上,评估矿工在实际操作中的规范程度和熟练程度;态度转变关注矿工对安全生产的重视程度和安全意识的增强情况;行为改善则考察矿工在工作中是否能够自觉遵守安全规定,减少违规行为。通过

多维度评估,全面、客观地反映培训效果。(2) 采用多样化评估方法。综合运用书面考试、现场实操考核、口头问答、观察记录等多种评估方式。书面考试用于检验矿工对理论知识的掌握;现场实操考核让矿工在实际操作场景中展示所学技能,评估其操作的准确性和安全性;口头问答可以了解矿工对安全知识的理解和思考深度;观察记录则通过对矿工日常工作行为的持续观察,评估其安全态度和行为习惯的改变。不同评估方法相互补充,提高评估结果的准确性和可靠性。(3) 强化评估结果反馈与应用。及时将评估结果反馈给矿工本人和相关部门,让矿工清楚了解自己的优势和不足,明确改进方向。同时,将评估结果与矿工的绩效考核、岗位晋升、薪酬调整等挂钩,激励矿工积极参与培训,提高学习积极性。对于培训效果不佳的情况,深入分析原因,针对性地调整培训内容和方法,形成培训评估的闭环管理,持续提升煤矿安全培训的质量和效果^[4]。

结束语

在现代培训理念的引领下,煤矿安全培训正朝着科学化、多元化、高效化的方向稳步迈进。通过构建以需求为导向的培训体系,精准对接矿工实际所需;采用多元化培训方式,激发矿工学习兴趣与参与度;加强师资队伍 建设,为培训提供坚实的人才支撑;完善培训评估机制,保障培训质量持续提升。这些举措相互协同,共同构建起一个全面、系统的煤矿安全培训新模式。未来,煤矿企业应持续深化现代培训理念的应用,不断优化培训策略,为煤矿安全生产筑牢坚实的人才防线,推动煤矿行业安全、稳定、可持续发展。

参考文献

- [1]谭章禄,吴琦,肖懿轩.煤矿安全培训学习效果影响因素研究[J].煤矿安全,2021,50(11):249-253.
- [2]刘其鹏,邓环宇.煤矿安全培训对煤矿安全管理的价值研究[J].内蒙古煤炭经济,2020,(05):156.
- [3]张华.基于移动学习的煤矿安全培训模式研究与应用.煤矿自动化,2021.47(1),115-118.
- [4]刘其鹏,邓环宇.煤矿安全培训对煤矿安全管理的价值研究[J].内蒙古煤炭经济,2020,(05):156.