

中国煤炭工业协会培训中心文件

中煤协会培网字〔2021〕10号

关于深化煤炭远教网规范化建设评价工作的 实施意见

煤炭远教网各会员单位：

煤炭远教网规范化建设，是指导、落实、推进煤炭远教网管网用网的一套目标、制度、流程、载体、方法、模式，在全行业远教工作中具有全局性、基础性地位。自2018年印发《煤炭远教网规范化建设指导意见》（2018年版）以来，各会员单位认真开展煤炭远教网规范化建设活动，有力地提高了煤炭远教网建设、管理、应用和考核水平。近年来，煤炭远教网上线大数据平台，网络功能扩展完善，资源利用模式转变，管理制度创新丰富，管网用网的内外部环境和条件发生较大变化。结合煤炭远教网发展新形势和企业实际，为进一步提高煤炭远教网规范化建设的科学性、规范性和适用性，我们组织专家在2018年发布的《会员单位煤炭远教网规范化建设标准及考核细则》基

基础上，组织修订了《煤炭远教网会员单位规范化建设评价指标体系》（2021年版），并依此作为评价依据，开展相关评价工作，以评促建，评建结合，推动煤炭远教网会员单位持续深化规范化建设，夯实、培育、创新煤炭远教网管网用网经验与特色模式，全面提升煤炭远教网服务职工、服务企业、服务行业的能力。

一、评价原则

（一）发展性原则。突出引导会员单位管网用网全面发展，保基本，促发展，育特色，注重将煤炭远教网平台功能、教学资源、服务架构与企业管理实际、学员培训需求紧密结合，持续优化远教工作的保障、过程和成效。

（二）主体性原则。积极发挥会员单位的主体作用，促进会员单位各级各类管理机构、工作力量规范管理、创新应用、持续改善远教工作，构建自我评价机制，以评促建、以评促改、以评促用、以评促管。

（三）创新性原则。尊重会员单位管网用网的差异性、多样性和可塑性，引导会员单位在实现基础目标后向更高阶段发展，不断创新教学管理、技术支撑、资源建设、学习应用等方法路径，逐步形成自身管网用网特色。

（四）激励性原则。促进会员单位结合评价指标持续深化，促进会员单位管理机构与师资、学员深入交流，促进评价组织与评价对象密切合作，共同推动煤炭远教网管网用网水平提升，体验增强，培育若干行业特色标杆。

二、评价指标

（一）指标类型与导向

评价指标体系包括“基础型指标”“发展型指标”“特色型指标”“警示型指标”四种类型，其中：“基础型指标”为基本指标，强调煤炭远教网规范管理与使用，体现煤炭远教网管网用网的基本条件、基本要求和基本规范，应当形成全行业均衡化远教发展基础性格局。“发展型指标”为增量指标，强调在现有发展水平基础上，进行工作提升和创新培育，促进煤炭远教网应用质量和实效提升。“特色型指标”为目标指标，强调经过基础夯实和发展培育，最终形成具有会员单位特色和行业影响的模式经验。“警示型指标”为调整指标，强调培训红线和规避低质培训。

（二）指标数量与分数

评价指标总分为120分，其中“基础型指标”设19项，分值为60分；“发展型指标”设9项，分值为40分；“特色型指标”设4项，分值为20分；“警示型指标”设3项，为一票否决或核减调整扣分项。

（三）指标内容与分级

一级指标包括“基础条件”“教学管理”“学习资源”“特色创新”“扣分项”5项，其中“基础条件”包含“组织设置”“人员配置”“技术环境”“经费保障”等二级指标4项，“教学管理”包含“制度建设”“教学组织”“学习效果”等二级指标3项，“学习资源”包含“资源应用”“资源扩展”“资源共享”等二级指标3项，

“特色创新”包含“模式创新”“经验推广”等二级指标2项，“扣分项”包含“违法违规”“弄虚作假”“低活跃度”等二级指标3项，每个二级指标分解出评价要素若干。

三、评价实施

（一）动员部署

协会培训中心发动煤炭远教网会员单位结合评价工作安排的和企业实际，明确规范化建设的意义和评价目的，制定推进措施，细化实施方案。

（二）对标建设

煤炭远教网会员单位对照规范化建设指标体系及评价标准，制定实施细则，逐项分解任务，明确进度安排，查找整改问题及短板，特别是对“基础型指标”实现普遍达标，全面夯实工作基础，加强工作保障，提升工作水平，提高工作成效。

（三）自查自评

煤炭远教网会员单位管理机构组织相关人员开展本单位内部自查自评工作，在打分、总结、反思的基础上撰写自评报告，以查促学、以查促改、以评促建、以评促优，促进会员单位远教工作自我完善，彰显特色，突出实效。

（四）协会复评

煤炭远教网会员单位在自评基础上，向协会培训中心提交自评报告和复评申请。协会培训中心组织专家对具备条件的会员单位实地评估，对自评报告进行认定，对复评指标进行评估，统一测定形成综合

性的复评结果与意见，并向会员单位进行反馈，指导、帮助会员单位进一步改进工作，同时总结、凝练和提升复评过程中发现的会员单位的经验做法和先进模式。

（五）结果运用

协会培训中心将评价发现的特色案例、样板标杆和基础制度在全行业进行宣传推广。协会培训中心向评估结果显著的会员单位授予煤炭远教网规范化建设示范单位称号，发挥其典型带动作用，提供增值服务、专项激励、申报成果等后补助激励。

四、评价组织

（一）组织管理

煤炭远教网规范化建设活动由全国煤炭远教网管理委员会组织领导，协会培训中心组织实施。煤炭远教网规范化建设推进与评价工作办公室设在协会培训中心远程教育处，负责煤炭远教网规范化建设推进与评价的日常工作，研究、指导、帮助、协调会员单位通过立标、对标、达标、创标持续深化规范化建设。

（二）评价开展

煤炭远教网规范化建设评价工作分两个层次进行。煤炭远教网会员单位负责自我评价，建立自评工作领导小组，结合《煤炭远教网会员单位规范化建设评价指标体系》（2021年版）完善自评制度、自评标准、自评程序，开展阶段性自评工作。协会培训中心负责综合复评，原则上以半年为单位，根据会员单位复评申请进行初步审查，适时组织规范化建设复评专家组，进行现场评估，出具复评结果与意见，复

评结果分四个等级：优秀、良好、合格、不合格（原则上复评得分平均分大于等于 88 分，且基础性指标得分不低于 55 分者为优秀等级；复评得分平均分在 70 分至 84 分之间，且基础性指标得分不低于 55 分者为良好等级；复评得分平均分在 60 分至 69 分之间，且基础性指标得分不低于 50 分者为合格等级；复评得分平均分低于 60 分，且基础性指标得分低于 50 分者为不合格等级），评估结果显著的授予煤炭远教网规范化建设示范单位称号（有效期三年）。

（三）相关要求

各会员单位要高度重视煤炭远教网规范化建设工作，将评价工作作为完善远教发展的重要内容和抓手，增强主体意识和改革创新能力，强化问题、目标和结果导向，组织开展补短板、强基础、育特色、创示范行动，实现诊断、整改、提高的循环提升。加强与协会培训中心交流互动，将开展规范化建设尤其是自评工作中的情况、经验和遇到的问题，及时向协会培训中心反馈。

协会培训中心帮助会员单位开展煤炭远教网规范化建设工作，跟踪指导并及时掌握会员单位工作情况，加强评价工作的研究、组织和推进，定期开展总结交流和示范经验推广，分区域、分类别提升会员单位示范创建水平，结合实际不少于三年修订、论证指标体系，推进规划化建设全面、持续、有效实施。

（四）联系方式

中国煤炭工业协会培训中心：马长俊、张莉、李可心、武龙飞
电 话：010-84261947、84261764、84261460（兼传真）

邮 箱：zmpx1912@126.com

通讯地址：北京市朝阳区和平街十三区煤炭大厦 1706 室

邮 编：100013

附件：《煤炭远教网会员单位规范化建设评价指标体系》（2021
年版）



中国煤炭工业协会培训中心
2021年10月14日

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		
		3. 积极组织平台管理	<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		
	A2 人员配置	1. 主管部门人员配置	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		

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		

			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、警示型指标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学习时长; “学时”一般为45分钟, 可与小时数进行相关换算。

