



六盘水职业技术学院

Luopanshui Vocational and Technical College



企业参与高等职业教育人才培养年度报告

企业（盖章）：贵州发耳煤业有限公司

学校（盖章）：六盘水职业技术学院

2022年12月

发耳煤业有限公司参与高等职业教育人才培养年度报告（2023）

一、企业概况

贵州发耳煤业有限公司成立于2004年11月30日，位于贵州省六盘水市水城县发耳乡店子村，该公司为全国首批智能化升级改造示范矿井，深化“三减三提”，高效推进“三化融合”。建成井上办公区域、工矿场地和井下5G+wifi网络，实现井下无线通信和人员精确定位，为矿井安全生产提供科技支持；近几年来，公司连年实现安全生产，圆满完成经营目标任务，入围国家首批智能化示范煤矿建设行列，荣获贵州省绿色矿山、首届六盘水市“市长质量奖”、六盘水市2021年度工业创新十大企业称号。

二、企业参与办学总体情况

2019年以来，贵州发耳煤业有限公司与六盘水职业技术学院建立了联合办学模式，加快了学校教育资源的转化，提高了企业职工业务技术技能水平，做到了校企资源互补，促进了企业高质量发展。

发耳煤业公司共有职工1360多人，90%以上都是属地招聘的，大多数来自于比较偏僻贫困的乡村，文化素质大都在初中、高中文化水平，员工的职业技能和学历短板与企业的高质量发展不相适应。为此，公司以问题为导向，经过慎重研究决定借鉴一些企业的经验做法，走校企合作的道路，于2019年和六盘水职业技术学院签订了合作办学提升学历的

协议，促进企业人才知识结构的优化，培养一批高素质技术技能人才，促进企业人力资源协同发展，实现优势互补、双向互动、合作共赢。

三、企业资源投入

学院煤矿智能开采技术专业建设中，公司本着助力职教、协同培养人才的原则，多次到校指导实训基地建设。特别是在学院开展首次全省职业院校技能大赛矿井应急救援赛项，比赛设备不足情况下，公司大力支持，将公司最新设备提供赛项使用，同时派出技术骨干进行全程指导。

学院模拟巷道建设中，得到公司大力支持，将公司核心技术融入实训建设。完善优化改进局部通风机监控系统，实现井下掘进工作面局扇远程监控全覆盖；合理优化施工设计，减少掘进工作面运输环节，实现掘进后配套装备集中控制，引进联网人脸识别和 IC 卡识别矿灯管理系统，实现矿灯、人员定位的统一管理，提升矿井智能强安能力。

四、企业参与教育教学改革

（一）专业建设

校企合作过程中，企业积极参与学院煤矿智能开采专业群建设，公司先后派出党的十九大代表、贵州发耳煤业有限公司采煤副总工程师朱加贤作为专业群企业专家；派出掘进副总工程师申大龙、安全副总工程师薛青元作为喀斯特地区煤矿智能开采产教融合实训基地企业专家参与建设；派出采煤工区主任崔小军参与煤矿智能开采技术专业群教师教学创新团队建设。专家参与建设项目申报、建设方案制定论证

全过程，同时与学院教师一同赴省教育厅进行答辩，取得了优异的成绩。

（二）课程建设

2022年煤矿智能开采技术专业人才培养方案，在与发耳煤业企业专家座谈论证中，得以不断完善，课程设置从原来煤矿开采技术专业多为采、掘、机、运、通工艺方法，加入了煤矿智能开采、智能化矿井建设、物联网等课程，为煤矿智能开采技术专业增添了活力、动力，为下一步培养更加符合智能化矿井开采的复合型技术技能人才打下坚实基础。

（三）学生培养

学院教师今年内，利用高职扩招送教入企，开展教学的同时，与公司员工座谈交流，和学员赴生产一线共同进行实操实践。传授知识同时，更加贴近实际，对生产技能标准、能力要求得到充分了解。提升了教师理实一体化教学能力。同时，在沟通交流中，师生不断探讨开采过程中出现的问题，碰撞出了技术改革的火花，19级智能控制技术班崔小军，在企业工作近15年，通过学习交流，参与了企业复杂地质条件下的大倾角倾斜开采技术研究，获得了公司技术推先奖。

（四）建立校企合作长效机制

为确保校企合作能顺利进行，公司建立了以下三个机制：

一是建立领导组织机制。公司党委书记、董事长、总经理负总责，分管领导牵头负责日常工作的协调，为职能部门解决日常工作中遇到的问题与困难。

二是建立激励机制。对于参加六盘水职业技术学院学习

的员工，公司制定激励政策，除了给他们合理安排工作时间，让他们有足够的精力参加学习外，还按照给予报销各种费用的特殊政策，毕业后在职称评定等方面给予优先考虑。

三是建立资源共享机制。六盘水职业技术学院教师按规定到公司精心授课，并聘任了公司5名具有工程师以上专业技术职称的人员到学院授课、交流和研讨，做到了“四个融合”，即：学院实践操作与公司安全生产紧密融合，学院教学过程与公司人才需求紧密融合，公司职工培训与学院师资建设紧密融合，学校项目研究与公司技术攻关紧密融合。

五、助推企业发展

（一）技术技能水平显著提高

2019年9月，公司共有186名职工参加了六盘水职业技术学院机电一体化、智能控制技术两个专业的学习，今年7月初共有140人拿到了毕业证书。掘进二区职工吴昌福由原来的初中文化水平，通过参加学历提升班后，业务技术明显提高，去年被提拔到副区长岗位。通过学历提升，公司原综采二区副区长宋继爽，理论和文化素质有了进一步提高，理论和实践进一步相结合，在去年全市职工职业技能比武中获综采维修工三等奖。6月份，在公司管理干部调整中，他被提拔到综采一区区长的岗位；机电运转工区职工蔡国虎由原来中专文化水平，参加了六盘水职业技术学院“机电一体化技术”专业学习，业务技术水平又有新的提升，今年被提拔到副区长的岗位。2021年，公司组织59人参加山东能源集团公司技能等级鉴定有50人通过，通过率达85%，较2020

年提高了4个百分点。目前，公司共有技术工人677人，工人技师26人、高级工201人、中级工320人、初级工130人。

（二）员工工学矛盾得以解决

针对学历提升职工大部分为生产一线职工存在工作需要“三班倒”实际问题，公司通过协商，六盘水职业技术学院通过送教上门的方式，很好的解决了职工的工学矛盾。同时，在具体教学方式方法上，灵活了以下方法：

一是按照“标准不降、模式多元、学制灵活”原则，学校分类制订员工人才培养方案，采取线上线下混合式教学方式，实行弹性学制、弹性学时，确保人才培养“课程不少、学时不减、标准不降、质量不低”。

二是学员完成报名注册程序后，六盘水职业技术学院根据学生专业、构成及分布情况，在公司开设了一个教学点。同时，在安排好教室、实训室、食宿等硬件的同时，选派专人配合学校加强对学员教育教学管理，确保了送教入企各项工作的有序开展。

三是辅导员通过QQ群、电话加强与班级学员的联系，集中教学提前与矿上的辅导员、学生对接上课时间、地点、课程要求等问题。

六、问题与展望

（一）校企合作政策有待凸显

校企合作，互利互赢。但在实践中遇到了一些困难和问题需要解决。比如，在制度方面，尽管国家和省、市政府相

继出台了一些指导方针及原则，但缺乏具体的、可操作性的政策法规和实施细则，缺乏约束力和驱动力，在探索学校企业化管理和市场化经营方面，力度不够，降低了企业参与校企合作的积极性。

（二）校企合作到产教融合仍有距离

校企合作是学校和企业两个利益主体之间的合作。产教融合纽带功能，缺乏共同平台进行协调、监督和服务。在内涵方面，合作的层次还比较低、范围还比较狭窄，基本停留在学生就业和企业招工层面，对于技术技能人才培养，打造校企命运共同体仍然有差距。

（三）加快构建招工招生一体化新格局

校企合作坚持发展紧贴产业需求，深度融合的职业教育，大力推动进产教融合，推动实现职业教育“招生即招工 入学即入职 毕业即就业”。在人才培养、技术创新、就业创业和社会服务等方面深入开展合作，积极构建校企命运共同体，实现校企共赢，服务区域经济社会发展。

（四）校企互兼互聘促进发展

校企师资互兼互聘，实现专家与教授、工程师与教师、技术员与实验员相对接。深入企业，了解企业需求，重构课程体系，调整专业结构，建立创新型教学管理体系，为企业“定制”专业技能型人才，满足其转型升级和创新发展的需求。企业从校企合作中得到源源不断的人才资源，促成企业长久发展。校企双方以此为契机，建立产业学院、产教融合型企业、技能人才培养基地等。