



浙江商業職業技術學院
Zhejiang Business College

浙江金拱門食品有限公司
浙江雷迪森酒店集團有限公司
參與高等職業教育人才培養質量年報（2023）



二〇二二年十二月十日

目录

第一部分 企业基本情况.....	1
一、浙江金拱门食品有限公司简介.....	1
二、浙江雷迪森酒店集团有限公司简介.....	2
第二部分 校企合作实施背景.....	3
一、浙江麦当劳校企合作实施背景.....	3
二、雷迪森校企合作实施背景.....	4
第三部分 校企合作主要目标.....	5
一、依托麦苗学院、雷迪森酒店管理学院，探索校企协同合作新机制.....	5
二、构建“交互式课程融通”、“4DS”人才培养模式校企协同育人新模式.....	6
第四部分 企业参与人才培养的具体做法.....	6
一、浙江麦当劳参与人才培养的具体做法.....	6
（一）分析厘清人才培养目标.....	6
（二）科学定制人才培养方案.....	7
（三）交互融合校企课程结构.....	7
二、雷迪森参与人才培养的具体做法.....	9
（一）定位人才培养目标，制定具体实施方案.....	9
（二）形成“4+3+N”的课程群架构.....	10
（三）有效开展轮岗实习.....	10
（四）搭建网络教学和移动学习平台.....	11
（五）建立质量监控与技能鉴定体系.....	11
第五部分 校企合作成效.....	11
一、精诚合作，形成较为完整的运营和管理机制.....	11
二、创新理念，践行“交互式课程融通”人才培养及现代学徒人才培养新模式.....	13
第六部分 问题与思考.....	15
一、社会对职业教育产教融合的认知不充分.....	15
二、校企双方协同育人的制度有待进一步完善.....	16
三、企业员工及教师对产教融合的理解不够全面.....	16

《国家职业教育改革实施方案》指出，要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出位置。牢固树立新发展理念，服务建设现代化经济体系和实现更高质量更充分就业需要，对接科技发展趋势和市场需求，完善职业教育和培训体系，优化学校、专业布局，深化办学体制改革和育人机制改革，以促进就业和适应产业发展需求为导向，鼓励和支持社会各界特别是企业积极支持职业教育，着力培养高素质劳动者和技术技能人才。

浙江金拱门食品有限公司、浙江雷迪森酒店集团有限公司与浙江商业职业技术学院开展校企合作，通过产教融合的方式共同培养具备专项技能的餐饮及酒店管理人才，认真履行了在职业教育中的应尽职责，同时公司也在校企合作中得到迅速发展。

第一部分 企业基本情况

一、浙江金拱门食品有限公司简介

麦当劳是世界 500 强企业，在《财富》杂志评选中，麦当劳位列“全球最受赞赏公司”第 16 位，并在七项不同的食品服务业排行中位居榜首。麦当劳进入中国内地三十年，经营 3,500 多家餐厅，每年服务顾客超过 10 亿人次。2022 年，麦当劳第十二次荣膺“中国杰出雇主”认证。浙江金拱门食品有限公司（以下简称“浙江麦当劳”）于 1997 年成立。近年来，麦当劳在浙江的开店数量翻番，这也印证

了中国作为麦当劳在全球的第二大市场，麦当劳在浙江、在中国的飞速发展。自麦当劳 1996 年进入浙江省，开设了第一家餐厅，员工人数已突破 1 万名。浙江麦当劳一直践行对于美味、地球、人员、社区的热爱，为顾客提供随时随地的美味优价，驱动业务高速发展。2020 年，浙江麦当劳被浙江省商务厅授予“浙江省防控新冠疫情市场保供贡献突出企业”的荣誉；2021 年，被杭州市商务局评定为“2021 年度杭州市新零售示范企业”。

二、浙江雷迪森酒店集团有限公司简介

浙江雷迪森酒店集团有限公司（以下简称“雷迪森”）隶属于浙江省旅游投资集团，旗下共有雷迪森、雷迪森维嘉、雷迪森庄园、蝶来望境等 11 个品牌，157 家酒店，分布在全国 31 个省、自治区、直辖市，全省 11 个地级市及 55 个县级行政区。2021 年，雷迪森酒店集团通过归并、整合、更名等形式完成企业国有资产归属的一系列变化和改革。集团以“创造美好旅宿时光”为使命，依托浙江省旅游投资集团旅游产业投融资主平台，以酒店业为主导产业，发挥雷迪森等经典酒店品牌标杆形象，聚焦城市核心或商业地标区域市场，从高端奢华酒店驱动中端商务型酒店的品牌发展策略，形成“大商务”品牌生态圈。同时，聚焦文旅融合的旅游目的地酒店市场及个性化度假市场，形成一系列有品质、有影响、可持续发展的酒店品牌，致力于提供“美好、健康、雅致”的生活方式。

第二部分 校企合作实施背景

一、浙江麦当劳校企合作实施背景

为搭建实习实践平台，浙江麦当劳与浙江商业职业技术学院餐饮智能管理专业（以下简称“餐饮专业”）于2012年3月建立国内首个麦当劳精英俱乐部，并以此为载体开展校企合作，共同培养餐饮管理人才。近5年来，餐饮专业学生在浙江麦当劳岗位实习人数逐年递增，连锁餐饮企业成为餐饮专业学生实习的首选方向，麦当劳成为学生实习的首选品牌。根据餐饮专业人才培养目标和校企协同育人现状，以该专业人才培养方案制定和实施为重点的产教融合协同育人项目和教学改革实践组织——“麦苗学院”组建成立。

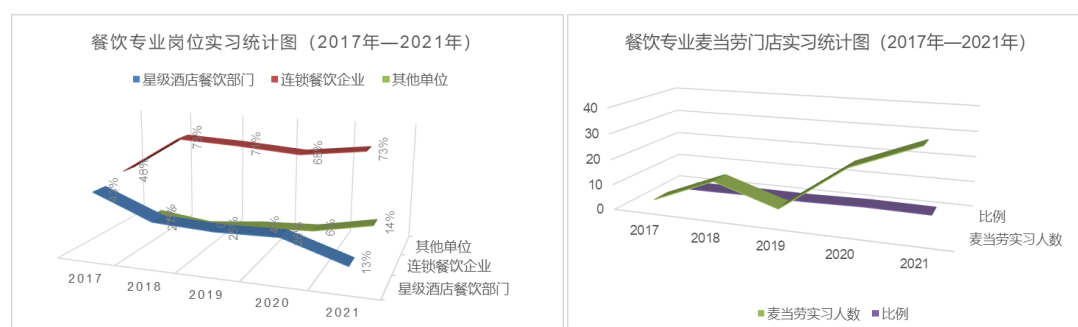


图1 餐饮专业岗位实习统计图

麦苗学院在校企协同育人探索实践中，构建了校企协同“交互式课程融通”人才培养新模式。相对于“前置式订单培养”“后置式岗位实习”，该模式使企业更加紧密参与专业人才培养，并积极关注人才培养质量，推进、协助专业开展教学改革实践，进而使院校培养的学生更加贴合企业发展和实际岗位的需求。在企业、学校、学生三方同向同行、互助互促下，“交互式课程融通”人才培养模式日趋成熟

完善。

二、雷迪森校企合作实施背景

2006年5月，浙江国大集团旗下雷迪森旅业集团有限公司与浙江商业职业技术学院共同组建雷迪森酒店管理学院，拉开了校企产教融合发展的序幕。十多年来，校企双方共同开展这一“校企共同体”的实践探索，一方面通过共同设计人才培养方案、组织教学，共同参与课程建设、师资队伍与实训基地建设，让企业充分参与学校办学活动；另一方面通过每年举办在职管理人员培训班、开发培训教材、成立营运咨询专业委员会、开展第三方质量评价和集团内部技术比武，为酒店日常经营管理提供学校的智力支持；目前，已经形成了“办学融入企业、企业参与办学”的良好互动局面，产教融合成果初显。

特别是在雷迪森酒店管理学院的重要载体——雷迪森订单班的实践与创新过程中，校企双方逐渐探索出一套具有鲜明特色的产教融合人才培养模式。现代学徒制人才培养模式自试点以来，面临机制不全、培养标准不一、师资水平不齐、学生目标不明等困境，尤其是酒店管理这类技术要求不高的专业，推行现代学徒制难度更大。校企双方结合酒店管理专业现代学徒制实施试点，尝试实施双主体、双身份、双本位、双选择的“4DS”高职酒店管理现代学徒制人才培养模式。

“4DS”，即双主体(Double subject)、双身份(Double status)、双本位(Double standard)、双选择(Double select)，也就是企业和学校双主体、学徒和学生双身份、职业素养和职业能力双本位、

就业岗位和职业发展双选择等方面系统阐述如何解决困境的实施策略。其框架如图 2:

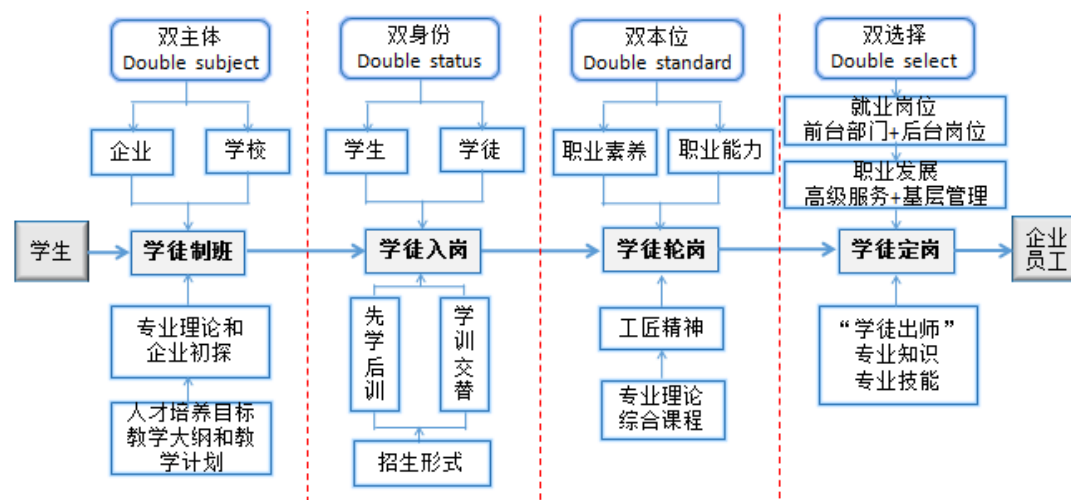


图 2 “4DS” 酒店管理现代学徒制人才培养模式示意图

第三部分 校企合作主要目标

一、依托麦苗学院、雷迪森酒店管理学院，探索校企协同合作新机制

从 1991 年的《国务院关于大力发展职业教育的决定》提倡“产教结合，工学结合”，到 2010 年《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020 年）》实行校企合作“工学结合、顶岗实习”的人才培养模式，到 2017 年《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》要求全面推行现代学徒制和企业新型学徒制，再到 2021 年全国职业教育大会“深化产教融合、校企合作”的重要指示，产教融合、协同育人的重要性不言而喻。但融合机制的探索却历久弥新。校企双方历经多种模式的探索，最终确定以“麦苗学院”、“雷迪森酒店管理学院”作为校企协同新机制开展协同育人实践。

二、构建“交互式课程融通”、“4DS”人才培养模式校企协同育人新模式

以麦苗学院、雷迪森酒店管理学院为载体，企业与学校的深度、紧密合作能促使课程标准与岗位群工作任务精准对接，使人才培养满足产业转型升级需要，紧密对接区域经济社会发展需求。相对于“前置式订单培养”、“后置式岗位实习”以及传统的“现代学徒制人才培养模式”，“交互式课程融通”、“4DS”人才培养模式使企业更加深入地参与到学校人才培养、教育教学改革当中，使院校培养的专业学生满足企业发展和实际工作的需要，也使院校师生更加清晰人才培养路径，主动参与、充分践行人才培养模式改革。

第四部分 企业参与人才培养的具体做法

一、浙江麦当劳参与人才培养的具体做法

（一）分析厘清人才培养目标

经专业指导委员会科学论证，麦苗学院将人才培养能力目标定位于具有工匠精神、信息素养和良好职业道德，掌握现代餐饮企业管理能力，能够从事餐饮数字营销、宴会设计、营养配餐、智慧厨房运行及时尚饮品调制的，既具备胜任餐饮企业一线实践所需的专业技能又具备餐饮企业经营管理所需的管理知识体系和职业素质，能适应现代餐饮业及周边行业发展需要的复合型、高素质技术技能人才。麦苗学院人才职业定位包括餐饮连锁企业区域主管、餐饮行业营销员、餐饮

企业餐厅基层主管和餐饮及相关企业一线管理人员。

（二）科学定制人才培养方案

第一年为萌芽期开展认识实习；第二年为成长期，开展阶段性基础岗位实习并以时薪经理为发展目标；第三年为育穗期，开展综合性管理岗位实习，以部门经理为岗位目标，重点学习系统管理工作任务，提升综合管理技能和素养。依据人才培养方案，学员在第二、三、四学期完成实践性课程学时可认证学分。其中，针对某项专业知识、专业技能和职业素养的专项认识实习、阶段性基础岗位实习经校企双方鉴定合格，学员各获得4个学分；综合性管理岗位实习，经考核并通过交流答辩，学员可获18个学分，三项累计合计34个学分，占人才培养方案实践性学分的73%。

表1 “麦苗学院”培养计划表

时间	阶段	实践类型	实践内容	实践目标
大一	萌芽期	认识实习	观摩考察，岗位体验	了解晋升路径
大二	成长期	基础岗位实践	岗位实践，参与管理	通过岗位鉴定
大三	育穗期	综合岗位实践	时薪经理，区域管理	通过经理鉴定

（三）交互融合校企课程结构

常见校企协同的育人模式主要包括“前置式订单培养”“后置式岗位实习”。前者是指校企双方签订人才培养“订单”协议，参照企业人才需求，学校选择符合企业岗位要求的学生，组建教学班，并根

据企业岗位要求开设相关专业课程，学生毕业实习就在合作企业进行岗位实习，考核通过后直接就业，该模式学生对实习和就业单位不具有选择性。后者是指职业院校学生在实习单位 6 个月的岗位实习，校企双方共同参与学生培养和管理，这一人才培养模式成为职业院校的普遍选择，但存在“校、企”错位选择岗位问题：企业客观上由于人力资源相对不足，存在对学生用工大于培养需求，轮岗轮训无法达成。专业培养目标主要是通过课程教学实现，与课程应具有对应关系，麦苗学院对人才的培养则通过交互融通校企课程实现。课程包括理论性课程和实践性课程。麦苗学院将汉堡大学 11 门理论课程引入院校，实践性和权威性的课程内容与学校现有课程的相互补充。实践性课程包括认识实践课程、阶段性基础岗位实习、综合性管理岗位实习等，均在企业门店完成。



图 3 麦苗学院引入汉堡大学理论 8 门课程



图 4 麦苗学院 5 大区域实践课程

二、雷迪森参与人才培养的具体做法

(一) 定位人才培养目标，制定具体实施方案

为了更好开展现代学徒制项目，雷迪森与浙江商业职业技术学院进行多次调研，共同探讨人才培养目标定位，经校企双方多次论证，把人才培养目标精准锁定为“酒店基层职业经理人（或酒店核心岗位主管/领班）”，具体培养目标为：培养具有良好职业道德和较高职业素养，适应现代旅游业发展需要与旅游产业转型升级需求，具备扎实的专业技能和较强的管理素质，有一定的旅游英语基础，较好的沟通表达和团队协作能力，胜任高星级酒店的一线服务与基层管理等岗位工作，并具有创新能力和可持续发展能力的高素质技能型专门人才。

以此为基础，雷迪森与浙江商业职业技术学院签订校企合作框架协议，明确基层管理者的培养目标，并在酒店管理专业人才培养方案的基础上，融入雷迪森的进阶培养计划，为学生制定明确而具体的实施方案。

（二）形成“4+3+N”的课程群架构

根据培养目标定位,在进行职业能力分析的基础上,形成“4+3+N”的课程群架构。与学校合作编写课程标准、校本教材、课程技能包、课程数字资源等,把前厅服务与管理、客房服务与管理、餐饮服务与管理、酒店管理4门课程作为核心课程,进行重点建设。同时把酒店人力资源管理、酒店财务管理、酒店英语作为专业必修课程,并开出N多门方向课程供学生选择,包括调酒、茶艺、咖啡技艺、民宿服务、高级宴会服务、日语、酒店美学设计等近30门专业限选和任选课程。

同时,与校方合作进行核心课程规划设计、确定课程内容、组织实施教学,探索政策支持、校企合作、师资建设和教学条件在课程建设与发展中作用,并建立完整的核心课程工学结合教学体系实施的运行机制和保障机制。不管是核心课程还是专业限选和任选课程采用企业师傅和校内导师共同授课方式,根据校企双发的优势,确定教学组织形式。

（三）有效开展轮岗实习

企业培训环节,采用每个岗位定师傅的方式,师傅不变,学生进行有效轮岗,根据岗位学徒可以有多个师傅指导。学徒初期,需要熟悉企业各岗位情况,便于行使选择权。为了更好保证实习工作的顺利开展,在校内召开实习动员会、毕业实习双选会,以确保实习和就业的有效衔接。实习生分配根据学生就业意向自行选择雷迪森下属企业,岗位涉及前厅、客房、中餐、西餐、大堂吧、康娱中心、人事部、销

售部等十多个相关岗位，为学生实践学习提供保障。同时安排酒店主管及以上人员作为企业导师，进行实践指导。

（四）搭建网络教学和移动学习平台

结合现代信息化手段，校企合作开发特色教材及网络学习和移动学习平台。学生在企业学徒顶岗期间，通过网络教学平台和移动平台开展学习。校企合作开发专业核心课程和实践教学课程的特色教材，包括纸质印刷教材、教学软件、实训软件、多媒体课件、实训教学任务书、实训教学指导书、前厅、餐饮、客房技能点学习动画与微视频等，形成系列特色教材资源，从而通过网络教学平台和移动平台开展学习。

（五）建立质量监控与技能鉴定体系

为了现代学徒制培养，校企联合专门成立专业指导委员会，每学期召开会议，共同讨论教学计划的调整，建立校企多元评价的教育教学质量监控和技能鉴定评价体系，包括校企联合的过程性评价、校企参与的多元质量反馈评价和企业主导的技能鉴定。依托指导委员会，达到优化教学过程、推进教学改革，提高人才培养质量的目的。

第五部分 校企合作成效

一、精诚合作，形成较为完整的运营和管理机制

麦苗学院作为浙江麦当劳与浙江商业职业技术学院的校企合作

育人项目，萌芽于 2012 年 3 月 7 日成立的全国首家“麦当劳精英俱乐部”，并于 2018 年 5 月正式成立。麦苗学院使企业全程参与人才培养方案的设计实施、课堂教学、实训基地建设、招生就业各个阶段的办学过程，有效推进了教学改革，实现重构课程体系，更新教学内容，改进教学方法，优化教学资源配置等预设目标。麦苗学院作为协同育人的教学组织是学校、企业和学生三方合作的共同选择，是校企紧密协同，产教密切融合的创新实践，是促进专业内涵建设、提高教学质量水平和提升产业服务能力的有效途径，实现校方、企业方和学生方的多方合作共赢。



图 5 麦苗学院十周年主题活动

雷迪森酒店管理学院自 2006 年底签约挂牌以来，校企双方本着互利共赢的原则，精诚合作，多次磋商，校企双方共同审议并明确的雷迪森酒店管理学院发展的方向、目标，并形成了较为完整运营和管理机制。2021 年，雷迪森酒店集团通过归并、整合、更名等形式完

成企业国有资产归属的一系列变化和改革，2021 年下半年开始启动产教融合的持续合作工作。2022 年 1 月，与学校完成新一轮产教融合的战略合作签约，2022 年 2-3 月完成雷迪森 13 班的宣讲、面试、选聘等工作，并于 2022 年 3 月中旬最终确定 29 名 20 级学生作为雷迪森 13 班成员，于 2022 年 3 月 30 日开展雷迪森战略合作签约暨雷迪森学徒制班开班仪式。



图 6 浙江商业职业技术学院与雷迪森酒店集团产教融合合作协议签约仪式暨浙商院雷迪森 13 班开班仪式

二、创新理念，践行“交互式课程融通”人才培养及现代学徒人才培养新模式

麦苗学院将人才培养目标与行业发展需求精准对接，将人才培养路径与职业发展规划高度契合，服务学生全面发展，服务产业转型升级。迄今为止，麦苗学院已在 2016 级至 2021 级餐饮智能管理专业持续开展校企协同“交互式课程融通”人才培养模式实践，并吸引其他

专业学生参与项目，累计培养餐厅总经理 17 名，管理组 34 人，员工 76 人。2022 年 6 月，11 名来自餐饮智能管理、西式烹饪工艺专业的麦苗学院毕业生以经理身份留任企业，实现毕业就业零距离，实现校企高质量育人、高质量就业的合作目标。目前，麦苗学院已入选省级十三五教育教学改革项目、省级协同育人项目，校企共同首创的“交互式课程融通”人才培养模式已在省内二十余家职业院校中复制推广，其成果得到了学生、行业、企业、社会的高度认可。



图 7 麦苗学院发展大事记

雷迪森与浙江商业职业技术学院的产教融合实践，特别是雷迪森班订单式人才培养模式的创新与成效在社会上也引起了较大的反响，《中国旅游报》、《每日商报》、《青年时报》、《浙江信息报》、浙江在线、浙江教育在线、浙江教育厅网站等报刊媒体争相报导，雷迪森订单式人才培养模式也成为我省高职院校校企合作的一个具有代

表性的案例，产教融合辐射影响进一步加大。自 2007 年雷迪森与浙江商业职业技术学院酒店管理专业共同开设第一个雷迪森班至今已持续开办了 13 届雷迪森订单教学班，培养学生数百名。2020 年，浙江国大集团（酒店集团）、浙江商业职业技术学院混血而生的产教融合酒店——杭州滨江雷迪森维嘉酒店投入运营，雷迪森学徒制班的辐射带动作用进一步显现，浙江商业职业技术学院酒店管理专业每年近 200 位学生将全年不间断完全融入酒店经营实际，真正实现产教深度融合。



图 8 雷迪森学徒制班与导师的合影

第六部分 问题与思考

一、社会对职业教育产教融合的认知不充分

部分学生进入职业院校，投入大量的时间、精力和资金，致力专

升本，专注学习语、数、外三科，逃避岗位实习等教学环节；部分家长不理解、不支持、不同意子女参加校企合作育人项目，认为到企业实训实习“太苦”、“太累”，甚至默许子女“宅家”、“啃老”的现象。社会各界尤其是主流媒体应进一步宣传职业教育“类型教育”的定位，鼓励学生积极参与到企业实习实训当中来，大力弘扬劳动精神、工匠精神、劳模精神，改变学生、家长、社会的偏见。

二、校企双方协同育人的制度有待进一步完善

校企协作协同育人有别于传统的院校主导育人模式，人才培养方案、课程标准、课堂教学等都需要在校企协同的视域下审视修订，人才的培养机制更加灵活。同时，由于餐饮及酒店行业的特殊性，作息时间、寝室管理等学生管理问题的难度也会增大。制度的不完善，问题的新出现，需要校企双方对协同育人项目的创新实践给予更多的关注和指导。

三、企业员工及教师对产教融合的理解不够全面

部分企业员工和教师对教育教学的理解，没有突破院校和行业的“围墙”，把学生在校学习和企业实践分为两个泾渭分明的教学阶段，认为教师主要负责学生在校学习，企业师傅负责学生教学实践，忽视了职业教育“需求导向”的人才培养模式，忽视“麦苗学院”、“雷迪森酒店管理学院”是校企协同育人的载体，目的仍是培养酒店及餐饮管理高技术技能人才。院校应充分肯定产教融合对人才培养的重要

性，鼓励教师积极投入产教融合实践。企业应积极参与学校的人才培养进程，为企业培育量身定制、品牌忠诚度高的优秀人才并作为企业发展的生力军和储备管理层。