

基于协同育人的酒店管理专业校企合作模式创新研究

谭丹

湖南涉外经济学院商学院

[摘要]为了响应国家深化产教融合的号召与要求、解决学校人才培养与岗位需求脱节的问题、改善专业“对口就业率”低的现状及更好地服务地方经济,应用型本科院校可通过协同设置专业课程体系、协同组建双师型师资队伍、协同运作管理实践教学环节、协同构建专业培养质量评价体系等方式深化与企业的合作、实现校企协同育人。

[关键词]校企合作; 酒店管理专业; 应用型本科院校; 协同育人

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.2060

从2019年年底开始的新冠肺炎疫情,至今已持续两年多时间,保持社交距离、减少跨区域流动成为有效的预防手段,这对服务行业的影响巨大。为了疫情防控的需要,各大中专院校顶岗实习经常被突然取消、中止或转换为其他校内实践活动,这种传统的校企合作模式也受到了前所未有的挑战。再加上现有的校企合作大多在原有理论教学的框架体系下进行,除顶岗实习外,无法在教学环节中体现企业的参与,更不用说校企协同育人,因此对传统校企合作模式创新非常有必要。

一、酒店管理专业校企协同育人的必要性

(一) 响应国家深化产教融合的号召与要求

继党的十九大报告(2017年)提出“深化产教融合、校企合作”及国务院办公厅在《关于深化产教融合的若干意见》中将产教融合上升到国家战略层面之后,湖南省人民政府办公厅发布《关于深化产教融合的实施意见》(2018年),提出“校企协同、合作育人原则”,“不断深化产教融合,促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接”。应用型本科院校应以服务地方经济社会发展为宗旨,从育人理念、合作机制、组织方式、实现路径上不断探索与创新,构建“产教融合、校企合作、协同育人”新生态。

(二) 解决学校人才培养与企业岗位需求脱节的问题

我国酒店业在近十年呈现出快速发展的态势,并开始进入到较成熟的阶段,同时也面临着消费者消费需求多样化的挑战,因此需要丰富酒店产品品类及大幅度提升服务质量。在此背景之下,对高素质酒店人才的需求也是大大增加,再加之随着我国经济发展步入新常态,受产业环境及经济环境的影响,酒店人才结构性短缺的问题越来越严重,尤其对学历、素质有较高要求的中高层管理者供不应求的现象尤为明显。从酒店的招聘渠道来看,出于对企业文化的接受和认可、更快融入企业环境的需求,酒店尤其是集团化经营的酒店,更倾向于通过内部招聘的方式来填补职位空缺。但从事管理工作中的中高层管理者不仅要有业务经验,同时也必需具备管理理论基础,因此无论是学历还是理论素养甚至是外语水平都较为薄弱的基层服务人员通常在“内部优先”的情况下也很难晋升到中高层管理职位,如何培养企业自己的管理人才就成了酒店急需解决的问题。应用型本科院校大多沿用的是理论教学体系,在培养理论型人才方面有传统优势,但在职业可持续发展、岗位适应性、职业素养等方面又明显不足,因此也无法解决行业在人才需求上的痛点。为缓解学校和企业之间的“供求矛盾”,酒店管理专业必须在应用型

定位的基础上探讨校企协同育人的方法和路径。

(三) 助推应用型本科院校有效服务地方经济

应用型本科院校从其办学定位来看,就应努力融入区域经济,与行业和企业的人才培养和创新需求对接。能否服务地方经济,为毕业生创造更好的出路,也是应用型本科院校软实力的体现,这在一定程度上有助于提高学校的社会知名度和美誉度、吸引更多生源、推进学校可持续发展、扩大学校的影响力。通过校企协同育人,切实加大酒店在专业人才培养中的参与力度,从课程体系、教学活动、教学管理、评价体系等方面与酒店需求全面接轨,使培养出来的人才更适应岗位、行业和社会的需求,在提高学校办学能力的同时,也为酒店业及地方经济的发展输送了建设力量。

(四) 创新校企协同育人模式有望改善酒店管理专业“对口就业率”低的现状

专业对口就业率是指从事与本专业对口工作的毕业生与学校该专业毕业生人数之比。虽然对口就业率并不能体现专业就业质量的好坏,但这个数字的高低反映了学习这个专业的同学对相关行业的看法和评价。若对口就业率持续低迷,势必影响酒店管理专业的后续发展,也会影响行业的健康发展。我校酒店管理专业2019年开始有本科毕业生,从近三年的毕业生去向来看,留在酒店(含民宿)行业的人数不足毕业生总人数的10%,与省内其他同类本科院校的情况基本相同。笔者曾因为论文撰写的需要了解过本地其他开设有此专业院校的对口就业情况,高职院校的对口就业率会稍微高一些,可以达到30%以上,但本科院校这个数字普遍较低。所以,一面是酒店行业对人才的求贤若渴,另一面却是酒店管理专业的毕业生不愿意去酒店工作,学校和企业人才培养上的联手并进就非常重要了。校企协同育人模式的创新,是在深化产教融合的背景对原有合作模式的全面升级,让企业积极参与到学校的人才培养中来,在学生做好职业规划的基础上让学生真正学习到可以在行业中应用的理论和技能,提升学生的专业认可度,在一定程度上有望增加行业对口就业。

二、酒店管理专业校企协同育人模式创新的思考

(一) 高校与酒店协同设置酒店管理专业的课程体系

课程体系包括课程门类及比例、课程授课方式及各课程之间的衔接关系,通常是依据专业人才培养方案来设置。以往酒店管理专业受到实践教学开展条件不足、缺乏市场调研等因素影响,设置的课程体系存在理论课占比较大的问题,一定程度上导致了培养的人才理论基础扎实但技能不足、行

业适应性较弱的结果。虽然酒店管理专业人才培养方案在结合企业走访调查结论的基础上经历了两次调整,实践类课程在总课表中占比达到了35%以上,符合应用型本科院校的办学定位及宗旨,但因为实践教学条件未得到明显改善以及部分课程内容较陈旧的原因,有些实训课程和实训环节也只是流于形式,无法达到教学目标的要求。

因此,如果要真正培养出满足行业急需的人才,应将人才培养目标定位于具有成长力的中高层管理人员,培养学生的专业理论素养、实践操作能力、学习能力及岗位适应能力,由学校派出专业骨干老师和酒店的管理人员共同参与课程设置,充分体现企业需求的同时也必须符合高校人才培养要求。合理安排理论课与实践课,在教材的选用上也应体现出企业的参与,同时一些应用型教材可以由校企合编,更有利于在教学中营造仿真的教学环境。

(二) 高校与酒店协同组建“双师三能型”的师资队伍

培养高质量的专业人才离不开优质的师资队伍,在校企协同育人中,如何共建精良的“双师型”师资队伍也是关键。“双师型”师资目前并没有一个权威的概念界定,学界一般认为是同时具备教师资格和职业资格、能开展职业教育的老师。在高校对教师的要求日趋严格的背景下,传统的“双师型”师资也发展为教书育人、应用科研、职业技能“三能缺一不可”的“双师三能型”师资。

在校企合作的背景下,企业应在师资要求提升的过程中扮演重要的角色。由于学历和教师资格证的限制,学校无法引进经验丰富的行业人士担任专职教师,但对于一些实践特色课程或课内实践环节的教学任务,可引进酒店高管或一线人员担任兼职教师,同时为了保证教学质量,也应定期对兼职老师进行教学方式和教学能力的培训。为了帮助专职教师提升技能水平、丰富行业经验,可选派教师定期去合作酒店在职培训或挂职锻炼,通过完全参与酒店实际运营来开阔教师眼界、更新行业知识、增强实践能力;在教师完成任务后由酒店进行考核并颁发合格证书,同时计入继续教育经历;为鼓励专职教师积极参与企业培训,学校应在职称评审和评优评先中同等条件下优先考虑有企业培训经历和挂职经历的教师。

(三) 高校与酒店协同运作实践基地

酒店管理专业是应用性和实践性都较强的专业,其实践教学效果也主要取决于学校的实训条件。由于建设资金投入的不足及实训条件、实训环境的局限性,校内实训室仿真性再高也无法比拟真实的企业环境,因此组建优质的校外实习基地非常必要。从企业实力、管理水平、发展前景等方面来考虑,学校应尽量选择星级酒店尤其是集团化经营的品牌酒店作为校外实习基地的合作对象。一方面,酒店先进的管理理念、规范的工作流程,为学生提供了标准化的实训环境,也能让学生学习到有效的管理知识和操作技能;另一方面,稳定的合作生源也有利于酒店储备后备人才,减少了酒店入职培训的投入。除培养方案中必须参与的实习实践外,学校也可适当鼓励学生在校外实习基地积极实践,学生在实习基地导师的指导下规划自己的职业生涯,根据自己的特点

和兴趣选择合适的岗位,条件成熟时可校企合作办学,建设订单班,学校加大企业参与实践教学管理的力度、企业帮助学校改善实践教学条件。为保证校企协同管理实践教学的效果,还要经常组织经验交流会,互相探讨运作过程中的问题、困惑,探讨解决的办法。

(四) 高校与酒店协同构建专业培养质量评价体系

在以往的校企合作中,专业培养质量评价体系的构建完全以高校为主导,并未体现出由企业参与合作培养的专业和非合作专业之间的差异,因此无法有效评价校企合作专业培养的质量。因此,需要综合考量评价参与者、评价对象、评价指标、评价反馈等问题。第一,评价参与者方面:由校企协同成立人才培养质量评价小组,全面负责人才质量的评价工作,系主任作为第一责任人,酒店人资总监作为第二责任人,成员包括教务处相关工作人员、系部、专职教师、酒店骨干力量以及本专业学生等多元评价主体。第二,评价对象方面,校企协同制定人才培养质量评价指标体系,包括:学生必须掌握的理论知识和实操技能两个横向维度,人才培养的准备、实施、效果评价这三个阶段构成的纵向维度。第三,评级指标方面,结合评价体系的横向维度,可设置考核理论知识掌握情况的相应评价指标及考核实操能力的认知实习、专业实习、毕业设计、创新创业训练等考核指标,结合评价体系的纵向维度,可设置符合人才培养各阶段任务的考核指标,如准备阶段的教学资源、实施阶段的课内实训组织与实施、效果评价阶段的职业资格证书获得情况等。第四,评价反馈方面,评价小组应及时汇总信息,及时发现问题和处理问题,确保质量评价的时效性。

参考文献:

- [1] 李天源.应用技术型大学酒店管理专业校企协同育人路径研究[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2016(01)
- [2] 高维忠.地方院校本科应用型人才校企协同培养模式的实践探索[J].北京大学旅游研究与规划中心,2016(10)
- [3] 韦杰,黄英姿.基于协同育人视角下的应用型本科人才培养模式创新探讨[J].教育教学论坛,2018(6).
- [4] 李敏.酒店管理专业校企合作人才培养模式创新研究[J].当代经济,2015(22).
- [5] 杨结.大学本科酒店管理专业知识体系构建与课程设置[N].中国教育报,2019-05-01.
- [6] 张荣,丁梧秀.应用型本科院校校企合作课程教学质量评价体系构建研究[J].河南教育学院学报(哲学社会科学版),2021,1(40):13-17.
- [7] 黄小燕,刘可夫.基于协同育人任务的应用型本科院校校外实践教学基地建设研究[J].对外经贸,2020(2):130-133+153.

本文为湖南涉外经济学院教学改革项目“应用型本科院校酒店管理专业校企协同育人模式创新研究”成果,立项文号“湘外经院教[2019]31号”