

锦成说

2022年B刊 34期

JINCIN TALK

从「一把尺子」到「一校一案」 我国本科教学评估的新方向



从数据角度看我国职业教育发展的成绩与挑战

如何科学构建学生增值评价指标体系？

疫情两年，高校毕业生就业心态的变化

黄河水利职业技术学院：扎实推进“互联网+”就业改革

CONTENTS | 目录

P04· 本期聚焦

从“一把尺子”到“一校一案”：我国本科教学评估的新方向	04
它山之石：美国高校第三方评估认证的经验与启示	10
第四次工业革命来临，我国工程教育质量保障的新挑战	14

P23· 职教年报

从数据角度看我国职业教育发展的成绩与挑战	23
高职院校学生发展指数首次发布	28
高职毕业生就业质量的大数据研究	32
育人成效凸显：高职院校学生满意度提升	36

P40· 教育思享

高校招办主任何时能不轻易“转岗”？	41
数字化时代，高等教育面临的挑战和机遇	44
中国留学生为何更加青睐去英国留学？	49
如何科学构建学生增值评价指标体系？	53

P56· 就业研究

疫情两年，高校毕业生就业心态的变化	56
逐年扩招，硕士毕业生仍具就业竞争力	61
新一线城市吸引力提升，毕业生如何选择就业城市？	64
通用就业胜任力模型详解与应用	69

P76· 院校专访

黄河水利职业技术学院：扎实推进“互联网+”就业改革	76
西安航空职业技术学院：坚持督导工作，办学质量广受关注	83
荆楚理工学院：扎实推进就业质量工程，创新就业工作模式	87
郑州航空工业管理学院：招生 - 培养 - 就业紧密联动，人才培养质量持续提升	91
齐鲁工业大学材料科学与工程学部：坚持科教融合，增效稳固就业	96

P101· 锦成大事

新锦成就业质量跟踪调查经验被教育部简报刊发	101
新锦成与黄河水利职业技术学院联合申报课题已获立项支持	103
高校就业胜任力教练专题培训（ECC）在广西桂林举办	106
新锦成推出线上公益系列讲座	108

P110· 公司介绍

新锦成简介	110
“新锦成”微信订阅号	111

从“一把尺子”到“一校一案” 我国本科教学评估的新方向

文 / 新锦成研究院 许路阳

高校分类问题始终是高等教育界较受关注的焦点话题、问题与难题。在本科教学评估领域也是如此。早在上世纪 90 年代，我国就曾在较成规模地开展本科教学评估之际试行过分类评估，而后经过一段时间的停摆与探索，分类评估又逐渐成为本科教学评估的主流。如今，共同构成我国本科教学院校评估的本科教学工作合格评估（下称“合格评估”）与本科教育教学审核评估（含之前实行的本科教学工作审核评估，在下文统一简称为“审核评估”）又在分类评估的方向上各自前进了一步。

01 | 合格评估、审核评估的缘起：分类评估的需要

教育部推出合格评估与审核评估，一定程度而言也是吸取首轮水平评估未采取分类评估经验教训的结果。

水平评估建有一套由“7+1”一级指标和“19+1”二级指标组成的指标体系，虽然其中部分指标和标准对医药等科类高校提出了特殊要求，但所有参评高校实际上均需按照这一指标体系接受评估，而不论这些高校在办学历史、条件等方面有何差异。换言之，水平评估是用“一把尺子量大家”。此举虽然简化了教学评估工作，提高了评估效率，降低了评估成本，却忽视高校之间的差异，造成高校办学“千校一面”、相互攀比，阻碍了一些学校的特色办学。于是，在首轮水平评估行将结束之际，教育行政部门和理论界就意识到，必须要转变评估思路，实行分类评估。

早在 2002 年推行统一的水平评估试点前，我国高校教学评估就带有分类评估的色彩。一方面，1994 年开启的合格评估（持续至 2002 年）曾尝试将参评高校分为综合类、师范类、理工类、农林类、医学类、政

法类等类别，分别研制和使用不同的评估方案；另一方面，分别于 1994 年、1996 年、1999 年开启的合格评估、优秀评估和随机性水平评估本身也因为评估对象不同而可以被视为一定意义上的分类评估。但在首轮水平评估后，教育部采取了与之前不同的分类评估思路。

首先，以时间为界，将高校分为新建本科高校（2000 年以后新建）和老本科高校，其中，新建本科高校需要先参加合格评估，通过合格评估 5 年后方可和通过水平评估的老本科高校一样参加审核评估；其次，针对 600 余所老本科高校千差万别、复杂多样的具体情况，审核评估不再将高校分类决定权攥在评估者手上，妄图用“一把尺子”衡量所有学校，而是交到高校手上，由高校根据自身情况作出选择，用“自己的尺子量自己”，评估者再据此审度学校提出的定位与目标是否符合学校实际与社会需要，是否有足够的资源支持，运行过程与教学效果是否达到预期定位要求，学校说的、做的、做的结果是否能够相互印证，是否得到同行与社会认可。

合格评估、优秀评估和随机性水平评估的不同评估对象

1994年 合格评估

1994年决定对1976年以后新建的本科院校的教学工作进行合格评估，使用合格评估方案。到2002年，共有190所新建院校接受了合格评估。其中，154所一次性通过，36所暂缓通过。

1996年 优秀评估

1994年，实施“211工程”，规定国家将给予进入该工程的院校专项资助，但前提是这些高校必须通过教学评估且获优秀。因此，1996-2000年对申请加入“211工程”的高校进行教学工作优秀评估，总计有80多所院校申请参加，但实际上仅评估了16所，之后这项优秀评估试点工作就停止了。

1999年 随机性水平评估

1999年，在总结合格评估与优秀评估经验教训的基础上，教育部对介于两者之间的高校的教学工作进行随机性水平评估试测，随机性水平评估分为优秀、良好、合格与不合格四种。至2001年底，共有26所高校接受了随机性水平评估，其中9所优秀、16所良好、1所合格。

2002年 统一的水平评估试点

2002年，教育部将上述三种方案调整合并，形成“教学工作水平评估方案”，并采用新方案对21所高校的本科教学进行评估试点。1994-2002年，共254所高校接受了合格评估、优秀评估、随机性水平评估和统一的水平评估试点。

02 合格评估及上一轮审核评估在分类评估方向上面临的挑战

在审视首轮水平评估经验教训的基础上，教育部打造的新版合格评估和审核评估，缓解了高校对于首轮水平评估“一把尺子量大家”的质疑和担忧，得到了高教战线的广泛认可。但随着实际情况的变化和上一轮审核评估的结束，既有的分类评估模式又遇到了新挑战和需要解决的新课题。

合格评估面临的挑战是如何评估南方科技大学、中国科学院大学等新建研究型大学。对于主要由专科学校升格而成、办学条件薄弱、招生与就业多在本地、以应用型人才培养为主的新建本科高校而言，合格评估在2009年后提出的“三基本”（教学条件基本达标、教学管理基本规范、教学质量基本有保证）、“两突出”（突出为地方经济社会服务、突出培养应用型专门人才）和“一引导”（引导高校建立内部质量保障体系）是合乎他们实际情况的。但随着南方科技大学、中国科学院大学、上海科技大学等一批新型研究型大学的建设发展，合格评估必须调整以往较为单一的评估标准和体系，因为这些新型高校的办学条件优越，有的甚至已经入围我国顶尖研究型大学——“双一流”建设高校之列，能够吸引优质生源，甚至可与北京大学、清华大学“抢状元”，如果在合格评估时仍然套用以往针对一般新建本科高校的评估标准和框架，将难以达到以评促建、以评促改、评建结合的要求。

审核评估需要解决的新课题是分类指导不

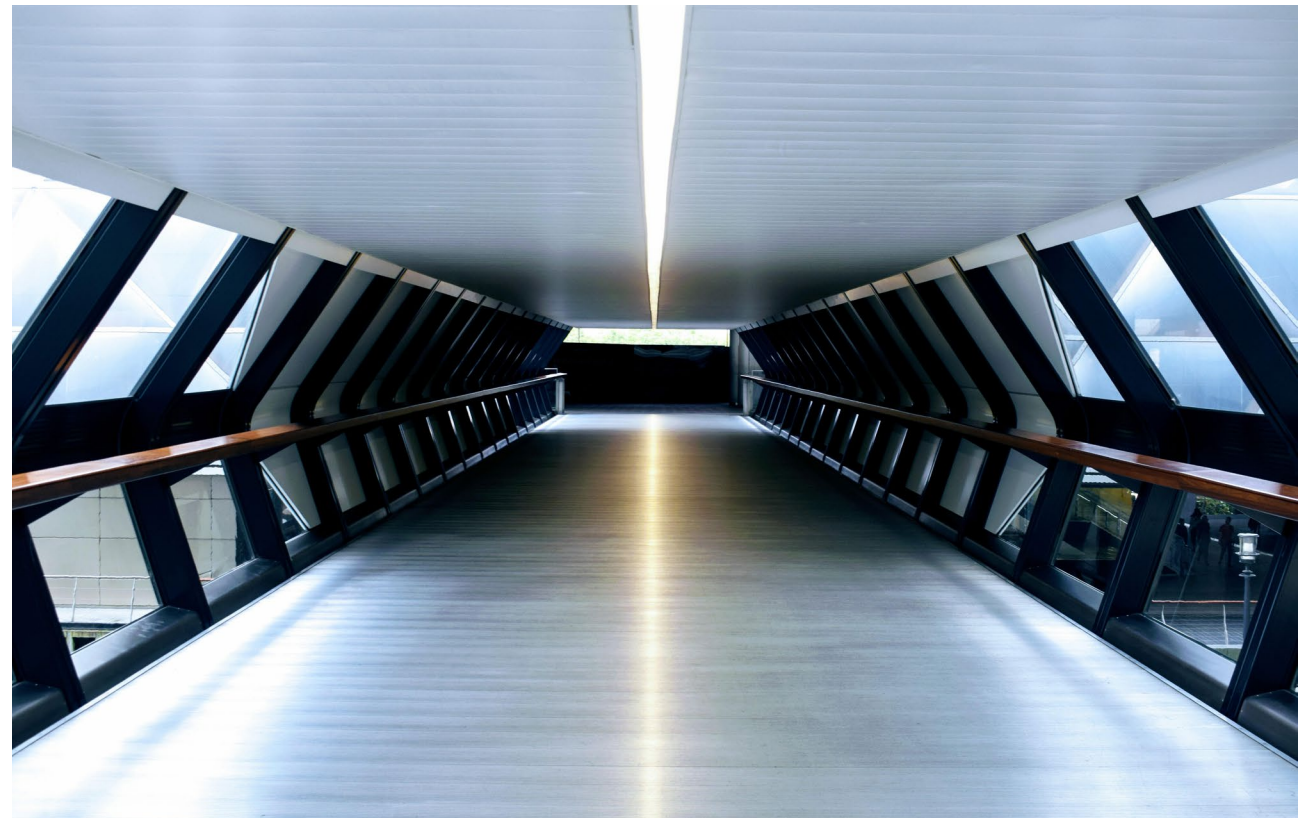
足。虽然上一轮审核评估通过让高校用“自己的尺子量自己”、“五个度”标准等手段，尊重了600余所老本科院校之间的客观差异，巧妙地回应了高教战线对于分类评估的呼声，但也存在国家“尺子”过粗、高校自设“尺子”不清晰等问题，需要评估者在新一轮审核评估时加强分类指导。

03 合格评估和新一轮审核评估在分类评估上的新突破

对于需要克服的挑战和需要解决的问题，合格评估和审核评估均不约而同选择继续加强分类评估。

合格评估研制了专门适用于研究型高校的指标体系和基本要求，在探索构建分类合格评估体系上迈出了坚实一步。研究型高校合格评估指标体系分为办学

思路与领导作用、教师队伍、教学条件、专业与课程建设、质量管理与质量文化建设、学风建设与学生指导、教学质量、本科人才培养特色等8个一级指标和29个二级指标，与此前针对一般高校的旧版指标体系相比，更贴近新型研究型大学的发展特色，如鉴于这些高校已有质量文化建设和学校人才培养特色基础，便在一级指标方面强化了对于学校质量文化建设、本科人才培养特色的考察。2021年4月中旬，南方科技大学成为接受该指标体系评估的首所高



校，从某种程度而言，标志着合格评估分类体系正式落地。未来，上海科技大学、中国科学院大学、中国社会科学院大学、西湖大学等新型研究型大学应会继续接受这种合格评估。

新一轮审核评估则采取柔性分类方法，按高校类型把评估“尺子”做细，为参评高校提供从两类四种“评估套餐”中选择“自主套餐+自主配餐”的机会，帮助高校由用“自己的尺子量自己”升级为用“自己量身定制的尺子量自己”。在上一轮审核评估中，所有参评高校的审核评估项目、要素和要点均是统一的，但在新一轮审核评估中，评估者为不同类型的参评高校提供了两类四种评估方案，每类每种审核评估方案的一级指标、二级指标和审核重点均不尽相同。第一类审核评估针对 50 所左右的具有世界一流办学目标、一流师资队伍和育人平台，培养一流拔尖创新人才，服务国家重大战略需求的普通本科高校；而第二类审核评估根据高校办学定位和历史的差异，又具体分为三种，其中，前两种均适用于已参加上一轮审核评估的本科高校，只不过第二类第一种审核评估主要适用于约 300 所重点以学术型人才培养为主要方向的本科高校，而第二类第二种审核评估主要适用于约 300 所重点以应用型人才培养为主要方向的本科高校；第三种则适用于约 260 所首次参加审核评估、本科办学历史较短的地方应用型本科高校。高校依据自身情况从两类四种评估“套餐”中选择一种评估方案后，还可以通过选取定性指标、定量指标的方式，实现“自主配餐”。其中，尽管第一

种审核评估不允许参评高校自主选择定性指标，但允许参评高校自主选择一定数量的定量指标，而第二类审核评估不仅为参评高校提供了可选的定量指标，还提供采取模块化设计的定性指标，包括不论参与哪一种审核评估均需选择的统一必选项，选择哪一种审核评估后就需对应选择的类型必选项，高校可根据自身办学特色可选或不选的特色可选项，及首次参与审核评估高校必须选择、但其他高校不必选择的首评限选项。通过以上形式的“自主套餐+自主配餐”，高校可“量身定做”评估方案，达到“一校一案”的效果。



04 | 结语

总之，审核评估与合格评估均在向着分类评估的方向继续前行，但与合格评估相比，审核评估评估对象的差异更为复杂、多样，能否打造出效果良好的分类评估，不仅仅取决于停留在纸面上的柔性分类指导方案，还要仰仗于高校是否能够准确对标，找到适合自己的评估方案。在上一轮审核评估中，就有 1/3 以上高校在《审核评估自评报告》中将自己的发展目标定位于与我国发展需要、社会大众认知或高校自身实际不相符的研究型大学、一流大学或高水平大学（包括行业一流或高水平）。为避免类似问题出现，新一轮审核评估新增了“评估申请”环节，要求高校如要参评需首先确定参与的审核评估类型，如经评估专家判定，高校申请的评估类型与自身实际不符，则直接终止评估流程。

参考文献

- [1] 刘振天. 回归教学生活：我国新一轮高校本科教学评估制度设计及其范式变革 [J]. 清华大学教育研究, 2013, 34(06): 39-45. DOI: 10.14138/j.1001-4519.2013.06.008.
- [2] 刘振天. 从水平评估到审核评估：我国高校教学评估理论认知及实践探索 [J]. 中国大学教学, 2018(08): 4-11+25.
- [3] 刘振天. 共治·分类·增效：新时代高校教学评估变革的三个向度 [J]. 中国高教研究, 2019(10): 53-60. DOI: 10.16298/j.cnki.1004-3667.2019.10.09.
- [4] 高众, 高毅哲. 以高质量审核评估推动高质量教育体系建设——《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案（2021-2025 年）》解读 [N]. 中国教育报, 2022-02-08(03).
- [5] 李志义. 新一轮审核评估方案设计与实施要点 [J]. 高等工程教育研究, 2021(03): 9-15.

它山之石： 美国高校第三方评估认证经验与启示

文 / 新锦成项目部 王琰皓

01 政府、高校与认证机构

1636年，“新学院”（New College，哈佛大学的前身）的成立标志着美国高等教育的开端。在1776年美国独立之前，北美殖民地就已诞生了九所私立高校。在此后的两个世纪里，美国联邦政府曾试图通过建设公立大学、设立教育部、控制高校财源等方式加强对高等教育领域的掌控，但“先有哈佛，后有美国”的历史渊源使美国高校与政府之间长期保持着相对独立的关系，各级政府对高校的控制力始终有限。

随着美国高等教育的发展，一些类似于行业协会的第三方认证机构逐渐成型，开始对高校和高校开设的专业进行认证和评估。但在上世纪四十年代以前，此类评估认证并未在全美范围内推广，认证结果也仅仅与高校声望挂钩，实际意义极为有限。

为缓解大量退伍士兵对劳动力市场的冲击，美国在第二次世界大战后出台了众多政策鼓励退伍军人进入大学深造。其中的措施之一便是委托第三方认证机构对高校进行评估，而学生只有进入通过评估的高校才可获得联邦政府提供的资助。这一政策使得第三方评估认证与学校的生源直接挂钩，从而影响到学校的核心利益。此后，一系列类似的举措进一步提高了第三方评估认证对高校发展的重要性。

如今，第三方评估认证在名义上虽仍然是美国高校自愿参与的活动，但通过评估已成为获得政府资助和吸引学生入学必不可少的条件。美国政府也得以通过指导、监督第三方认证机构，间接对高校施加影响。

02 第三方评估流程

当前，美国高校接受的第三方评估主要包含以下三个流程：

（1）确定评估机构，提出评估申请

美国高等教育界的第三方评估机构可分为地区性机构和全国性机构。前者包含七个根据地理位置划分的评估机构，各自负责若干个州

内所有高校的评估认证工作，如纽约州、新泽西州等七个地区的高校均需通过中部诸州高等教育委员会（Middle States Commission on Higher Education）进行评估。全国性机构则是针对不同类型的高校进行评估，如以职业教育为主的高校在申请当地地区性机构评估之外还可申请由职业教育理事会（Council on Occupational Education）进行评估。因此，高校需首先确定对自己进行评估的机构，并向该机构提出正式的评估申请。

(2) 进行自我评估，提交评估报告

在第三方评估机构正式开展工作前，高校需对学校自身办学状况进行自我评估，并提交自我评估报告。以中部诸州高等教育委员会的要求为例：高校自我评估报告需包含对高校历史、院校类特色、办学规模的描述，还需阐明本次评估的目标、所关注的内容、采取的主要方式、评估的结果与主要发现。在描述自我评估的结果之后，高校还应总结自身所具备的优势、面临的挑战、改进的措施以供评估机构审阅。

(3) 接受同行评估，确定认证结果

美国高校第三方评估的核心环节是同行评估，评估团队通常由评估机构牵头，主要成员由在同一评估机构下辖的高校中任职的教师或管理人员组成，评估方式包括入校参访和审查相关材料。同行评估的指标通常包括五大项，即高校既定目标的合理性与完成情况、高校组织结构的合理性与对高校工作的掌控力度、高校财政状况、高校学术团队与教学质量、学生的学习成果（如就业情况、学生

贷款的偿还率等）。对于通过评估的高校，评估团队将根据高校表现确定本次评估结果的有效周期，通常为一年到十年不等。对于未顺利通过评估的高校，评估团队将给出“警告”、“推迟认证”、“额外认证”、“撤销认证”之一的评估结果，高校可根据评估结果在规定时间内提交补充材料或进行整改。

03 第三方评估对我国的启示

高校第三方评估在美国的发展与现状对我国高等教育质量保障的启示主要有以下两点：

(1) 第三方评估机构是高等教育领域重要的参与者

自上世纪四五十年代以来，第三方评估机构在美国高等教育界的地位愈发重要，评估结果直接关系到高校的财源、生源与社会评价。这一现象提醒我们要重视第三方评估机构在高等教育发展和监管过程中的作用。近年来，《教育部办公厅关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》（教学厅函〔2013〕25号）、《教育部关于深入推进教育管办评分离促进政府职能转变的若干意见》（教政法〔2015〕5号）和《中国教育现代化2035》等文件先后确定并强调了第三方评估机构对我国高等教育事业发展过程中的重要性。积极开展第三方认证与评估工作，对于提高高校办学质量，推动高校“管、评、办”分离，实现教育治理体系和治理能力的现代化有着无可取代的重要意义。

(2) 合理的评估认证方案是评估工作质量的保障

研究表明，美国一所四年制高校接受第三方评估所付出的经济成本可高达三十到四十五万美元。也有学者认为，美国当前较为死板的评价指标可能降低学校推动改革的动力，而以同行评议为核心的评估方案更可能导致不同学校之间“互开绿灯”，进而降低评估的公正性与合理性。更重要的是，由于地区性认证机构垄断了当地所有高校的认证工作，各认证机构之间缺乏竞争，认证机构通常缺乏改进自身工作的动力。这些批评的声音警示着我们，第三方评估认证工作需要尊重科学，评估团队、评估指标、评估流程等各环节均需要经过专业科学的设计，并在实践中不断完善。

参考文献：

- [1] Robert Kelchen, Higher Education Accountability, 2018.
- [2] Roger L. Geiger, The History of American Higher Education, 2015.
- [3] Middle States Commission on Higher Education, <https://www.msche.org/>.

第四次工业革命来临 我国工程教育质量保障的新挑战

文 / 新锦成研究院 张可

76 年前，在美国宾夕法尼亚大学，诞生了一个占地 167 平方米、重达 27 吨，被媒体称为“巨脑”的庞然大物。这台机器每秒执行 5000 次 10 位运算的速度，让最聪明的人类也望尘莫及。它可以在 30 秒内计算出一条炮弹轨迹，而人工计算则需要 20 小时，运算速度相差了 2400 倍。这是世界上第一台通用型电子计算机“ENIAC”，其耗电功率高达 150 千瓦——甚至有传言说：“每当这台计算机启动的时候，费城的灯都变暗了。”

那时的人们难以想象，如今我们手里随便一个电子设备的算力，都比 ENIAC 高了不知多少个数量级，更别提五花八门的智能应用了。这一切得益于半个多世纪以来学术界和工业界的共同努力。然而，随着实际问题复杂度的不断提高以及数据体量的爆发式增长，人工智能算法对算力的要求也越来越高，导致经典计算技术在一些领域已经遇到瓶颈。比如，面对药物研发中的分子动力学模拟、全球航运网络中的邮轮理想航线规划等复杂问题，即便用上超级计算机，解决起来也十分费时。

量子技术的出现，为某些复杂问题的解决提供了一条截然不同的捷径。尽管在短期内，量子计算机还不太可能取代电子计算机，但它独特的并行计算和信息处理能力，能够在算力需求极高的某些特定场景中发挥巨大的“量子优势”。

与七十多年前不同，我国在量子技术等前沿科技领域紧跟国际步伐，已经取得全球瞩目的研究成果。但想要这些成果不只是停留在实验室与论文里，而是通过工程实践服务于新兴产业，乃至解决众多“卡脖子”关键技术

问题，还需要大量的能够融合科学发现与工程技术的新型人才。面对第四次工业革命，我国高等教育尤其是工程教育除了在新兴科技领域做好人才布局外，还需要不断优化质量保障体系，动态适应产业发展对人才的要求，最终实现新型工程人才培养水平全面提升。

前沿技术为产业带来的新变化

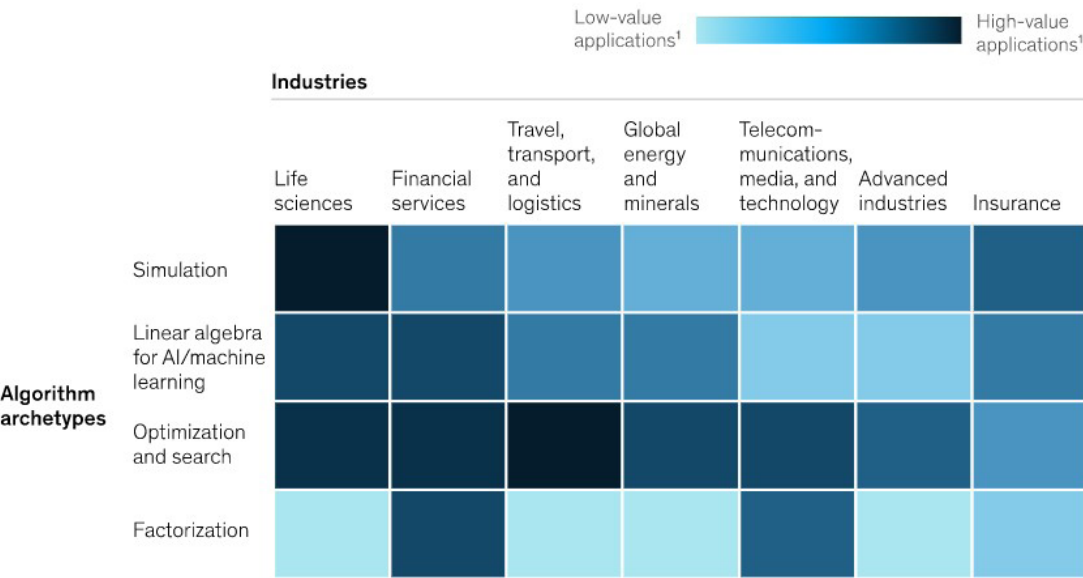
麦肯锡今年 6 月发布的研究报告《量子技术监测》（Quantum Technology Monitor）指出，制药、化工、汽车和金融这四个行业有望成为“量子优势”的第一批受益者，最早在 2035 年可创造近 7000 亿美元的价值。

所谓“量子优势”指的是，量子计算机能够基于量子力学原理（如量子叠加、量子纠缠等），通过特定算法，在解决一些实际问题上获得比经典计算机更强的算力。相较而言，一个 N 比特的经典存储器只能存储 2^N （2 的 N 次方）个可能数据其中的一个，但具有 N 个量子比特的量子存储器则可以同时存储 2^N 个数据。这是因为每个量子比特可以制备两个逻辑态 0 和 1 的相干叠加态，也就是说，它可以同时存储 0 和 1。随着 N 的增大，其存储信息的能力将呈指数上升。此外，量子计算机的一次运算可以同时对其 2^N 个输入数据实施，其效果相当于经典计算机要重复实施 2^N 次操作，或者采用 2^N 个不同处理器并行操作。由此可见，量子计算机可以节省大量的存储资源和运算时间。

当然，为了发挥量子计算机巨大的并行处理能力，还需要寻找适用于量子计算的有效算法。已知的大多数量子计算用例可以被归纳为四类算法原型（Algorithm archetypes）：量子模拟、量子线性代数（用于人工智能 / 机器学习）、量子优化和搜索，以及量子大数质因子分解。麦肯锡在研究报告中预测，近十年内，四类量子算法原型在不同行业的实际应用价值有所不同，其中生命科学、金融服务等行业将创造出较高的应用价值。



Qualitative estimate of expected value unlocked by the application of quantum computing by 2030



图片来源：麦肯锡研究报告

量子优化和搜索算法在生命科学、交通运输等众多行业都将有重要应用。比如，对生物学和医学具有重要意义的蛋白质折叠问题（由一长串氨基酸构成的蛋白质被折叠成不同的形状时，会产生不同的生物学功能），超级计算机的处理方式通常是利用众多处理器遍历各种可能的化学链弯曲方式，最终找到想要的折叠组合。但随着蛋白质序列越来越长和复杂——一条由 100 个氨基酸组成的链，理论上就有数万亿种折叠方式——超级计算机的“蛮力”也派不上用场。量子算法则通过创建多维空间，定位出与某些特定模式有关的数据点，快速找到最优折叠组合。

而量子大数因子分解算法将会对金融和通讯行业产生颠覆性的影响。这是历史上首个量子算法，由美国数学家 Peter Shor 于 1994 年提出。大数（即

较大的自然数）难以通过传统算法快速找到素数因子，是广泛应用于电子银行、网络等领域的 RSA 公开密钥体系安全性的理论基础。迄今为止，被经典计算机分解的最大数为 129 位，但同时使用了 1600 个工作站、花了 8 个月时间才完成。采用 Shor 算法的量子计算机，在理论上只需要几分之一秒便可实现 1000 位数的因子分解。在量子计算机面前，RSA 密码体系的安全性将荡然无存。

无论将对产业带来何种影响，大规模量子计算机当前最大的阻碍仍然是其工程实现，这也是全球科技前沿的重大挑战之一。受制于苛刻的容错阈值和大规模的量子比特数目，人类距离研制出容错的通用量子计算机，仍有不少现实问题需要克服。

但在研究层面，以中国科学院院士潘建伟等人

为代表的我国科学家团队，已经在量子通信、量子计算、量子精密测量等量子技术研究方向上取得了国际领先的成果。截至目前，潘建伟团队共计在 Nature 和 Science 发表了 20 余篇重要论文，研究成果多次入选两家杂志评选的年度科技进展。

麦肯锡的报告指出，中国政府在量子技术方面的投资已达 153 亿美元，是欧盟投资的两倍以上、美国政府投资的八倍以上。从结果来看，中国在量子技术专利方面已经占到全球总数的一半以上。然而，在人才培养方面，量子技术相关领域的毕业生人数最多的是欧盟，其次是印度，中国仅排在第三位。新兴产业需要新型人才，我国高等教育的新工科人才培养才刚刚起步。

新工科建设对人才培养的新要求

今年 5 月，由潘建伟担任院长的中国科学技术大学未来技术学院正式揭牌，首批学生共有 26 名。中国科学技术大学校长包信和在揭牌仪式表示，量子科技已成为世界瞩目的新兴战略技术焦点，该学院要培养一批“推



动量子科技浪潮的世界级弄潮儿”。

除中国科学技术大学外，北京大学、清华大学等高校也名列教育部去年公布的首批 12 所未来技术学院当中。而早在 2016 年，中国科学院大学就成立了未来技术学院，开设脑科学与智能技术、光子与量子芯片技术、仿生智能材料科学与技术等不同学科领域之间交叉融合的专业。

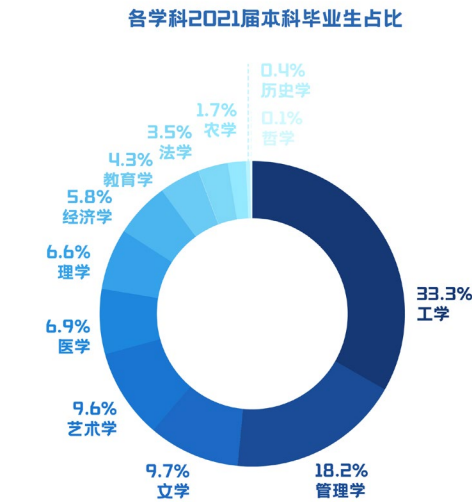
根据教育部的规划，未来技术学院的建设目标是培养具有前瞻性、能够引领未来发展的技术创新领军人才，推动从“中国制造”到“中国创造”的转型升级。教育部此前印发的《未来技术学院建设指南（试行）》中则多次提到“交叉融合”，即打破传统的按照学科门类划分的知识体系，促进“理工结合、工工交叉、工文渗透、医工融合”。

可见，工科被视作学科交叉融合的核心，新型工科人才培养则是实现技术创新的基础。教育部早在五年前就提出“新工科”建设计划，先后通过“复旦共识”“天大行动”和“北京指南”推进新工科建设实施，探索工程教育发展的新模式与新路径。“新工科”并没有明确定义，其基本范畴包括与新兴产业相关的专业，以及传统工科专业的升级。教育部、工业和信息化部、中国工程院于 2018 年联合发布的《关于加快建设发展新工科实施卓越工程师教育培养计划 2.0 的意见》提出要求：形成中国特色、世界一流工程教育体系，进入高等工程教育的世界第一方阵前列。

我国的工程教育体系源于前苏联，在上世纪 50 年代初全国院系调整时，按产业领域重新设置了高校，按



产业流程岗位重新设置了专业，形成了典型的实用主义教育体系。改革开放后，通过一系列的大学合并和学科调整，高校的综合性得到加强，学术研究能力和水平也大幅提升。目前，我国普通本科高校培养的学生中，工学专业毕业生人数在所有学科门类中仍然占到三分之一。



数据来源：教育部官网

不过，我国工程教育仍然以传统的工程技术为主。人工智能、生物医药等新兴产业以及众多“卡脖子”关键技术，已经对现有的工程教育提出了更高的要求。新兴产业催生的新问题，并不是单纯的工程技术可以解决的，需要在数学方法、科学研究和系统集成等方面有创新突破，高度依赖能够融合科学发现与工程技术的工程科学人才。整体而言，我国工科毕业生供给存在结构性矛盾，适应新兴产业和制造业十大重点领域的人才培养仍存在提升空间。

工程教育质量保障体系的新挑战

新工科建设的一个重要任务是构建工程教育质量保障新体系。《关于加快建设发展新工科实施卓越工

程师教育培养计划 2.0 的意见》明确提出完善工程教育专业认证制度，稳步扩大专业认证总体规模，并计划在 2023 年内实现 20% 以上的工科专业点通过国际实质等效的专业认证。专业认证制度作为工程教育质量保障的重要机制和核心手段，在教育教学理念、培养方案设计、教师团队建设、质量持续改进等方面发挥着重要的引领和指导作用。教育部在未来技术学院建设文件中也要求入选高校健全质量保障体系，全面落实学生中心、产出导向、持续改进的理念。

在教育部多个文件中反复提到的“学生中心、产出导向、持续改进”正是来源于《华盛顿协议》（Washington Accord）的核心理念 OBE（Outcome based education）。OBE 理念在美国等国家已有多年实践，被认为是高等工程教育改革的方向。中国工程教育专业认证协会第一届认证结论审议委员会主任委员李志义认为，为了使我国高等工程教育更好地适应国家及经济社会发展需要，迎接新工业革命的挑战，需要在 OBE 理念的引导下着力实现三个转变：从学科导向向目标导向转变、从教师中心向学生中心转变和从质量监控向持续改进转变。

2016 年，我国正式加入国际工程联盟《华盛顿协议》组织，标志着我国工程教育认证体系实现了国际实质等效，工程教育质量与美国、加拿大、英国等协议成员国国家和地区实现互认，在我国工程教育改革发展历程中具有重要意义。

我国专业认证制度逐步走向成熟，已建立起一套相对完善的认证机构组织、认证标准以及认证程序等。2022 年 7 月 15 日，《工程教育认证标准》《工程



教育认证工作规范》团体标准正式发布。其中《工程教育认证标准》主要规定了工程教育认证的通用要求和 20 个专业类补充要求，《工程教育认证工作规范》则规定了开展工程教育认证工作的认证程序、监督与仲裁，以及相关的回避、保密和其它纪律要求。

截至 2021 年底，全国共有 288 所普通高等学校的 1977 个专业通过了工程教育认证，涉及 24 个工科专业类。其中机械类、计算机类、材料类、电子信息类、化工与制药类和土木类最为“热门”，通过认证的专业数量都在 100 个以上；兵器类、轻工类和能源动力类则相对“冷门”，通过认证的专业均不超过 5 个。

结合新锦成研究院 2021 届全国毕业生调研数据来看，在这 24 个专业类中：核工程类、测绘类、土木类、电气类、矿业类和计算机类的毕业生相对容易找到对口工作，其工作与专业对口度都超过了 80%；计算机类、自动化类和电子信息类的毕业生起薪则相对较高。

工程专业类认证情况及毕业生就业质量			
专业类	通过认证专业数量	工作与专业对口度	毕业后平均月薪(元)
机械类	307	66%	6017
计算机类	199	80%	7217
材料类	191	60%	6056
电子信息类	157	64%	6601
化工与制药类	141	75%	5541
土木类	119	84%	5829
自动化类	96	71%	6746
环境科学与工程类	92	64%	5475
电气类	82	82%	5768
仪器类	73	61%	6011
地质类	66	68%	6223
矿业类	65	80%	6189
水利类	65	75%	5242
食品科学与工程类	62	61%	5045
交通运输类	60	65%	5640
测绘类	60	86%	5562
安全科学与工程类	50	78%	5945
生物工程类	32	72%	5624
纺织类	19	68%	5572
农业工程类	17	68%	5706
核工程类	12	86%	5477
兵器类	5	71%	6332
轻工类	4	61%	5788
能源动力类	3	66%	5963

数据来源：中国工程教育专业认证协会、新锦成研究院《2022大学生就业质量研究》

我国工程教育专业认证体系严格遵循《华盛顿协议》进行设计，但仍需要基于本国实际提出特色性要求，建立面向未来的中国特色、国际实质等效新认证标准和体系。天津大学新工科教育中心主任顾佩华团队在研究中指出，我国目前的工程教育认证标准在弹性化、特色化、标准结构层次以及标准衔接等方面存在以下挑战：

一、认证标准设计未充分考虑不同层次高校需求的差异性，没有针对不同高校的办学实力设计具有层次性的认证标准，认证难度太大或太小都会影响高校参与认证的积极性；

二、各专业类委员会的专业补充标准保持高度一致，在相当程度上也忽视各专业类本身的特色和实际；

三、认证仅限于本科层次，但从实际情况来看，我国硕士层次的工科学术生数量十分庞大，而且呈现出急剧增长的趋势，需要专业认证制度来保证其培养质量；

四、随着新一轮科技革命提质增效，跨国型工程科技人才流动日益加剧，我国尚未建立起相对完整的专业认证制度和工程师注册制度的衔接机制，其资质的认可度得不到保障。

面对国际产业竞争的严峻挑战和我国经济高质量发展的迫切需求，我国高等教

育尤其是工程教育应围绕未来变革性技术，在人工智能、量子技术、基因工程等新兴科技领域做好人才布局。与此同时，工程教育质量保障体系也应动态适应新兴技术和产业创新发展对工程专业人才的要求，为新型工程人才培养水平提升保驾护航。

参考资料：

- [1] IBM. <https://www.ibm.com/quantum>.
- [2] 麦肯锡. <https://www.mckinsey.com/>.
- [3] 夏鲁惠. (2020). 工业革命与中国工程教育发展. 中国发展观察, 1.
- [4] 吴爱华, 杨秋波, & 郝杰. (2019). 以“新工科”建设引领高等教育创新变革. 高等工程教育研究, 1, 1-7.
- [5] 中国工程教育专业认证协会, <https://www.ceeaa.org.cn/>.
- [6] 国际工程联盟. <https://www.ieagrements.org/>.
- [7] 李志义. (2014). 解析工程教育专业认证的成果导向理念. 中国高等教育, 17(7), 10.
- [8] 王庚, 朱露, 胡德鑫, 闫广芬, & 顾佩华. (2022). 工程教育专业认证标准的国际比较研究. 高等工程教育研究.

从数据角度看我国职业教育发展的成绩与挑战

文 / 新锦成研究院 许路阳

新锦成参与撰写的《2021 中国职业教育质量年度报告》（下称《报告》）已经正式出版发行。在这本“国家级报告”里，首次公布了较多未曾披露的涉及我国职业教育质量的重磅数据。

高职篇

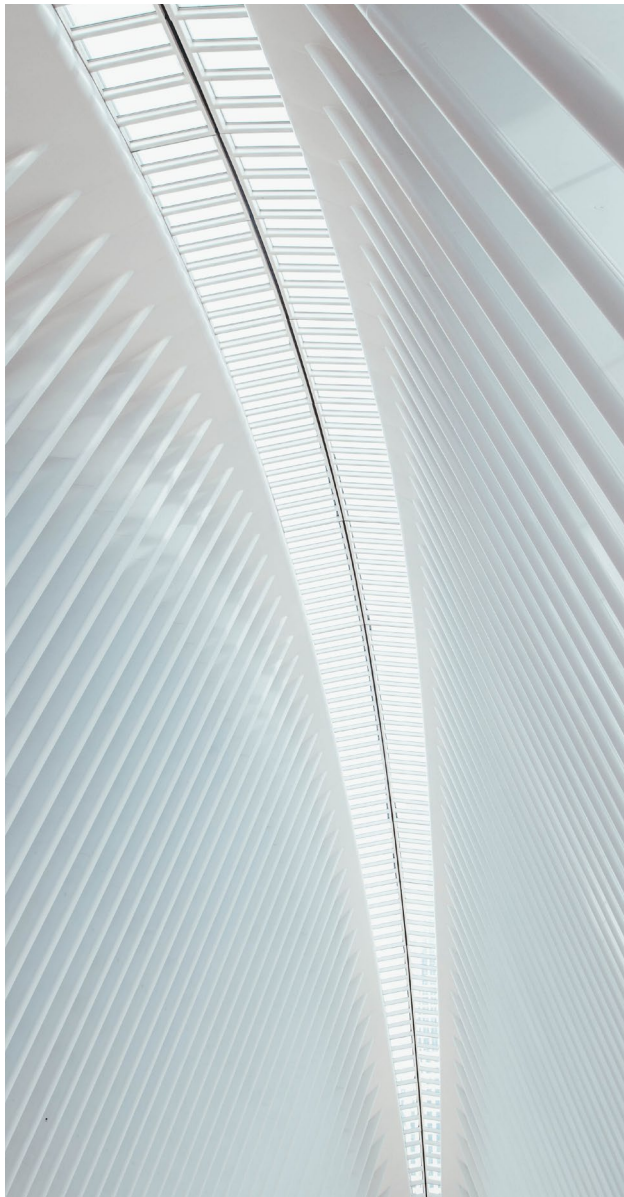
透过《报告》公布的独家数据，我们能发现我国高职教育在 2020 年取得了多项喜人成绩。

一是从高职院校专业布点数据来看，我国高职院校 2020 年在服务经济社会发展方面卓有贡献。

首先，鉴于 2020 年全国高职院校新增农林牧渔大类专业布点 41 个，专业布点总数达到 1176 个，全日制在校生数 22 万余人，较 2019 年增加 47925 人，我国高职院校已成为培养涉农专业人才培养和农村劳动力就业能力的重要渠道。

其次，鉴于 2020 年全国高职院校与先进制造关键领域相关的专业布点达到 2741 个，我们能看出我国高职院校在聚焦芯片、集成电路、高端数控机床、海洋工程等先进制造关键领域“卡脖子”技术问题，深化推进技术技能人才培养和校企协同技术攻关，促进关键技术的落地应用与推广实施上的努力和成绩。

最后，由于高职院校幼儿发展与健康管理、学前教育、老年服务与管理、家政服务与管理等专业 2020 年备案数较 2019 年已增长超过 50%，均位于 2020 年高职院校新增专业布点前列，我们发现，高



职院校正在主动对接“积极应对人口老龄化国家战略”，扩大“一老一小”领域人才供给，赋能养老托育。

二是在疫情冲击下，国（境）外采用的我国高职学校开发的教学标准情况，仍呈现稳中有升态势。受新冠肺炎疫情影响，我国高职院校主动调整工作重心，立足产业和专业优势，开展国际合作“云端”协同，开发具有国际水平的教学资源，输出优质课程标准和专业标准，为后疫情时代的高水平对外开放做好准备。2020 年，开发并被国（境）外采用的专业教学标准 933 项、课程标准 6053 项，较上一年稳中有升。

三是高职院校在技术服务、技术交易等方面取得积极成效。2020 年，技术服务到款额超过 500 万元的高职院校达 220 余所，与 2019 年相比增长



10% 以上；技术交易到款额超过 500 万元的高职院校达近 80 所，与 2019 年基本持平；技术服务产生经济效益超过 1000 万元的高职院校更是达到 190 余所，与 2019 年相比增长 5%。《报告》认为，在疫情影响下我国高职院校能取得这样的成绩实属不易。

四是面对新冠疫情对经济发展带来的巨大挑战，各地克服困难，继续加大职业教育投入，2020 年全国高职高专教育经费总投入为 2758 亿元，比上年增长 14.73%。

不过，喜人成绩背后，仍有隐忧。

例如，虽然近年来各级政府增加了对高职教育的投入，但办学经费不足仍是困扰高职教育发展的主要瓶颈。《报告》披露，在高职高专在校生占到高等教育近半规模（44.43%）的情况下，2020 年高职高专教育投入仅占高等教育投入的 19.70%，尚不足普通本科高校的 1/4；仍有 4% 左右的公办高职院校的生均财政拨款不足 6000 元。

按联合国教科文组织测算，职业教育办学成本应是普通教育的 3 倍左右，但以上现状表明，我国仍需要各级财政进一步优化教育经费支出结构，确保新增教育经费向职业教育倾斜，建立“与普通教育具有同等地位”相适应的财政投入制度。

中职篇

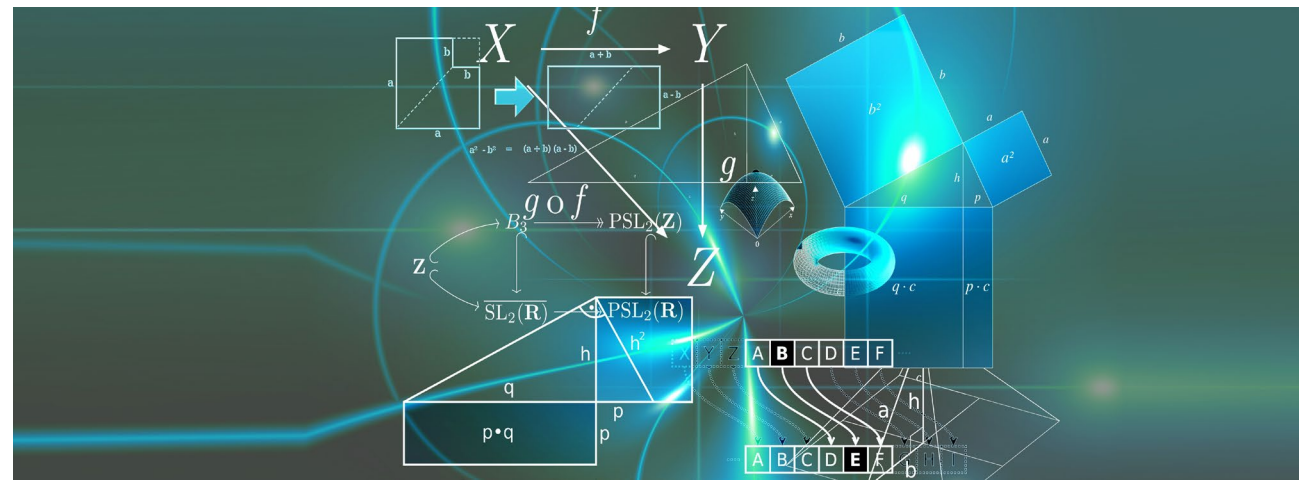
与高职教育类似，根据《报告》披露出的独家数据可发现，我国中职教育同样取得一些成就，但也仍然面临一些困难和挑战。

值得一提的成绩共有 3 项，一是升学比例上升。《报告》透露，各地通过实施三二分段制、五年一贯制、中本贯通、中高本贯通、职教高考、对

口单独招生、技能拔尖人才免试入学等多种政策，积极拓展中职学生升学渠道，使中职毕业生升学率有较大提升。据统计，2020 年中职升学人数达 145.33 万人，升学率 49.24%，升学人数比 2019 年上升 5.07 个百分点。

二是优化了中职教育的专业布局，专业动态调整机制基本完成。

一方面，按照教育部《关于做好中等职业学校国控专业设置管理工作的通知》要求，江苏省、黑龙江省、辽宁省、宁夏回族自治区、湖南省等地全面停止中医、农村医学等医学类国控专业招生，逐步压缩或停止学前教育专业招生，引导增设幼儿保育专业。中医、农村医学、学前教育等国控专业布点数由 2019 年的近 2200 个减少到 2020 年的 1600 余个，幼儿保育专业布点数由 70 余个增加到 2400 余个。



另一方面，我国中职教育服务制造强国建设，工业机器人应用技术、增材制造技术应用等专业布点数近 950 个，较 2019 年增加近 750 个；服务健康中国，运动训练、休闲体育服务与管理等体育与健身类专业布点数近 770 个，较 2019 年增加了近 100 个；服务企业转型和多元化运营，电子商务、跨境电子商务、网络营销等电子商务类专业招生布点数达到 2400 多个，较 2019 年增加了 12%。

2020 年全国中职学校招生专业点数达到 4.7 万个，较 2019 年增加 2800 多个，基本覆盖了国民经济各领域。

三是免学费政策全面推进，“控辍保学”作用明显。2020 年，中职免学费政策全面实施，全国中职免学费资助资金 238.07 亿元，其中中央财政资金投入 146.15 亿元，覆盖 1190.36 万名中职学生。

值得关注的问题则有两个。一是中职学校“小、散、弱”的问题依然存在，很大程度上影响了中职学校的人才培养和办学吸引力。

根据《中等职业学校设置标准》规定，中等职业学校应当具备基本的办学规模，其中学校学历教育在校生数应在 1200 人以上。但 2020 年全国尚有 4341 所在校生规模不达标中职学校，不达标率已超一半（58.31%）。在这些在校生规模不达标中职学校中，还有一半（50.13%，2176 所）是在校生人数少于 200 人的学校，占全日制中职学历教育学校数的 29.23%。

这说明，《中等职业学校设置标准》修订发布 10 年来，全国中职学校基本办学规模达标的学校还不到全日制中职学历教育学校总数的一半，发展现状不容乐观，要实现教育部“提质培优行动计划”中提出的“到 2023 年中职学校教学条件基本达标”的目标，时间紧、任务重、压力大。

二是举办方落实中职生均财政拨款标准存在较大差异。31 个省（区、市）和新疆生产建设兵团均建立了中职学校生均财政拨款制度，但各地实施的财政政策各有不同，生均拨款经费支出口径存在差异，生均拨款标准落实成效存在差距。北京、河北、辽宁、吉林、黑龙江、江苏、浙江、上海、山东、广西、重庆、甘肃、西藏、新疆等 14 个省（区、市）和新疆生产建设兵团的中职生均拨款标准为生均 900-8000 元不等，而天津、山西、内蒙古、安徽、福建、江西、河南、湖北、湖南、广东、海南、四川、贵州、云南、陕西、宁夏等 16 个省（区、市）的中职生均拨款标准则是生均 1500-13000 元不等。



高职院校学生发展指数首次发布

文 / 新锦成研究院 张可 许路阳

自 2012 年起首次面向社会发布至今,《中国高等职业教育质量年度报告》已迈入第 10 年。值此特别之际,日前正式出版的《2021 中国职业教育质量年度报告》(下称《报告》)继续开拓创新,首次发布“高职院校学生发展指数”。本文将带您了解这项综合指数的详细情况,看看学生发展指数优秀院校和落后院校分别“长啥样”。

01 | 如何计算高职院校学生发展指数？

由新锦成研究院参与设计的高职院校学生发展指数，其指标体系分为学生发展情况、教育教学情况、社会服务情况、实践教学情况等 4 个维度，包含雇主满意度、母校满意度、自主创业率、毕业三年职位晋升比例、学生技能大赛获奖、师生比、技术交易到款额、纵向科研经费到款额、生均校外实训基地实习时间等 19 个指标项目，指标权重基于因子分析模型确定。

换言之，高职学生发展指数与师资队伍、社会服务、实践教学条件等方面密切相关，可清晰简明地体现高职院校的人才培养质量。

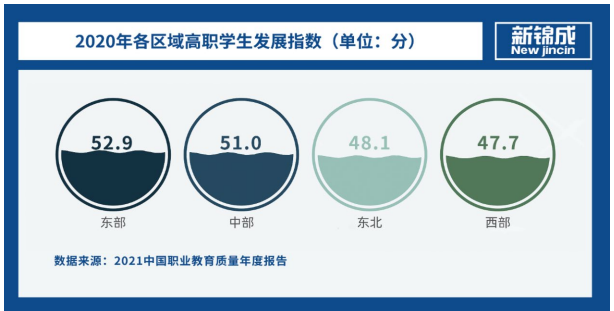
高职院校学生发展指数的指标数据来源包括全国 1346 所高职院校的基础数据及获奖情况等公开数据，通过计算得出了综合得分排名前 100 的优秀院校，形成“高职学生发展指数 100 所优秀院校”榜单。

02 | 中西部院校一定落后于东部院校吗？

基于各院校数据计算，高职学生发展指数排名前 10 位的省级行政区分别为江苏省、浙江省、山东省、湖北省、河北省、河南省、广东省、湖南省、福建省、新疆生产建设兵团，覆盖东部省份 6 个、中部省份 3 个、西部省份 1 个。从院校分布来看，在

高职学生发展指数 100 所优秀院校中，有 59 所处于东部，其余 41 所分布在中部、西部和东北部。

不过，东部、中部、东北部、西部地区高职学生发展指数整体得分差异不大，依次为 52.9 分、51.0 分、48.1 分、47.7 分。



从指数结果来看，各区域高职院校学生呈现均衡发展特点，说明随着近年来国家支持新时代西部大开发、大力推进职业教育东西协作、实施东部地区高校对口支援西部地区高校计划，西部地区高质量发展的成效已在职业教育逐渐显现。

03 | 高职学生发展指数优秀院校“长啥样”？

《报告》发现，学生发展指数高的高职院校普遍重视高水平双师型教师队伍建设，在全国高职院校技能大赛教学能力比赛获奖、专任教师双师素质比例、技术服务到款额等方面有较为突出的表现。

之所以如此，主要是因为教师较高的教学技能、专业水平和社会服务能力，为培养学生创新能力和提高职业适应性提供了良好师资保障，也提升

04 | 高职学生发展指数落后院校“长啥样”？

高职学生发展指数靠后的 100 所高职院校中，有 35 所属于民办院校，有 34 所是近五年内新建的高职院校。

这百所排名落后院校的专任教师双师素质比例均为 36%，远低于全国平均水平；其科研水平和社会技术服务能力也较为薄弱，其中有 88 所院校的社会服务技术到款额为 0，有 64 所院校的纵向科研经费到款额为 0。

这些院校不仅存在专任教师教学能力、创新能力和社会服务能力水平较为有限的问题，还因为师生比不足的困境进一步影响了教师课堂学习和实践指导的正常开展，最终难以充分提升学生的专业发展能力和职业素养。

结果是，这些落后院校的在校生未能获得全国职业技能大赛奖项；学生对母校的满意度仅为校均 48%，是学生发展指数优秀院校的一半；毕业生初次就业率为校均 45%，毕业生三年职位晋升比例只有 8%。

通过以上分析，《报告》建议，民办高职院校需要加大学校的条件建设，特别是师资队伍的人员与经费投入，以整体提升教师教学能力水平；新办高职院校需要进一步深化产教融合、校企合作，快速提升教师教学和社会服务能力，以提高人才培养质量和学生可持续发展能力。

高职学生发展指数100所优秀院校（按音序排列）		新锦成 New jincin
滨州职业学院 长沙航空职业技术学院 长沙民政职业技术学院 常州工程职业技术学院 常州工业职业技术学院 常州机电职业技术学院 常州信息职业技术学院 重庆城市管理职业学院 重庆电子工程职业学院 重庆工程职业技术学院 重庆工商职业学院 重庆工业职业技术学院 重庆三峡医药高等专科学校 福建信息职业技术学院 广东机电职业技术学院 广东农工商职业技术学院 广东轻工职业技术学院 哈尔滨铁道职业技术学院 杭州职业技术学院 河北工业职业技术学院 河北化工医药职业技术学院 河北科技工程职业技术大学 河北石油职业技术大学 河南工业职业技术学院 河南交通职业技术学院 河南农业职业学院 湖北交通职业技术学院 湖北三峡职业技术学院 湖南工业职业技术学院 湖南工艺美术职业学院 湖南化工职业技术学院 湖南机电职业技术学院 湖南汽车工程职业学院 湖南铁路科技职业技术学院 黄河水利职业技术学院 济南工程职业技术学院 济南职业学院 江苏电子信息职业学院 江苏海事职业技术学院 江苏航运职业技术学院 江苏建筑职业技术学院 江苏经贸职业技术学院 江苏农林职业技术学院 江苏农牧科技职业学院 江西机电职业技术学院 江西现代职业技术学院 江西应用技术职业学院 金华职业技术学院 莱芜职业技术学院 兰州石化职业技术大学	兰州资源环境职业技术大学 黎明职业大学 辽宁省交通高等专科学校 柳州职业技术学院 南京工业职业技术大学 南京交通职业技术学院 南京科技职业学院 南京信息职业技术学院 宁波城市职业技术学院 宁波职业技术学院 青岛职业技术学院 日照职业技术学院 山东畜牧兽医职业学院 山东科技职业学院 山东理工职业学院 山东商业职业技术学院 山西机电职业技术学院 陕西工业职业技术学院 陕西交通职业技术学院 陕西铁路工程职业技术学院 深圳信息职业技术学院 深圳职业技术学院 石家庄铁路职业技术学院 顺德职业技术学院 四川工程职业技术学院 苏州经贸职业技术学院 苏州农业职业技术学院 苏州卫生职业技术学院 天津医学高等专科学校 铜仁职业技术学院 潍坊职业学院 温州科技职业学院 温州职业技术学院 无锡商业职业技术学院 无锡职业技术学院 芜湖职业技术学院 武汉城市职业学院 武汉铁路职业技术学院 西安航空职业技术学院 徐州工业职业技术学院 扬州工业职业技术学院 义乌工商职业技术学院 岳阳职业技术学院 云南农业职业技术学院 浙江工贸职业技术学院 浙江建设职业技术学院 浙江交通职业技术学院 浙江旅游职业学院 郑州铁路职业技术学院 淄博职业学院	

数据来源：2021中国职业教育质量年度报告

高职毕业生 就业质量的大数据研究

文 / 新锦成研究院 张可 许路阳

受经济下行压力和新冠肺炎疫情的叠加影响，我国高职毕业生的就业质量如何？就业特征有哪些新变化？基于新锦成对 2016-2020 届全国高职毕业生进行的跟踪调查，以及自主研发的大数据算法模型，已经出版的《2021 中国职业教育质量年度报告》（下称《报告》）给出了解答。

01 | 影响就业满意度的因素

新锦成调查发现，2020 届高职学生毕业半年后就业满意度为 92.0%，较 2019 届（93.7%）小幅下降。

哪些因素影响了 2020 届高职毕业生的就业满意度？《报告》引用了新锦成自主研发的大数据模型分析结果，指出影响 2020 届高职毕业生就业满意度的 5 个最重要因素依次是职业期待符合度、就业形势乐观度、本专业就业机会、月收入以及工作与专业相关度。结果显示，职业期待符合度对就业满意度的影响占据了主导地位。

这提示高职院校需要结合专业教育开展就业教育，让学生及时做好自身职业规划，明确职业定位。



02 | 求职进度受影响 但就业率总体稳定

2020 年，高职毕业生面临复杂严峻的就业形势，但各级政府和高职院校积极应对疫情的不利影响，在以疏导、帮扶为主要特点的就业政策“组合拳”护航下，毕业生就业情况整体稳定。新锦成调研数据显示，2020 届高职学生毕业半年后就业率为 90.4%，与 2019 届（90.6%）基本持平。

不过，新冠疫情仍对 2020 届高职毕业生的求职进度产生了一定影响。新锦成调查发现，全国高职院校毕业生的总体延期率达到 57.5%，表明过半毕业生的求职进度被不同程度地延迟。其中，旅游大类毕业生受疫情影响最为严重，求职进度延期率达到 67.0%。



03 | 毕业生月收入稳中略升，但增幅有所放缓

《报告》援引新锦成调查数据显示，全国2020届高职院校毕业生在毕业半年后的月收入体现出稳中略升、但增幅下降的特点。

具体而言，2020届高职学生毕业半年后的平均月收入为3974元，同比增长4.2%。不过，受经济下行压力影响，毕业生的月收入增幅连续三

年有所下降。



从高职毕业生就业的各个行业门类来看，农、林、牧、渔业，水利、环境和公共设施管理业，制造业等行业门类月收入增幅相对较大。《报告》认为，现代农业、先进制造业等重点领域的快速发展，将吸引更多高职毕业生在此类行业就业。

04 | 毕业生工作与专业相关度差异明显

《报告》援引新锦成调查数据认为，从全国高职总体来看，毕业生的工作与专业相关度保持稳定，但各专业大类有不同变化。

一方面，2020届高职学生毕业半年后的工作与专业相关度为67.6%，与2019届（67.8%）基本持平。另一方面，分专业大类来看，医药卫生大类、教育与体育大类和土木建筑大类稳居专业相关度前三；受疫情影响，旅游大类的专业相关度最低，且降幅明显，2020届仅有约一半学生在毕业半年后从事与所学专业相关工作。



05 | 毕业生职业发展通道呈现多路径的特点

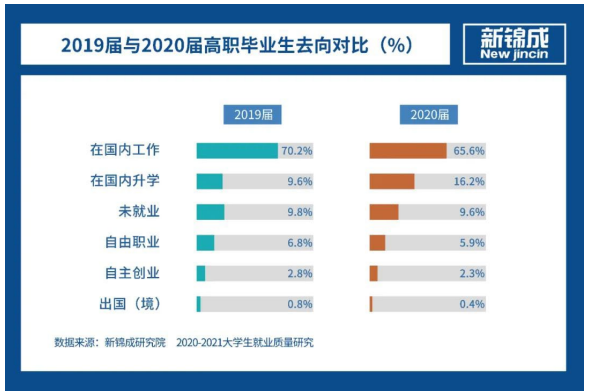
《报告》认为，在疫情常态化的背景下，虽然由于受新冠疫情冲击影响，在旅游等服务性行业就业的毕业生的职业发展受到了一定影响，但全国高职院校毕业生的职业发展仍呈现总体稳定的发展态势。

一方面，新锦成调查显示，2020届毕业生毕业半

年后离职次数分布与2019届基本持平。另一方面，《报告》发现，高职专科毕业生的职业发展通道呈现多路径的特点，由原先直接就业为主，逐步向直接就业、升入本科院校、自主创业等多渠道就业转变。

特别是在2020年普通高校主要面向预防医学、应急管理、养老服务管理、电子商务等专业增加招生指标，在“专升本”扩招32.2万人的背景下，2020届高职毕业生升入本科院校就读的比例也相应提升，增长了近7个百分点。

这一来自新锦成的调查数据既能体现出高职院校学生强烈的升学意愿，也从需求侧反映出我国稳步发展本科职业教育的必要性。





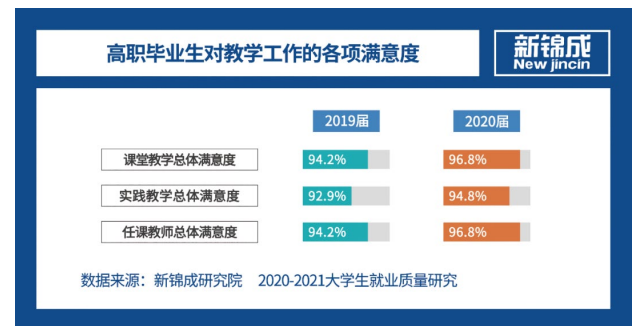
育人成效凸显： 高职院校学生满意度提升

文 / 新锦成研究院 张可 许路阳

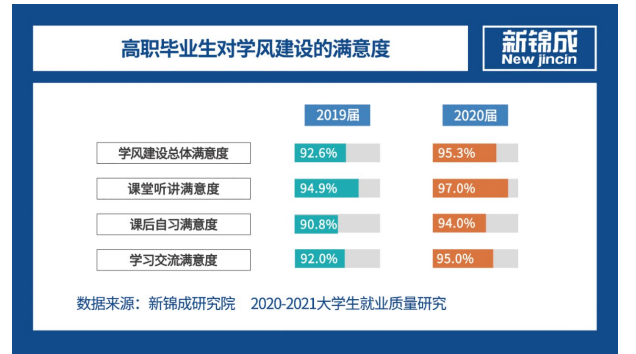
“职教 20 条”发布以来，我国高职院校育人成效如何？“双高计划”启动之后，学生对双高院校的评价有何变化？基于新锦成研究院独家提供的全国高职学生调研数据出版的《2021 中国职业教育质量年度报告》（下称《报告》）给出了答案。

《报告》显示，2020 届高职毕业生对学校教学工作、学风建设的满意度及对母校的推荐度均较 2019 届毕业生有所提升。学生满意度总体提升，彰显出高职院校较好的育人成效。

具体而言，首先，2020 届高职毕业生对学校教学工作的满意度较前一年有明显提升。其中，高职毕业生对课堂教学的总体满意度为 96.8%，对实践教学的总体满意度为 94.8%，对任课教师的总体满意度为 96.8%。三项满意度均比 2019 届高职毕业生高出 2-3 个百分点。



其次，2020 届高职毕业生对学风建设的满意度也较 2019 届毕业生有所提升。2020 届高职毕业生对学风建设的总体满意度为 95.3%。学风建设总体满意度包括学生对课堂听讲、课后自习、学习交流三个方面的满意度，这三项满意度分别为 97.0%、94.0% 和 95.0%，均较 2019 届高职毕业生有所提升。



最后，高职毕业生对母校的推荐度（愿意在同等分数、同类院校中将母校推荐给亲朋好友去就读的毕业生比例）总体稳中有升。疫情期间，师生的频繁交流与互动，让学生更多地感受到了来自母校的关心与关爱，2020 届高职毕业生对母校推荐度为 65.4%，自 2017 届开始连续上升了 3.1 个百分点。其中，“双高”院校毕业生对母校的推荐度已达到近 70% 的水平，较“双高计划”实施前有明显提升。



高职院校在 2020 年为何能取得如此育人成效？《报告》指出，疫情期间，高职院校教师主动适应在线教学特点，加强与学生在线交流和互动，注重引导学生开展形式多样的学习活动，提高学生参与度，学生的学习体验和感受总体良好；疫情期间，辅导员与班主任加强与学生的联系与沟通，师生线上交流频率明显高于非疫情期间，学生普遍感受到来自学校、教师的关注、关心与关爱。

双高建设质量监测与评价 解决方案

专业

· 高效

· 洞见

专家咨询 + 年度报告 + 监测平台 = 解决方案

- 基于第三方公信力和专业性，跟踪评价双高建设质量
- 为学校双高建设年度和期满考核提供权威的第三方数据支撑
- 通过 SaaS 平台可视化、多维度反映双高建设状态，辅助学校进行科学决策和预警

专家咨询

定制指标体系
入校解读报告
提供决策建议

年度报告

高水平学校建设质量跟踪评价报告
高水平专业群建设质量跟踪评价报告
全校专业群建设质量跟踪评价报告

监测平台

基于 SaaS 服务的定制化监测平台—锦成®智评舱
多维度持续监测
数据分析智能化
数据结果可视化



锦成®智评舱——首页

2022 中国职业教育质量 年度报告

新锦成研究院作为唯一调研数据提供方 参与撰写



此封面设计非最终实物，仅供参考

01 立足体系，整体概括

02 基于数据，动态对比

03 多点联动，全面评价

04 系统分析，综合呈现

政府决策与教育行政管理的“参考书”

职业院校校领导办学治校的“工具书”

即将出版，敬请期待！

高校招办主任 何时能不轻易“转岗”？

文 / 新锦成研究院 许路阳



随着各大试点高校公布 2022 年强基计划简章，一年一度的高水平大学自主化招生大战已经打响，给人以“年年岁岁花相似，岁岁年年人不同”的感觉。这里的“人不同”不仅指的是考生不同，有时也可说明招生队伍的不固定。

招生队伍不固定的表征，首先就是招生负责人的更替。在内地高校，学校招生办公室主任（下称招办主任）、招生就业处处长（下称招就处处长）这类招生负责人的职位，更像是高校中层干部漫长职业生涯的一个“中转站”。有的大学就要求招办主任像其他中层干部一样，在招生录取领域工作数年后必须转岗，交流到别的部门，有的甚至是和别的部门进行干部对调。

随着新一轮高考改革的推行，往日“一考定终身”的现象将逐渐淡出历史舞台，取而代之的是“两依据、一参考”的新模式，高校招生也将逐渐不仅仅盯着硬生生的高考成绩，而需要同时依据高中学业水平考试成绩和参考学生综合素质评价。面对改革新形势、新局面，高校招生队伍如果要继续在招生方面为学校建设做贡献，或者利用新一轮高考改革实现“弯道超车”的话，就需要作出积极改变。

但究竟主动应对，还是被动卷入，则需要制度的引导。我们需要清楚，加强招生队伍专业化和职业化的需求是此轮考试招生改革的自然趋势。起码，招生团队需要思考、研究如何根据本校实际，制定对学生高中学业水平测试选考科目的要求，如何对待学生的综合素质评价材料等。

同样地，在招生队伍逐渐成长起来，如何留住他们，包括留住招办主任等高级官员，发挥他们在团队中的领导、带动作用，进而扩充常规及“编外”招生队伍规模和水平，开展更多的主动招生宣传、对接、走访等活动，也是需要认真对待的一个课题。

对于上面提到的国内招生团队专业化和职业化困境，美国顶尖高校的经验值得我们学习借鉴，与国内高校招办依托在教务、学生等部门下，往往只有两位数乃至个位数的人数相比，他们拥有更为独立、庞大的招生团队，有的学校还会将招生和资助、奖学金纳入一体，同时配备更为充裕的招生经费。



从人力建设专业化来看，美国招生团队人员学科背景也更为专业，他们多是具备心理学、教育学、统计学等相关背景的专业人士，即便不具备专业认识，也经常需要在招生季开始时，接受几周的高强度专业培训。

由于美国高校尤其是顶尖高校普遍实行“整体性综合评价”招生，招生团队需要阅读大量的申请材料并组织面试等环节，所耗费的精力和应付的工作量也比国内的招生团队要大，但他们当中的不少人都乐此不疲，有的还将招生当做毕生追求，拥有更为持久的职业生涯，有的甚至还在招生岗位上光荣退休。

这样的工作年限和由此积累、历练的招生经验，是中国高校招生同行们所不能比拟的。不过，由于中美国情和教育发展水平的不同，单纯将美国高校招生录取制度移植、嫁接到国内也是不现实的，例如国内高考改革的成果就不是美国的“整体性综合评价”制度，取消统一高考也是不太现实的。

然而，为了更好促进高校迎接新一轮高考改革所带来的挑战，提高招生队伍的专业化和职业化就显得十分必要，而引导高校招办负责人延长职业生涯，不硬性规定其在几年后必须转岗交流，不失为一个牵一发而动全身的突破口。毕竟，招办主任或招就处处长是招生团队的领头人，如果干得好、干得久，将起到不可比拟的带头作用。

在北京大学考试研究院曾经组织的“中美顶尖人才选拔体系研讨会”上，曾有高校招生负责人在现场向美方代表表达了自己对于国内招生工作人员在做一段时间后就需要转岗的担心和困惑。

“我了解你所提到的这种情况，招生人员一般会被分配某一项职责，做一段时间后，再轮岗。这种做法好不好呢？个人认为不好。”斯坦福大学招生及助学金主任 Richard Harding Shaw 先生说，“因为经验很重要，这样才能管理好整个部门，让它高效运转，完成评审工作。同时，我们跟教师、相关委员建立了良好的关系。”

因此，这个在美国高校招生领域工作长达 40 多年的资深招生官说，专门从事招生工作的人员是很重要的。

数字化时代 高等教育面临的挑战和机遇

文 / 新锦成产研中心 李冰



数字化是教育信息化发展的必然趋势。从2012年的“三通两平台”到今年“国家智慧教育平台”上线，十年间，我国教育信息化的发展步伐不断加快，质量不断提升。教育部党组书记、部长怀进鹏也强调要“紧紧抓住数字教育发展战略机遇，以高水平的教育信息化引领教育现代化。”人工智能+大数据的科学技术发展，必将塑造高等教育的教学理念和教学模式的新形态。

新冠疫情加速了教育数字化进程，高校教学线上化转型让“互联网+教育”和“智能+教育”成为常态，也为高等教育带来前所未有的挑战和机遇。

01 | 数字化让高等教育面临的挑战

客观而言，我国高等教育信息化的整体水平还相对较低。无论是管理人员还是教学人员，在意识上和技能上都未做好数字化变革的准备，这导致我国高等教育在数字化转型过程中面临着诸多挑战。

1. 数字化迫使高等教育教学理念发生根本转变

数字化时代，云计算、人工智能等技术的突破，使得计算能力和效率大幅提升，将人从重复性、机械性的记忆方式中解放出来。智能化工具逐渐替代了机械化的学习方式，学生从被动接受知识向理解知识、应用知识、创造价值和创新发展等方向转变。一个极具代表性的例子就是，编程工具的智能化，使得编程应用越发普及，甚至很多小学生就已经可以利用工具进行工程型应用开发了。如果高校还停留在单纯的知识讲解的授课模式，这必然是落后于时代的。

因此，高等教育就面临着教学理念的转型。如何利用更先进的方法，培养学生从接受知识转变为运用知识，充分利用先进工具应用知识，形成主动探索能力、创新创造能力和构建能力，是高等教育要思考的本质问题。

2. 教学模式受到冲击，迫使教师职能发生改变

传统的以“教师为中心”的教学模式，将不再适用于数字化时代的高校教学。互联网让知识变得高度共享，学生在网络上获取的知识也将远远超过教师所拥有的知识，教师对知识的“权威性”逐步弱化。

这就要求教师自身能够进行知识的数字化转型，从传统的授课模式向“导师”模式转型。教师应当充分利用网络资源扩展自身的知识体系，从知识授予者向知识组织者转型，从传统的单向知识输出转向知识交流。

甚至在笔者的设想下，未来高校的“教师”将不只是一个“人”，而是一个分工明确的团队。有专门从事知识搜集和筛选工作而形成知识树的老师，有专门组织学生交流知识的老师，也有专门进行知识质量保障的老师，等等。

3. 物理化知识资源受到挑战，知识资源体系亟需转型

数字化拓宽了信息和知识获取的渠道。以目前信息和知识获取的形式来看，知识具有逐步去中心化的趋势。相比于传统的实体知识载体，如图书馆、课



本、讲义等，虚拟的数字化载体让知识更新更快，体系更完善且高度共享。而物联网和移动终端技术的飞速发展，也让学生成功突破了空间界限，随时随地能够获取新知识。

因此，高校的知识资源体系建设，如果还停留在传统的物理层面，将变得不合时宜。如何更好地进行知识资源信息化建设，如何更好地进行物理+虚拟（线上）模式的知识资源体系的转变，将成为未来高校的一大挑战。

02 | 数字化为高等教育带来的机遇

数字化变革为高校带来众多机遇已成为共识。如数字化让教学方法更丰富，让教学效果更极致，VR 技术也让产教融合更深入等。

在此，本文将简单探讨宏观层面的机遇变革，即高等教育资源突破物理的局限，在虚拟

网络上实现高等教育资源的去中心化；未来的高校联盟化、实现知识和资源的共享。高校联盟形成了知识集市，给予学生高度的自主选择权，实现学生知识获取的个性化教学。

数字化转型的核心理念是“去中心化”和“高度个性化”。随着技术的发展、网络的普及，越来越多的人已经感受到了去中心化和高度个性化带来的福利。高等教育也必然将进一步融入社会，消除校园物理围墙，变成整个数字化社会中的一部分。

在技术还未突破时，受师资和知识传播渠道的限制，知识资源的稀缺形成了高等教育“孤岛”，只能在有限范围内发挥资源的最大价值。例如名师的稀缺、物理课堂的空间限制，就必然导致受教育人群的限制，即高校只能招收有限的学生，开展有限的课程教学。

而在数字化时代，知识传播和分享渠道的爆炸性发展，打破了知识资源的局限性。智能化工具的发展，给予了教师更多教育方法的可能性，也让学生有了远程实践和实验的能力。高等教育在虚拟网络上实现联盟和知识的共享，将是未来高等教育最大的发展机遇。高校间可以形成互补，共建一个超级知识库。联盟中的学生可以按照自身情况，个性化地选择知识去学习。

综上所述，数字化为高等教育带来的机遇有以下几点：

1. 高等教育数字化让更多群体有机会接受更优

中国留学生 为何更加青睐去英国留学？

文 / 新锦成咨询部 孙哲

质的教育，更符合国家人才战略，也更符合教育的初衷。

2. 知识的联盟和共享会改善当前教育资源投入不均导致高校“马太效应”的消极影响，真正让我国的高等教育实现共同发展。

3. 知识的共享有助于促进教师、科研人员的进步和突破。

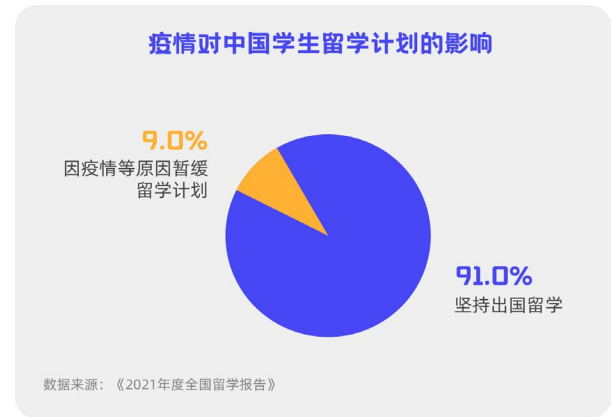
4. 开放性让高等教育融入到社会中，一方面可以让知识体系快速更新、快速迭代，另一方面也可以让教学成果更具有实践价值。

当然，这种联盟化将面临很多实际问题和挑战，如行政管理问题和高校招生的归属问题等。但是，不可否认的是，在数字化的浪潮下，未来将变得更加多样。高等教育是一个国家，甚至是一个文明的基石。高等教育的高质量发展，离不开技术手段的助力，新锦成将在这个过程中不断努力和探索。



出国（境）留学一直都是中国学子完成学业梦想的主要途径之一。新冠疫情以来，留学热潮虽受影响，但从 2021 年就又呈现出回暖迹象。值得注意的是，后疫情时代的留学圈渐渐发生了一些变化。

2021 年国际教育高峰论坛上发布的《2021 年度全国留学报告》显示，尽管全球疫情并未完全得到控制，但超过九成的中国留学生依然会选择出国留学。

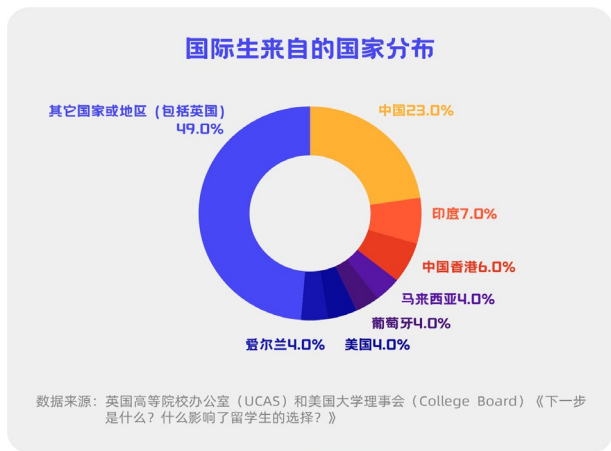


01 | 留学需求尚在，英国或将成为中国留学生的主要选择

那疫情之下，这些留学生选择哪些国家或地区求学呢？《2022 中国留学白皮书》显示，英国已连续四年成为中国学生计划去留学 / 求学的主要目的地，与去年相比，增加了 9.6%。



同样，2022 年 5 月，由英国高等院校办公室（UCAS）和美国大学理事会（College Board）发布的报告“Where next? What influences the choices international students make?”（《下一步是什么？什么影响了留学生的选择？》）中显示，2021 年，通过 UCAS 申请到英国留学的国际生中，有将近 30% 的国际学生来自于中国（包括中国香港地区）。



02 | 英国备受中国学生青睐的原因

有利政策相继出台

英国政府为了吸引更多的海外留学生，近几年相继出台了許多对留学生有利的政策。包括重新推出 PSW（Post Study Work）毕业生工作签（现更名为 Graduate Route 毕业生签证），规定从 2021 年起，成功完成本科或硕士学位的国际毕业生可申请在英国工作两年。不仅如此，英国政府还提供诸多创业类签证，鼓励国际学生毕业后在英国发展；另外，推出了新学生签证系统，简化签证申请手续，与其他国家相比，签证周期较短。

教育质量受到认可

英国名校众多，其教育质量与水平受到世界各国的认可。在 2022QS 世界大学排名中，英国 17 所大学入围世界前 100。QS 最新发布的 2022QS 世界大学学科排名中，英国夺得了 13 个学科的世界排名榜首的位置。

UCAS 的统计结果显示，53% 的国际申请者最终能够进去罗素大学集团等名校，其中中国学生最终能进入高要求学校的比例高达 78%。对于向往接受高水平国际教育的中国学生来说，英国无疑成为其首要选择。

学制具有优势

英国学制对学生和家长来说比较有吸引力。在英国，本科最快 3 年、硕士 1 年就可以获得国家承认的相应学位。与其他国家相比，获取学位的时间较短。与其他国家同届学生相比，可以较早的进入职场，缩短学习的时间与成本。

03 | 未来中国学生去往英国留学的趋势分析



2021 年 UCAS 的统计数据显示，每 10 名国际留学生中，大约有 3 名来自中国（包括中国香港地区）。据 UCAS 预测，在未来的 10 年，中国学生数量依然会在英国占据主导地位。在未来两年，海外留学生中，中国学生的人数将增加 44%；未来 5 年，将

增加 128%；未来 10 年，增幅预计高达 195%。

UCAS 预测未来 2、5、10 年内海外
学生来英留学人数 TOP5 增长情况

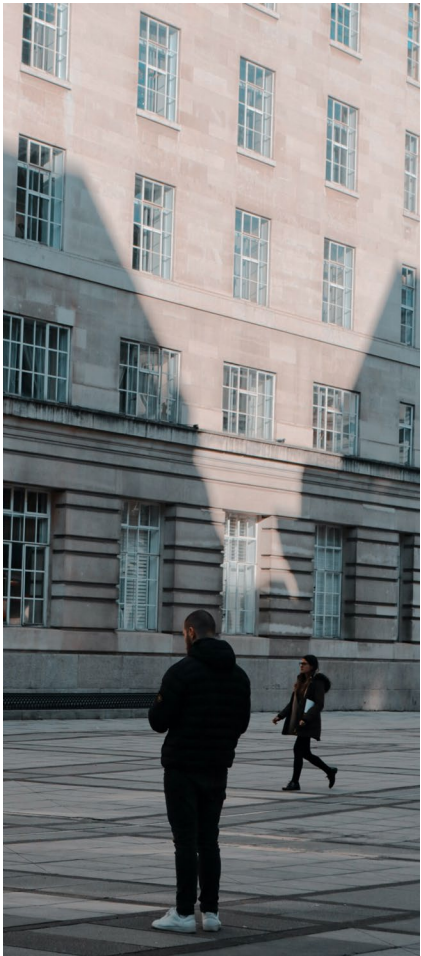
TOP 5 RAW GROWTH-10YRS			TOP 5 RAW GROWTH-5YRS			TOP 5 RAW GROWTH-10YRS		
CHINA	+195%	+18770	CHINA	+128%	+15970	CHINA	+44%	+8670
INDIA	+222%	+6835	INDIA	+131%	+5625	INDIA	+60%	+3710
US	+165%	+4765	US	+89%	+3610	US	+56%	+2740
HONGKONG	+62%	+2710	HONGKONG	+102%	+1690	HONGKONG	+101%	+1685
UAE	+247%	+2050	UAE	+89%	+1360	UAE	+23%	+1315

总体来说，在未来的一段时间，英国以其自身的教育优势和政策优势，在中国学生留学圈内将会始终占据一席之地。但随着选择英国留学人数的增长，竞争的压力也会越来越大。对于计划赴英留学的中国学生来说，应做好其理想院校将有更高学术成绩以及其他方面要求的心理准备。

如何科学构建 学生增值评价指标体系？

文 / 新锦成市场部 李振艳





随着教育改革的持续深化，如何科学评价学生发展的问题备受关注。2020 年 10 月 15 日，中共中央和国务院印发《新时代教育评价改革总体方案》，要求探索增值评价。这是首次在文件中提及增值评价并要求探索增值评价制度。而之所以用“探索”，是因为增值评价在我国教育评价中的应用还有待完善。

何为增值评价

增值评价源自于 1966 年发布的《科尔曼报告》。1964 年美国詹姆斯·科尔曼教授带领一个研究小组收集了美国各地 4000 所学校 60 万学生的数据，进行了美国教育领域所做的最大规模的调研，并对调研材料大量地进行了分析，于 1966 年向国会提交了《关于教育机会平等》的报告。报告中指出，影响黑人学生和白人学生差距越来越大的因素不仅是学校的物质水平和条件不同，也源于学生的社会地位不同。因此，在《科尔曼报告》之后，形成了一个重要结论：学校的作用在于帮助学生克服其出身不平等带来的障碍，应以学生自身的努力程度来科学评估学生发展。

那么，何为增值评价呢？“增值”原本是经济学概念，后被引入教育学领域中，意为学生在经过一段时间的教育之后，个体所发生的变化。即是变化，便有起点和终点，而“增值评价”正是对学生起点和终点的变化进行评估，以产生的增幅科学评估学生的发展。目前，我国学者应用增值评价评估学生发展的研究逐渐增多。但是，已有的研究大多聚焦在学生课业成绩等单个方面的增值发展，对学生全面发展的评价不足。

增值评价指标体系探索

在新锦成与某职业院校合作的学生增值评价项目中，以学生的全面发展为视角，从能力性指标、社会性指标和经济性增长三个维度对学生从入学到毕业的发展进行了评估。

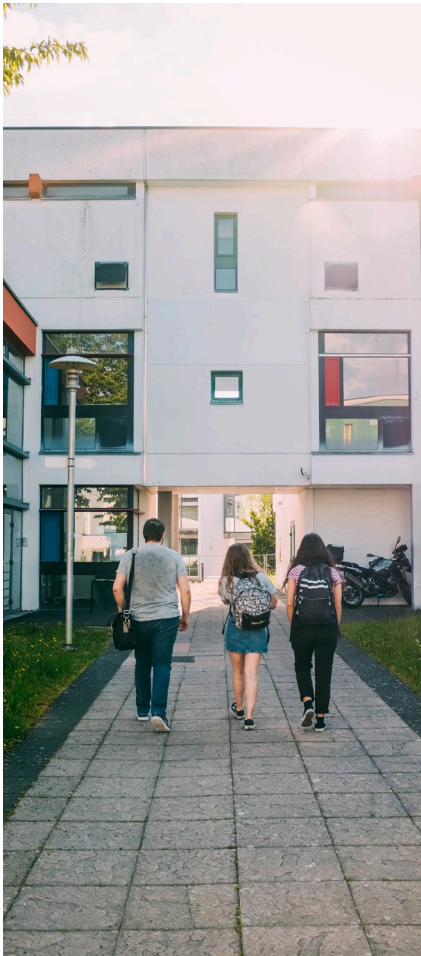
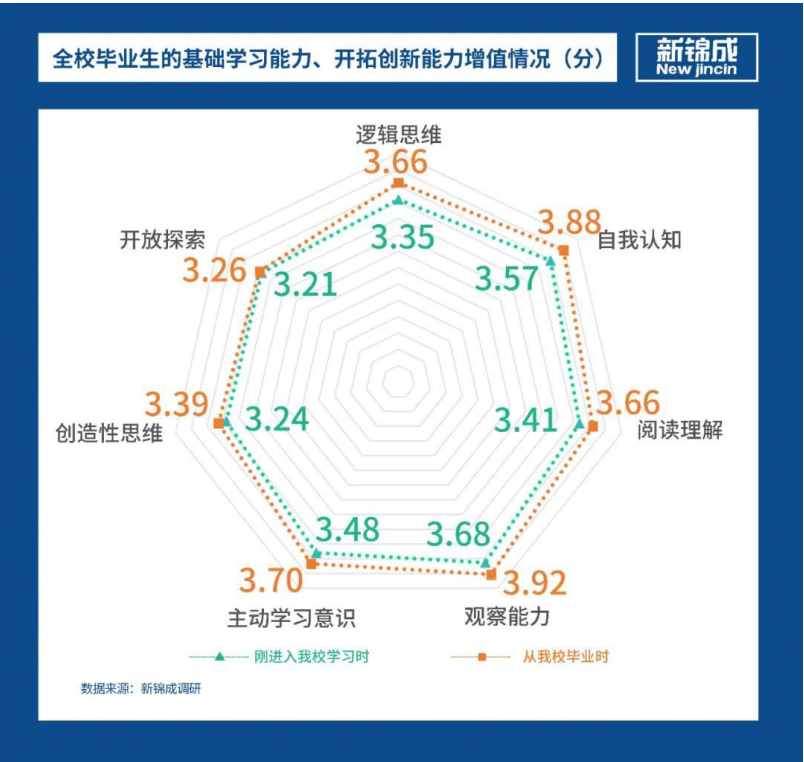
能力性增值是指一般认知技能和专业技能的增长，包括基础学习能力、开拓创新能力 and 专业技能水平三项二级指标，分别有观察能力、阅读理解、逻辑思维、自我认知等八项三级指标。

社会性增值是指积极情感与态度的增长，包括意志品质、团队协

作能力、组织领导能力和健康仪表四项二级指标，分别有严谨负责、诚信助人、坚韧自信、善于倾听、表达能力等十一项三级指标。

经济性增值是指就业机会的获得与收入的增长，包括就业质量提升和职业发展两项二级指标，分别有就业满意度、岗位胜任力和薪酬增长等五项三级指标。在指标设计完成后，向学生发放问卷，并收集问卷结果。进而统计出学生总体、不同届次群体和不同学院群体在各项指标的刚入学时均值和毕业时均值，计算出增幅。

举例来看，调研结果显示：经过学校培养，能力性指标中的基础学习能力、开拓创新能力两项二级指标从入学时到毕业时均有所增幅。其中，增值幅度较大的能力素质是逻辑思维、自我认知，表现为低起点、高增值；增值幅度较小的能力素质是创造性思维、开放探索，表现为低起点、低增值。



总体而言，学生评价是学校质量评价的重要部分。积极探索学生全面发展的增值评价，既符合“以人为本”的教育理念，也有利于促进评价公平，更有利于促进学生全面发展和提升学校人才培养质量。

疫情两年 高校毕业生就业心态的变化

文 / 新锦成研究院 张可 牟睿

2022 届毕业生在规模和增量均创历史新高。受高职、专升本、研究生扩招及第二学士学位重启等政策影响，预计未来三年内高校毕业生规模仍将持续增长。与此同时，国内疫情出现反复，与宏观经济下行叠加在一起，导致高校毕业生就业形势更加复杂严峻。

今年疫情暴发的特点与两年前明显不同。2020 年疫情暴发初期，影响范围主要集中在湖北省，随着疫情被有效控制，高校毕业生就业形势明显好转。但随着新冠病毒传染性逐代增强，防控难度也越来越大，导致疫情在全国范围内多点暴发。特别是今年以来，北上广深等经济发达、招聘需求高的一线城市接连暴发疫情，导致当地企业难以做出招聘规划，现有招聘工作也马上受到影响。即便在暂时没有疫情的地区，受之前疫情影响较大的行业里也有许多企业的生产和经营难以恢复到原先水平，其吸纳毕业生就业的能力下降，最终造成就业市场的结构性矛盾有增无减。



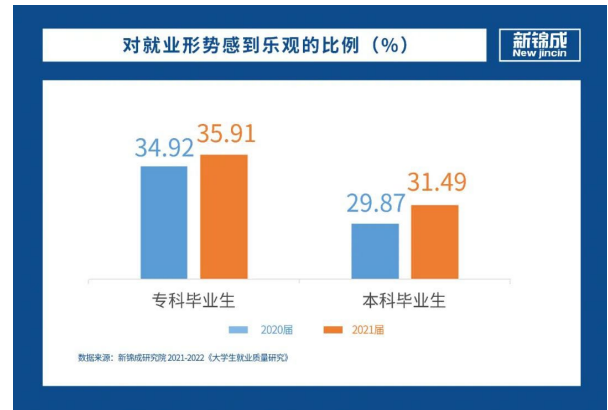
针对疫情下的毕业生就业现状，新锦成连续两年对全国高校本专科应届毕业生进行专项调研。两年来，毕业生的就业心态发生了哪些变化？求职过程受到了多大程度的影响？

就业心态

与 2020 届相比，2021 届高校毕业生对疫情下就业形势感到乐观的人数占比略有提高，感到乐观的专科毕业生由 34.92% 提高到 35.91%，本科毕业生由 29.87% 提高到 31.49%。不过，2021 届仍有接近四成的毕业生表示对就业形势不乐观。

值得一提的是，连续两年，本科毕业生对就业形势感到乐观的比例都比专科毕业生要低 4-5 个百分点。造成这种结果有多个方面的原因：一方面，专科毕业生对工作的预期要低于本科毕业生，就业问题对他们造成的困扰和焦虑相对较少；另一方面，专科毕业生通常掌握了一项实用技能，在部分行业里可能比本科毕业生更容

易找到专业对口的工作。



求职进度

受疫情影响,部分企业面临生产经营压力,招聘岗位减少或者推迟招聘计划,这也从源头上增加了应届生就业的难度。受各地防疫政策影响,正常的面试活动及跨省人员流动受到了一定程度的限制,校园招聘也受到影响,这些给企业与毕业生两方面都增加了难度。此外,部分高校的封校政策也会影响应届毕业生的求职进度。

与 2020 届相比,2021 届高校毕业生的求职进度受疫情影响相对较小,但仍有近半数毕业生求职进度延期。2020 年,有将近六成应届毕业生的求职进度比计划延期;2021 年,仍有超过 46% 的应届毕业生求职进度延期。2021 年的这项数据,本科毕业生与专科毕业生的差异并不明显。

在新的就业形势下,线上招聘、远程工作逐渐流行起来,相关的在线服务产业也在迅速发展。在未来一段时间内,线上招聘可能会一直占据较大比重。特别是疫情严重地区,招聘基本转移至线上,少数依靠线下。但一般而言,企业更希望线下面试,以获得更直观的感受。坚持线下面试的企业,无疑会拉长毕业生求职的周期。

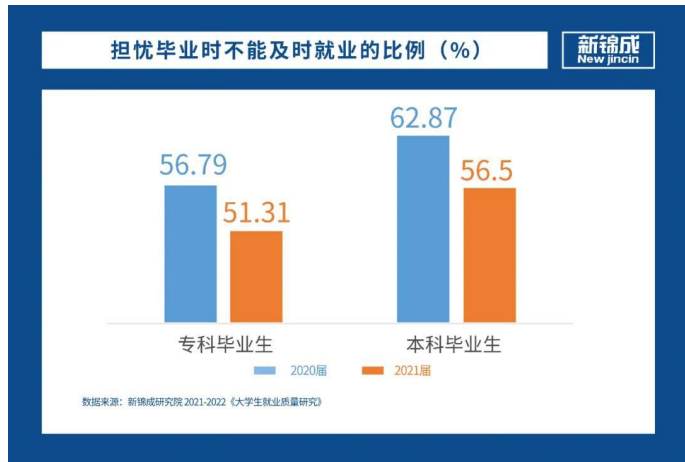


及时就业担忧

过去两年,疫情对超过一半的应届毕业生的就业心态产生了负面影响。2020 年,分别有 56.79% 的专科毕业生和 62.87% 的本科毕业生对毕业时不能及时就业表示担忧;2021 年,对及时就业有担忧的专科毕业生和本科毕业生比例分别降为 51.31% 和 56.50%。一方面,这一结果与前面对就业形势的心态类似,连续两年,本科毕业生担忧不能及时就业的比例都比专科毕业生要高 5-6 个百分点。另一方面,整体而言,不能及时就业对毕业生造成的焦虑情绪有所缓解。



自 2020 年以来,高校毕业生选择“慢就业”的比例上升,甚至有不少毕业生主动退出劳动力市场,而研究生、公务员报考人数屡创新高。毕业生也趋向于选择更稳定的工作,中小企业由于抗风险能力低等原因,难以吸引到足够的应届毕业生。部分毕业生找不到工作,一些企业又招不到人,就业市场的结构性矛盾愈发突出。



在疫情常态化防控的大背景下,2022 届高校毕业生同样面临复杂严峻的就业形势。解决毕业生就业问题,需要政府、企业、学校以及毕业生自身共同努力。

李克强总理在 2022 年《政府工作报告》中,将“强化就业优先政策”列入政府工作任务,并在“落实落细稳就业举措”中,针对高校毕业生群体特别提出“要加强就业创业指导、政策支持和不断线服务”。人力资源社会保障部等十部门发布关于实施百万就业见习岗位募集计划的通知,提出全年募集不少于 100 万个就业见习岗位,为高校毕业生等青年提供充足见习机会,见习对象是离校 2 年内未就业高校毕业生和 16-24 岁失业青年。

业内专家建议,高校应建立贯通“招生 - 培养 - 就业”

的信息反馈机制，对外招生时就发布各专业毕业生就业去向，对于报考人数较少、就业率较低或匹配度差的专业，采取限期整改、合并或停办等措施，缩减其招生规模。还有专家指出，从长期来看，解决高校毕业生就业问题，需要在顶层构建终身的人力资本培养体系，让更多人在面对市场需求变化时有更新自身人力资本水平的机会和能力。



逐年扩招，硕士毕业生仍具就业竞争力

文 / 新锦成市场部 李振艳

近年来，国内研究生招生规模逐年扩大。《全国教育事业发展统计公报》数据显示，硕士研究生招生人数从 2016 年的 58.98 万人增长到了 2021 年的 105.07 万人，五年来增长近八成。自 2020 年开始，由于疫情影响，许多企业缩减了招聘规模，导致毕业生即使拿着硕士学位，面临的就业竞争也越来越大。觉得研究生学历过剩的人不在少数，宣扬“学历无用论”的声音也有增无减。



随着硕士研究生招生人数的一路攀升，硕士毕业后的就业竞争力究竟如何呢？

01 | 毕业去向落实率依然坚挺

衡量就业竞争力的核心指标之一便是毕业去向落实率。硕士毕业生的毕业去向落实率从 2016 届的 90.66% 一路增长到 2019 届的 93.74%，又从 2020 届开始连续下跌，2021 届毕业去向落实率为 90.72%。尽管受到疫情影响，这一指标有所滑落，但总体来看，尤其与本科毕业生相比，硕士毕业生的毕业去向落实率依旧坚挺，近几年均保持在 90% 以上。



02 | 平均月薪仍呈增长趋势

下一个关键指标是毕业后的平均月薪，比较的数据是硕士毕业生在调研时间点（毕业半年后）的月收入。硕士毕业生的平均月薪从 2016 届的 4929 元一路上涨到 2021 届的 7985 元，仅在 2020 年受疫情影响有小幅下跌。由此可以看出，硕士研究生的毕业去向落实率虽然有所下降，但是工作收入在整体上仍然呈现增长趋势，平均起步月薪已接近 8000 元。



03 | 专业对口度持续下滑

最后一组数据是专业对口度，即毕业生目前工作岗位与其在校所学专业的对口程度。该指标的计算方式为：认为自己当前工作与所学专业“基本对口”及以上的毕业生占比之和。

调研数据显示，硕士毕业生的专业对口度从 2016 届的 88.21% 下降到 2021 届的 83.43%。一方面，与本科毕业生和专科毕业生相比，硕士毕业生的专业对口度仍显著较高，始终保持在 80% 以上。这说明硕士毕业生的就业更具有针对性，大多数人能够选择与自身专业相关的工作。但另一方面，由于经济下行及疫情影响，叠加研究生不断扩招导致的就业市场竞争加剧，硕士毕业生的专业对口度整体上呈逐年下降趋势。这意味着毕业生对工作的预期有所降低，部分毕业生被迫选择了与自身专业匹配度较低的工作，甚至直接转行到其他行业

就业。



由于大环境的影响，硕士毕业生的“就业季”也并不容易。但以上数据表明，硕士毕业生仍然具有较强的就业竞争力。此外，在多措并举以缓解本科毕业生就业压力的政策要求下，各大高校和教育主管部门应谨慎对待研究生扩招，尤其应当持续跟踪硕士毕业生实际就业状况，结合就业质量关键指标数据，及时调整研究生招生规模、优化招生结构，不断提高社会需求匹配度。



新一线城市吸引力提升 毕业生如何选择就业城市？

文 / 新锦成项目部 王建芳



对于毕业生来说，选择就业城市是首要考虑的问题。历年来，大多数毕业生均会选择经济发达、就业机会多的北京和上海等超大城市。但是，目前为推动本地产业升级发展、缓解老龄化、优化人才结构、提升城市综合竞争力，我国不少“新一线”城市陆续制定人才引进办法，如杭州、武汉、成都、重庆、西安等“新一线”城市积极争夺高校毕业生人才。是选择大城市的繁华还是小城市的安逸？除了个人喜好外，职业发展、产业结构、服务配套完善度是应考虑的重要因素。

职业发展

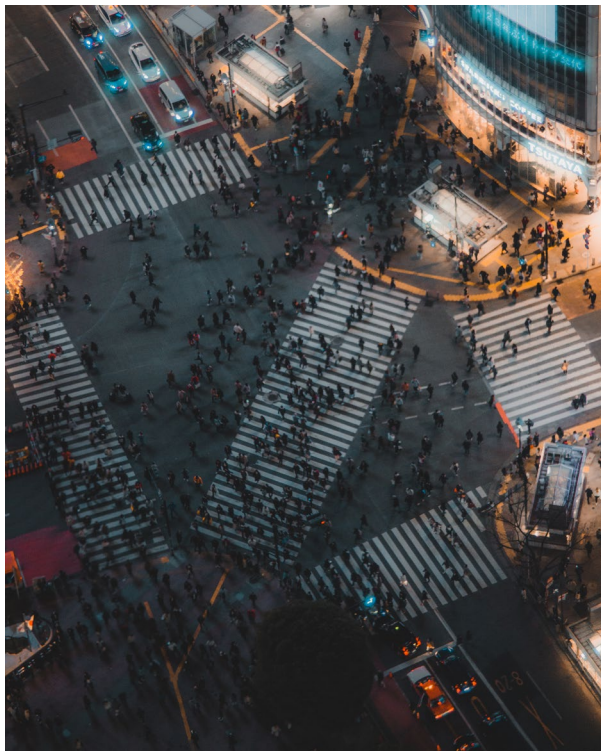
职业发展是个人在选择城市时首要考虑的因素。职业发展的好坏决定着个体的发展前景和生活水平，同时，也对家庭、单位及社会发展具有重要影响。因此，在选择工作城市时，要在明确自身职业规划的前提下，充分考察备选的城市是否具备自己职业发展所需的行业及岗位。及时排除不满足自己职业发展环境的城市，不要因其他因素影响而做出不利于自身职业发展的选择。

产业结构

在现代经济的生产要素中，人力资本的贡献度远超过资本、土地等生产要素。因此，经济越发达的地区，第三产业的占比就越高。例如，2021 年北京和上海第三产业实现增加值分别为 32889.6 亿元和 31665.56 亿元，分别占两市当年 GDP 的 81.67% 和 73.27%。目前，与北京和上海相比，“新一线”城市的经济体量相对较小，且西安、杭州、南京、天津、成都、武汉、长沙等城市的第三产业的产值和从业人数占从业人员总数的比例还有较大的提升空间。随着各地产业升级的需要，第三产业在当地的比重会快速增长，因此，各地对高素质人才的需求

相对更旺盛。

高校毕业生要充分了解工作城市的产业结构，结合自身所学专业与即将工作城市产业的匹配度，选择合适的城市，确保自己选择的工作所属的行业与城市的产业发展要求相一致，为自己未来更好的发展奠定基础。



服务配套完善度

城市的服务配套完善度和生活成本也是选择就

业所在地的重要因素之一。一线城市因户籍制度控制严格，子女高考困难，且房价高企、交通拥堵，为大多数毕业生的生活带来诸多压力。而多数“新一线”城市流动人数相对较少，会主动放宽落户标准，增加户籍人数，为人才所在城市长期发展和生活提供保障，减少户籍制度对引才聚才造成的负面影响。在一线城市落户难、房价高企、交通拥堵、子女教育成本高等因素形成的“推力”与“新一线”城市落户容易、住房或者购房补贴、创新创业扶持等因素形成的“拉力”的综合作用下，部分人才在一“推”一“拉”之间经过权衡选择了去“新一线”城市发展。

因此，毕业生可以结合自身实际需求选择工作城市，使所在城市可以为自己工作、创业提供良好的政策环境和公共服务支持，而所在地的公共交通、休闲娱乐设施、子女教育条件、购房补贴等方面的优势也更有利于人才实现工作与生活的平衡。



通用就业胜任力模型详解与应用

文 / 新锦成市场部 李振艳

临近八月，一年一度的秋季校园招聘又将来临。高校负责就业的教师和辅导员如何进行就业指导，才更容易让学生获得 offer？

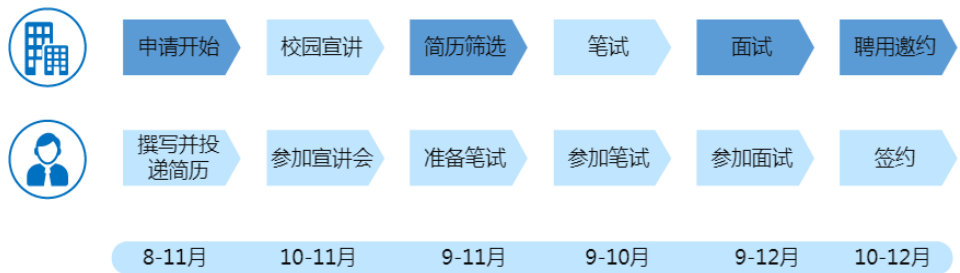


招聘流程与黄金时间

把握好秋季校园招聘流程和应聘黄金时间是成功获得 offer 的第一步。

校园招聘一共有六个流程：申请开始—校园宣讲—简历筛选—笔试—面试—聘用邀约。学校应积极为学生搭建校园招聘的平台，教师应随时关注校园招聘进程，提醒学生及时准备笔试和面试，促进学生顺利就业。

同时，学生需合理安排应聘时间：8-11 月份开始撰写并投递简历、10-11 月开始参加宣讲会、9-12 月准备和参加笔试、面试，10-12 月正式签约。教师应及时督促学生撰写简历并投递简历，尽早选择面试机会，争取签约快人一步。



通用就业胜任力模型详解

当然，做好应聘计划，把握校园招聘流程和应聘黄金时间并不是很难的事情。更为关键的是，如何提升学生获取 offer 的成功率？新锦成调研数据显示，2021 届毕业生认为“影响求职成功的关键因素”占比最高为“专业相关能力强”（32.22%），其次是“实习、实践经验丰富”（18.38%）。因此，对于未能就业的学生来说，不能成功求职的原因归根到底在于就业胜任力不足。

如何提升就业胜任力，前提在于确定就业胜任力模型。在传统的针对某一个具体岗位而开发的单一胜任力模型的基础上，新锦成采用了针对某一类岗位的人员或某一特定群体开发的通用胜任力模型。通用胜任力模型包含三个部分，基础、表现和发展。各个部分均包含三种品质，基础素质为诚实正直、自我认知和自我管理；表现能力为结果导向、团队协作和高效沟通；发展素质为诚信正直、自我认知和自

我管理。



诚实正直

遵循积极正面的价值观；认真负责；与他人建立信任；实事求是；开诚布公地对待问题；真诚关心他人。

自我认知

有清晰的发展目标，了解自己的性格、兴趣、能力、价值观；个性柔韧；为人谦逊；愿意向他人学习。

自我管理

建立积极的自我管理习惯，灵活调动体能、情感、思维和意志，保持高效状态。

结果导向

执行力强，将结果达成和问题解决当成自己的事情；愿意承担艰巨的任务；任务的结果始终达到或超过期望；以客户为中心。

团队协作

将团队利益置于个人利益之上；乐于与多元化的团队成员合作，与其他部门和团队合作良好；建立高效率的团队；激励和促使他人成长进步。

高效沟通

在不同的沟通情境用不同方法应对，准确理解对方，带着同理心回应；沟通中随时监控自己的行为；跨文化沟通时，心胸开放，能忍受信息的模糊性，接纳包容。

求知欲

善于发现一切可能性；愿意尝试新事物、发掘新想法；不畏惧不明确和不确定的情况。

创新思维

渴望更好的未来；富有创意，始终保持进步，推动变化。

抗逆力

拥抱变化，耐心，乐观，灵活；有冒险精神，能吸取经验教训，并从失败中快速恢复。

通用就业胜任力模型工具在应聘中的应用

通用就业胜任力模型确认之后，如何在应聘中帮助学生应用就业胜任力模型是高校教师生涯指导的难点。为帮助高校教师更好地应用就业胜任力模型工具，在此基于就业胜任力模型，以销售类和市场类两类职业为例，分析两种岗位的所需的关键通用就业胜任力，并通过其岗位招聘要求拆解通用就业胜任力。

销售类岗位

对于销售类岗位来说，所需的通用就业胜任力为诚信正直、自我认知、自我管理、结果导向、团队协作、高效沟通和抗逆力。作为与客户交流最多的一个岗位，高效沟通和抗逆力是最为关键的通用就业胜任力。



下图是某公司发布的销售专员的岗位描述，基于通用就业胜任力拆分了日常工作职责和岗位要求。

岗位描述	对应通用就业胜任力
日常工作职责 • 熟练掌握公司产品知识和咨询服务内容，开发新的客户资源，并做产品的相关介绍； • 引导客户需求，为客户提供解决方案； • 负责招投标全流程跟进，努力促成合作； • 负责与客户维护，协助推进团队业务进展，提高客户满意度。	自我认知、结果导向 高效沟通 自我管理 诚信正直、团队合作
岗位要求 • 有陌拜、招投标和大客户关系维护相关经验； • 有出色的分析问题和解决问题的能力； • 性格外向、有较强的沟通能力和协调能力。	高效沟通 抗逆力、结果导向 高效沟通

市场类岗位

对于市场类岗位来说，所需的通用就业胜任力为诚信正直、自我认知、自我管理、结果导向、团队协作、高效沟通和创新思维。作为需要开拓新市场的一个岗位而言，高效沟通和创新思维是最为关键的通用就业胜任力。



下图是某公司发布的市场专员的岗位描述，基于通用就业胜任力拆分了日常工作职责和岗位要求。

岗位描述	对应通用就业胜任力
日常工作职责 • 根据业务发展需求和公司战略，寻找、挖掘意向合作资源； • 开拓团队客户和团建业务； • 独立完成业务洽谈，团建合作对接及日常维护； • 收集和分析市场数据，并定期反馈最新信息。	自我认知、结果导向 高效沟通 自我管理
岗位要求 • 具有较强的渠道开拓能力，可独立完成联合推广合作商的渠道开发、谈判，达成合作； • 具备高度的敬业和团队合作精神，有较强的责任心，工作细致负责，有创造性； • 积极主动、热情开朗、自信亲和、吃苦耐劳、善于沟通交流、工作勤奋、好学上进、有培养前途。	创新思维、高效沟通、结果导向 诚信正直、团队合作 高效沟通

新锦成就业数据中心解决方案

省心、高效、智能的就业质量监测与评价解决方案

◆ 通过就业数据中心 SaaS 工具，提供就业数据收集、储存、分析与监测，并一键生成就业质量报表与报告。

支持多源数据

数据结果一键生成

支持个性化需求

数据呈现可视化

STEP1 数据获取



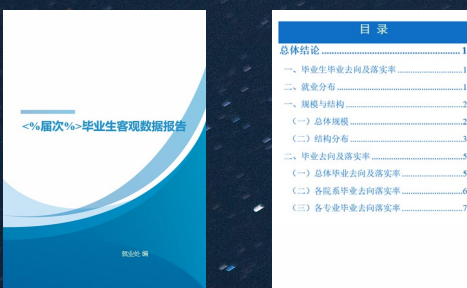
STEP2 数据分析



STEP3 数据呈现



STEP4 报告生成



2022 大学生就业质量研究

57.28万 份有效样本
27 个覆盖省份
10 个专题分报告

为政府就业政策制定、高校管理决策、毕业生就业选择、高考志愿填报提供数据依据和参考



黄河水利职业技术学院： 扎实推进“互联网+”就业改革

文 / 新锦成市场部 李振艳

近几年的毕业季，“就业难”屡屡冲上热搜。院校解决毕业生就业困难的实际案例有哪些？此次，新锦成邀请到黄河水利职业技术学院招生就业服务中心主任商坤，他向我们介绍了学校目前的招生和就业情况，以及在今年毕业生就业困难的情况下，学校积极采取的就业保障举措。

01 | 学校招生吸引力显著提升

新锦成：贵校入选了国家高水平学校建设单位（A 档），是否在一定程度上提升了招生吸引力，毕业生的就业情况如何？

商坤：学校入选国家高水平学校建设单位（A 档），是对学校办学质量、办学水平、综合实力的肯定。学校入选国家高水平学校建设单位（A 档）进一步提升了学校的社会声誉和认可度，对招生工作起到了积极的推动作用，提升了学校对于考生的吸引力。目前，学校在高职单招批、高职高专批、艺术批和中外合作办学项目等招生批次（类别、项目）均设有招生计划，涉及 70 多个专业及方向。近两年，学校文理科录取分数线和录取位次逐年增加，生源质量稳步提升。以 2021 年为例，学校在河南省高职高专理科录取最低分为 358 分，文科最低分为 400。

从目前 2022 届毕业生就业数据来看，学校就业工作总体情况良好，签约率与去年同期基本持平，稳住了学校就业基本盘。但是，疫情频发和毕业生人数激增仍然给毕业生就业工作模式、市场、渠道等多方面带来了巨大冲击。在如此困难的外部就业环境下，学校把毕业生就业工作放在了更加突出的位置，全校上下大力协同保障毕业生就业工作高效、有序开展。

02 | 将各专业就业质量指数作为招生计划分配的核心参考指标

新锦成：请结合自身工作实际，谈谈您对“招生 - 就业”联动的理解。

商坤：“招生 - 就业”是相互联系、影响、制约、促进的关系。招生是人才培养的基础，生源质量会影响培养质量，进而影响就业质量。而就业是人才培养的出口，检验着人才培养质量，是市场对人才需求的反馈，对招生过程中的专业设置、计划分配具有明显导向作用。

一方面，学校通过科学制定招生方案，特别是新高考改革背景下，科学合理地设置选考科目，及时有效地调整专业结构和专业计划，进一步提高生源质量，为高质量就业奠定培养基础。

另一方面，学校立足办学特色，围绕服务国家战略和区域经济发展需要，结合就业跟踪调查，对标市场人才需求结构和标准，建立专业动态调整机制，深化人才的供给侧改革。同时，立足毕业生中长期的职业发展调研，提升招生专业及计划布局的前瞻性，做好、做足就业工作的提前量。

新锦成：为落实“招生 - 就业”联动，贵校有哪些重要举措？

商坤：为落实“招生 - 就业”联动，学校采取了以下措施：

第一，完善制度建设。建立健全招生计划分配管理办法，在编制招生计划和设置专业的过程中，坚持统筹兼顾动态调整的原则，将各专业就业质量指数作为招生计划分配的核心参考指标。

第二，开展跟踪调查。自 2009 年开始，委托第三方公司开展毕业生跟踪调查，高质量编制发布就业质量年报，实现就业反馈常态化。

第三，就业促进招生。发挥学校行业特色、专业特色和办学优势，扩大和优化毕业生在大型央企、行业龙头企业就业的数量和结构，以高质量就业吸引高质量生源。

03 | 扎实推进“互联网+”就业改革

新锦成：面对疫情和经济下行对学校毕业生就业的不利影响，贵校采取了哪些应对措施？

商坤：针对毕业生就业工作的困境，学校在开展常规工作的基础上，突出组织领导、专业建设、就业服务和精准帮扶这四个方面工作的开展。

第一，强化组织领导。学校坚持把就业工作放在突出重要位置，建立健全“党委统一领导、党政齐抓共管、职能部门牵头抓总、教学院部积极作为、教职工广泛参与”的就业工作体系，持续落实就业“一把手”工程，构建全员参与、全程监控、全方位服务的就业工作格局。



第二，突出评估反馈。建立以就业为导向的“招生 - 培养 - 就业”反馈机制和专业预警调整机制，通过就业反馈科学调配招生计划，增加就业工作前置量，打好就业工作“当头炮”。通过就业反馈明晰行业发展动态和企业用人趋势，优化学校专业结构，持续推动教育教学改革和课程建设，夯实就业工作“内生力”。

第三，创新服务模式。充分运用跨界思维、融合思维，不断加强新媒体、大数据、人工智能等现代信息技术在就业工作中的应用，扎实推进“互联网+”就业改革，通过采取三方同步、直播荐岗、线上招聘、网络宣讲、远程面试等多种手段开展毕业生招聘活动。

目前，学校已经邀请 400 多家企业开展云招聘活动，提供就业岗位超过 2.3 万个，岗位数量与毕业生之比已达到 2.8：1。为 2022 届毕业生组织召开线上专场招聘会 147 场，抖音荐岗直播 29 场，腾讯荐岗直播 54 场，参加线上直播的毕业生达 5000 多人次；举办了 7 场大型线上双向选择洽谈会，吸引 433 家企业（央企、大型国有企业 105 家）参与线上招聘，提供岗位 23180 余个，成功推荐 5500 余名 2022 届毕业生高质量就业。

第四，优化就业帮扶。按照信息推送不断线、就业指导不断线、精准帮扶不断线、跟踪服务不断线的就业工作要求，学校多措并举开展了“1234 就业帮扶工程”（即帮扶 1 所高校、组建 2 个微信群、帮扶 3 类重点对象、做实 4 种帮扶渠道）。根据学生情况，开展了就业沙龙、优秀校友案例宣传、《大

学生职业发展与就业指导》课程改革等就业工作。

新锦成：在您接触和了解的毕业生中，有哪些印象深刻的就业案例和优秀创业案例可以和我们分享？

商坤：我校毕业生就业典型案例很多，但有两位毕业生的就业情况给我留下了比较深刻的印象。

一位是我校的留学生毕业生，来自印度尼西亚泗水的可可同学，现在印尼雅万高铁项目部工作。可可同学充分发挥自身作为留学生的优势，在中外双方之间架起了沟通协调的桥梁，从最初帮助项目部与项目所在地签证代理、移民局、劳工部的人员沟通，协助办理项目部员工的签证工作，到参与工程管理部的涉外会议做翻译工作，其良好的沟通能力得到了大家的一致认可，甚至业主 KCIC、印尼高速公路管理局和承包商联合体成员 WIKA 公司的一些工作人员特意提出希望她作为翻译参加会议，被我方中水八局项目部负责人称为：工作上的成功“外交官”。

另外一名同学是我校 2022 届电气自动化专业的毕业生王喜阳同学，受新冠疫情等因素的影响，作为 2022 届 1067 万毕业生中的一员，王喜阳同学最初的选择是专升本，并进行了认真的准备工作。但是，在了解到专升本的报名情况等具体信息后，自身有了一些动摇，用她自己的话就是：深受打击，可是也不想轻易的放弃。后来，经过就业咨询老师的辅导，她决定两手准备，一边



复习升本，一边找工作就业。在专升本备考和求职的过程中，她自己深深地感受到就业压力，经过多次求职，在学校女生专场招聘会上，成功签约中国核工业华兴建设有限公司。

扎实的专业知识、较好的沟通能力、较强的学习能力等都是影响毕业生就业的重要因素，但在这些基础上，更重要的就是毕业生在求职过程中要有正确的就业观，了解自己的核心诉求，当下的内在和外在条件允许自己做出的最优选择是什么。正确的就业观和发展观才是所有高质量就业毕业生和优秀人才共同特点。

04 | 第三方评价对学校招生就业工作有四大促进作用

新锦成：基于与我们的合作，您认为第三方评价对学校的招生就业工作有哪些促进作用？

商坤：第一，第三方评价是招生就业评价方式方法创新的重要探索，对形成招生就业主体、客体及第三方协同评价反馈模式有积极的推动作用，对建立问题导向和成果导向的反馈机制具有积极作用。

第二，第三方评价对招生就业数据积累、挖掘和应用具有积极作用，对建立学校招生就业联动机制具有重要支撑作用。

第三，第三方评价对拓展招生就业工作的视角、跳出

招生就业审视招生就业具有积极作用，有利于推动招生就业工作专业化、科学化和高效化。

第四，与第三方评价合作促进了就业质量评价的科学性。2022 年 5 月 8 日，由我校与第三方评价机构新锦成联合申请的课题研究项目《“多元视角、多维观测”的高职院校就业质量评价体系研究与实践》获批立项支持。这个项目的开展，将进一步促进就业质量评价的维度和指标的完善及毕业生就业评价工作创新实践。

新锦成：贵校质量年报和第三方报告中的哪些数据对学校的招生就业工作具有指导意义？

商坤：第一，第三方对我校就业竞争力的调查，对学校调整就业工作的策略和方向有促进作用，使学校对就业过程性要素的了解更加清晰。与新锦成合作的《黄河水利职业技术学院 2020 届毕业生就业质量与人才培养综合报告》报告（下简称“《报告》”）数据显示，我校 2020 届毕业生毕业去向落实率、工作满意度和专业相关度均超过了全国“双高计划”建设学校 2020 届毕业生的平均水平。

第二，第三方对用人单位的调查，对学校了解毕业生职业能力具有促进作用，使学校能从评价过程中了解企业的用人标准，能够对就业指导工作起到较好的导向作用。据《报告》数据显示，超过 97% 的用人单位对我校毕业生的政治素养、工作表现、专业水平、职业能力感到满意。

西安航空职业技术学院：坚持 督导工作，办学质量广受关注

文 / 新锦成市场部 李振艳



作为全国唯一的航空类高水平建设单位，西安航空职业技术学院拥有飞机机电设备维修专业群和无人机应用技术专业群 2 个国家级航空类专业群。2005 年，该校独立设置督导处，专门负责全校人才培养质量评价、监控与保障工作。随着学校人才培养质量得到社会广泛认可，西安航空职业技术学院的督导工作也受到了同行关注，不少同类高职院校都来到该校督导处考察学习。本期专访，我们采访到了西安航空职业技术学院督导处处长王庆，请他对该校督导工作进行了具体介绍。

做好人才培养全过程督导，需要坚持三大原则

新锦成：基于您的经验，您认为做好学校人才培养全过程督导工作的关键点有哪些？

王庆：我觉得要做好全过程的督导工作，首先要坚持几个原则：

一是坚持以人为本的原则，其实就是以学生的发展为本，培养过程中只要跟学生有关的、有联系的环节，都要纳入督导工作范围之内；以教师的发展为本，注重教师的培养，始终将教师主体意识和创新精神放在首位，使教师的成长和学生的成长与学校的发展紧密相连；以发展性教师评价观为本，满足教师的自我价值实现。

二是坚持科学督导的原则。将定性评价和定

量评价相结合，从客观数据与主观评价两个方面进行科学督导。

三是坚持“督”与“导”结合，重在指导。提高教育教学质量是督导工作的最终目的，督导是手段，发展才是核心。督导是监督中的指导，是指导性的监督。只有两者相结合，才能使教师和学生和睦融洽的氛围中接受督导，才能有所改进。

要树立督导队伍的“三个权威”

新锦成：目前，贵校高水平督导专家队伍建设现状如何？

王庆：俗话说“要想火车跑得快，全靠车头带”，意思是说即使教学督导制度再周全、齐全，教学督导计划再周密、细致，如果没有一支精良的、专业的教学督导队伍去实施和完成，也会显得苍白无力，课堂教学质量的提高也成了纸上谈兵。所以，打造专业的教学督导队伍是保证制度实施和计划完成的决定性因素。教学督导队伍的质量是教学督导工作能否担当起提升教学质量之责的专业保证。

目前，我校在教学督导队伍建设上采取了以下措施：一是树立督导队伍的品格权威。加强他们的道德修养，做到以德行引领工作。在具体的工作开展中，坚持以人为本，淡化“督”，强化“导”。二是树立督导队伍的专业权威。督促他们一方面要加强理论学习，学习教学督导理念知识，提高理论素质和管理水平，另一方面要加强业务学习，掌握创新教学督导新方法，提高

业务素养和专业能力，使“督”之有法，“导”之有知。三是树立督导队伍的教育权威。只有培养他们的创新意识，让他们掌握新的教育理念和方法，主动作为，与时俱进，才能让他们在工作中用好“督”的资格和“导”的身份，实现教学质量和人才培养质量的“双提高”。

借助第三方评价，构建分类分层评价体系

新锦成：请您介绍一下，贵校目前第三方督导与评价机制的建设效果怎样了？

王庆：目前，西安航空职业技术学院在督导与教育教学评价上采取了分类分层的评价手段和形式：学校办学或者“双高建设”的成效评价，由学校自己完成，而部分人才培养质量评价由第三方评价完成，你们新锦成公司也完成了其中一部分工作。目前，当届毕业生就业质量的调研评价，就均通过第三方评价来实现（新锦成公司即负责提供了《西安航空职业技术学院 2021 届毕业生就业质量年度报告》——编者按）。

借助第三方和社会评价的参与，学校更能够得到



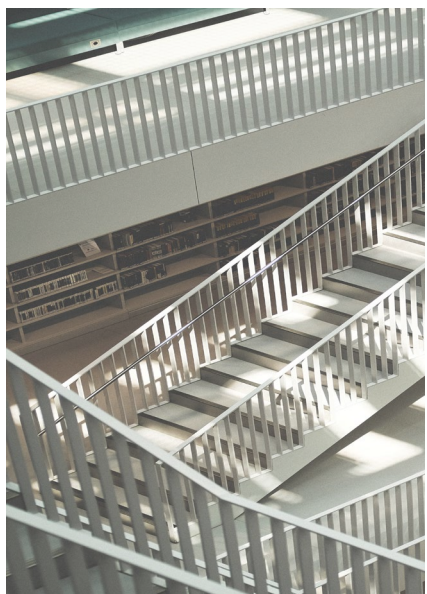
一些在办学过程当中需要的针对性数据，和事关提高教育教学和人才培养质量的指导性的意见建议。实践证明，借助第三方评价，我们在改善人才培养质量方面也确实取得了一定效果。

新锦成：您所在的督导处负责建立健全能够适应学校提高人才培养质量需要的第三方督导与评价机制，那么您认为，涉及学生就业的关键指标有哪些？

王庆：一是毕业生就业的基本情况，包括毕业生规模和结构，毕业去向及落实率，就业流向，社会贡献度，毕业生的升学情况，深造与创业情况，求职过程分析，待就业群体分析。

二是就业创业的主要特点。包括创业行业、创业知识帮助度和创业难度分析等。

三是就业质量相关分析，包含毕业生就业质量、就业现状满意度、职业期待吻合度、就业稳定性等。



四是就业发展趋势分析，包含毕业去向落实率变化趋势，就业地区变化趋势，就业行业、职业、用人单位的变化趋势等。

五是用人单位的评价，包含雇主的聘用标准，就是雇主聘用我校学生的理由和渠道，再一个就是用人单位的使用评价，包含对学生的总体满意度、继续招聘我校学生的意愿、雇主对我校毕业生能力、知识、素质的评价以及对学校就业服务的满意度。

最后就是就业对教育教学的反馈，其实就是毕业生对学校的评价，包含毕业生对学校的总体满意度评价、对教育教学的评价、对能力培养的评价；对招生、专业设置的反馈以及改进措施。

荆楚理工学院 扎实推进就业质量工程 创新就业工作模式

文 / 新锦成市场部 李振艳

就业是最大的民生。荆楚理工学院始终高度重视毕业生就业工作，认真贯彻落实党中央、国务院、教育部和湖北省委省政府“稳就业”、“保就业”重大决策部署；始终将就业质量作为办学能力和人才培养质量的检验标准；始终坚持围绕地方性、应用型办学定位，创新就业工作模式，扎实推进就业质量工程，全力促进毕业生更充分、更高质量就业。





图片来源：荆楚理工学院官网

01 强化就业指导，构建全方位育人体系

受疫情的影响，毕业生“慢就业”的比例逐年上升。新锦成研究院《2022 大学生就业质量研究》数据显示：

2021 届全国专科毕业生、本科毕业生和硕士毕业生的毕业去向落实率分别为 89%、81% 和 91%，均为近五届的最低点。

为缓解毕业生“慢就业”，帮助学生树立正确的职业观和发展观，荆楚理工学院强化就业指导，积极探索构建全方位的育人体系。

开展渐进式就业教育

学校将就业指导与服务内容纳入人才培养方案，并设置就业指导教研室，配备了一定数量的专业教师。开设公共必修课《大学生职业发展基础》《就业指导》《创业基础》等多门课程，加强对学生的就业指导教育。

在此基础上，学校开展了渐进式教育，为不同阶段的学生开展了针对性的生涯规划与就业指导教育：在入学即开设职业生涯规划课，在高年级时开设就业指导 and 创业基础课。

实行 24 小时就业指导服务制度

为了更好地为学生开展个性化咨询与指导服务，帮助学生树立正确的职业理想和就业观，学校建有大学生职业发展与就业指导工作室，并设立就业创业指导专用邮箱。通过 QQ 群、微信社群实行 24 小时就业指导服务制度，线上线下相结合为学生开展个性化咨询与指导服务。

积极开展促进就业专项活动

学校一直坚持开展促进就业的专项活动。

首先，坚持以赛促建，如：组织职业生涯规划大赛、模拟求职大赛、简历制作大赛等活动，鼓励每个学生积极参与比赛，在比赛中学习就业知识、增强就业能力。

其次，积极推进求职辅导月、政策宣传月、就业促进周等专项行动，职业生涯与就业指导服务浸润学生成长的全场域。

最后，每年开展就业创业典型人物、就业工作典型经验评选活动，并邀请就业成功的校友回校讲授职业体验与职业发展，分享就业心得，为在校学生提供朋辈就业指导。



图片来源：荆楚理工学院官网

02 精准指导，分类做好重点群体毕业生就业定向帮扶就业困难群体

学校对家庭经济困难、少数民族、残疾毕业生等重点群体进行定向帮扶。建立特殊困难群体帮扶库和就业帮扶台账，认真落实“一对一”帮扶机制，按照“一人一档”与“一人一策”准则开展重点帮扶。

同时，学校还根据毕业生的生源类型特点，有针对性地实施帮扶举措，就业一人、销号一人，确保困难学生顺利就业。

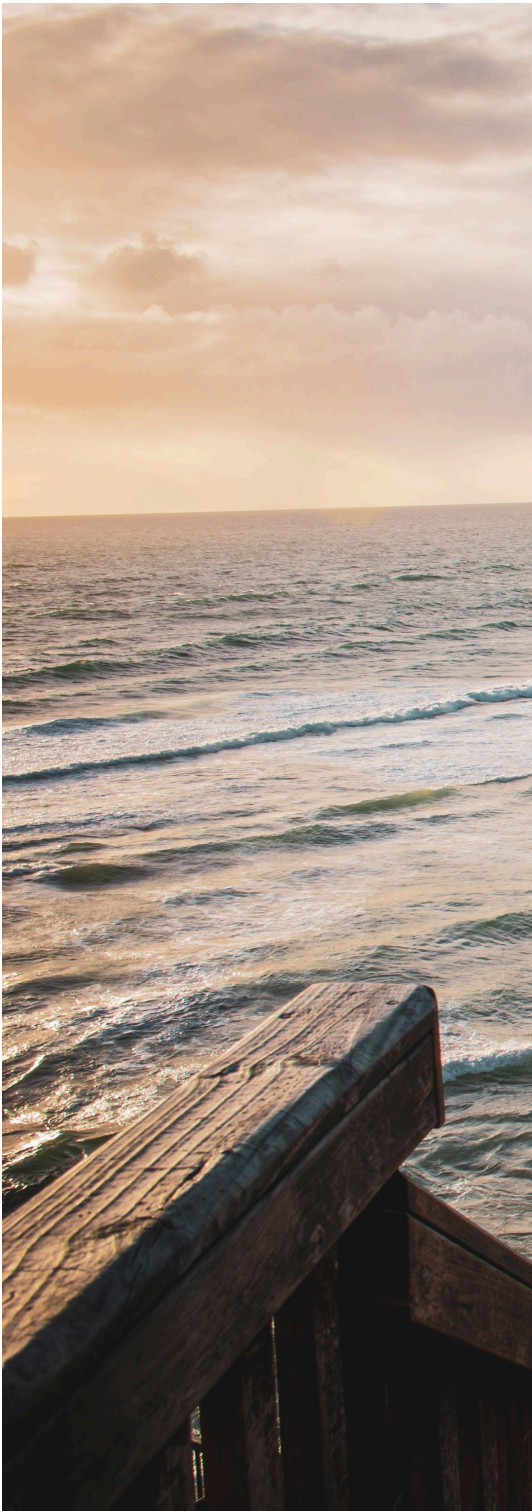
实施分类指导服务

实施分类指导要求学校根据毕业生就业意愿调查和用人单位招聘需求调研情况，结合毕业生学历层次、学科专业和求职意愿，分类建立工作台账，做好毕业生个性化就业指导服务。

基于此，向以下两类学生提供针对性服务。第一，向求职类意向毕业生精准推送就业岗位信息；第二，对期望升学深造类毕业生组织做好专升本学生复习备考辅导工作以及为每一名考研学生配备至少一名专业课老师，为学生提供考研准备、复试和调剂地全方位指导。在此过程中，学校需努力做好信息衔接和工作协同，全力为毕业生尽早、高质量就业服务。

03 加强创新创业教育，以创业带动就业 坚持把创新创业教育纳入人才培养全过程

学校高度重视大学生创新创业工作，将大学生创新创业教育纳入人才培养方案，开设 2 学分的通识必修课程和 3 学分的创新创业选修课程，并结合专业教育，开设多门个性化发展创新创业类选修课。截至目前，学校每年开办创业培训 30 场左右，年培训 1300 人次以上。



郑州航空工业管理学院 招生 - 培养 - 就业紧密联动 人才培养质量持续提升

文 / 新锦成市场部 李振艳

同时，学校建有大学生创新创业园、大学生创业孵化中心、校企（地）创新创业基地。结合专业教育，各二级学院建有创客空间和创新创业实验室，构建了集教学、研究、培训、竞赛、实践于一体的创新创业教育体系。

积极探索创新创业教育改革，提升大学生创新创业能力

为了提升学生创新创业能力，学校进行了系列教育改革：

第一，资源合理利用。充分利用学校、政府和社会资源，积极搭建就业创业服务平台，大力推进政创融合、政校企合作。

第二，专创融合。在就业创业服务平台基础上，结合学科专业特色，开展了深度专创融合。

第三，经济转型、科技创新。助推地方经济的转型升级和科技创新，实现创新驱动创业、创业带动就业的乘数效应，努力培育学生的创新精神、创业意识和创新创业能力。

发挥创业园孵化作用，以创新创业带动就业

2014 年底，学校成立了大学生创新创业园。该园现已建设成为教师引领创新、企业技术研发、学生创业实践三位一体的创新创业孵化基地，先后被评为国家备案众创空间、湖北省创新型创业众创空间、湖北省大学生创业示范基地以及湖北省大学生创业孵化示范基地等。

以赛促教、以赛促学、以赛促创，全面提升大学生创新创业能力，促进更多大学生积极参与自主创业，以创新创业带动就业。近年来，学生创业团队先后荣获中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛国赛铜奖 1 项、省赛金奖 3 项与省赛铜奖 8 项。此外，还囊括了其他国家级、省级、地市级创新创业类大赛奖项 100 余项及学生创新创业项目青创板挂牌上市 1 项。



2017 年 12 月，教育部发布《关于推动高校形成就业与招生计划人才培养联动机制的指导意见》明确指出：推动高校形成就业与招生计划和人才培养联动机制。如何做好招生-培养-就业联动工作？郑州航空工业管理学院招生就业处韩忠军处长向新锦成介绍了他们的经验。

郑州航空工业管理学院坐落于中国历史文化名城郑州市，1949 年建校，是河南省唯一一所具有鲜明航空特色的全日制普通本科院校。2017 年 12 月，成为河南省人民政府与中国民用航空局共建高校，进入省部共建高校行列。2020 年，入选河南省骨干学科建设高校，2021 年，获批成为河南省博士学位一般立项建设单位。

2022 年 1 月，河南省人民政府发布的《河南省“十四五”航空经济发展规划》中明确指出“依托郑州航空工业管理学院等省内高校，打造飞行、签派、机务维修、地勤保障、空乘服务等特色专业。支持郑州航空工业管理学院建设高水平大学”。乘此“东风”，学校计划在“十四五”期间完成更名大学的任务，具备博士学位授予单位建设的基本条件；到 2035 年，基本具备研究型大学的雏形；至 2050 年，全面建成研究型大学。

闭环式就业体系 探索有效联动路径

新锦成：请结合您自身的工作实际，谈谈您对招生-培养-就业联动的理解。

韩忠军：高校的招生、培养、就业工作是相互关联、相互支撑的全链条闭环式工作体系。各环节之间的有效联动能够使学校人才培养质量获



得“1+1>2”的倍增效应，有助于推进高校内涵式建设发展，不断提升人才培养质量，为国家建设提供高质量人才。如某个专业学生就业率低，就要看是什么原因造成的，是因为社会需求少，还是因为本校该专业人才培养的质量无法满足社会需要，进而采取减少招生人数或提高人才培养质量的措施，以契合社会需求。

新锦成：您认为高校应该如何落实招生-培养-就业联动？

韩忠军：2017 年底，教育部发布了《关于推动高校形成就业与招生计划人才培养联动机制的指导意见》（教高〔2017〕8 号），为各高校构建人才培养联动机制提供了根本的遵循。高校在具体落实过程时，可以通过坚持目标导向、坚持结果导向、强化创新、多元参与协同育人等四个方面探索有效的联动路径。

我校一直重视招生-培养-就业联动机制建立，制定实施了《郑州航空工业管理学院本专科毕业生回访工作实施办法》和《郑州航空工业管理学院本科专业办学状态监测评价办法（试行）》，将招生-培养-就业各环节的多个关键指标作为核心因素，监测本科专业办学

状态，探索本科专业质量预警新机制。

学校招生吸引力稳固提升

新锦成：请您简单介绍一下学校目前的生源与招生情况。

韩忠军：招生录取工作是高等学校整个人才培养体系的基础性工作。为了提升生源质量，增强办学实力、办学特色，调整优化学科专业结构，郑州航空工业管理学院委托北京新锦成教育科技有限公司对学校 2021 年新生进行第三方调查和评估，形成《郑州航空工业管理学院生源与招生工作质量监测报告》。

报告显示，自 2019 年以来，我校近三年的招生录取率均为 99% 以上，2020 年、2021 年更是均达到 100%，充分完成了招生计划。学校的招生吸引力也不断提升，对招生吸引力优劣势进行总体分析时可以看出，我校“师资力量”和“专业设置”工作做得较好，是学校的招生优势；“硬件环境”略有欠缺，是学校的招生劣势。因此，未来我校将不断提升学校的硬件环境，提升招生吸引力。

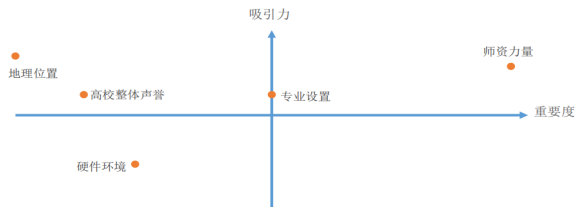


图 2-6 省内招生吸引力优劣势总体分析（单位：分）

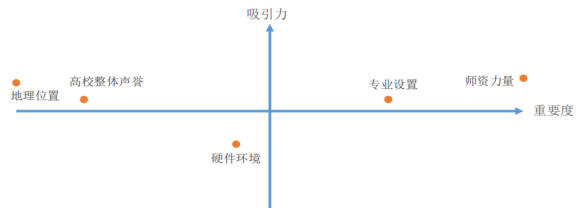
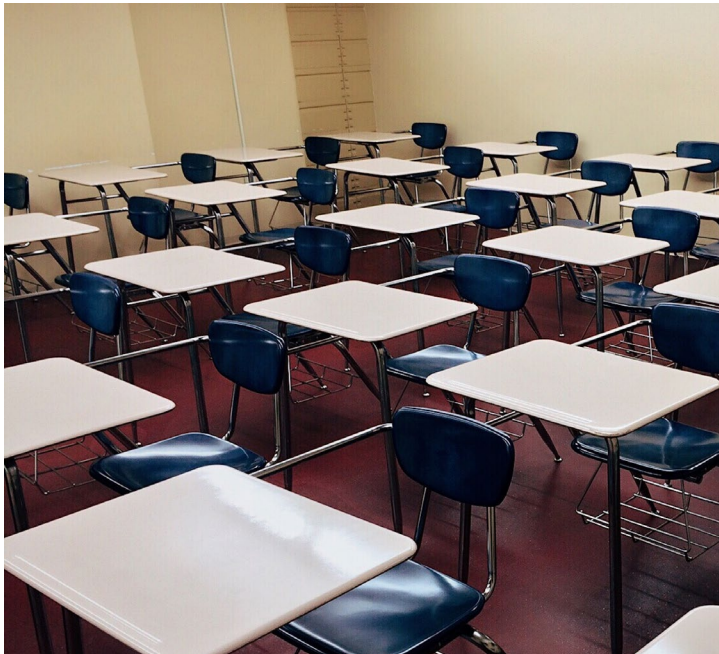


图 2-7 省外招生吸引力优劣势总体分析（单位：分）

图片来源：《郑州航空工业管理学院 生源与招生工作质量监测报告》



毕业去向落实率位居同层次院校前列

新锦成：目前学校的就业质量如何，疫情对贵校毕业生就业产生了哪些影响？

韩忠军：从近三年的毕业去向落实率来看，2020 届、2021 届毕业生受疫情影响，毕业去向落实率略有下滑，但是毕业生毕业去向落实率在同层次院校中仍然位居前列。而在近期用人单位的调查中，用人单位对我校毕业生总体满意程度达 97.17%，有 94.72% 的用人单位认为我校毕业生整体质量水平强于同类本科院校毕业生。

2022 年，受疫情持续散发多发、毕业生规模持续增加等因素影响，我校毕业生就业工作面临多重压力。主要体现在，作为毕业生就业主体的中小企业扩大吸纳就业的能力下降，就业岗位需求收紧，政策性岗位拓展空间有限，毕业生“考研热”、“慢就业”、“缓就业”现象突出等方面。如由于各民

用航空公司因疫情航线、航班减少，民航服务人员需求锐减，岗位招聘需求量较 2020 年前有较大下降，导致我校民航类专业受疫情冲击影响较大。

新锦成：在您接触和了解的毕业生中，有哪些印象深刻的就业案例可以和我们分享？

韩忠军：学校广大校友服务于航空航天、地方经济社会发展各个领域，做出了突出贡献，涌现出一批杰出代表，如中国社会科学院经济学部学部委员杨圣明，空军总后勤部原副部长张世杰，中国航空工业集团公司原副总经理、总会计师顾惠忠，国家国防科技工业局原副局长张建华，第 45 届世界技能大赛制造团队挑战赛金牌获得者彭晨曦等。



图片来源：郑州航空工业管理学院官方微博

就近期毕业生来看，2021 届毕业生中有 4 名同学在大三暑假期间到公司实习，在实习结束后的 9 月份就与实习单位签订了就业协议书，顺利就业。由此可见，积极主动走进社会、提前了解体验行业和岗位信息，对正确定位自我、客观认知职业、促进高质量就业有着极其重要的作用。但也有一名本科毕业生虽然经多方努力，进入了心仪的公司，专业也很对口，工

作也很满意，但入职不到三个月，却坚决要辞职，以专心考研，原因是其发觉自己的月薪与同期入职公司的研究生相比差距巨大，但大家的工作都差不多，所以心里极其不平衡，坚决辞职考研。当然，这也是近年来造成大学生盲目扎堆考研的原因之一，社会用人导向决定着人才的流向，影响着大学生的择业观。

探索“3456”工作法，提升就业质量

新锦成：贵校提升就业质量的关键举措是什么？

韩忠军：近年来，我校高度重视毕业生就业工作，积极探索“3456”工作方法，稳步提升毕业生就业质量。

第一，全面构建“三全”立体化就业育人服务体系。以就业工作“一把手”工程为引领，健全体制机制，细化落实全员参与、全程化指导和全方位服务的“三全”促就业工作模式。将就业关口前移，使就业教育贯穿于大学教育全过程。通过调查分析研判毕业生就业需求，为学生提供政策解读、求职指导、个性化咨询等全方位服务。

第二，紧密“四个度”，全力推进学生就业工作。坚持强化顶层设计、高效推动落实、用心用情指导、创新方法形式，确保就业工作有速度、有力度、有梯度、有温度，全力推进学生就业工作。

第三，实施“五个推动”，强化就业保障。围绕毕业生就业工作，积极实施政策推动、氛围推动、平台推动、管理推动、示范推动等“五个推动”系列举措，不断强化就业保障。

第四，坚持推进就业指导“六个一”工程建设。创新开展就业指导“六个一”工程建设，即：营造一个全员参与的就业氛围、锻造一支就业指导骨干队伍、上好一堂职业发展与就业指导课、建成一个校级大学生职业发展咨询室、办好一场就业指导活动、树立一批就业典型人物。从课程教学延伸到职业咨询，从职业生涯启蒙教育到身边的就业典型人物，构建了就业指导新格局。

新锦成：您认为第三方评价对贵校招生就业质量的提升有哪些反馈作用？

韩忠军：第三方评价机构对高校毕业生开展的就业状况的跟踪、对用人单位开展的高校人才培养质量的意见调查与反馈，从第三方专业视角，为推动学校人才培养改革、反哺教育教学、提高人才培养质量提供了客观、有力的数据支撑，促进提升人才培养的契合度，从而更好满足社会人才需求，进而助力学生更加充分更高质量就业。



齐鲁工业大学材料科学与工程学部： 坚持科教融合，增效稳固就业

文 / 新锦成市场部 李振艳



齐鲁工业大学（山东省科学院）材料科学与工程学部坐落于美丽的泉城济南。学部自成立至今，培育了包括国家级人才称号的学者、知名企业家在内的众多优秀毕业生。具有代表性的校友有知名企业家宗艳民，他创建了山东天岳先进科技股份有限公司，并荣获“全国劳动模范”称号。也有 2019 年毕业进入基层工作的杨振，现任职于鱼台县公安局，荣获济宁市公安机关建党 100 周年安保维稳先进个人、鱼台县公安局 2021 年度全县公安工作先进个人等称号。

同时，据新锦成提供的《齐鲁工业大学 2016-2020 届毕业生中长期发展跟踪调研报告》（下称《报告》）第三方报告数据显示：材料科学与工程学部近 5 年来，本科应届毕业生就业率始终保持在 95% 以上，在全校名列前茅。

为何齐鲁工业大学（山东省科学院）材料科学与工程学部能够培育出众多优秀毕业生？为何材料科学与工程学部可以保持较高就业率？本期专访，将带大家走进齐鲁工业大学（山东省科学院）材料科学与工程学部，探寻学部的人才培养经验和就业促进措施，期望为同类型院校和教育从业者提供一些经验参考。

01 | 学部专业建设成效显著

材料科学与工程学部建于 1978 年，办学底蕴深厚。拥有材料科学与工程一级学科硕士学位授予权和材料和化工专业硕士学位授予权。材料学科入围 ESI（基本科学指标数据库）全球前 1%，软科中国最好学科排名前 41%。

学部目前有五个本科专业。其中，无机非金属材料工程专业是国家级特色专业，首批入选国家一流专业建设点；高分子材料与工程专业是山东省特色专业，首批入选山东省一流专业建设点；宝石及材料工艺学专业是省内唯一本科专业，特色鲜明；材料化学专业，以新能源材料为方向，属于前沿交叉领域。





02 | 学部就业率全校名列前茅

《报告》数据显示：学部近 5 年本科毕业生的就业率保持在 95% 以上，在全校名列前茅。其中，35% 以上的毕业生通过考研升学，40% 左右的毕业生与优秀企业签约就业，5% 左右的毕业生考取各类公考、公务员、事业编和选调生。总体上，就业与发展前景好，毕业生晋升快，薪酬提升幅度大。且近五年来，材料科学与工程学部本科毕业生就业满意度较高，平均就业满意度在 90% 以上。

虽然新冠肺炎疫情对学生就业造成一定负面影响，导致就业市场对毕业生的需求降低，就业机会减少，但学部职能部门通过加强与企业的联系，并发动专业教师争取外部就业资源增加学生就业机会，利用一些新的就业招聘形式如线上招聘会，尽可能地帮助学生就业。2022 年以来，学部通过召开了多场线上招聘会，吸引众多家企业参与，提供了众多就业岗位。此外，新冠疫情还促进了学生考研的热情，该学部近 80% 学生均选择考研，升学率达 37%。

03 | 学部坚持科教融合人才培养策略

考研升学率高源于学部的科教融合人

才培养策略。2017 年 5 月，齐鲁工业大学和山东省科学院整合组建齐鲁工业大学（山东省科学院），材料科学与工程学部在此基础上坚持材料学院与新材料所一体化融合发展，科教融合，以科研促进教学。同时，以学生为中心，实行学业导师制，从大一第二学期开始，便允许学生进入实验室，参与科学实验，以培养他们的研究兴趣和创新能力，深入培养专业基础扎实、实践能力强、全面发展、综合素质高、适应并服务地方经济发展的高素质应用型人才。

04 | 学部提升就业质量关键

2022 年 3 月，教育部办公厅发布《关于开展 2022 年高校毕业生就业创业政策宣传月活动的通知》，提出要促进高校毕业生更加充分更高质量就业。那么高质量就业是什么？学部相关负责人认为，高质量实质上既反映了学生就业竞争力的问题，也反映了人才培养质量。就业率与就业质量不能简单地画等号，学部目前的就业率较高，但仍需提升就业质量。提升就业质量的关键在于提高人才培养质量。

为此，学部采取了以下关键措施：一是结合国家、省一流专业建设，打造特色，创建品牌专业。二是培养高水平师资队伍，建设一批国家级、省级一流课程，建设高水平实习实训

基地，以学生为中心，支持学生兴趣与特长发展。三是为应届生提供丰富全面的就业信息，尤其要强化个性化的就业指导服务。

学部部分优秀毕业生
企业杰出校友

序号	年级	姓名	工作单位	称号
1	83 级	刘 颖	中国新材料科技股份有限公司	总裁
2	78 级	殷书健	山东硅苑新材料科技股份有限公司	董事长
3	79 级	姜传闽	山东永泰照明电器股份有限公司	董事长
4	82 级	王维峰	内蒙古东方万旗有限公司	董事长
5	83 级	郭培训	齐信集团	董事长
6	82 级	赵玉山	山东瑞阳制药有限公司	董事长
7	88 级	田娜新	山东大厦	总经理
8	84 级	周有志	济南小鸭洗衣机	董事长
9	02 级	徐正本	山东耀晖玻璃集团	董事长

知名学者

序号	班级	姓名	工作单位	职务
1	78 级	岳远征	丹麦奥尔堡大学教授	欧洲科学院院士，国家级专家

2	78 级	张炳荣	齐鲁工业 大学	千人计划特 聘教授
3	89 级	王连洲	澳大利亚 昆士兰大 学	教授
4	81 级	刘 宏	山东大学 晶体所	教授，国家 杰青
5	93 级	步文博	中科院上 海硅酸盐 所	教授，国家 杰青
6	93 级	初宝进	中国科技 大学材料 学院	国家级青年 专家
7	94 级	吴长锋	南方科技 大学	国家级青年 专家
8	96 级	张作泰	南方科技 大学	国家级青年 专家



2022 年 4 月 22 日，新锦成受河南省教育厅委托开展毕业生
生就业质量跟踪调查的成果被教育部简报刊发。



河南省坚持“五路并进” 努力做好高校毕业生就业创业工作

2022-04-22 来源：教育部

教育部简报〔2022〕第13期

河南省认真学习贯彻习近平总书记关于做好高校毕业生就业工作的重要指示批示精神，深入贯彻落实党中央、国务院“稳就业”“保就业”决策部署，以服务经济社会发展、服务高等教育人才培养、服务大学生就业创业为主线，坚持“五路并进”，着力打造高质量就业指导服务体系，努力促进高校毕业生更加充分更高质量就业。

图片来源：中华人民共和国教育部政府门户网站

教育部简报〔2022〕第 13 期以《河南省坚持“五路并进”
努力做好高校毕业生就业创业工作》为题，刊登了河南高校毕
业生就业创业工作的五条重要经验。其中，“健全人才培养体
系，提升评价‘反馈力’”部分专门提到河南省教育厅委托我
司开展就业质量跟踪调查的经验：“委托第三方专业机构开展
毕业生就业质量跟踪调查，发布《毕业生就业状况与人才培养
质量跟踪调查报告》，将毕业生就业竞争力指数作为高校财政
经费拨款的重要参考指标。”

从 2017 年开始，河南省连续 5 年委托新锦成开展毕业生
就业质量跟踪调查。调查报告为了解河南省高校毕业生就业状
况提供了有价值的数据支撑，并及时反馈于人才培养工作，促
进了省内高校毕业生就业质量的提升。

自 2014 年至今，新锦成已为江苏省、四川省、云南省等
10 多个省份开展了毕业生短期、中长期就业质量跟踪调查及
用人单位人才需求调查，为 20 多个省份提供了就业质量报告
撰写培训服务，并为多个省份定制开发了就业分析平台。在历
年来的合作中，新锦成积累了丰富的毕业生就业调研、咨询及
平台开发经验。



新锦成与黄河水利职业技术学院 联合申报课题已获立项支持

2022 年 4 月 21 日，河南省教育厅办公室公示了 2021 年度河南省高等教育教学改革研究与实践项目（下称“省级教改项目”）立项评审结果。2022 年 5 月 8 日，由北京新锦成教育技术有限公司（下称“新锦成”）与黄河水利职业技术学院联合申请的课题研究项目《“多元视角、多维观测”的高职院校就业质量评价体系研究与实践》，正式获批立项支持。



图片来源：河南省教育厅官网

2021 年度河南省级教改项目包括本科教育类、高等职业教育类、高校思政课类和就业创业指导类等四个大类。新锦成与黄河水利职业技术学院联合申请的《“多元视角、多维观测”的高职院校就业质量评价体系研究与实践》属于就业创业指导类项目，此次共有 50 个就业创业指导类项目拟获立项支持。

新锦成、黄河水利职业技术学院联合申报课题的项目主持人为黄河水利职业技术学院招生就业服务中心主任、副教授商坤，项目主要成员包括黄河水利职业技术学院副校长菅浩然教授和新锦成研究院执行院长张可博士等 10 人。该课题拟从更为完善的视角、以更为全面的指标体系对高职院校就业质量评价进行梳理，为提升毕业生就业质量提供参照。

项目编号	项目名称	主持人	主要人员	完成单位	类别
2021SJGLX1044	“多元视角、多维观测”的高职院校就业质量评价体系研究与实践	商坤	黄向哲、魏蔚、杨宇、闫治宇、菅浩然、万勋、常小芳、刘峰、张可、许路阳	黄河水利职业技术学院、北京新锦成教育技术有限公司	一般项目

课题详情

为做好 2021 年省级教改项目立项工作，河南省教育厅鼓励高校吸收行业、企业人员参与教改项目研究与实践。此次新锦成与黄河水利职业技术学院联合申报该项目，就发挥了各自在毕业生就业质量评价方面的优势。

黄河水利职业技术学院作为国家优质高等职业院校和中国特色高水平高职学校 A 档建设单位，近年来荣获全国毕业生就业典型经验高校、河南省大中专院校就业工作先进集体等荣誉称号，2021 年学校就业工作案例成功入选全国普通高校毕业生就业工作典型案例，在毕业生就业质量评价工作方面积累了深厚经验。



图片来源：黄河水利职业技术学院官网

而新锦成作为课题研究的参与方也颇具优势：一方面，作为具有影响力和公信力的中资第三方独立调研机构，新锦成汇聚国内顶尖教育咨询专家、高水平自主研发团队和数据分析技术人才，能够为院校准确提供有关毕业生就业的相关指标数据，及时反馈学校人才培养和就业工作情况；另一方面，凭借连续多年为职业院校提供毕业生就业质量评价与监测的积淀，新锦成已在职业院校质量评价领域逐渐形成了具有自身特色和优势的评价模式，能够从更加全面的视角为职业院校提供高水平服务。

未来，新锦成将与更多职业院校持续合作，充分发挥各自在职教质量评价领域的优势，不断寻求有利于双方优势互补、协同发展的合作模式，在各自的发展之路上相互支持、共谋发展、共创价值。



高校就业胜任力教练专题培训（ECC）在广西桂林举办

为提升高校学生就业服务工作质量，打造一支高水平的就业指导服务工作队伍，2022 年 7 月 5 日至 7 日，新锦成在广西桂林举办了为期三天的就业胜任力教练专题培训，共有来自 19 所学校的 50 余名教师参加了本次培训。



此次培训的讲师是新锦成研究院专家金国良。金老师是 CDI 国际生涯咨询师讲师（NCDA 认证）、高级企业培训师，同时是教育部全国高校就业创业指导教师培训特聘专家，拥有着丰富的学生就业指导和教师就业指导培训经验。



培训主要基于大学生通用就业胜任力模型，探讨了就业胜任力的识别办法，并运用牌卡技术对就业胜任力进行评估。结合生涯规划理论和教练技术，从就业胜任力角度提升参训学员的职业辅导能力。



此外，针对老师们提出的“对就业方向不清楚，缺乏实践经验”、“不重视职业生涯规划”、“慢就业和缓就业比例上升”等学生在职业生涯中存在的问题，金国良讲师还从教育教学实际需求出发，通过经验交流和分享的形式开展了讲解。



此次培训是在就业新常态下，为提升高校大学生就业指导服务工作，全面提高高校就业指导教师综合素质而举办的一次培训，期望为进一步全面提升高校就业指导服务工作队伍素质的整体水平而实行的一项重要举措。

未来，新锦成还将举办更多的就业胜任力教练专题培训，为高校打造更优质的就业指导工作队，为学生提供更优质的就业指导咨询与服务。



新锦成推出线上公益系列讲座

受疫情影响，许多线下讲座活动被迫延期或取消，导致教师获取专业培训的渠道受到了限制。为了让教师足不出户也能获得前沿的讯息、最新的知识以及相关工作的指导，新锦成开展了“线上公益系列讲座”活动。截至目前，新锦成已经成功举办三期线上公益讲座。

第一期

变革期的大学生职业生涯教育演进

新锦成公益系列讲座第一期的主题为变革期的大学生职业生涯教育演进！本期线上公益讲座邀请到了具有多年高校学生发展指导经验，同时是易米人 TM 教育创始人的钱静峰教授。钱教授与各位教育同行分享了就业变革期下的大学生生涯教育演进，也从就业胜任力的视角提出了高校就业指导工作的新模式！

钱静峰教授讲述了大学生就业工作格局的变革与趋势：工作机会减少、需求错位和学生走入学历盲区与考公误区，这三种情况影响了学生就业。同时，钱静峰教授分析了生涯教育理论的演进。认为当前对于学校和辅导员来说，做好大学生毕业去向有效落实率和有效就业指导，就必须唤醒学生的发展意识和培养专业职业认知，结合现实就业状况和学生真实生涯发展，进行学生职业发展的规划、体

验与成长。而辅导员的有效工作的技术关键在于提升就业辅导技能，包括共识达成、认知转变和工作同盟。

第二期

大学毕业生“慢就业”应对的实战经验分享

调查数据显示，2022 届高校毕业生中，选择“慢就业”的比例 (15.9%) 较去年提高 3 个百分点。“慢就业”的形成原因是什么？高校对“慢就业”毕业生又该如何进行就业指导？新锦成公益系列讲座第二期，邀请了具有丰富就业指导经验的金国良老师对这一系列问题进行了解答！

金国良老师认为“慢就业”形成的主要原因是个人因素和环境因素，如毕业生求职能力不足、远离就业市场、对现状较满足和媒体的负面宣传因素等。同时，应从长期策略——“防”和短期策略——“治”两个方面对学生进行就业指导，对学生进行长期长效的就业指导和短期强效的就业分类指导，激发学生求职自信力，从实践经验、榜样的力量、及时鼓励和情绪调整对学生就业多元支持。

第三期

后疫情时代，突破大学生就业困境的实践分享

疫情时起时伏，国内经济下行，大学生遭遇“最难就业季”。大学生就业出现哪些新常态，如何破解就业困境？新锦成公益系列讲座第三期，邀请职业生涯规划与就业指导专家罗晓婷从就业新常态和破解策略两方面进行了分享。

罗晓婷老师指出在后疫情时代，为大学生就业带来四大新常态：新增就业岗位不确定、高学历人才更受青睐、求职竞争依旧激烈和线上求职成为新模式、新途径。在这种情况下，大学生就业更加困难。针对就业困境，罗老师从三个方面为学生提出建议：即保持良好的就业心态、提升自身能力和提前积极行动。其中，积极了解常人的求职路线和企业的用人路径，是实现早日顺利实现就业的重要保证。



新锦成简介

新锦成创立于 2014 年，以“构建智能教育世界”为使命，一直专注于“数据智能 + 教育”，为教育进化助力并使其高效能发展，致力于在学校教育、教学、管理与治理等领域，采用“平台 +”的模式，为客户提供全方位的产品、解决方案和服务。

新锦成始终围绕客户需求不断创新，聚集行业人才，创新应用先进教育理念和大数据技术，潜心打造教育监测与评价、就业质量监测、生涯发展教育等解决方案，为组织创新助力，为个人发展赋能。

新锦成业务遍及全国各省市，与包含绝大多数省级教育主管部门和“双一流”、“双高”高校在内的 1200 余家机构长期开展合作，获得合作客户的高度评价，为实现“成为‘平台 +’教育产品与服务的引领者”目标奠定了坚实的基础。

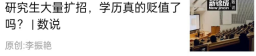
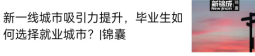
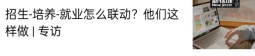
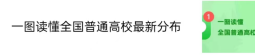
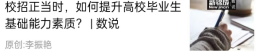
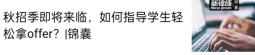
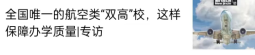
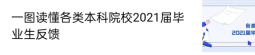
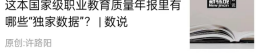
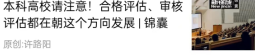
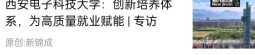
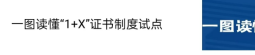
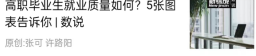
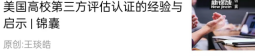
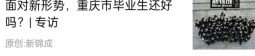
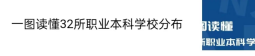
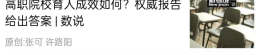
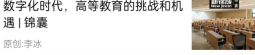
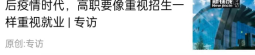
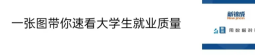
心似锦，成于人，新锦成与您同行！

“新锦成” 微信订阅号

聚焦高校领域的思想、资讯和观点

从生涯发展教育、就业质量监测、教育质量监测与评价等角度，分享高校就业与人才培养领域的研究和分析，提供原创干货与观点。

- “数说” 栏目：用数据说话，分享新锦成研究院独家数据研究成果。
- “锦囊” 栏目：您身边的智囊团，针对高教工作提供理论支持与实践指导。
- “专访” 栏目：读得懂的深度思想，立体化深入访问专家或标杆院校，分享独特观点与成功经验。
- “一图读懂” 栏目：一张长图展示高教数据，分享高教领域专业知识和新锦成独家数据。

数说	锦囊	专访	一图读懂
 原创 李丽艳	 原创 李丽艳	 原创 李丽艳	 原创 李丽艳
 原创 李丽艳	 原创 李丽艳	 原创 李丽艳	 原创 李丽艳
 原创 李丽艳	 原创 李丽艳	 原创 李丽艳	 原创 李丽艳
 原创 张可 李丽艳	 原创 王颖璐	 原创 李丽艳	 原创 李丽艳
 原创 张可 李丽艳	 原创 李冰	 原创 专访	 原创 李丽艳

关注新锦成官方微信平台
获取高教领域前沿资讯



锦成說

JINCIN TALK

主 编：张 可 李子潇

责 任 编 辑：李振艳 柯惠云 胡璎桐

美 术 编 辑：耿 森

地 址：北京市海淀区中关村e世界财富中心C座850

客 服 热 线：400-800-8001

邮 编：100080

网 址：www.newjincin.com



新锦成官方微信平台