

“工学一体、产教互融”，打造酒店校企命运共同体

一、案例背景

习近平总书记2024年10月考察安徽时强调，把文化与旅游业作打造成重点支柱产业，今年6月，教育部把文化旅游列为十大紧缺专业。酒店作为文旅产业的核心产业，安徽职业技术大学文旅学院积极对接上海、杭州等长三角核心城市的高星级酒店、文旅综合体等行业企业，聚焦酒店、旅游行业“高端酒店运营管理、数字化营销、高端服务”等核心岗位群需求，推动人才培养与长三角酒店产业发展同频共振，已成为区域酒店人才培养的重要输出地。

二、主要做法

(一) 对接岗位需求，构建“1+0.5+1+0.5”工学交替培养体系

基于人才成长规律，打破传统“2.5+0.5”模式，设计“理论认知—职业体验—返校提升—职业辐射”培养路径：

第一阶段(1年,第1-2学期):校内夯实基础,围绕“酒店基础理论+职业认知”核心,引入五星级酒店企业真实案例项目,依托省级实习实训平台,帮助学生建立行业认知与基础技能框架。

第二阶段(0.5年,第3学期):企业认知实习,集中安排学生赴酒店企业开展认知实习,轮岗参与酒店各部门运营岗位工作,由企业导师指导,培养学生“岗位适应力+职业素养”,为返校学习明确方向。

第三阶段(1年,第4-5学期):返校提升,针对性开设专业进阶核心课程,聘请酒店“产业教授”开展项目式教

学，以“酒店新媒体运营”等真实课题为载体，推动学生将实践问题转化为学习目标，实现“实践反哺理论”。

第四阶段（0.5年，第6学期）：毕业实习与就业衔接，学生通过“双向选择”进入企业开展毕业实习，参与酒店运营管理等核心工作，企业为学生配备“管理岗导师”，指导其完成《实习毕业设计》，优秀实习生可直接获得集团管培生名额，实现“学生—职业人”无缝衔接。

（二）联动长三角企业，打造“校企双驱”支撑平台

共建分层实践基地：结合学生职业成长规律中的各阶段需求，与长三角20余家头部酒店企业构建“三级实践基地体系”：一级基地（如宁波开元名都大酒店）开展现代学徒制办学，二级基地（如湖州开元名都酒店）负责认知实践，三级基地（如岸香控股集团）深度参与课程开发与产业学院建设，目前已建成省级校企合作示范基地1个、校外实践基地26个，覆盖长三角主要大中型城市。



序号	实践基地	合作形式
1	岸香控股集团	产业学院
2	海恒文化旅游集团	产业学院
3	天港控股集团	中国特色学徒制
4	雅高酒店集团	中国特色学徒制
5	合肥香格里拉大酒店	中国特色学徒制
6	合肥滨湖城碧桂园凤凰酒店	中国特色学徒制
7	合肥新站利港喜来登酒店	中国特色学徒制
8	宁波开元名都大酒店	中国特色学徒制
9	黄山大厦	中国特色学徒制
10	合肥洲际酒店	工学交替/顶岗实习
11	合肥君悦酒店	工学交替/顶岗实习
12	安徽金陵饭店	工学交替/顶岗实习
13	合肥香格里拉大酒店	工学交替/顶岗实习
14	盱眙国际开元名都酒店	顶岗实习/就业双选
15	长兴开元名都大酒店	顶岗实习/就业双选
16	宁波钱湖国宾馆	顶岗实习/就业双选
17	合肥皇冠假日酒店	顶岗实习/就业双选
18	安徽凤皖韵大酒店	工学交替/顶岗实习
19	杭州白马湖建国饭店	工学交替/顶岗实习
20	滨湖世纪金源大酒店	工学交替/顶岗实习
21	安徽高途开元大酒店	工学交替/顶岗实习
22	上海滴水湖洲际酒店	工学交替/顶岗实习
23	合肥明淮天鹤湖大酒店	工学交替/顶岗实习
24	合肥朗庭酒店	工学交替/顶岗实习
25	合肥融创皇冠酒店	工学交替/顶岗实习
26	湖州开元名都大酒店	工学交替/顶岗实习

推行“双导师”制度：为每批参与工学交替的学生配备

“校内专业导师+企业岗位导师”，校内导师负责跟踪学生全程学习进度，协调校企教学衔接；企业导师根据岗位需求制定实习计划，开展“一对一”技能指导，并参与学生实习考核评价，确保工学交替“不走过场”。

开发一体化教学资源：联合长三角企业共同编写《酒店工学交替实习指南》《酒店数字化运营案例集》等教材，将洲际集团“宾客服务标准”等企业标准融入课程内容；建设“长三角酒店实训资源库”，收录上海、浙江等地高星级酒店的运营视频、岗位操作手册等资源，供学生在工学交替阶段随时查阅学习。

（三）强化师资保障，提升“双师型”团队服务能力

开展“企业实践浸润”计划：每年选派10名骨干教师赴长三角企业开展岗位实践，参与酒店日常运营，教师需完成《企业实践报告》并将实践成果转化为教学案例；选派青年教师参与开元“旅游行业青年专家孵化计划”，赴杭州开元森泊主题乐园等企业挂职60天，攻克“酒店数字化营销”等技术难题，提升实践教学能力。

柔性引进长三角“产业教授”：聘用江苏盱眙开元名都、宁波开元名都企业的2位总经理担任“产业教授”，聘请洲际集团等11名总监作为企业导师，主要职责：参与工学交替课程设计，在学生“返校提升”阶段开展专题授课；指导学生企业实习，参与实习考核；联合校内教师开发“酒店工学交替质量评价标准”，确保人才培养与企业需求一致。



(四) 完善管理机制，确保工学交替规范运行

建立“三方互评”考核体系：在工学交替各阶段，由学校、企业、学生三方开展互评，企业评价学生实习表现，作为学生课程成绩的重要依据；学生评价企业实习安排，学校根据评价调整合作企业；学校与企业互评教学衔接效果，共同优化工学交替方案。同时，采取“实习结束后酒店企业颁发专项奖学金”的激励制度，奖励实习表现优秀的学生，目前已经累计颁发酒店奖学金近180万元。



三、实施成效

(一) 人才培养质量显著提升

通过“1+0.5+1+0.5”工学交替模式，学生岗位适应力与职业竞争力大幅增强。专业毕业生就业率与专业对口率连续三年超 98%，其中 65%的毕业生入职长三角高星级酒店及文旅企业，毕业生平均起薪较改革前提升 20%。近三年，学生获国家级、省级酒店技能大赛奖项 50 余项。



(二) 专业品牌影响力扩大

文旅学院酒店专业工学交替模式得到行业与教育部门认可，先后获批教育部现代学徒制试点专业、地方技能型高水平大学重点专业，获评多家长三角头部企业“最佳校企合作单位”，每年举办的“酒店专场招聘会”吸引 50 余家长三角企业参与，形成区域性文旅人才集散中心；专业改革经验在全国精品文旅产教融合共同体年会上作典型发言，为长三角职业院校酒店管理专业提供了可借鉴的实践样本。

(三) 长三角产业服务能力增强

专业依托工学交替平台，近五年累计为开元旅业、洲际

等酒店企业输送人才 1200 余人,其中近 20 人成长为总经理, 300 余人成长为酒店中基层管理者; 与宁波开元名都大酒店等企业合作开展横向课题研究, 实现到账经费 60 余万元, 培训人数超 1500 人次; 联合杭州森泊度假区开展“职业技能+中文”国际合作项目, 为企业培养具备跨文化服务能力的员工, 助力长三角酒店国际化发展。



2021届-上海索菲特酒店 销售经理-张柯平



2022届 上海世博桐森酒店 房务运营主管 柏龙辉



2018届 合肥万豪酒店 高级销售经理-施佳慧



2023届 合肥翡翠湖迎宾馆 宴会运营主管-任小燕



2024届 合肥皇冠假日酒店 主管-倪丹丹



2024届-合肥明珠瑞士酒店 礼宾部主管-王文启



2024届-江苏开元名都大酒店 西餐厅经理-武子斌



2024届-上海海韵丽晶酒店 宾客关系主任 程茜冉



2024届-雍鑫荟(上海) 企业管理有限公司 经理 司友智

四、经验启示

(一) 融入区域是职业教育发展的“定盘星”

融入区域发展, 主动对接区域发展战略, 将人才培养目标与长三角酒店产业升级需求紧密结合, 才能避免“闭门办学”。职业院校需进一步加强与长三角企业、院校的协同, 在专业设置、课程开发、师资共享等方面深化合作, 实现“教育链、人才链与产业链、创新链”的精准对接。

(二) 人才培养需遵循“岗位人才成长规律”

工学交替模式的成功，关键在于打破了“理论先行、实践滞后”的传统逻辑，按照“基础认知—实践体验—深化提升—岗位胜任”的成长路径设计培养过程。工学交替改革不能简单“拆分学时”，而需深入调研行业岗位需求，明确各阶段能力目标，通过“校内学习与企业实践”的交替递进，让学生在“学中做、做中学”，真正实现“知行合一”。

（三）校企深度融合是教学改革的“强支撑”

工学交替模式的有效运行，离不开长三角企业的全程参与——从实践基地建设到双导师配备，从课程资源开发到考核评价，企业均发挥了重要作用。职业教育改革需推动校企从“浅层合作”走向“深度融合”，通过建立“利益共享、责任共担”的校企命运共同体，让企业从“人才使用者”转变为“人才培养者”，共同解决人才供需矛盾。

（四）完善的管理机制是改革长效的“保障线”

“三方互评”“动态调整”“专项奖励”等管理制度，确保了工学交替过程的规范与高效。实践证明，工学交替涉及学校、企业、学生三方利益，需通过制度化设计明确各方权责，建立“过程可监控、质量可评价、问题可整改”的管理体系，避免改革流于形式，真正将“以学生为中心”的理念落到实处，为培养服务区域酒店业高素质技术技能人才提供坚实保障。

（安徽职业技术大学 孙辉、高洋、王凤仪、陈振）