

锦成说

2018年秋季刊

JINCIN TALK

数据为基、评价为始，
推进高校的内涵式发展

2018大学生就业质量报告发布
1500万毕业生堪称史上更难就业季
随着近几年严峻的就业形势，大家对2018...

数据为基，评价为始，推进高校的内涵式发展
中国的高等教育已经从规模扩张时代步入了质量提
升时代。随着人口出生率逐年下降...

新时代下，我国高校职业生生涯教育的发展方向
非传统职业思想的提出有其现实基础。现实职业证
明，随着信息、科技、社会、文化的发展...

2018 秋



卷首

文 / 新锦成研究院 李晓悦

九月，突然发觉没有了知了的鸣叫，突然发觉也没有那没完没了的炎热，仿佛就在转念间，就进入了温文尔雅的秋天。虽无菊花遍地金黄，也未尝有时间去观赏枫叶，但拂帘而入的阵阵凉风却在斜风细雨处吹来一曲清悠。

没有了七八月的炎热，少了寒冬的刺骨，温驯而和熙，平和又安详。

九月，就是一双柔美的眸子，把不尽地爱恋赋予了尘世间多情的苍生。

乍暖还寒的校园，所有的花儿都在这里绽放，一年一度，岁岁年年。古老幽静的长廊，承载厚重历史的图书馆，那不经意间，被秋风扫过而略带秋意的垂柳。在阔别已久的相逢之际，浸润在充满朝气与蓬勃的欢声笑语中～

九月，深藏一份情谊，许久不见，再见一如当初的同窗之情。

我喜欢凉爽惬意的秋风秋雨，我喜欢金黄飘飞的落叶；我喜欢硕果累累的秋果秋实，我喜欢恬静悠远的月亮～

在内心处祈祷，请送我一段安静的时光，继续我的梦想，期盼，等待，还有我的未来～

立秋后的夜晚，已有了些许的凉意。我披上一件薄薄的外套，于窗下，桌前；一盏灯，一本书，一支笔，一个本；秋风轻轻拂过脸庞，便也开启了沉睡已久的思绪，追溯着那段漫长悠远的思绪，我将记忆深处跃动的情绪化作笔尖处深入浅出的文字～

CONTENTS | 目录

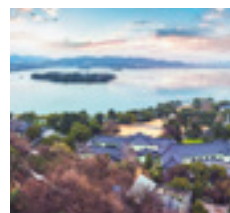
P06 本期聚焦

2018 大学生就业质量报告发布 1500 万毕业生堪称史上更难就业季	06
高考改革全面推进，高校面临哪些挑战？	10
数据为基、评价为始，推进高校的内涵式发展	12
打开希望之门：希望理论在生涯咨询中的运用	17
新时代下，我国高校职业生涯规划教育的发展方向	19



P23 热点追踪

“一流大学建设高校排行榜”首次发布	23
施一公：希望 10 年后西湖大学达到加州理工规模	25
“抢人大战”之下：820 万高校毕业生如何选择？	28
四大关键词：2018 年高校招生政策有哪些变化？	32



P37 政策观察

教育部：以部省合建模式支持中西部 14 所高校发展	37
新高考来了！高校招录政策变化几何？	42



P46 数据视角

我国工程教育是怎样进行专业认证的？	46
高校如何正确解读就业数据 —— 就业指标的认识误区	50



P54 · 教育思享

哈佛大学：真正的教育，是让你成为更好的自己！	54
2018 年高校教育信息化的颠覆与创新	56
高校大类招生渐成趋势，各校招生淡化专业细分为哪般？	59
困境与未来：高校通识教育之路该怎么走？	62
首个教育部印发的人工智能行动计划：规划三步走，大学有三任务	64
大学老师必备的 10 大工作神器	68



P72 · 就业创业

95 后青睐慢就业，高校该如何看待和应对？	72
福布斯：大学创业教育的十种方法	76
创业教育热潮席卷高校的同时，这些问题值得深思…	79
数据告诉你：学校就业指导该怎么做？	82



P85 · 生涯咨询

大学生涯的主要任务在这里！你抓住重点了吗？	85
怎样写出抓住 HR 眼球的简历？	88
如何“以不变应万变”？——生涯咨询中混沌理论的应用	92
无趣的工作，有趣的人生——设计思维下对工作的重新定义	96



P100 · 公司介绍

新锦成简介	100
“新锦成”官方微信号	103



2018 大学生就业质量报告发布 1500 万毕业生堪称史上更难就业季

文 / 新锦成研究院



随着近几年严峻的就业形势，大家对 2018 年的大学生就业形势格外关注，根据教育部发布的最新信息，2018 年高校毕业生人数达到 820 万超越 2017 年的 795 万，高校毕业人数创历史最高，根据人社部的毕业生数据，如果加上中职毕业生和 17 年尚未就业的学生数量，今年待就业的加在一起约有惊人的 1500 万，堪称史上更难就业季！

从就业形势来看，虽然一些热门行业依然火爆，人工智能研究生起薪已高达 30 万，同时战略新兴产业对毕业生的需求旺盛，传统行业转型升级也急需高端人才，然而在国内化解过剩产能造成一部分职工下岗、经济下行压力下企业用工不足等大背景下，2018 年就业形势依然复杂、任务非常艰巨！

最近，备受关注的《2018 中国大学生就业质量研究》即将出炉，这是新锦成研究院连续 4 年针对全国高校毕业生就业质量进行调查。作为专注于高校人才培养与就业领域的第三方研究咨询机构，该报告是新锦成对全国 2017 届高校毕业生毕业三个月后就业情况调查的研究成果。

本次调查回收专科、本科、硕士毕业生有效样本共 21.87 万，覆盖地区包括全国 25 个省、直辖市和自治区；覆盖学校层次包括公办高职高专院校、民办高职高专院校、211 本科院校、非 211 公办本科院校、民办本科院校 / 独立学院；覆盖高职高专 19 个专业大类、619 个专业，本科 12 个学科门类、449 个专业，硕士 12 个学科门类、541 个专业。

下面分别从就业核心指标概况、平均月薪最高 / 低的三个专业类 / 专业和自主创业比例三个方面摘选部分研究结果：

01 各学历毕业生就 业核心指标概况

1. 各学历毕业生就业率

2017 届硕士毕业生就业率最高（92.75%），其次是专科毕业生（90.29%），第三是本科毕业生（87.03%）。2017 届专科毕业生就业率与 2016 届（90.50%）基本持平，略高于 2015 届（89.32%）；2017 届本科毕业生和硕士毕业生就业率均高于 2016 届（85.76%、90.66%）、低于 2015 届（89.57%、94.84%）。



图 1 2015-2017 届不同学历毕业生就业率（单位：%）

2. 各学历毕业生平均薪酬及薪酬满意度

2015-2017 届毕业生平均薪酬与学历呈正相关，学历高的毕业生平均薪酬高，硕士毕业生平均薪酬最高（4778 元、4929 元、5270 元），其次是本科毕业生（3679 元、3797 元、4041 元），第三是专科毕业生（2939 元、3081 元、3181 元）；2015-2017 届各学历毕业生平均薪酬呈现逐年上升的趋势。



图 2 2015-2017 届不同学历毕业生平均月薪（单位：元）

2017 届毕业生薪酬满意度 [表 1] 最高的是本科毕业生（37.72%），其次是硕士毕业生（36.17%），第三是专科毕业生（33.14%）。2017 届本科毕业生薪酬满意度高于 2016 届（36.44%）、低于 2015 届（39.35%），而硕士毕业生和专科毕业生薪酬满意度均低于 2016 届（38.26%、36.15%）和 2015 届（38.03%、44.14%）。

学历	满意			一般			不满意		
	2017届	2016届	2015届	2017届	2016届	2015届	2017届	2016届	2015届
专科	33.14	36.15	44.14	50.38	48.91	42.84	16.48	14.93	13.02
本科	37.72	36.44	39.35	45.38	45.87	43.95	16.89	17.68	16.70
硕士	36.17	38.26	38.03	46.43	43.31	41.59	17.39	18.43	20.38

表 1 2015-2017 届不同学历毕业生薪酬满意度（单位：%）

注：表中比例数字均四舍五入保留两位小数，因此同一届毕业生满意、一般、不满意的比例之和可能不等于 100.00%，有微小差异。

[1] 在调查问卷中，薪酬满意度的选项分为很满意、比较满意、一般、比较不满意、很不满意。在数据分析时，归类为满意、一般、不满意三类。其中满意度指选择“很满意”和“比较满意”的毕业生人数占填答该题毕业生总人数的比例。满意的占比 = “很满意”占比 + “比较满意”占比；不满意的占比 = “很不满意”占比 + “比较不满意”占比。

3. 各学历毕业生专业相关度

专业相关度 [表 2] 与学历呈正相关，学历高的毕业生专业相关度高。2017 届硕士毕业生专业相关度最高（70.36%），其次是本科毕业生（61.58%），第三是专科毕业生（57.93%）。2017 届专科毕业生专业相关度略高于 2016 届（57.01%）和



2015 届（57.03%），本科毕业生专业相关度高于 2016 届本科毕业生（59.90%）和 2015 届（59.24%），而硕士毕业生专业相关度高于 2015 届（67.94%）、略低于 2016 届（70.96%）。

学历	相关			一般			不相关		
	2017届	2016届	2015届	2017届	2016届	2015届	2017届	2016届	2015届
专科	57.93	57.01	57.03	19.42	18.94	22.00	22.65	24.05	20.98
本科	61.58	59.90	59.24	17.59	18.41	20.58	20.83	21.69	20.18
硕士	70.36	70.96	67.94	16.88	17.25	19.56	12.76	11.79	12.50

表 2 2015-2017 届不同学历毕业生专业相关度（单位：%）

注：表中比例数字均四舍五入保留两位小数，因此同一届毕业生相关、一般、不相关的比例之和可能不等于 100.00%，有微小差异。

[2] 在调查问卷中，工作与专业相关程度的选项分为很相关、比较相关、一般、比较不相关、很不相关。在数据分析时，归类为相关、一般、不相关三类。其中相关度指选择“很相关”和“比较相关”的毕业生人数占填答该题毕业生总人数的比例。相关的占比 = “很相关”占比 + “比较相关”占比；不相关的占比 = “很不相关”占比 + “比较不相关”占比。

4. 各学历毕业生就业满意度

2017 届毕业生就业率与学历呈正相关，学历高的毕业生就业满意度高。2017 届硕士毕业生就业满意度 [表 3] 最高（59.56%），其次是本科毕业生（55.04%），第三是专科毕业生（52.44%）。2017 届本科毕业生和硕士毕业生就业满意度均高于 2016 届相同学历毕业生的就业满意度（50.70%、56.43%）、低于 2015 届相同学历毕业生就业满意度（62.40%、64.09%）；专科毕业生就业满意度低于 2015 届（65.89%），略低于 2016 届（53.39%）。

学历	满意			一般			不满意		
	2017届	2016届	2015届	2017届	2016届	2015届	2017届	2016届	2015届
专科	52.44	53.39	65.89	42.80	40.93	31.00	4.76	5.68	3.11
本科	55.04	50.70	62.40	38.37	41.06	32.41	6.60	8.23	5.19
硕士	59.56	56.43	64.09	34.65	36.06	30.00	5.78	7.51	5.91

表 3 2015-2017 届不同学历毕业生就业满意度（单位：%）

注：表中比例数字均四舍五入保留两位小数，因此同一届毕业生满意、一般、不满意的占比之和可能不等于 100.00%，有微小差异。

[3] 在调查问卷中，就业满意度的选项分为很满意、比较满意、一般、比较不满意、很不满意。在数据分析时，归类为满意、一般、不满意三类。其中满意度指选择“很满意”和“比较满意”的毕业生人数占填答该题毕业生总人数的比例。满意的占比 = “很满意”占比 + “比较满意”占比；不满意的占比 = “很不满意”占比 + “比较不满意”占比。

5. 各学历毕业生离职率

毕业生离职率与学历呈负相关，学历高的毕业生离职率低。2017 届硕士毕业生离职率最低（11.63%），其次是本科毕业生（20.06%），离职率最高的是专科毕业生（42.43%）。2017 届专科毕业生、硕士毕业生的离职率均高于 2016 届相同学历毕业生的离职率（40.26%、10.00%）和 2015 届相同学历毕业生离职率（39.75%、9.30%），本科毕业生离职率与 2016 届基本持平（19.64%）、略低于 2015 届（20.83%）。



图 3 2015-2017 届不同学历毕业生离职率（单位：%）

02 | 专科和本科毕业生薪酬最高 / 最低的三个专业类及专业

1. 专科毕业生

薪酬最高 / 最低的专业类：2017 届专科毕业生平均月薪最高的三个专业类分别是体育类（4064 元）、艺术设计类（3961 元）、经济贸易类（3909 元）；平均月薪最低的专业类分别是临床医学类（2546 元）、教育类（2531 元）、护理类（2473 元）。

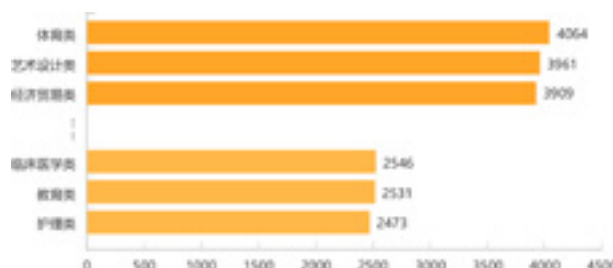


图 4 2017 届专科毕业生平均月薪最高的三个专业类和最低的专业类（单位：元）

薪酬最高 / 最低的专业：2017 届专科毕业生平均月薪最高的三个专业分别是航空服务（4403 元）、软件技术（4277 元）、营销与策划（4242 元）；平均月薪最低的专业分别是护理（2458 元）、医学影像技术（2415 元）、学前教育（2393 元）。

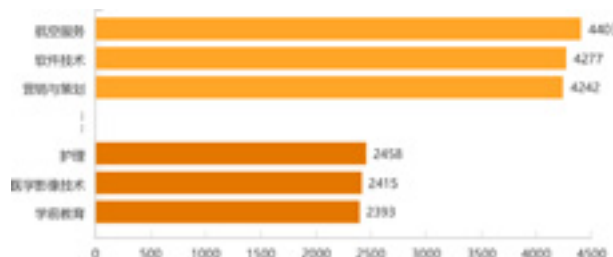


图 5 2017 届专科毕业生平均月薪最高的三个专业和最低的专业（单位：元）

2. 本科毕业生

薪酬最高 / 最低的专业类：2017 届本科毕业生平均月薪最高的三个专业类分别是计算机类（5000 元）、交通运输类（4601 元）、自动化类（4553 元）；平均月薪最低的专业类分别是中医学类（3348 元）、护理学类（3261 元）、口腔医学类（3255 元）。

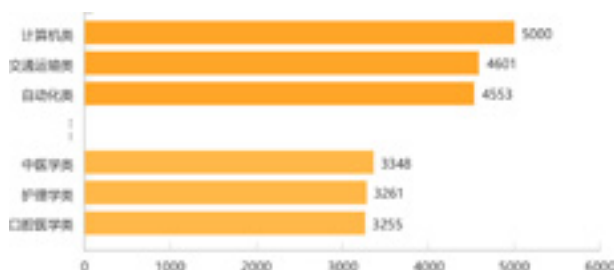


图6 2017 届本科毕业生平均月薪最高的三个专业类和最低的专业类（单位：元）

薪酬最高 / 最低的专业：2017 届本科毕业生平均月薪最高的三个专业分别是网络工程（5475 元）、光电信息科学与工程（5363 元）、物联网工程（5194 元）；平均月薪最低的专业分别是学前教育（3221 元）、临床医学（3159 元）、口腔医学（2914 元）。

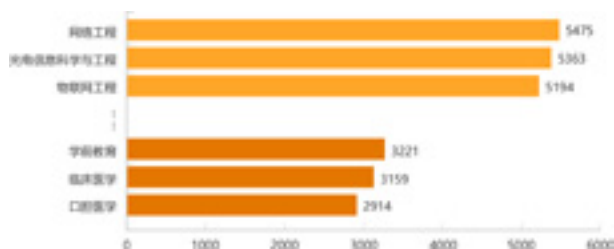


图7 2017 届本科毕业生平均月薪最高的三个专业和最低的专业（单位：元）

03 | 自主创业比例

1. 各学历毕业生自主创业比例

2017 届自主创业比例最高的是本科毕业生（3.37%），其次是专科毕业生（2.96%），自主创业比例最低的是硕士毕业生（0.99%）。2017 届专科毕业生和硕士毕业生自主创业比例均与2016 届（2.88%、0.75%）和2015 届（2.56%、0.60%）相同学历毕业生基本持平，本科毕业生自主创业比例高于2016 届（1.52%）和2015 届（1.20%）。



图8 2015-2017 届不同学历毕业生自主创业比例（单位：%）

2. 专科和本科毕业生创业比例最大的三个专业类

2017 届专科毕业生自主创业比例最大的三个专业类分别是体育类（8.26%）、机电设备类（8.06%）、表演艺术类（7.46%）。

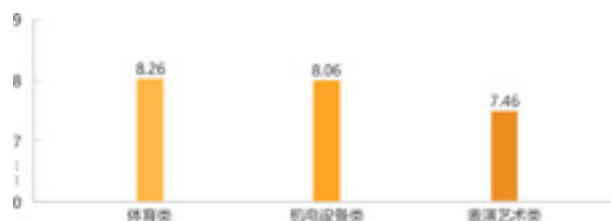


图9 2017 届专科毕业生自主创业比例最大的前三类专业类（单位：%）

2017 届本科毕业生自主创业比例最大的三个专业类分别是电子商务类（13.35%）、音乐与舞蹈学类（8.64%）、美术学类（8.35%）。

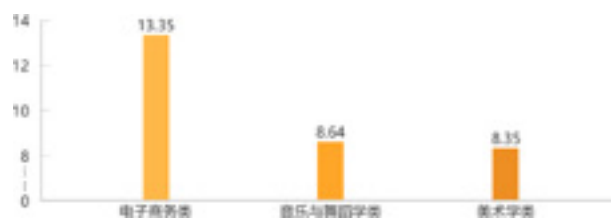


图10 2017 届本科毕业生自主创业比例最大的前三类专业类（单位：%）



高考改革全面推进，高校面临哪些挑战？

文 / 新锦成研究院 柏梓杨

2014年9月4日，国务院颁布了《关于深化考试招生制度改革的实施意见》，并指定浙江、上海两地承担试点任务。

2017年高考招生录取工作的圆满结束，也标志着新一轮高考改革试点的成功落地。这一轮高考改革，有效扩大了学生的学习选择权。如，浙江省新高考选考科目“7选3”共35种组合，彻底打破了传统非文即理的分科局限。

2018年，新一轮高考改革将扩大试点，有序铺开。

教育部部长陈宝生曾在十九大新闻发布会上提到，我国到2020年将全面建立新的高考制度，并表示这次高考制度改革是1977年恢复高考以来规模最大、涉及面最广、难度最艰巨的一次改革。这意味着，作为连接高中与大学的桥梁，“新高考”改革需要中学发力，同样也需要高校“给力”。

那么，对于高校而言，高考改革会带来哪些变化呢？

▲ 考试科目设置实行“3+3”模式，必考语、数、外，选考“7（或6）选3”。相比以往文理分科的传统模式，考生群体的知识结构与能力素养发生较大变化。选择的差异性和多样性，对大学教育教学提出崭新的要求。

▲ 取消批次和实行专业（类）平行志愿，强化了学生对专业的选择，学生由“选学校”变成“选专业”，高校品牌对招生的整体影响力相对弱化，优势和热门专业更“火”，弱势或冷门专业受到前所未有的生存压力。

▲ 高校招生录取的节点、过程、生态、要素等发生变化，招生录取工作不再有季节性而是贯穿全年，不再仅是个别职能部门的事，而需要多部门联动甚至全员参与，传统的招生理念和机制受到严峻考验。

由此，高校必须立足自身，找准目标定位和办学特色，以生为本，从科目设置、专业建设、招生体制、教学改革四个层面着手，积极响应高考改革，成为高考改革的领跑者。

科目设置

以选考科目的科学设置为抓手，引领高中学生知识结构和能力素养培养。

首先，高校要深入研究按专业招生还是按专业类招生，认真分析各自的利弊得失。按专业招生，相对比较明确，学校没有后续分流问题，学生填报志愿时也没后顾之忧，不用担心后续被分配进非志愿专业；按大类招生，有利于大学前期的宽基础培养，学生通过前期大学教育，也能更清楚地发现自己的真实专业意向。

其次,要认真考虑学生知识结构、能力素养和接受大学专业教育的内在必然联系,以此为基础,提出学生的选考科目要求。如,药学类专业可以把化学或生物作为专业选考科目,而理工科类大都应该非常明确地提出对物理科目的选考要求。

再其次,高校专业选考科目的设置,还应考虑对高中教育的引领。选考模式虽落实了学生的学习选择权,但也带来了选择的功利性,“趋利避害”心理是客观存在的。高校有责任通过专业选考科目设置,尽可能抑制这种功利性的选择,不能从生源的“量”与“分”上考量,助长这种功利选考。

专业建设

加强专业建设,提高招生的核心竞争力。专业是人才培养的平台,生源质量、培养质量和就业质量是衡量专业建设水平的核心指标。

首先,要明确专业设置原则,科学规范地设置专业,构建科学的专业体系。

其次,优化学科专业结构,调整院系设置和教学组织,建立和完善专业的准入及退出机制。根据生源和市场需求变化情况,适时调整和更新专业内涵,最大程度地改善专业同质化情况。同时,要处理好专业建设与学科建设之间相辅相成的辩证关系,发挥学科在专业人才培养过程中的基础性作用。

再其次,取消招生录取批次,生源竞争将更加激烈。高校唯有淡化身份观念,加强学科建设,办出专业特色,提升办学水平和社会美誉度,才能吸引更多、更好的生源。

招生体制

转变观念,探索建立与高考改革相适应的招生动员机制。

首先,高校应清醒认识到招生工作发生了两大“扩展”。一是,招生不再只是学校招生职能部门的事,而是向全校扩展,尤其是向专业院系传导,专家教授的作用和影响力愈加显现,因此,必须进行全校总动员。二是,招生从季节性向全天候扩展,生源的竞争不仅是在夏季录取时,而要看日常的功夫,平时的工作水准决定最终生源质量。

其次,高校招生要学会讲故事。简单的招生简章已无法满足社会的需求,要用讲故事的方式说出学校特色、优势、动人的亮点;要动员学校一切资源搭建讲故事的平台,要动用所有媒体媒介进行立体式宣传。

此外,高校要充分发挥教授、名师的人才资源优势,组织他

们走进中学课堂,用他们的个人风采、渊博学识感化和吸引学生,同时通过视频、微课等形式扩大辐射力度。

教学改革

首先,优化人才培养方案,改革传统的课堂教学模式。高校要结合专业特色和社会需求,平衡好通识教育与专业教育、理论教学与实践教学、宽口径培养与职业能力养成、对口按需培养与夯实拓宽学科专业基础的关系。

其次,改革课程体系,更新教学内容,探索微课、慕课、翻转课堂等新型教学模式,着力提高人才培养效果与社会需求的契合度。

最后,坚持因材施教的教育理念,尊重学生的学习选择权,注重学生兴趣、特长的发挥,注重学生共同基础上的差异性,探索学生多样化、个性化发展的有效路径。

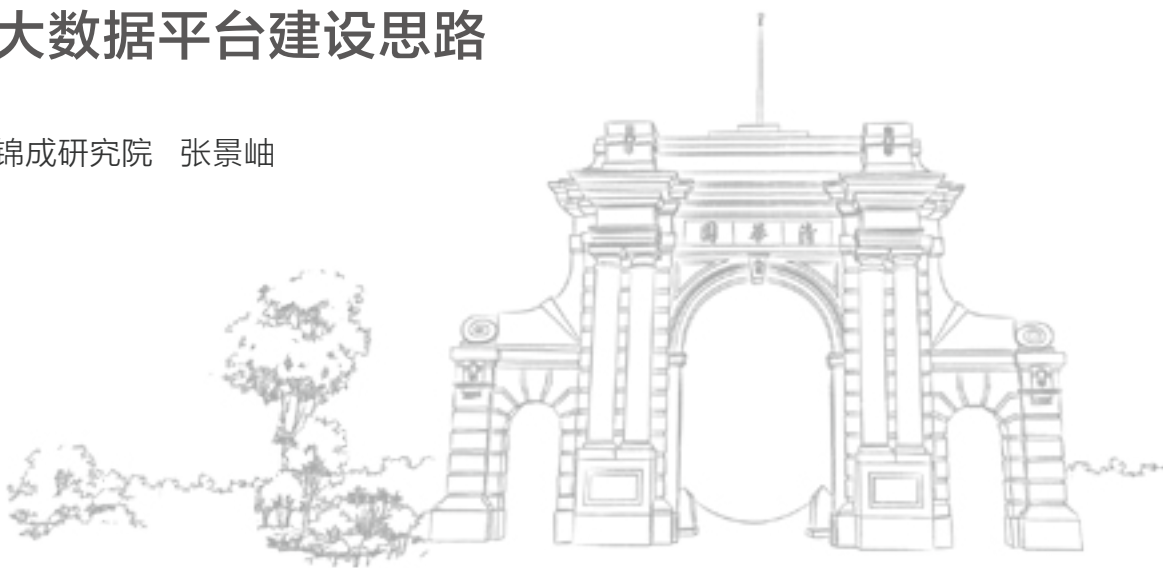
参考文献:冯成火.高校要做高考改革领跑者[J].中国教育报,2018



数据为基、评价为始，推进高校的内涵式发展

—— 高校内部质量保证体系大数据平台建设思路

文 / 新锦成研究院 张景岫



一，高校内涵式发展的社会环境和政策背景

中国的高等教育已经从规模扩张时代步入了质量提升时代。随着人口出生率逐年下降，高校招生规模的不断扩大，中国高等教育的毛入学率已接近 50%，高考录取率更是突破 90%。人口环境的变化和高等教育的发展，使得外延式扩张之路已接近尾声，内涵式发展成为中国高校的必然选择。

随着形势的变化，在过去几年里，教育主管部门陆续出台了各类政策，以推进高校的内涵式发展。简单概况而言，各类政策主要是从三个方面着手和发挥作用：

1 加强外部评价以促进质量提升

在评价机制上，实现“管办评”分离，提升外部评价的公正性和客观性。以新一轮本科高校教学水平审核评估和高职内部质量体系诊改为抓手，评价重点由基础条件转向质量结果，促进过程管理水平的提升。从工程教育专业认证开始，加强专业评价，融合 OBE 的教育思想，倒逼专业人才培养从社会需求出发，改进课程体系和知识体系。

2 招生制度改革以推进专业结构优化

规模扩张时代，增加专业数量以扩大招生规模是很多高校的

通常做法，因此造成的专业数量过多，专业划分过细，新专业开设缺乏论证等现象普遍存在，客观上造成了人才培养质量不高和就业难的问题。教育部以招生制度改革为切入点，变“选高校”为“选专业”，从源头上促进专业的优胜劣汰，以实现高校专业结构的调整和持续优化。

3 双一流建设打造顶尖名校

双一流建设的启动和实施，可以看作教育主管部门的重点已经从规模扩张时期的“抓达标”，转向内涵提升时期的“抓示范”。资源投入向一流高校和一流学科倾斜，集中力量提升国内高校整体水平的上限，实现在世界高等教育竞争中由落后到赶超，同时对其他高校起到示范和引领作用。

二，构建内部质量体系的必要性和挑战

在规模扩张阶段，针对高等教育的外部评价相对简单，主要侧重于基础办学条件的衡量，要求人才培养合规达标。在这一阶段，高校内部质量体系的重要度相对较低，主要的工作重点在于基础设施建设、提升师资数量、落实办学经费等。而在质量提升阶段，由于教育的质量相对于规模更加难以衡量，外部评价的体系更为综合，评价的维度更加多元，对于数据举证的要求更高。外部环境的变化，尤其是外部评价方式的变化，要求高校构建更



为先进和科学的内部质量保证体系，以持续实现内部质量的提升。

一般来说，内部质量体系的构建可以看作三个相互关联的层面：

1 是制度层面

质量体系由质量组织、质量过程和质量标准三个因素构成。质量组织是指管理质量的组织结构及人员安排，质量过程是指质量生成及监控的整体流程，质量标准是指衡量质量高低的整体标准以及各个质量环节的标准。无论组织、过程还是标准，在实际操作的层面，需要转化成为系列的规章制度，以帮助全体成员认知了解并贯彻实施。

2 是工具层面

质量体系的运行实施，需要一系列的管理工具的支撑。从课程评价表格到就业数据统计，这些工具在质量生成的各个环节中收集信息、跟踪结果、分析数据，从而让质量体系的落实有所凭据。随着现代信息化手段的广泛应用，众多高校已经在内部工作的各个方面逐步开展使用各类软件工具，以提高效率和准确性。

3 是数据层面

现代质量体系的建设和持续改进，离不开数据的支持。无论是反映高校办学基本情况的基础状态数据，各项业务工作中产生的过程数据，还是用于反映教师、学生、校友、用人单位等相关群体状况和评价的调研数据，都是质量体系不可或缺的组成部分。而如何将多种来源，多个部门，多种形式的打通并综合利用，则是众多高校在数据方面所面临的重要挑战。

从上述剖析中不难看出，高校构建内部质量体系是一项涉及众多环节的复杂系统工程，既需要内部人员提升水平和密切配合，又需要外部专业力量的支持和辅助。

三 构建高校质保体系大数据平台的一般思路及缺陷

在信息技术普遍应用的今天，构建高校质保体系大数据平台是构建质量体系的关键抓手。借助智能化平台，可以在数据分

析的基础上，对于当前的质量状况和存在的问题做出客观、科学的反映，从而帮助高校管理者发现关键问题、制定改进方案，监控改进效果、持续提升改进。

构建高校质保体系大数据平台的一般思路是：

1 完善各个业务系统

首先从高校内部各个部门使用的各类软件系统出发：对于缺乏信息系统支持的，建设信息平台；对于现有系统过时老旧的，进行更新或重新开发。各个业务系统要具备统一的数据接口，使之可以互联互通。

2 构建统一数据库

从各个业务子系统当中抽取数据，建立统一的数据库。数据库的建设要从管理的需要出发，数据库的结构要能够满足处理来自各个业务系统的大量、不同类别数据的需要。

3 建立决策系统平台

在统一数据库的基础上构建决策平台，建立关键监控指标，确立各项指标权重，开发数据分析工具。决策系统平台要能够做到自动数据处理、自动图表生成、多级权限管控、以便于各级管理者做出判断和决策。

能够看出，这种思路是一种自下而上的方式，符合一般的管理逻辑。然而，很多高校在探索采用这种方式构建智能决策平台的时候，却遇到了较大的困难的挑战。这是因为采取这种方式的障碍在于：1 业务子系统众多，水平参差不齐，软件标准不统一，逐一梳理和构建耗时耗力；2 构建统一数据库难以确定需要采集哪些数据，数据之间的关联性错综复杂；3 建设决策平台系统难以界定关键指标，难以确定需要采用的分析方法，难以确定需要展现的分析图表。

四，从评价开始，自上而下的构建智慧决策平台，推动内涵式建设

高校提升质量的内外部需求，都要求应用更先进的信息化工

具。然而自上而下的构建方式周期长、难度大，难以切实落地。换一种思路来解决这个问题，应该采用“自上而下”的方式替代“自下而上”的方式，用“先大后小”的方式替代“一步到位”的方式。

具体而言，与其逐一梳理打通各个业务子系统，不如先从高校管理的实际需求出发，构建支持管理决策的指标体系。这是因为数据在管理上的首要作用在于评价，而构建内部质量体系应首先从构建科学的内部评价机制开始。按照这种思路，可以分为三个阶段来构建内部质量保证体系大数据平台：

阶段一：建立高校管理的核心指标体系

找出高校的各项主要工作的核心指标点，按照全校、院系、专业的层级建立内部评价体系。这一核心指标体系的作用在于，可以客观、科学的反映高校各项重点工作的成效，主要的优势及重点的问题。同时，依托于这一指标体系，可以形成对于各个院系、各个专业的客观、科学的评价。

阶段二：根据指标体系的要求，进行数据采集

根据指标体系对于数据的需求，有的放矢进行数据采集。一般来说，需要采集的数据有三类：一，客观数据，侧重于反映办学资源和条件等基础信息；二，调研数据，侧重于反映就业质量、各方评价等结果信息；三，过程数据，侧重于反映教学管理、学生管理具体工作等过程信息。在指标体系的指引下，有效避免数据收集的盲目性。

阶段三：根据数据采集的要求，逐步完善各业务系统

在数据采集的过程中，可能由于一些业务系统已经过时，无法满足数据对接的要求。要解决此类问题，短期内可以通过数据导出等人工参与的方式；长远而言，则需要逐步升级各业务子系统，在各个子系统之间实现数据的互联互通。

按照上述思路构建高校质保体系大平台，主要优势在于：

其一，先从顶层入手，从管理需求出发，有的放矢的进行数

据收集和平台构建。可以少走弯路，大幅节约成本和缩短周期。

其二，不追求面面俱到，先通过核心指标抓住关键的管理问题，再逐渐深化和细化，从整体到局部，从宏观到微观，符合管理的一般规律。

其三，逐层推进，不求一步到位。既避免浪费、少走弯路，又可以从早期阶段就开始发挥作用，无需等待漫长的建设周期结束。同时，有助于全体教职员工的逐渐培养和形成质量意识，减少在管理升级过程中的摩擦和不适应。

依托这一新思路，新锦成作为服务于高等教育的第三方机构，已经开展了积极的探索：新锦成从第三方调研机构的立足点出发，设计了以调研数据为基础，覆盖高校主要工作的核心指标体系，并在此基础上开发了“星盘智慧决策系统”。将商务智能 BI 的概念引入高等教育领域，提出了教育智能 EI 的新概念，通过先进的数据收集、分析和呈现技术，从第三方调研的角度，帮助中国高校管理者高效、直观的评价内部各项工作以及各院系、专业的整体表现，发掘优势、发现不足、持续改进。

如果说审核评估、专业认证等外部评价更多的是用评价机构的尺子来量自己，那么星盘系统的宗旨则是帮助高校用自己的尺子来量自己。只有构建起了科学的内部评价体系，高校的内部质量体系建设才有了灵魂和方向；只有借助先进的数据智能工具，内部质量体系的构建才能够更加的科学和高效。





高校决策中心

Astrolabe Education Intelligence System

科学评价 | 质量监控 | 评估认证



星盘高校决策中心—首页



扫码抢先体验星盘
(9月15日 开启)

客服热线: 400 800 8001

高校内涵式发展的关键在于质量提升·质量提升的关键在于决策指挥的关键·决策指挥的关键在于数据智能

用数据做出科学评价

星盘——对各项工作、各个院系、各个专业的长效持续，客观科学，直观量化的评价机制

用数据做好质量监控

星盘——高校内部质量保证体系建设的重要载体

用数据迎接评估认证

院校评估、专业认证、高职质保体系诊改

星盘——评估认证诊改大数据平台

助力高校管理进入智能决策时代



打开希望之门：希望理论在生涯咨询中的运用

文 / 新锦成师资培训部 黄宁莺

希望理论在生涯咨询中的运用很广，在之前的文章中，我们介绍了当生活陷入困境，你可以用希望理论自救，今天，继续为大家分享提高希望感的 G-POWER 模型。

希望能让你有所启发。

美国心理学家 Snyder 提出了希望理论，认为希望感有三个相互关联的要素：

1、目标 (goal)

这个目标是有价值且具体的，指明了方向和终点；

2、路径思维 (pathways thinking)

就是要挖掘出各种可能来找到实现目标的路径；

3、动机思维 (agency thinking)

也就是必须要有动机才会去实践和尝试各种路径方法。

这三个要素体现在生涯咨询中，就是用于提高希望感的 G-POWER 模型。G-POWER 的意思是：

G (Goal) – 来访者的目标是什么？

P (Pathways) – 哪些路径能通往目标？

O (Obstacles) – 来访者选择的路径上有哪些障碍？

W (Willpower) – 能够一直激励来访者不断前进的动机是什么？

E (Election) – 来访者决定要选择哪条路径？

R (Rethink) – 反思之前的行动，重新评估之前的选择是否需要修正。

以最近咨询的一个个案为例。

来访者是一位想要再就业的全职妈妈 Amy，她有个两岁多的儿子。因为先生工作忙碌，双方父母的身体不太好，她只好辞职在家。

但从小生活舒适、未经生活磨砺的她，突然独自面对繁重的家务和带小孩辛苦，一时之间不知所措，无法承受。同时，想要重新进入职场的压力也让她倍感焦虑。

在咨询过程中，她不断重复的一句话就是：“我觉得自己就像生活在牢笼里，这样的日子什么时候才能到头啊？”

可以看出，这位妈妈的希望感是很低的。这种低希望感让她沮丧无望，也对自身再就业产生怀疑。

用希望理论的 G-POWER 模型，我们可以有一个很清晰的个案概念化思路。



1、和来访者一起确认她的目标（Goal）是什么。

Amy 一开始告诉我的咨询目标是再找一份工作，但经过不断的澄清后发现，两年内 Amy 并不打算再工作。让她感到焦虑的不是找工作，而是全职在家，对自己失去就业能力的担心。

所以，Amy 最终发现自己的目标是：两年内，带好孩子的同时，保持和增进就业力，不被甩出就业市场。

确认了这个目标后，Amy 大大舒了口气，目标从找工作变成了保持就业力，让她感觉清晰许多，也因此轻松不少。

2、那么，有哪些方法和路径（Pathways）可以达到这个目标呢？

Amy 在纸上头脑风暴了很多方法，比如：把孩子日托在父母家；请保姆；报读培训课程；与朋友交流；自学英语等等。

虽然写的方法很多，但在这个过程中，她一直眉头紧锁，不停摇头。刚才确定目标时的轻松已然不见。

3、可见，路径虽多，但每条路上都不易通行，这些障碍（Obstacles）是什么呢？

我请 Amy 把每条路径上的障碍都写下来。Amy 一边认真地思考，一边慢慢地写下她想到的困难。

这个过程中，我大多是在安静的陪伴，并适时表示关注。

4、既然有这么多障碍和困难，Amy 为什么还这么想做这件事呢？驱动她前进的动机（Willpower）是什么呢？

我问了 Amy 这个问题，她看着满满一张纸的障碍，沉思了一会儿后，很坚定地说：“也许以后会发生意想不到的事情，我不想失去独立生存的能力。失去就业能力会让我没有安全感，也让我觉得自己没有价值。”

所以，就业力带来的独立感、安全感和价值感是激励 Amy 坚持下去的动力。

5、明确了动机和目标，面对这么多路径和障碍，哪一条路会是 Amy 的选择（Election）呢？

这个问题似乎她之前就有过思考，很快就确定了“自学英语”的路径。这时，她的情绪又轻快起来，非常迅速地制定了自学英语的进度表和时间安排。

咨询结束后，她非常开心地感谢我帮助她理清了问题，确定了目标和路径，让她觉得生活有了希望。

我们也约定好，两周后再看一下她的计划实行情况。

6、两周后，我们如约见面，一起来反思（Rethink）之前制定的计划，看是否需要再做修订。

Amy 看起来比第一次咨询时轻松自信了很多。她很兴奋地告诉我，每天孩子睡着后，她学习一个小时的英语，做完全属于自己、通向未来目标的事情让她感受到了生命的价值。

机缘巧合，这个社区的妈妈们最近组成了一个故事妈妈联盟，她加入并准备给孩子们讲英文绘本，这让她觉得自己的生活重新有了期待和希望。

临别的时候，Amy 说：

“我觉得，我从那个笼子里出来了，我不知道以后会怎么样，但是我相信总有办法做到。”

G-POWER 的咨询模型，特别适合用在低希望感特殊群体的生涯咨询上，比如全职妈妈、残障人士、流动儿童和边缘青少年等。

通过这六个步骤，让他们看到自己的能力和价值，提高希望感。而在希望感提高之后，又会促发他们的动机和路径思维，从而更好地达成目标，形成不断上升的良性循环。



新时代下，我国高校职业生涯教育的发展方向

我们必须像敬畏宇宙一样敬畏生涯教育，因为它的难度是顶级的。

两位专门研究复杂性科学的教授 Zimmerman 和 Glouberman 提出了一种理论，将世界上的问题分为三类：简单问题、复杂问题和极端复杂问题。

简单问题是那些具有明确解决方法的问题。

复杂问题类似于把火箭发射到月球上这类问题，虽然有时候你可以将其分解为一系列简单问题，但却无法找到直接的方案。

极端复杂问题的一个典型例子就是生涯教育。

我国高校职业生涯教育的发展基础

现实职场证明，随着信息、科技、社会、文化的发展，以及职业分工细化、职业类型分化的特征日益明显，移动办公、家庭办公已成为现实，淘宝、微商等自由职业受年轻人推崇青睐，新兴职业如微博运营官、网店装修师、网游陪练等不断涌现。新环境、新形势下，职业生涯教育如何顺应这种变化，如何发展、革新理论与实践以适应这种变化，值得教育研究者思考。

（一）基于学生发展的职业生涯教育体系

职业生涯教育内涵经历了由学生服务向学生发展的方式转向，国际职业生涯教育理论也不断发展、完善，形成了一系列成熟的理论体系。职业生涯教育早期是一种以学生服务为导向的职业生涯教育范式，主要向学生提供职业信息、高校教育管理、培训就业技巧、联系实习单位等就业服务，关注的是学生能否成功就业。

学生发展理论一般有四种类型：个体与环境类理论、社会心理类理论、认知和价值观类理论、整合型理论。个体与环境类理论解释了校园环境和社会环境如何影响学生发展，强调环境与学生发展的关系，强调职业生涯教育应关注师生交往、师生互动、同伴交往、朋辈辅导、学习投入、社会参与对学生职业生涯发展的影响；社会心理类理论强调以社会学的视角考察和审视自我，并在此基础上进行职业生涯规划；认知和价值观类理论关注学生如何思考；提倡职业生涯教育应结合学生的认知能力和思维水平采用个性化的教育方式；整合型理论强调将人、环境、行为作为一个有机整体进行考量，职业生涯教育不仅要关注个体特质，如人格、兴趣、价值观、能力等，也要关注个体与环境两者如何互动、相互改变，还要关注个体的行动对生涯发展的影响。

（二）基于理论研究的高校职业生涯教育

教师要通过研究型教学，深化学生对职业生涯教育科学性与系统性的理解，激发学生探索职业生涯的好奇与热情，增进学生

的参与意识与主体意识，从而提高职业生涯教育的效果。并且，职业生涯教育教学本身也是一种学术研究。职业生涯教育从研究方法上看有质性研究、调查研究、实验研究；从研究序列上看，有纵向跟踪研究和横向比较研究；从研究范围上看，有个案研究和群体研究；从研究内容上看，呈现出研究对象的多元化和研究内容细化的特征；从理论研究热点上看，情境学习理论、特质因素理论、职业兴趣理论、生涯发展理论、社会认知职业理论、职业抱负理论是国际六大主流研究理论。

我国高校职业生涯教育在当代的发展方向

面对诸如无边界职业生涯和多变性职业生涯等新职业思潮的影响和冲击，大学生的职业价值观更多元，职业思想更具自我导向。因此，欧美发达国家高校的职业 生涯教育模式进行了深化改革，在教育对象、教育平台、教育关系等多方面体现了当代高校职业生涯教育的新特点。

一是教育平台的联动化。高等教育在政府、企业、社会和多维影响下，人才培养的理念、规格、目标和方法也发生了悄然改变。以创业型大学的创立发展为标志的高等教育“高深知识”通过与产业、行业、企业的结合带来了“经济产出”。这种人才培养模式的改变使得课程教学和实践教学从高校走入企业，从书本走向社会，从理论迈向实践。职业生涯教育顺应了这种教育模式的改变，从教育内容到教育形式再到教育领域和实践场所也都走出了校园，走向了产业。

二是教育对象的多元化。随着欧美国家高等教育从精英化到大众化再到国际化扩张，高校学生群体愈加多元，既有传统的全日制学生和日益增加的国际学生，也有半工半读的兼读生和接受远程教育的学生，学生群体的多元化直接导致了就业需求的多元化。

三是教育关系的市场化。一方面由于高校的人才培养质量直接接受市场的检阅，毕业生求职成功与否不再局限于所持有的文凭或所学的专业，雇主更看重的是毕业生的综合素质。另一方面，毕业生求职成功与否还受国际国内经济形势和相关产业发展形态的直接影响。

当前，我国高校职业生涯教育经历了从无到有、从课程选修到课程必修、从开展就业指导到建立职业生涯教育体系的发展过程，进行了一系列的实践探索。接下来，我们就以职业测评，职业推荐以及两个方面的转向发展为例，进行分析与探讨。

职业测评的探索与发展

职业测评共含十二项测评：MBTI、DISC、组织协调、创造力倾向、领导力、焦虑状态、九型人格、推理能力、情绪智力、职业价值观、职业兴趣。杂，而不乱。这十二项测评分成两类思维。所谓两类是“职业倾向类”和“能力素养类”，实际上就是回答两个问题：你想干什么？你行不行？所谓四维是指“职业兴趣、职业信念、求职健康和职业能力”。

基于特定算法的职业推荐的出现

基于一种特定算法的职业推荐，近年来，成为了推动了职业生涯快速发展的一大有利因素。

这个算法以霍兰德、MBTI等经典测评理论为定性研究的起点，在广泛参考了机器学习各类算法的基础上，主要使用聚类算法中的支持向量机（SVM）原理构建而成。该算法的可扩展性、可反馈性和迭代性非常好，使得研究者可以在后续的版本中调整SVM参数，并纳入贝叶斯网络、决策树/随机森林等优秀的算法思想。

基于这些研发技术的职业测评，可以根据学生对测评问题的回答，测量学生的能力、兴趣、爱好、价值观、潜力等等特质现状，又根据学生所学的专业、学校及学校特色与层次这些已知信息，再考察每一个职业对从业者或求职者能力、价值观、潜力等方面的要求，和从业者的主观感受和客观情况（如薪酬、专业、毕业院校），进行一系列运算之后，将人和职业进行匹配式推荐。

（一）方法转向：精品化、个性化、多元化

1. 精品化。精品化就是发挥品牌和质量示范效应，鼓励有深厚理论功底、有优秀教学评价、有个人专业特长的教师以开设职业生涯教育工作室的方式，引领高校职业生涯教育走精品化特色发展之路。

2. 个性化。职业生涯教育教学应根据个体接受职业生涯教育、咨询、辅导的要求、目的而采取不同的教学方法，如采取“一体两翼”“点面结合”“私人订制”相结合的教学方法。“一体两翼”是指职业生涯教育以高校教师校内教育教学与咨询辅导为主体，以企业行业与政府机关岗位实习、国内外其他高校访学交流为两翼的教育方法。

3. 多元化。在高等教育大众化背景下，多元化的生源结构使

得学生的学习动机和目标日趋多元。作为职业生涯教育工作者，我们必须以包容的价值中立态度，充分尊重学生的自我职业生涯选择，积极认同学生多元化的职业生涯价值追求，为学生开创不同职业生涯道路做好引导、咨询与服务工作。

（二）体系转向：专业化、系统化、规范化

1. 专业化。高校要加强师资的专业化建设。高校要鼓励教师将教学研究与职场实践结合，通过选派教师到企业、人才交流中心等相关部门挂职锻炼等途径，不断提高任课教师的实践教学能力。

2. 系统化。我国高校职业生涯教育所使用的理论大多源于西方，由于文化背景和传统因素的影响，一些适用于西方的理论未必适用于我国，如果一味地生搬硬套西方理论，结果可能适得其反。因此，我国在应用西方职业生涯理论体系的同时，应积极发展本土化职业生涯教育理论并使之形成体系便是当务之急。

3. 规范化。我国高校职业生涯教育体系应做好组织保障和制度保障工作。比如如何规划好职业生涯教育与心理咨询、创业教育机构的功能和职责分工，形成机构间的联动机制和整体效应。

（三）目标转向化：多样化、终身化、社会化

1. 多样化。高校要引导个体在职业生涯规划中树立自主学习意识，培养主体参与能力，有效整合个体人力资本、家庭资本、心理资本，积极培育社会资本和文化资本，达到职业生涯规划的最佳资源组合，提升个体的就业、创业竞争力。

2. 终身化。职业生涯教育的终极目标是根据个体对自我、环境及资源的元认识，通过职业生涯教育实践活动，充分调动个体的学习积极性和创新精神，有效激发其工作热情和创造潜能，达致个体职业价值、社会责任和自我实现的动态平衡。

3. 社会化。职业生涯教育目标的社会化是指职业生涯教育不能脱离社会而存在，职业或生涯历程都是在人与社会的交互中发生的。

结语

我们应努力打造高校职业生涯教育的系统工程，建立“政府倡导、高校认同、企业支持”的三位一体教育与服务模式，整合校内校外各种资源，引导校内的就业指导部门、学术部门和校外的企业、校友、社区等多方参与。我国高校职业生涯教育需进一步借鉴学习国外高校的职业生涯教育理念、课程设计与实施、教学模式与教学方法等影响教育效果的重要因素，引导高校职业生涯教育走向制度化和规范化。实现职业生涯教育与学术学习互相渗透、互相融合。



生涯GPS

助力高校就业教育进入精准定位时代



生涯规划课、就业指导课开了好多年，作用到底有多大？
千篇一律的教学内容和授课方式，能否满足本专业学生的个性需求？
多年不变的职业解读，和今天真实的就业情况有多大差距？

精准测评：

“职业倾向”+“职业能力”双核驱动，12项权威测评精准定位
---多项测评不再互相冲突，而是协调一致

精准分析：

综合分析班级测评数据，精准把握个性化教学方向
---教学方式不再千篇一律，而是因材施教

精准画像：

360度个人职业画像，“个人特质+能力成长”精准描绘
---测评结果不再冗长难懂，而是直观清晰

精准数据：

千万级毕业生海量真实数据支撑，数百个职业最新就业数据精准呈现
---职业解读不再陈旧过时，而是与时俱进

精准推荐：

“职业测评+数据智能”精准职业推荐，减少学生择业迷惘
---职业推荐不再笼统模糊，而是准确具体

精准操作：

微信小程序使用更便捷，对话式测评答题更有趣
---职业测评不再正襟危坐，而是简单有趣



“一流大学建设高校排行榜” 首次发布

文 / 新锦成研究院 郭峰

5月25日-27日，第二届世界一流大学和一流学科建设与评价论坛（以下简称“双一流”论坛）在杭州电子科技大学召开。

本次论坛围绕“双一流”建设与评价的主题，总结交流全国高等学校在“双一流”建设中所取得的经验和成果，共同探讨如何充分发挥科教评价在双一流建设中以评促建的作用，进一步推动“双一流”建设快速发展。

▲ “一流大学建设高校排行榜”首次发布，北大清华独占鳌头

近日，由杭州电子科技大学中国科教评价研究院（CASEE）、武汉大学中国科学评价研究中心（RCCSE）、中国教育质量评价中心和《中国科教评价网》联合研发的《中国大学及学科专业评价报告（2018）》正式发布。

该《评价报告》全面、系统、公正、客观地评价了中国大陆2621所大学的实力和水平，共评定出16类共计673个排行榜。

本次评价由我国著名情报学家和评价管理权威专家、国务院特殊津贴专家邱均平教授主持。

这是中国科教评价研究院（CASEE）在杭州电子科技大学成立以来，在“双一流”背景下发布的第一份评价报告，在指标体系中增加了不少与“双一流”建设有关的指标，数据来源更加广泛和更有代表性。除新疆大学外，其他41所世界一流大学建设高校都进入了前100强，如下表所示：

2018年世界一流大学建设高校排行榜

序号	建设高校名称	类别	在《评价报告》中的排名
1	北京大学	A	1
2	清华大学	A	2
3	浙江大学	A	3
4	武汉大学	A	4
5	上海交通大学	A	5
6	复旦大学	A	6
7	南京大学	A	7
8	四川大学	A	8
9	吉林大学	A	9
10	中国人民大学	A	10
11	中山大学	A	11
12	华中科技大学	A	12
13	哈尔滨工业大学	A	13
14	中国科学技术大学	A	14
15	山东大学	A	15
16	西安交通大学	A	16
17	中南大学	A	17
18	北京师范大学	A	18
19	同济大学	A	19
20	东南大学	A	20
21	厦门大学	A	21
22	南开大学	A	22
23	天津大学	A	23
24	大连理工大学	A	24
25	华南理工大学	A	25
26	华东师范大学	A	26
27	北京航空航天大学	A	27
28	重庆大学	A	28
29	北京理工大学	A	29
30	电子科技大学	A	31
31	西北工业大学	A	32
32	兰州大学	A	36
33	中国农业大学	A	42
34	中国海洋大学	A	55
35	中央民族大学	A	89
36	国防科技大学	A	未评价

序号	建设高校名称	类别	在《评价报告》中的排名
37	湖南大学	B	33
38	东北大学	B	34
39	郑州大学	B	37
40	云南大学	B	65
41	西北农林科技大学	B	74
42	新疆大学	B	142

▲ 全国“双一流”建设计划省域排名公布

2017年9月，教育部、财政部、国家发展改革委员会印发了《关于公布世界一流大学和一流学科建设高校及建设学科名单的通知》，正式公布世界一流大学和一流学科（简称“双一流”）建设高校及建设学科名单。

“双一流”建设是继211工程和985工程之后，国家在高等教育领域实施的又一项重大战略。“双一流”建设计划提出了到本世纪中叶我国一流大学和一流学科的数量和实力进入世界前列，基本实现高等教育强国的战略目标，引发了高校开展一流学科建设的热潮，高等教育综合能力的省域竞争愈演愈烈。

按照入选国家“双一流”建设计划的A类大学得10分、B类大学得6分，以及一流学科得1分的统计来看，高等教育的“双一流”竞争力排名如下表所示。

排名	地区	一流高校 A类数量 (x10分)	一流高校 B类数量 (x10分)	一流学科数 (x1分)	总分
1	北京	8	0	162	242
2	上海	4	0	57	97
3	江苏	2	0	43	63
4	湖北	2	0	29	49
5	陕西	2	1	17	43
6	湖南	2	1	12	38
7	广东	2	0	18	38
8	四川	2	0	14	34
9	天津	2	0	12	32
10	浙江	1	0	20	30

国家“双一流”建设计划中省域地位分析

从中国科教评价研究院《高等教育强省发展战略与政策研究系列报告》的监测数据看，浙江在全国“双一流”建设总体布局中优势不明显。

从目前浙江高校在全国“双一流”建设计划的高校和学科分布来看，浙江高等教育的“双一流”竞争力居于全国第10位，与浙江高等教育的整体竞争力不相匹配，也与浙江的经济发展（GDP居全国第4位）不相适应。

浙江大学有18个学科入选一流学科，位列全国第三。浙江大学在浙江“双一流”布局中占据绝对优势，其中，农学、管理学学科优势明显。此外人文社科类学科建设是浙江一流学科建设的短板，可能成为浙江高校一流学科建设的突破点之一。

从一流学科所属门类的全国分布来看，人文社会科学的总量及所占比例远远低于理工科的总量及所占比例。然而，在哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学6个学科门类中，浙江高校无一个学科跻身一流学科建设计划。

施一公：希望 10 年后西湖大学达到加州理工规模

文 / 新锦成研究院 郭峰

近日，施一公在演讲中描绘了西湖大学未来的发展目标：

西湖大学定位是“小而精、高起点、有限学科”。希望 10 年以后西湖大学有 300 位教师，基本达到加州理工的规模。希望在 5-10 年以后，一大批杰出的青年科学家可以在西湖产生，一批世界性科研成果在西湖大学诞生。

▲ 私立大学也可以追求卓越

在报告中，施一公不忘回望老东家清华大学及其担任过院长的生命科学院。其实，正是 2011 年从美国回来后的 6 年时间里，施一公获得了从一个生物学家到科研管理者、直至高等教育管理者的经验积累。

“建国以来，尤其是改革开放 40 年以来，中国的高等教育取得了巨大的进步，我们从建国初期的文盲率高于 90%，到今天高等教育高度普及，在世界上创造了一个奇迹。无论数量还是规模，中国已经是高等教育的大国，而且正在稳步迈向强国。”施一公说。

根据泰晤士《高等教育》世界大学 2017 年声誉排行榜，包括香港、台湾在内，中国一共有 10 所大学跻身世界百强，清华、北大、浙大、复旦、上海交大和南京大学进入百强，清华、北大更是进入前 20 名。“尽管社会各界对排名指标、排名结果有各种热议，但大家都相信中国的高等教育的确在由大变强。”

在美国和清华大学的科研和执教经历，让施一公看到了这些年中国高等教育的迅猛发展，更看到了打造高质量民办高等教育的契机。

80 年代以来，虽说国内民办高等教育发展迅猛，但是比起同期公立高等教育，民办高等教育仍然处在规模较小、发展不足，且多为偏重就业的职业技术教育；相当一批民办高校是盈利性的，这与美欧等高等教育发达国家形成鲜明对比。

“以美国为例，美国高等教育在过去 200 多年中形成一个鲜明的特点，就是公立大学保证公平，私立大学追求卓越。当然这里并不是说公立大学不追求卓越，而是优先保证公平。”

正是在这样的理念下，美国产生了诸如哈佛、耶鲁、洛克菲勒、麻省理工、斯坦福、加州理工、霍普金斯等等著名的一大批追求卓越的私立大学。

比如，洛克菲勒大学成立于 1901 年，在过去 117 年的历史中产生过 25 位诺贝尔奖获得者，教师从来没有超过过 100 位，现在规模稳定在 75 位左右。加州理工成立于 1891 年，建校以来有 66 位诺贝尔奖获得者。斯坦福大学成立于 1891 年，建校以来产生 67 位诺贝尔奖获得者。





值得注意的是，美国私立大学和美国公立大学在公益性方面几乎没有任何区别，它全方位服务于美国的国家利益，也服务于社会和全球。同时美国私立大学得到政府支持，其运行经费绝大部分来自联邦政府。

“我一月份到美国霍普金斯大学考察，校长见面时他告诉我，霍普金斯去年的预算绝大部分来自于联邦政府的投入。他说，我们比美国大部分公立大学得到的政府支持多得多，我们对美国社会的贡献也比公立大学多得多。这是非常有意思的现象，值得大家思考。”

当然，美国的很多著名高校动辄有着上百年历史，特殊的科技文化背景，两次世界大战美国经济的迅速崛起，以及全球科技教育精英不断涌入，所有这些因素的综合作用方才成就了当今美国领先全球的高等教育及创新能力。

▲ 西湖大学是新时代高质量发展的产物

顺着这一发展逻辑施一公看到，经过 40 年改革开放及社会财富的积累，随着中国经济走向转型升级，在公立高等教育做大做强同时，中国民办高等教育开始进入快速发展期，已经迎来追求高质量发展的新时代。

2016 年 11 月 7 日，十二届全国人大常委会第 24 次会议，通过了《关于修改中华人民共和国民办教育促进法的决定》。

根据修订后的《民办教育促进法》第 46、47 和 51 条，政府对民办教育分类管理，尤其对非盈利性的民办学校与公立学校同等对待，给予大力支持和法律保障。

2017 年 1 月 18 日，国务院发布了简称“国务院 30 条”的《关于鼓励社会兴办教育、促进民办教育建设发展若干意见》，也是着重于分类管理、公益导向。

“西湖大学的创办应该说确实是新时代的产物，占据了天时、地力、人和。

‘天时’就是中国经济的发展。科教在国家发展中的核心作用，社会和百姓对优质高等教育的渴求，国家政策的大力支持，都为新型大学创办奠定了条件。

‘地利’就是杭州这样一个历史文化名城开放的心态，开放包容的社会和政治风气，特别是新时代的健康发展。

‘人和’则是改革开放 40 年来中国在海外储备了一大批顶尖科学家和优秀学者，为创办新型研究型大学提供了人才储备。

同时，海外的高端人才也具有强烈的回国报效祖国的愿望。在这样一个前提下，非盈利性社会力量举办国家重点支持的西湖大学便应运而生。”

施一公说，西湖大学不同于许多已有的大学，是校董会领导



下的校长负责制，是公众民办。其定位是“小而精、高起点、有限学科”。希望10年以后西湖大学有300位教师，基本达到加州理工的规模。希望在5-10年以后，一大批杰出的青年科学家可以在西湖大学产生，一批世界性科研成果在西湖大学诞生。

西湖大学初创阶段以培养博士生为主，聚焦科学技术，发挥世界级教育的作用，培养优秀拔尖人才。因为“小”，一开始只能聚焦有限的学科和科学技术，10年内只设立理学院、工学院、生命学院三个学科，今后视情况再发展其他学科。

▲ “西湖一期”19位博士生已于去年9月入学

为了创办西湖大学，2016年12月10日，在杭州市和西湖区三级政府的支持下，作为西湖大学主体依托的“浙江西湖高等研究院”成立，之前在2015年成立了西湖教育基金会，开始西湖大学的创办筹集善款。

今年年初，西湖大学得到教育部正式批准设立，并将于今年10月20日在杭州举行成立盛典。

据施一公介绍，西湖大学“云栖校园”2017年投入使用，占地66亩，拥有7栋大楼，10万6000平方米，可以让2500位科研工作者在这里学习工作，开展科研活动，并可容纳1000位左右的博士生住宿。“云谷校园”规划设计完成，一期建设1495亩，首期校园可容纳300位教师和5000位学生。

“有了大楼还得有一流的师资。西湖大学面向全球，目前已经接到将近4000位申请人，从中选择将近200位在杭州面试。目前已经签约了50位教授，近30位教师在西湖大学已经入职。首批19位博士生已于去年9月入学，我们把他们叫做‘西湖一期’，西湖二期130位博士生将在今年9月入学。”

据介绍，西湖大学的办学经费来自两个方面：一方面是国家支持，包括省、市、区三级政府，另一方面来自西湖教育基金会。

西湖大学的创建和发展离不开社会力量，西湖大学创建之初得到了“千人计划联谊会”和“千人计划”专家的慷慨捐赠，没有他们的捐赠就不会有西湖大学第一步的初创。同样，没有创始捐赠人、没有社会力量的投入，就不会有西湖大学的今天。从创办初期截止到5月中旬，西湖大学已经有28位创始捐赠人，他们用他们的行动诠释了对教育的伟大情怀。

施一公动情地说，“这里面有7位是浙江的企业家。我是河南人，有9位我的家乡父老乡亲成为创始捐赠人积极支持西湖大学的创建，还有12位不是浙江也不是河南的企业家对西湖大学慷慨捐赠，我很感谢他们。”

“抢人大战”之下：820万高校毕业生如何选择？

文 / 新锦成研究院 郭峰

又迎一年“毕业季”，820多万高校毕业生将走出校园，步入社会。

在各地争相引才的“抢人大战”中，毕业生的就业创业选择会受到什么影响？对毕业生来讲，该如何选择自己生活发展的城市？

01 | 就业创业“礼包”！ 20余城掀“抢人大战”

高校毕业生的就业问题一直被社会所关注。

今年3月，人社部印发了《关于做好2018年全国高校毕业生就业创业工作的通知》。通知要求，各地要坚定不移把政策落实作为今年高校毕业生就业创业工作的主线。将高校毕业生就业创业政策与经济政策、引才引智政策有机结合，多渠道开发适合毕业生的就业岗位。

除了国家层面给出的政策保障，多地掀起的“抢人大战”也给毕业生送上了一份“大礼包”。

满足相关要求即可落户、租房买房都有优惠、高额的就业创业补贴……

南京、西安、武汉、成都、石家庄等20多个城市纷纷给出相关优惠政策，城市“抢人大战”也成为今年毕业季一道独特的风景。

以武汉为例，除了毕业能落户、买房租房有优惠的“标配”外，2017年10月，武汉市人社局等部门还公布了武汉市大学毕业生在汉工作指导性最低年薪标准。其中专科生每年4万元，本科生每年5万元，硕士研究生每年6万元，博士研究生每年8万元。

这样的引才力度可谓效果明显。据媒体报道，官方数据显示，2017年，13.96万大学毕业生落户武汉，同比增加535%。

在多地掀起“抢人大战”的背景下，今年，高校毕业生该做何选择呢？



02 | “抢人大战”中，毕业生该做何选择？

来自河南的一名学生，是北京邮电大学即将毕业的一名硕士研究生。他自己找工作比较倾向于长三角地区，因为本科曾在那边就读，很喜欢当地的生活文化氛围。

“如果北京上海有特别好的机会我也不会放弃，但我更想去长三角的新一线城市发展，南京、苏州、杭州都不错。”在魏宏岭看来，这些城市发展潜力大，生活环境好，还有“抢人大战”带来的一系列政策优惠。

“户口是一件大事。”北京的落户难度比较大，与其一直做“北漂”，不如选择一个自己喜欢的城市并尽快站稳脚跟。

据媒体报道，根据南京市人社局的数据，2018年一季度首次在南京办理就业登记并参保的10.5万各类人员中，大专及以上学历人数6.9万人，占66%，同比增长27%，其中外地大学生占八成以上。

下面将针对大家毕业工作后对工作所在城市的“去留”问题，给一些简单的指导，希望能够帮助到当下还在为选择工作城市而烦恼的朋友们。

03 | 毕业后选择工作城市要考虑

问题：

一是未来工作及发展情况，比如说收入如何等；

二是那个城市的生活状况如何，比如说上班坐车方便与否；

三是其他一些家庭和朋友的因素，比如说离家远不远，有没有朋友在那里，等等。

这就是我们先要考虑的最大决定性因素。中国自古以来讲究关系，特别侧重社会关系家庭背景，所以一个地方的家庭成员多少、人脉是否广泛、经济基础是否雄厚也就是“根基”是否牢固，成为了你在此是否能生活和工作得如鱼得水的最大原因。

现实一点的话，如果你是个单身男女，这个因素将会是你在相亲中被对方考察的最大内容，其他诸如工作是否好、薪水是否高以及身高、体重、长相、年龄、生活习惯等等，都将让位。尤其对于男青年，包括女方的父母、亲戚、朋友、介绍人以及她本身，最关心的也主要就是这个。

你的父母、兄弟、姐妹是做什么的，你家有几套房子，开什么车子，在当地名声如何等等，这是大家都想知道的。这些分支中只要你有一点比较突出，那么连楼下的保安出



租车里的司机甚至超市里面收银的阿姨都会对你另眼相看，更不要说你未来的丈母娘了。

而我们大多数人都是和权贵攀不上直接关系的，世人的目光第一个就盯到了房子上。这是为何？因为房子最贵。你有一套房子那么在一二线城市大致就是 200 万上下的资产，对于应届生来说没几个年的积累是买不起的。既然现实如此，那我们就应该做个准确的判断，省得不撞南墙心不死。我们曾经年少，父母长辈一次又一次的跟我们说“千万不要明知山有虎偏向虎山行”，其实是有道理的。但关键就看你是否有打虎的手段，这里的手段不是指的你是否有武松的体格或者功夫，而是讲打死或者制服老虎的方法。

其实有很多方法可以规避或者至少减轻社会因素对我们在一个城市是否去留问题上的影响。

1、异地就业的基本法则

在市场经济大潮中如果你不是做公务员的话，异地就业有个基本原则：不要去经济实力跟家乡差不多或者相差不大的城市就业。

说得具体点，没有必要从二线城市跑到一线城市去工作，同样三线跑到二线也没有必要，而四线小县城跑到上海深圳去，则是比较明智的。相反，中部大城市武汉的人不远千里跑到华南惠州的台湾企业里面打工并想在当地成家立业，实在不是明智之举。如果逆流而动，则不但失去了之前家庭和自己在家乡的大量社会关系，而且因为收入上的差距过小而不值得。

视线再扩展一下，对于想去国外留学以及一直想去国外工作的职场人士来说，如果你来自国内一线城市现在想去香港落地生根也需要想清楚成本上是否值得。如果你是北京人去日本东京工作，是上海人跑到欧洲穷国西班牙葡萄牙去就业。抛开政治因素，单从职场发展来说，去留的优劣抉择已经显而易见。所以在刚刚选择工作的时候就要对将来的城市做出明确的判断，是否值得待下去，你要很坚决地去取舍。

2、要想方设法解决落地生根的问题

这其中最重要的就是房子，你要对房价的本质有个清楚的认识。也许一两年内的涨跌不容易把握，但是大势你要判断好。早买房子是你的一个明智选择，尤其是在你无房可住的情况下。当然，刚开始工作的薪水自然不会高，所以你要拓展你的思维，利用你的一切资源来尽早在就业城市买房子。

这里的方式有多种，问父母亲戚先借得部分现金，取得男女朋友父母亲戚朋友的支持，研究当地高低房价的地域特征，利用好首付后公积金以及商业信贷的规则和优惠政策，选择郊区的低单价或者市区的小房子，建立在未来五年自己可预见收入和还款能力上的信用卡消费还贷等等。这不是忽悠大家去买房，而是利用你的资源增加你在就业城市定居的砝码，否则眼看机会错过，最终离开才成为了自己不得不承受的痛。

如果自己家就在工作的城市，那么它能够大幅的降低生活成本。比如说房租问题，等等。

3、建立大量的社会关系

人的一生中，大多数社会关系是自己开创的，而绝不是父母或者亲戚给。所谓在一个地方落地生根，工资和房子算是落地，建立起当地的社会关系并培养壮大，这才是生根。

突然出现急事却无人可取得帮助，这就是没有社会关系的写照。当然，你与朋友的关系应当是互助的，在今后就业跳槽婚恋嫁娶买房买车等等很多事情上，双方都需要帮助。这就是社会关系的积累，在中国某个地方生根发芽的不二法则。因此在有朋友的城市工作，相互之间才会有一定的帮助。

4、职业发展

职业发展的需要是我们选择就业城市以及之后决定去留的另外一个主要因素。

首先考虑最能帮助你事业发展的城市。

如果在读书所在地参加工作，是有一定的优势，因为你对这个城市已经有了一定的了解。

如果你想考取公务员或者进事业单位，那自然要偏重于家乡或者自己学校所在城市。

如果你想从事或者正在从事猎头工作，每天都在为大大小小的外资民营公司寻找合适的人才，这显然要在比较发达的城市，特别是职业经理人市场需求多的城市。

比方说国内的一线以及现在的某些外企比较多的二线城市，如果你想去三线城市甚至是四五线的县城去做个猎头，其机会是十分渺茫的，你连找个猎头公司都异常困难，就业则自然举步维艰。

如果你想从事外贸工作将来在其中有大的发展，那去沿海城



市则是再清楚不过的事情。

如果你想从事的是金融类工作，那么北上广深这样的大城市则是你最好的选择。

然后再与自己的职业相结合来做出就业城市的选择。

如果你想先工作几年然后自己开个小厂创业，那么去中国民营制造业最发达的浙江先工作磨练一下，然后再选择对小企业有优惠政策的地方创业则是个好路程。

如果你博士毕业却偏要找个小县城工作，那只能是自讨苦吃。

如果你是个海归并已经在国外工作多年现在想回国工作定居，则基本要去北上广深这样的大型外资企业比较多的城市，否则不但工作难找，并且你的年薪可能还不到你以前一个月的收入，足够让你肠子都悔青了。

分析自己适合去什么类型的城市

1、北上广深一线城市。

这些城市的工作收入水平相对比较高，机会比较多，空间比较大。但是竞争比较激烈，在一个职位上竞争的人很多。而且生活和时间成本也比较高，所以留下生活比较困难。但是，以后回

去二三线城市工作是具有明显优势的。

2、二线城市。

在这里的工作收入水平要根据行业的实际发展情况来确定，比如说IT行业，在南京和成都的情况就比较高，在石家庄和长沙的就比较低。但是，生活成本也比较高，虽然比一线城市较低，但是也居高不下，比如说房价都比较高。如果希望总体上希望工作比较平稳的话，可以考虑在二线城市逐步立足。

3、三线城市。

在这些城市工作压力小、空间小，虽然工作收入少，但是生活比较容易和简单。如果你希望自己的生活平稳一点，可以考虑去三线城市。

毕业以后选择那个城市，取决于自己对工作和生活的期望，对未来的发展有什么期望，然后针对这些情况进行判断。



四大关键词：2018 年高校招生政策有哪些变化？

文 / 新锦成研究院 柏梓杨

要点提炼：

- 1、各高校高考招生录取趋严，多类考生取消加分。
- 2、多所高校新增招生专业，且均与当前国家重大发展战略紧密结合。
- 3、在“211 工程”院校中，已有一半多的高校实行了按大类招生，大类招生渐成趋势。
- 4、国际化、国际视野人才培养引关注。

又是一年高招季。

来自教育部的数据显示，2018 年全国高考报名考生人数达到 975 万人，比去年增加 35 万人。

新高考背景下，各高校招生政策有何变化？新增哪些招生专业？在人才培养上又有何亮点？一起来看。

01 | 多类考生取消加分

严格，无疑是今年高考招生的首要关键词。

3 月，教育部印发《关于做好 2018 年普通高校招生工作的通知》，规定全面取消体育特长生、中学生学科奥林匹克竞赛、科技类竞赛、省级优秀学生、思想政治品德有突出事迹等全国性高考加分项目。

禁令之下，今年各地各高校高考招生录取趋严，多类考生取消加分，违纪舞弊惩处力度更大。



▲ 北京

北京市进一步规范和调整高考照顾加分政策，从今年起，省级优秀学生，获国家二级运动员以上称号的考生，思想政治品德方面有突出事迹者，全国中学生学科奥林匹克竞赛全国决赛一、二、三等奖获得者等 5 类考生不再进行高考加分。



▲ 新疆

新疆教育考试院 4 月发布的《自治区 2018 年普通高等学校招生工作规定》中提出，2018 年起，新疆也将取消部分奖励性加分政策，其中包括全国中学生奥林匹克竞赛全国决赛一、二、三等奖者；在国际科学与工程大奖赛或国际环境科研项目奥林匹克竞赛中获奖者等。



▲ 江西

2017 年 10 月，江西省就提出，在 2018 年的高考中取消 2015 年 1 月 1 日后获得的体育特长生、中学生学科奥林匹克竞赛、科技类竞赛考生的高考加分资格。

严格背后，也有脉脉温情。

今年 3 月，教育部发布《关于做好 2018 年普通高校招生工作的通知》指出，各地各校要完善招生计划管理，合理编制分省招生计划。继续实施“国家支援中西部地区招生协作计划”，进一步提高中西部地区及人口大省高考录取率。

同时，通知指出，中央部门所属高校要积极履行促进入学机会公平的社会职责，加强对各地人才需求的分析预测，严格控制属地招生计划比例，合理确定分省招生计划，向重点高校录取比例相对较低的省份倾斜。

在取消多类考生加分政策同时，北京市今年增加一项高考照顾政策，公安英模子女报考高校，在与其他考生同等条件下优先录取。

02 | 新增专业结合 国家发展需要

服务国家战略和地方经济社会发展，高校人才培养至关重要。今年多所高校新增招生专业，且均与当前国家重大发展战略紧密结合。



▲ 北京林业大学

北京林业大学今年为美丽中国建设新增两个专业方向：一个是以绿色发展方式为导向的专业方向“野生动物与自然保护区管理（森林康养方向）”，一个是绿色生产方式为导向的专业方向“林产化工（生物质能源科学与工程方向）”。



▲ 北京工业大学

北京工业大学今年新增了纳米材料与技术 and 机器人工程专业。这两个新增专业都是工科专业，也是现在社会经济急需的交叉复合专业。纳米材料与技术将在材料类（实验班）进行招生，机器人工程将作为一个单独的专业进行招生。



▲ 对外经贸大学

对外经贸大学今年新增了两个国际组织人才基地班和量化金融实验班招生专业。

国际组织人才基地班向国际组织以及为我国国际发展事业和跨国公司提供专业人才储备。

量化金融实验班培养能够在量化投资、金融产品设计及定价、风险管理、金融资产管理等领域进行创新研究和实务工作的国际化高素质应用型人才。



▲ 江南大学

江南大学今年新增药学本科招生专业，优化了健康中国战略所对应的专业群。该专业结合生物制药特色，已成为江苏省乃至全国培养制药行业高层次人才的重要基地，现新增本科培养类型，与原有的硕、博研究生形成了一体化人才培养体系。

此外，该校还将面向“健康中国”战略所涉及的食物、生工、环境等领域专业给予招生政策上的倾斜，比如在自主招生专业设置和优惠等级、选考科目要求以及招生计划等方面均有所调整。

03

大类招生和 培养渐成趋势

高考改革的框架之下，越来越多大学开始实行大类招生，目前在“211工程”院校中，已有一半多的高校实行了按大类招生，大类招生渐成趋势。



▲ 北京语言大学

北京语言大学今年以“计算机类（计算机科学与技术、信息管理信息系统、数字媒体技术、计算机科学与技术、语言智能与技术实验班）”的形式开始大类招生。

该专业在大一不分专业方向，课程体系中不仅有计算机科学的核心基础课程，而且加入语言学等文科课程，以及人工智能、语言信息处理等专业特色系列课程，让学生在学习、实践过程中，寻找自己真正适合的专业方向，让学院的学科特色变成培养人才的特色。

从大二开始，充分尊重学生的专业意愿，实行双向选择制进行专业分流。



▲ 北京航空航天大学

北京航空航天大学将传统的70个本科招生专业按照学科门类归并为工科、文科、理科3科4大类招生专业。

这给予了学生充分了解大学、了解专业的时间，避免了高考时填报志愿的盲目性，实现从“家长选专业”到“自主选专业”的转变。

同时，此举提高了大一学生的学习动力和专业学院的办学积极性，更加符合当前学科交叉、专业界限淡化的高等教育改革趋势，符合一流高校的本科人才培养发展方向。



◀ 中国人民大学

中国人民大学针对2018级开设“人文科学试验班”，试验班整体制定培养方案，打通专业选修课程，并给予学生入学及一年后两次自主选择学院和专业的机会。学有余力的学生在完成主修专业学习的同时，可根据其他专业副修方案，完成副修专业学习，并获得副修专业或学位证书。

而录取到类专业后考生将如何学习，这是大类招生培养政策里的核心问题。

04 | 国际化、国际视野人才培养引关注

从“一带一路”倡议到“双一流”建设，随着经济全球化日益加速，高等教育的国际化势在必行。今年高招中，更具“国际视野”的人才培养模式成为不少高校打出的一张“王牌”。



▲ 清华大学

培养具备全球胜任力的人才一直是清华大学人才培养的重点。

该校重点建设了一系列国际化办学项目，包括苏世民书院，与伯克利大学合作的清华－伯克利深圳学院等。学校拥有全英文授课课程近 500 门，全英文研究生学位项目 25 项，联合培养双授联授学位项目 46 项，与全球 50 个国家的 280 所大学签署校际合作协议。



▲ 北京航空航天大学

在国家外国专家局和教育部的“高校国际化示范学院推进计划”的支持下，北航成立国际通用工程学院，采用国际先进的管理模式及培养模式，全球引进师资，全英文小班授课，双导师、精英化培养，走完全国际化之路，以工科试验班类（国际通用工程学院）招生。



▲ 北京师范大学

目前，北京师范大学与 200 余所国外高校开展人才培养合作，去年赴境外学习交流学生 3400 余人次。具有境外学习经历学生占全校近 53%。

为拓展学生国际视野，该校与美、加、英、德等国家知名高校签署一百余项校际交换生项目及近 80 项院级交换生项目。



▲ 北京中医药大学

北京中医药大学中药学下设时珍国药班计划，旨在培养具有国际视野及高水平中医药研究能力的中药学专业精英人才。

中药学专业学生在四年本科学习过程中，择优考核，考核优秀者本科毕业后可申请进入海外培养平台学习，学习期满且成绩合格后回国攻读博士学位。

教育部：以部省合建模式支持中西部 14 所高校发展

文 / 新锦成研究院 郭峰

日前，教育部在京召开支持和提升中西部高等教育发展座谈会，部署启动部省合建工作。教育部党组书记、部长陈宝生出席会议并讲话。

会议强调，要通过部省合建这一新的机制和模式，在尚无教育部直属高校的省份，按“一省一校”原则，重点支持 14 所高校建设。





▲ 14 所高校包括：

河北大学、山西大学、内蒙古大学、南昌大学、郑州大学、广西大学、海南大学、贵州大学、云南大学、西藏大学、青海大学、宁夏大学、新疆大学、石河子大学。

▲ 教育部长陈宝生指出：

采用部省合建模式支持中西部 14 所高校发展，是深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神的重要举措，是中国特色社会主义制度优越性在教育领域的体现，是新时期高等教育改革发展的创新和探索，对于进一步解决我国高等教育发展不平衡不充分问题、进一步提高中西部高等教育水平，具有深远意义。

▲ 教育部长陈宝生强调：

部省合建支持中西部高水平大学建设，是在深入总结前期中西部高等教育振兴计划、中西部高校综合能力提升工程等政策实施成效，并充分考虑地方高等教育发展实际需求的基础作出的重大决策部署，这既是中央要求，是地方和高校需求，也是百姓诉求。作为教育部 2018 年第一个“奋进之笔”，一定要把好事办好。

一是支持举措体现合力，在不改变现有隶属关系和管理体制基础上，发挥部、省、校和支援方的作用。教育部将会同有关部门，参照教育部直属高校模式对合建高校的发展予以指导支持，在学科专业建设、科学研究、师资队伍建设、考核评价、对外交流合作等方面与直属高校同等对待。各省要强化重点支持，形成上下合力。

二是发挥合建高校内在动力，推动其在大学制度建设、学科专业建设、人才队伍建设等方面改革创新，成为区域高等教育发展的领头羊，高等教育改革的排头兵。

三是选优配强合建高校领导班子，将合建高校领导班子成员、

校级后备干部列入直属高校干部培训计划。

四是坚持“一地一策、一校一案”，精准施策，指导合建高校做好发展规划，尽快形成优势特色，打造推动区域发展的新引擎、高等教育发展的新高地，并为打赢脱贫攻坚战作出应有贡献。

▲ 教育部长陈宝生希望：

各地、各合建高校抓住机遇，进一步提升办学水平，进一步增强服务国家和区域重大发展战略的能力。

一要坚持社会主义办学方向，坚持走以质量提升为核心的内涵式发展道路，发挥合建高校在全省乃至区域高等教育发展的龙头和辐射带动作用。

二要统筹利用各方资源，特别是“双一流”建设、中西部高等教育振兴计划等国家重大工程项目，共同推进、形成合力。利用好对口支援合作建设平台，全面提升人才培养和创新能力水平。

三要提升管理水平，加强和改进党对高校的领导，培育优良校风和学风，打造一支扎根西部高校的高素质专业化创新型教师队伍。

教育部党组成员、副部长孙尧主持会议，教育部党组成员、副部长林蕙青，教育部党组成员、部长助理刘大为出席会议。河北省、广西壮族自治区、北京大学、清华大学、新疆生产建设兵团教育局作会议交流发言。14 所部省合建高校主要负责人，国务院有关部委司局负责人，13 省（区）和新疆生产建设兵团教育厅（教育局）负责人参加座谈会。



▲ 河北大学：

位于国家历史文化名城保定市，由河北省人民政府和中华人民共和国教育部、国家国防科技工业局分别共建，入选中国“中西部高校综合实力提升工程”、“卓越工程师教育培养计划”、“中西部高校基础能力建设工程”、首批“卓越法律人才教育培养计划”、“海外高层次人才引进计划”，并且也为中国中部地区重点支持的五所大学之一、“中西部高校联盟”成员、中国政府奖学金来华留学生接收院校、全国高校首个延安精神教育基地，拥有研究生院和“推荐免试研究生”资格。



▲ 山西大学：

位于山西省会太原市，是教育部与山西省人民政府重点合建的综合研究型大学，中西部十四所国家重点建设大学之一，入选“中西部高校综合实力提升工程”、“中西部高校基础能力建设工程”，中西部“一省一校”国家重点建设大学（Z14）联盟成员，国家理科基础科学研究和教学人才培养基地，国家首批“卓越法律人才教育培养计划”高校，“全国九所地方综合性大学协作会”成员，中国政府奖学金来华留学生接收院校，教育部来华留学示范基地，首批全国深化创新创业教育改革示范高校，数据中国“百校工程”试点院校，全国民族团结进步创建活动示范单位，高校教师考核评价改革示范校；拥有研究生院和“推荐免试研究生”、“教授评审”资格。



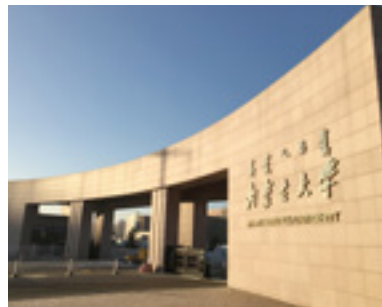
▲ 南昌大学：

位于中国江西省南昌市，是 211 工程建设高校、世界一流学科建设高校、《国家建设高水平大学公派研究生项目》高校、“中西部高校综合实力提升工程”重点建设院校、教育部第一批“卓越工程师教育培养计划”试点学校，“卓越医生教育培养计划”试点高校，并且拥有首批十一所大学生科技创业实习基地的南昌大学国家大学科技园，参与成立“中西部高校联盟”。



▲ 郑州大学：

位于河南郑州市，是首批国家“双一流”世界一流大学、“211 工程”、中西部“一省一校”重点建设高校、“海外高层次人才引进计划”、“中西部高校综合实力提升工程”，“卓越工程师教育培养计划”、“卓越法律人才教育培养计划”、“卓越医生教育培养计划”、“国家建设高水平大学公派研究生项目”、“国家大学生创新性实验计划”入选高校，拥有国家大学科技园，具有自主招生资格。



▲ 内蒙古大学：

坐落于内蒙古自治区首府、历史文化名城呼和浩特，以蒙古学和动物学著称于世，培育了中国首例、首批试管绵羊、试管牛。位列国家“211 工程”，入选“国家大学生创新性实验计划”、“教育部来华留学示范基地”，是全国重点大学、中西部“一省一校”高水平大学建设支持高校、内蒙古自治区“双一流”建设首选支持高校、国家“双一流”世界一流学科建设高校。



▲ 海南大学：

坐落在风光旖旎的国家历史文化名城——海南省海口市，是海南省属综合性重点大学，海南省、教育部和财政部共建高校，国家“211 工程”重点建设大学，国家“双一流”世界一流学科建设高校，国家“卓越工程师教育培养计划”、“卓越法律人才教育培养计划”、首批“卓越农林人才教育培养计划”改革试点高校，中国政府奖学金来华留学生接收院校，教育部来华留学示范基地建设高校，国家“中西部高校基础能力建设工程”、国家“中西部高校综合实力提升工程”入选高校，“中西部‘一省一校’国家重点建设大学(Z14)联盟”主要成员。海南大学由天津大学对口支援。



▲ 贵州大学：

位于中国贵州省贵阳市，是国家“双一流”世界一流学科建设高校，是教育部与贵州省人民政府合作共建的国家“211 工程”重点大学、贵州省属重点综合性大学，是“卓越法律人才教育培养计划”“卓越农林人才教育培养计划”和“卓越工程师教育培养计划”重点建设大学，是中国政府奖学金来华留学生接收院校和教育部来华留学示范基地，2012 年成为教育部“2011 计划”协同创新中心牵头高校，入选教育部“中西部高校综合实力提升工程”成为教育部在西部地区重点建设的 14 所高水平大学之一，“中西部高校联盟”成员，中国最早创办的大学之一。由浙江大学对口支援贵州大学。



▲ 云南大学：

地处享“春城”之美誉的云南省会——昆明，是省部共建的全国重点大学，中国首批 42 所双一流建设高校，211 工程、2011 计划、千人计划、卓越法律人才教育培养计划、卓越工程师教育培养计划，高等学校学科创新引智计划(111 计划)入选高校，中西部高校基础能力建设工程实施高校，中西部高校综合实力提升工程实施高校，中西部高校联盟的重要成员。学校以民族学、生物学、特色资源开发与环境保护、边疆问题、以及东南亚和南亚国际问题研究为优势特色，发展成为涵盖 12 大学科门类，人才密集的全国重点综合性大学。



▲ 广西大学：

位于广西南宁市，由教育部与广西共建，位列“211工程”、“世界一流学科建设高校”，入选“中西部高校综合实力提升工程”、“卓越工程师教育培养计划”、“卓越法律人才教育培养计划”、“卓越农林人才教育培养计划”，为中西部“一省一校”国家重点建设大学联盟成员，是一所综合性全国重点大学。



▲ 西藏大学：

位于西藏拉萨市，是西藏自治区所属的综合性大学，“211工程”重点建设大学，“中西部高校基础能力建设工程”高校。西藏自治区人民政府与教育部共建高校，国家“双一流”世界一流学科建设高校，“卓越医生教育培养计划”，“卓越农林人才教育培养计划”改革试点高校，2013年5月列入中西部高等教育振兴计划，2013年7月成功获批为博士学位授予单位。



▲ 新疆大学：

位于新疆首府乌鲁木齐，是1978年确定的全国重点大学，国家“211工程”建设高校、国家西部大开发重点建设高校、中西部高校基础能力建设工程高校、“卓越工程师教育培养计划”、“卓越法律人才教育培养计划”、“教育部与新疆维吾尔自治区人民政府共建高校”，“中西部高校联盟”成员。2017年6月，新疆大学被教育部列入国家“双一流”建设战略布局中42所“世界一流大学”建设。



▲ 宁夏大学：

坐落于贺兰山下有着“塞上湖城”美誉的历史文化名城银川市，是教育部与宁夏回族自治区人民政府共建的以文、理、工、农为主体的综合性大学，国家“211工程”重点建设大学，国家首批“双一流”世界一流学科建设高校，“中西部高校综合实力提升工程”入围高校，是国家“卓越工程师教育培养计划”、“卓越农林人才教育培养计划”“国家大学生创新性实验计划”和“国家建设高水平大学公派研究生项目”实施高校，入选“教育部来华留学示范基地”，国家教育部首批批准的招收留学生和中国政府奖学金来华留学生培养高校。



▲ 石河子大学：

位于被誉为戈壁明珠的新疆石河子市，是国家“211工程”重点大学，是“中西部高校综合实力提升工程”（一省一校）高校、“中西部高校基础能力建设工程”和国家“双一流”世界一流学科建设高校，入选“2011计划”、“卓越医生教育培养计划”、“卓越工程师教育培养计划”、“卓越农林人才教育培养计划”，由教育部和新疆生产建设兵团共建，是国家西部重点建设十四所高校之一，“中西部高校联盟”成员。由北京大学、华中科技大学、华东理工大学、华中农业大学、重庆大学、江南大学、对外经济贸易大学、南京师范大学、华南农业大学对口支援石河子大学。



▲ 青海大学：

位于青海省省会——“夏都”西宁市北郊，始建于1958年，是清华大学、西北农林科技大学、中国地质大学等国家重点高校对口支援，教育部和青海省共同建设的“211工程”大学，国家“双一流”世界一流学科建设高校，国家“中西部高校综合实力提升工程”14所重点建设大学之一，“卓越医生教育培养计划”、“卓越工程师教育培养计划”、“卓越农林人才教育培养计划”改革试点高校，“中西部高校联盟”成员单位，中国高校传媒联盟理事单位之一，“西部计算机教育提升计划”高校之一。2001年7月，教育部指定清华大学对口支援青海大学。

新高考来了！高校招录政策变化几何？

文 / 新锦成研究院 郭峰

2018年高考将至，众多高校竞相举办校园开放日活动，吸引了大批高中生和家长前来咨询。顺应新一轮高考改革大趋势，高校招生录取有哪些联动调整？地方高校在人才培养方面，该有哪些应对策略呢？据了解大类招生深入推进的同时，高校突出特色培养，结合需求新增实验班或招收方向，给学生更多专业选择权，新高考倒逼高校强化专业建设，综合素质考查比重上升等特点日渐鲜明。



大类招生深入推进，特色培养更为突出

大类招生已成高校共识，今年不少高校在原有大类的基础上对专业设置、招生规模、培养方式等方面进行了微调，更加注重需求，突出学校特色。

今年是清华大学试行大类招生的第二年，大类招生改革仍将平稳推进，但部分大类包括的专业方向有微调，如医学院的医学实验班不再放在化生类招生，而是进入临床医学类招生等。清华全国招生总规模略增，扩招 40 人以内，并新增“丘成桐数学英才班”和临床医学类（医学实验班）。

清华大学招办主任刘震表示，对大类改革进一步优化，一方面是为了推进学校的综合改革，另一方面也兼顾了院系人才培养的需求。通过这种调整，能够使得大类改革真正对清华大学的人才培养模式产生深远影响。

中国人民大学则将在理科实验班和人文实验班新增 2 个分流专业：数据科学与大数据技术专业 and 马克思主义理论专业。

“数据科学与大数据技术专业主要依托北京市重点实验室，强化计算机、数学、信息管理和信息系统的多学科交叉综合优势，培养能架构系统、会分析数据、懂领域业务的大数据复合型人才。”人大招办负责人介绍，马克思主义理论专业实行本硕连读，培养具有系统马克思主义理论知识、良好科学精神和人文素养、较强理论思维能力和社会实践能力、国际视野开阔的复合型创新型人才。

在人才培养方式上，人大在人文科学实验班开放自主学习机制，在学科内部打通专业选修课程，并给予学生入学及一年后两次自主选择学院和专业的机会。

北京工业大学在原有的 9 个大类专业的的基础上，新增了材料类（实验班）大类。“从招生专业来讲，今年新增了两个专业，一个是纳米材料与技术，另一个是机器人工程，这两个新增专业都是工科专业，也是现在社会经济急需的交叉复合专业。”北工

大招办相关负责人表示，纳米材料与技术将在材料类（实验班）进行招生，机器人工程将作为一个单独的专业来进行招生。

综合素质日益受重视，调整录取政策吸引优秀生源

浙江大学 2018 年在浙江省继续实施“三位一体”综合评价招生，招生规模较过去扩大，主要投放到国际联合学院（海宁国际校区）和医学院临床医学的指标上。值得注意的是，2018 年浙江大学调整了“三位一体”的比重，其中高考投档成绩比重由 2017 年的 80% 下调为 60%，学校综合测试上调为 30%，高中学业水平考试成绩不变。

“浙大‘三位一体’今年设置笔试环节。为了进一步考查学生的科学素养，理工医等相关专业会考到物理或化学。”浙江大学本科生招生处处长王东介绍，综合性的考查是为了考生进入浙大后更好适应大学的学习生活。

北大在对优质生源的“全面考量”中，将选拔由“考场”转向“舞台”，测试的目的不是单纯考核，而是让考生充分展示自己的兴趣特长和综合素养，科学高效地选拔出具有特殊天赋和才能的学生，并使考生在测试过程中提升学识、视野和能力。

新生入学后，北大给予了宽松的转专业条件，除了教育部规定的和入学时约定的专业，其他所有学生在第一学期末和第二学年末都可以在学部内自主申请转专业。

同样，北京科技大学也明确，除招生时有特别约定的学生外，其他在校生均可在大一或大二年级末提出转专业申请，各专业对转出人数不做限制。

此外，北京师范大学、对外经贸大学、北京航空航天大学等高校明确，录取专业时不设志愿分数级差。

“提档时认可北京教育考试院规定的加分，并将取消专业志愿之间级差，遵循分数优先原则，按实考分和专业志愿录取专业；考生填满 6 个专业志愿，尽量保进志愿专业，去年，全部满足北京考生的专业志愿。”北师大招办主任梁颖表示，该政策有利于

高考生报考，考生如果服从专业调剂且身体合格，提档不退档。

顺应新高考改革，不少高校提前布局

高考招生制度改革是一个牵一发而动全身的改革，在教育综合改革中居于龙头地位。去年上海、浙江的高考招生制度改革平稳落地，北京、天津、山东、海南四个省市启动了高考招生制度改革，从今年起还有 17 个省份要开启改革进程。

“新高考改革由过去按学校录取变为按专业录取，高校招生专业成为学生评价和选择的第一级指标，这意味着生源的竞争从学校综合实力的竞争转变为专业综合影响力的竞争。”山东大学本科生招生办副主任姜令嘉表示，为此山大近期召开了专题会议，论证学校各专业在高考改革试点省份选考科目，并进一步推进大类招生工作。

2018 年，根据上海、浙江生源的状况和招生录取情况，山大将会在两地投放最具优势的文史哲专业和 8 年制（5+3）医学类专业，以吸引两地优秀考生。

“结合新高考进程，近期山大开展了专业现代化、整合改造等工作，推动人才培养更具专业特色，更具吸引力。”姜令嘉说。

尊重学生的专业选择权，是未来高考招生录取的大趋势。北京理工大学招办副主任尹立介绍说，学校顺应高招改革大趋势，从高校录取过程中对考生专业的“包办”转变为“你的专业你做主”，在北京生源中试点，让所有上线的考生都能就读首选的心仪专业，避免专业退而求其次或者被调剂的情况。

“为了适应新高考按专业招生的变化，突出特色专业对优质生源的吸引力，我们学校也调整学科布局，新增机器人工程和数据科学与大数据技术两个新专业。”北京信息科技大学招生就业处处长杜世智介绍，专业变化主要是结合学校信息特色、行业特色、国防军工三大办学特色，主动服务“中国制造 2025”“大数据、云计算”等国家战略，同时提高在京招生计划中热门专业的比例，解决招生专业的结构性矛盾。

新高考改革，地方高校应对策略

1. 积极创新招生宣传方式，提高招生宣传精准度，为争取到优质生源，地方高校要进一步提高高考招生宣传意识，树立营销理念，加强宣传队伍建设。努力创新招生宣传方式，采取传统宣传与新媒体宣传相结合的方式，建立信息化和网络化的招生宣传模式。

克服以前站在学校角度的招生宣传思维，树立以考生为中心的招生宣传思路，多从考生角度出发，丰富招生宣传的内容，突出自身办学定位、办学优势与办学特色，积极搭建高校与考生之间的交流互动平台，采取多样化方式增加考生对报考学校及专业的了解，以便吸引更多优质生源。地方高校还应重视和加强招生“大数据”建设与分析，建立信息化和网络化的招生宣传模式，利用好历年积累的考生报考与招生录取数据，以数据分析为基础来预测本校及各专业的考生来源分布特点和专业报考趋势，客观分析生源生态位，理性确定招生范围，并提前制定有针对性的应对措施，提高招生宣传精准度。

地方高校要进一步加强与高中的主动沟通联系，主动建立不同层次的生源基地，互相了解对方的要求并提前邀请高中参与高校人才选拔、培养过程，使其成为常态。地方高校还要进一步完善各种奖励政策，吸引优秀生源，如设立各种奖学金助学金，提高奖助学金额度；从培养方式上给学生提供更多学习机会，如推行本硕连读、双学位、国内外高校交换培养、赴国外留学等措施以吸引优质考生。

2. 积极推进分层分类人才培养，面对生源知识背景结构的多元化，地方高校应深化分层分类教学改革，用分层分类培养的思想和因材施教理念指导专业人才培养方案的修订，针对不同知识水平与结构的考生制定出分层次分门类的课程体系，对于一些公共课程可以根据考生基础实行分班教学或分层教学，在课程内容、学习考核要求等方面体现差异化要求。

例如，英语课、高等数学等公共课程按照高考成绩或是入学考试进行分层授课教学。





加强校选课程库建设，丰富学校课程资源，扩大考生的课程选择面，以便更好地兼顾学生知识基础和学习兴趣，满足考生多样化和个性化的学习需要。

3. 加强专业内涵建设，相比于原来按学校录取模式，新高考以“专业+学校”的录取模式更加突出专业对考生的吸引力，这对整体实力较弱但专业有特色的部分地方高校而言，依然可以在部分专业有所作为，地方高校要纠正对专业规模的片面追求，不断加强专业内涵建设，增强特色建设，对各专业人才的市场需求进行深入调研，突出办学优势，紧密结合区域经济社会发展的需求，准确凝练专业方向，科学定位专业人才培养面向。

进一步提升师资队伍水平，优化专业课程体系，加大专业建设投入力度，促进产教融合与校企协同育人，努力培育专业特色，通过特色专业的打造培育出自身的专业优势，进而在高考生源竞争中获得更强的专业竞争力。地方高校要通过建设一批具有品牌效应的特色专业带动相近专业的整体提高。

对于区域性较强的单科或者多科性地方高校，更要立足于自身特点，以服务于学校所在地区或行业为首要目的，建设好地方急需的专业，为地方经济的发展提供人才与智力支持。

4. 积极争取教育主管部门给予高校一定的招生计划调整自主权，由于目前的高校招生计划通常是高考录取前由，高校制定并上报上级教育主管部门批准后下达的，未经教育主管部门批准，高校通常不允许随意变更各专业的招生计划数。招生计划管理上的这种刚性要求，无法适应新高考专业优先的录取模式可能给各高校带来的各专业生源不均的新情况，可能造成热门专业招生计划指标紧张，而冷门专业招生计划指标用不完并存的现象。

对地方高校而言，教育主管部门批准下达的年度招生计划指标是重要的教育资源，广大地方高校通常都比较珍惜，因此，为了避免年度招生计划指标数的浪费，各地方高校要积极向教育主管部门汇报新高考的潜在影响，争取教育主管部门的理解并允许各高校在招生录取中拥有一定比例的招生计划调整自主权。



我国工程教育是怎样进行专业认证的？

文 / 新锦成研究院 张景岫

现阶段，中国高等教育改革已经从数量阶段过渡到质量阶段，从教育主管部门到各个高校，都非常重视高校的内涵建设。所以，专业实力的强弱/专业人才培养质量的高低对学校整体的人才培养质量来说，是非常重要的。

2016年6月2日，国际工程联盟大会一致同意我国成为《华盛顿协议》正式成员（《华盛顿协议》是针对本科阶段工程类人才培养而制定的一套标准体系）。这说明我国本科工程教育所授学位与其他《华盛顿协议》成员所授的学位“实质等效”。

所以，做好专业认证工作，深化工程教育专业教学改革，都是非常必要的。除了上次介绍的工程教育专业认证核心理念，我们还将带大家了解工程教育专业认证的过程及数据举证。

工程教育数据举证

我国工程教育专业认证的整体体系分为七大部分：包括学生，培养目标，毕业要求、课程体系、师资队伍、支撑条件和持续改进。

整个工程教育专业认证的过程，既然叫做认证，就存在通过/不通过的概念，那么，整个认证的过程其实就是举证的过程：学校提供证据来证明人才培养达到标准，专家认证是认证这些证据是否真实、充分、能够真正达到相应标准。

进一步讲，我们把它分为内部举证和外部举证。内部举证主要围绕毕业要求，外部举证主要围绕培养目标。

外部举证

进一步展开来讲，外部举证主要看培养目标。而关于培养目标，在认证中主要是说清两个方面的问题：

1、培养目标的依据。

就是看专业制定的培养目标是否合理，一般来讲要看三个方面。

1) 专业的培养目标一定要和学校的定位相符合。

不同院校的同一专业，培养目标应该是有所差异的。

比如，同一个专业在以工科为主的大学和综合性的大学，培养目标要有所差异；在东部沿海地区的高校和中西部欠发达地区的高校，培养目标也要有所差别。

如果一个专业的培养目标高于或低于学校的层次，那么这个培养目标在实现起来就缺乏一定的合理性或基础。

如果普通本科和清华大学的计算机专业，制定了同样的培养目标，显然无论从生源、学校声誉、培养实力上来讲，是没有实现基础的。

而除了学校层次差异造成的不同，学校定位也会影响培养目标的设定。

比如研究型大学、教学研究型大学、研究教学型大学、应用型大学等，这几类定位不同大学，相应也会对专业的培养目标带来一定的影响。





所以培养目标一定要和学校的定位相结合，尤其是与学校的层次之间是有一定联系的。

2) 专业的培养目标和学生的职业期待相关。

前面谈到的专业认证三大理念，第一条就是以学生为中心。所以在制定培养目标时，一定要考虑学生的职业期待。

我们经常发现，很多学生读完本专业却没有从事对口的工作，或者说学生本身就不太愿意从事专业对口的工作。而这种现象往往说明，专业的培养目标可能出现了问题。

所以我们制定的专业目标，其实与学生学习知识、未来的职业期待、以及实现自己价值的方式不太一样。

如果专业的培养目标已不太符合学生的期待，那说明在目标的制定上存在问题，或者在招生阶段存在问题，即专业本身培养目标的设立没有太大问题，但因为各种原因，很多学生是通过调剂的形式过去的。

这里，我们仅仅谈到目标本身制定的合理性，也是就说培养目标的制定起码应该得到学生们的认可，能和多数学生的期待达成一致。

3) 培养目标的制定是从能力、知识、素养的角度作为依据的。

也就是说，制定培养目标时，一定要参照学生毕业五年左右的职业发展要求。

比如，我们制定的培养目标往往是指在某个特定的行业，从事特定的工作，而如果要从事这个工作，工作岗位要达到胜任的要求需要学生具备什么样的能力、知识和素养。

一方面，我们可以通过调查学校毕业五年的校友，了解如果从事培养目标中相关的工作，他们认为应该具备哪些能力、知识和素养；

另一方面，也可以从用人单位的要求来倒推，如果要胜任这份工作，必须具备哪些能力、知识和素养。

简单来讲，无论是了解毕业生对职业的期待是否和培养目标符合，还是了解实现培养目标需要具备哪些能力、知识和素养，都离不开对毕业生、对用人单位的调研。

而这都不能从学校内部寻找答案，一定要到学校外部寻找答案。

什么叫外部？就是这些数据的收集我们需要对已经毕业的学生或者用人单位进行调研，才能拿到相关的证据来证明培养目标是否合理，以及培养目标的实现程度是高还是低。

所以除了培养目标的依据，我们还要看培养目标的达成。

2、培养目标的达成。

如何检验培养目标的达成度呢？

1) 职业的维度。

对比培养目标设定的职业和学生毕业五年左右所从事的职业，从职业的角度校验，到底有多少学生在从事培养目标所描述的岗位。当然我们还可以通过毕业五年左右的学生的收入、就业满意度、职位层级、职业发展路线等，进一步印证培养目标的实现程度。

2) 能力、知识、素养的角度。

我们要衡量毕业生在能力、知识、素养上是否能符合用人单位的要求。而这要通过用人单位的调研来评价。

3) 毕业要求的达成度。

这里主要是看毕业五年校友的达成度。为什么要强调毕业五年呢？

因为工程教育专业认证的标准中就提到：培养目标的设定应该是指学生毕业五年左右到底在社会上能够胜任和从事什么样的工作。另外，其实也反映了大家对培养结果的期待度。

所以我们不能简单以学生毕业所从事的工作作为学校本科教育的培养目标，而是应该教会学生知识，或者让他形成足够的能力以支持他到毕业五年左右的职业发展，这也是工程教育专业认证体现的思想。

由此，关于培养目标，我们总结一下有两个层面：

一是培养目标的制定依据、形成过程是否合理；二是培养目标的达成要通过学生从事的职业，以及能力、知识、素养是否能满足用人单位的需求两个层面来校验。

而这些证据，我们不能通过学校自身寻找答案，也不能从学科、专业本身寻找答案，要通过对外部群体的调研来寻找答案，所以称为外部举证的重点。

内部举证

内部举证的重点是毕业要求。

我们要知道，对教育质量的评价是比较难的，比如，对于高

校每年招募多少学生，有多少毕业生，甚至学校的占地面积，设备条件等等，我们都可以通过客观的数据来证实的。

但是我们很难说，一个大学的毕业生和另一个大学的毕业生比起来，谁的水平更高。即使我们感觉清华大学的学生较普通本科的学生水平更高一些，也很难证明这个结果中，到底有多少是大学教育所取得的效果。

所以，工程教育专业认证基本是一个倒推的过程，它的逻辑体系也是非常清晰的。

1、第一阶段看培养目标。

比如，某个学校的培养目标是培养合格的软件工程师。而要胜任软件工程师的工作，需要掌握哪些知识？具备哪些能力？如计算机知识、编程知识、C++ 语言知识、逻辑分析能力、数学能力等。

那么，我们要反过来看，即学生毕业以后要实现这个培养目标，在毕业时应该掌握哪些知识和技能，然后再对毕业要求的指标点进行分解。

工程教育专业认证的标准中有 12 项作为毕业要求的参考项。但每个学校的培养目标都应该有所差异，不能直接照搬这 12 项参考指标。

也就是说，毕业要求指标点的确立，要按照培养目标来进行调整。

比如，清华大学培养的软件工程师目标是到腾讯、阿里等一流的企业去工作，而普通本科培养的也是软件工程师，但它的目标是到中小型的软件企业工作。所以，在编程、逻辑能力层次上，

这两所学校培养出的软件工程师起码应该是有所差异的。

因此，培养目标不同，对毕业要求指标点的确立和分解就不一样。

2、把这些指标点进一步对应到具体的知识点、能力、素养的培养。

即建立一个分级系统，跟整个课程体系产生对应关系。按照工程教育专业认证的要求，把能力或知识点拆分了以后，要对应到整个课程体系中。

换句话说讲，要对应到每一门具体的课程中去。

除了课程体系外，每一门课程还有教学大纲。教学大纲中体现的目标要和指标点之间形成对应关系，此外，教学内容、考核方式也要和指标点形成对应关系。

假设某门课程有三个知识点，那么，这三个知识点有没有体现在教学目标里？有没有体现在教学内容里？有没有体现在学生的考核中？

尤其是考核方式和指标点之间的对应关系，是很多中国高校比较容易忽略的，而有些知识和能力恰恰是通过笔试的方式很难进行测量的。

如果考核方式本身不合理或者错误，我们就很难准确的知道学生对于具体的知识点掌握情况如何，也很难知道整个专业学生的学习情况。

相对来讲，国外比如欧美的高校，在学生的考核评价上方式更多样化，也更适合对能力的测量。比如，除了试卷笔试外，还有小组项目、小论文、口试、模拟等不同形式。

所以，除了课程体系，我们还要看课程考核和毕业设计的情况。通过这个自上而下的逻辑体系及严格设计的培养过程，无论毕业后有没有做对口工作，学生都具备了相应的能力。

从这个角度来讲，也就证明了我们的培养质量，符合工程教育认证的整个体系要求，所以是倒推的过程，也把它称为内部举证的重点。

所以工程教育专业认证有两条线：一条是培养目标，主要通过外部举证来证明目标本身合理，以及达成情况如何；另一条是内部举证，即一个倒推的过程。

▲ 最后，工程教育专业认证有什么意义呢？

一方面，高等教育向内涵式发展，我们需要关注和提升质量，而提升质量的关键在于专业的人才培养；

另一方面，通过工程教育专业认证这样一个国际上大家都认可、逻辑也非常严密的体系，有助于中国高校重新审视和构建自己的专业培养过程。

任何一个学校，如果按照工程教育专业认证的做法，重新对专业的人才培养过程进行全方位梳理，那么它的培养质量一定会很高，也一定能符合社会和岗位的需求。



数据新产品体系

咨询服务 → 方案设计 → 举证对标 → 专家建议

年度报告（1项）

年度汇报

- 就业质量年度报告

战略咨询（2项）

内部改进

- 专业结构调整与优化咨询
- 本科院校内部质量保证体系建设咨询

政策咨询（7项）

院校评估

- 本科教学工作合格评估咨询
- 本科教学工作审核评估咨询
- 高职内部质量体系诊改咨询
- 学位授权点合格评估咨询

院校评估

- 本科教学工作合格评估咨询
- 本科教学工作审核评估咨询
- 高职内部质量体系诊改咨询
- 学位授权点合格评估咨询

深度应用

大纲设计 → 调研实施 → 报告撰写 → 现场解读

专项调研（9项）

入口 生源质量

- 生源质量与招生工作报告

在学 过程质量

- 学生学习与成长评价报告
- 学生工作评价报告
- 学生思想状态与思政工作评价报告
- 教学评价报告
- 教师发展评价报告

出口 结果质量

- 就业质量与人才培养综合报告
- 职业发展与人才培养综合报告
- 用人单位评价报告

数据基础

高校如何正确解读就业数据

—— 就业指标的认识误区

文 / 新锦成研究院 张景岫

就业数据近年来一直是社会大众、教育主管部门和高校自身都特别关注的，但大家对于就业数据的理解却有很多的认识上的误区，今天整理出张景岫老师专题分享，结合他过去近十年来，几百所高校的报告解读经验来分析一下就业数据该如何进行解读。

我们来谈一谈常见的就业指标，比如就业率薪酬专业相关度、离职率、就业满意度等一些就业指标该如何正确进行理解。



就业率

就业率这个指标，大家都不陌生，甚至也可以说是大家最关心的一个指标。就业率反映了什么？实际上，我们在谈论就业率的时，没有注意到就业率实际上是有两个不同的概念，一个概念的是学校统计的就业率，另外一个则是第三方机构或者学校自行进行调研的就业率。这两个就业率之间往往会存在着偏差，其根本原因，是因为这两个就业率的计算和统计的方式是不太一样的。

我们说到的学校统计的就业率，本质上是一种累计的概念，它统计的是在求职的过程当中有多少学生曾经落实了工作，而调研就业率则反映的是在学生回答问卷的这个时间点，他当时是在工作还是没有在工作这样的一个状态，因此，我们会发现调研就业率经常低于统计的就业率，这是因为有一部分学生在找到工作之后可能会存在跳槽或者离职等现象。

现在国际和国内在就业率的统计上越来越倾向于转为调研就业率的统计。

就业率随着学生的毕业的时间的长短是在发生着变化的，因此就业率也是有时效性的，高校都比较熟悉8月31号就业率到年底的就业率，我们在做调研时，有的学校还会分析三年甚至五年以后的就业率，大学生随着毕业时间的增长，就业状态是越来越趋于稳定的。很多学校我们会看到初次就业率甚至毕业半年后的就业率都并不是太高，但是通过我们在进行的全国各个高校的毕业生三年后的中长期调研发现，给学生两年到三年的时间，绝大多数的毕业生都是能够顺利落实工作的。

所以这就引出来关于就业率的一个最常见的误解：为什么社会上对就业率这个问题存在着过多的关注，甚至是焦虑。我认为本质上是跟就业率的一个错误的理解是有关的。因为在很多人的心目当中是这么理解大学生的就业率：百分之百减去就业率等于失业率，那么很多学校毕业半年后的就业率也不过是百分之九十左右，甚至低一点的只有百分之七八十，所以很多家长和社会大众就理解为“一毕业即失业”，百分之二十及百分之十几的失业率，无论在谁听起来都是一个比较可怕的概念，但是必须要澄清的一点，毕业短期内的这种未就业人群和失业人群是两个不同的概念。

在劳动经济学上谈到失业问题，实际上是有着严格的定义，失业人群往往是指有明确的就业意愿，而且经过一段时间去寻找工作，但是找不到的，我们才把它定义为失业人群。那么根据我们在全国调研当中的分析会发现，全国的大学生未就业的人群当中，大致有三分之一是一直没有找工作，也一直没有就业，要准备升学准备出国等等一些原因，这些学生是没有迅速就业意愿的，还有三分之一实际上是曾经有过工作，但目前处于未就业的状态，那这种现象也很正常，因为有的人要跳槽要离职，这种人群被称为摩擦性失业，但是并不是真正意义上的失业。

所以对就业率，我个人最直接的一个结论是：没有必要把未就业人群等于失业人群，也没有必要过于关注就业率，现在的大学生并没有真正意义上存在着严重的失业问题，很多学校或者家长们考虑到现在大学毕业生的数量增长非常快，今年预计将达到八百五十万左右，大学毕业生一方面已经成为社会新增劳动力的主要构成的部分，因为每年新增的劳动力在一千万左右大学毕业生占到了百分之八十以上，听起来很让人担心，但是从另外一个角度来看全社会劳动力的供给和需求，就会发现这种担心是完全没有必要的，中国的劳动力供给总体上来讲已经进入了供不应求的状态，现在中国整体在几年前就进入了刘易斯第一拐点：劳动力供给的相对不足，未来几年，还有可能进一步的进入劳动力供给的绝对不足这样的状态。

我到很多学校去讲座，都在讲这样一个观点，如果本校有哪一个学生说：张老师，我确实找不到工作，我生活要出现问题。

那么两天之内我一定会给他介绍一份工作，可以马上上岗，可能是快递员可能是送餐员，只要他愿意去干。这个例子并不是说我们要鼓励大学生去从事这样的一些职业，我只是在反应一个客观的社会现实，今天在中国任何有劳动力的人，想找份工作都不是件困难的事情。

就业率能够告诉我们什么呢？很遗憾，我并不认为就业率是一个反映就业的非常指标，因为刚毕业的大学生在就业的状态上非常的不稳定，近年来，甚至还出现了“慢就业”的现象。“慢就业”本质上是社会进步的一种标志，反映着今天的学生有更多的选择的机会、更多的时间来提升自己的就业的竞争力，那么一个学校内部，不同专业就业率的高低，能不能反映这个学校就业的好坏，或者能不能反映这个专业就业到底是难还是容易？我个人认为其实是不能的。

有一个真实的例子就是过去几年，我们在全国调研的时候对比困难生和非困难生群体的就业率就发现，困难生群体其实它的就业率比非困难生群体是要高的，我到很多学校做报告解读的时候，实际上也发现，有些学校里就业形势不太好的专业，反而就业率比较高，而就业机会很多的专业反而就业率是比较低的，因为就业率作为一个结果，它受非常多的因素影响，比如受到读研比率高低的影响，读研率较高的专业，由于有更多的学生可能要准备读研，所以会影响短期的就业率，比如就业率还会受到离职率的影响。有些专业，因为它的离职率比较高，所以不在岗的人的比例也就比较高，调查出来的就业率就比较低，更关键的正如我刚刚所提到的困难生的就业率，为什么高这样的问题，就是因为困难生的经济压力更大，选择更少。

所以我们可以理解，为什么有些就业不好的专业就业率反而比较高，是因为学生们心里比较迫切，是因为他们选择比较少。因为这种迫切的心态使得这些学生更加倾向于先就业后择业，而那些就业不愁的专业的学生往往有更高的追求，或者是不会轻易的把自己“嫁”出去，所以这些专业它的“慢就业”现象可能会更突出。

有没有办法了解到哪个专业学生就业会更困难一点呢？其实也不难，我们在调研的时候只要设置一个简单的问题，就是请学生来回答一下：你作为这个专业的学生也经历过了求职的过程，到底觉得本专业的就业机会是多还是少呢。

我们在很多学校的调研当中都发现，就是这样的一个简单的指标，它对于真实就业形势的反应反而是比较恰当的，比看起来更客观的就业率更能告诉我们真实的信息，与其去关注就业率，不如去关注一个学校一个专业，它的就业机会到底是多是少，我们要了解真实的社会需求。

薪酬收入

薪酬收入应该说在谈到就业质量问题绕不过去的一个指标。但是薪酬收入和就业率一样，也是一个不好掌控的指标。我们谈到的就业指标，大家都很关注是因为就业是一种结果是一种客观的状态，但是正是因为它是一种结果，一种客观状态，导致这个结果的因素是非常多的。刚刚我们在谈到了就业率受到很多因素的影响，其实薪酬收入受到的影响因素也非常多，比如一个学生毕业以后是在北京，上海，广州工作还是在西部的某三线城市工作，他的收入肯定是不同的，这就是地域的因素。

同时我们也经常看到一个学校不同专业之间学生们的薪酬收入有很大的差异性，那是不是收入高的专业，它的就业质量就很好呢？也并不见得。因为收入还会受到不同行业不同岗位薪酬水平的影响。比如一个学校学计算机的学生跟学前教育的人收入相比较，本质上来讲并没有价值和意义。收入能告诉我们这样的信息：绝大多数的专业学生就业的方向是在企业里的，这些专业之间的薪酬差异，在一定程度上的确反映了不同的行业的人才缺口有多大，或者是用人的需求有多迫切。

比如我们在过去几年里看到的一个现象，计算机互联网相关的专业，无论这位学生是985院校毕业还是普通本科甚至是高职高专，他的收入都比同层次的、同学校其他专业要高，这实际上是反映了近年来互联网行业的迅速发展，造成的人才上的供不应求的一种状态。

还有一类专业，它的主要的去向，并不是在企业里。典型的比如学医的和师范类的学生，前者主要是在医疗卫生机构，后者主要是在教育单位，那么无论教师和医生，他的收入并不完全反映这个行业的劳动力供求的状况，因为这些薪酬的标准带有国家和地方行政的一些色彩。

专业对口度

我个人的观点，在这些所有的主要的就业指标当中，学校最应该关注的，甚至也是最重要的，就是专业对口度。因为专业对口度本质上反映的是人才培养目标的实现程度的问题，一个学生经过三年四年的学习，学校投入了三年到四年的教育资源，如果不能够学以致用，显然并不符合我们人才培养的根本目的，因此，专业对口度非常重要。但是专业对口度受到不同专业类型的影响，不同专业之间在专业对口度上的差异非常大。

其实在分析专业对口度时，可以大致区分成两类不同的专业，医学代表了一类专业，在全国范围内来看医学专业专业对口度是最高的，因为这类专业人才培养当中技能的专有性非常强，或者是说以专有的技能为主，医学教育是非常典型的。都知道一个学医的人，现在临床医学需要经过五年的本科的培养，毕业以后如果没有做医生的工作，那么学到的很多知识和技能都将没有用武之地。

还有一类专业与前者相反，它的培养过程当中有很多都是通识的能力，或者说也可以说这类专业培养的能力是可迁移的或者是说以可迁移的能力为主，有些偏通识性的学科，经管类的学科其实都带有这种通识性的性质。比如一个学管理的学生，提升的无论是沟通的能力、团队协作能力，甚至分析问题能力，都不一定要到企业里去做管理工作，很多工作能力都有用武之地，那么对于这些专业来讲呢，天然的专业对口度可能低一点，因为它的就业口径比较宽，适用面也比较宽。因此我们在看专业对口度的时候，要区分这两类专业，如果是一个专业它的专有技能性非常强而专业对口度非常低，往往意味着存在着严重的问题。

比如有的学校工科专业专业对口度低，管理类专业专业对口度也低，我们比较担心哪一个呢，我更担心的是工科类的专业，因为工科类的专业技能的专有性还是比较强的，如果一个学机械工程的专业，有百分之六十的学生都没有做对口的工作，它显然是一种不正常的现象，要么是这个专业和社会需求的适应上出现了问题，要么就是专业人才培养质量上出现了问题。

影响专业对口度的因素除了被动的因素以外，也有主动的因素。我们也发现，起码有将近一半的学生，现在没有做专业对口的工作，不是因为找不到而是个人主动的一个选择。那么学生主动的选择重要不重要呢，其实也是很重要的。因为看一个专业的好坏也存在着一个学生认同的问题，如果某一个专业的学生都不太想做对口的工作，在很多时候就代表了学生对这个专业的培养目标是不认同的，无论是因为很多学生是被调剂的（调剂本身也证明这个专业缺乏吸引力），还是说学生本来选择了这个专业，但是学习以后，各种原因不认可这个专业培养的目标，这个都是需要引起重视的。一个方面，根本的原因是需要专业的培养目标定位更清晰，要有好的前途，学生才能够认可，另外一个方面，对学校来说也需要做好专业的教育，帮助学生提高对专业的认可程度。

就业满意度

就业满意度也是大家比较关心的一个就业指标。就业满意度，虽然是一种主观性的评价，但是很多时候能够告诉我们，关于就业质量还有就业特点的一些信息，关于就业满意度这个指标，我个人的感觉与其是看它的高低不如要看其背后反映了什么样的因素。

因为满意与否很主观同时也是一个相对的概念，一般来说，我们在调研中会发现白领的办公室工作的就业满意度要高于蓝领在工厂里工作就业满意度，工作氛围环境比较轻松也比工作压力比较大的工作就业满意度要高。

我们也不能把就业满意度的高低，简单地理解为就业质量



的好坏，因为它受到不同职业特点的影响非常的严重，学生对这份工作为什么会满意或者不满意，不仅仅是因为工资的多少，也不仅仅是因为工作内容是否感兴趣，甚至还包括了前面我提到的工作压力工作环境等很多方面的因素。

举个例子来说，比如我们在进行调研时，全国范围内会发现教师这个职业是很有意思的，毕业生的起薪收入其实是最低的，在各个职业类别里是比较靠后的。但是当教师的这部分学生的就业满意度却恰恰是比较高排在前面的。和师范生的培养类似的还有学医的学生，因为前者，是在教育机构工作，后者是在医疗机构，教育和医疗都是两大公共事业的领域。但是学医的同学就业满意度，尤其在刚毕业的时候比教师的就业满意度要低很多，甚至在各个职业类别当中的也是排名比较靠后的，因为医生工作的性质，和医院的工作的性质，决定了做医生或者是做护士。无论是学医还是学护理专业，它的工作压力和工作强度是非常大的。所以这些原因会导致了医生的就业满意度远远低于教师这个职业。

所以当看到就业满意度的时候，我们会发现，就业满意度的高和低，很多时候是反映的这个职业的特点。因此就业满意度如果是跨专业之间进行比较，它的意义也并不太大。

这个指标跟薪酬一样，如果说同一个专业，大家又都是做着类似的工作，不同学校之间进行对比，可能通过就业满意度能够反映大家就业层次的高低，或者说就业单位的好坏，但是同一个学校不同专业之间进行就业满意度的对比，更多的时候是帮助我们了解学生对这个职业的感受，而不是反应就业质量的高与低、好与坏。

离职率

我们会统计毕业半年内的离职率，毕业半年内的离职率会呈现一个什么样的特点呢？简单来说，学校的层次越高离职率就越低。

在 985、211 院校、普通本科、高职高专，如果简单的化成三个层次，会发现高职的毕业生它的离职率是最高的，那为什么会出现这个现象呢？离职率的高和低，首先和初次就业质量的高和低有直接的关系，如果学生们找到的第一份工作是很满意的，那他在毕业半年内发生离职的概率会很低的。

那如果反过来，有些同学刚找到的第一份工作是不满意的，

或者是有着先就业后择业的心态，那在毕业后短期内出现离职也就是正常的现象。

离职率的高和低受院校层次的影响，其实也是很无奈的现象，就其本质而言，985、211 等重点本科学生的就业职业发展的路线和普通本科、高职高专之间都有差异，我们观察到的现象是：985 院校，尤其是国内的一流名校有很多的同学一毕业就能够落实到五百强这些质量非常高的岗位，所以当然没有必要在毕业半年内就发生离职，也许三年，五年后，他可能会有更高的追求因而出现跳槽。

而对于普通本科，包括高职高专的毕业生来讲，由于自身的起点和竞争力在那里，不太可能像 985 院校的学生一毕业就找到金字塔尖工作，只能从塔底一层一层的向上爬起，所以这些学生的选择往往是先就着本身的条件找到一个小公司先积累经验，如果一旦有了一点经验或者在过程当中发现有更好的更正规的企业、收入更高的工作，大家立刻就去跳槽，通过跳槽来实现个人在收入上、在就业层次上的这样的一种提升，这是一个很正常的现象。

当然离职率的影响因素不仅仅是初次就业质量，我们也经常发现在同一个学校当中，不同专业之间，它的离职率也是不一样的。一般来说，学医和师范类的学生都比较稳定，前面其实提到过了。因为这两者基本上都是进事业的单位工作，性质是比较稳定的，如果有的专业学生就业的主要方向是有机会进到大型国有企业，那也会发现离职率会比较低，而有些专业，比如学艺术的学生离职率比较高，是因为学艺术的学生很多在小企业工作。

所以我们会发现离职率既受到学校层次的影响，它反映了初次就业质量的高低。也会受到不同专业的影响，它会受到不同专业学生去的单位的性质和规模等一些因素的影响。

大家可能会有种感觉，好像哪一个就业指标都不能够一锤定音地告诉我们，这个学校和这个专业就业质量高低，的确如此，这是因为就业质量本身就是难以界定的，就业指标作为结果也是复杂的。所以我个人一直以来都比较反对，以单纯的就业率或者是就业指标的高低来论英雄。

上面内容实际上在谈到解读就业指标的几个原则，第一个原则就是就业指标不能够就数字谈数字，不能以数字论英雄，一定要结合不同专业的就业特点、就业的行业和职业以及学校的层次来进行分析，第二个方面，也谈到在解读一个学校的就业指标或者一个专业的就业指标的时候，一定要把不同的指标联系起来进行分析。比如一个专业就业率低是不是就业困难？我们完全可以看看学生们的收入，最主要的是看学生们对就业形势的判断。

那么，谁是单一的就业指标呢？我们不能够武断的下结论，但是很多时候多项就业指标联系在一起，还是能够告诉我们这个专业在就业上是不是出现了问题。举个例子，比如某个学校有一工科专业。发现这个专业其实就业率不低，但是奇怪的是学生们反应不太好找工作，而且这个工科专业专业对口度是偏低的，甚至还要低于学校的某些管理类 and 文科类理科类的专业，还发现这个专业的就业满意度也并不是太高的。那么根据以上的几个指标，我们就可以有一个更为准确的判断，认为这个专业就业上出现了问题，因为工科的专业有大量的学生没法找到对口工作本身就是一个不正常的现象。

哈佛大学：真正的教育，是让你成为更好的自己！

文 / 新锦成研究院 郭峰

陈寅恪定义大学精神的第一要义为：独立之精神，自由之思想。

现代教育之父洪堡指出：大学应实施通识教育，而不应涉足职业教育。

作为美国也是全世界第一流的高等学府，哈佛大学让本科生们学什么？哈佛传统的“自由教育”的基本元素是什么？他们本科教育的核心又是什么呢？

今天，我们一起来了解。

01 | 何谓受过良好教育的人？

“21 世纪前 25 年，何谓‘受过良好教育的人’？”这是哈佛文理学院院长威廉·科比在 2003 年一次通识教育改革会议上提出的第一个问题。

30 年前，哈佛“核心课程”的设计者亨利·罗素夫斯对此问题有着明晰的界定：能清晰而有效地思考和写作；在某些知识领域具有较高的成就；对宇宙、社会及人类自身有深邃的理解；勤于思考伦理道德问题，具有明智的判断力和抉择力；具有丰富的生活经验，对于世界各种文化及时代有深刻的认识。

当一所走过了近 400 年历史的大学回头审视自我时，这是一个最简单，却也最艰难的问题。

从 2013 年开始，哈佛的本科生全面推行一套新的通识教育计划，以取代 20 世纪 70 年代末设计的“核心课程”。

新的通识教育计划重新划分了学生需要涉猎的八大知识范畴领域：艺术与诠释、文化与信仰、经验推理、伦理推理、生命系统科学、物理世界科学、世界中的社会、世界中的美国，共计 400 多门课程。

如果说，大学教育的价值在于为一个人的一生提供一个时间段，在此期间，他的求知欲最为旺盛，心智最为开放，并得以远离社会求速成的压力，学习如何发问，去怀疑既定的前提，学会天马行空的思考。

那么，当几乎全人类的知识一起摆在他的眼前，而他必须从中选出 32 门值得花费四年时间的课程时，除了对于这场知识的盛宴充满兴奋之外，恐怕还有巨大的困惑与不安。

02 | “自由教育”的基本元素是什么？

哈佛通识教育委员会主席 J. 哈里斯在接待两位前去取经的中国学者时说：“自由教育的特点是又宽又深。所谓宽，是教给学生的整个知识范围‘宽’，深则意味着要深入各个专业，每一门课都讲究深度。”

从 20 世纪 40 年代开始，哈佛就把本科生的课程分成三个部分：主修课、选修课、通识课（此外还有写作课与课外活动）。

按照 J. 哈里斯的说法，这些都是哈佛式“自由教育”的基本元素。

主修课致力于培养学生对某一学科的深入理解，这是专业化时代的要求——只有当一个人深入钻研了某一复杂学科之后，不仅学会分析问题，还要能合理地解释解决问题的过程，才能明白真正的智力探究与探索是什么意思。

选修课占四分之一，是为了让学生按自己的兴趣自由探索主修专业之外的知识，比如一个文科生偶尔也会仰望星空，追问宇

宙大爆炸是怎么回事；或者一个满脑子代码的计算机系学生可能也愿意欣赏一点贝多芬、莫扎特或印象派。

剩下四分之三则是通识课。所谓通识课程，就是学校提供给本科生的一系列基础课程，学生必须从中选出几门作为必修课，无论他们的专业或兴趣是什么。

03 | 哈佛本科教育的核心是什么？

在哈佛，主修课可以任意选、任意换，连专业也可以换，唯有通识课属于校方指定必修的，非选不可。

这是大学主动为一个年轻人的 4 年求学生涯开出的关键处方，代表了一所大学对于知识与教育最基本的哲学与态度：一个人在大学期间应该学些什么？什么知识或方法是每个学生都应掌握的？大学最希望培养的是什么样的人？

比如，哥伦比亚大学认为有些书是每个人毕业之前都应该读过的，不是任何一本书，而必须是荷马、柏拉图、索福克勒斯、奥古斯丁、康德、黑格尔、马克思、伍尔夫的著作……因为这些是最戏剧性地建构了“西方”的著作者，他们的书是一些最直接的涉及什么是人以及人可以是怎样的书，它们应该成为每个人的教养的一部分。

哈佛大学则认为，比起古典名著或者最前沿的科学知识，某些学问的方法才是学生必须掌握的，比如你可以没读过莎士比亚的作品，但必须在教授的指导下以评论和分析的方式研读过经典文学；你可以不了解法国大革命的历史，但你得懂得如何将历史作为一种探究和理解的方式，观察和分析当今世界的主要问题；你可以没上过“经济学原理”，却不能没修过一门探讨社会问题基本原理的课程。

一个哲学系的学生应该能理解物理学的基本观点：这个世界是一个理性的、可预知的系统，我们可以通过经验发现其规律；而一个穿着白大褂在实验室里捣鼓细胞的生物系学生应该具备最基本的道德推理能力，以应对未来可能遭遇的道德困境。

这是哈佛运行了 30 多年的通识教育系统——“核心课程”的基本观点：在一个知识爆炸的时代，本科教育的重心必须从具体知识的获取转化到“获取知识的方法与途径。”

哈佛著名的“正义课”就是一门“核心课程”。在第一节课的末尾，桑德尔教授就对学生发出了警告：这门课并没有教给你任何新的知识，而是通过将你原本熟知的事物变得陌生，给予你另一种看待事物的方法。“这是一种风险：一旦那些熟悉的东西变陌生了，就再也不会和以前一样了。”他说，“自我知识就像失去的天真——无论这让你多么不安，你也不可能再回头。”

哈佛，这个培养了无数著名科学家、政治家等杰出人才的地方，在这个时代，知识早已不是力量，但知识的背后却隐藏着力量却亘古不变。

你我或许都不曾进过哈佛，但我们一定要看清哈佛的逻辑，看清哈佛之所以成为顶尖名校背后的力量。

2018 年高校教育信息化的颠覆与创新

文 / 新锦成研究院 郭峰

《教育信息化十年发展规划（2011-2020 年）》对我国教育信息化的十年发展提出了两个阶段的构想，2015 年以前为第一阶段，重点是建设、应用，2016 年以后为第二阶段，重点是融合、创新。

经过前期发展，我国教育信息化已经基本度过了第一阶段，进入第二阶段，信息技术在我国各级各类教育中得到广泛应用，形成了中国特色的发展教育信息化的机制和路径，但尚未引发教育的深层变革，在实践中还存在着一定程度的重视不够、应用不深入、创新实践不强等问题。



面对新时代国家社会发展的要求，我国教育信息化工作要在创新教学模式、服务模式以及治理模式上下功夫，重在实现从教育专用资源的开发、应用和服务向大资源的开发、应用和服务转变，实现从提升信息技术应用能力向提升师生信息素养转变，实现教育信息化从融合发展向创新发展转变。

信息化时代给高等教育发展带来了难得的机遇，同时也带来了挑战。

目前，我国高等教育的主题是质量建设和内涵建设，高等教育开放度越来越大，与世界的连接越来越紧密。教育信息化促进了开放办学，也促进了教育国际化。

学校信息化面向的是人才培养、科学研究和教育管理的实际需求。紧扣需求、合理规划、注重标准、突出应用和提高效能是学校信息化建设的重要任务。

当今学校教育信息化发展，已经改变了人们的传统认识，极大地扩展了传统图书信息服务的范围，延展了教育信息的传递面，促进了管理的集约高效。稳步推进网络基础设施建设、数字化校园建设，实现校园无线网络覆盖、数字图书馆建设和智能化教学开发，将有力促进学校教育功能和提高效能。

▲ 新时代高校的四大任务

教育信息化关键在于“化”，即技术驱动的教育综合改革。对于高校而言，教育信息化 2.0 意味着树立全新的发展理念，探索全新的发展模式，赋予教育信息化发展内生动力，不断增强可持续发展能力，培养高水平创新型人才。

第一，人才培养模式创新。

新时代的优秀人才固然需要扎实的专业知识技能，但更需具备创新能力、批判性思考能力、协作沟通能力、自主学习与发展

能力等一系列新型特质，人才培养的宗旨应该是能力先于知识，而不是知识先于能力。

因此，2.0 阶段的高校人才培养模式变革的重点在于全面创设以学习者为中心的新型教学模式，并通过基于大数据的高度精确的过程化评价，实现差异化教学和个性化学习，以实现信息技术与教育教学深度融合为突破口，全面推进研究型教学。

比如：在课程设置方面，实施严格规范的形成性学业成绩评价体系，并突破高校围墙实现开放式共享；在教学空间方面，推进物理空间、资源空间、社交空间深度融合，提供基于大数据的学情诊断、学习规划、精准教学等智能化服务。

第二，科学研究范式创新。

在 1.0 阶段，基于互联网的科研文献资源和大型仪器设备共享在我国高校已经比较普遍，信息化科研管理系统也在很多高校得到实际应用，信息技术为提升高校科研水平发挥了积极作用，但并未彻底改变高校科研活动的基本范式。

进入 2.0 阶段，随着大数据等新兴技术的广泛应用，以信息化为支撑的跨学科交叉研究变得越来越普遍，传统的基于科学实验的实验型科研、基于模型归纳的理论型科研、基于模拟仿真的计算型科研范式将逐步过渡到基于大数据的数据密集型科研范式，大数据、人工智能技术在高校科研中的深度利用将成为常态，高校科研的组织管理方式也将随之发生重大改变。

第三，学校管理方式创新。

进入 2.0 阶段，高校管理创新的步伐必然大大加快，利于信息技术与教育教学融合的组织结构和运行机制将成为高校管理方式改革的主要动力。

在机构设置方面，高校管理体系将逐步由传统的科层式组织

管理体系过渡到更加扁平化、更加灵活开放的治理体系。

在管理业务方面，以信息化为支撑的管理业务流程重组将更为普遍，大量充分利用大数据和人工智能技术的新型业务流程将会取代传统流程，管理效率将会大幅度提升。

在决策支持方面，基于大数据的决策支持将在高校管理中大量采用，越来越多的管理决策将依赖于“数据说话”。

在师生服务方面，更加灵活、更具个性的服务将会得以广泛实现，数字校园的建设和利用水平将逐步从“自动化”向“智能化”发展。

第四，高校育人文化重塑。

教育信息化 2.0 的推进，必将导致高校育人文化重塑，重科研轻教学的现象将极大缓解，科研与教学的紧密结合、良性互动将更加普遍，互联网、自媒体等平台使师生互动更加频繁、高效，传统的以知识传授和能力培养为主的育人文化将逐步弱化，教学相长、师生共助的文化理念将深入人心。

总之，信息技术不仅为教育治理提供了前所未有的强大物质技术基础，更重要的是通过信息技术的创新应用可以实现教育治理的“流程再造”。从构建教育内部的结构和优化外部的环境两个方面入手，教育信息化 2.0 带来的是整个教育生态的重构，颠覆性地改变了传统的教育模式和方法，最终致力于实现教育的现代化。

在“双一流”建设的背景下，教育信息化 2.0 既是机遇也是挑战，其发展水平在一定程度上代表了高校“双一流”建设的水平，是促进我国高等教育发展的重要抓手。



高校大类招生渐成趋势，名校招生淡化专业细分为哪般？

文 / 新锦成研究院 柏梓杨

2017 年起，清华大学全面推广大类招生，打破院系和专业壁垒，将所有本科专业划分为数理类，化生类，人文与社会类，机械、航空与动力类等 16 个大类进行招生，到大二时再分流到各个专业。

北航 2017 年也实行大类招生，理科类分工科试验班（航空航天类）、理科试验班等 6 大类在本科一批招考；文科按照社会科学试验班类招生，涵盖经济学、法学、语言类等多个专业。

北京科技大学 2017 年也稳步推进大类招生，24 个专业中有 10 个大类专业，包括材料科学与工程类、数学类、文科实验班类、工科实验班类等，每个大类里面至少包含 2 个专业。

此外，浙大、复旦等一些其他高校近年来也开始实施按大类招生的政策。

由此可见，大类招生似乎是未来高校的招生趋势。

什么是大类招生？大类招生有哪些模式？又有哪些优势呢？今天就给大家详细介绍一下。

01 | 什么是 大类招生?

大类招生的全称应该是按学科大类招生,是指高校将相同或相近学科门类,通常是同院系的专业合并,按一个大类招生。学生入校后,经过1~2年的基础培养,再根据兴趣和双向选择原则进行专业分流。

比如,在某校招生专业中,农学、植物保护、园艺、种子科学与工程等4个专业统一以“植物生产类”招生,考生若想选择其中某一个专业,填报时只需填上“植物生产类”即可。

学生进校后前两年主要进行公共基础课程的学习,等到大二或大三时,再根据自己的情况,参考社会需求、就业情况等因素,选择具体的专业进行学习。大类招生是一种有针对性的“以学生为本”的新型人才培养模式。

02 | 大类招生的 几种模式

我国高校实行大类招生,目前大致分为几种模式:

1) 按一级学科(群)或二级学科(群)招生

这是很多高校普遍采用的招生模式。这种招生方式中的专业类所包含专业一般具有学科相近性,如农学、植物保护、园艺、种子科学与工程专业都属于同一个一级学科。

也有将不同学科、不同专业、不同学院的学生在进校一到两年时统一进行基础课学习,以后再分流到不同的专业进行具体专业课程学习。如将管理专业和社会工作等专业组合在一起按照公共管理类大类招生。

2) 按院系招生

按院系招生的高校,一般是一个学院或系,按一个或几个大类招生。如:数学科学学院按“数学类”招生、法学院按“法学类”招生、新闻与传播学院按“新闻与传播学类”招生。还有一些大学的经管学院可以分成几个大类招生,如“管理科学与工程类”、“工商管理类”和“经济学类”等。

学生们可以通过对学科、专业的学习和了解后,结合自己的兴趣、特长、成绩等,再在院系范围内选择专业。

3) 通识教育

通识教育是新生入学统一进入一个学院不分专业进行通识教育,待大二再分专业。通识教育最重要的一点就是打破专业限制,不分文理先学习基础课,所有课程重新安排和改造,课程体系进行全面变革等。

如复旦大学,从2005年对新生开始实行一年的通识教育,3700名新生不分专业,全部进入复旦学院的4个学院学习,学院构建了与教学改革相适应的全新的书院式学生管理体制。

4) 按“基地班”“实验班”模式招生

还有一些学校是以“基地班”、“实验班”的形式进行招生,这种模式也是考生和家长比较熟悉的。

如北京大学的“元培计划实验班”;清华大学的“人文科学实验班”;浙江大学的“工科试验班”等,都是以这种形式进行大类招生。

03 | 大类招生 培养的优势

1) 有利于学校院系调整和专业建设

大类招生的培养形式可以让学校内部的专业向复合型转化,实现大类学科下多专业的交叉融合;同时进一步加强新专业的建设,合理规划教学资源;另外能对学生进行更全面的教育培养,学到更多全面、综合的知识,以顺应当代社会科技发展一体化的趋势。

2) 有利于教学资源的合理配置及教学质量的提高

大类招生可以改善专业设置过细,和学科分散的局面,有利于师资、教学资源等的合理配置,让学院在教学中发挥更大的作用,同时提高学校的办学效益。另外,可以拓宽各专业的覆盖面,加强相邻学科间的联系。

3) 有利于让不同专业的生源质量分布更加合理

在经济环境和就业形势的影响下,理工科类的通信、电子等专业一直是考生争相报考的专业,这样就会导致一些工作条件相对艰苦的专业无人问津。所以,大类招生可以在一定程度上提高“冷门”专业的生源质量,降低考生报考志愿的风险,让学生在对自己专业有所了解的基础上,更科学地选择适合自己的专业。

4) 有利于促进高校按需培养

很多学生在入学后会要求调换专业,但由于学校教育资源、培养计划与培养模式的限制,无法满足所有学生的愿望,所以按照大类招生培养后,可以推迟学生选专业的时间,让其在充分了解专业及社会需求后作出更理智的选择,进而缩短学校人才培养与社会需求的距离。





困境与未来：高校通识教育之路该怎么走？

文 / 新锦成研究院 柏梓杨

01 | 什么是通识教育？

通识教育是教育的一种，目标是：在现代多元化的社会中，为受教育者提供通行于不同人群之间的知识和价值观。

现代通识教育直接起源于 19 世纪初的美国大学，拥有近两百年的发展历史。在哈佛大学、耶鲁大学、麻省理工大学等美国一流高校中，通识教育已经成为大学教育的核心组成部分。

通识教育重在“育”而非“教”，现代大学教育以不断分化的专业教育为基本特征，虽有助于知识的增进和演化，但却易导致学生视野狭窄，人格发展片面。而通识教育没有专业的硬性划分，它提供的多样化选择，可以让学生自由、顺其自然的成长。



方不致害己累人；出而立身处世，方能不负所学。”

所以大学生应当具有健全的人格、正确的价值观，才能担当得起社会赋予的使命。而通识教育正是为大学生人格的熔铸而准备的。

02 | 我们为什么需要通识教育？

1、全球化趋势所带来的多元文化之间的冲突碰撞，迫切需要大学的通识教育。

社会经济高速发展，世界日趋一体化。在多元文化的碰撞下，我们必须要学会相互尊重，学会欣赏，同时不能盲目崇拜。所以，我们迫切需要大学的通识教育。

2、我国高校长期实行的专业化教育模式，不利于学生全面发展。

专业化教育模式虽然对社会发展起了积极作用，但过分强调专业划分，把学生的学习限制在一个狭窄知识领域，也不利于学生全面发展。而且，当前的产业升级和创新型社会要求高等教育培养深入了解人性、市场和社会的人才。

3、大学生需要通识教育拓宽知识视野、融合学科文化、发展批判性思维。

著名教育家竺可桢先生说：“我们受高等教育的人，必须有明辨是非、静观得失、缜密思虑、不肯盲从的习惯，然后在学时

03 | 通识教育的最大困境

借用清华大学新雅书院副院长曹莉的一段话来说：“与美国大学不同，国内大学的通识课程体系不是原本就有，而是近十年来加入课程体系的，这就带来一个新旧课程体系兼容的问题。理念共识，资源、课时的分配，师资配备等，都成为开展通识教育亟须解决的问题。现在很多高校都有通识课程几大模块或几大课组，但关键是请什么人来讲，课程怎么上，教学要达到什么目的，这都需花大力气突破。”

在很多高校，通识教育都曾轰轰烈烈启动，却因各种原因迷失，大多数大学都把“通识教育”简单理解为扩大学生知识面的泛化教育，由此形成一个认识逻辑：“通识教育”= 开拓学生视野 = 知识普及性课程。

到最后，通识课程成了学生心目中的“水课”，除了得到学

有关通识教育的思想，源远流长。

《易经》中主张：“君子多识前言往行”；《中庸》中写道：“博学之，审问之，慎思之，明辨之，笃行之”。

西方亚里士多德主张“自由人教育”，被称为吕克昂式逍遥学派；纽曼倡导博雅教育，主张培养博学多才、行为优雅的人。

近年来，关于通识教育的讨论逐渐增多，也越来越深入。

一方面，香港中文大学、北京大学、复旦大学等学校作了很多探索，也取得了很好的经验；另一方面，由于师资和教学水平不到位，很多高校的通识教育也面临着不小的挑战。

我们到底需要什么样的通识教育，又该如何去做，无疑成为所有高校共同面对的一道难题。

分和成绩，剩不下什么有价值的东西。

所以，在很多人眼里，通识教育依然是“鸡肋”，能否撼动本科教育体制，能否形成一整套成熟模式，仍然是个问号。

04 | 通识教育经验分享

在通识教育面临困境的情况下，明确我们到底需要什么样的通识教育就变得十分重要了。

钱钟书先生在《谈艺录·序》中写到：“东海西海，心理攸同；南学北学，道术未裂。”

所以，各高校先进的办学经验，的确有很多值得借鉴之处。在这里，也为大家分享几所大学的经验。

1、香港中文大学

香港中文大学受美国大学制度的影响，在成立伊始，就秉承李卓敏校长培养博通领袖人才的理念，倡导人文教育与专业教育均衡发展，提倡实施通识教育。

在基础课程的设计上，中文大学要求学生大量阅读经典内容，强迫其去搜索、思考相关内容，并不是迁就学生的意愿。老师也做了很多配套，比如出微型教材，开发 app 等，再通过老师主讲、同学讨论等方式，一步步引导学生透过问题理解经典内容。

另外，中文大学的通识教育制度有自己的规章制度和特点，要求学生不能选自己学系的通识课。而作为一门通识课，也要受到一些限制，比如课程不能要求学生必须有一定基础才能上；课程要和学生的生活学习经验有一定的联系；课程不能是水课，一定要有分量；要有一定的阅读量，但也不能太多，限制在每个课题一两篇文章的水准。

2、复旦大学

复旦大学从 2005 年开始，明确地提出了“通识教育”理念，成立五大“住宿书院”，次年开始确立“通识核心课程”体系。

复旦大学的通识教育依托专业教育，充分调动各院系的资源



和教师的积极性。采用“大班教学、小班讨论”的模式，每学期，通识核心课程都会有两百人左右的研究生助教团队。

前不久，复旦通识教育中心主任孙向晨教授明确了“复旦通识 2.0”的“六大标准”：即理念的落实要有具体的流程；50 个基本课程单元的逻辑关联度；对每一门课提出明确且切实可行的质量标准；建立完整的助教体系；课程提升的闭环系统；即“申请 - 建设 - 评估 - 升级或退出”的闭环系统；以及完善的“服务管理体系”。

截至目前，复旦已经基本形成了以五大“住宿书院”与七大模块“核心课程”为代表的复旦通识教育模式，并以此为载体全面构建复旦通识教育体系。

3、哈佛大学

哈佛大学的通识教育主要强调培养学生的反思和批判精神、科学意识、知识的整体性、国际化视野以及学生对未来生活的准备等。

基于这一理念，哈佛大学开设了以下通识教育课程：审美学的理解；文化与信仰；以实验为依据的推理；道德推理；生存方式的科学；客观世界的科学；世界中的各种社会；美国与世界。

在教学方法上，多是小班授课，以学生为主体，充分发挥学生的主动性、积极性。而且，教学过程中不重视是否得出正确的答案，而重视得出结论的思考过程，重视学生独立分析能力的引导。在学生成绩中，哈佛大学有一套严格的评分方法，课堂发言占总分的 25%~50%，以希望学生具有独立思考和分析的能力。



首个教育部印发的人工智能 行动计划：规划三步走，大 学有三任务

文 / 新锦成研究院 郭峰



近日，教育部印发了《高等学校人工智能创新行动计划》，从科研、教学、成果转化三个方面给高等教育体系下了“任务”。这不算是我国出台的首份关于人工智能的文件。

去年7月，国务院发布的《新一代人工智能发展规划》一度引爆AI圈。5个月后，工信部印发了《促进新一代人工智能产业发展三年行动计划（2018-2020年）》，也提出针对智能产品、软硬件基础、智能制造等发展规划。

但，这是第一份国家教育部出台的人工智能红头文件。

而且就在近日，教育部牵头主办，创新工场和北大承办的首个中国高校AI人才培养计划，也已经正式启动，甚至还为此请到了Jeffery Hinton、图灵奖得主John E. Hopcroft和创新工场董事长李开复等授课嘉宾。

可以看出，人工智能的产、学、研政策及落地，都在马不停蹄。



起源

我国智能科学技术本科教育的开端，可以追溯到 2003 年北京大学智能科学与技术专业的建立。当时，其专业代号为 080627S，S 的意思是“试办”。

2012 年 9 月，在教育部公布的新修订《普通高等学校本科专业目录》中，智能科学与技术专业成为“特设”专业，放在计算机类专业之下。

其实，十年间每年新开放智能科学与技术专业的院校数都为个位数，基本上就在两三所院校左右。

但在 2016 和 2017 年两年，一下子迎来了大幅增长。

我国智能科学技术教育的起步具有一定的前瞻性。由于种种原因，如今我国智能科技人才的培养落后于社会和产业需求。不过，号角已经吹响。一些大学已经设立了人工智能学院，比如西安电子科技大学、中国科学院大学、重庆邮电大学、国防科技大学和南京大学等。

中国高校人工智能人才国际培养计划也在今年 4 月启动。按教育部规划，5 年内在国内高校培训至少 500 名 AI 专业教师、5000 名 AI 专业学生，以打造全球最大规模 AI 人才批量培训计划。

回到《高等学校人工智能创新行动计划》，在这份最新的教育部文件中，究竟公布了哪些信息？

三步走

这份文件将高校 AI 建设规划了 3 个时间节点，分别对应一个目标，一个阶段：

2020 年：基本完成适应新一代人工智能发展的高校科技创新体系和学科体系的优化布局。

2025 年：取得一批具有国际重要影响的原创成果，部分理论研究、创新技术与应用示范达到世界领先水平。

2030 年：高校成为建设世界主要人工智能创新中心的核心力量和引领新一代人工智能发展的人才高地。

说到底，“人才”是三步走规划的指南针，作为高精尖人才的最主要来源，高校肩膀上的担子确实不小。

那么，这份文件具体给高校提出了哪些任务呢？我们继续往下看。

三大任务

文件从科研、教学、成果转化三个方面入手，督促高校完成相关“任务”，我们分别来看：

一是优化高校科技创新体系。

这个体系主要包括加强基础理论研究、核心关键技术创新、创新基地、一流人才和创新团队、科技智库和学术交流等建设。

其中,人工智能、脑科学、认知科学和心理学等领域深度交叉融合等是教育部重点关注的前沿问题,大数据智能、跨媒体感知计算、混合增强智能、群体智能、自主协同控制与优化决策、高级机器学习、类脑智能计算和量子智能计算等基础理论 research 是教育部重点推进的项目。

二是完善人才培养体系。

教育部支持高校在“双一流”建设中,加大对人工智能领域相关学科的投入,促进相关交叉学科发展。同时,重视“人工智能+X”人才培养模式。

文件中还提到了有关高校人工智能教材的建设,将人工智能纳入大学计算机基础教学内容中。

另外,人才培养若是从高校才开始普及就晚了。虽然没有“从两岁娃娃抓起”等言论夸张,但从青少年和中小学生开普及人工智能已经成为必然趋势。

文件中表示:“鼓励、支持高校相关教学、科研资源对外开放,建立面向青少年和社会公众的人工智能科普公共服务平台,积极参与科普工作。”

需要进行培训的还有教师。文件中说:“在教师职前培养和在职培训中设置人工智能相关知识和技能课程,培养教师实施智能教育能力”。

三是推动科技成果转化与示范应用。

技术嘛,终究是要落地的。

教育部将实施“人工智能+行动”的计划,支持高校在智能教育、智能制造、智能医疗、智能城市、智能农业、智能金融、智能司法和国防安全等领域开展技术转移和成果转化,加强应用示范;加强与有关行业的合作,推动形成若干产业集群和示范区。

值得一提的是教育本身,文件中也给出了“智能教育”相关的指示。教育部门将推动学校教育教学变革,在数字校园的基础上向智能校园演进,构建技术赋能的教学环境,探索基于人工智能的新教学模式,重构教学流程,并运用人工智能开展教学过程监测、学情分析和学业水平诊断,建立基于大数据的多维度综合性智能评价,精准评估教与学的绩效,实现因材施教。

将人工智能本身用于人工智能的教育,确实也是一件非常人工智能的事。

专业建设的思考

北京邮电大学计算机学院教授钟义信曾在一篇论文中指出,根据北京邮电大学智能科学与技术研究中心实施的“全国高校智能科学与技术专业教学计划调查”表明,很少学校的教学计划能够表现“文理相交、理工融通”的交叉科学精神。他建议,为了学习、理解和掌握“智能科学与技术”学科,学生的知识结构必须包含社会科学、人文科学、基础科学、应用技术的基础知识与综合能力。

在去年的人工智能产业大会上,中国人工智能学会常务理事、

教育工委主任王万森专门就新一代背景下的智能专业教育给出了设想。他认为,人工智能不是一个孤立专业。围绕着“智能科学与技术”这一核心层,其整个体系还包括衍生层、复合层和交叉层。

衍生层指的是知识工程与知识处理、智能自主系统、数据科学与大数据工程、机器感知与理解、机器学习等领域;

复合层是“人工智能+X”,即向行业延伸拓展,如智能教育、智能金融;

再外一层是交叉层,也就是人工智能与IT领域传统学科专业的交叉。

总之,人工智能专业要建好确实不容易。

“学校要根据自身的学科特点,培养具有本校特色的优秀人才。”中国工程院院士郑南宁指出,每所学校的专业建设情况和人才培养方式各不相同,但有几个基本问题是值得注意的——教师队伍的建设、课程体系的建设,产教融合、着眼未来以及本科生和研究生培养的有机结合。



大学老师必备的 10 大工作神器

文 / 新锦成研究院 郭峰

好老师也需要提高效率，不妨学会用前沿又实用的教学与科研工具。

本文特别梳理了国内外 10 款主流的教学科研工具，每一个都各具优势，希望能够为老师们的教学和科研工作提供更多的便利。

01 | 冰点下载器



无需积分，注册即可免费下载百度文库、豆丁、丁香、MBALib、道客巴巴、Book118 等文库文档。

操作方法：打开冰点文库下载器主界面，输入你需要的文档地址，点击下载即可。

02 | Caesium



图片太多占内存？可压缩后又模糊到崩溃？

那你就不能错过 Caesium，这个神奇的图片压缩工具啦，让你的图片压缩后依旧清晰。另有用于无损压缩的 CaesiumPH，可支持 Windows /Mac/Linux。



03 | 学术格子



大学老师们每年总要应对各式各样变幻莫测的申报。比如成果报奖、项目结题、课题申报、职称评审、定岗定编、年终汇总、青年骨干、教学评估、专业认证、优秀评选等等。

光是整理申报材料就需要费神费力熬上十几个日日夜夜，使用这个神器，只需选择和拖拽学术成果，材料封面、目录、页码、章节，全部自动生成，1 分钟即可完成申报材料。

听说还能通过人工智能自！动！填！表！简直不要太神器～

04 | 翻译君



出差参加大型科研会议，外国学者全程用英语讲解，望着大片陌生单词，两眼发直；

系里来了个留学生，课后想沟通一下，却怎么也开不了口 ...

工作或是生活中，老师们总是会遇到某些语言沟通的难题，所以同声传译就很重要了。

操作方法：选择需要翻译的语种：英语、韩语或日语，然后长按下方按钮，说出您要翻译的句子即可，1 秒翻译成文，还有男女声朗读哦。

05 | FastStone Capture



可以随心抓取屏幕上的任何东西。用过 Windows 的大概都知道 ctrl+printscreen 可以截图，但是凭心而言，这种截图得到的分辨率很低，如果放到 PPT 上很是模糊难看，在这里推荐 FastStone Capture，小巧而功能不弱的屏幕抓图软件。

下载网址：<http://baoku.360.cn/soft/show/appid/101014>

06 | ADSafe 净化大师



可根据个人需要选择“不良信息过滤”，“看视频不等待”，“逛网站无骚扰”等网络净化功能，同时支持电脑和手机。



07 | 可定制的课堂评估工具 Edulastic



Edulastic 是一款为老师提供的可定制的课堂评估工具，老师可以在 Edulastic 上设置课前问题和课堂中评估，给学生分配不同的练习任务。

它还能帮助老师跟踪记录学生的家庭作业完成情况和掌握情况。

根据 Edulastic 提供的评测报告，老师可以据此为学生提供更加个性化的辅导。

登陆网址: <http://www.edulastic.com/>

08 | 短视频教学服务工具 Grovo



Grovo 是一款提供短视频教学服务的工具。

业务的核心是 60 秒动画视频，这些视频旨在教人们简单的东西，比如说如何在苹果的 iPhone 上执行某个功能，如何同步文件到 Dropbox，或者怎么列出 Airbnb 上的可用公寓。

每个视频还附带基于文字的副本内容，它可以以 PDF 形式被浏览。用户还可以创建自己的学习足迹。在每集视频结束后，Grovo 会提供一个小测试，以保证用户确实看了这些内容并且可以让他们继续更高一级的学习。

登陆网址: <http://www.grovo.com/>

09 | Office-converter



功能强大的在线文件转换器，各种材料文件格式繁多，利器助你轻松搞定文件转换，文档转换、视频转换，音乐转换、线图形转换，电子书转换、文件压缩等等，分分钟转换成你要的任何格式。

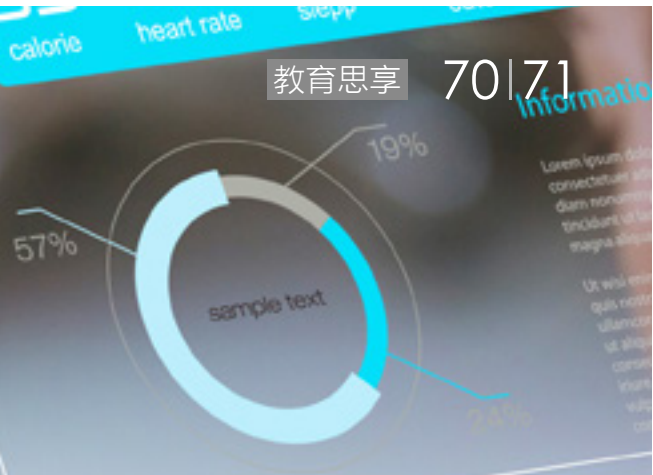
10 | 教师教案分享平台 TED Talks



在 TED Talks，教师可以分享教育视频，形成更好的教案。

登陆网址: <http://www.ted.com/talks>





running nikh eummod trincidunt.



Information

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. diam nonummy nibh euismod trincidunt ut laoreet, donec magna aliquam erat volutpat.

Ut wisi enim ad minim veniam, quis nostrud exerci tation ullamcorper suscipit lobortis nisl ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis autem vel eum irure dolor in hendrerit in vulputate velit esse molestie consequat.



95 后青睐慢就业，高校该如何看待和应对？



文 / 新锦成研究院 柏梓杨

今年，首批 95 后毕业生即将步入职场，通过对去年的秋招、以及现在春招的了解，我们发现：相比 80 后、90 后的毕业生，95 后并不急于投简历、面试或投入工作，呈现一种“慢就业”的现象。

虽然 2018 届全国普通高校毕业生预计 820 万人，就业创业工作面临复杂严峻的形势，但 95 后毕业生的求职紧迫度明显降低。

部分学生观望心态明显，也让不少企业十分着急。



01 | 95 后进入 “慢就业”时代

根据百度百科的解释，慢就业是指，一些大学生毕业后既打算马上就业也不打算继续深造，而是暂时选择游学、支教、在家陪父母或者创业考察，慢慢考虑人生道路的现象。

其实，不仅是在中国，不少西方青年在升学或者毕业之后、工作之前会选择过“间隔年”，即不马上升学或就业，而是游历、参加志愿活动等，以增加阅历，增长见识。

而伴随中国就业观念的转变，“慢就业”现象在 95 后毕业生中也逐渐凸显，在一个有效样本接近十万份的调查中，73.5%的毕业生选择找工作，26.5%的毕业生选择毕业后“不就业”。

对于普通企业，学生热情度不高，但即便是大型国企，也感受到毕业生心态的明显变化：与几年前招聘会上学生挤破头投简历的现象相比，95 后大学生显得很淡定，22 岁的李希阳就是其中一个。

正在进行的春招中，虽然有 2 家企业都对李希阳伸出了橄榄枝，但她并未着急签约。

问及原因，她自信又乐观地说：“一方面我感觉后续还有更好的机会，目前并没有找到兴趣与薪资兼得的工作；另一方面我也想再好好考虑，利用毕业前的最后一段时间旅行与休整，在就业心态上有个良好的转换。”

02 | 为什么选择 “慢就业”？

大学生“慢就业”的出现，其实是社会生活水平、社会观念以及部分家庭父母的理解、尊重等因素综合作用下的结果。这样的环境让 95 后并不着急定下工作，也让他们的选择更加开放和多元。

95 后在择业时，普遍认为工作不只是满足生计这么简单，能够满足兴趣、实现自我成长更重要。他们十分看重雇主所能提供的平台如何，对企业文化、环境氛围也更加关注。

数据显示，52% 的受访者更看重个人兴趣，43% 的受访者认为能够有更好的职业发展机会及自我成长是求职中必要的考量标准，21% 的受访者最看重薪资水平，关心企业声誉、员工旅游、带薪年假等软性福利的求职者占到 37%。

所以，95 后更多地考虑职业的长期发展规划和就业质量，不愿意将就妥协，选择“慢就业”的人也越来越多。

其次，伴随着互联网发展而长大的 95 后群体，更具创新思维、独特想法和勇气，不少毕业生正在创业或为创业做准备，所以并不急于寻找一份稳定的工作。

此外，随着时代的发展，很多新兴职业正在或者已经产生，也为愿意尝试新渠道的 95 后毕业生提供了更多的选择。

比如，开淘宝店、当代购、职业主播、自由插画师等等。这些非常独立且自由的职业，也成为 95 后毕业生关注的重点领域之一。



03 | 高校如何应对“慢就业”？

调查显示，有超过 60% 的受访者曾经有过职业规划，但并不清晰；近 20% 的受访者并没有清晰的职业规划，且非常迷茫；拥有非常清晰的职业规划，知道自己将来做什么的仅有 20%。

由此可见，选择“慢就业”的毕业生中，一部分是为了更高质量的就业或者进行更好的人生规划，但仍有一部分毕业生并非理性。

所以，面对 95 后慢就业的心态，如何全面系统地开展生涯规划教育，如何提供个性化、更有针对性的就业指导，也值得高校更多地关注和思考。

一方面，面对部分不理性的慢就业毕业生，高校应该提醒其尽快进入规划状态，同时加强引导，根据自身进行合理的定位与分析，作出清晰的职业规划，谨防慢就业变为懒就业、怕就业，莫因“慢”下来就蹉跎了好时光！

另一方面，高校要搭建职业发展辅导支持体系，如职业规划课程、就业心态辅导、职场职业的教练计划等，让学生尽早明确自己的职业方向和目标，也对其在每一个生涯阶段的规划有相应的专业支持和个性化辅导。

此外，大学毕业生“慢就业”现象的出现，要求高校淡化初次就业率，关注学生中长期就业。其实，从大学毕业生的长远发展看，统计初次就业率，助长了就业的急功近利，并不利于大学生理性选择适合自己的职业。所以，当大学重视毕业生毕业三到五年的就业时，学校就会重视人才培养质量，提高毕业生的核心竞争力，也更符合大学教育“以学生为本”的理念。

最后，“慢就业”其实反映了大学生就业观的改变，他们选择更开放和多元，比以前更多地考虑职业长期发展和就业质量，从某种程度上也是社会的进步。

希望高校理性看待“慢就业”，重视个性化就业指导，帮助学生找准自己的定位，并在实践中实现个人价值的最大化！

这才是最重要的。



福布斯：大学创业教育的十种方法

文 / 新锦成研究院 郭峰

如今，全球商业的变化速度令人震惊，入门级的专业人员没有时间去适应一个新的公司、一个具有竞争性的环境或者一个新的业务要求。

年轻的工人们所面临的挑战包括：经验的缺乏、复杂的合作环境以及所受的商学教育过于理论化，跟不上公司日新月异的需求。

但是商学院不必成为问题的一部分，高等教育机构可以用更具参与性和实践性的方式，将传统的经济和商业教条与真实世界的、实践性经验和业务上的挑战结合起来，那将有助于学生为将来进入工作提前做好准备。

全美成功的企业家、知名教授、研究者、企业主、新公司的发起人有许多建议，并得出了如何提高创业教育的十条方法。

以下即是这十条简便易行的方法，大学可以用它有效地培养学生，让他们为将来的职业生涯做好准备。

更多地聚焦于案例研究

案例研究是刺激学生好奇心，让他们直面真实生活中商业环境的有效方法。通过学习过去和现在的公司成功故事或操作上的难题，学生能够更深入地挖掘到执行者做决定时所遵循的过程和程序。

而这是商学学位应该教给的东西——一个管理者形成的分析环境、评估各种选择、寻找解决方案、全程跟踪等思考模式。商业案例的学习现在是研究生层次课程的一部分，但是它对学校和学生都有利，应该让它成为本科项目中的一个基本组成元素。

成为公司的合伙人

一些著名的大学已经与一些公司达成了合伙人协议，他们定期地送一些学生去某些特别的机构进行短期的实习。

驻点创业也是孵化实践知识和允许年轻的职业人与已有成就的、有经验的企业家进行接触的一种创新方式。

驻点创业项目将成功的企业家和处于起步阶段的创业者加以配对——前者作为后者的导师，并给他们讲课——同时也给在校生提供一个真实世界中的商业和创业的视角。正如 Empact 的联合创始人加合作者迈克尔·西门子所说的，“学院和大学如今像粘合剂一样使学生和别的生态环境结合在一起。”

同样的，这种合作伙伴关系也已存在于著名的大学运营 MBA 项目的过程中，但是这一理念应该进一步扩散到其它的高等教育机构中，并把社会企业家纳入到这些项目中来。

将课程与真实世界的商业挑战相联系

大学的商学学位可以将课程与真实的商业世界相联系。

例如，在教授社交媒体市场的时候，可以讲讲像脸书和推特这样的公司是如何成为世界范围内许多公司的促销支柱的。

类似的，金融教授可以使用 2008 年的次贷危机为例给学生灌输量化宽松、通货膨胀、货币政策这样的概念。

给学生创造参与社会创业竞赛的机会

再没有让学生参与某种创业竞赛更具吸引力和动手性的事情了。这包括更注重社会目标和技术开创的冒险社会企业。

像《学徒》和《鲨鱼坦克》这样的节目吸引了全世界的观众和好评就不足为奇了。

比较理想化的是，一个创业竞赛能让两个或几个学生小组互相竞争——如果这个竞赛是由一个大学赞助的。或者，一些机构也可以组织起来赞助这样的竞赛。



鼓励“驻地学生”项目

“在家学生”项目与实习课程相似，不同之处在于学生可以获得实践经验，在宿主公司工作特定的小时数——例如每周 20 小时完成课程，最后进行评分，并计入课程的最终 GPA。

与“驻地创业”项目类似，“驻地学生”项目允许学生和有经验的职业人互相学习，并商量和解决真实世界中的商业问题。

在课程中强调技术主题

科技已经确立了其在当今全球经济中的霸主地位。高等教育机构可以通过在课程中纳入更多技术主题来启动学生的职业生涯。

这个观念并不是要阻碍编码、编程和计算机硬件课程等学术课程的学习，而是需要讲授企业和企业家正使用技术来创新、交流、宣传和赚钱的各种策略。

与别的学院一起培育全球交换项目

全球交换这一想法不是什么新鲜事物，但这个概念并没有扩展到商业项目。

例如，欧洲的伊拉斯谟计划允许欧元区国家的学生在一个国家开始学位课程，并在另一个国家完成学位课程。类似的计划，如纽约理工学院带头的计划也存在于美国和别的地方。

这一理念在这里是指将交换计划拓展到其它学院，邀请具有不同文化和职业背景的学生参与。

帮助学生开展自己的业务

在高失业率困扰的全球经济中，没有什么比帮助学生开办自己的业务更好的了。大学可以与学生企业家以及小企业管理机构合作进行市场研究，获得融资并开办可行的企业。

学生企业家在经营企业的过程中学习，他或她的同学也能因此拓展自己的实践知识。

邀请商业主管人去做讲座

一些机构，如 Kellogg 管理学校，已经找到了使创业教育更有参与性、更有活力、更有效的新方式。他们不定期地邀请一些商业管理者去讲授一门课程，做一次报告，或者与学生分享他们的经验。

迄今为止，这些方法已经产生了非常好的效果，因为学生能够很快学习和把握真实世界的情况，获得长篇大论的商业课程所不能直接教给他们的洞察力。

给小企业和非盈利组织提供咨询服务

大学可以通过给小企业和非盈利机构提供咨询服务或上课赚钱。从理论上讲，教授可以领导一个学生咨询队，制定业务重点，并在整个咨询活动中指导学生。

这种情况对于所有参与方都是双赢的。学生学习实用的东西，以及如何应对商和非营利组织领导者；大学和教职人员赚取额外的现金；小企业和非营利组织为高质量的咨询服务支付可负担的费率。



为了鼓励学生创业，无论是出于社会还是利益的考虑，大学必须提供更多的应用课程，将传统经济学文献中的理论与日常商业管理的实际需求相结合。

教育应该是体验式的，动手的和行动驱动的，并给予学生真实世界的体验。让我们先让创业的学生在鲨鱼水槽里进行不游泳就沉没的游戏吧！

创业教育热潮席卷高校的同时， 这些问题值得深思 ...

文 / 新锦成研究院 郭峰

自《国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》发布以来，一股创业教育热潮席卷我国各大高校，创业学院如雨后春笋、创业大赛人声鼎沸、媒体报道接连不断。

然而，热火朝天地开展创业教育工作后，是否真的能够做到“增强学生的创新精神、创业意识和创新创业能力”？

当前高校创新创业教育中又存在哪些问题？





目前,很多高校都成立了专门负责创新创业教育的职能部门,以此来推动学校范围内创新创业教育的开展。很多高校的教务部门或者相关学院也专门开设了一批创新创业的课程建设,来提高学生的创业能力,培养学生创业素质。

总体来看,我国高校创新创业教育整体上呈现一种上升的态势。

然而从学校的管理体制方面看,高校创新创业教育也暴露了较大的问题:高校对全校范围的创新创业教育课程的设置和管理上难以做到有序和统一,难以做到各部门协调配合。此外,高校对于学生所在专业与创业教育的结合度依然不够,与外部社会、组织联系不够紧密。

▲ 那么,高校融合创新与创业教育实践的有效对策有哪些呢?

1、将“专业 + 创业”的教育模式纳入教学课程体系的构建

实战中教育理念的普及应该渗透到每一个创新创业教育当中,高校要培养大学生的自主创业创新能力,首先要坚持在专业

教育中着力构建“专业 + 创业”教育的课程体系。

以美国创业创新实践较为成功的康奈尔大学为例,它是在突出专业特色的基础上,将创业精神学与企业和社会对于专业人才培养的需求相结合,而非简单地将创业课程移植到其他专业院系中。

“X+ 创业”或“X+ 创业管理”等模式是其专业课程多数采取使用的一种体系,授课由院系专业教师负责,将创业知识论、创业实践通过整合设置融入诸如专业创业学等专业创业课程当中,有效加快了专业素质教育与创业创新教育的融合力度。

2、将“特色”与“基础”相结合的教材体系建设作为重点

在教育体系里,很多人把教材称作是“存贮着教学信息的载体”。高校的发展需要教育来推动,教育的大力革新同样少不了推动高校创业教育与专业教育的融合,这就要求在教材的建设和选择上迫切需要及时推进与改善,在教材的编写上要着重选择那些与我国教育国情相一致的创业基础教材。

作为主管教育的教育部门,要大力推进高校教育教材编制人

才的素质培养、业务能力训练和理论实践教育；各教育主管部门要组织编写一套权威的通识教材，其中涵盖理论与实践的整个过程；还可以将国内外某些相对具有较高参考价值的优秀教材引入国内的教材体系建设中来，以此弥补国内教材案例不足的缺陷。

作为知名学者蒂蒙斯大师，《创业学》与 KAB 创业教材一直是他的经典之作，被很多大学院校作为创新创业与专业教育实践的范本教材，更可以作为实战型案例的补充。

这就需要国家在财力、人力、物力上多下功夫，将财政资金的投入比例向高等院校的创业创新教育方面加以倾斜，在编写创业教材方面注重地方差异性，编写有地方特色的教材。此外，当今是互联网时代，要把高科技积极融入到院校创业创新教育的操作实践中去，优化配置高效学习资源。

3、将“实践创新 + 专业理论创新”模式作为重点

高校创业教育与专业教育的有机整合，在很大程度上要求高

校教师提高教学实践经验，这就对教师的创新精神和创业知识背景提出了更高的要求。高校可以选调那些具有高度创业精神和创业实践经历的创业教师，或是将那些能力相对不足，即缺乏创新精神的教师定期派遣，接受企业生产经营管理的理论学习和考察实践。

这样，高校之间，企业与高校之间还有企业与企业之间都能形成良好的实践互动交流，以此来促进企业间的共同发展，各学校间就可以通过师资互聘的方式来进行高校间的交流学习，同样也可以缓解当前高校创业创新师资人才队伍短缺的困境。

通过激励专高校师生和那些创新能力处于时代前沿的高新技术企业合作，以此来提高高等院校专职教师和学生创业创新的实践能力。除此之外，还要做好向知名企业实行合同聘用制的对接工作，以便向企业输送人才服务。

4、实践教育平台的创新采用“校内 + 校外”新型模式

温州大学可以作为国内高等院校创业创新教育与专业教育相融合发展的典范，校方加大投入力度，建设学生创业创新实践平台，形成了三级联动的创业实践平台。

把“培养兴趣、实践自主，发展协调训练能力”作为新的创业创新实践教学理念，通过举办校内创业论坛培养学生创新创业的综合素质，同时设立了一些创业大赛的校园平台，通过校内外联动来推动学生创业工作室的发展。

创业联动的机制要以学院创业为中心、学校创业园为实践平台，通过校内大学生职业生涯规划大赛、创业教育社团和创新创业模拟大赛等多种不同形式、多样化的实践平台来丰富学生课外创业文化活动，以弥补当前专业教育创新的缺陷和不足。

除此之外，还可以通过“校企合作”来打造“校、地、企”创新创业实践活动基地，以“产、学、研”相结合的方式来促使、带动学生参与企业项目开发建设的积极性，这样一方面可以培养学生的创新创业精神，另一方面还可以增强学生的创业创新专业能力素质。

综上所述，国家的发展靠人才，而人才的培养靠的却是素质教育。

当前在高等院校素质教育不能全面满足经济社会发展的国情的背景之下，国家教育部积极倡导将专业教育与创业创新教育融合一并纳入国家的教育事业统筹全局当中，实施战略规划，教育先行，创业教育与专业素质教育并重已经逐渐成为地方高等院校的战略规划共识。努力推进教育理念的普及，势必会加快创业创新教育与专业教育融合发展的进程。

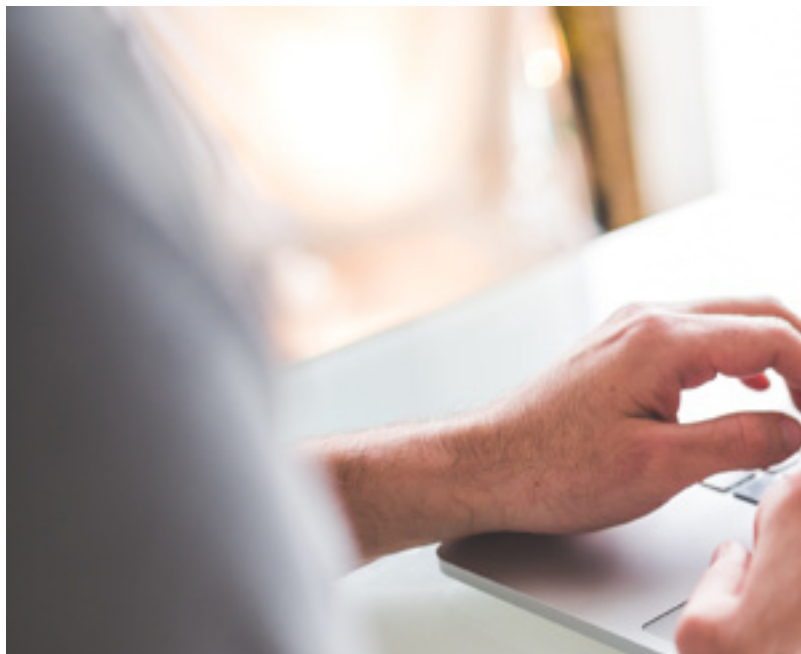


数据告诉你： 学校就业指导 该怎么做？

文 / 新锦成研究院 柏梓杨

转眼又到毕业季，2018 届的每一个大学生都面临着找工作的巨大考验。同时，也检验着每一所高校的就业指导效果。

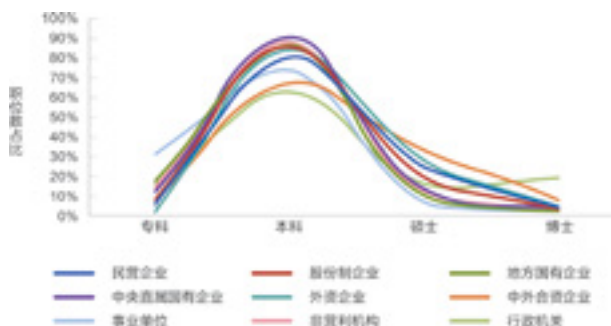
虽说一些学校也会开展就业指导课、校园招聘会、就业宣讲会，可这些对大学生就业究竟有多少帮助？学生的反馈又是怎样的？就业指导到底该怎样开展才有效？我们一起来看看。



01 | 2018 秋招数据分析

根据《中国校园招聘大数据 (2018 秋招)》显示，从整体趋势来看，不同性质企业的校园招聘需求多以本科学历为主导，其次是硕士研究生学历，博士研究生占比最少。

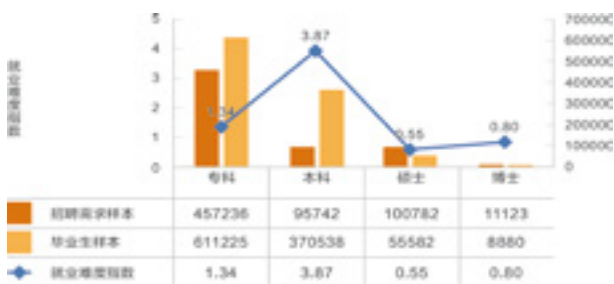
2018 届校园招聘各性质企业按学历层次分布



从学历层次的就业难度指数看：

博士研究生就业难度指数 0.80，是最好就业的学历；硕士研究生就业难度指数 3.87，就业压力最大；本科生就业难度指数 1.34，就业压力适中。

2018 届校园招聘毕业生就业难度指数（学历分层）



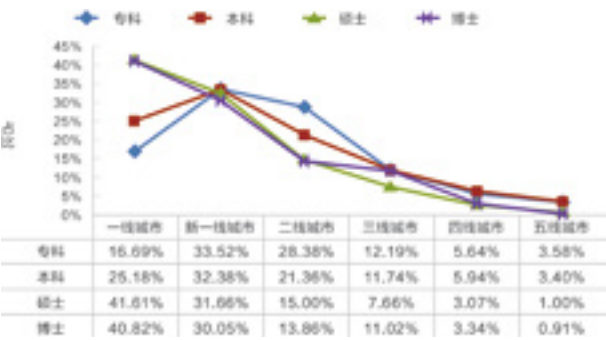


在城市的选择上，一线城市对硕博学历毕业生需求量均碾压其他学历。

其中，硕士研究生校园招聘需求占比为 41.61%，博士研究生校园招聘需求占比为 40.82%。

新一线城市对各学历层次人才招聘需求均衡，需求量均在 30% 左右，新一线城市留人不分学历，颇有海纳百川之势。二线城市大专学历占比最大，占全部大专学历的 28.38%，其次是本科学历。

2018 届校园招聘学历层次按城市线级分布



02 | 九成大学生吐槽就业指导太晚

根据一项针对高校在校生的调查显示，76.1%的受访大学生对高校的就业指导工作满意，23.9%的受访大学生不太满意。

这些受访大学生参加的就业指导活动主要有：



在对高校就业指导工作的调查中发现，九成大学生吐槽学校的就业指导太晚。

受访大学生认为就业指导工作中存在几种问题：



92.1%的受访大学生希望学校增加对学生的就业指导和帮助；52.6%的受访大学生建议高校就业指导面向各年级的学生；51.2%的受访大学生希望创新就业指导课程内容与形式。

03 | 就业指导工作如何开展？

一位受访大学生表示，学校有必要加强对大一大二学生的就业指导和帮助，帮助他们进行职业规划和有针对性的学习、实践。最好从大二就开始对学生进行面试培训，以帮助学生应对求职时的能力要求和考核。

另一位学生认为，学校可以多为学生提供去企事业单位实习的机会，也可以带学生参观各种类型企业，了解不同行业情况，减少学生择业迷茫或盲目面试浪费时间精力的现象。

还有一位学生说，希望学校能多组织模拟面试培训，请用人单位的人力资源管理人员来开讲座，帮助学生更好地应对面试。并且能为学生提供求职季的心理辅导，毕业找工作的这段时间压力大，可能会出现心理问题。

中国人民大学学生就业创业指导中心老师郭琴也给出了自己的建议：

首先要开展职业指导，帮助学生制定自己的职业生涯规划，包括从事什么行业、什么职业、目标岗位是什么、在几年之内达到自己的目标等。

其次，要有能力训练，为学生提供所需要的自我管理知识和求职知识，比如说时间管理、情绪管理，以及面试技巧、职场社交、职场礼仪等知识。

第三，要给学生建立可以与求职成功的师兄师姐们交流的平台，比如微信群、沙龙等等。

第四，要有求职信息服务，比如说兼职、实习信息的推送等。

当然，除了上述方法，加强就业指导教师队伍建设也很重要。而提升就业指导教师的专业水平和能力，可以从成为学生的就业胜任力教练做起。



大学生涯的主要任务在这里！ 你抓住重点了吗？

文 / 新锦成研究院 柏梓杨

处在职业生涯规划的关键时期，如何找到职业方向，并通过实践为自己和职场搭一座桥，也成为每一个大学生必须面对的问题。

在大学期间，几乎每一届学生都会遇到一些相似的、棘手的问题，那么我们该怎么做呢？

当然是明确大学生涯的主要任务：一种精神、两种意识、三个本领。



01 | 一种精神

一种精神：主动心、责任心、诚信、团队精神。

这是很多职业都需要具备的职业素养，也是需要我们直接在职场中体现和运用的，但大学期间，我们却没有专门的课程来帮助学生提升。

那么，我们该如何训练职业精神？

▲ 案例：我的助理辞职了

这是以一个总经理身份来讲述的故事。经过层层面试，他亲自招到一个女孩作为助理，原因有三：第一，名牌大学毕业；第二，长得特别端正；第三，写得一手好字，看起来也相当灵活。

然后他手把手、尽心竭力地培养了半年，却收到了助理的离职申请。因为女孩觉得助理工作太琐碎，没有成就感。

总经理问她：“那你觉得工作中最浪费时间、最没有价值的是哪个部分？”

回答说：“帮您贴发票，然后走财务流程报销，再把现金拿回来给您。”

总经理说：给你讲讲我的经历吧。当年我就是做你这样的工作，我建了一个 excel 表，将所有总经理的报销数据按照时间、数额、消费场所、联系人、电话等信息记录下来，最初我是想在财务上有据可循，但渐渐我发现了一些上级在商务活动中的规律，比如哪一类的商务活动经常在哪些场合，花费是多少等等。然后上级再布置工作给我时，我会处理的很妥帖，基于这种良性积累，他也交给我更多更重要的工作。

助理听完之后，好像有一点明白了，但好像又没有明白，因为她还是辞职了。

从上文的案例可以看出：针对同一个工作，一个人觉得是繁琐的例行公事，另一个人觉得如果往深了做，与工作联系得更紧，也会收获更多。

所以在实践过程中，很多事都能够带给你一些反思和沉淀。我们也可以在大学实践中，用非常小的犯错代价去最大程度修正我们的能力；一旦步入职场，你犯错跌跟头了，爬起来的代价就大很多。

02 | 两种意识

两种意识：主动选择的意识，掌控自己的人生。

▲ 三个囚犯的故事

有三个囚犯被关起来了，并且要关很长一段时间，他们分别是美国人、法国人、犹太人。然后监狱长说，既然被关进来了，我可以满足你们一人一个最大的愿望。

于是，美国人要了非常多的雪茄，爱浪漫的法国人要了美女，而犹太人要了电话，保持与外界沟通。

几年之后，美国人嘴里叼着雪茄第一个冲出监狱，并且大喊：给我火，给我火！原来这么多年他只有雪茄没有火。

第二个出来的是法国人，带着他的美女还有小孩；

最后出来的是犹太人，他热情地跟监狱长握手，并说：谢谢你给了我电话，为了感谢你，我奖你一部劳斯莱斯。

这个故事说明什么？你有怎样的选择，就会有怎样的人生。在大学，无论你选择学习或荒废时光，等毕业进入职场，你的人生就会呈现自我选择的结果。

▲ 著名的棉花糖实验

很多人对自己的人生比较放任，没有约束，也没有意志力去控制它。但掌控人生很重要。

因为很多的实验告诉我们，如果一个人对自我很约束，对自己想要什么很清晰，那么他的人生发展轨迹或许就会不一样。比如：著名的棉花糖实验。

实验对象：一群小朋友。

实验主旨：考验他们在面对棉花糖诱惑时，能不能 hold 住。如果能忍住不吃，15 分钟后会奖励他们另外一个，如果忍不住吃掉了，就没有另一个奖赏了。这个实验不仅观察他们在这段时间内的表现，更是跟踪到他们进入职场之后的成就与作为。

实验结果：在棉花糖实验中，只要忍住没吃并获得第二个的小朋友，在他之后的职业发展过程中，会比直接吃掉的小朋友发展更好。

这是为什么呢？因为他们能够掌控，小到掌控自己的欲望，大到掌控自己的人生。

同样在大学期间，我们有很多东西会分散自己的注意力，导致对自己的人生缺乏控制。而如果按照别人设定好的路线或者事情来了再往前推进的方式发展，你的人生可能不如设想的那么好。

所以，主动选择和掌控人生这两个意识很重要。

03 | 三个本领

三个本领：做人、做事、学习。这也是我们在大学期间一定要学会的本领。

做事，比如研究生有三个标准：一，站起来能说，当你站起来说话时，要做到表达清晰；二，坐下来能写，如果你需要你坐下来安静的写文章、做科研、做实验，你要沉得下心；三，走出去能做，就是你要能够完成、担当某些事情。看起来简单，但其实很多研究生都做不到。

做人，我们常说，做人如水，做事如山。做人要像水一样变通，做事情要像山一样稳，掷地有声。

那么，学习呢？

高中时，学习目标非常明确，所以很少有人会迷茫，找不到方向。

大学时，自主安排的时间越来越多，学习目标却不明确，于是很多人不知道自己做什么。

所以在课程、实践、思维方式等跟高中完全不一样的情况下，

重点就落到了实践教学。如果你不重视实践，可能就没办法把专业与未来职场很好的融入起来，那么我们如何搭这个桥？

在这里，也给大家一个“大学阶段社会实践梯度”的参考。

大一：认知型

可以通过各类兼职，认识社会、提高综合素质、在实践中寻找机会。

大二：见习型

可以通过兼职、企业参观、见习，提高综合素质、了解本行业情况、了解企业对本专业人才的素质要求。

大三：实习型

通过各类专业实习，进入企业，提高专业技能。

大四：就业型

通过兼职、志愿者等机会，与用人单位接触，获得就业机会。



最后，很多人上完职业生涯规划课以后热血沸腾，然后没过两天就打回原形，这样是没有效果的。不论是规划的意识，还是在大学生涯期间学习的知识，我们都要把它当作长期、连续的工作，这样才会真正影响我们的人生。

所以，如果觉得一个方法或观念有用，就需要不断的加幂，让它重复重复再重复。“优秀也是一种习惯”大抵就是如此吧。

怎样写出抓住 HR 眼球的简历？

文 / 新锦成研究院 吴慧青

俗话说“金三银四”，三四月是招聘、求职的黄金季节，也是大学生春招求职的时间，所以，如何写好一份简历就成为大家在求职中必须要解决的第一个问题。

在校园招聘中，很多大学生都有过简历被 pass 的经历。有的是不知道怎样投 HR 所好，有的是不知道怎么写自己的优势，有的是不知道怎么描述实习经历。为什么写简历这么难？主要有以下三个原因：

- 1) 不知道自己职业的方向
- 2) 不知道自己的职业优势
- 3) 不知道该怎么写简历内容

01 | HR 怎么筛选简历?



从上图我们可以看到 HR 筛选简历的过程，主要分为五个步骤：

1、接受任务

意味着 HR 会接受各业务部门的需求，整合之后发布校园招聘或社会招聘。所以 HR 要和业务部门确认需要招聘什么样的人，所以招聘需求更多是由业务部门提出的，而非人力资源部门。

2、明确招聘标准

也就是 HR 根据业务部门的需求来明确，也跟我们简历的内容密切相关。

3、简历信息匹配

根据招聘需求筛选简历，进行匹配。这部分是比较难的，因为需要 HR 一份份的查看。

4、评价职位合适度

根据收到的简历来评价候选人的匹配度。

5、决策

邀请合适的候选人面试。

02 | HR 关注的简历关键内容

衡量候选人和招聘岗位之间的匹配度，主要从以下三个方面入手：

1、组织匹配：

不同公司的性质对人的能力需求也不同，所以这里主要考察候选人是不是和公司合得来、相匹配。

比如，外资企业更强调人的职业能力和技能，民营企业更注重结果导向，即是否能够做出业绩。所以 HR 会看你原来工作单位的性质，企业文化不一样，匹配度也就不一样。

比如，互联网公司就很喜欢招聘那些有互联网公司工作经验的人。

2、工作环境匹配：

比如工作地点、团队状况、稳定性要求等等，特别是工作地点的匹配度。

假设一个候选人的家庭住址距离公司很远，企业就会非常担忧通勤时间太久是否能承受的问题。

3、工作匹配：

这里我们会特别考虑年龄、性别、教育背景、工作经历等情况。这是最重要的，也是我们后续要详细介绍的部分。

为什么要给大家介绍组织匹配和工作环境匹配呢？

一份工作，如果你的技能和工作经验符合，但组织匹配上达不到要求，这份简历也是不能顺利通过的。

比如，一个民营企业要招聘销售人员，也许他收到的简历中，有外资企业工作经验的销售候选人，也有民营企业的销售候选人，那么这两个人谁更有竞争力呢？其实是民营企业的候选人。因为他更愿意用有类似组织工作经验的人员。

▲ HR 关注的简历关键内容

下面这些就是 HR 在工作匹配方面会关注的关键内容：

基本信息：年龄、性别、婚姻状况等。

教育背景：学校、专业、学历等。

工作经历：历史工作内容、项目经验等，也是最重要的内容。

工作技能：技能证书、岗位相关培训、计算机和语言等。

▲ HR 怎么看简历？

1、10 秒钟简历

即如果 HR 要拒绝一份简历，只需要 10 秒钟。

比如，一些职位需要招聘 35 岁以下的人；幼儿教师更偏好招聘女性群体；一些岗位对专业背景有要求，如果你专业不符合，简历可能在第一时间就被 pass 了。

所以我们在写简历时，要看清招聘要求中的硬性条件，特别是年龄、教育背景、工作经历等等。

2、竖着看简历，寻找关键词

如果 HR 在 10 秒内没有把你的简历 pass 掉，她就会往下看工作经历的部分跟岗位要求是否匹配，这时 HR 会寻找关键词，比如要求在某行业或某岗位有工作经验，如果这些关键词找不到，那么在第二个 10 秒钟，你的简历同样会被淘汰。

当然，如果你刚好都满足了，就会进入第三个部分——寻找关注点。

3、寻找关注点

我们都知道，在招聘时，HR 会在很多简历中作比较，看各候选人的匹配程度，如谁的简历更出色，行业相关经验更类似，技能是否更优秀，项目经验是否更完整等。

这都是 HR 会寻找的关注点。

▲ HR 眼中的简历硬伤

1、求职意向不清晰

大家都知道，HR 每天都会收到很多封简历，如果简历中不写明求职意向，对方不知道你心仪的岗位是什么，就会 pass 你的简历。

2、硬性的薪酬福利要求

比如，有的简历会写：没有五险一金，薪资低于 2 万的都不考虑。

而候选人这么看重钱的态度，会让人力资源部门有一定的担心，所以下次如果需要写薪资，可以填“面议”。

3、教育背景和工作经历与应聘岗位没有关联度

这个往往在海投的情况中比较常见，一份简历多个岗位投递，也是让 HR 很头疼的问题。

4、内容太少或太多

内容太少一般出现在工作经验较少的应届毕业生身上，而一些在职场中有丰富经验的候选人，会在简历中写很长的工作经历，这样不利于 HR 发现你的关键信息。

5、一份简历包打天下

这样往往会让人觉得候选人很不认真，所以需要避免。

的关键点。

求职意向：很重要，一定要填写跟求职岗位相关的求职意向，如果有多个意向，且具备相关的经验和技能，可以同时写。

教育背景：包含学校、专业、学历、时间这几个必填字段，注意时间要倒叙。

那么，有童鞋会问了：老师，主修课程要不要写呢？

如果实习经历比较丰富，篇幅够，就不需要写；如果实习经历很少，就建议大家写上主修课程。

应届生如果 GPA 高、有奖学金，可以列在教育背景下方，但注意篇幅不宜过长，不要超过简历的 1/2，在职人员建议把教育背景放在工作经历的后面写。

工作经历：这里的实习实践、项目经验等是针对不同岗位来写的。需要注意按照倒序排列，内容要跟应聘岗位相关。

擅长技能：能够通过事实说明的技能，比如证书需要写明通过的时间、等级；

荣誉和奖励：如果没有，就不要列。如果有，按照时间顺序填。可以按学习类、技能类、实践类分别罗列。

个人兴趣：不要写与工作无关的兴趣，比如你要申请一个编辑的岗位，而爱好是打游戏，这时就不需要写出来。

自我评价：这部分也很重要，因为它代表个人对自我的评估。

有些人会写我很勤奋、吃苦耐劳，坦白说，这些评价对申请职位并没有太大的帮助。你可以列举一些实例来证明自己很勤奋，比如，“作为销售人员我连续三个月每天工作超过 10 个小时。”

所以我们要用一些定量的描述代替定性的描述，用数字和事实说话。

此外，还有 3 个要点：

▲ 不要在简历上方写“个人简历”四个大字。因为这个地方需要让 HR 第一眼认出你是谁，所以这个地方要用粗体大号写上名字，要么写上你的特质。

▲ 10 秒钟原则，上文我们有提到。

▲ 与岗位紧密相关。这是目前互联网行业很火的产品经理岗位，针对这个岗位应该怎么写简历呢？我们看一下这个案例：

03 | 如何设计 10 秒钟抓住 HR 眼球的简历？

现在我们看到的是我从比较大的招聘网站中，抽取出来的一些比较重要的模块内容，而 10 秒钟抓住 HR 眼球的简历往往需要这些内容，写的时候要注意一些要点，在这里也跟大家一一讲解。

基本信息



求职意向

教育背景

工作经历（项目经历 / 实习实践）

擅长技能

个人兴趣

自我评价

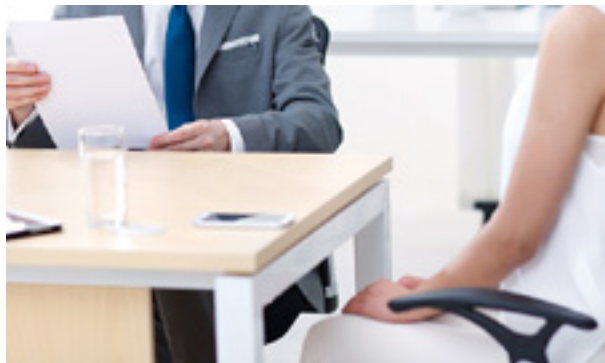
要点：

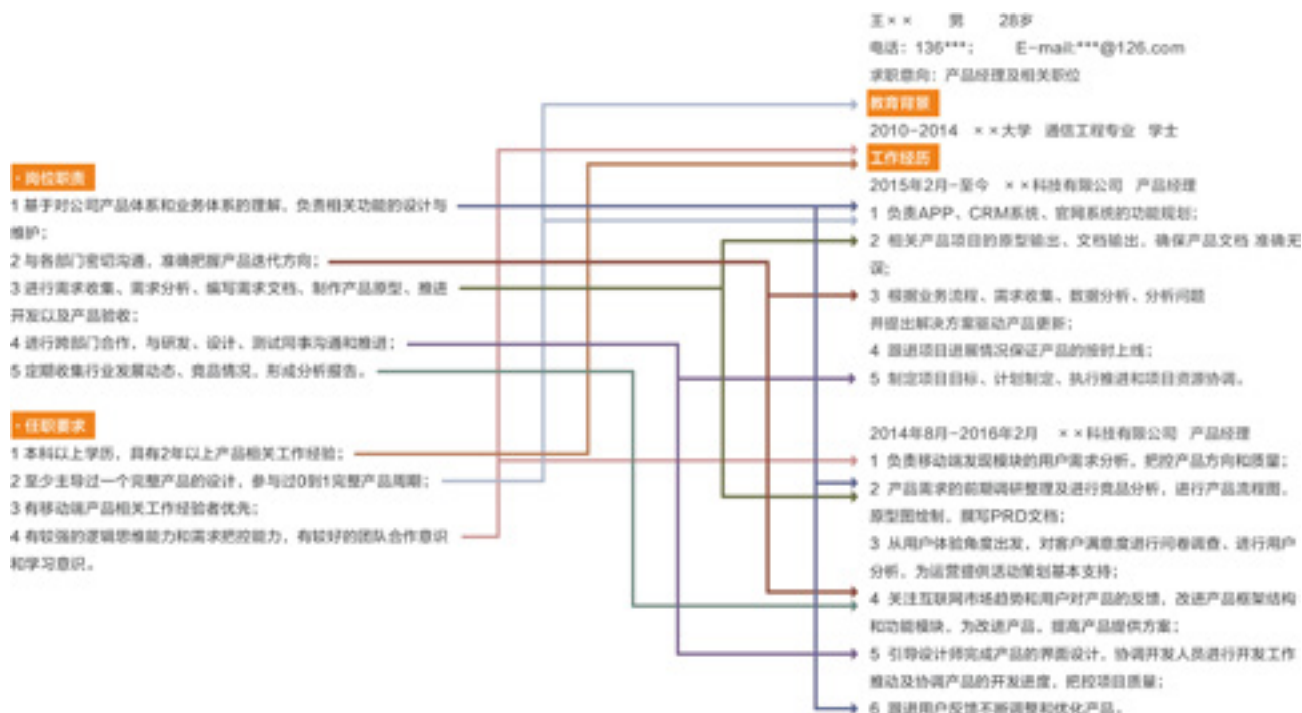
- 不要写“个人简历”
- 10 秒钟原则
- 与岗位紧密相关

基本信息：

姓名、性别、手机号码（保持开机、注意接听）、邮箱（常用邮箱）、专业（建议应届毕业生写），控制在简历的 1/5 的篇幅内，可以突出自己的相关工作经验年限，特别是跟岗位相匹配时。

比如：3 年产品经理工作经验。这样可以让 HR 快速发现你





上边的这个简历就是跟岗位要求非常吻合的,每一条都对应着岗位职责和要求,其实也就是用简历体现自己的岗位胜任力。

所以简历的撰写要求我们对岗位有清晰的了解,对自己的求职目标清楚把握,然后提取过往经验中的优势及相匹配的部分,综合完成一份优秀的简历。

而在我们“ECC 就业胜任力教练”的课程中会详细教大家:如何拆解岗位胜任力,以写出与岗位要求更匹配的优质简历。

此外,除了简历部分,“ECC 就业胜任力教练”还会教大家如何提升就业能力,把握对职场和专业趋势的认识,把大学生的人才培养与用人单位的需求相结合。

以下是关于“ECC 就业胜任力教练”的课程介绍。

▲ 主要适合人群:

高校就业指导课程教师、职业指导中心咨询教师、学工处 /

就创业部门工作人员、学校及院系负责学生就业工作的书记和辅导员、对就业胜任力教练领域有兴趣的社会各界人士。

▲ 解决问题:

明确大学生就业方向,增进对职场和人才市场趋势的准备认识;

将大学生在校期间培养方式与用人单位需求相结合,求职时更了解招聘要求;

有效提升就业指导课授课教师对企业人力资源部门招聘方法和标准的了解。

▲ 培养目标:

成为能整合应用生涯规划、企业视角、教练技术、行业研究知识和技术进行就业辅导的就业胜任力教练。

▲ 认证体系:

可申请美国职业教育学会(APEI)国际认证。

▲ 课程咨询:

Tel: 17730216370 微信: Wyz2607216



如何“以不变应万变”？

——生涯咨询中混沌理论的应用

文 / 新锦成师资培训部 孙竞

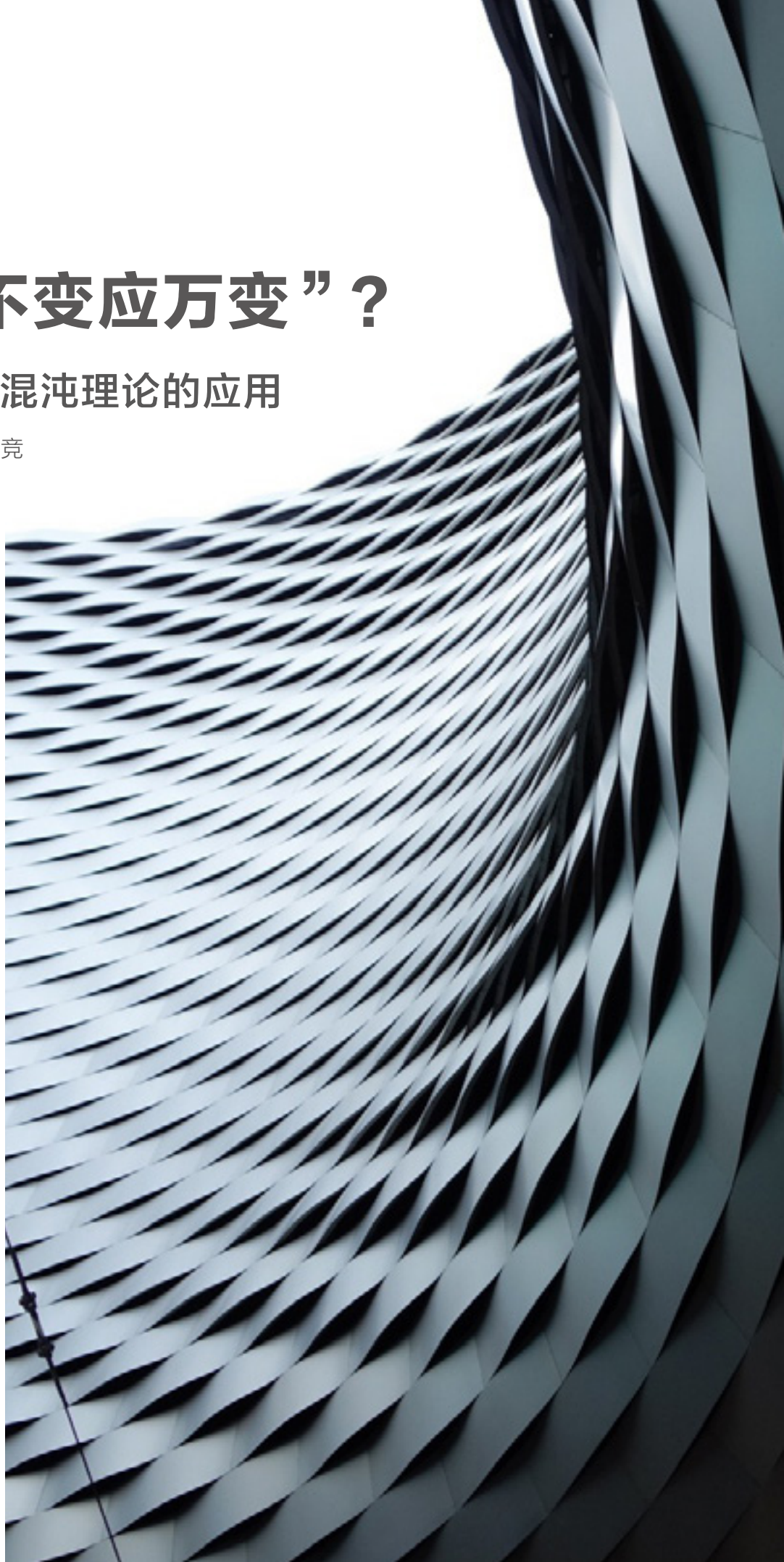
按语：生活中总是充满机缘巧合。

你将捡到的钱包归还失主，却意外从失主那里得到一份工作。

你在作文竞赛中获奖，因此和一位编辑结缘，书稿得以免费出版。

你买彩票幸运地中奖，由此意外之财成为启动资金，生意越做越大。

你不小心丢了手机，结果错过一位重要老板的电话，也失去了一个很好的工作机会。



在一个大样本的大学生群体中，有 70% 的人报告，他们的生涯发展极大地受到预料之外事件的影响，这些事件包括意想不到的会议、疾病和精神开悟等。

在当今这个行业、职业变化迅速，科技日新月异的时代，来访者和咨询师会面临各自的困扰：



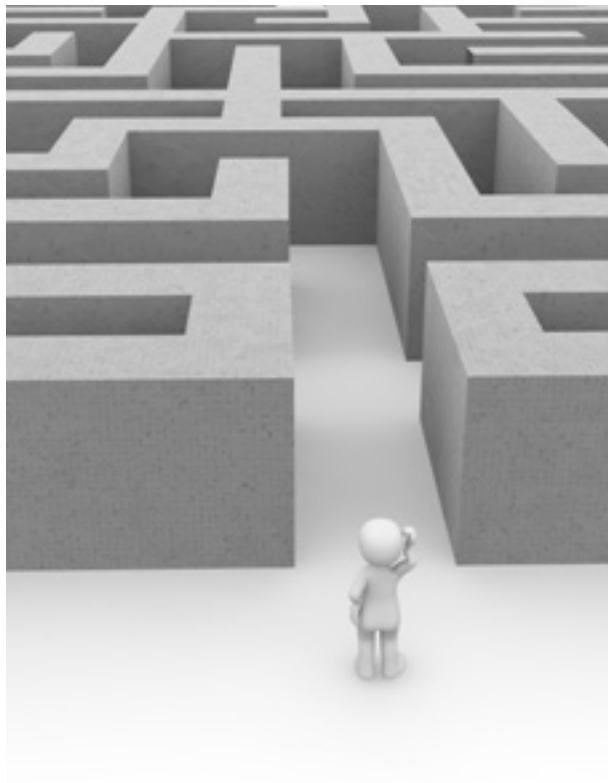
采访者

我今天制定的计划和目标数年后还有效吗？



咨询师

如何引导来访者应对意外和未知的变化呢？



面对现代职业的复杂性和变化性，在生涯咨询中，人和环境相对静态、单纯的匹配已不再合适，生涯混沌理论应运而生。

20 世纪末，一些生涯心理学家提出了生涯混沌理论 (chaos theory of career)，认为生涯辅导要充分捕捉现代世界的动态性和不确定性，帮助来访者在掌握尽可能多的信息的前提下提高其应变能力和创造性，发展其个性化的生涯模式和应对模式。

这就意味着咨询师要把混沌理论融入到咨询思路和方法上，提升来访者的认知水平，帮助来访者理解生涯过程，认识到生涯阶段转换的特性，以开放、包容的心态接纳生涯发展中的不确定性。

那么具体可以怎么操作呢？我结合混沌理论在生涯咨询中做了一些尝试。

1 调整认知

利用生涯混沌理论帮助来访者破除非合理信念：认识到不确定性在职业发展上是不可避免的，相反地给我们创造了尝试新事物的机会。

提问示例：

“在你过去的经历中，是否有意料之外的事件影响了你的生活或职业上的选择？可以说说是什么样的事吗？”

“你现在是怎么看待这些意外和机遇的？”

“你怎么看待你将来可能会经历的偶然事件？”

2 缓解焦虑

运用生涯混沌理论中复杂的动力系统同时具有不稳定性和稳定

性、可预测性和不可预测性、常规性和创新性的策略将任务分解。

提问示例：

“虽然生活中有不确定不可控的因素，你觉得当下可以做哪些事情有助于你实现目标？”

“对于那些不可预测的因素，你会采取什么样的心态和做法对待呢？”

“此外，你还可以做些什么为实现目标创造机会和成功的机遇呢？”

3 评估和修订目标

事物呈现出非线性的变化，在政治和经济复杂的动态系统中，即使微小的变化都可能会牵扯到毫不相干的个体的工作和生活。个体要建立危机意识，而不要认为事情都会按照既定的方式发展下去。

提问示例：

“在这个实现目标的过程中，你可以预想到有哪些变化或意外发生？”

“如果 XX 发生了，你打算如何应对？你认为这件事会如何影响你的生涯发展？”

“面对这样的变化，你会如何修改行动计划来配合你的目标实现？”

4 提高应变能力

培养来访者发现、鉴别并抓住机会的能力，讨论个人生涯中所遇到过的机会事件，坦诚分析过去处理机会事件的成败得失，发现

他们的处理模式，同时引证成功的机会事件案例，帮助他们思考应对机会事件的策略。

提问示例：

“过去你是否遇到意外事件给你带来机会的情况？你是怎么处理的？”

“现在重新回想一次，你觉得有哪些好的做法？有哪些你觉得可以改进的地方？”

“未来遇到意外事件，你打算怎样处理？如何把这些意外事件变成机会来影响你的个人发展？”

结束语：生涯混沌理论给予我们一个新的视角看待变化和意外，而这两者恰恰是未来生涯发展的关键词。

不少来访者带着“一次咨询管用几十年”、“咨询能确定一个终身职业目标”这样的非合理信念，因此在生涯咨询中增加混沌理论的动态性视角可以有效地引导来访者树立正确的生涯观，增强来访者的生涯适应力，提高其应对变化的能力。

而混沌理论与传统生涯理论如何更好地结合也是生涯咨询一个新的发展方向。

参考文献：

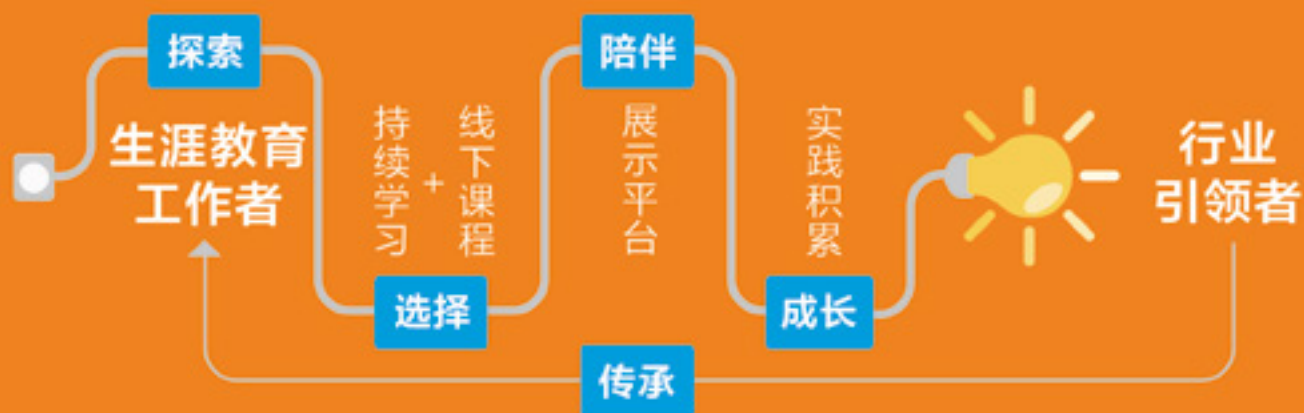
Lewin,R. (1999). Complexity: Life at the edge of chaos (2nd ed.). Chicago:University of Chicago Press.

姜飞月，王艳萍. 混沌理论视野下的生涯心理与行为辅导 [J]. 心理健康教育, 2007(5).



新锦成 生涯教育 培训

成长路径



产品理念



服务咨询

Tel: 18611420664 微信: njc-001 邮箱: TrainingService@newjincin.com
客服热线: 400 800 8001



无趣的工作，有趣的人生

——设计思维下对工作的重新定义

文 / 新锦成师资培训部 张小诗

在我们生活中，大部分成年人都会工作。如果一份工作带给你的日常是以下这些画面，那么，很遗憾，你也许从来没有在工作中感受过“乐趣”：

- A：工作就是每天重复做同样的事情，录入、审核、盖章，好无聊；
- B：工作必须要做一些不喜欢的部分，比如喜欢文字写作，却要每天面对无数的金额与数据；
- C：工作需要承担不止一项的额外任务，每一项都必须做；
- D：工作需要每天面对同样的人群，说同样的话，几十次甚至上百次；
- E：工作满足了所有的生存需要与成就需要，几十年后，仍然觉得不满意你的人生……



上面这些关于工作的看法和情绪，被斯坦福大学人生实验室创始人、两名跨界设计师、前苹果公司员工比尔·博内特和戴夫·伊万斯看见（比尔曾经为早期的苹果笔记本电脑设计出耐用的铰链，戴夫则研发了苹果电脑的第一款鼠标）。

他们经常受邀为硅谷的创意天才们讲解设计理念，由此发现：理念只能帮助人们做出最有创意的产品，却无法让自己的生活变得有趣。

于是二人决定，把设计思维用到自己的人生中来，在斯坦福大学开设了《人生设计课》。这是继哈佛大学《幸福课》之后，再次掀起人们对于人生更加积极思考的课程。

▲ 什么是设计思维？

“设计思维”并不是指设计师思维，它更类似一套开源方法论——设计思维不相信创新是“灵感一闪”，而认为创新是一种推导的过程——“*We Frame Creativity*”。

与传统规划思维最大的不同是，设计思维更倡导：“重新定义问题，找到尽可能多的选择，选择一个快速尝试，直到成功。”

“在设计思维下，为了让工作给你带来更多乐趣，我们可以在以下几方面开始小小的尝试。

比如：重新看待你工作中“无趣”的问题，尽可能多地找到自己的快乐源泉，集中精力，为自己创造更多“有趣”的可能性，大

胆尝试。”

1 重新定义你的工作问题

首先，我们需要换一个视角去看当下所谓的工作“无趣”，可以试着问自己以下几个问题：

这种“无趣”是什么时候开始的？

是什么让这种“无趣”来到了你的身旁？

“无趣”的背后发生了怎样的故事？

这些故事中，哪些是你平常并没有注意到的？

复盘这些故事的答案，看看工作中，哪些是依靠你的力量，就算使出全身解数也无法解决的、客观存在的“重力问题”，比如：主流论述里对于职场女性的偏见，每年不断增加的职场新人，上级领导的任命，岗位的工作内容等等。

再看看，哪些是可以解决的“问题”，比如：提高工作效率，做到比较舒服的时间管理，找到可以协助工作的助手，甚至去换一份工作。

只有可以解决的“问题”，才是“真问题”。

2 回想你的快乐时刻

要从“无趣”的工作中找快乐，看似是一件很不容易的事情。我

们可以从过往的经验中来看看，你的快乐都缘何而来？可以试着问自己以下几个问题：

你儿时曾挑战过的一项游乐设施是什么？挑战过后的体验是怎样的？这种体验有哪些不愉快的部分？

你目前还没有做过的，但是很想去做三个职业是什么？这三个职业哪些具体的工作是你喜欢的？

你曾克服了很多困难，完成一个不可能完成的任务，这项任务是什么？你的感受是怎样的？

你曾经十分投入做的一件事，虽然你不喜欢做，但是做过之后成就感很大，这件事的脉络是怎样的？

从儿时的记忆中我们寻找“快乐”的体验，就会发现，除了喜欢做的事自然带来了“乐趣”，那些恐惧的、焦虑的、困难重重的事件仿佛也不都是我们以为的样子，认真投入过之后，也能够带来意想不到的“心流体验”，好似“坐过山车”般的愉悦，这种由矛盾心理产生的“乐趣”更为宝贵。

3 从当下汲取更多的“有趣”力量

无论你要继续现在的工作，还是重新选择，都需要专注于自己当下的工作中，再次确认你的优势。可以试着问自己以下几个问题：

当下的工作中有这么多的不容易，是什么支持你可以一直在这份工作中走到现在？

如果你的领导，在此刻，肯定了你一路的努力，你觉得他会说些什么？

如果你重新选择，你的资源在哪里？如果你要继续当下的工作，有什么可以让你获得一些力量？

5年之后的你再看现在的你，有哪些闪光点让你记忆犹新？

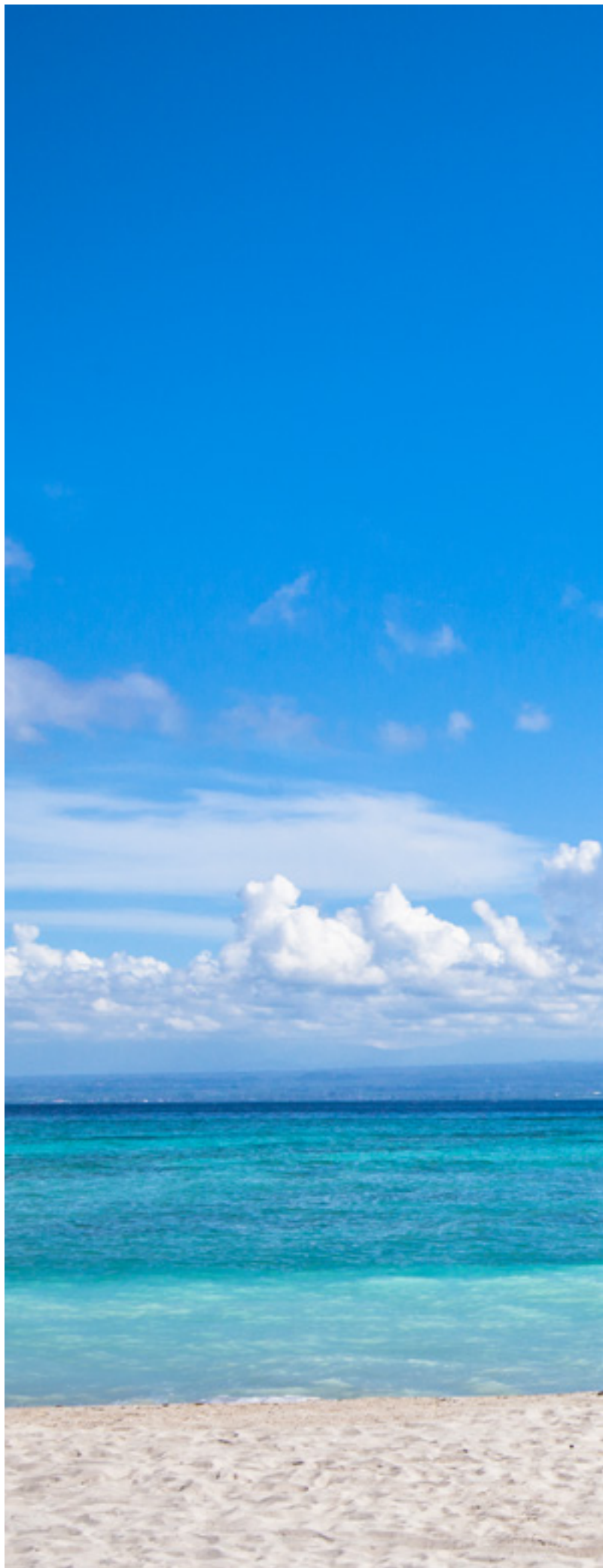
每个人的经历都是一段财富，无论遇见怎样的事件，遇见怎样的人，都是很难得的。

“乐趣”源于经历，源于对优势力量的圆融，更来自于愿景清晰下的创设与不断的尝试和体验。

▲ 总结回顾：利用设计思维找到快乐源泉的方法

马克思在《青年在选择职业时的考虑》一文中曾说，“人们只有为同时代人的完美和幸福而工作，才能使自己也达到完美。”

所以，请相信，即使当下工作中的困扰让你感到无助，但工作仍是你创造幸福的梯台。我们需要做的只是换一个角度，跳出眼前所谓的“问题”，去看你曾经没有看到的快乐故事或者快要忘记的快乐经历，去尝试，去行动，你的工作终将会成为幸福人生的一个“快乐音符”。







新锦成简介

立足京津冀协同发展
建设中关村核心区

“北京新锦成科技有限公司”简称新锦成，是一家立志于用科技与创新促进青年职业发展，推动社会进步的国家高科技企业，创立于2014年，其前身为2004年成立的“时代英杰”。

作为国内极具价值的青年职业发展教育与数据服务提供商，新锦成产品已覆盖500余万青年学生和1000余所大中专院校，专注为数万所初、中、高等院校和亿万青年学生提供生涯发展、就业创业及教育咨询的云平台与数据服务。

深耕青年职业发展服务十余年以来，新锦成已形成“一个生态、三个立足和五个布局”的“一三五”发展格局，即立足于以“新一代互联网、大数据与人工智能”三大技术，通过对“学校、老师、学生、家长和企业”进行五位一体全面布局，为45岁以下的青年提供职业发展智能化服务，从而形成一个最具价值的青年职业发展服务生态。

心似锦，成于人，新锦成与您同行！





“新锦成”官方微信号

聚焦高教领域的思想、资讯、和观点

专注从高校管理、就业创业、生涯咨询、数据分析等角度，分享高校就业与人才培养领域的研究和分析，为您提供原创知识与干货。有态度、有高度、有温度！



生涯咨询 就业创业 数据看点 高校管理



洞察|关于职业生涯咨询，那些你...
对于在校大学生的职业生涯咨询，很多咨询
师和辅导老师会遇到几大困惑：“学生对...



今晚微课 | 新高考背景下，高校生...



生涯 | 无趣的工作，有趣的人生一...
如何让自己的工作变得有趣？



生涯 | 打开希望之门：希望理论在...
如果运用G-POWER模型提高希望感？



生涯咨询 就业创业 数据看点 高校管理



大学生就业指导课最应该教给学生...
大学生职业发展与就业指导课，最应该教
给学生的是什么东西？与其这样问，我们...



干货 | 关于三方协议，看这篇就够...
你签三方协议了吗？



干货 | 毕业前不看会后悔的就业必...
从简历撰写到面试技巧，从就业信息到初
入职，您想了解的都有！



干货 | 职场新人怎样提高工作效率...
照着去做，你也能成为一位高效率工作人
士！

扫码关注高校工作者
专属原创自媒体





2018大学生就业质量报告发布 1500万毕业生堪称史上更难就业季

主 编：张景岫

责任编辑：郭 峰

地 址：北京海淀区中关村e世界
财富中心C座851室（100080）

客服热线：400 800 8001

传 真：+86 10 82526023

网 址：www.newjincin.com



新锦成官方微信