

人防工程建设甲方现场管理的安全教育培训与效果评估

袁虹

南京市六合城镇建设综合开发有限公司，江苏南京，210000；

摘要：人防工程，即人民防空工程，是保障人民生命财产安全的重要设施。作为人防工程建设的甲方，在现场管理中承担着至关重要的责任。其中，安全教育培训是确保工程顺利进行和人员安全的关键环节。然而，仅仅进行安全教育培训是远远不够的，还需要对培训效果进行科学评估，以确保培训的实际效果。本文将从以下方面展开论述，以期为相关从业人员提供有益的参考建议。

关键词：人防工程建设；甲方现场管理；安全教育培训；效果评估

DOI：10.69979/3041-0673.26.02.048

引言

人防工程作为现代城市建设和发展的重要组成部分，对于确保人民生命财产安全具有不可替代的重要意义。而建设单位是人防工程建设的发起者和组织者，即甲方，在工程的规划、设计、施工及后期运维的全过程中，都扮演着至关重要的角色。他们需确保工程质量的卓越、进度的合理以及安全管理的严密。而在这一系列复杂而艰巨的任务中，安全教育培训无疑是确保工程顺利进行和人员安全的核心环节。通过系统、科学的安全教育培训，建设单位能够有效提升现场人员的安全意识、操作技能及应急处理能力，为工程的平稳推进和人员的生命安全提供坚实保障。因此，建设单位必须高度重视并不断优化安全教育培训体系，确保人防工程建设的安全、高效、顺利进行。

1 人防工程建设甲方现场管理的管理职责

建设单位作为人防工程建设的甲方，其职责不仅限于资金筹措和项目推进，更在于确保工程质量和施工安全。甲方人员需要全面参与工程的设计、施工、验收等环节，对施工现场进行严格的监督和管理。具体总结如下：（1）制定安全管理制度：甲方人员需要制定详细的安全管理制度，明确各级人员的安全职责和操作规程，确保施工现场的安全管理有章可循。（2）组织安全教育培训：甲方人员需要定期组织安全教育培训，提高施工人员的安全意识和操作技能，确保他们在施工过程中能够严格遵守安全规定。（3）开展安全检查：甲方人员需要定期对施工现场进行安全检查，及时发现和纠正施工中的安全隐患，确保工程的安全进行。（4）协调各方资源：甲方人员需要协调设计、施工、监理等各方

资源，确保工程按照预定的计划和质量要求进行。

2 安全教育培训的内容与方式

2.1 安全教育培训的内容体系

在安全教育培训的内容构建上，我们注重全面性和针对性。首先，法律法规教育是基础，我们向员工深入普及与人防工程建设密切相关的法律法规，如《中华人民共和国人民防空法》、《建筑法》等，使员工清晰认知自身的法律责任与义务，确保工程在合法合规的轨道上推进。其次，安全知识教育是核心，涵盖施工安全知识、消防安全知识、急救知识等多个维度，旨在培养员工的基本安全意识和应急处理能力，为施工现场的安全管理奠定坚实基础。再者，操作规程教育是关键，我们针对人防工程施工中的具体操作流程进行细致培训，确保每位员工都能熟练掌握正确的操作方法，减少因操作不当引发的安全隐患。最后，案例分析教育具有警示作用，我们通过分析国内外人防工程建设中的安全事故案例，总结经验教训，提升员工的安全警觉性，避免类似事故的再次发生。

2.2 安全教育培训的方式创新

在培训方式上，我们力求多样化与灵活性，以适应不同员工的学习需求。课堂培训方面，我们邀请行业专家、学者或内部资深培训师进行面对面授课，通过系统讲解和互动问答，使员工能够全面、深入地学习和掌握安全知识。现场演练则更加注重实践操作，我们在施工现场模拟消防、急救等紧急情况，让员工在真实或接近真实的情境中锻炼实际操作能力和应急反应能力。此外，我们还利用网络平台开展在线培训，员工可以随时随地

登录学习，既方便又高效。同时，我们制作了一系列安全手册、宣传海报等宣传资料，通过图文并茂的形式向员工普及安全知识，营造浓厚的安全文化氛围。这些多样化的培训方式共同构成了我们安全教育培训的完整体系，为提升员工安全素养和确保工程安全提供了有力支撑。

3 安全教育培训的实施步骤

3.1 需求调研的深入实施

在进行安全教育培训之前，甲方需开展详尽的需求调研工作，这是确保培训内容与员工实际需求高度契合的关键步骤。调研不应仅仅停留在表面，而应深入挖掘员工在安全知识掌握上的真实状况及存在的薄弱环节。具体而言，甲方可以通过设计科学合理的问卷调查，涵盖安全法律法规认知、日常安全操作习惯、应急处理能力等多个维度，全面了解员工的安全知识水平。此外，面对面的访谈也是不可或缺的一环，它能让甲方更直观地捕捉到员工的困惑与需求，特别是那些可能无法通过问卷完全反映出来的个性化需求。访谈可以围绕员工在实际工作中遇到的具体安全问题展开，鼓励员工分享自己的经验和教训，为后续的培训内容设计提供宝贵的实践依据。

3.2 培训计划制定的精细化

基于需求调研的结果，甲方需精心制定一套详细的安全教育培训计划。该计划不仅要明确培训的内容、方式、时间、地点以及培训师等基本信息，还需与工程的整体进度和施工计划紧密衔接，确保培训活动既不影响工程的正常推进，又能及时有效地提升员工的安全意识与技能。在制定计划时，甲方应充分考虑员工的实际工作情况，合理安排培训时间，避免培训时段与施工高峰期冲突。同时，选择具有丰富实践经验和深厚理论功底的培训师至关重要，他们不仅能为员工提供准确的知识传授，还能通过案例分析、实操指导等方式，增强培训的实用性和针对性。此外，培训地点的选择也需兼顾便捷性与安全性，确保所有员工都能顺利参与。

3.3 培训实施的高效组织

按照培训计划，甲方需高效组织员工进行安全教育培训。在这一阶段，确保培训师的专业性至关重要。甲方应对培训师的资质进行严格审核，确保其具备相应的专业知识和教学经验。同时，为了提升培训效果，甲方

还应加强对培训过程的监督和管理，包括但不限于对培训材料的审核、培训进度的跟踪、以及培训质量的评估。通过定期召开培训协调会议，及时解决培训过程中遇到的问题，确保培训活动能够按计划顺利进行。此外，甲方还应鼓励员工积极参与培训，通过设立激励机制、提供学习资料等方式，激发员工的学习热情，提高培训的参与度和实效性。

3.4 培训评估与反馈的系统化

培训结束后，甲方需对培训效果进行全面评估，这是检验培训质量、优化后续培训方案的重要依据。评估方式应多样化，既包括传统的考试与考核，也涵盖问卷调查、现场观察与评估以及事故率统计与分析。考试与考核可以量化评估员工对安全知识的掌握程度，而问卷调查则能收集员工对培训内容、方式及培训师的反馈意见，为改进培训方案提供直接依据。现场观察与评估则侧重于考察员工在实际工作中的安全表现，如操作规程的遵守情况、安全设备的正确使用等，这有助于发现培训与实际操作之间的差距，为后续的针对性培训提供方向。事故率统计与分析则是评估培训长期效果的有效手段，通过对比培训前后的安全事故率变化，可以直观反映培训的实际成效。

4 安全教育培训效果评估的方法深化

（1）考试与考核的细化设计：考试与考核内容应全面覆盖安全法律法规、安全操作规程、应急处理技能等多个方面，确保评估结果的全面性。同时，考核形式也应灵活多样，既有理论知识测试，也有实操技能考核，以全面检验员工的安全素养。（2）问卷调查的深度挖掘：问卷设计需细致入微，既要包含对培训内容、方式的满意度调查，也要涉及员工对培训改进的建议和期望，以便甲方能更深入地了解员工的真实想法。（3）现场观察与评估的标准化：现场观察与评估应建立一套标准化的评估体系，明确评估指标、评估方法和评估周期，确保评估结果的客观性和准确性。（4）事故率统计与分析的科学性：事故率统计与分析应结合工程实际情况，运用统计学原理和方法，科学分析事故原因、类型及影响因素，为培训效果评估提供有力的数据支持。

5 提高安全教育培训效果的策略拓展

5.1 丰富培训内容的多元化与前沿性

在当今快速发展的时代背景下，安全教育培训的内

容必须紧跟时代步伐,不断融入国内外先进的安全管理理念和技术,以确保员工能够掌握最前沿的安全知识。这不仅是对传统安全知识的简单传授,更是对新型安全威胁、新技术应用所带来的安全挑战的积极应对。为此,培训内容应涵盖人防工程建设的最新动态和趋势,包括新型建筑材料的安全使用、智能化安全监控系统的应用、以及针对特定安全风险的应对策略等。通过引入这些前沿内容,员工能够及时了解并适应行业变化,提升自身的安全意识和应对能力。同时,培训内容还应注重实践性和针对性。针对不同岗位、不同职责的员工,应设计差异化的培训课程,确保每位员工都能获得与其工作密切相关的安全知识和技能。

5.2 创新培训方式的多样化与互动性

传统的课堂培训方式虽然有其优势,但在信息爆炸的今天,已难以满足员工多样化的学习需求。因此,甲方应积极探索在线培训、虚拟现实(VR)培训、模拟演练等新型培训方式,以更直观、更互动的方式提升员工的学习兴趣和参与度。在线培训可以打破时间和空间的限制,让员工随时随地接受安全教育培训。通过在线平台,员工可以观看教学视频、参与在线讨论、完成在线测试等,实现自我学习和提升。虚拟现实(VR)培训则能够模拟真实的安全场景,让员工在虚拟环境中进行安全操作演练,提高其实战能力。模拟演练则是一种更为贴近实际的培训方式,通过模拟真实的安全事故或紧急情况,检验员工的应急反应能力和团队协作能力。

5.3 加强培训师队伍的专业化建设与激励机制

培训师队伍的建设是提高培训质量的关键。甲方应定期组织培训师参加专业培训、交流研讨等活动,提升其教学水平和专业素养。这些活动可以包括参加行业内的培训课程、参观考察先进的安全管理实践、以及与其他培训师进行经验分享等。通过这些活动,培训师能够不断拓宽视野、更新知识,为员工提供更优质的教学服务。同时,甲方还应建立培训师考核机制,激励培训师不断提升自我。考核机制可以包括教学质量评估、学员满意度调查等方面。对于表现优秀的培训师,可以给予

表彰奖励、晋升机会等激励措施;而对于表现不佳的培训师,则应及时进行反馈和指导,帮助其改进教学方法和提升教学水平。

5.4 强化培训与考核的紧密结合与激励机制

将培训与考核紧密结合起来,是确保培训效果的重要手段。甲方应定期组织考试、考核等活动,检验员工的学习成果。这些考试、考核可以包括理论知识测试、实操技能考核等方面。通过考试、考核的结果,甲方可以了解员工在安全知识和技能方面的掌握情况,并据此进行针对性的培训和指导。同时,甲方还应将考核结果与员工的绩效考核、奖惩制度挂钩。对于在考试、考核中表现优秀的员工,可以给予奖励和晋升机会;而对于表现不佳的员工,则应及时进行反馈和辅导,帮助其改进和提升。这种激励机制能够激发员工的学习动力和工作积极性,推动安全教育培训工作的深入开展。

6 结束语

总而言之,人防工程建设甲方现场管理的安全教育培训与效果评估是人防工程建设中的重要环节。科学的安全教育培训和有效的评估方法,有助于提高员工的安全意识和操作技能水平,降低工程中的安全事故率,保障人民生命财产安全。未来,随着人防工程建设的不断发展和进步,对安全教育培训的要求也将越来越高。甲方需要密切关注人防工程建设的最新要求和趋势,及时调整和优化培训内容和方式。同时,还需要加强与其他相关方的沟通和协作,共同推动人防工程建设的安全管理和质量提升。

参考文献

- [1] 顾磊. C区人防工程维护管理风险研究[D]. 东华大学, 2021.
- [2] 杨志国, 刘振. 人防建筑工程施工管理质量问题与解决方案研究[J]. International Architecture, 2023, 5(3).
- [3] 王彬, 明月. 人防建设工程管理存在的部分问题研究[J]. 电脑校园, 2023: 2490-2491.