
基于洛桑模式的高职酒店管理 专业复合型人才培养模式分析 ——以江西应用工程职业学院为例

曾瑭¹ 莫自苗²¹

(1. 江西应用工程职业学院, 江西 萍乡 337000;

2. 广西农业职业技术学院, 广西 南宁 530007)

【摘要】: 随着时代的发展, 企业的成长, 人才培养模式也要随之不断进行更新。以酒店行业世界知名培养模式——洛桑模式为参考, 探讨高职院校的人才培养模式。基于高职院校人才培养中存在的酒店管理专业教师能力提升受限、课程体系偏理论化、人才培养体系缺乏职业素养教育、实习效果不佳、地缘限制专业发展等问题, 提出了加强以职业化为中心的双师队伍建设、完善课程体系、与合作企业签订协议并明确责任、注重综合素质能力的培养、立足本地, 依托校友资源, 突破地缘限制等解决对策。

【关键词】: 洛桑模式 人才培养 课程设置

【中图分类号】 G712 **【文献标识码】** A

1 洛桑模式简介

洛桑模式来源于瑞士洛桑酒店管理学院, 首开先河地创建了全球第一家专门培养旅游从业人员的学院, 学院成立至 2020 年, 已有 126 年。

1.1 产教结合的教学传统

教学从来不是只是“课堂”上的事。从建立伊始, 洛桑酒店管理学院就提倡产业与教育的深度合作, 与全球各大酒店建立了长久亲密的合作关系, 为教学提供坚实的基础。

1.2 不断推陈出新的课程设计

洛桑酒店管理学院根据酒店行业的发展, 会及时调整课程体系, 如加入金融学、房地产学的内容, 并邀请前沿专家或著名

作者简介: 曾瑭 (1984-), 女, 硕士, 讲师, 研究方向: 酒店管理、旅游文化。

基金项目: 2012 年江西省教育改革项目“社会转型时期高职院校‘双师型’教师评价体系研究” (编号: 12YB203)

企业的 CEO 前来授课。

1.3 师资力量强大

(1) 必须要有酒店工作经验。教师每隔 3 或 5 年，必须要重回酒店，感受酒店经营方式的变化，将之更新到教学内容中，从而保证教学质量。

(2) 允许兼职。只专注于校内教学的教师教不出满足市场需求的合格就业者，教师需要及时汲取来自企业的先进管理经验，因此学院鼓励甚至推荐教师在酒店企业任职。

(3) 考核十分严格。教学系统教师的教学能力、创新能力，以及行政人员，都会面临来自校董事会的严格考核，如不达标，甚至校长也不会续聘。

1.4 严控学生质量

洛桑酒店管理学院通过“严进严出”来控制学生质量。入学时，学生们要保证他们具备创造力、自信心、写作能力、团队精神等素质，并接受关于思辨能力、形象思维能力、举止仪态的测试。这些学生将在学院中进行思维的碰撞，感受多元文化的包容，得到在全世界酒店实习的机会，只有通过严格的职业品行评分测试以及专业能力测试，才能在毕业时收获学士学位证书及国际酒店的就业认可。

1.5 全球校友提供丰富的人脉资源

洛桑酒店管理学院的校友毕业后在全球 120 多个国家就业，是最广泛的国际校友网络之一。全球排名前 20 大型酒店集团中，有大量高层管理者来自洛桑酒店管理学院。

2 高职酒店管理专业人才培养现状

从酒店行业的行业特征来说，它是国际化、开放化和市场化的，因此对于酒店的从业人员也有较高的素质要求，但与之矛盾的是，由于我国酒店行业起步相对较晚，从业人员水平参差不齐，因此急需专业院校培养大量高水平的从业人员。作为专业人才输送基地的高职院校，近年来在酒店管理专业人才的培养上进行了大量实践与探索，取得了不可忽视的成绩。但与其他成熟的人才培养模式相比较，我校高职酒店管理专业的人才培养模式还存在以下问题：

2.1 酒店管理专业教师能力提升受限

基于现有的职称评定管理制度，高校教师将绝大部分精力放在了科研与教学两方面，而酒店管理专业的教师更加需要实践经验来满足教学需求。如果教师将精力放在实践能力的提升，则难以在职称晋升方面与其他教师竞争，从而失去晋升机会。酒店企业的高层管理人员具备丰富的工作经验，但往往学历、职称方面无法让他们在现有的高校工资体制下取得相应的薪资待遇。基于以上情况，高职院校现有的师资不能满足新市场环境中对于酒店管理专业师资的需求。

2.2 课程体系偏理论化

作为传统的工科高职院校，我校的教学资源投入多用于工科专业。酒店管理专业作为一个较新的经管类专业，所获得的教学资源投入较少，因此在整个人才培养方案体系中，将教学重点放在了理论教学，导致培养的学生实践能力不足，这与酒店管

理的人才培养目的不符。

2.3 人才培养体系综合素养教育比例偏低

洛桑模式非常强调学生的品行教育，认为酒店从业人员第一要素就是能吃苦，有责任心。但我校酒店管理专业在校时间相对本科院校较短，因此人才培养方案更注重专业技术能力的培养，忽略了综合素养教育特别是品行教育。这导致学生就业时，综合素养的缺乏限制了他的职业晋升。

2.4 实习效果不佳

从院校角度来说，实习是为了学生能够巩固课堂所学，提高专业技能，为就业打下基础。但从酒店方来说，更多的是为了解决用工紧张，将学生当成了廉价劳动力。在学生实习过程中，工作时长、强度大，但待遇却低于正式员工。且学生初入社会，在工作重压下容易滋生心理问题，但却无法获得酒店及时的人文关怀。从本校以往的学生实习经历来看，学生在实习期间易降低对酒店管理有关工作的积极性，毕业顶岗实习后依然留在酒店行业的从业人员不足 50%，是对酒店管理专业人才培养的浪费。

2.5 地缘限制专业发展

江西应用工程职业学院坐落于江西省西部的地级市萍乡，萍乡是一座传统的煤炭资源型城市，正在进行城市转型，市内的旅游经济还在发展过程中，因此既缺乏对学生的强大吸引力导致学生生源不足，也缺乏大型高星级酒店作为专业发展的支持，在进行人才培养方案规划时显得捉襟见肘。

3 构建高职酒店管理专业复合型人才培养模式的建议

洛桑模式在世界范围内享有很大的声誉，它的教育理念和培养模式对教学条件、师资的要求都非常高，目前我国还没有一所高职院校能完全复制，但其模式却值得学习和借鉴。结合上文所提出的我校在酒店管理人才培养中存在的问题，拟提出以下解决方案，来培养符合时代需求的专业复合型酒店管理人才。

3.1 加强以职业化为中心的双师队伍建设

教师队伍建设是基础。作为教学活动的实施者，教师既要熟知酒店的岗位要求、工作流程及内容，也要掌握教学方法和教学手段。既要有理论储备，也要有上手操作的实践能力。从校方角度，不能唯教学工作量和科研成果来判定教师能力，首先要从制度上肯定教师的实践能力，并在教师企业实践期间给与相应的待遇；其次，要大力支持教师参加国家级的职业能力培训，而不是考虑成本控制使得教师失去培训机会。从企业方来说，与高职院校的合作不能仅仅停留在学生实习层面，让企业管理人员与高校教师有更多的沟通机会，互相学习。

3.2 完善课程体系

(1) 加大实践课程的比例。江西应用工程职业学院的酒店管理专业作为特色专业，经江西省教育厅批准，学习年限为两年。在两年的时间里，平衡理论与实践课程比例是较为困难的。但由于酒店管理专业的特殊性，不能不重视实践课程的安排。目前来说，较为科学的安排是将 4 个学期分为三个培养阶段，第一阶段为第一和第二学期，学生进行校内理论教学+校内实训+短期校外实践，第二阶段为第三学期，学生进行校内理论教学+实习基地移动课堂+寒假校外实习，第三阶段为第四学期，学生在校整理校外实习和移动课堂经验，补足理论知识短板，完成毕业论文设计，再进行毕业顶岗实习。这种校内课堂、校外实习实训、

实习基地移动课堂相结合的人才培养模式，实现了理论知识与应用技能的衔接、融合，保证了学习效果，使学生在实习期间体验行业特点，磨练心智，减少就业心理不适，明确未来发展方向。

(2) 实践课程的实施保障。实践课程的安排必须要有实践场地。校内实训要求进行校内实训基地建设，目前校内虽已有餐饮实训室、茶艺实训室、客房实训室，但三个实训室规模较小，不能同时满足学生的实训要求，还需要在此基础上扩建，并酌情考虑旅游方向的学生实训需求，增建导游实训室。实习基地移动课堂应首先考虑就近企业，根据课程模块进行项目化教学，目前我校已建立联系的企业或单位有酒店、旅行社、博物馆等。校外实习实训可与知名度较高的酒店建立合作关系，知名度较高的酒店实习管理制度相对较为完善，实习平台较高也能拔高学生就业平台。

3.3 与合作企业签订协议并明确责任

对于注重实践能力培养的酒店管理专业人才培养方案，与酒店的合作是关键。为了不让合作一次性化，也为了不让合作仅停留在安排学生实习的层面上，学校和酒店应该签订合作协议，明确双方责任与义务。具体来说，酒店应积极参与到学校的人才培养方案的制订，定期参加召开的人才培养方案座谈会，将先进的现代企业管理理念融入校内基地，对人才培养方案中的课程设置及实习安排提出建议。在学生实习实训过程中，应安排专业技能出众的技术人员或管理人员参与实习指导，对于实习过程中出现的问题及时反馈给校方，能对学生出现的心理问题进行合理干涉与引导。对于学校来说，要认识到学生在移动课堂上课或校外实习并不意味着将学生全权转交给酒店方培训与管理，学校要成立实习监管小组，每个学生都应有自己的实习指导老师，督促学生完成实习任务，解答实习期间遇到的问题，缓冲学生与企业之间可能发生的矛盾。

3.4 注重综合素质能力的培养

在以往的人才培养方案中，较注重专业技术能力和外语应用能力的培养，综合素质的培养还有待加强，具体表现为酒店管理专业毕业生在对客沟通、语言表达、职业责任心、吃苦耐劳等方面还存在不足。建议在进行人才培养方案的课程体系设置时，综合素质类课程的比例适当增加，从原来的 10%提升到 20%~25%左右。综合素养的提高除了传统的课堂教学，还可以通过劳动周、校外志愿者服务、走进红色旅游景点等形式开展。

3.5 立足本地，发挥政府的支持作用

萍乡作为一个煤炭资源枯竭型的城市，正在寻求经济转型。在这个背景下，基于当地旅游行业的发展需求，政府可以促进形式更加多样化的校企合作。政府可从立法角度实现对高职教育的扶助，比如浙江省就曾推出《宁波市职业教育校企合作促进条例》，让校企合作有法可依，双方合作更加规范、有保障。另外，政府还可以提供财政资助，给学校足够的生均经费，为参与校企合作的企业给与经费支持或税费优惠，从源头上解决校企双方的后顾之忧。

3.6 依托校友资源，突破地缘限制

洛桑模式成功的一大条件就是全球校友提供了丰富的人脉资源，我校酒店管理专业自 2004 年成立以来，已有大量的毕业生，不少在酒店行业取得了不错的成绩。学校应积极与优秀毕业生取得联系，建立档案，通过优秀毕业生的桥梁作用，为学校的校外实习实训基地提供更多更好的选择，同时也为校友所在企业输送稳定的质量有所保证的专业人才，实现双赢。

参考文献:

[1]张祖望. 瑞士的洛桑模式[N]. 中国教育报, 2003.

[2]李冬梅. 高职院校酒店管理专业 GCEF 人才培养模式研究[D]. 华侨大学, 2015.

[3]房奕. 甘肃省高职院校酒店管理专业“订单式”人才培养模式优化研究[D]. 西北师范大学, 2018.

[4]刘伏英. “洛桑模式”对我国高校酒店管理专业教学的启示[J]. 中国高教研究, 2005(08).