

煤炭远教网会员单位规范化建设评价指标体系（2021年版）

一级指标	二级指标	评价要素	评价标准	评价方法	指标类型	分值	自评	复评
A 基础条件 (18+5)	A1 组织设置	1. 设立煤炭远教网管理机构	<p>成立由会员单位主管领导及相关管理部门组成的远程教育工作领导小组,明确管理委员、教学委员、技术委员及远程教育管理办公室及其相关职责。</p> <p>★未设立相关机构不得分,设立机构未明确职责扣1分。</p>	查阅相关资料,现场调查	基础型	2		
		2. 建立煤炭远教网分级管理体系	<p>建立集团、二级公司、矿(处)单位、基层区队(班组)分级远程教育管理体系,明确职责分工。</p> <p>★未建立管理体系不得分,管理体系不健全酌情扣0.5-1分,管理体系未明确职责分工扣0.5-1分。</p>	查阅相关资料,现场调查,个别访谈	基础型	2		
	A2 人员配置	1. 主管部门人员配置	<p>定期召开远教工作例会,研究推进远教重点工作;每年三委委员或专职管理人员参加全国煤炭远教网管委会及其办公室(协会培训中心)组织的相关会议及活动不少于1次。</p> <p>★未建立工作例会制度不得分,建立制度但年度未召开工作例会扣1分;未参加协会相关会议及活动扣1分。</p>	查阅相关资料、会议记录,协会培训中心督查参会情况	基础型	3		
			会员单位主管部门明确负责同志及主要负责人,矿级及以上设立管理体系的每	查阅相关资料,现场调查,访谈	基础型	1		

	<p>一. 一级应明确专(兼)职远教工作人员。 ★ 主管部门未明确相关人员扣 0.5 分，各层级未明确远教工作人员扣 0.5 分。</p> <p>2. 专(兼)职辅导教师及网络技术人员配备</p>	<p>查阅相关资料，现场调查</p>	基础型	2		
A3 技术环境	<p>1. 网络条件及硬件配备</p> <p>2. 日常运维及信息安全</p>	<p>网络环境及必要的电脑、移动终端、多媒体教室、相关设备(摄像机、投影仪等)配备能满足学员学习及教学管理需要。 ★ 不能满足工作需要酌情扣 0.5-2 分。</p> <p>有效维护煤炭远教网平台日常运行，提供常态和应急的技术支持、故障排除、防范信息泄露、恶意篡改等网络攻击。 ★ 未建立相应制度、预案、专人负责酌情扣 0.5-1 分。</p>	<p>查阅相关资料，现场调查，个别访谈</p>	基础型	1	
	3. 信息化应用率	<p>支持学员随时随地自主学习; 配备物联网设备、数字化教具、虚拟仿真设备等智能化培训技术条件; 充分利用各种网络平台及其资源, 运用信息化技术推进平台集成与融合; 开发精细化、标准化的教学管理系统和全生命周期的学员电子档案。 ★ 视技术难度和应用效果酌情给分, 以上单项最高得分不超过 3 分。</p>	<p>查阅相关资料，现场调查</p>	发展型	5	
A4 经费保障	1. 工作经费投入	<p>有稳定的平台运营费用和培训资源购置(含课程资源、配套教材)、软硬件开发建设、学员奖励费用等资金支持。</p>	<p>查阅财务资料，访谈</p>	基础型	2	

B 教学管理 (39+12)	B1 制度建设	2. 会费缴纳	<p>★经费支持不充分酌情扣0.5-1分。</p> <p>煤炭远教网会费按约缴纳。</p> <p>★近3年末缴纳会费不得分，当年或上一年未缴纳会费扣2分。</p>	协会培训中心提供数据印证	基础型	3		
		1. 教学管理必要制度	<p>制定并实施职工培训或职工素质提升规划（含远教工作）、远程教育年度/季度或专项教学计划、培训计划管理制度、经费管理制度、网络管理制度、资源应用管理制度、教学管理制度、学员管理制度、辅导教师管理制度、在线考试管理制度、实操培训管理制度、培训效果评价制度、成果转化反馈与奖励制度、考核与奖惩制度、培训档案管理制度、平台或设备使用技术指南等。</p> <p>★每缺少一项制度扣0.5分。</p>	查阅相关资料，现场调查	基础型	8		
		2. 岗位职责	<p>制定并实施教学管理人员、教学辅导教师、网络技术人员等岗位职责，保障企业系统管理员履职尽责。*</p> <p>★未建立岗位职责体系不得分，每缺少一类职责扣0.5分，岗位职责执行不力扣1分。</p>	查阅相关资料，现场调查，个别访谈	基础型	2		
		3. 激励与约束制度	<p>制定相应制度将学员学习效果与干部考核、党员学习教育、员工职业通道晋升、评先树优等挂钩，提出明确量化指标或挂钩依据；建立企业自建课程管理与激励制度；建立学员学习进度及效果监测预警制度；建立学员学习成效奖励或积分兑换制度。</p>	查阅相关资料，现场调查，个别访谈	发展型	5		

B2 教学组织			★视制度内容和效力兑现酌情给分，以上单项最高得分不超过4分。					
	1.账号管理		分配职工学习账号，完善学员信息，企业系统管理员及时督导账号管理及审核课程、资讯依规上传。 ★实际分配账号占应配备账号80%得2分，以此为基准每少10%扣0.5分；企业系统管理员认真履责得1分。	查阅相关资料和后台信息，现场调查，个别访谈	基础型	3		
	2.培训计划分解执行		每季度或每月分解培训计划任务并监督执行。 ★未正常分解并执行培训计划任务的酌情扣0.5-1分。	查阅相关资料，现场调查	基础型	1		
	3.培训班组织		利用网上资源成建制组织相关主题、相关人员参与的专项培训班次（含集中培训），原则上培训班次每年不低于5次（集中培训不低于2次），每年培训班课程总时长不低于400学时，40%注册学员应参与1次及以上培训班次，每次培训班应调查学员满意率、考试及格率。 ★未达到以上任一要求的不得分，学员满意率低于80%、考试及格率低于70%的每少10%扣1分。	查阅相关资料和后台信息，现场调查	基础型	6		
	4.学员自主学习		组织学员每年完成不少于2门课程学习；全体学员每年在线学习平均时长不低于20小时。 ★未达到以上任一要求的不得分。	查阅相关资料和后台信息，现场调查	基础型	5		
5.教学辅导与考试		组织辅导教师参与培训现场场辅导或	查阅相关资料和	基础型	5			

			线上答疑，组织学员参与考试。 ★未安排辅导教师参与线上或线下辅导 导酌情扣 1-2 分；学员考试(正式考试、 专项训练)及格率低于 70%的每少 10% 扣 1 分。	后台信息，现场调 查，个别访谈			
	6.学习互动		学员参加平台社区群组讨论(发帖/回 帖)，知识库资料分享，课程资源评 价，资讯评论，问题解答，问卷调查等 学习互动。 ★视互动数量和互动质量酌情给分。	查阅相关资料和 后台信息	3		
B3 学习效果	1.学习监测与考核		定期通报学员个人学习表现(学习时 长、考试通过情况等)、积分情况、各 单位学习情况，奖惩情况；做好培训班 考核发证工作；对各单位学习情况进行 考核并给予奖惩。 ★无定期通报扣 4 分，未规范考核发证 扣 1 分，未对各单位考核奖惩扣 3 分。	查阅相关资料，现 场调查，访谈	6		
	2.学习效果转化		学习成效转化为个人或所在单位管理 改进、技术创新、职业资格获取、微课 开发、竞赛获奖等成果，促进正向反馈。 ★视成果数量和成果质量酌情给分。	查阅相关资料，现 场调查	4		
	3.档案管理		建立培训档案，定期备份学员学习档案 (纸质档案或电子档案)，无明显缺失。 ★无培训档案或学员学习档案不得分， 档案有明显缺失或不规范管理酌情扣 0.5-2 分。	查阅相关资料和 后台信息，现场调 查	3		

C 学习资源 (3+23)	C1 资源应用	1.网上资源应用	多种形式、及时有效推介网上课程资源(含专题资源)、题库资源、文库资源、数字图书馆资源等。 ★无推介不得分,推介方式单一、时效性差、学员获取信息不足酌情扣0.5-2分。	查阅相关资料和后台信息,现场调查	基础型	3	
		2.资源引导使用	利用电子问卷等形式调研学员学习需求、学习后评价;加强统计分析,及时研判资源使用效果并与协会培训中心沟通;积极参与网上“专题培训”或网络取证培训。 ★视互动情况酌情给分,以上单项最高得分不超过2分。	查阅相关资料和后台信息,协会培训中心提供数据印证	发展型	5	
	C2 资源扩展	1.企业自建资源	引导各单位、学员进行有学习价值的自有资源开发,经审核后上网,丰富学习资源类型和内容。原则上课程资源不低于20课时。 ★视资源数量、质量、特色价值酌情给分,并参考学员学习反馈效果。	查阅相关资料和后台信息,现场调查,个别访谈	发展型	5	
		2.外部资源引进	合法合规引进包含网络课程、图书杂志、文档资料等外部资源上网用于内部学习。 ★视资源数量、质量、特色价值酌情给分,并参考学员学习反馈效果。	查阅相关资料和后台信息,现场调查,个别访谈	发展型	3	
	C3 资源共享	1.行业资源共享	推荐优质企业自建资源依托煤炭远教网平台在全行业共享,原则上当年度课程资源数量不低于5门或20课时、题库资源数量不低于3门或200道,行业前沿及特色资源优先采纳。 ★视资源数量、质量、特色价值等贡献酌情给分。	协会培训中心提供数据印证和组织评定	发展型	5	

D 特色创新 (20)	D1 模式创新	2.行业资源建设研究	积极参加协会培训中心中心组织的资源建设研讨工作，参与行业资源建设规划、标准、技术规范、改革方案、成果评定等任务并有实质性贡献。 ★视参与深度和价值等贡献酌情给分。	协会培训中心提供数据和组织评定	发展型	5	
		1.管理创新	在管理模式、教学模式、使用模式、评价激励、机制完善等方面积极创新，形成具有实效性、引领性或特色性的集成式管理创新成果。 ★视成果价值和行业贡献酌情给分。	查阅相关资料，现场调查，协会培训中心组织评定	特色型	6	
	D2 经验推广	2.智能培训探索	利用智能化手段，自主开展平台功能改造升级、使用范围扩展、个性化满足、叠加效果提效，形成具有实效性、引领性或特色性的智能培训实践成果。 ★视成果价值和行业贡献酌情给分。	现场调查，协会培训中心组织评定	特色型	8	
		1.教育培训研究	围绕推动煤炭远程教育改革发展主题，立项研究课题、公开发表研究类文章、申报参评省部级成果奖项，取得企业内外、行业内外广泛认可。 ★视研究成果和行业影响酌情给分。 (省部级成果奖项系数1.5，研究课题系数1，研究类文章系数0.3)	查阅相关资料，现场调查	特色型	3	
		2.行业经验交流	在行业及以上级别会议进行煤炭远程教育经验交流；承担协会培训中心或省级部门、部委所属部门组织的经验推广现场会；承接协会培训中心组织的外来企业经验学习活动。	查阅相关资料，现场调查，协会培训中心提供数据印证	特色型	3	

E扣分项			★视传播范围和行业影响酌情给分。 (现场会系数1.5, 外来企业经验学习系数1, 行业会议交流系数0.8)				
	E1 违法违规	培训违法违规	当年度经矿山安全监察部门、人力资源与社会保障部门等政府部门检查, 出现安全培训、技能培训违法违规行为。 ★一票否决, 取消参评资格。	查阅相关资料, 接受举报	警示型	—	
	E2 弄虚作假	培训弄虚作假	经现场检查或在检查及后续公示期间接受举报, 发现培训存在明显弄虚作假行为。 ★一票否决, 取消参评资格。	查阅相关资料, 接受举报	警示型	—	
	E3 低活跃度	培训参与和效果不良	当年应注册学员数量占职工总数不超过10%, 40%注册学员未实际参与网络学习, 50%注册学员未通过网络考试, 检查发现明显刷课等低质学习行为。 ★视情核减基础型指标总分, 最多核减不超过15分。	查阅相关资料和后台信息, 现场调查, 个别访谈, 接受举报	警示型	—	

注: 1.指标体系分为基础型指标、特色型指标、发展型指标 4 类, 其中基础性指标满分 60 分, 发展型指标满分 40 分, 特色型指标满分 20 分, 警示型指标为一票否决或核减调整扣分项。

2.得分范围不超过每项分值、扣分范围不超过每项最低值 0, 若不是会员单位自身原因造成的可酌情反映。

3.指标体系列表中“岗位职责”(B1-2)另发企业系统管理员职责手册, 企业系统管理员原则上为 1 人, 全面担负煤炭远教网在整个会员单位的平台管理职责; “培训班组织”(B2-3)与“学员自主学习”(B2-4)为两类不同学习方式, 但统计自主学习时长可包括非集中培训的网上培训班学习时长; “学时”一般为 45 分钟, 可与小时数进行相关换算。