

2.2.4 内部质量保证体系诊断与改进

佐证材料目录

2.2.4.1 2020 年内部质量保障体系诊断与改进情况报告	2
2.2.4.2 中山火炬职业技术学院内部质量保证体系诊断与改进 实施方案	13
2.2.4.3 中山火炬职业技术学院 2020 应届毕业生培养质量评 价报告	23

2.2.4.1 2020 年内部质量保障体系诊断与改进情况报告

学校名称: 中山火炬职业技术学院

一、自我诊改工作概述

学校坚持“需求导向、自我保证，多元诊断、重在改进”工作方针，大力度推进内部质量保证体系和诊断与改进工作，质量诊改逐渐内化为教职员式的自觉行动，人才培养质量和创新发展能力不断提升。2020 年学院在原有基础上对人才培养质量进行了可持续的、有效的诊断与改进，构建起较为完善的内部质量保证组织系统、专业认证和评估体系、教学监控与评价信息系统、内部质量保证诊改体系、毕业生跟踪调查报告制度、高职教育质量年度报告制度，聚焦国家骨干院校、广东省一流院校和双高计划建设，从学校发展、专业建设、课程建设、教师发展、学生发展等层面，建立起目标体系、标准体系、制度体系。对照内部质量诊断与改进的指标体系来看，2020 年学校内部质量保证体系组织架构、制度构架更趋合理，信息系统运转顺畅度得到进一步提高，质量事故管控有效得当，质量保证效果凸显。从第三方的调查结果来看，学校近四届毕业生对母校满意度在 90%以上；教学工作满意度都在 88%以上，2020 届提升大 90%；对学生工作满意度基本维持稳定在 90%；对生活服务满意度基本维持稳定为 90%左右；对就业指导服务满意度呈上升趋势，从 2017 届的 81%提高到了 2020 届的 88%。学生就业质量持续走高。2020 年虽然遇到疫情的重大冲击，但我校毕业生就业率高达 91.1%。就业满意度大幅度上升，从 2017 届的 65%增长到 2020 届的 73%。毕业生工作与专业相关度呈上升趋势，从 2017 届的 53%上升到 2020 届的 65%，上升了 12 个百分点，学校 2020 届有 7%的毕业生在行业一流企业就业。当然，在进行学校内部质量保证体系诊断与改进工作的过程中，尤其是在学校双高建设背景下仍存在一些不足，需要引起重视，具体为：内部质量保证体系建设的重要性和紧迫性还要进一步提升，各部门和教师参与质量建设主动性和积极性仍要增强；专业及课程标准建设力度还不够等，学校将采取针对性着力解决。

二、自我诊断与改进报告表

诊断项目	诊断要素	自我诊断意见	改进措施	改进成效
------	------	--------	------	------

1 体系 总体构 架	1.1 质量 保证理念	<p>1、整体情况: 学校质量保证理念清晰,尤其是管理层,质量保证理念强。学院在贯彻质量保证理念上做了比较扎实的工作。在教育管理、制定人才培养目标计划,课程建设等方面能较好地贯彻质量保证理念,确保了人才培育质量。</p> <p>2、存在问题: 质量保证理念未普遍深入人心,从整体上看普通教师质量保证理念还还不很强,对学校质量理念的认同度需进一步提高,对参与质量文化建设的主动性和积极性仍有待提高,有些教师对质量保证的重视仅仅是停留在口头上。质量文化氛围还不够浓厚;</p> <p>3、原因分析: 师生在思想上对质量文化认识还不够到位,学院对落实质量保证的具体措施还不够到位,质量文化氛围未能很好的营造,</p>	<p>1、加强质量保证宣传和质量保证理念的教育;</p> <p>2、推动学院及系部完善质量保证体系方案,落实质量保证工作;</p> <p>3、加强了校园质量文化氛围回来营造。</p>	<p>1、师生的质量意识得到提升,质量保证理念得到强化。</p> <p>2、教师参与质量文化建设的主动性和积极性得到提高,实际工作中质量保证理念进一步凸显。</p>
	1.2 组织 构架	<p>1、整体情况: 学校成立了质量监控办公室,负责质量保证监控工作。系部基本上都制定了质量保证体系方案。岗位设置基本符合实际需求,比较科学合理,分工与职责权限基本明确。质量保证队伍建设基本符合质量保证体系建设规划要求;人员配备基本符合岗位职责要求;对质量保证机构、人员有考核标准与考核制度,</p> <p>2、存在问题: 系部对人才培养过程质量监控过程没有细化;质量保证机构、人员的考核制度还不够完善。</p> <p>3、原因分析: 院系对质量保证机构、队伍建设的</p>	<p>强化院系对质量监控过程的管理,对内部质量保证领导小组进行任务分工与责任落实,完善修订工作人员考核方案。</p>	<p>1、系部二级质量保障机系体系得到加强,质量保证在系部层面得到有效落实,教学质量提升明显。</p> <p>2、新修订考核方案实施获得较大认可,考核功能得到进一步体现。</p>

		重视程度还不够，有待进一步加强。		
1.3 制度 构架	<p>1、整体情况：学院建立了涵盖院系、专业、课程、教师、学生层面的质量保证制度，比较具有系统性、可操作性较强。质量保证制度落实情况与改进措施比较具体务实；为确切掌握人才培养质量，学院建立了毕业生跟踪调查制度，对毕业生及其用人到位进行培养质量调查；学院每年根据第三方的调查结果掌握学院人才培养的动态；按照教育部、省教育厅的要求，建立了撰写与发布质量年度报告制度。</p> <p>2、存在问题：学院现有的部分规章制度已不能适应学院发展需要，关于质量保证制度建设还有待深化；院（系）、专业自我诊改尚未形成常态化机制。</p> <p>3、原因分析：首先，学院的质量文化意识有待进一步提升；其次，从外部环境来看，广东绝大部分高职院校还未正式启动全国性的高职院校内部质量保证体系诊断与改进工作，紧迫感不足；最后，学院内部质量保证体系诊断与改进工作仍未全面开展。</p>	把质量保证制度建设作为一个工作重点来抓，在部分系试点开展质量管理工作。推动相关系部签订悉尼协议。	1、完善了质量保证管理工作制度； 2、各专业尤其死重点专业在保证制度建设方面有所突破，悉尼协定在生物医药系两个专业逐步推行。	
1.4 信息 系统	<p>1、整体情况：学院对内部质量保证体系信息系统相当重视。为确保人才培养质量，建立了比较完善的信息系统，例如学生评教系统、实习实训管理系统等，建立了教学巡查制度，教学常规检查制度。另外，学院充分利用高职院校人才培养工作状态数据采集与管理平</p>	加强调研，了解需求，拓展系统功能，提升系统利用率。	内部质量保证体系信息系统运转更顺畅，功能得到了丰富，教师利用率提高。	

		<p>合，对相关数据进行科学诊断与分析。目前学院正在推进智慧校园建设，学院信息系统将进一步完善。</p> <p>2、存在问题：目前，学院信息系统利用还处于起步阶段，充分利用不够，功能有待拓展。常态化的信息反馈诊断分析与改进机制仍处于探索阶段。</p> <p>3、原因分析：从思想上对信息系统的重要度认识不足，对系统功能利用率不高。</p>		
2 专业质量保证	2.1 专业建设规划	<p>1、整体情况：立足园区、服务园区是学院专业设置的基本原则和要求，专业建设规划紧紧围绕开发区产业发展进行专业建设规划。学院根据开发区产业发展规划，制订了专业建设“十三五规划”。专业建设目标比较明确，专业标准已经制定，专业人才培养方案比较规范，并在不断优化。新增专业设置程序规范。</p> <p>2、存在问题：专业建设规划前瞻性和创新性还需加强；系部专业建设规划除重点专业外其他专业仍相对粗糙；个别专业建设目标不够明确，专业建设标准仍需提高；在专业建设条件的保障方面还要加强。专业规划与落实执行脱节。</p> <p>3、原因分析：对专业建设规划认识不足，专业团队建设比较薄弱；在专业建设上缺乏有效的激励与惩罚机制，动力未充分激发。</p>	<p>1、各系加强专业调研，结合调研结果对专业建设规划进行会诊和完善。</p> <p>2、系部建立专业建设团队；</p> <p>3、建立专业建设与发展激励机制。</p>	<p>1、经过诊改，各专业建设规划进一步得到完善，规划指导性和科学性增强，专业建设目标进一步明确，专业建设标准也更符合实际。</p> <p>2、系部专业建设团队普遍成立，专业建设与发展激励机制基本制度。</p> <p>3、专业建设规划在一定程度上得到了贯彻落实。</p>
	2.2 专业诊改	<p>1、整体情况：常态化的专业诊改机制已经建立，国际领先的职业教育质</p>	<p>1、建立科学有效的常态化专</p>	<p>1、促进专业诊改的激励机制和保障机制得到完善，以教育教学</p>

	<p>量管理体系悉尼协定在生物瑶瑶系验收通过。专业诊改效果明显，校内专业设根据园区产业发展动态调整淘汰了6个专业，新增8个专业。企业冠名二级学院大力推进，目前已经挂牌8个冠名学院，建立一个院士站，校企融合度进一步加深，专业社会服务社会能力不断提升。品牌专业建设成效显著，辐射影响力增强。学院聘请第三方机构对学院专业诊断，对诊断结论相当重视，并着力改进。</p> <p>2、存在问题：常态化的专业诊改工作机制初步建立，但并未能真正落实；校企联合培养、专业知识与岗位专业技能融合度仍有差距；社会服务能力彰显不充分，品牌专业影响力还需进一步开拓。</p> <p>3、原因分析：专业诊改的主动性不够，在促进专业诊改方面的激励机制、保障机制还不完善。校企联合仍处于探索阶段，人才培养改革力度相对不足，品牌专业未能形成独特优势等。</p>	<p>业诊改机制，完善激励机制和保障机制。</p> <p>2、加强校企合作的研究，建立冠名学院，加强专业核心知识与岗位核心能力的融合问题研究。</p> <p>3、加大人才培养改革力度，推进品牌专业尽快形成独特优势。</p>	<p>改革为中心的人才培养质量改革主动性明显增强，力度明显增大。</p> <p>2、校企合作力度加大，交流与合作更深入，更务实。</p> <p>3、品牌专业建设气氛逐渐浓厚，专业独特优势在慢慢积累。</p>
<p>2.3 课程质量保证</p>	<p>1、整体情况：学院课程质量保证机制已经建立，机制运行良好，为教学质量和课程建设水平的提高发挥了积极作用。课程标准坚持以学生为本，体现统一要求和个性发展相结合的原则，鼓励学生适应自身基础和智能特点发展个性。学院对课程建设水平和教学质量的诊改比较重视。</p> <p>2、存在问题：普通教师课程质量保证意识还不</p>	<p>1、加强课程建设规划落实的检查，开展对课程标准与行业标准进行比对研究，修订课程标准。</p> <p>2、完善实践课程体系，加大实践课程考核的改革。</p> <p>3、改革相关体制机制，激发教师参与课程建设积极性和主动性。</p> <p>4、加大师资培训力度，提升教师思想认</p>	<p>1、教师课程质量保证意识增强，课程质量得到了一定提高，学生对课程满意度提升</p> <p>2、课程标准与行业标准进一步接近，提升了学生的岗位适应力。</p> <p>2、教师参与课程建设积极性和主动性增强，专业团队意识慢慢形成，教师教学改革能力得到提升。</p>

		<p>够强，有些课程质量仍需提高，对课程标准落实考核还未建立，课程质量与企业行业对人才能力的期望还有差距。教学诊改主动性不强。</p> <p>3、原因分析：部分普通教师对课程质量保证认识不到位，教师参与课程建设积极性和主动性不够，目前一些体制改革略显滞后。</p>	<p>识，提升教师教育教学改革能力。</p>	
3 师资质量保证	3.1 师资队伍规划建设	<p>1、整体情况：学校、院系、专业等都制定了师资队伍规划建设规划，科学性、可行性较好。师生比比较合理；学校基本能为师资规划建设目标的实现提供必需的外部环境、组织管理、资源支撑、经费等保障。</p> <p>2、存在问题：部分院系的部分专业师资不够，专业师资配备均衡性不足，有的专业师资强且过剩，有的专业师资少且弱。学校为师资建设提供的资源支撑力度还不够，需进一步加强。</p> <p>3、原因分析：部分专业的教师数量偏少，特别是理论与实践兼备的“双师型”师资比较匮乏。</p>	<p>1、2020 年学院加大了人才的引进；</p> <p>2、2020 年学院加强了对专业教师的培养力度，多渠道提升教师专业素质和综合能力。</p>	<p>部分专业师资薄弱的情况得到一定程度缓解，师资队伍综合素质得到增强。</p>
	3.2 师资建设诊改工作	<p>1、整体情况：学院根据实际情况对师资建设进行了诊改，完善了专兼职教师、专业带头人与骨干教师聘用的制度，师资队伍数量、结构、水平、稳定性、社会服务能力等得到逐步改善；</p> <p>2、存在问题：学院师资不均衡的问题仍没有得到彻底解决，在师资培训上力度还不够。</p> <p>3、原因分析：首先，学院的人才引进需要主管机关批准，要经历一系列</p>	<p>1、加强了与教育主管机关的沟通，2020 年进行了人才招聘；2、在国家政策许可的范围内加强专业教师的培训力度。3、对校内已有教师资源进行合理调配。</p>	<p>部分专业师资不均衡情况得到初步缓解，教师综合素质和专业能力得到了提升。</p>

		程序，需要一定时间，师资培训等经费支出有比较严格的规定。		
4 学生全面发展保证	4.1 育人体系	<p>1、整体情况：学院建立了全员、全过程、全方位育人的育人体系。涵盖了学生的德育、心理、专业能力与社会责任等领域的教育，整个育人体系比较完备。素质培养、专业技能打造，分层教学，彰显了学院高、新、特、精的办学理念。育人工作常态化诊改机制在逐步完善。毕业生对母校评价满意度及知识满足度都比较高，育人目标达成度较高，社会评价较好。学生在校期间自主学习能力、职业能力和创新创业能力都得到了明显提升。</p> <p>2、存在问题：部分教师对“全员、全过程、全方位”育人的认识还不够，存在脱节现象。尤其是机关行政人员与专业思想政治教育队伍脱节，顶岗实习期间的教育与管理和平时教学的脱节。创新创业教育师资在专业化方面不足，效果有待提升；学生对母校的满意度以及育人达成度还有较大提升空间；学生自主学习能力和学习积极性仍需增强。</p> <p>3、原因分析：很多问题主观上都是因思想上重视程度不够引起的，加上学院在一些机制建设方面还不够完善。客观上是因为受很多条件的制约，例如生源、师资等。</p>	<p>1、加强教育，提高思想认识。</p> <p>2、严格制度执行纪律，提高并规范制度执行力。</p> <p>3、加大改革力度，推进人才培养水平提升。</p> <p>4、开展专项检查，对所发现问题进行专项督导。</p>	<p>1、服务意识增强，对全员、全过程、全方位育人的认识得到了提高；通过加强教育和检查监</p> <p>2、教学效果提升明显，学生基本知识满足度和对母校满意度稳中有升。</p> <p>3、学生学习积极性和主动性提高</p>
	4.2 成长环境	<p>1、整体情况：学院为学生的成长提供了一个较好的环境。校园环境优良，教学硬件齐备，图书资源丰富，生活条件比较</p>	<p>1、加强整改，适当增加投入努力完善学生学习、生活环境；</p> <p>2、完善对特殊学生群体的帮扶机制；</p>	<p>1、学生成长环境得到进一步改善学生对母校满意度提升。</p> <p>2、特殊学生群体帮扶机制进一步完善，投</p>

		<p>优质并逐年提高，安全设施在不断完善；学生对生活满意度不断提高。学生诉求一般都能够最快的时间内得到回应。意外事故率处于低水平。学校对家庭困难学生、残障学生、少数民族学生等特殊学生的生活给予了一定保障。建立了学生心理健康教育体系，运行管理机制良好。学院在设施、人员、资金、文化等方面为特殊学生群体提供了一定保障。</p> <p>2、存在问题：成长环境仍需优化，生活服务质量仍有提升空间，常态化安全与生活质量保证机制仍需完善；学生对学院满意度，包括教学满意度、生活满意度及对学生工作满意度、创新创业教育满意度等还有较大提升空间；学校对特殊学生的学习生活保障管理运行机制暂未建立，心理健康教育体系和运行管理机制仍待完善，在为特殊群体提供人员、资金、文化等方面的投入还需加强。</p> <p>3、原因分析：一些事客观原因造成的，例如活动场地不足的问题，一些是主观原因造成的，例如服务部门个别人员服务意识和责任心不强，服务能力不足。</p>	<p>3、加强思想政治教育工 作，提高思想觉悟， 强化责任心培养；加 强业务培训，提升服 务能力。</p>	<p>入增加。 3、部门服务能力得到 提升，责任心得到加 强。</p>
<p>5 体系 运行效 果</p>	<p>5.1 外部 环境改进</p>	<p>1、整体情况：中山市政府和开发区政府对学院人才培养质量相当重视，为学院内部质量保证体系提供了优良的外部环境。中山市人民政府出台了《关于进一步推进职业教育改革与发展的实施意见》，开发区政府引导</p>	<p>1、加强与开发区政府和中山市政府的沟通，争取政府政策的完善与支持力度。 2、加强对现有资源的开发利用，推进校企深度合作，力图实现校</p>	<p>沟通正在取得实际成效，开发区政府和中山市政府在更大程度上对学院发展更为关注，现有资源利用率提高，校企深度和广度合作高度更深入。</p>

	<p>并主持成立由学院、开发区政府、区属十大总（集团）公司协同共建的董事会。并制定了系列政策，强力推动学院各方面工作的开展。出台《中山火炬职业技术学院兼职教师政府津贴实施办法》，《园区企业接收火炬职院学生顶岗实习就业管理办法》，向区内各大总（集团）公司、企业及有关单位下达《关于优先录用中山火炬职业技术学院毕业生的通知》，这些政策推动了学院的质量保证体系和人才培养质量的持续改进和完善。</p> <p>2、存在问题：在与开发区政府和中山市政府沟通上还不够，在争取政府资源支持上还要努力，以争取的资源有些未能充分有效利用，互动交流平台缺乏，资源共享效果不理想。</p> <p>3、原因分析：主观上，学校主动性不够，客观上学校在社会资源的拓展与开发上受很多政策限制。</p>	<p>企共建教学平台、科研平台、发展平台的突破。</p>	
<p>5.2 质量事故管控</p>	<p>1、整体情况：学院成立了质量监控办公室，负责教学质量的监控与质量事故投诉受理，建立了质量事故管控反馈机制，制定了质量事故分类、分等的认定办法，对质量事故管控比较得当。教学事故处理比较及时有效，突发性安全事故、群体性事件应对工作预案比较完备。近三年来、未发生任何安全事故和群体性事件。学校质量事故发生率低。</p> <p>2、存在问题：有些制度的内容表现出滞后性，例如在《教学事故的认定处</p>	<p>1、对教学事故的认定处理办法进行修订； 2、督促系部成立质量投诉受理机构</p>	<p>教学事故的认定处理办法正在修订，各系部已经系部质量投诉受理机构。</p>

	<p>理办法》中，系部质量事故投诉受理机构没有成立。对教学质量事故的认定和处理不够及时，并偏松偏软，惩戒性效果不强。</p> <p>3、原因分析：对教学事故的危害性认识不足，对教学事故的认定处理程序未能建立，有为做好人违背原则现象。</p>		
5.3 质量保证效果	<p>1、整体情况：总体上来看，学院形成了一个比较完整的科学的质量保障体系，质量保证效果明显。学生就业质量、学生满意度一直保持或高于全国骨干院校整体水平，毕业生岗位胜任能力较强，用人单位对毕业生评价较高，社会认可度良好。毕业生对就业质量整体感受较好，人才培养质量稳中有升，趋势向好。</p> <p>2、存在问题：毕业生的工作与专业的相关性还要提高，部分专业的就业竞争力还不够强。专业、课程标准研究还不够深化，有的还比较滞后。系部内部质量保证体系还不够规范和完善，社会认可度和人才培养质量离预期都还有一定差距。</p> <p>3、原因分析：部分专业改革力度不够，学生专业技能水平偏低，对市场发展变化深入研究力度还不够，与企业、行业和协会的对接还不够，对他们需求的标准了解不全面和深入。</p>	<p>1、加强系部教研室建设，加强研讨，把握专业、课程标准动态，加强调研，掌握企业、行业和协会对专业标准的要求。</p> <p>2、加大教学改革，加强专业培养，提升毕业生的专业技能水平，使教育能更好地满足实际工作需求。</p> <p>3、关注就业市场变化，顺应市场需求，合理优化教育资源配置。</p>	<p>1、教研室专业研讨气氛愈加浓厚，教学改革力度加大。</p> <p>2、对企业、行业和协会的交流增多，对他们的需求标准了解更全面。</p> <p>3、学生专业技能水平得到提升，人才培养质量和社会认可度提升。</p>
5.4 体系特色	<p>1、整体情况：学院内部质量保证体系始终坚持了学院“立足园区、服务园区”的办学定位，秉承学院“高、新、特、精”的办学理念，围绕构建</p>	<p>1、加深对学院“院园融合”特色研究，加强具有“火炬模式”特色质量保证体系的建设力度。</p> <p>2、加强对高职教育发</p>	<p>1、学院与全国各地高职院校的交流加强，学到了很多有价值的经验。</p> <p>2、具有中山火炬模式特色的质量保证体系</p>

	<p>“院园融合”的协同育人机制，初步形成了自己的质量保证体系特色，为“院园融合”特色的形成、“中山火炬模式”的创建起到了积极的推动作用。</p> <p>2、存在问题：学院内部质量保证体系在推进学院特色发展过程中起到的作用还未充分彰显，具有鲜明特色的质量保证体系文化仍未形成，与“中山火炬模式”相配备的质量保保证体系仍有待深入挖掘，质量保证体系整体性和实践性还要完善。</p> <p>3、原因分析：对建设具有学院特色的质量保证体系认识不足，内部质量保证体系建设本身就有滞后性的特点，使得质量保证体系建设滞后于学院的特色发展，再加上学院没有太多经验可以借鉴，有特色的质量保证体系的形成在探索过程中的必然有个完善的过程。</p>	<p>展的研究，完善质量保证体系，提升应用效果。</p> <p>3、加强与全国高职院校的交流，博采众长，结合学院实际，构建成特色体系。</p>	<p>在进一步完善，应用效果明显。</p>
--	--	---	-----------------------

2.2.4.2 中山火炬职业技术学院内部质量保证体系诊断与改进 实施方案

中山火炬职业技术学院 内部质量保证体系诊断与改进试点工作方案

为全面推进我校内部质量保证体系诊断与改进工作，建立科学的内部质量保证体系和常态化诊断与改进工作机制，不断提高学校教育教学水平和人才培养质量，根据广东省教育厅《关于开展第二批高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进省级试点工作的通知》（粤教职函〔2018〕197号）文件要求，结合《教育部办公厅关于建立职业院校教学工作诊断与改进制度的通知》（教职成厅〔2015〕2号）、《关于印发〈高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进指导方案（试行）〉启动相关工作的通知》（教职成司函〔2015〕168号）及《广东省高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进实施方案》（粤教高函〔2016〕299号）等文件精神，结合学院实际，制定本方案。

一、指导思想

以国家教育部及广东省教育厅有关内部质量保证体系诊断与改进精神为指导，以贯彻落实学院“十四五”发展规划要求为重点，以建立质量标准和制度体系为基础、以提高利益相关方的满意度为目标，按照“需求导向、自我保证，多元诊断、重在改进”的工作方针，遵循高职教育人才培养内在规律，树立现代人才培养质量文化，履行人才培养质量保证主体责任，建立自主性的内部质量保证体系，形成常态化的诊断与改进机制，促使学校人才培养质量不断提升。

二、工作目标

依据学校“十四五”规划及“双高”建设计划、学校“一

流校”建设方案，以质量诊改试点为抓手，确立质量目标，构建质量标准，形成质量文化，建立以“五纵五横一平台”为基本架构的常态化、网络化、全覆盖、具有较强预警功能和激励作用的内部质量保证体系，促进学校内部治理水平和人才培养质量的持续提升，为提高专业在生源中的吸引力、毕业生在行业企业的竞争力、学校在区域经济社会的贡献力、学校在全国高职院校的影响力等奠定坚实基础，为实现学校“成为具有鲜明高新技术应用特色、国内外有影响力的产教融合示范性应用技术大学”的发展目标提供强力保障。

三、组织机构

学校成立党委领导、院长指挥、质量诊改工作领导小组全面协调、职教研究所总体负责、质量诊改专家组业务指导、各专项工作组和各教学系部和职能部门分工落实的学院内部质量保证体系诊改试点组织机构。

（一）领导小组

组 长：林艳芬、叶军峰

常务副组长：黄俊斌

副组长：罗泳通、高慎淦、汪宇燕、元维社

成员（以姓氏笔画为序）：丁世勋、王龙（装备）、邓 波、吕 刚、刘晓平、刘湘宁、李志荣、李 衡、陈 新、周柳奇、赵 斌、凌石德、夏义山、黄爱东、黄信坤、曹 勇、舒一飞、雷志成、阎奇志、谭 玲、熊 宇、樊向前、赫崇飞。

（二）领导小组办公室

在职教研究所设立领导小组办公室，并设置日常工作组、数据工作组和监控检查工作组。领导小组办公室负责学院内部质量保证体系诊改试点工作的日常管理与组织工作。其人员组成如下：

主 任：叶军峰

常务副主任：雷志成

副主任：曹 勇、黄爱东、凌石德、刘晓平、黄信坤

成 员：岑洁玲、巫春庚、樊孝凯、张敏垚、李苏琼、蔡

鼎梁、罗艳玲

（三）专项诊改工作组

根据诊改工作需要，分别成立专业与课程诊改工作组（组长：曹勇）、师资队伍诊改工作组（组长：黄爱东）、学生发展诊改工作组（组长：凌石德）、质量文化诊改工作组（雷志成）、资源保障诊改工作组（组长：周柳奇）、社会服务诊改工作组（组长：谭玲）、信息化保障诊改工作组（组长：刘晓平）、服务保障诊改工作组（组长：夏义山）等专项诊改工作组。

四、工作职责

（一）领导小组工作职责

负责组织协调学院各有关部门在质量诊改实施过程中的关系，对学院质量诊改工作中出现的重大问题、棘手问题、争议问题等进行研究决策，提出解决办法。

（二）领导小组办公室工作职责

负责组织实施学院内部质量保证体系建设和质量诊改运行工作，制定内部质量保证体系建设实施方案、诊改工作计划及具体运行办法，组织协调学院各职能部门自主开展诊改工作，并对诊改工作进行指导、检查、监控、反馈和总结，撰写学院自我诊改报告，组织迎接上级部门开展的诊改核查工作。

（三）专项诊改工作组工作职责

1. 专业与课程诊改工作组

负责组织完善专业与课程建设方面的质量体系、目标体系、标准体系，完成专业与课程方面的诊改工作，撰写专业与课程方面的诊改报告。

2. 师资队伍诊改工作组

负责组织完善师资队伍建设方面的质量体系、目标体系、标准体系，完成师资队伍建设方面的诊改工作，撰写师资队伍建设方面的诊改报告。

3. 学生发展诊改工作组

负责组织完善学生发展质量方面的质量体系、目标体系、

标准体系，完成学生发展质量方面的诊改工作，撰写学生发展质量方面的诊改报告。

4. 质量文化诊改工作组

负责组织完善质量文化建设方面的质量体系、目标体系、标准体系，完成质量文化建设方面的诊改工作，撰写质量文化建设方面的诊改报告。

5. 资源保障诊改工作组

负责组织完成资源保障方面的质量体系、目标体系、标准体系，完成资源保障方面的诊改工作，撰写资源保障方面的诊改报告。

6. 社会服务诊改工作组

负责组织完善社会服务质量体系、目标体系、标准体系，完成社会服务方面的诊改工作，撰写社会服务方面的诊改报告。

7. 信息化保障诊改工作组

组织完善信息化建设方案，实施信息化建设，完善信息化建设质量体系、目标体系、标准体系，完成信息化建设方面的诊改工作，协助完成数据平台方面的诊改工作，撰写信息化建设方面的诊改报告。

8. 服务保障诊改工作组

负责组织建立服务保障质量体系、目标体系、标准体系，完成服务保障方面的诊改工作，撰写服务保障方面的诊改报告。

（四）各二级学院（部）及职能部门工作职责

各二级学院（部）及职能部门在学院诊改领导小组、诊改领导小组办公室及各专项诊改工作组的统一指挥下，负责树立现代质量观念，建立科学质量标准，落实学院诊改任务，进行全程质量监控，实施全员质量管理，提升自我诊改能力，实现对学院、专业、课程、教师、学生等人才培养维度的全方位、全过程、全环节质量保证。

五、工作任务

从体系建设、自主诊改、诊改复核、完善提升等四个阶段

推进，从学校、专业、课程、教师、学生等五个层面安排工作任务，具体安排如下表。

表1 学校层面诊改任务安排表

阶段	诊改项目	工作内容	完成时间	牵头部门
体系建设	建立目标体系	制定学院“十四五”发展规划		职教研究所
		制定广东省一流高职院校建设方案	已完成	职教研究所
		制定广东省“创新强校工程”建设方案	已完成	职教研究所
		制定广东省“双高”建设方案	已完成	教务处
		完善学院内部保障体系诊改实施方案	2020年6月	职教研究所
		制定学院各专项规划	2020年6月	各专项诊改工作组
	建立标准体系	制定各部门年度工作目标责任书	2020年1月	组织人事处 职教研究所
		编制《学院内部保障体系诊改任务书》	2020年7月	职教研究所
		编制《部门质量管理手册》	2020年8月	职教研究所
		梳理、修订、完善学院各类制度	2020年12月	办公室
自主诊改	制定计划	制定学校年度党政工作要点	2020年1月	办公室
		制定各部门年度工作计划	2020年1月	办公室
	实施考核	各部门按照质量螺旋考核性诊改	每月一次	职教研究所
		依据诊改完成情况进行绩效考核	2020年12月	职教研究所
	第一轮诊改总结	各部门自我诊改年度报告	2020年12月	各部门
		学院自我诊改年度报告	2021年1月	职教研究所
		学院高职教育质量年度报告	2020年12月	职教研究所
		学院人才培养状态数据分析年度报告	2020年11月	职教研究所
		学院毕业生就业质量年度报告	2020年12月	职教研究所

阶段	诊改项目	工作内容	完成时间	牵头部门
		学院毕业生用人单位需求调查报告	2020年6月	职教研究所
	第二轮诊改	持续推进诊改	2021年1月至 2021年1月	职教研究所
诊改 复核		按文件要求接受复核	2021年7月 前	职教研究所
完善 提升		总结经验，完善提升，进入下一循环诊改	2021年8月 后	职教研究所

表2 专业层面诊改任务安排表

阶段	诊改项目	工作内容	完成时间	牵头部门
体系 建设	建立目标 体系	制定学校专业建设规划	2020年6月	教务处
		制定各专业建设规划	2020年9月	各二级学院
	建立标准 体系	制定各专业建设标准	2020年12月	教务处
		修订各专业人才培养方案	2020年12月	教务处
	完善制度	完善专业设置、资源建设、教学管理、实习实训等方面制度	2020年12月	教务处
自主 诊改	制定计划	制定年度计划，明确年度目标	2020年1月	教务处
		细化建设任务，设定质量监控点	2020年1月	教务处
		明确人员分工，落实责任主体	2020年9月	教务处
	实施考核	对照年度计划，开展专业建设	2020年10月	教务处
		依据建设标准，实施专业诊改	2020年10月	教务处
		依据校本平台，实时监测预警	2020年12月	教务处
		发现诊断问题，实现改进提升	2020年12月	教务处
	第一轮诊改 总结	总结诊改成效，撰写专业建设诊改年度报告	2020年12月	教务处
		优化目标标准，设计建设任务，准备下轮诊改	2021年1月	教务处
	第二轮诊改	持续推进诊改	2021年1月 至 2022年1月	教务处
诊改 复核		按文件要求接受复核	2022年7月 前	职教研究所

阶段	诊改项目	工作内容	完成时间	牵头部门
完善提升		总结经验，完善提升，进入下一循环诊改	2022年8月后	职教研究所

表3 课程层面诊改任务安排表

阶段	诊改项目	工作内容	完成时间	牵头部门
体系建设	建立目标体系	制定学校课程建设规划	2020年6月	教务处
		制定各课程建设方案	2020年9月	各二级学院
	建立标准体系	制定各课程建设标准	2020年12月	教务处
		制定“有效课堂认证”标准	2020年6月	教务处
	完善制度	完善课程设置、资源建设、教学管理、实习实训等方面制度	2020年12月	教务处
自主诊改	制定计划	制定年度计划，明确年度目标	2020年1月	教务处
		细化建设任务，设定质量监控点	2020年1月	教务处
		明确人员分工，落实责任主体	2020年9月	教务处
	实施考核	对照年度计划，开展课程建设	2020年10月	教务处
		依据建设标准，实施课程诊改	2020年10月	教务处
		依据校本平台，实时监测预警	2020年12月	教务处
		发现诊断问题，实现改进提升	2020年12月	教务处
	第一轮诊改总结	总结诊改成效，撰写课程建设诊改年度报告	2020年12月	教务处
		优化目标标准，设计建设任务，准备下轮诊改	2021年1月	教务处
	第二轮诊改	持续推进诊改	2021年1月至2022年1月	教务处
	诊改复核		按文件要求接受复核	2022年7月前
完善提升		总结经验，完善提升，进入下一循环诊改	2022年8月后	职教研究所

表4 教师层面诊改任务安排表

阶段	诊改项目	工作内容	完成时间	牵头部门
体系建设	建立目标体系	制定学院师资队伍建设规划	2020年6月	组织人事处
		制定各二级学院部师资队伍建设规划	2020年9月	各二级学院部

阶段	诊改项目	工作内容	完成时间	牵头部门
		制定教师个人发展规划	2020年9月	组织人事处
	建立标准体系	制定《教师工作和发展标准》	2020年12月	组织人事处 教务处
		制定“名师名团名室”标准	2020年12月	组织人事处 教务处
		制定教师“深海探珠”标准	2020年12月	组织人事处 教务处
		制定“工匠劳模教师”标准	2020年12月	组织人事处 教务处
		制定专业带头人和专业负责人标准	2020年12月	组织人事处 教务处
	完善制度	完善师资队伍、教师发展、职务职称晋升等各方面人事管理制度	2020年12月	组织人事处
自主诊改	制定计划	制定年度计划，明确年度目标	2020年1月	组织人事处
		细化建设任务，设定质量监控点	2020年1月	组织人事处
		明确人员分工，落实责任主体	2020年9月	组织人事处
	实施考核	对照年度计划，开展师资队伍建设	2020年10月	组织人事处
		依据建设标准，实施教师发展诊改	2020年10月	组织人事处
		依据校本平台，实时监测预警	2020年12月	组织人事处
		发现诊断问题，实现改进提升	2020年12月	组织人事处
	第一轮诊改总结	总结诊改成效，撰写师资队伍建设诊改年度报告	2020年12月	组织人事处
		总结诊改成效，撰写教师发展诊改年度报告	2020年12月	组织人事处
		优化目标标准，设计建设任务，准备下轮诊改	2021年1月	组织人事处
	第二轮诊改	持续推进诊改	2021年1月至	组织人事处

阶段	诊改项目	工作内容	完成时间	牵头部门
			2022年1月	
诊改 复核		按文件要求接受复核	2022年7月 前	职教研究 所
完善 提升		总结经验，完善提升，进入下一循环诊改	2022年8月 后	职教研究 所

表5 学生层面诊改任务安排表

阶段	诊改项目	工作内容	完成时间	牵头部门
体系 建设	建立目标 体系	制定学院学生工作规划	2020年6月	学生处
		制定学院学生培育规划	2020年6月	学生处 教务处
		制定各二级学院学生工作规划	2020年9月	各二级学 院
		制定各二级学院学生培育规划	2020年9月	各二级学 院
		制定学生个人发展规划	2020年9月	学生处 各二级学 院
	建立标准 体系	制定《学生培育标准》	2020年12月	学生处 教务处
		制定《辅导员工作标准》	2020年12月	学生处
		制定学生个人发展标准	2020年12月	学生处 各二级学 院
	完善制度	完善“三证书”、辅导员建设、学生发展等各方面学生管理制度	2020年12月	学生处
	自主 诊改	制定计划	制定年度计划，明确年度目标	2020年1月
细化建设任务，设定质量监控点			2020年1月	学生处
明确人员分工，落实责任主体			2020年9月	学生处
实施考核		对照年度计划，开展学生培育建设	2020年10月	学生处
		依据建设标准，实施学生发展诊改	2020年10月	学生处
		依据校本平台，实时监测预警	2020年12月	学生处
		发现诊断问题，实现改进提升	2020年12月	学生处

阶段	诊改项目	工作内容	完成时间	牵头部门
	第一轮诊改总结	总结诊改成效，撰写学生培育诊改年度报告	2020年12月	学生处
		总结诊改成效，撰写学生发展诊改年度报告	2020年12月	学生处
		优化目标标准，设计建设任务，准备下轮诊改	2021年1月	学生处
	第二轮诊改	持续推进诊改	2021年1月至 2022年1月	学生处
诊改复核		按文件要求接受复核	2021年7月前	职教研究所
完善提升		总结经验，完善提升，进入下一循环诊改	2022年8月后	职教研究所

六、工作要求

（一）全员参与，形成合力

各部门加强统筹，科学调度，使诊改工作和日常工作有机结合，做到诊改工作和日常工作两手抓、两手硬。

（二）规范管理，制度先行

制订《诊改工作实施办法》、《诊改项目实施细则》、《诊改项目绩效考核办法》等诊改实施管理制度。

（三）实行项目主管领导和项目负责人责任制

坚持“谁主管，谁负责”的原则，实行诊改工作和诊改项目层层目标责任制。按照学校领导的职责分工，主管校领导负责各自职责范围内诊改项目工作组的相关工作，并且是该诊改项目第一责任人，诊改项目所在二级单位的负责人是该项目的第二责任人。各诊改项目工作组要细化本项目建设任务，认真、科学地制定本项目诊改工作方案和时间表，使诊改工作措施可行、任务明确、落实到位、责任到人、奖惩分明，高质量完成各项目诊改任务。

（四）实行诊改项目绩效考核制

按照《诊改项目绩效考核办法》，根据诊改项目进展情况、项目质量等因素，对各诊改项目进行绩效考核。绩效考核的结

果运用，按照学院相关管理文件和制度执行。

2.2.4.3 中山火炬职业技术学院 2020 应届毕业生培养质量评价 报告

MYCOS 麦可思[®]

中山火炬职业技术学院

2020 届

应届毕业生培养质量评价报告

内部资料 禁止外传

麦可思数据有限公司

本报告撰写者：

麦可思团队

项目负责人 卢 笛 杨泽钧

分析与撰写 王梦萍 王 丽 梁 琴 王晓芳

特别说明

为了科学地监测和评估本校人才培养质量、持续构建教学基本状态数据库、完善质量监控与评估体系、加强教学培养改进、提升毕业生的就业竞争力和培养质量，学校委托第三方专业机构麦可思实施应届毕业生培养质量评价项目。由麦可思负责项目的问卷设计、数据清理、数据分析和报告撰写工作。

本项目特点在于：一是以覆盖各专业的数据为依据，具有实证科学性；二是以本校毕业生为主体、以满足社会需求为依据来评价高校人才培养质量并提出改进建议，即学生本位、成果导向的高校管理；三是评价方是高校系统外的专业机构，具有第三方公信力和客观性；四是采用成熟的研究方法以及先进的跟踪评价与数据分析方法。

学校可根据原始数据中答题者的答题信息，检验数据的真实性。

麦可思作为第三方独立完成了本报告数据的清理和各指标的计算和解读，并负责数据和指标的科学性、客观性以及本报告的持续改进。任何评价都存在一定程度的样本偏差，但本报告结果具有统计的代表性。若本报告个别指标与学校统计指标存在差别，可能产生于数据源与指标定义的差异。



版权声明

麦可思公司拥有本报告的研究方法及报告格式版权。没有麦可思公司预先的书面同意，本报告的研究方法及报告格式不得以任何形式和手段予以复制。

保密声明

本报告指标设计、分析方法载有麦可思公司的商业秘密，仅为指定主体按照与麦可思公司约定的方式使用。

如果您在项目咨询与服务过程中有任何意见，请联系建议与投诉热线：

电话：028-64631711-171

手机：18681259281

邮箱：ts@mycos.com.cn

目录

重要发现	1
一 持续性问题	1
二 新出现问题	1
三 已缓解问题	1
总述	2
一 培养结果	2
二 培养定位及毕业要求达成	5
三 培养反馈	7
四 校友评价	12
第一章 培养结果	14
一 就业落实	14
(一) 就业率	14
(二) 未就业分析	16
(三) 各学院及专业毕业生的就业率	17
二 就业质量	20
(一) 工作与专业相关度	20
(二) 月收入	25
(三) 就业满意度	31
(四) 就业岗位适应性	34
(五) 就业稳定性	37
第二章 服务贡献	39
一 区域贡献	39
二 行业特色	41
三 职业特色	42

四 雇主类型 43

第三章 能力素养达成 45

一 通用能力 45

二 专业能力 48

三 职业能力 52

四 德育成效 54

五 职业资格证书 59

第四章 培养过程反馈 60

一 培养目标了解度/毕业要求了解度 60

二 教学满意度 63

三 教师评价 66

四 专业核心课程评价 68

五 实践教学评价 71

六 双创教育评价 76

第五章 学生服务成效 77

一 母校满意度 77

二 就业指导 80

三 学生工作 83

四 校园环境满意度 86

一 项目背景介绍 88

(一) 背景介绍 88

(二) 样本代表性 88

二 研究概况 1

(一) 研究目的 1

(二) 基本研究框架和指标体系 1

图表目录

重要发现	1
总述	2
第一章 培养结果	14
1-1 就业率变化趋势	14
1-2 毕业去向分布	15
1-3 未就业人群分布	16
1-4 希望学校提供的求职帮助	16
1-5 各学院毕业生的就业率	17
1-6 各专业毕业生的就业率	17
1-7 工作与专业相关度变化趋势	20
1-8 毕业生选择专业无关工作的原因	21
1-9 各学院毕业生的工作与专业相关度	22
1-10 各专业毕业生的工作与专业相关度	23
1-11 月收入变化趋势	25
1-12 各学院毕业生的月收入	26
1-13 各专业毕业生的月收入	27
1-14 主要职业类月收入	29
1-15 主要行业类月收入	30

1-16	就业满意度变化趋势	31
1-17	毕业生对就业不满意的原因（多选）	32
1-18	各学院毕业生的就业满意度	32
1-19	各专业毕业生的就业满意度	33
1-20	就业岗位适应性	34
1-21	毕业生不适应就业岗位的原因	35
1-22	各学院毕业生就业岗位适应性	35
1-23	各专业毕业生就业岗位适应性	36
1-24	毕业半年内的离职率变化趋势	37
1-25	毕业生主动离职的原因（多选）	38
第二章 服务贡献 39		
2-1	毕业生在广东就业比例变化趋势	39
2-2	本市就业的主要行业类	39
2-3	本市就业的主要职业类	40
2-4	生源地与就业地流动分析	40
2-5	主要行业类需求变化趋势	41
2-6	主要职业类需求变化趋势	42
2-7	不同类型用人单位需求变化趋势	43

2-8不同规模用人单位需求变化趋势 43

2-9毕业生在行业一流企业就业的比例 44

第三章 能力素养达成 45

3-1通用能力达成度变化趋势 45

3-2各项通用能力的重要度及达成度 47

3-3各学院通用能力达成度 48

3-4工程类专业 12 项毕业要求达成度 48

3-5工程类专业 12 项毕业要求达成度（各学院） 50

3-6商科核心能力达成度 51

3-7职业能力达成度 52

3-8各学院职业能力达成度 53

3-9德育总体提升情况 54

3-10 工程类专业毕业生大学期间的素养培养效果（多选）
55

3-11 商科类专业毕业生大学期间的素养培养效果（多选）
56

3-12 其他类专业毕业生大学期间的素养培养效果（多选）
57

3-13 对德育提升影响较大的在校活动 58

3-14 毕业生获得职业资格证书的比例 59

3-15 各学院毕业生获得职业资格证书的比例 59

第四章 培养过程反馈 60

4-1 培养目标总体了解度 60

4-2 毕业生对培养目标各方面的了解程度 61

4-3 各学院毕业生的培养目标总体了解度 61

4-4 毕业要求总体了解度 62

4-5 各学院毕业生的毕业要求了解度 62

4-6 教学满意度变化趋势 63

4-7 教学各方面改进需求（多选） 64

4-8 各学院毕业生对教学的满意度 64

4-9 各学院教学满意度及教学改进需求 65

4-10 教师指导满足度 66

4-11 与任课教师课下交流频度 67

4-12 各学院教师评价综合分析 67

4-13 核心课程重要度变化趋势 68

4-14 核心课程培养效果变化趋势 69

4-15 各学院的专业核心课程评价 69

4-16 各学院的专业核心课程有效性综合评价 70

- 4-17 实践教学对能力提升的帮助度 71
- 4-18 工程类专业各项实习实践活动满意度 72
- 4-19 商科类专业各项实习实践活动满意度 72
- 4-20 艺术类专业各项实习实践活动满意度 73
- 4-21 其他类专业各项实习实践活动满意度 73
- 4-22 校内实习实践评价 74
- 4-23 校外实习实践评价 74
- 4-24 校外实习实践来源 75
- 4-25 各学院实习实践综合分析 75
- 4-26 毕业生接受母校提供的创新创业教育及认为其有效的比例（多选） 76

第五章 学生服务成效 77

- 5-1 应届毕业生对母校满意度变化趋势 77
- 5-2 各学院毕业生对母校的满意度 78
- 5-3 应届毕业生对母校推荐度变化趋势 78
- 5-4 各学院毕业生对母校的推荐度 79
- 5-5 毕业生获得第一份工作的渠道 80
- 5-6 就业服务工作满意度 81
- 5-7 各学院就业服务工作满意度 81

5-8	毕业生接受母校提供求职服务的比例（多选）	82
5-9	毕业生对母校求职服务的有效性评价	82
5-10	学生工作满意度变化趋势	83
5-11	各学院学生工作满意度	84
5-12	学生工作改进需求（多选）	84
5-13	参加社团活动的比例（多选）	85
5-14	社团活动满意度	85
5-15	各项设施满足度	86
5-16	生活服务满意度变化趋势	87
5-17	生活服务改进需求（多选）	87
技术报告	88	
i.	各学院实际毕业生人数及样本构成情况	88
ii.	各专业实际毕业生人数及样本构成情况	89
iii.	各专业主要指标的样本表	90

重要发现

一 持续性问题

1. 毕业生对“实习和实践环节不足”、“无法调动学生学习兴趣”的教学改进需求持续较高。

根据毕业生对教学改进需求的反馈，“实习和实践环节不足”的改进需求（61%）相比去年（55%）有所升高，“无法调动学生学习兴趣”的改进需求（52%）仍然较高，建议学校可根据不同专业毕业生的具体情况加以帮助。一方面，可在日常教学中进一步加强实习实践环节的培养，不断强化学生的实践操作能力，指导学生将所学知识更好地运用于实际领域。另一方面，利用直观教学、形象化教学，发挥形象思维的艺术感染作用，激发学生的好奇心、探索事物的求知欲和浓厚的学习兴趣。

二 新出现问题

1. 就业率出现下降，毕业生的就业落实情况及升学意愿需给予关注。

在当前就业形势较为严峻的大环境下，本校 2020 届就业率（91.1%）与上届（93.9%）相比有所下降。正在继续找工作和准备升学人群的扩大，是就业率下降的主因。毕业生的就业落实情况需给予重点关注。同时，在整体就业压力较大的情况下，本届“毕业后读本科”的比例（14.3%）较上届（6.2%）上升了 8.1 个百分点，毕业生升学意愿显著增强。建议在后续工作开展中可通过向毕业生开放学校的求职信息及招聘会、精准推荐工作机会等方式，进一步帮助离校未就业人群落实去向；同时，在未来的培养过程中对于有升学需求的学生切实了解其实际需求，并给予相关支持，帮助其升学目标的顺利达成。

三 已缓解问题

1. 就业满意度下降后回升明显，毕业生就业感受较好。

本校 2019 届毕业生的就业满意度（62%）相较于 2018 届（65%）和 2017 届（65%）有所下降，而在 2020 届时回升到了 73%，明显高于全国示范校 2019 届（68%），且各院系毕业生的就业满意度均在 70% 以上，体现了本校毕业生就业感受较好。

2. 就业稳定性情况整体有所改善。

本校近四届毕业生的离职率分别为 45%、45%、52%、44%，本届毕业生较 2019 届大幅下降，且低于 2017 届、2018 届，表明毕业生的就业稳定性有所提高，有利于用人单位对学校的声誉建设及提升未来合作意愿。

总述

一 培养结果

（一）就业落实：近九成毕业生落实就业去向，毕业生升学意愿需给予关注

就业率反映了高校毕业生供给、市场需求、毕业生个人选择三者之间的匹配程度，是培养目标的达成情况在供求数量上的反映。本校 2017 届~2020 届毕业生的就业率（分别为 94.6%、93.6%、93.9%、91.1%）均保持在九成以上，大部分毕业生均已顺利落实就业去向。另外，需适当关注的是，在当前就业形势较为严峻的大环境下，2020 届就业率（91.1%）与上届（93.9%）相比有所下降。

从毕业的具体去向来看，近四届毕业生中“毕业后读本科”的比例（2.9%、5.4%、6.2%、14.3%）持续提升，学生的升学意愿较往届提升较多。

从学院来看，财经商贸学院毕业生就业率（88%）较上届（93%）下降明显。从毕业去向来看，升学和准备升学的毕业生比例更高（分别为 19.7%、3.5%），升学意愿在本学院尤其明显，另外继续找工作的比例也较高（6.1%）。从专业来看，就业率相对较低的专业是市场营销、国际经济与贸易、投资与理财（均为 84%），其中投资与理财专业是准备升学比例高，市场营销是继续找工作多，国际经济与贸易是两个群体均较多。建议就业率相对较低的专业可以根据自己的特点开展定向的帮扶工作，帮助学生顺利落实就业或升学。

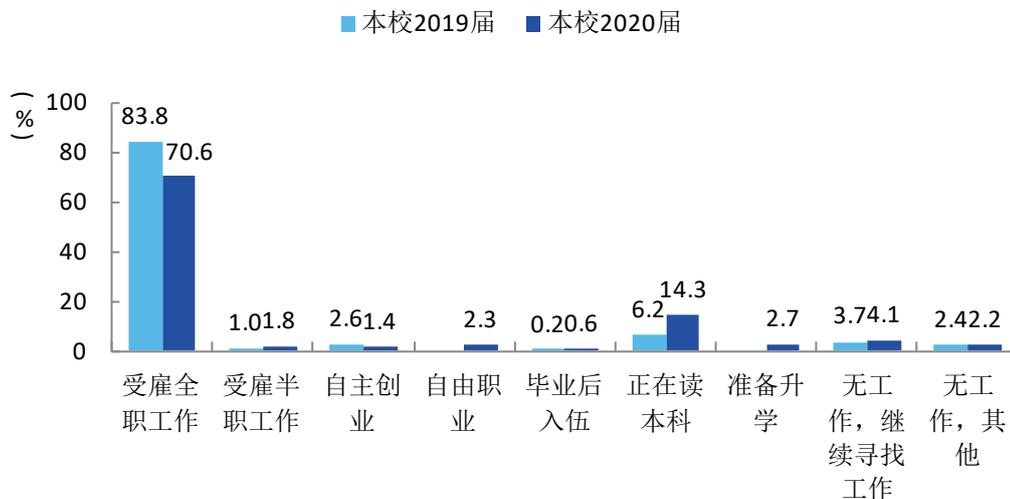


图 1 毕业去向分布

注 1：图中数据均保留一位小数，由于四舍五入，相加可能不等于 100%。

注 2：自由职业、准备升学为 2020 届新增选项，因此没有 2019 届数据。

（二）就业质量：就业质量持续提升，就业感受和稳定性有所提高

1. 本校毕业生从事专业相关工作的比例持续提升。

工作与专业相关度是体现毕业生是否能学以致用重要指标。本校近四届毕业生的工作与专业相关度（分别为 53%、56%、58%、65%）持续上升，越来越多的毕业生能够学以致用，一定程度上反映了培养目标的达成度有所提升，学校的教育资源配置也得到了更有效的发挥。

从学院来看，光电信息学院毕业生的工作与专业相关度较低（53%）。进一步来看，在专业

层面，移动互联网应用技术、光电技术应用专业毕业生的工作与专业相关度为学院最低（均为39%）。其中，“达不到专业相关工作的要求”是移动互联网应用技术毕业生选择无关工作的主因，而“专业工作不符合自己的职业期待”是光电技术应用专业毕业生选择无关工作的主因。因此，建议两个专业分别从能力培养和职场教育进行重点改进。

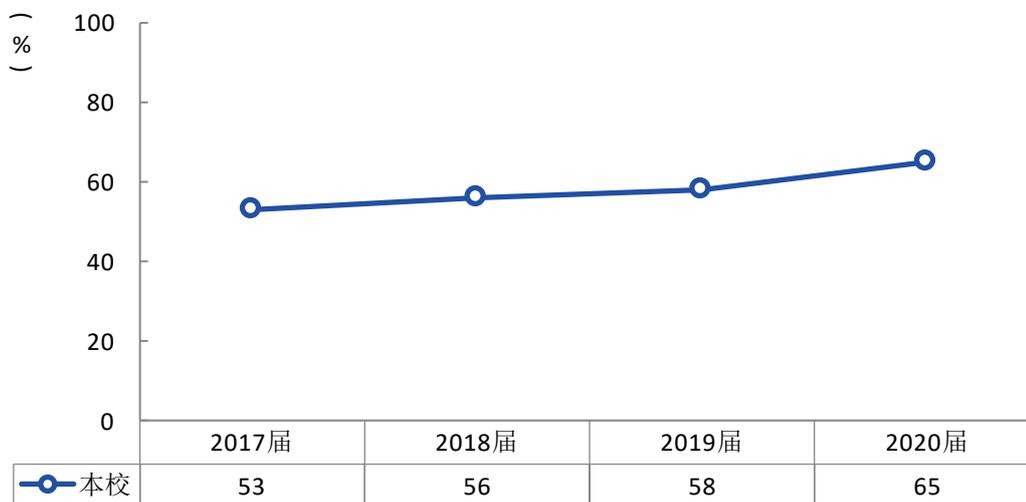


图2 工作与专业相关度变化趋势

2. 毕业生就业岗位适应性强，就业感受和就业稳定性情况整体有所提升。

就业岗位适应性、就业满意度均是毕业生从自身感受出发对目前工作情况做出评价。本校2020届就业的毕业生中有将近九成（89%）适应目前的工作岗位。同时毕业生对就业的满意度显著提升（73%），且各学院毕业生的就业满意度均在70%以上，体现了本校毕业生就业感受较好。就业稳定性以离职率为衡量，反映毕业生踏入职场初期的稳定程度，是衡量就业质量的重要指标之一。本届毕业生离职率较2019届大幅下降，表明毕业生的就业稳定性有所提高。

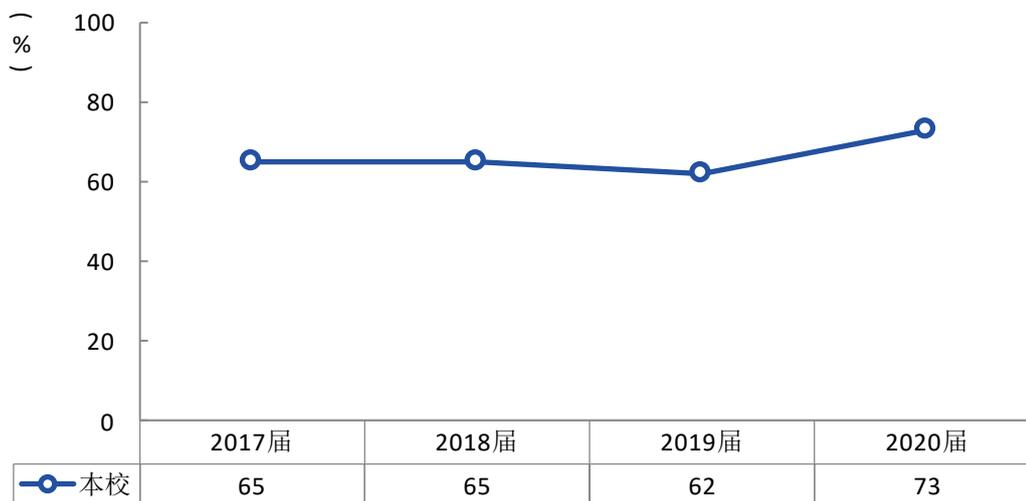


图3 就业满意度变化趋势

3. 受疫情影响，毕业生月收入水平有所下降。

月收入既反映了劳动力市场的给薪水平、产业的收入空间，也是高校品牌、专业价值、毕业生能力的综合体现。具体来看：2020届本校毕业生月收入（3972元）有所下降，从学院层面来看，除健康产业学院毕业生月收入有所增长外，其他学院均有所下降。

本校月收入的变化主要受到外部环境变化影响。疫情的扩散使目前严峻的经济形势再受重

创，多家企业开源节流，尽量减少企业损失。且从受雇用人单位特征来看，本校毕业生主要就业的用人单位类型为民营企业/个体（82%），用人单位规模主要是 300 人及以下规模的中小型企业（68%），面对疫情抵御风险能力较弱，特别是 50 人及以下规模企业薪资水平下降明显（2020 届为 3790 元、2019 届为 4442 元）。

表 1 不同规模用人单位毕业生月收入情况

用人单位规模	2020 届毕业生月收入（元）	2019 届毕业生月收入(元)
50 人及以下	3790	4442
51-300 人	3565	3867
301-1000 人	5167	4250
1000 人以上	4850	5333

（三）就业指导：就业指导服务开展效果逐届提升，还可继续关注招聘会、职业发展规划服务效果

本校毕业生对就业指导服务的满意度从 2017 届的 81% 上升至 2020 届的 88%，学校就业指导服务工作开展效果逐届提升，学校就业指导服务开展情况较好。

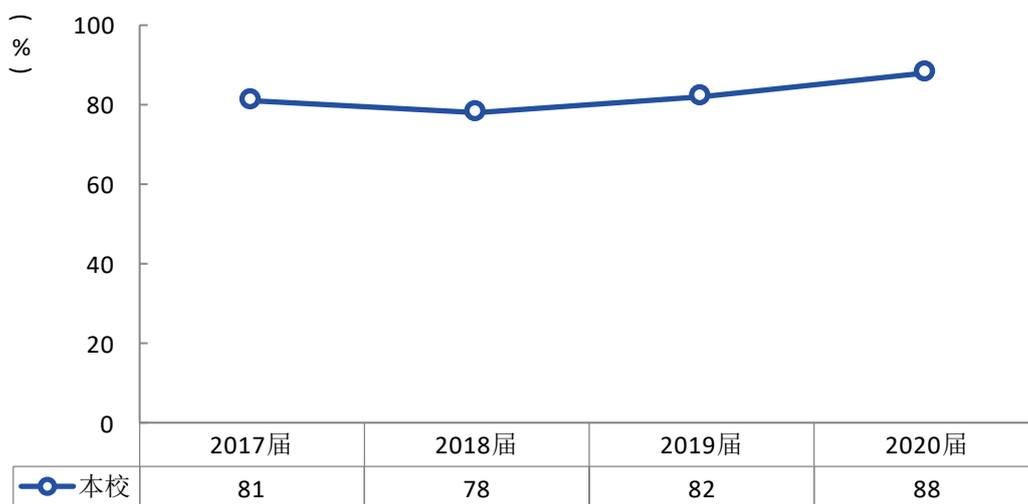


图 4 毕业生对就业指导服务的总体满意度变化趋势

从具体求职服务开展情况来看，学校招聘会及职业发展规划服务仍需关注。

1) 大学组织的招聘会是学生求职的最直接渠道，质量较高的招聘会有助于减少学生的求职成本，提高其求职效率。本校 2020 届毕业生接受“大学组织的线下招聘会”求职服务的比例（63%）最高，而认为其有效的比例为 75%，在各项就业指导服务中排名最低。

2) 接受了有效职业发展规划服务的毕业生，在校期间能更合理地调整自身对未来职业的憧憬与预期，从而在择业就业过程中更为成熟和谨慎。本校毕业生接受过职业发展规划服务的比例较 2018 届（47%）持续下降，而毕业生反馈其有效性较高，建议关注该项服务的覆盖面。

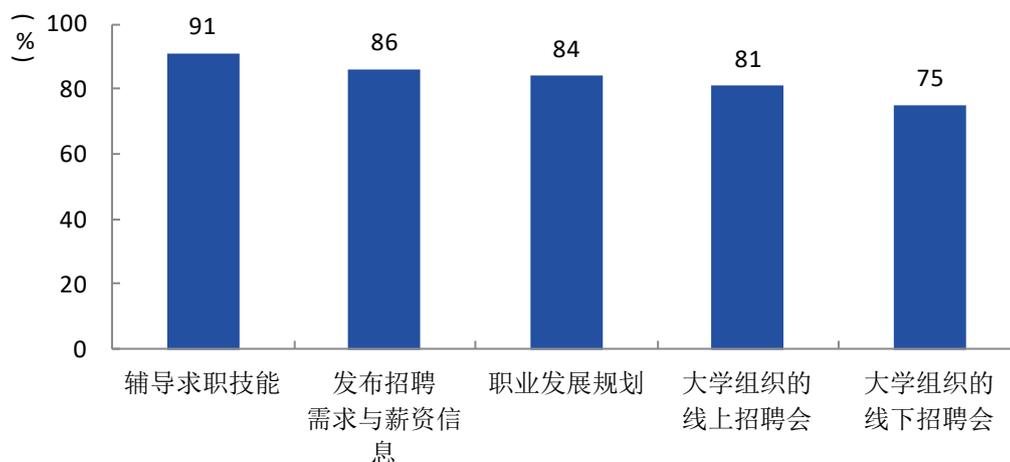


图5 毕业生对母校求职服务的有效性评价

二 培养定位及毕业要求达成

(一) 地区贡献：绝大多数毕业生在广东就业，为本地区经济发展贡献技术技能型人才

毕业生实际就业地区分布反映学校对各地区的人才贡献。数据显示：本校2017届~2020届毕业生在本省就业的比例（分别为99.2%、97.6%、98.1%、98.5%）基本稳定在98%左右，持续较高，为本区域经济社会发展注入活力。在就业城市方面，本校毕业生在中山就业的比例（近三届分别为56.2%、58.0%、54.8%）相对其他城市较高。具体来看，在本市就业的毕业生主要服务于电子电气设备制造业（含计算机、通信、家电等）、机械设备制造业（均为12.3%）、其他制造业（9.4%），本校毕业生为中山市的设备制造重点产业提供了人才支撑。

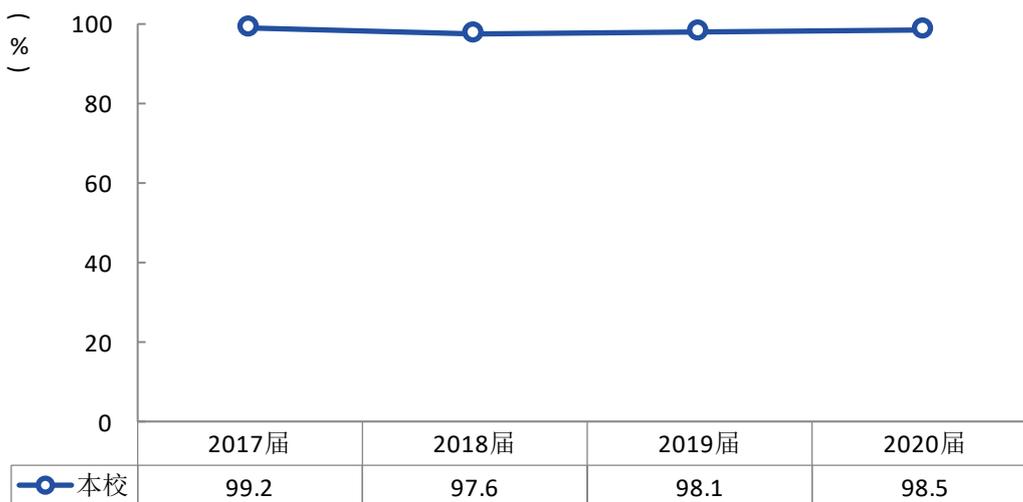


图6 本校毕业生在广东省就业的比例变化趋势

(二) 产业贡献：毕业生的就业领域印证了学校培养高素质技术技能人才的办学特点

行业需求是吸纳毕业生流动的动力之一。具体来看，机械设备制造业、其他制造业、医药及设备制造业的行业需求度持续上升。职业反映了毕业生从事的工作岗位特点。具体来看，近三届毕业生从事于销售、生物/化工等岗位的比例持续上升。学校可通过关注行业趋势，岗位需求的变化，及时动态调整专业，特别是在目前疫情背景下有上涨势头的行业，如医药行业的需求，积极开展企业的走访和行企专家调研，了解行业发展变化需求，及时调整人才培养。

表 2 本校主要职业类/行业类需求变化趋势

职业类/ 行业类	行业/职业名称	2018 届 (%)	2019 届 (%)	2020 届 (%)
行业类	电子电气设备制造业（含计算机、通信、家电等）	13.9	14.1	11.3
	机械设备制造业	7.6	6.5	9.5
	其他制造业	1.8	5.9	9.3
	信息传输、软件和信息技术服务业	11.3	5.9	8.0
	医药及设备制造业	4.8	5.6	6.8
职业类	销售	10.0	12.3	12.8
	机械/仪器仪表	8.6	6.5	9.5
	电气/电子（不包括计算机）	9.1	7.8	9.4
	行政/后勤	10.5	8.7	8.5
	生物/化工	5.1	5.2	7.5
	互联网开发及应用	7.8	6.7	5.7

（三）用人单位特色：中小型、民营企业是吸纳本校毕业生就业的主体

本校 2019 届、2020 届毕业生就业的用人单位类型均主要是民营企业/个体（分别为 80%、82%），且本届较上届有所上升；从用人单位规模来看，均有超过六成（分别为 61%、68%）毕业生就业于 300 人及以下规模的中小型用人单位，符合本校“助力中小企业发展”的办学定位。在当前国家扶持中小企业发展的良好背景下，本校多数毕业生到中小型、民企就业，中小型、民企成为吸纳本校毕业生就业的主体。学校在培养中应考虑不同类型用人单位（尤其是中小型、民企）的文化和能力需求特点，以帮助毕业生毕业后更快更好地适应职场发展。

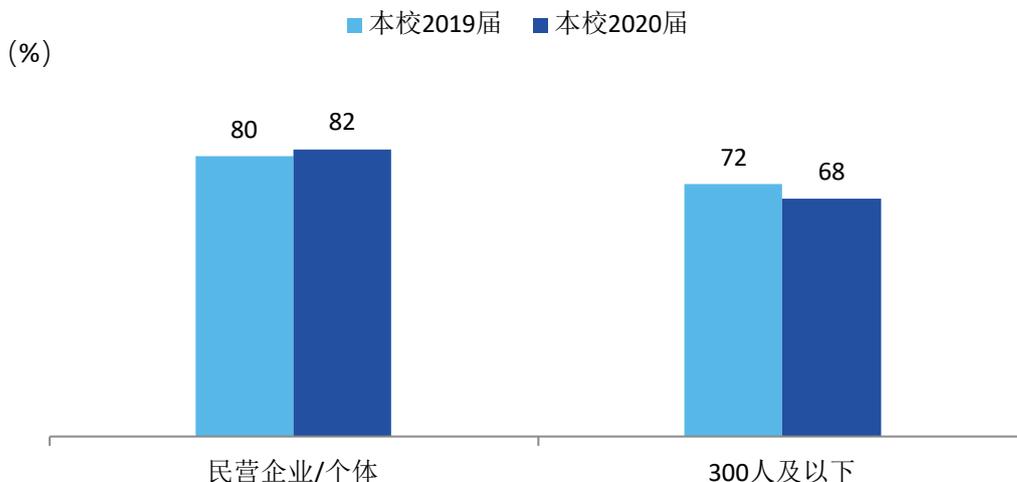


图 7 不同类型用人单位需求变化趋势

三 培养反馈

（一）教学反馈：教学满意度较高，实践教学环节实施优化

教学满意度是对在校期间教师的教学内容、教学效果、教学方法、教师能力素质水平等方面的综合评价，是衡量教学培养的重要指标。本校2020届毕业生对母校的教学满意度稳中有升，达到了90%，本校毕业生对教学质量的认可度高。需要注意的是，根据毕业生对教学改进需求的反馈，“实习和实践环节不足”的改进需求（61%）相比去年（55%）有所升高，“无法调动学生学习兴趣”的改进需求（52%）仍然较高，建议学校可根据不同专业毕业生的具体情况加以帮助。一方面，可在日常教学中进一步加强实习实践环节的培养，不断强化学生的实践操作能力，指导学生将所学知识更好地运用于实际领域。另一方面，利用直观教学、形象化教学，发挥形象思维的艺术感染作用，激发学生的好奇心、探索事物的求知欲和浓厚的学习兴趣。

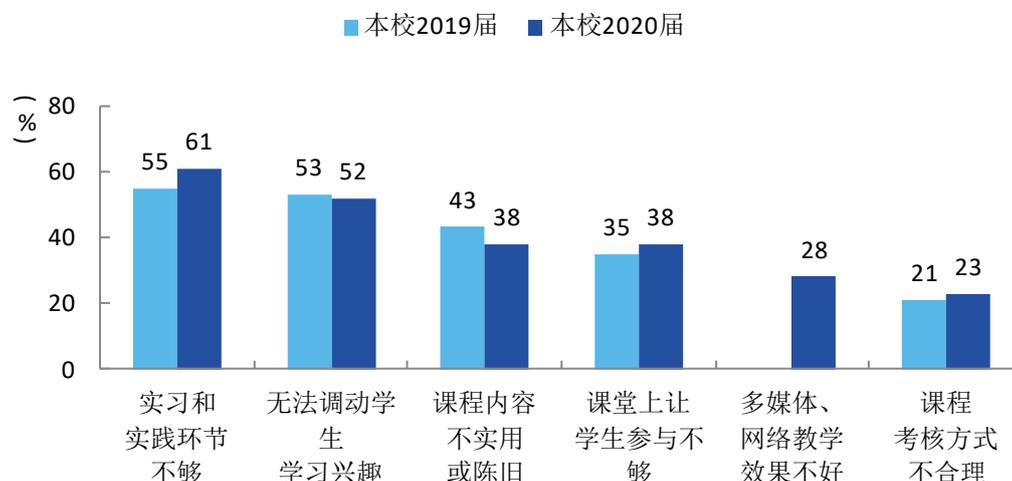


图8 教学改进需求（多选）

教学满意度有待提升的学院为包装学院（82%），该学院2020届毕业生反馈教学需要改进的前两个方面分别是实习实践环节不够（56%）和课程内容不适用或陈旧（52%），该学院核心课程的满足度（62%）也低于本校平均水平（72%）较多。建议该学院加强实习实践环节，同时，及时将产业行业的新技术新工艺新规范引入到课程教学内容当中，提升课程内容的先进性和应用性。

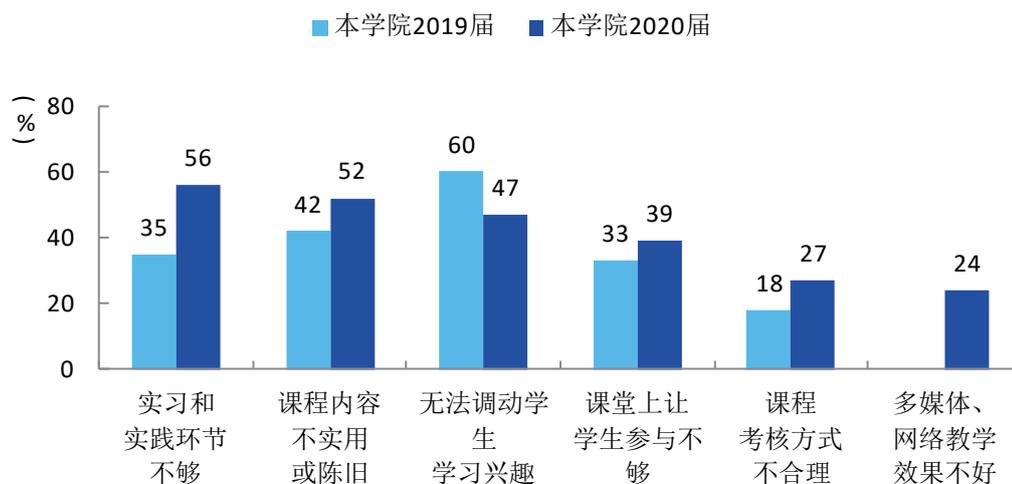


图9 包装学院教学改进需求

(二) 课程反馈：核心课程培养效果整体提升，第二课堂覆盖面得到扩大

1. 核心课程培养效果整体提升。

课程重要度反映了课程内容的设置是否与实际工作需求相匹配，课程满足度反映了课程教学效果是否满足实际工作的需求。数据显示，本校 2017 届~2020 届从事相关专业相关工作的毕业生对核心课程的重要度评价（分别为 85%、83%、84%、86%）整体稳定，满足度评价（分别为 66%、62%、68%、72%）整体呈上升趋势，说明课程内容设置与实际工作需求的匹配程度较高，且核心课程培养效果整体较好。

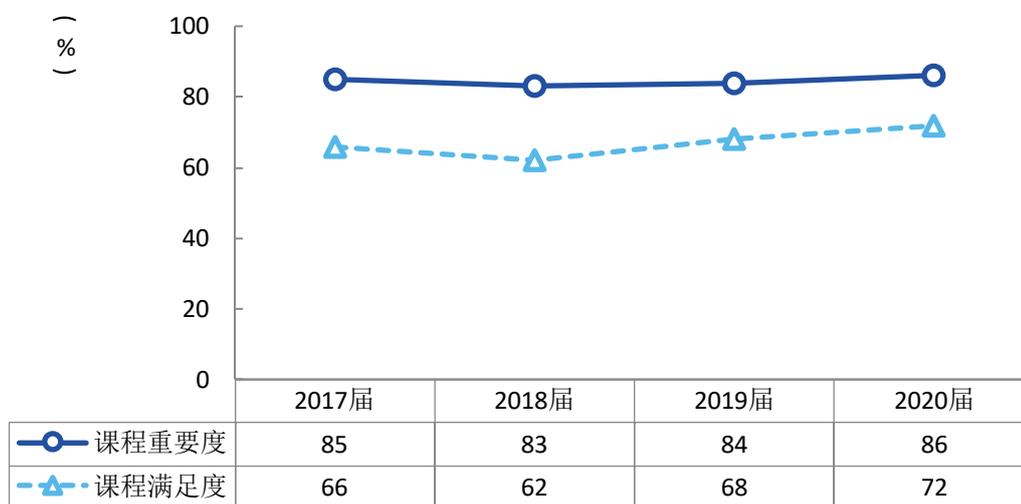


图10 核心课程重要程度及满足度变化趋势

2. 社团活动开展成效较好，覆盖面较上届有所扩大。

社团活动作为学校的第二课堂，其有效开展不仅有利于学生增强自身社交能力，发挥特长，展现自我，同时也有助于学生拓宽朋友圈，发展人脉资源。从社团活动参与度来看，本校 2020 届毕业生参加社团活动的比例（82%）较上届（80%）有所增加，社团活动覆盖

面有所扩大。从社团活动开展的满意度来看，本校社团活动的满意度较上届整体有所上升。值得注意的是，其中，社会实践类、文化艺术类满意度（分别为 80%、81%）下降较为明显，建议学校关注各类社团活动的开展效果，提升学生的参与感。

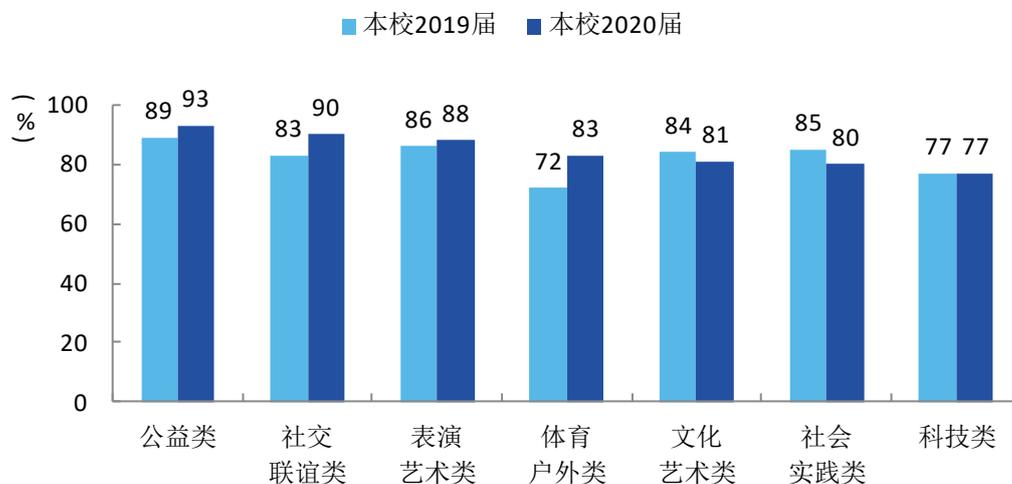


图 11 社团活动的满意度

（三）教师评价：师生高频交流增多，学习指导到位，需重点关注光电信息学院

师生之间的有效交流一方面可以帮助学生理解所学内容，另一方面可以让老师了解学生的掌握进度，更好地开展教学，对提升教学培养效果有着积极影响。具体来看，2020 届毕业生与任课教师课下保持高频交流（“每周至少一次”或“每月至少一次”课下交流）的比例有所上升（58%）。

教师指导方面，教师在学习方面的指导得到了多数（89%）毕业生的认可。需重点关注光电信息学院，该学院对教师指导的整体满足度低（79%），该学院师生交流频率较低，同时教师学习指导、就业指导以及职业规划指导对学生需求的满足度均低于本校平均水平。学校可进一步评估不同特点专业对于师生交流的需求，采取一定措施对教师明确相关工作要求，提升师生互动交流频率，特别关注师生高频交流比例较低的学院，进而增强教学培养效果，建立良好的师生关系。

表 3 各学院教师评价综合分析

单位：%

学院名称	教师指导总体满足度	师生高频交流的比例	学习指导满足度	就业指导满足度	职业规划满足度
健康产业学院	92	53	94	91	92
财经商贸学院	88	54	91	86	85
装备智造学院	85	65	91	83	81
本校平均	85	58	89	84	82
包装学院	84	68	90	82	81
光电信息学院	79	53	81	80	75

（四）实习实践：实践教学工作开展效果好，实习的设施完备性上可适当关注

实习实践教学是学生了解社会、接触生产实际，获取、掌握生产现场相关知识的重要途径，在培养学生实践能力、创新精神，树立事业心、责任感等方面有着重要作用。在对校外实习的评价中，本校 2020 届毕业生对校内实习实践教师实践经验丰富且指导效果好、自己有充分的动手操作机会方面评价较高。在对校外实习的评价中，本校 2020 届毕业生对制度的规范性、指导老师经验丰富、专业对口方面的评价较高。而对校内外实习的设施完备性上评价相对偏低，该方面还可适当关注，进一步保障实践教学环节的有效达成。

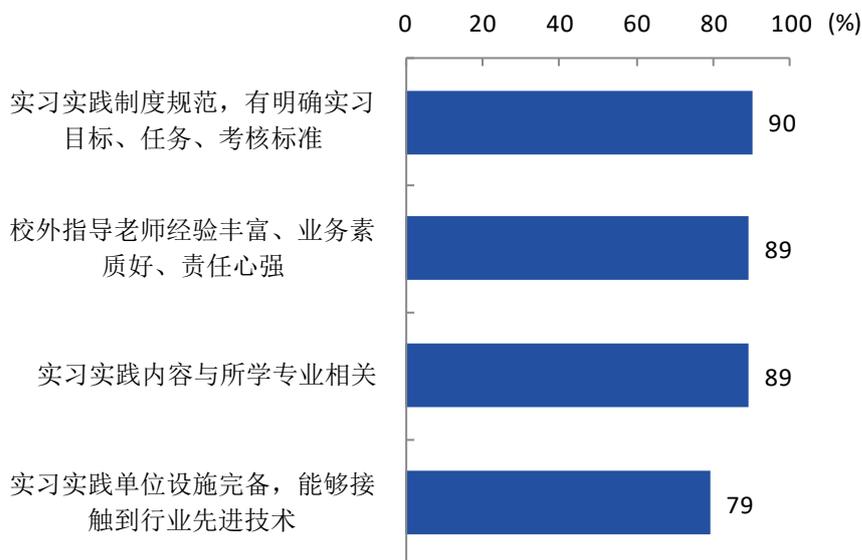


图 12 校外实习实践评价

（五）能力素养达成反馈：毕业生对本专业的毕业要求及培养目标的了解程度均较高，德育培养取得成效

1. 毕业生对本专业的毕业要求及培养目标的了解程度均较高。

培养目标的有效传达是培养达成的重要基础，能力知识满足度是毕业生掌握的能力知识在工作中的满足情况，也是专业培养达成效果的体现之一。本校 2020 届毕业生的培养目标总体了解度为 83%，其中 88% 的毕业生了解毕业时应具备的能力，86% 的毕业生了解、未来就业的行业和职业。从学院层面来看，培养目标了解度较低的学院是光电信息学院（77%），其主要原因是该学院毕业生对“毕业 3-5 年后的职业成就和定位”的了解程度较低，建议学院加强学生的中期职业定位解读。

毕业生对毕业要求的明确认识对于毕业生专业知识、能力及素养的培养达成具有重要意义。本校 2020 届绝大多数（93%）毕业生了解本专业在知识、能力、素养方面的培养要求，在校期间学校对于毕业要求的解读较为到位。

2. 德育培养取得成效。

德育工作是学校教育的关键，是全面发展的组成部分。本校近两届德育提升效果明显，分别有 96%、97% 的人表示自己在德育方面得到了提升，且各项德育素养培养效果均有所提升。与此同时，毕业生反馈教师的言传身教、专业课程等在校活动对自己德育提升的影响较大，而通识课程（非思政类）对德育提升的帮助相对较小，相关课程的培养还需进一步优化。

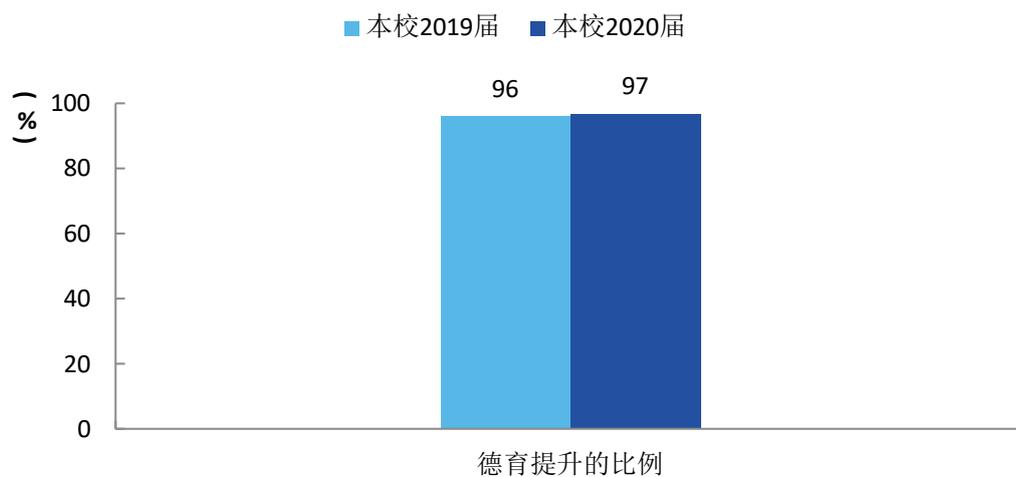


图 13 德育总体提升情况

四 校友评价

（一）毕业生对学校的认可程度有待提高，关注个别学院学生在校体验

校友满意度反映毕业生对母校总体评价情况，校友推荐度是指学生是否愿意推荐母校给亲朋好友就读，更加直观地反映出学生对学校的认可程度。本校毕业生对母校的整体评价较高。具体来看，本校近四届毕业生的满意度（分别为 94%、92%、92%、92%）均保持在较高水平。

近四届毕业生表示愿意推荐母校的比例基本维持稳定，均在五成及以上，近两届有所回升。从学院层面来看，包装学院毕业生对母校的满意度（2019 届、2020 届分别为 87%、86%）和推荐度（2019 届、2020 届分别为 51%、43%）均有所下降。建议学院积极调研，了解其背后的原因，并积极改进，进而提升毕业生对母校的认可程度。

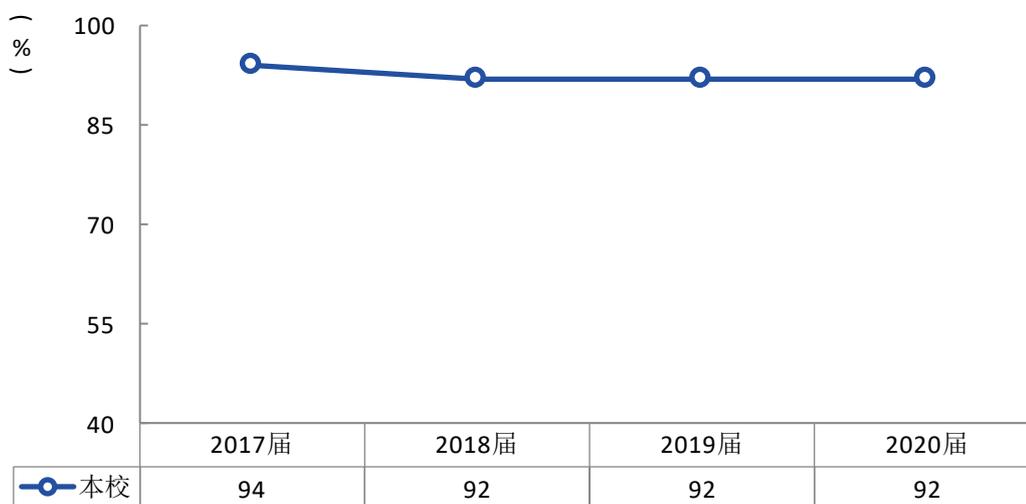


图 14 毕业生对母校满意度变化趋势

毕业生是否愿意推荐学校给亲戚朋友去就读，是其对学校各方面认同程度的综合评价，一定程度上受到在校体验影响。具体来看，本校 2017 届~2020 届毕业生对母校的学生工作满意度分别为 90%、88%、88%、90%）基本稳定，保持在较高水平。具体来看，毕业生反馈与辅导员或班主任接触时间太少（54%）仍然相对较高。另一方面，本校 2017 届~2020 届毕业生对在校期间生活服务的总体满意度（分别为 90%、91%、90%、89%）基本稳定。食堂饭菜、宿舍服务及洗浴服务的改进需求较上届明显提升，建议学校对学生反馈需求较大的几方面做出相应改进，做好后勤保障工作。

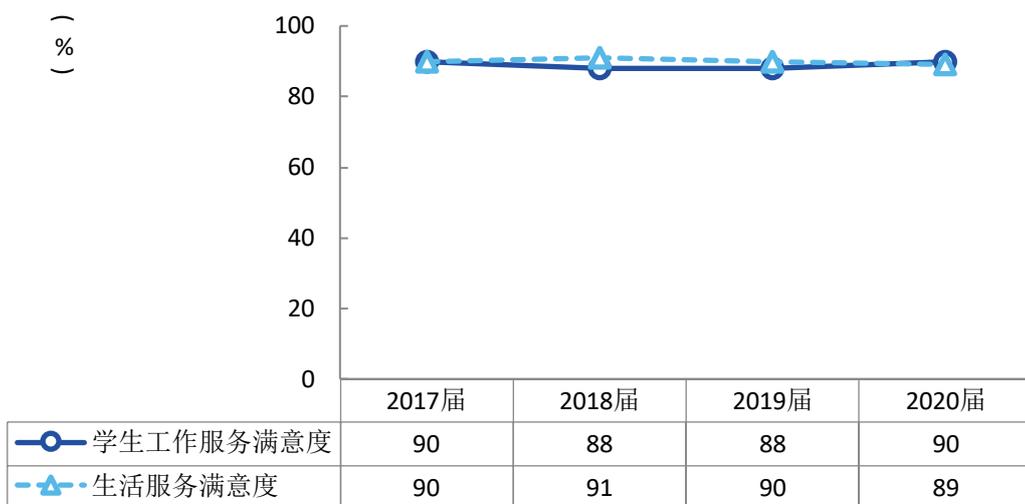


图 15 学生工作满意度及生活服务满意度变化趋势

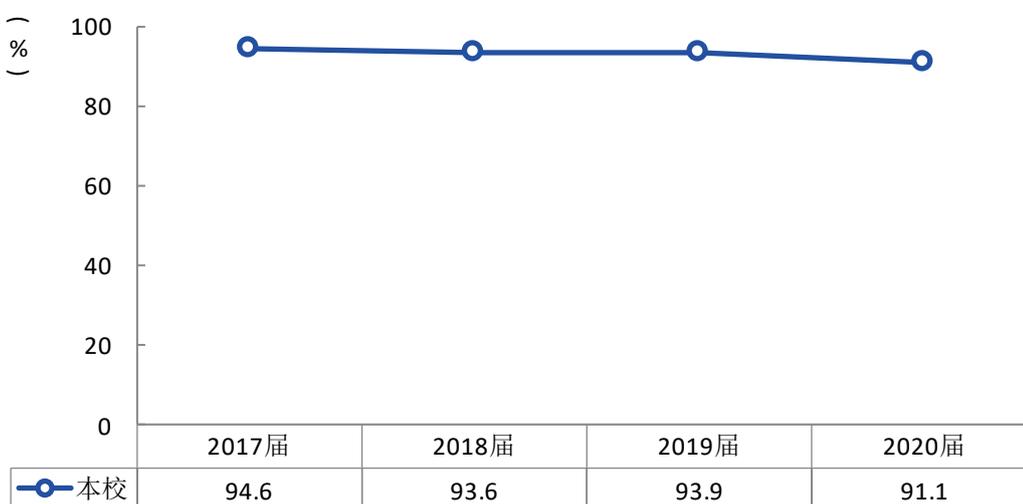
第一章 培养结果

一 就业落实

(一) 就业率¹

1-1 就业率变化趋势

就业率是反映毕业生就业落实情况的指标，是培养目标达成度在供求数量上的反映。本校近四届毕业生的就业率均在九成以上，本届有所下降，从2019届的93.9%下降到2020届的91.1%，毕业生的就业落实情况需给予进一步关注。



¹ 就业率反映了毕业生毕业的落实情况，按照教育部公布的高校毕业生就业率的计算公式为：

毕业生就业率=(已就业毕业生人数÷毕业生总人数)×100%

毕业生总人数=已就业毕业生人数+待就业毕业生人数+暂时不就业毕业生人数

已就业毕业生包括：受雇全职工作人员、受雇半职工作人员、自主创业就业人员、自由职业人员、毕业后入伍人员、毕业后读本科的人员。

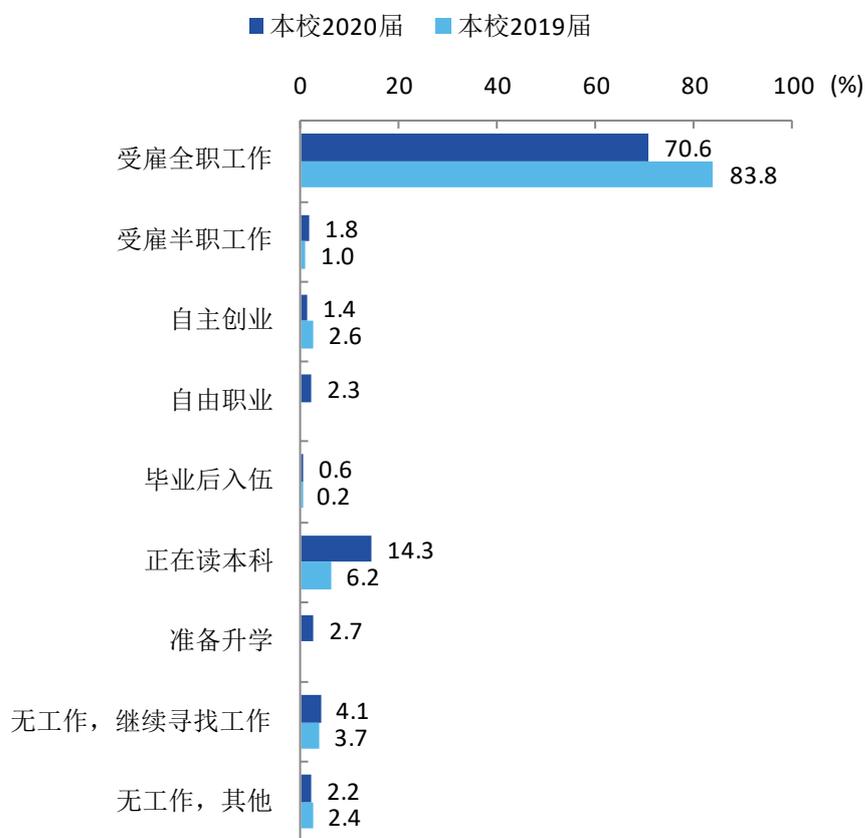
受雇全职工作：平均每周工作 32 小时或更多。

受雇半职工作：平均每周工作 20 小时到 31 小时。

1-2 毕业去向分布

毕业生毕业后的去向可以反映高校的人才培养定位达成情况，本届毕业生毕业后依然以受雇工作为主（70.6%），充分体现了本校培养高素质培养技术技能型人才的办学特点。同时，本届“毕业后读本科”的比例（14.3%）较上届（6.2%）上升了 8.1 个百分点，毕业生升学意愿显著增强。

值得注意的是，本届未落实毕业去向的毕业生比例（9.0%）较上届（6.1%）有所上升，这部分毕业生中部分仍在积极求职，个别在准备创业、拟升学、准备职业资格考试或公招等。因此，在人才培养方案修订过程中，需要考虑学校的区域特点和办学特色，在学生的创业、升学、公务员考试等多样的需求上给予一定程度的支撑。

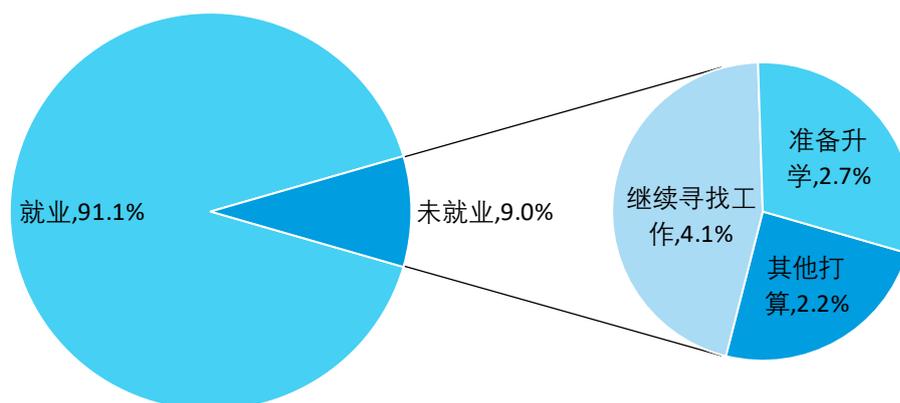


注：图中数据均保留一位小数，由于四舍五入，相加可能不等于 100%。

（二） 未就业分析

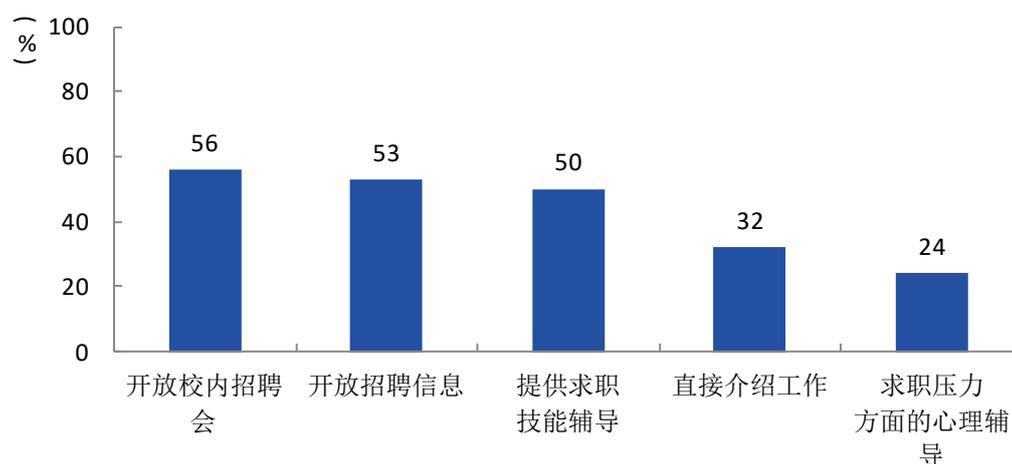
1-3 未就业人群分布

了解未就业人群状态，可以为提升就业落实效果提供就业工作的强化方向。本校有 9.0% 的人处于失业状态，其中 4.1% 正在继续寻找工作，有 2.7% 准备升学，还有 2.2% 有其他打算。



1-4 希望学校提供的求职帮助

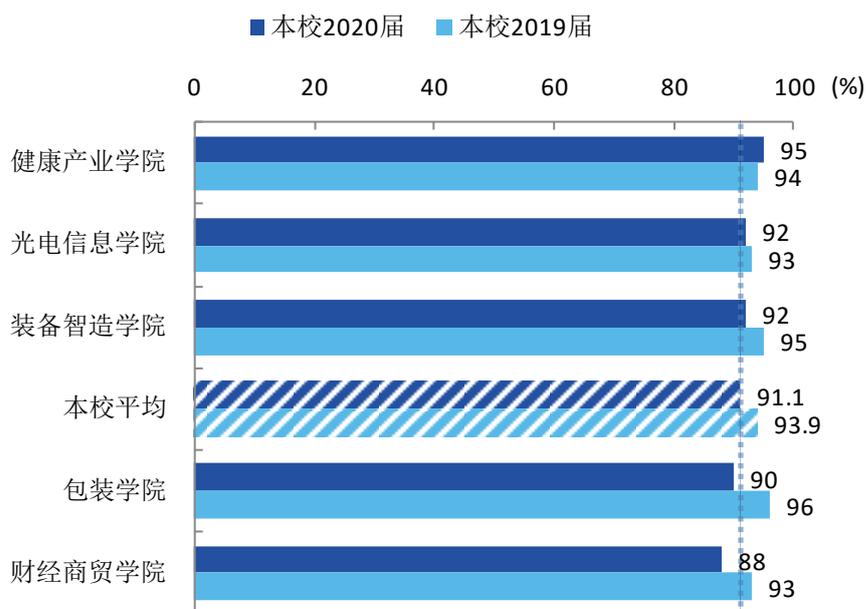
本校 2020 届毕业生希望学校提供的求职帮助有开放校内招聘会(56%)、开放招聘信息(53%)、提供求职技能辅导(50%)、直接介绍工作(32%)、求职压力方面的心理辅导(24%)等。



（三） 各学院及专业毕业生的就业率

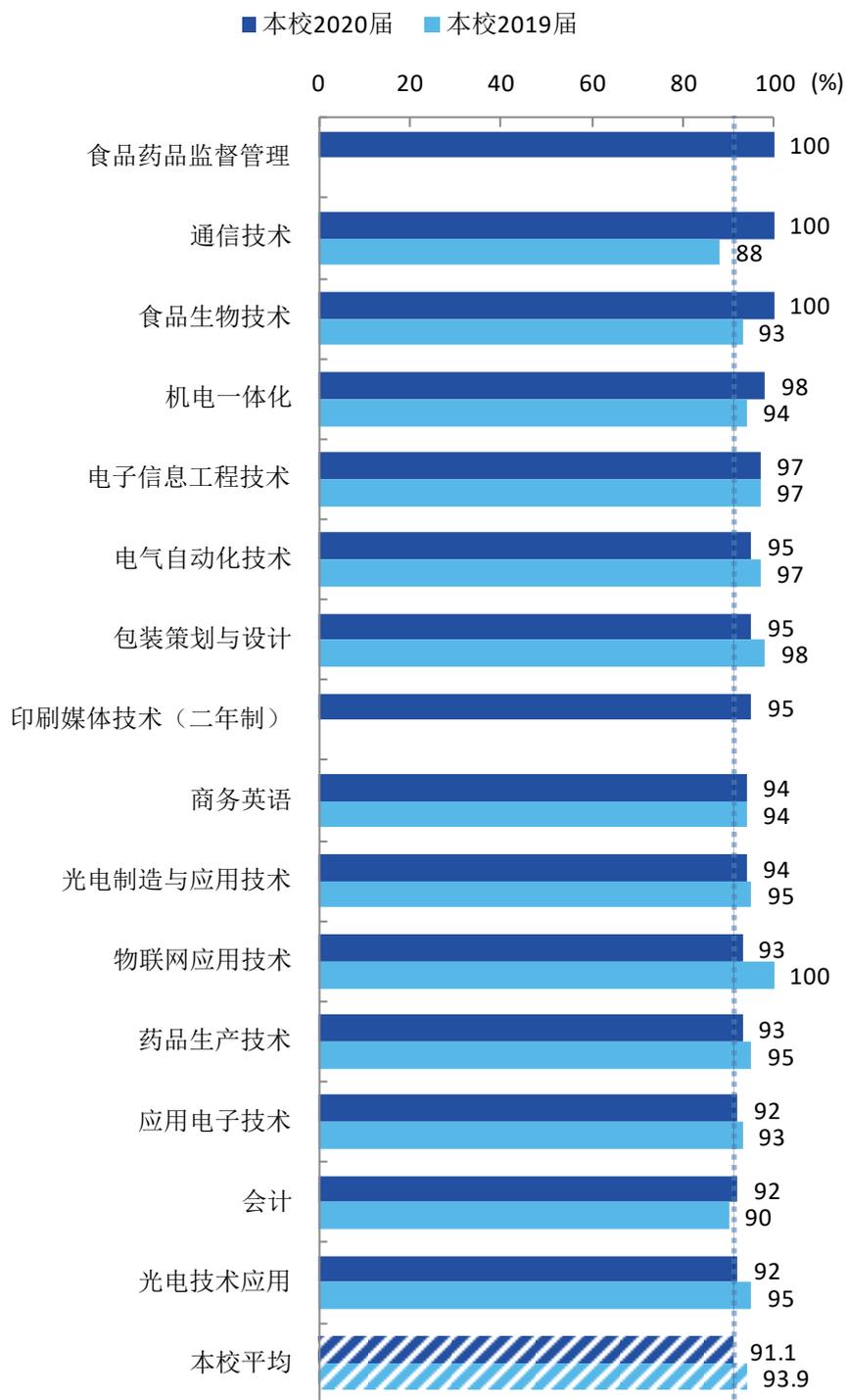
1-5 各学院毕业生的就业率

学院层面，大部分学院的就业率较 2019 届有不同程度的下降。就业率相对较高的学院有健康产业学院（95%），就业率相对较低的学院有财经商贸学院（88%）。其中，财经商贸学院就业率近两届持续较低，未就业的毕业生中 6.1%是在继续寻找工作。

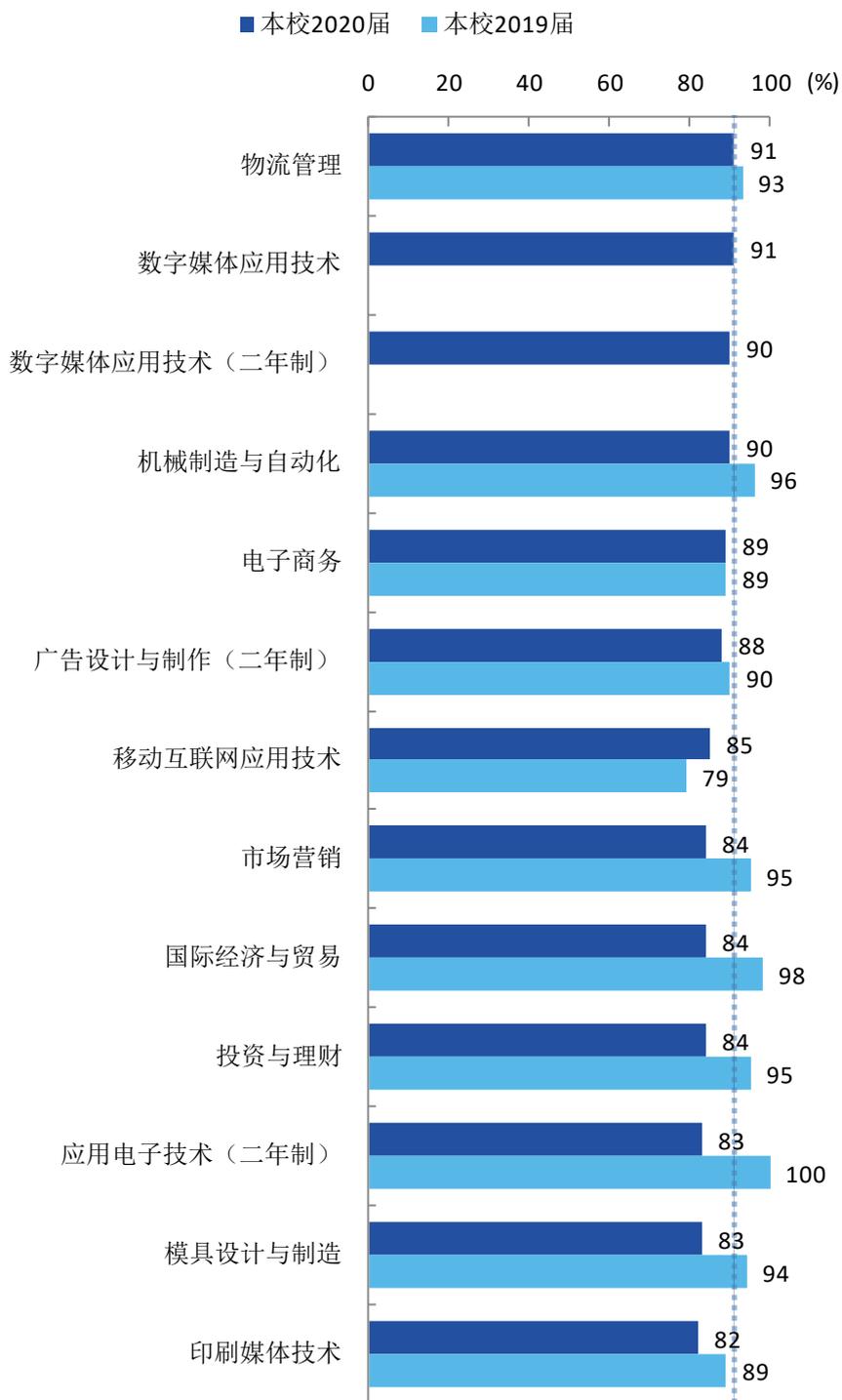


1-6 各专业毕业生的就业率

整体来看，本校多数专业的就业率较上届有所下降。2020 届就业率较 2019 届上升较多的专业是通信技术（增长 12 个百分点），就业率下降较多的专业是应用电子技术（二年制）（下降 17 个百分点）。从不同专业来看，就业率较高的专业是食品药品监督管理、通信技术、食品生物技术（均为 100%）；就业率较低的专业是印刷媒体技术（82%）、模具设计与制造（83%）、应用电子技术（二年制）（83%）。



注：个别专业因样本较少没有包括在内。



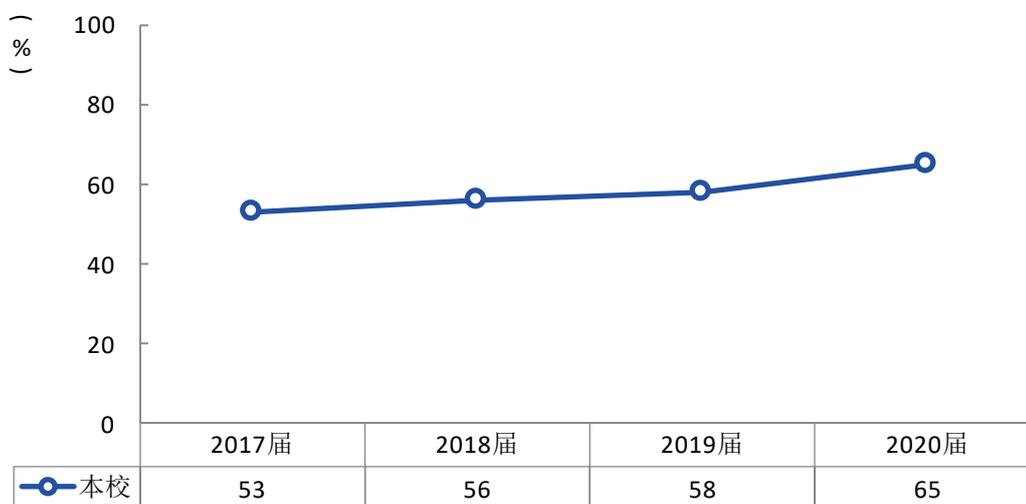
注：个别专业因样本较少没有包括在内。

二 就业质量

（一） 工作与专业相关度¹

1-7 工作与专业相关度变化趋势

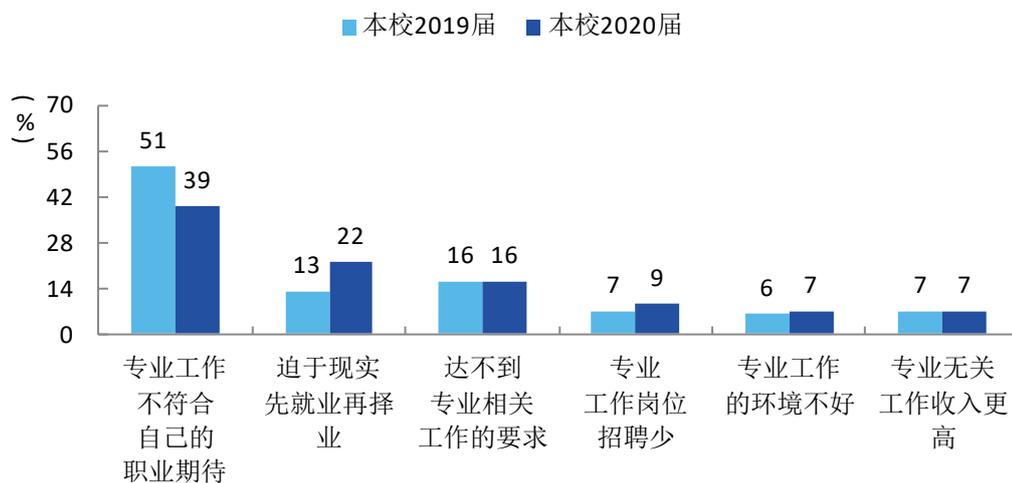
从事工作与所学专业相关的比例，是分析本校培养的毕业生“学有所用”的情况，反映了就业质量与专业培养目标达成效果的重要指标。本校近四届毕业生的工作与专业相关度呈上升趋势，从2017届的53%上升到2020届的65%，上升了12个百分点，越来越多的毕业生能够学以致用，有利于学生的中长期职业发展，也说明学校教育资源配置的合理性不断提升。



¹ **工作与专业相关度：**毕业生是知识的使用者，他们能够判断自己的工作是否用到了所学的专业知识。因此问卷中是由毕业生回答自己的受雇全职工作是否与所学专业相关。工作与专业相关度计算公式的分子是受雇全职工作并且与专业相关的毕业生人数，分母是受雇全职工作（包括与专业相关及无关）的毕业生人数。

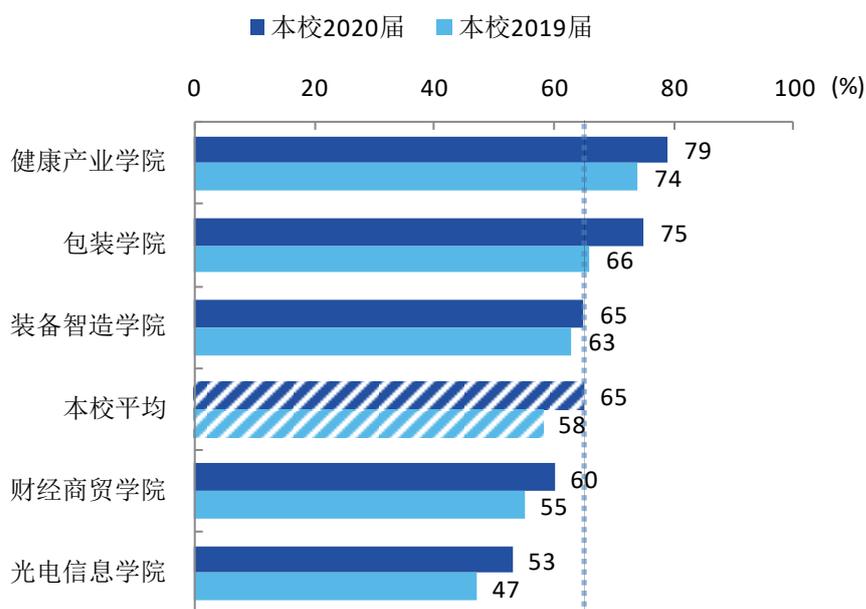
1-8 毕业生选择专业无关工作的原因

本校 2020 届有 35% 的毕业生选择与专业无关的工作，其中主动选择无关工作（因个人期待、薪资、工作环境方面的考虑而选择）的比例超过五成（53%），被迫选择（因迫于现实、能力不足、岗位少而选择）的比例不足五成（47%）。



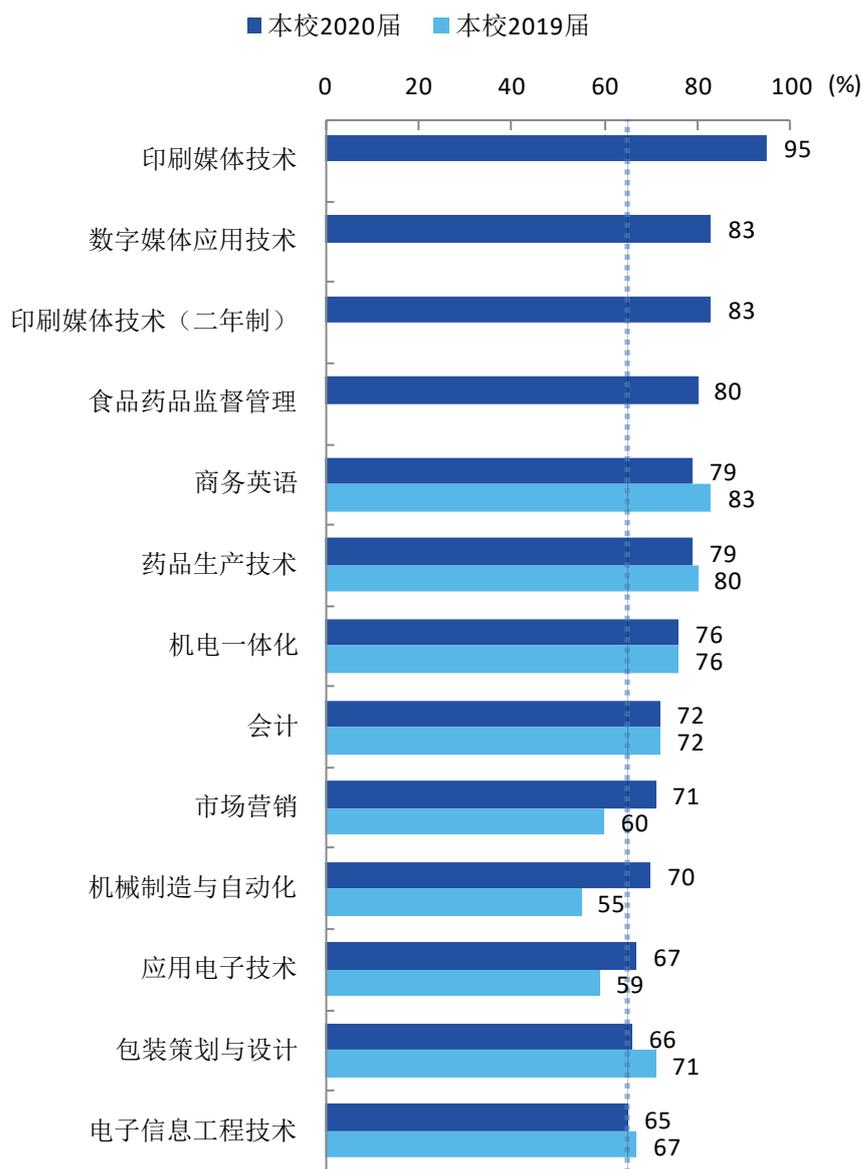
1-9 各学院毕业生的工作与专业相关度

本校 2020 届各学院的工作与专业相关度有所提高。毕业生工作与专业相关度较高的学院是健康产业学院(79%)、包装学院(75%)；工作与专业相关度较低的学院是光电信息学院(53%)，经分析光电信息学院选择专业无关工作的毕业生，半数以上(53%)属于被迫选择(因迫于现实、能力不足、岗位少而选择)，毕业生从事与专业不相关的职业主要是销售。建议学院加强职业规划教育，介绍学生培养的岗位方向、市场用人状况和以往学生就业情况，了解学生对所学专业的初步认知情况。

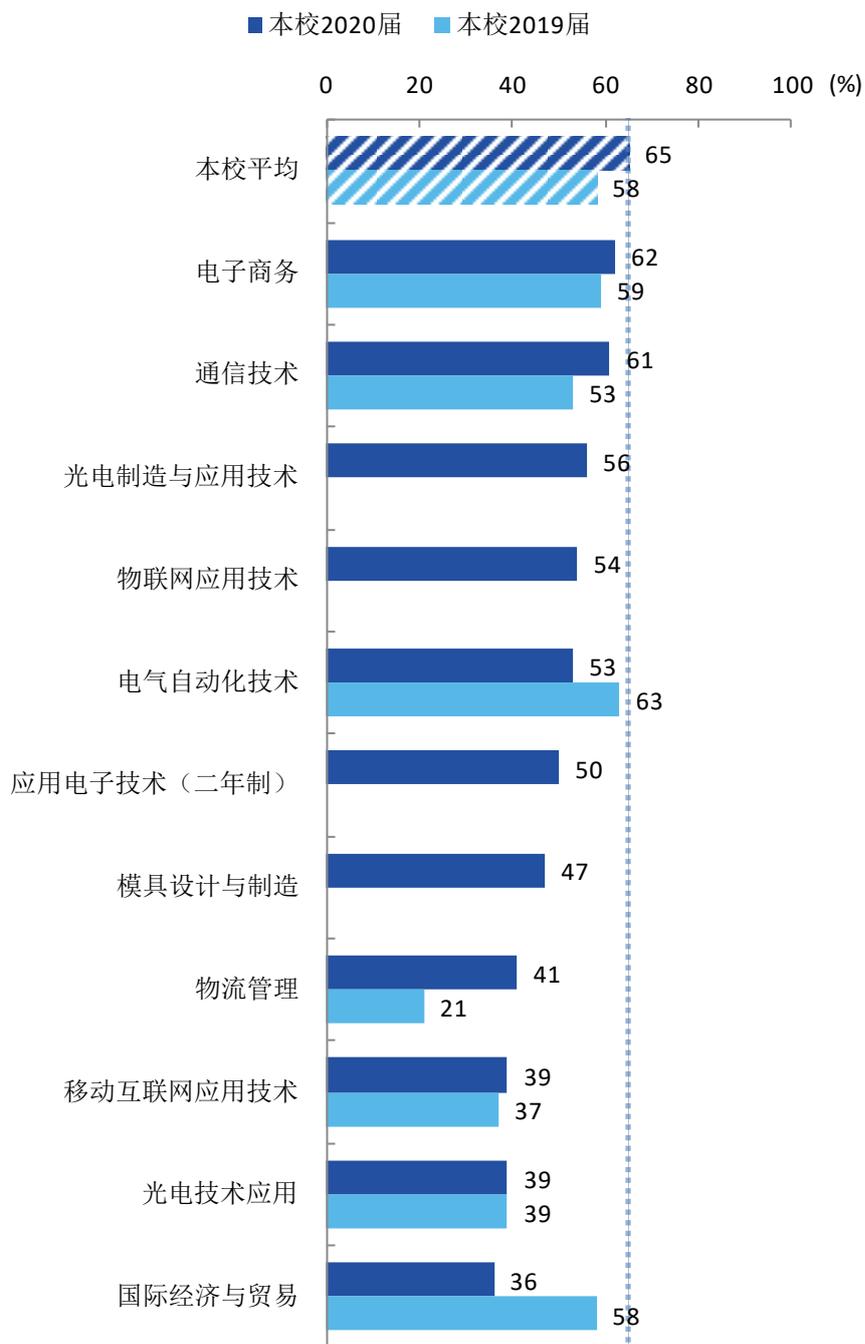


1-10 各专业毕业生的工作与专业相关度

本校 2020 届多数专业的工作与专业相关度有所提高，其中工作与业相关度较高的专业是印刷与媒体技术（95%），数字媒体应用技术（83%）、印刷媒体技术（二年制）（83%）；工作与专业相关度较低的专业是国际经济与贸易（36%）、光电技术与应用（39%）、移动互联网应用技术（39%）。



注：个别专业因样本较少没有包括在内。

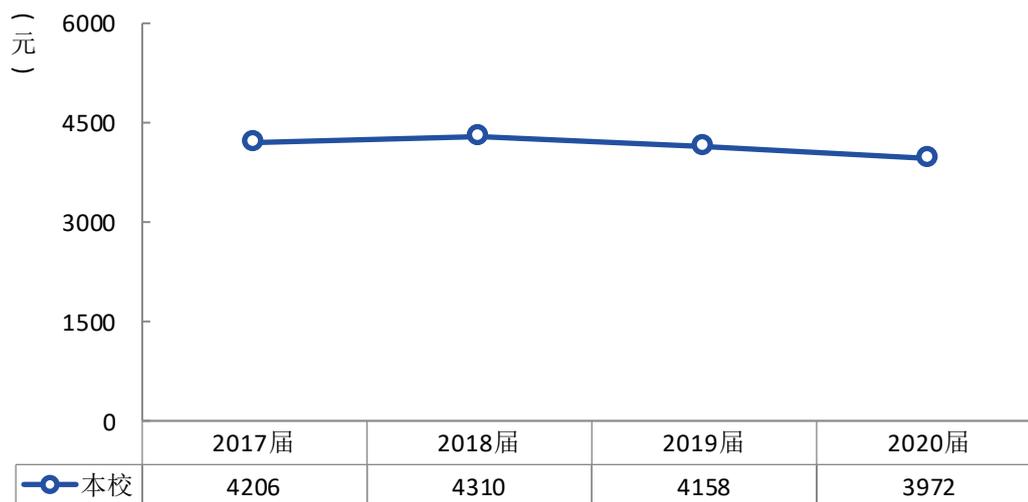


注：个别专业因样本较少没有包括在内。

（二） 月收入¹

1-11 月收入变化趋势

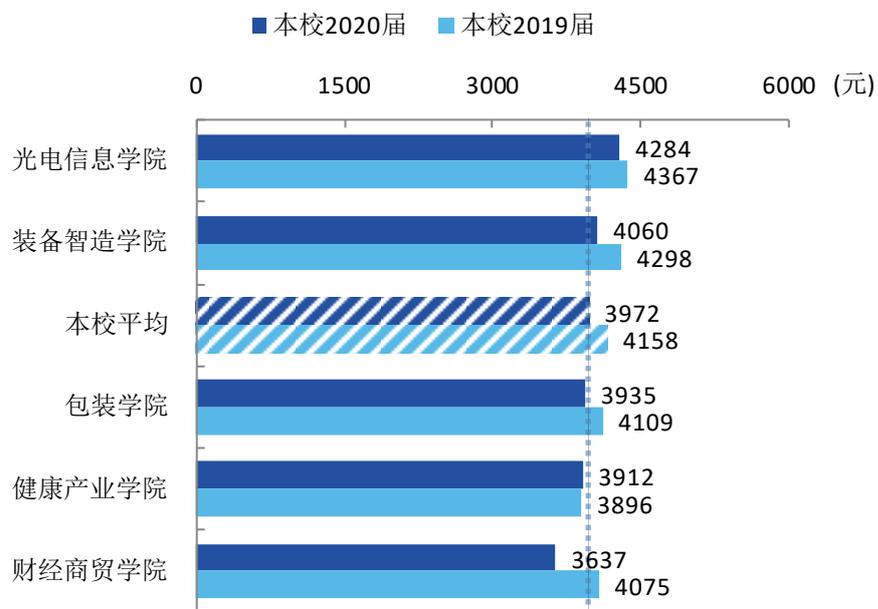
薪资水平是毕业生就业质量的直观体现，可以反映出本校毕业生在就业市场上的竞争力水平。本校 2017 届~2019 届毕业生的月收入保持在 4000 元以上，但本届有所下降。具体来看，2020 届毕业生月收入（3972 元）较 2017 届（4206 元）下降了 234 元。



¹ 月收入：是指毕业生实际每月工作收入的平均值。月收入包括工资、奖金、业绩提成、现金福利补贴等所有的月度现金收入。

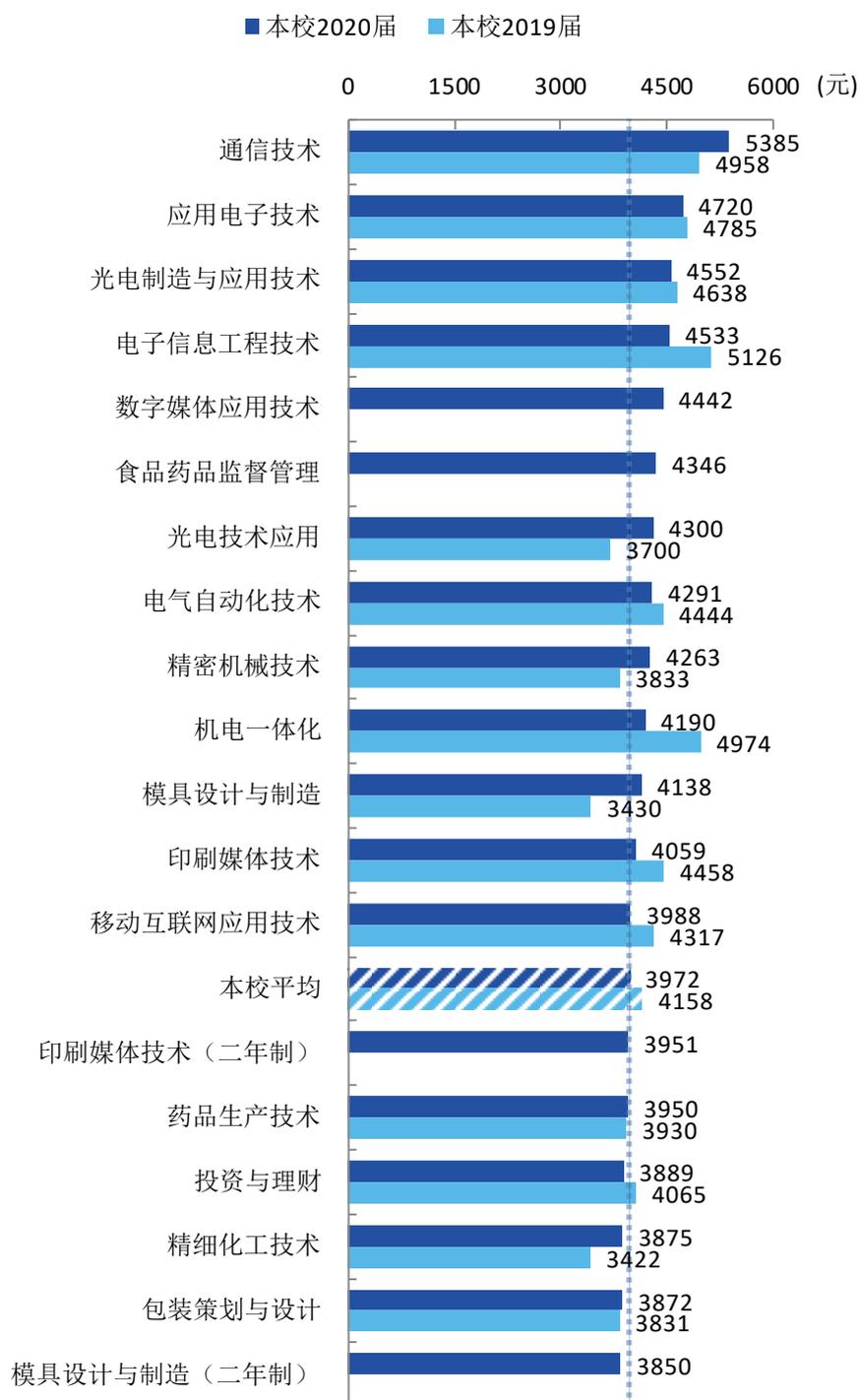
1-12 各学院毕业生的月收入

学院层面，多数学院的月收入均较 2019 届有不同程度下降。其中，月收入较高的学院为光电信息学院（4284 元）；月收入较低的学院为财经商贸学院（3637 元，该学院的月收入偏低主要与毕业生就业的行职业特点有关，财经商贸学院毕业生主要从事零售业岗位，收入起薪偏低。

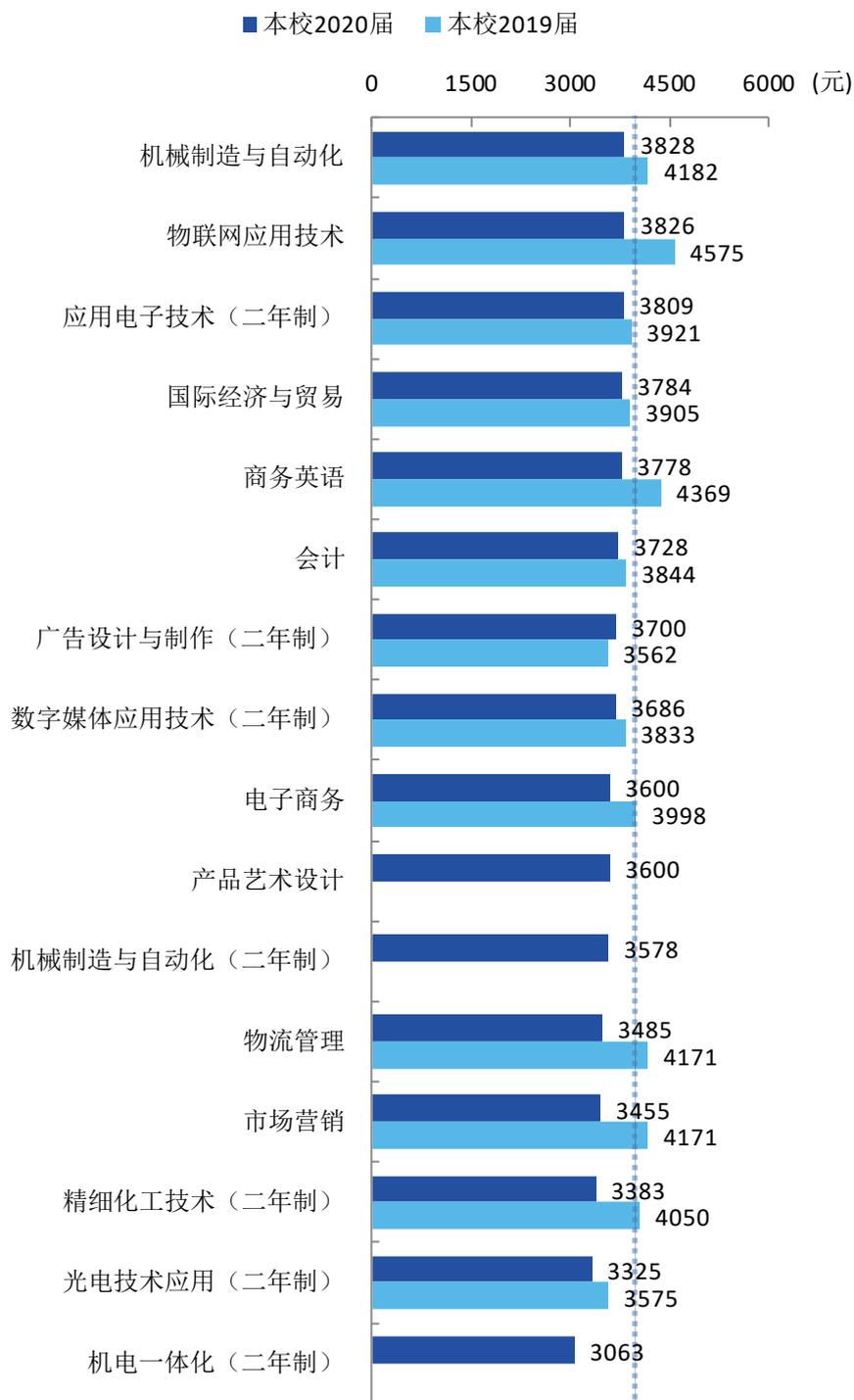


1-13 各专业毕业生的月收入

本校 2020 届毕业生月收入较高的专业是通信技术（5385 元），月收入较低的专业是机电一体化（二年制）（3063 元）。



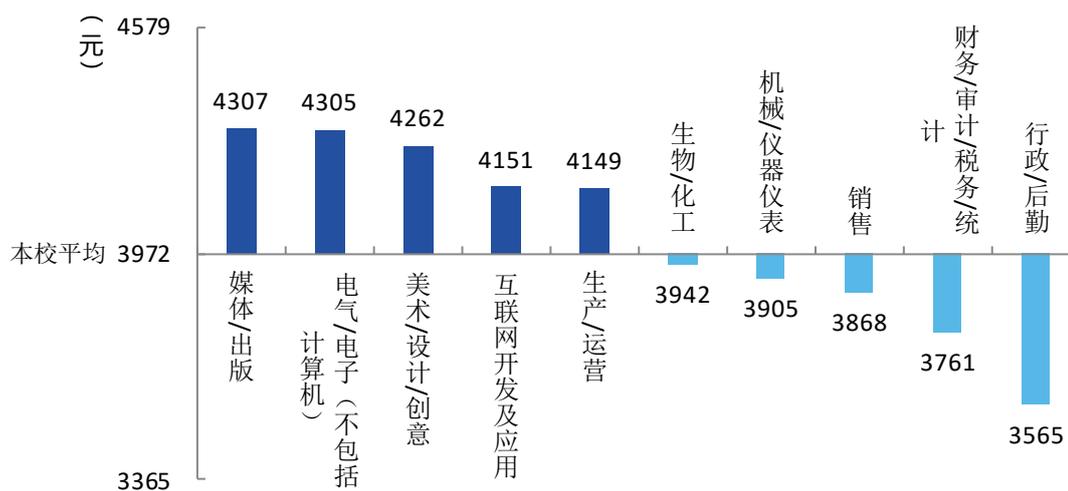
注：个别专业因样本较少没有包括在内。



注：个别专业因样本较少没有包括在内。

1-14 主要职业¹类月收入

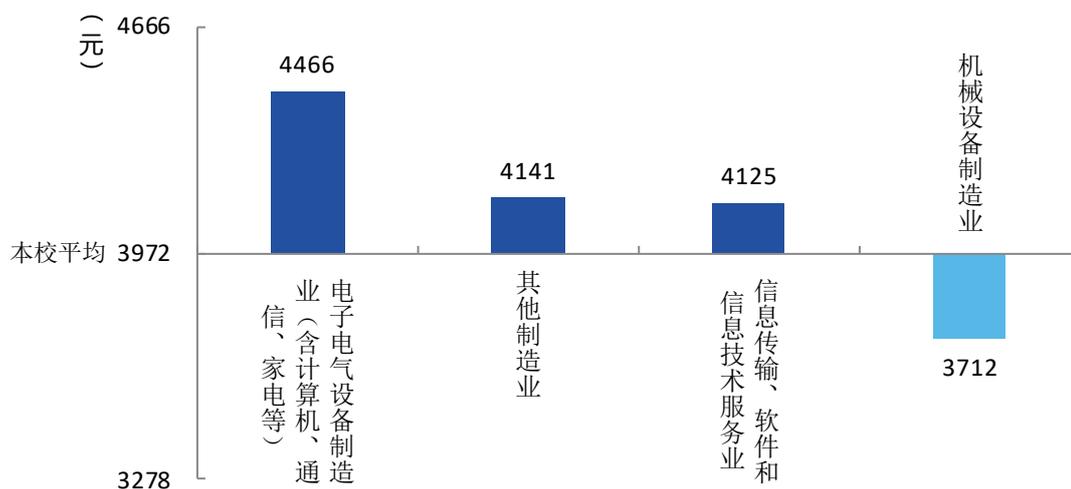
薪资水平受职行业特点影响较大。本校 2020 届毕业生主要从事职业类的月收入如下图所示。从事“媒体/出版”、“电气/电子（不包含计算机）”职业类的月收入较高，分别为 4307 元、4305 元；从事“行政/后勤”、“财务/审计/税务/统计”职业类的月收入偏低，分别为 3565 元、3761 元。



¹ **主要职业：**是指本校毕业生就业量较大的职业，职业是指从业者的主要工作内容。例如，毕业生在一个门户网站公司做文员，其职业应选“文员”；毕业生在一家百货公司维护电脑系统，其职业应选“计算机技术支持员”。

1-15 主要行业¹类月收入

本校 2020 届毕业生主要就业行业类的月收入如下图所示。就业于“电子电气设备制造业(含计算机、通信、家电等)”的月收入较高,为 4466 元;就业于“机械设备制造业”的月收入较低,为 3712 元。

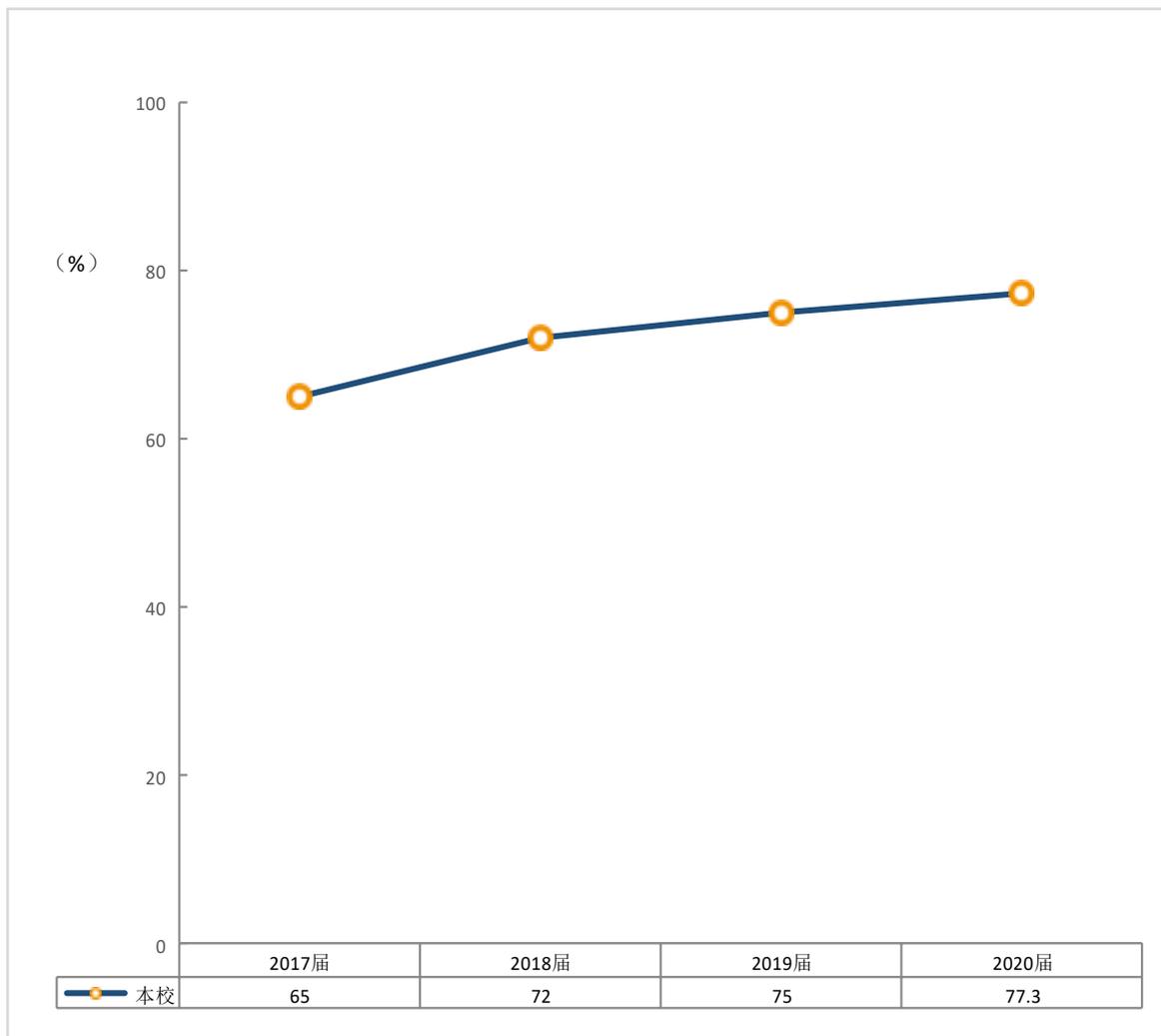


¹ **主要行业:** 是指本校毕业生就业量较大的行业,行业是指用人单位的主要产品和服务的内容。例如,毕业生在一个门户网站公司做文员,其用人单位所在行业是“互联网运营与网络搜索引擎业”;毕业生在一家百货公司维护电脑系统,其用人单位所在行业是“百货零售业”。

（三） 就业满意度¹

1-16 就业满意度变化趋势

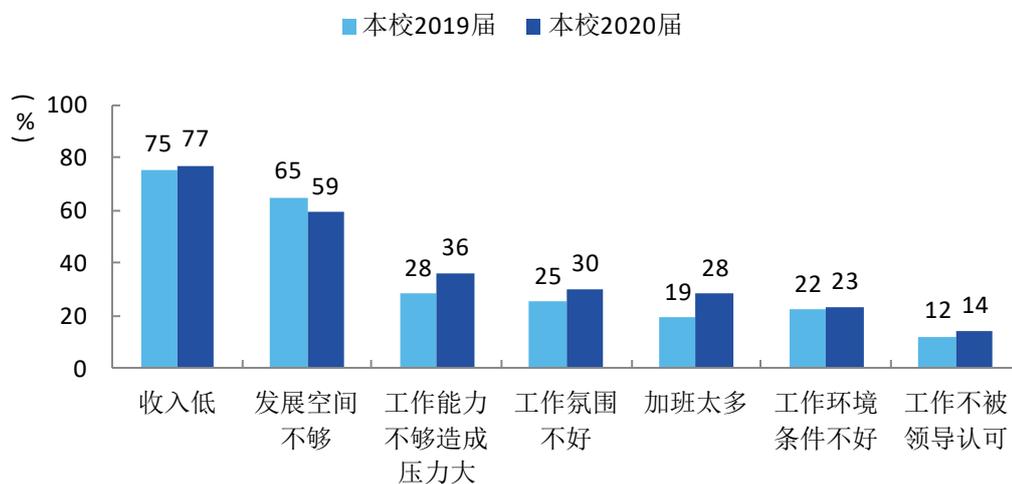
就业满意度是毕业生对自己就业现状的主观评价，从毕业生的角度反映其对就业质量的满意程度。本校 2017 届~2020 届毕业生的就业满意度大幅度上升，从 2017 届的 65% 增长到 2020 届的 77.3%，体现了本校毕业生就业质量较好。



¹ **就业满意度**：是由工作的毕业生对自己目前的就业现状进行评价，选项有“很满意”、“满意”、“不满意”、“很不满意”、“无法评估”，共五项。其中，选择“满意”或“很满意”的人属于对就业满意，选择“不满意”或“很不满意”的人属于对就业不满意。就业满意度计算公式的分子是对自己目前就业满意的人数，分母是对自己目前就业满意和不满意的总人数。

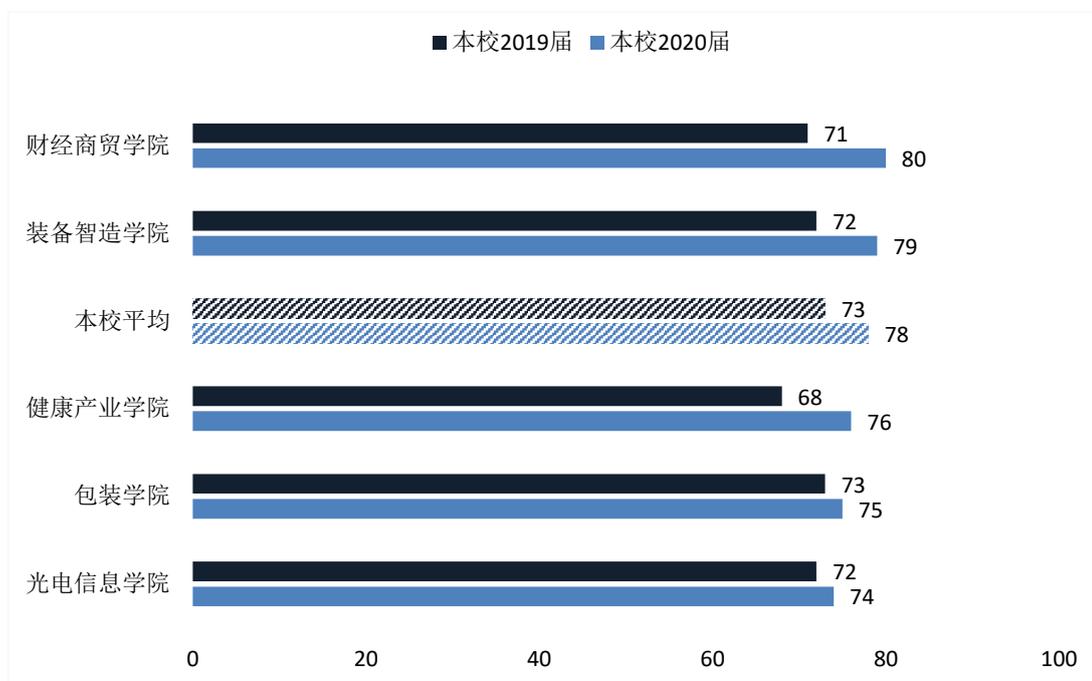
1-17 毕业生对就业不满意的原因（多选）

本校 2020 届毕业生对就业不满意的最主要原因是“收入低”（77%），其次是“发展空间不够”（59%）。



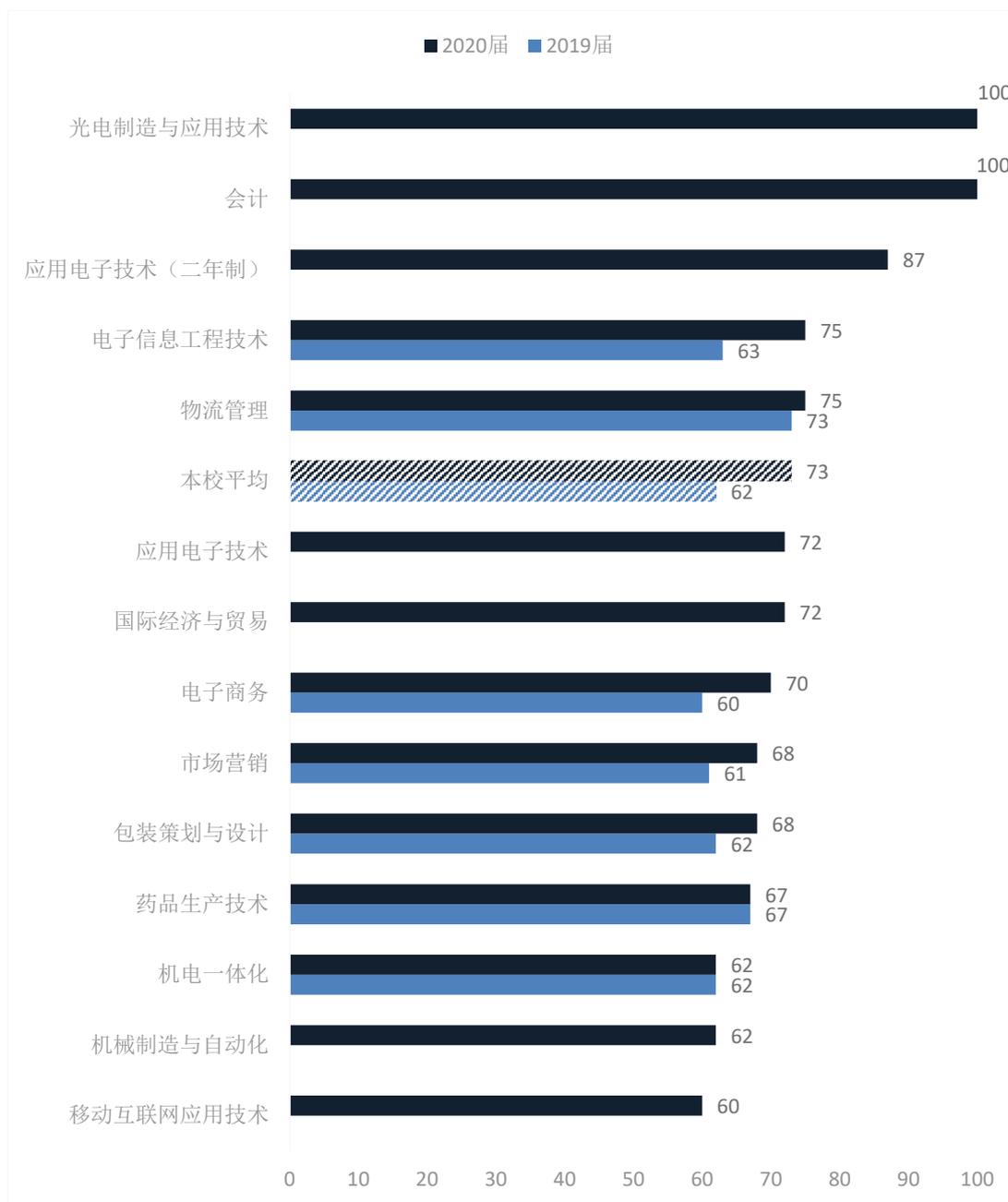
1-18 各学院毕业生的就业满意度

本校多数学院的就业满意度有所提高。本届毕业生的就业满意度均在 70%以上，其中毕业生就业满意度最高的学院是财经商贸学院（80%），体现了学生的就业体验较好。



1-19 各专业毕业生的就业满意度

本校各专业毕业生对就业的满意度均在 60%及以上，大多数毕业生对就业工作表示满意，整体就业感受较好。其中光电制造与应用技术、会计专业的就业满意度最高，均为 100%。

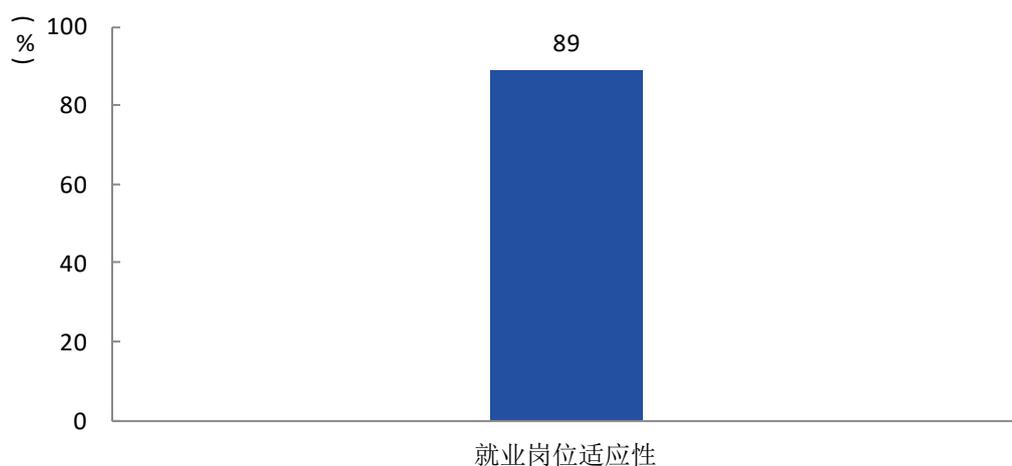


注：个别专业因样本较少没有包括在内。

（四） 就业岗位适应性¹

1-20 就业岗位适应性

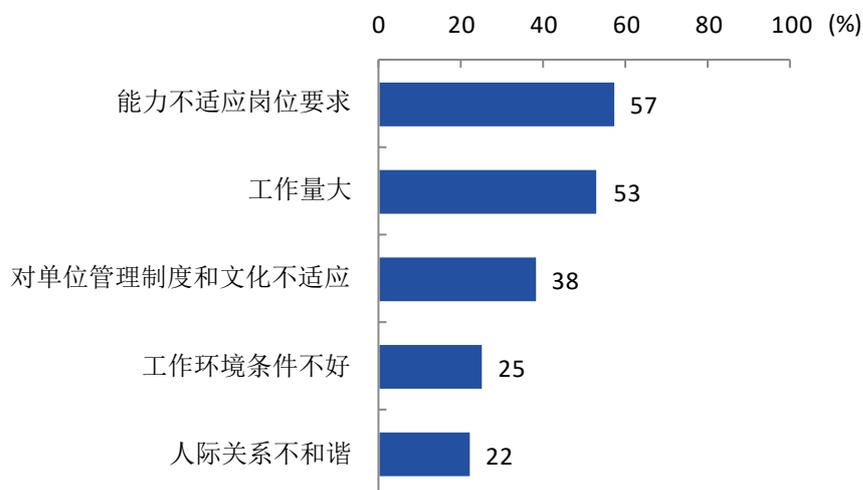
就业岗位适应性是指毕业生是否能适应目前的工作岗位，反映毕业生在工作能力、职场素养等方面的准备情况，当毕业生表现出对工作具有较高的适应性，说明学校的培养与就业市场的契合度较高。本校 2020 届毕业生中近九成（89%）适应目前的工作岗位，大多数人可以适应从事的工作岗位。



¹ **就业岗位适应性**：是指毕业生是否能适应目前的工作岗位。就业岗位适应性计算公式的分子是回答适应的人数，分母是回答适应和不适应的总人数。

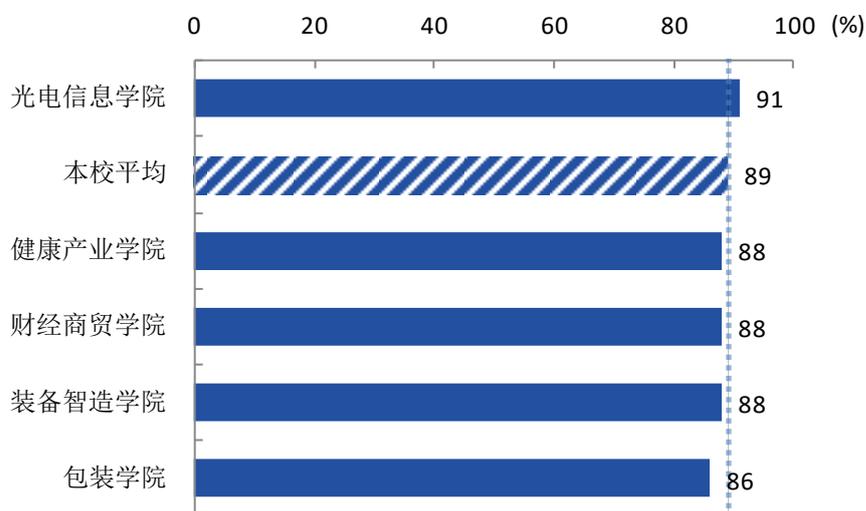
1-21 毕业生不适应就业岗位的原因

本校有 11%的毕业生认为不能适应目前的工作岗位，其中 57%是认为能力不能够适应岗位的要求，这部分毕业生可能面临较大的工作压力，另外还有 53%认为工作量大。



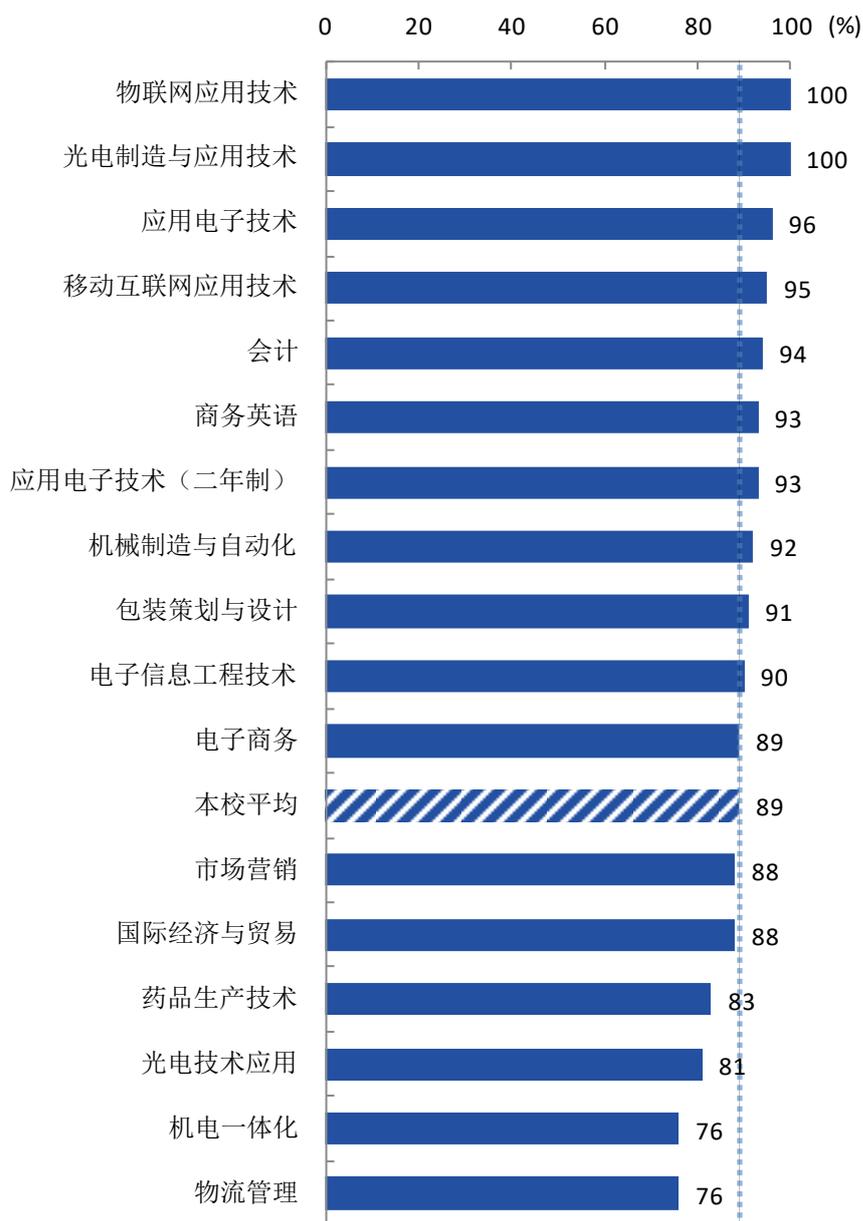
1-22 各学院毕业生就业岗位适应性

从学院层面来看，本校 2020 届各学院毕业生的就业岗位适应性均在 85%以上，对岗位的适应能力较强。其中，就业岗位适应性较高的学院是光电信息学院（91%）。



1-23 各专业毕业生就业岗位适应性

从专业层面来看，本校 2020 届物联网应用技术、光电制造与应用技术（均为 100%）的就业岗位适应性均相对较高；而物流管理、机电一体化（均为 76%）专业的就业岗位适应性较低，其中，上述两个专业毕业生对就业岗位不适应的主要原因在于工作量大，同时，机电一体化专业毕业生也存在对单位管理制度和文化不适应的情况。

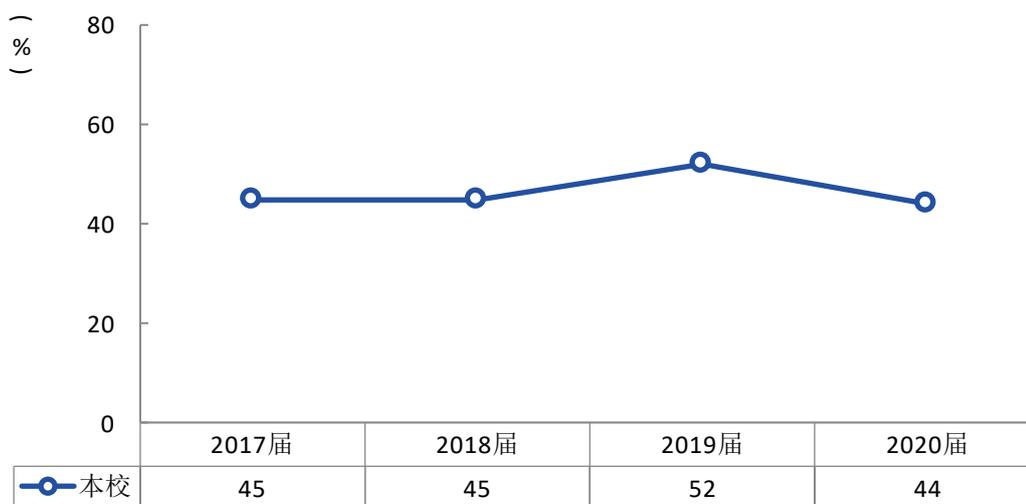


注：个别专业由于样本较少没有包括在内。

（五） 就业稳定性

1-24 毕业半年内的离职率¹变化趋势

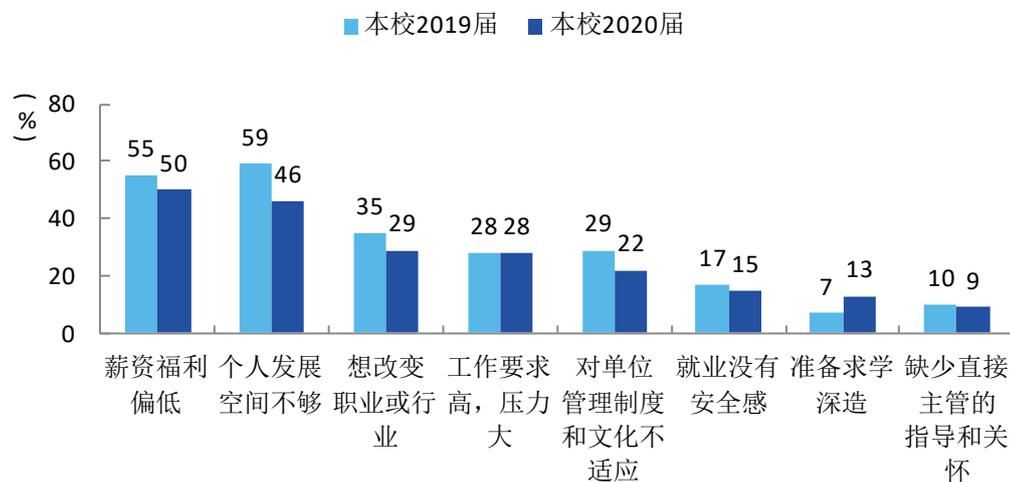
离职率是指毕业生从毕业到目前有过工作经历的毕业生中多大百分比发生过离职，数据反映了毕业生的就业稳定性。本校 2017 届~2020 届毕业生的离职率有小幅度波动，2020 届较 2019 届有所下降，离职率下降表明毕业生的就业稳定性相对提高，一方面不利于毕业生的中长期职业发展，另一方面也可能会影响到校企深度合作。从原因来看，毕业生离职的主要理由是由于薪资福利偏低和个人发展空间不够。



¹ 离职率：从毕业时到当年 12 月 31 日，有过工作经历的毕业生中多大百分比发生过离职。

1-25 毕业生主动离职的原因（多选）

本校 2020 届毕业生离职率是 44%，离职的主要原因有薪资福利偏低（50%）、个人发展空间不够（46%）。

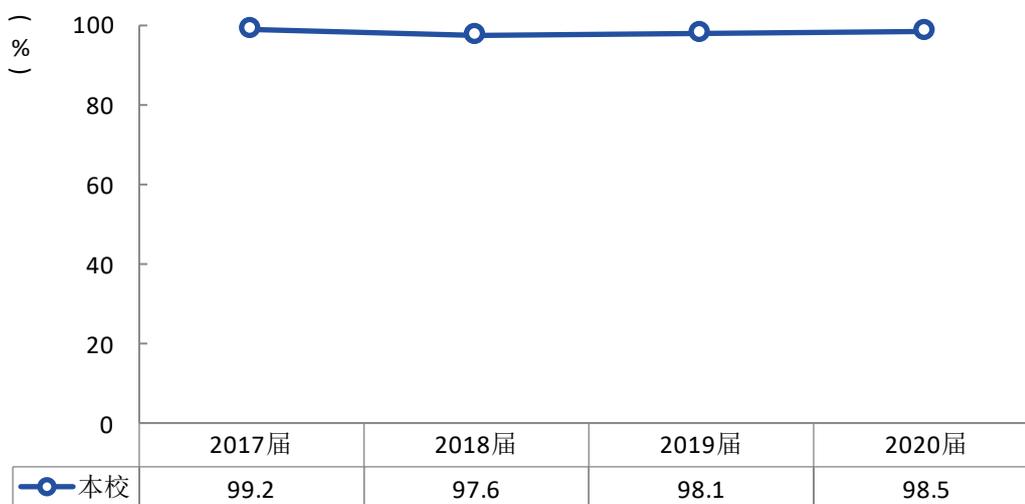


第二章 服务贡献

一 区域贡献

2-1 毕业生在广东就业比例变化趋势

本校 2020 届就业的毕业生中，有 98.5% 在本省就业。从趋势来看，近四届在本省就业的比例基本稳定，且都在 98% 左右，较多的毕业生为本地贡献人才力量。



2-2 本市就业的主要行业类

本校 2020 届在本市就业的毕业生主要就业于电子电气设备制造业（含计算机、通信、家电等）、机械设备制造业（均为 12.3%），表现出本校毕业生为本市的设备制造重点产业提供了人才支持。

行业类名称	2018 届 (%)	2019 届 (%)	2020 届 (%)
电子电气设备制造业（含计算机、通信、家电等）	12.2	16.3	12.3
机械设备制造业	8.4	8.3	12.3
其他制造业	—	7.3	9.4
医药及设备制造业	—	9.0	8.7
信息传输、软件和信息技术服务业	10.0	—	6.5

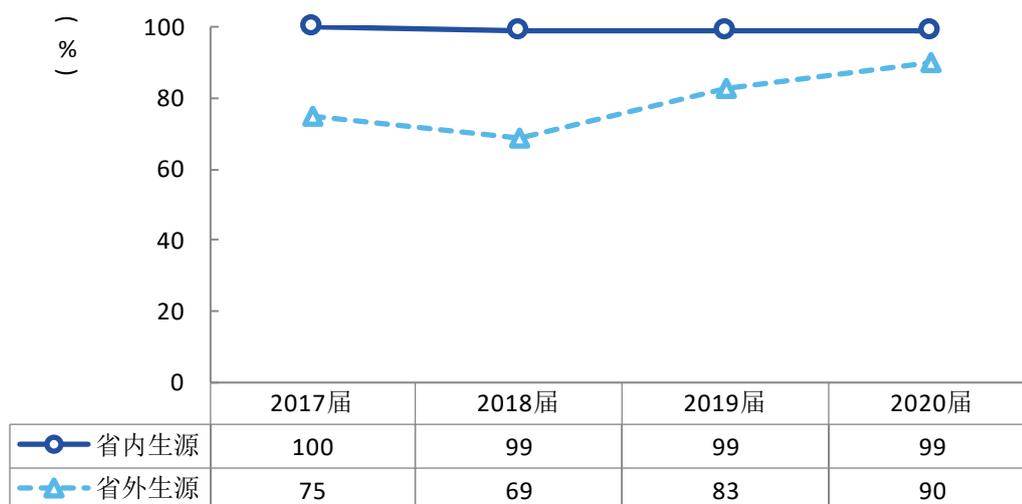
2-3 本市就业的主要职业类

职业反映了毕业生从事的工作岗位特点，具体来看，本校 2020 届毕业生从事的主要职业类是机械/仪器仪表（13.3%）、销售（12.0%），本校为本省提供了较多制造类人才。

职业类名称	2018 届 (%)	2019 届 (%)	2020 届 (%)
机械/仪器仪表	8.1	8.4	13.3
销售	10.2	13.5	12.0
电气/电子(不包括计算机)	7.2	7.1	9.5
生物/化工	6.0	6.5	9.5
行政/后勤	9.6	8.1	8.5

2-4 生源地与就业地流动分析

从趋势上来看，本省生源选择在本省就业的比例保持稳定，且都在 98% 以上；外省生源中，近四届在本省就业的比例有较大增长，从 2017 届的 75% 增长到 2020 届的 90%，本校越来越多的外省生源流向本省就业，且增长速度明显，本省对外省生源的吸引力加强。



二 行业特色

2-5 主要行业类需求变化趋势

行业是指毕业生就业的单位所在行业，本校 2020 届毕业生主要服务于设备制造产业，同时在信息技术产业也有人才贡献。具体来看本校 2020 届毕业生就业的主要行业分别是电子电气设备制造业（11.3%）、机械设备制造业（9.5%）、其他制造业（9.3%）等。

行业类名称	2018 届 (%)	2019 届 (%)	2020 届 (%)
电子电气设备制造业 (含计算机、通信、家电等)	13.9	14.1	11.3
机械设备制造业	7.6	6.5	9.5
其他制造业	1.8	5.9	9.3
信息传输、软件和信息 技术服务业	11.3	5.9	8.0
医药及设备制造业	4.8	5.6	6.8

三 职业特色

2-6 主要职业类需求变化趋势

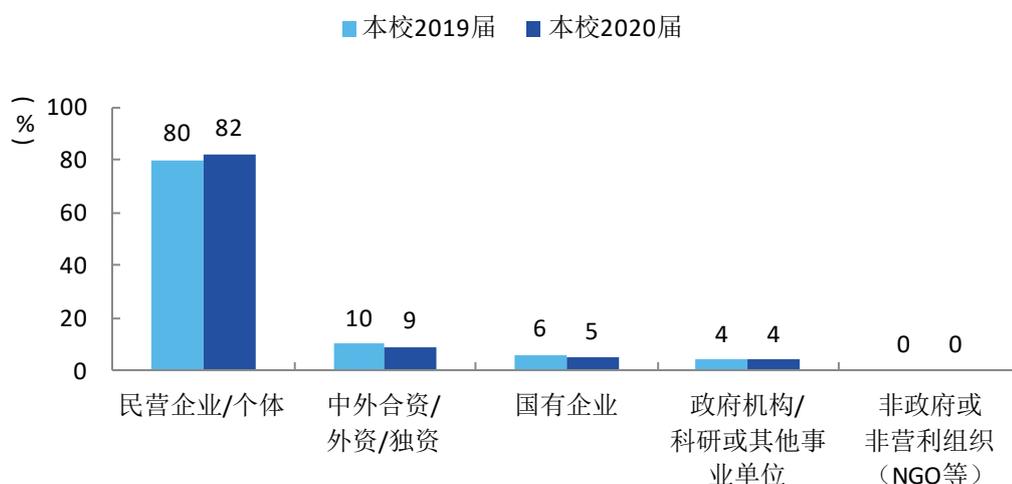
本校 2020 届毕业生从事的主要职业类如下表所示。本校 2020 届毕业生就业量较大的职业类为销售（12.8%）、机械/仪器仪表（9.5%）、电气/电子（9.4%）、行政/后勤（8.5%）等。

职业类名称	2018 届 (%)	2019 届 (%)	2020 届 (%)
销售	10.0	12.3	12.8
机械/仪器仪表	8.6	6.5	9.5
电气/电子(不包括计算机)	9.1	7.8	9.4
行政/后勤	10.5	8.7	8.5
生物/化工	5.1	5.2	7.5
互联网开发及应用	7.8	6.7	5.7
美术/设计/创意	3.0	5.8	4.9
生产/运营	3.0	4.2	4.7
财务/审计/税务/统计	4.9	6.0	4.0
媒体/出版	8.4	4.5	3.1

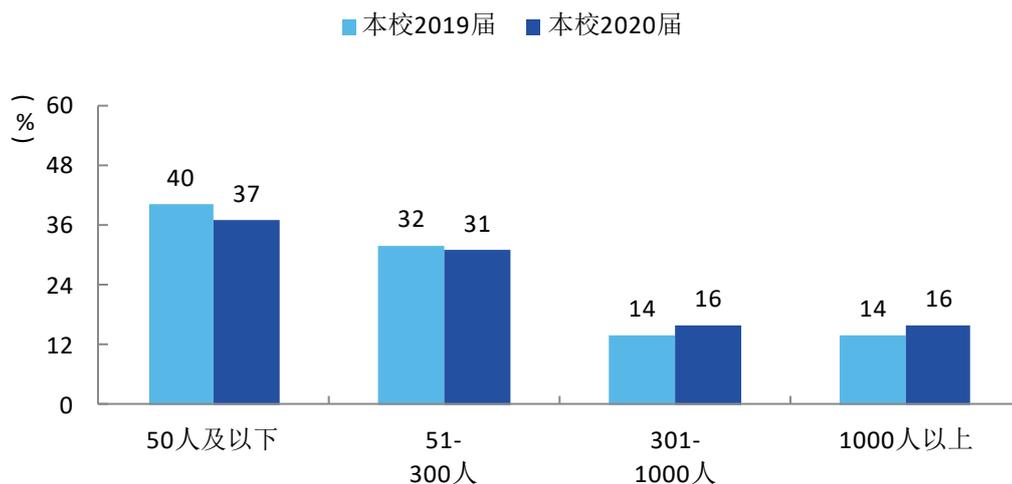
四 雇主类型

2-7 不同类型用人单位需求变化趋势

不同类型的用人单位，其对应的职场文化、工作环境有一定差异。学院和专业在对学生进行相关的职业规划教育时可以根据毕业生实际就业特点有所侧重。本校毕业生主要就业的用人单位类型为民营企业/个体（82%），用人单位规模主要是300人及以下规模的中小型用人单位（68%），符合本校“助力中小企业发展”的办学定位。

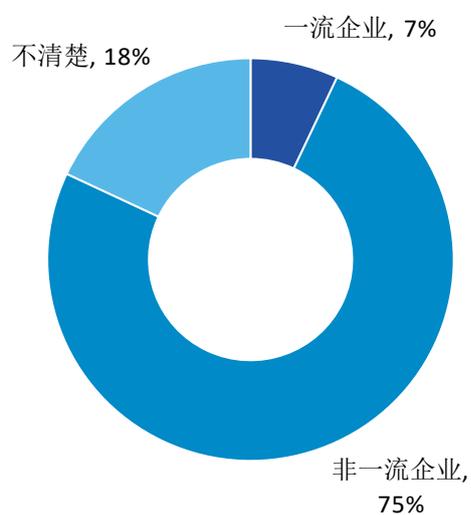


2-8 不同规模用人单位需求变化趋势



2-9 毕业生在行业一流企业¹就业的比例

在行业一流企业就业是高质量就业的表现。本校 2020 届有 7%的毕业生在行业一流企业就业。



¹ 行业一流企业：是行业内领先的企业，如中石化、中国建筑、四大会计师事务所、腾讯、华为等。

第三章 能力素养达成

一 通用能力

3-1 通用能力¹达成度²变化趋势

通用能力区别于专业技术能力，是在不同的工作岗位上可以迁移使用的能力。本校近四届毕业生的通用能力达成度呈现上升趋势。具体来看，本校毕业生的通用能力达成度从 2017 届的 85% 上升到 2020 届的 89%。

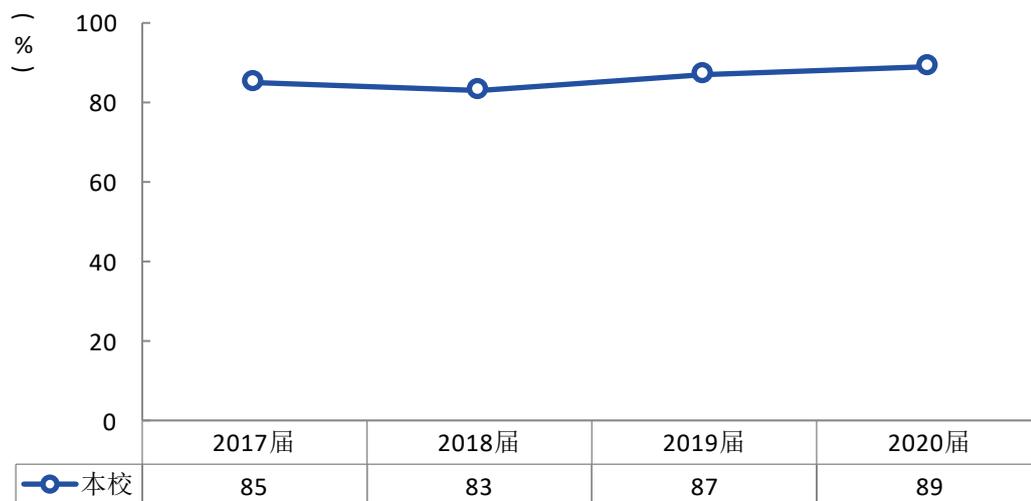
¹ **通用能力：**是指大学毕业生的 35 项通用能力。不同的职业要求的通用能力不同。麦可思参考美国 SCANS 标准，对通用能力进行划分，包括理解交流能力、科学思维能力、管理能力、应用分析能力、动手能力五大类的 35 小项。

² **通用能力的重要度：**用于定义毕业后正在工作的大学毕业生所理解的 35 项通用能力在其岗位工作中的重要程度，分为“不重要”、“有些重要”、“重要”、“非常重要”和“极其重要”5 个层次，数据处理时把重要性处理为百分比，0 代表“不重要”、25%代表“有些重要”、50%代表“重要”、75%代表“非常重要”、100%代表“极其重要”。

通用能力的工作要求水平：用于定义毕业后正在工作的大学毕业生所理解的工作对 35 项通用能力的要求级别，从低到高分为一到七级，一级代表该能力的最低水平取值 1/7，七级代表该能力的最高水平取值 1，最高水平是初级和中级职业人员达不到的。为了帮助答题人自评级别，问卷在一到七级中分别举了三个例子，以帮助答题人理解能力差别。这些举例是国外研究能力级别时积累多年经验而设计的。其中数值处于[0, 42%]为低等水平，处于(42%, 71%]为中等水平，处于(71%, 100%]为高等水平。

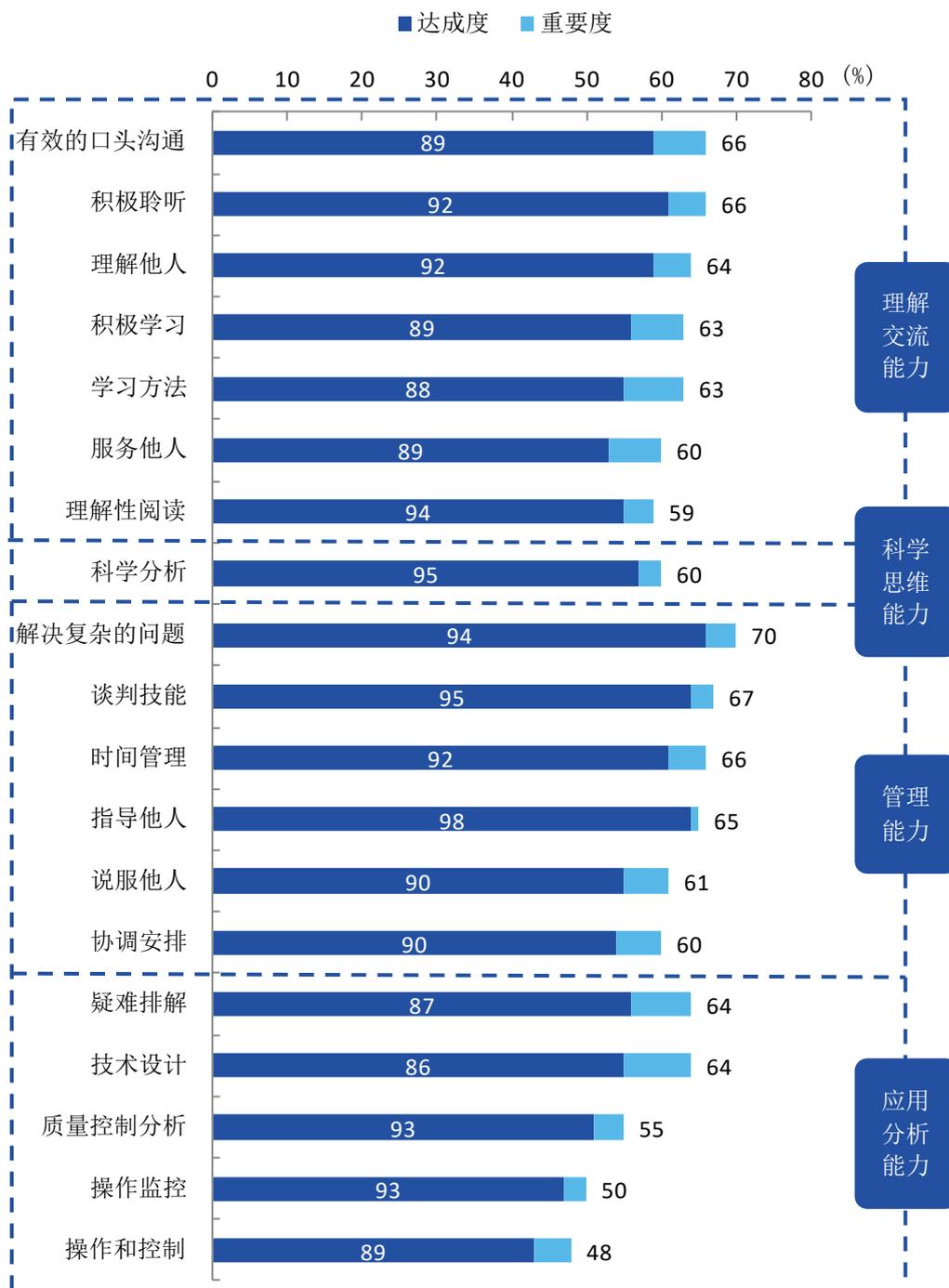
通用能力的毕业时掌握水平：用于定义毕业后正在工作的大学毕业生所理解的 35 项通用能力在刚毕业时实际掌握的级别，从低到高分为一到七级。取值同上面的工作要求的水平。

通用能力的达成度：毕业时掌握的通用能力水平满足社会初始岗位的工作要求水平的百分比，100%为完全满足。达成度计算公式的分子是毕业时掌握的通用能力水平，分母是工作要求的水平。



3-2 各项通用能力的重要度及达成度

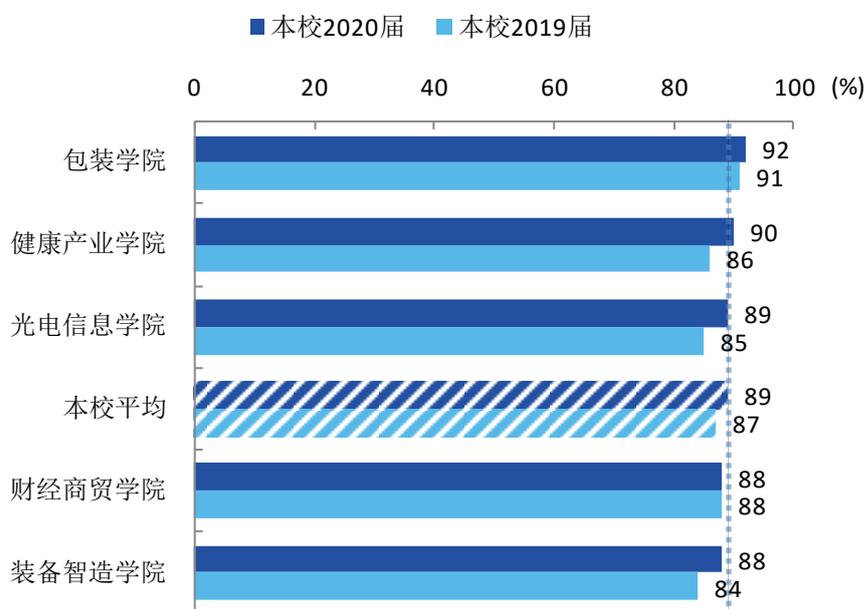
从各项通用能力培养情况来看，各项通用能力的整体培养效果较高，均在 85% 以上。此外，疑难排解、技术设计能力的重要度相对较高，但其达成度偏低，学校可开设相关课程和增加实习实践环节来加强这两项能力的培养。



注：个别通用能力因样本较少没有包括在内。

3-3 各学院通用能力达成度

本校 2020 届多数学院毕业生的通用能力达成度有所提高，且各学院通用能力达成度较高，尤其是包装学院（92%）。



注：个别学院因样本较少没有包括在内。

二 专业能力

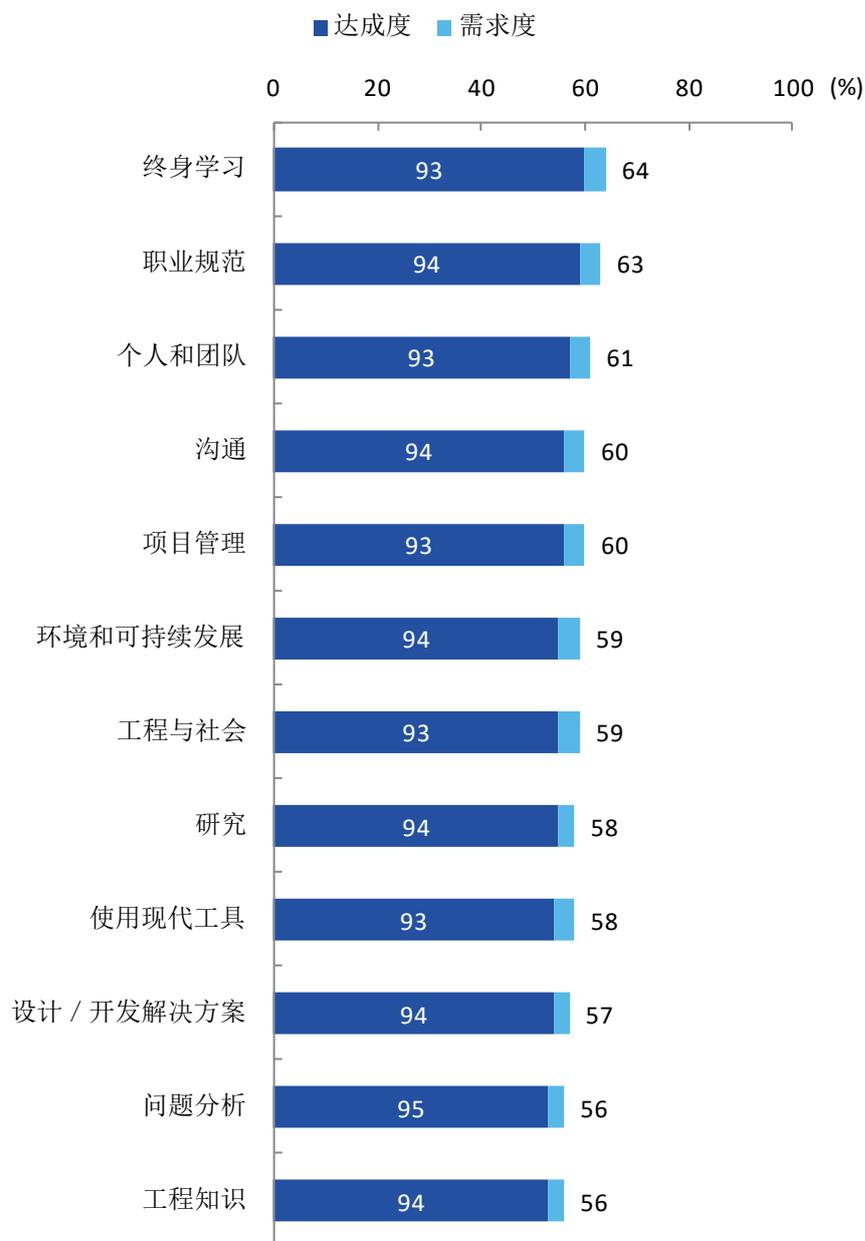
3-4 工程类专业 12 项毕业要求达成度

本校 2020 届工程类专业毕业生的 12 项毕业要求¹中，终身学习、职业规范毕业要求的需求水平较高（分别为 64%、63%），同时这两项毕业要求的达成情况较好，分别为 93%、94%。

¹ **工程类毕业要求需求水平：**用于定义毕业后正在工作的工程类专业毕业生 12 项毕业要求的需求级别，从低到高分为一到五级，一级代表该能力的最低水平取值 1/5，七级代表该能力的最高水平取值 1。

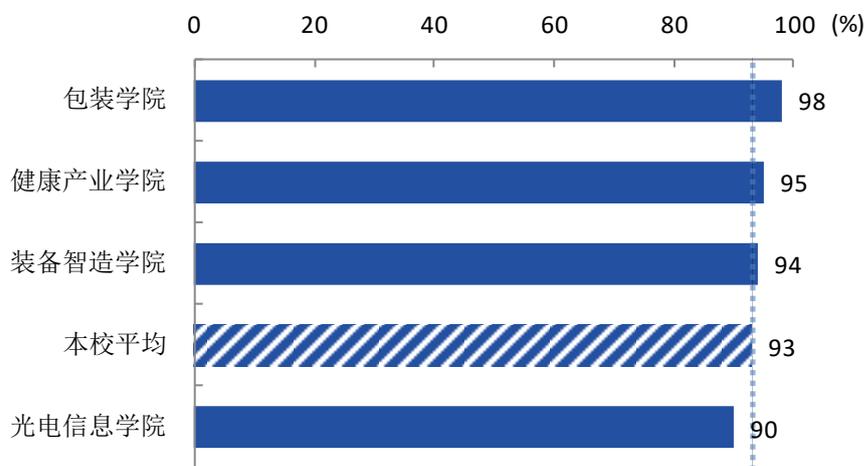
工程类毕业要求掌握水平：用于定义毕业后正在工作的工程类专业毕业生 12 项毕业要求实际掌握的级别，从低到高分为一到五级。取值同上面的工作要求的水平。

工程类毕业要求达成度：毕业时掌握的水平满足社会初始岗位工作要求水平的百分比，100%为完全满足。达成度计算公式的分子是毕业时掌握的水平，分母是工作要求的水平。



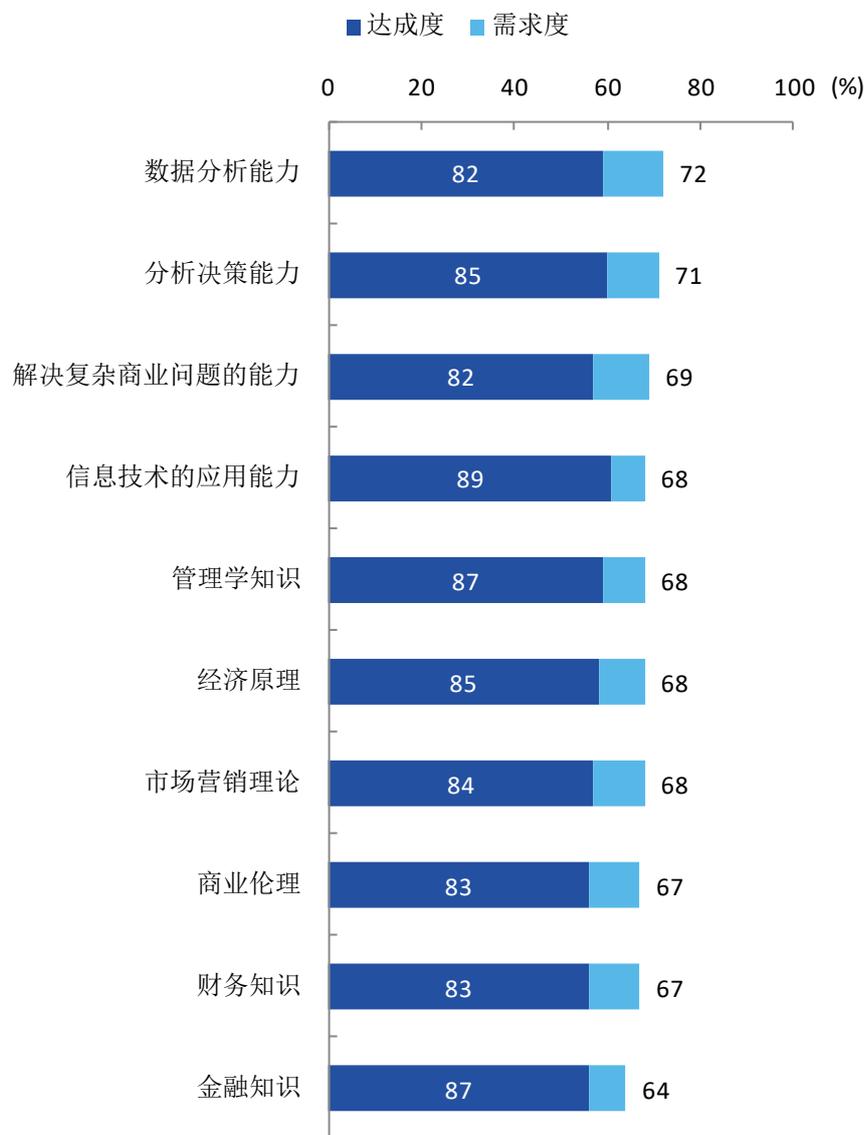
3-5 工程类专业 12 项毕业要求达成度（各学院）

本校 2020 届有工程类专业的学院中，各学院的毕业要求达成度均较高，均在 90%及以上。



3-6 商科核心能力达成度

本校 2020 届商科核心能力¹中，对于运用数据分析能力、分析决策能力的需求水平较高（分别为 72%、71%），其相应的达成情况分别为 82%、85%。另外，本校 2020 届财经商贸学院的核心能力达成度为 84%。



¹ **商科类能力知识需求水平：**用于定义毕业后正在工作的商科类专业毕业生 10 项能力知识的需求级别，从低到高分为一级到五级，一级代表该能力的最低水平取值 1/5，五级代表该能力的最高水平取值 1。

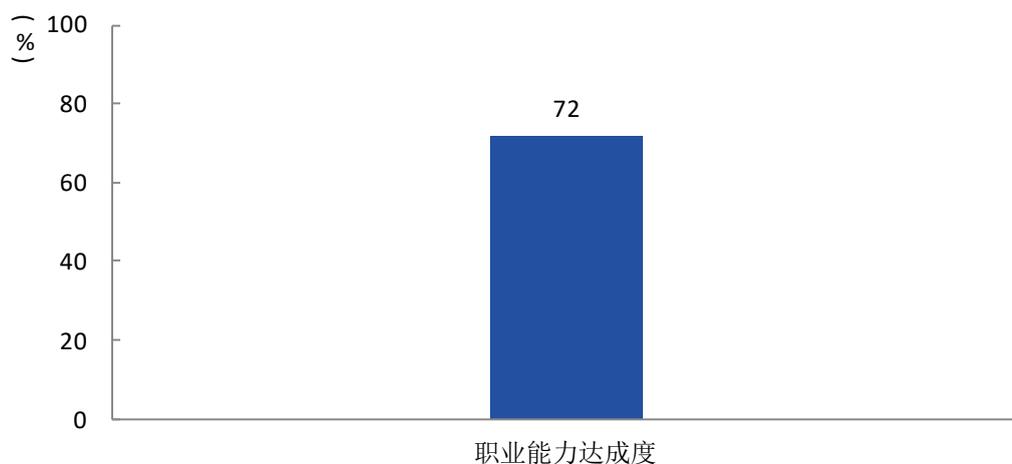
商科类能力知识掌握水平：用于定义毕业后正在工作的商科类专业毕业生 10 项能力知识实际掌握的级别，从低到高分为一级到五级。取值同上面的工作需求的水平。

商科类能力知识达成度：毕业时掌握的水平满足社会初始岗位工作需求水平的百分比，100%为完全满足。达成度计算公式的分子是毕业时掌握的水平，分母是工作需求的水平。

三 职业能力

3-7 职业能力达成度¹

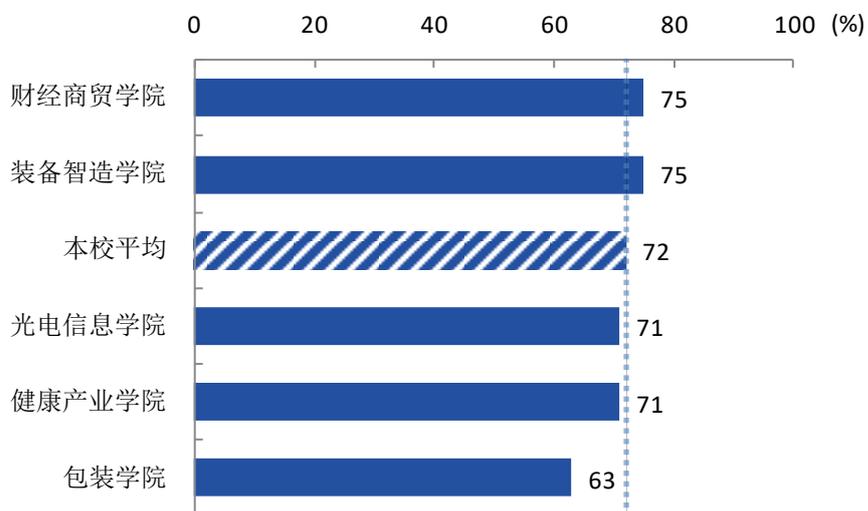
职业能力是指所在岗位从事具体工作所需要的能力，是根据毕业生实际从事的职业出现的，其达成度是指学生目前能够胜任该岗位工作需要的程度。本校 2020 届职业能力达成度为 72%，说明毕业生在毕业时所掌握的职业能力能够基本满足工作岗位需要，培养达成效果较好。



¹ **职业能力：**职业能力是基于职业进行划分的，是指从事具体工作的专业岗位能力，麦可思参考《国家职业技能标准》和美国 SCANS 标准，由毕业生判断自己掌握的这方面技能是否能够满足工作岗位需要。

3-8 各学院职业能力达成度

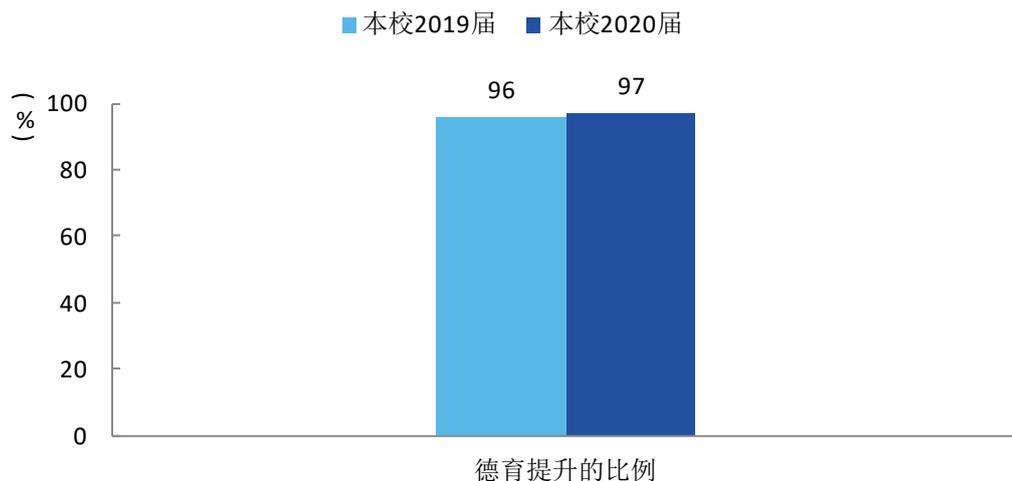
本校职业能力达成度较高的学院是财经商贸学院、装备智造学院（均为 75%），职业能力达成度较低的学院是包装学院（63%）。



四 德育成效

3-9 德育总体¹提升情况

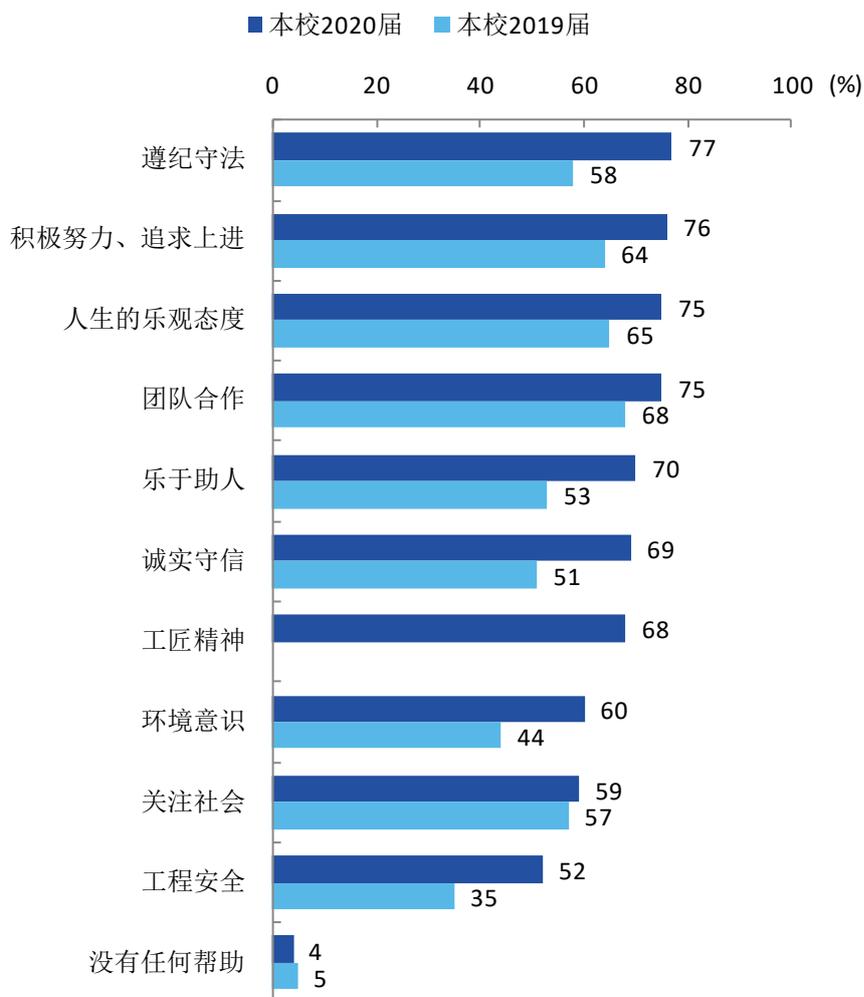
德育工作是学校教育的关键，是全面发展的组成部分。本校近两届德育提升效果明显，均有 95% 以上的人表示自己在德育方面得到了提升。



¹ **德育提升**：是指大学帮助毕业生在德育方面的提升。毕业生回答大学帮助自己在哪些方面得到明显提升，一个毕业生可以选择多项，也可以回答“没有任何帮助”。同时，不同专业类在德育培养上有各自的特点，故单独进行分析。

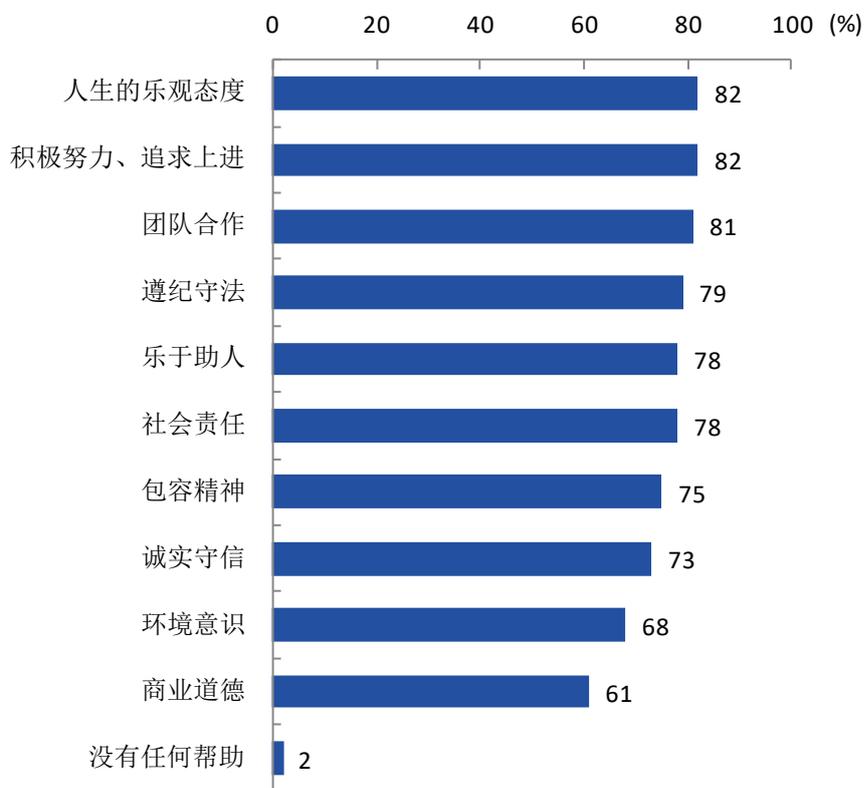
3-10 工程类专业毕业生大学期间的素养培养效果（多选）

本校 2020 届工程类专业有 96% 的毕业生认为大学帮助自己获得了素养上的提升，其中提升较多的是“遵纪守法”（77%）、“积极努力、追求上进”（76%）、“人生的乐观态度”（75%）、“团队合作”（75%）。



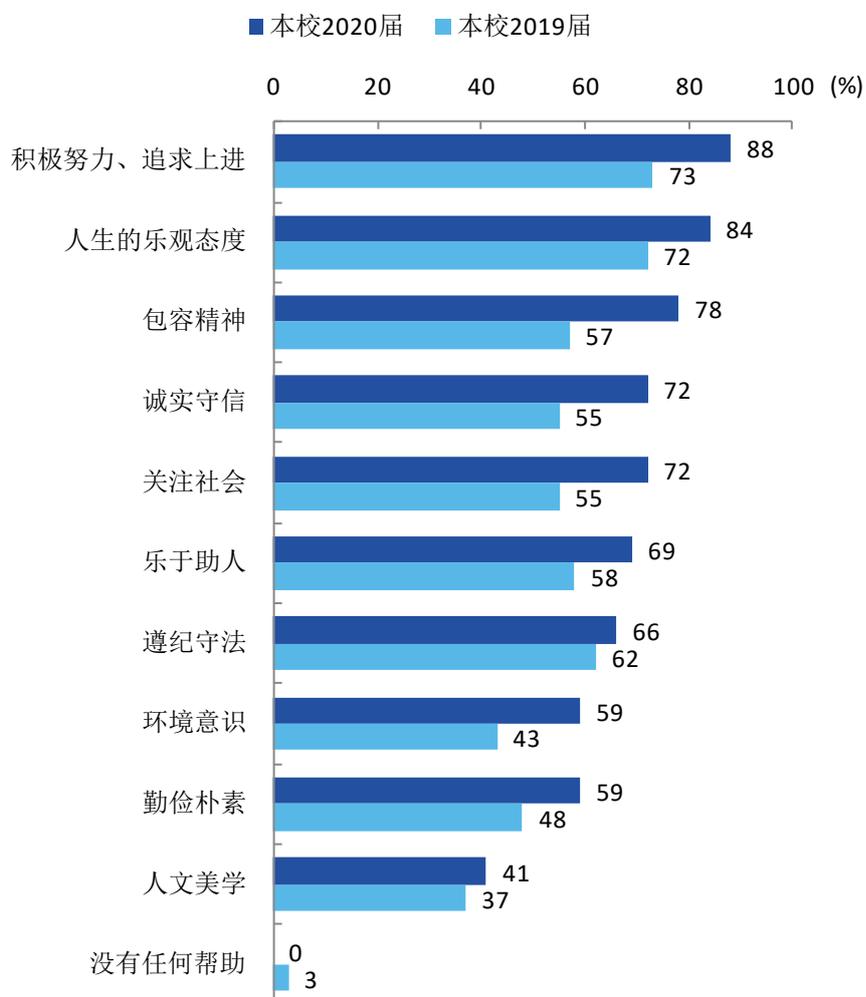
3-11 商科类专业毕业生大学期间的素养培养效果（多选）

本校 2020 届商科类专业有 98% 的毕业生认为大学帮助自己获得了素养上的提升，其中提升较多的是“人生的乐观态度”（82%）、“积极努力、追求上进”（82%）、“团队合作”（81%）。



3-12 其他类专业毕业生大学期间的素养培养效果（多选）

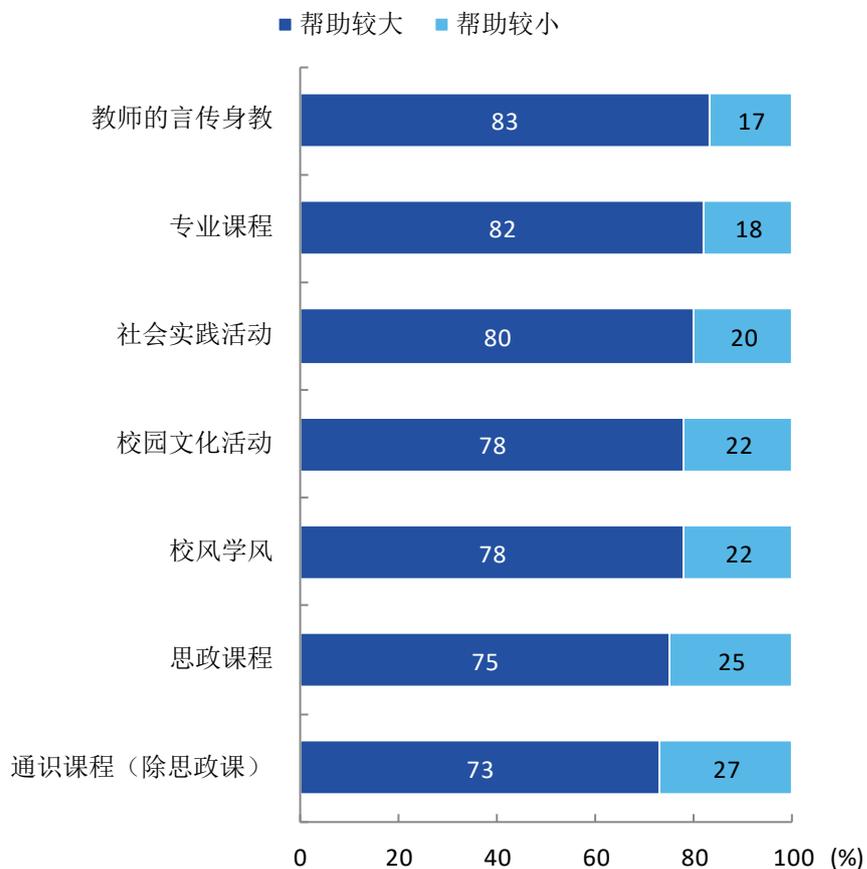
本校 2020 届其他类专业所有毕业生均认为大学帮助自己获得了素养上的提升，其中提升较多的是“积极努力、追求上进”（88%）、“人生的乐观态度”（84%）。



注：其他类专业指除工程类、商科类、艺术类之外的专业。其中，艺术类样本较少未展示。

3-13 对德育提升影响较大的在校活动

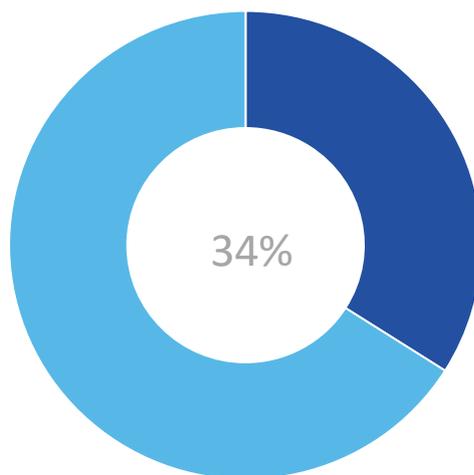
本校 2020 届毕业生认为教师的言传身教、专业课程等在校活动对自己德育提升的影响较大。



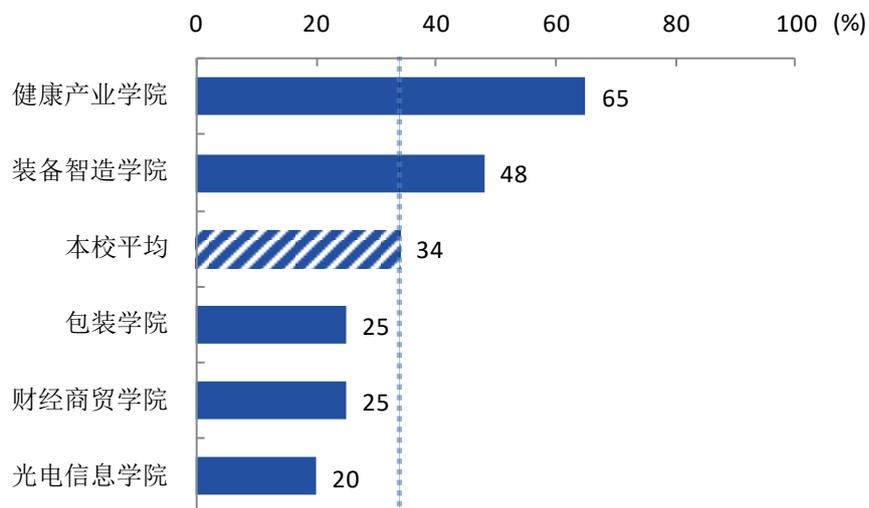
五 职业资格证书

3-14 毕业生获得职业资格证书的比例

本校 2020 届有 34% 的毕业生获得职业资格证书。从学院层面看，健康产业学院、装备智造学院毕业生获得职业资格证书的比例相对较高（分别为 65%、48%）。



3-15 各学院毕业生获得职业资格证书的比例

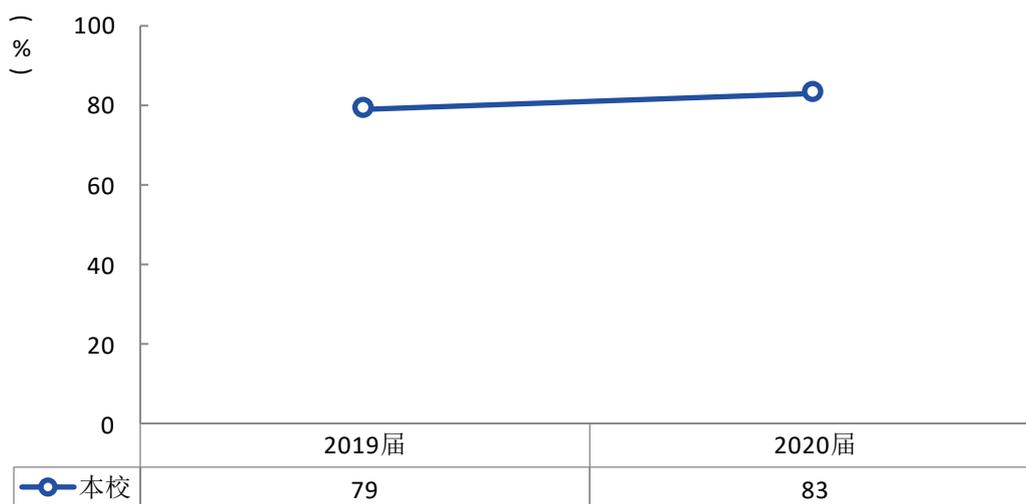


第四章 培养过程反馈

一 培养目标了解度¹/毕业要求了解度²

4-1 培养目标总体了解度

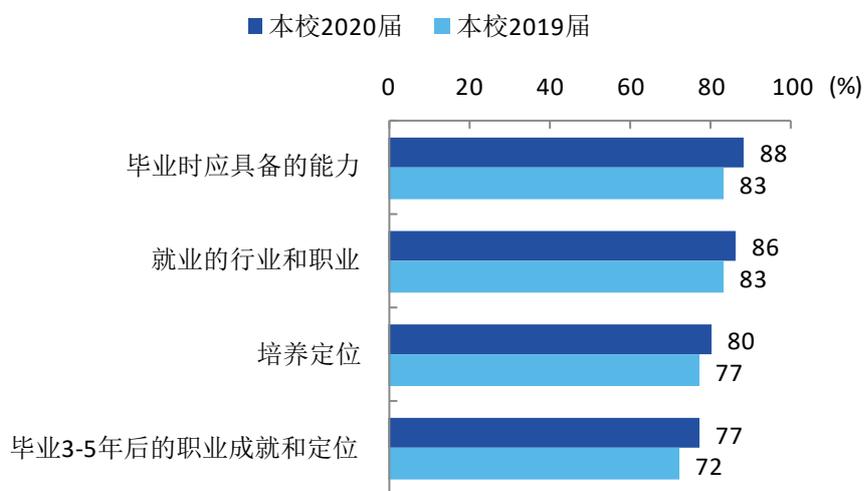
培养目标的有效传达是培养达成的重要基础。具体来看，本校 2020 届毕业生的培养目标总体了解度为 83%，大多数毕业生均对培养目标有所了解，有利于培养目标的最终实现。同时，从培养目标各方面的了解度来看，本校 2020 届毕业生对毕业时应具备的能力、未来就业的职业和行业及培养定位的了解程度（分别为 88%、86%、80%）相对较高，均在八成及以上，而对毕业 3-5 年后的职业成就和定位的认知（77%）相对模糊，学校可在今后的培养工作中有所侧重，促进学生更好地找准自身职业发展方向并尽早做好职业发展规划。



¹ **培养目标了解度**：指毕业生了解本专业培养定位、毕业时应具备的能力、服务的行业和职业以及毕业 3-5 年后的职业成就和定位四个方面实际情况的比例，计算公式的分子是回答“符合”的人数，分母是回答“符合”、“不符合”的总人数。

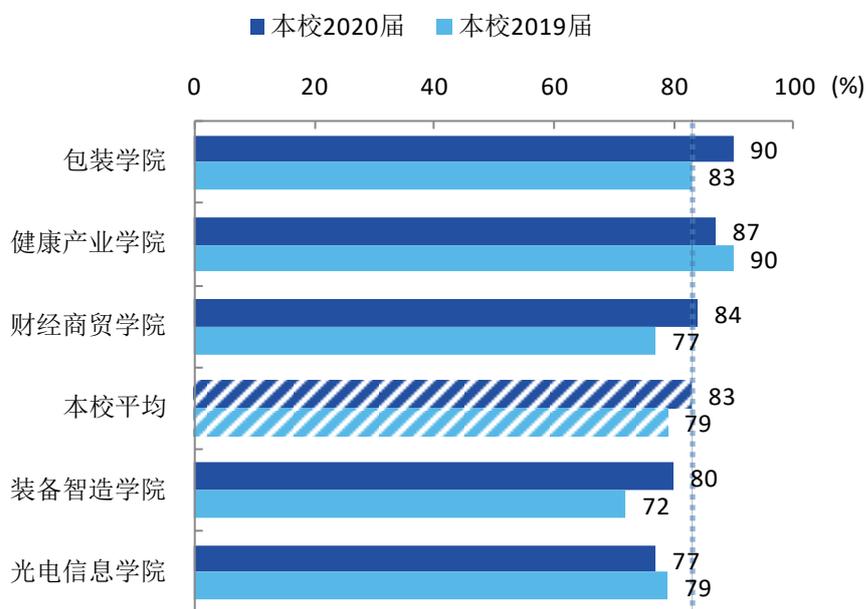
² **毕业要求了解度**：指毕业生对本专业在知识、能力、素养方面培养要求的了解程度，分为“完全了解”、“部分了解”、“不了解”，共三项。计算公式的分子是回答“完全了解”、“部分了解”的总人数，分母是回答“完全了解”、“部分了解”、“不了解”的总人数。

4-2 毕业生对培养目标各方面的了解程度



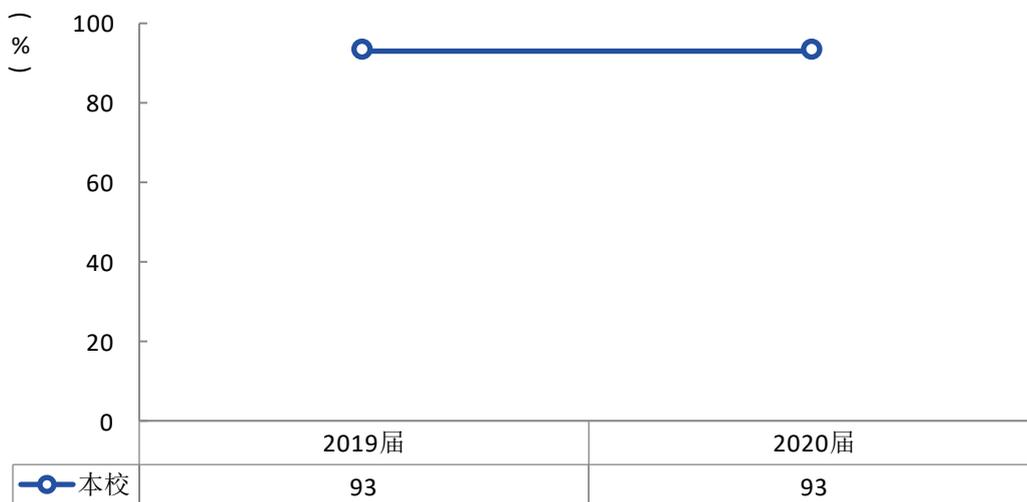
4-3 各学院毕业生的培养目标总体了解度

本校 2020 届各学院毕业生对培养目标的了解度有所差异，其中培养目标了解度较高的学院是包装学院（90%）、健康产业学院（87%），培养目标了解度较低的学院是光电信息学院（77%）。进一步分析光电信息学院发现，该学院毕业生对“毕业 3-5 年后的职业成就和定位”的了解程度较低，建议学院加强学生的中期职业定位解读。



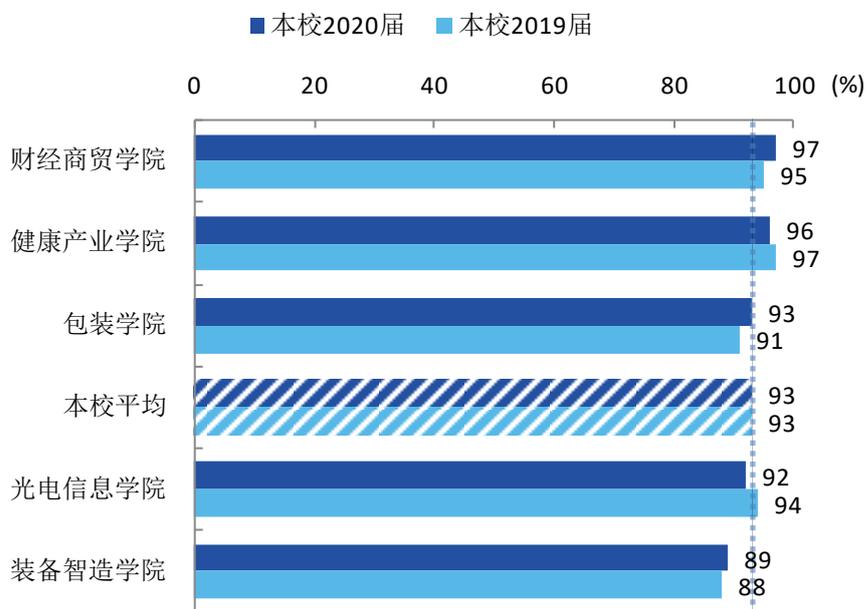
4-4 毕业要求总体了解度

毕业生对毕业要求的明确认识对于毕业生专业知识、能力及素养的培养达成具有重要意义。本校近两届毕业生对毕业要求的总体了解度较高，均为 93%，绝大多数毕业生对于本专业的毕业要求有一定的认知，有利于毕业要求的较好达成。



4-5 各学院毕业生的毕业要求了解度

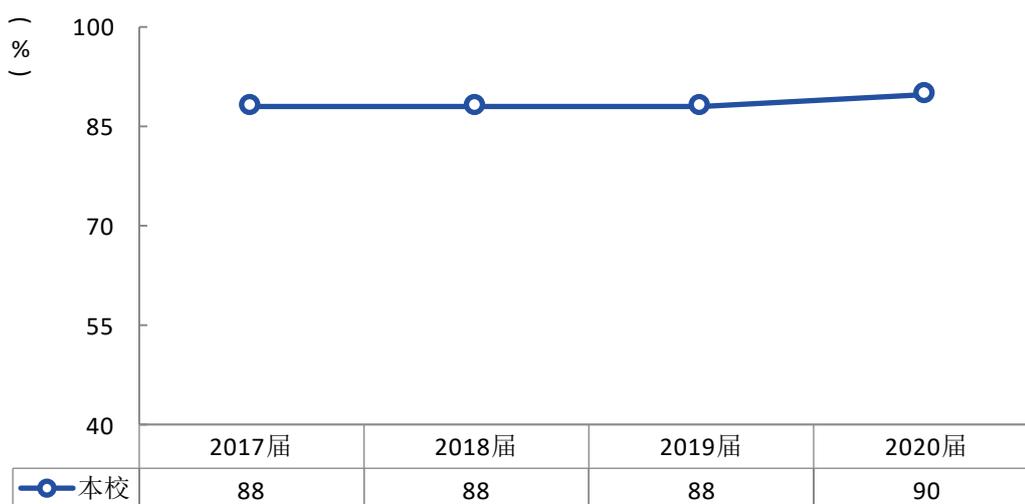
本校 2020 届各学院毕业生对毕业要求的了解度均较高，分布在 89%~97%。



二 教学满意度

4-6 教学满意度¹变化趋势

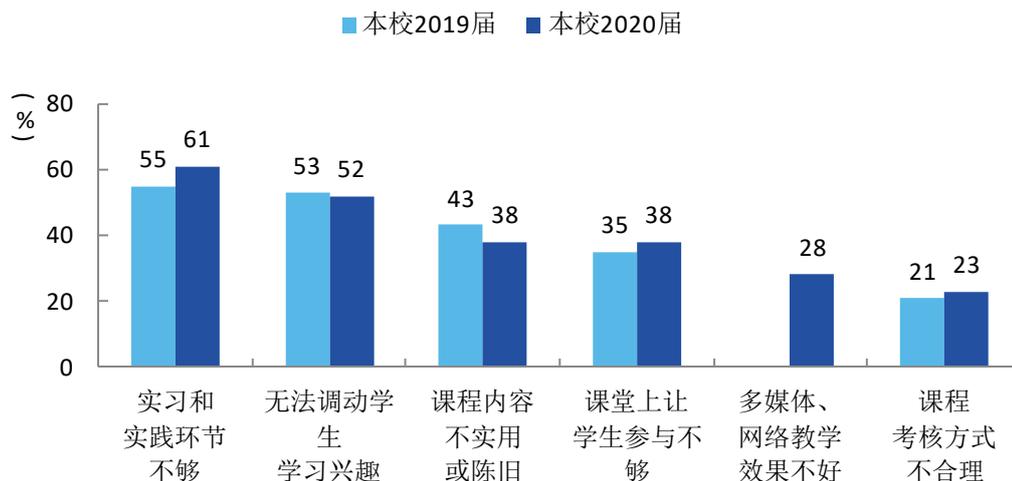
教学满意度是对在校期间教师的教学内容、教学效果、教学方法、教师能力素质水平等方面的综合评价，是衡量教学培养的重要指标。本校近四届毕业生对母校的教学满意度分别为 88%、88%、88%、90%，本届有所提升，体现了学生的课堂体验较好。



¹ **教学满意度**：毕业生对母校的教学满意度评价分为“很满意”、“满意”、“不满意”、“很不满意”、“无法评估”，共五项。其中“满意”、“很满意”属于满意的范围，“很不满意”、“不满意”属于不满意的范围。教学满意度是回答满意范围的人数百分比，计算公式的分子是回答满意范围的人数，分母是回答满意范围和不满意范围的总人数。

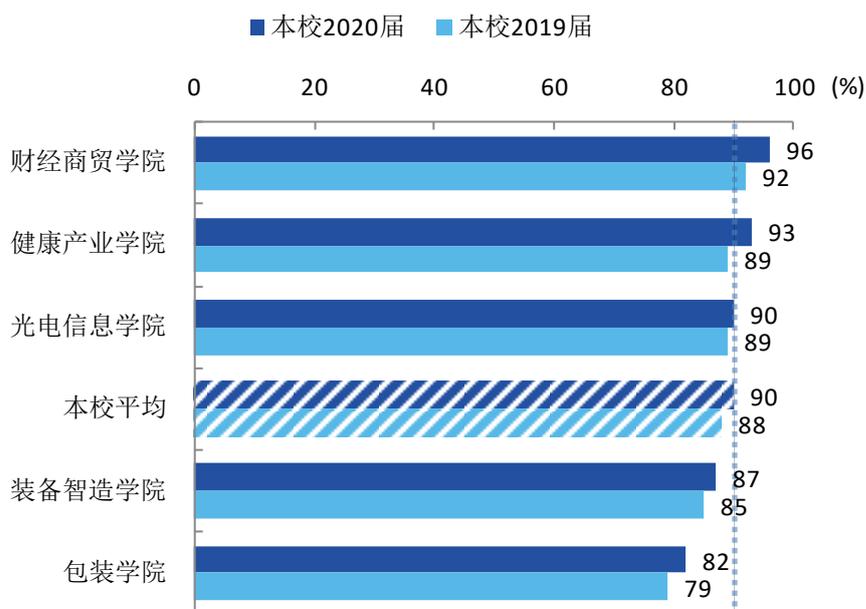
4-7 教学各方面改进需求（多选）

由毕业生回答认为专业教学中应该改进的是哪些方面，比例越高说明毕业生对这方面的改进需求越强烈。本校 2020 届毕业生认为教学最需要改进的是“实习和实践环节不够”（61%），其后依次是“无法调动学生学习兴趣”（52%）、“课程内容不实用或陈旧”（38%）、“课堂上让学生参与不够”（38%）等。



4-8 各学院毕业生对教学的满意度

本校 2020 届各学院的教学满意度较 2019 届有所提高，其中毕业生对教学满意度较高的学院是财经商贸学院（96%）、健康产业学院（93%），对教学满意度较低的学院是包装学院（82%）。



4-9 各学院教学满意度及教学改进需求

本校 2020 届包装学院的教学满意度较低,该学院毕业生认为教学改进需求中课程内容陈旧、课程考核方式不合理的比例均高于本校平均水平。

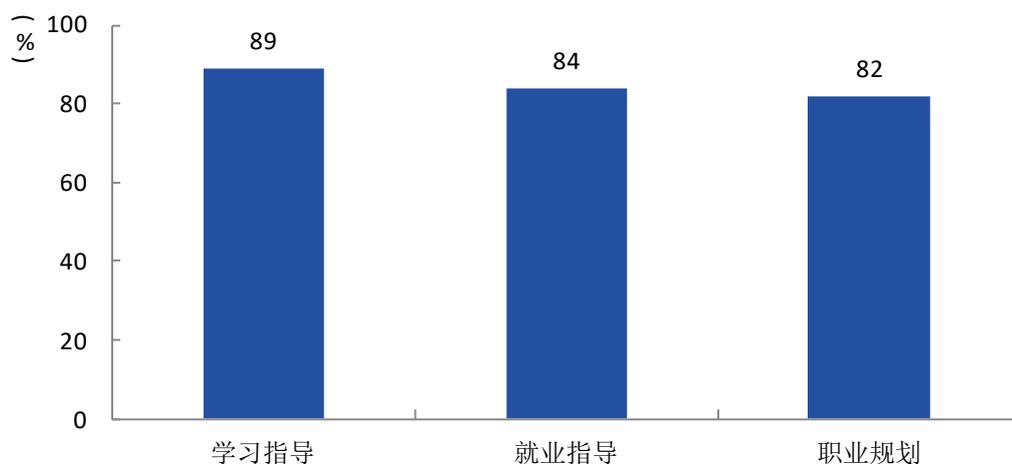
单位: %

学院名称	教学满意度	教学改进需求					
学院名称	教学满意度	实习和实践环节不够	无法调动学生学习兴趣	课程内容不实用或陈旧	课堂上让学生参与不够	多媒体、网络教学效果不好	课程考核方式不合理
财经商贸学院	96	63	48	32	37	34	18
健康产业学院	93	62	52	38	43	19	26
本校平均	90	61	52	38	38	28	23
光电信息学院	90	62	58	33	37	26	24
装备智造学院	87	62	55	42	36	29	22
包装学院	82	56	47	52	39	24	27

三 教师评价

4-10 教师指导满足度¹

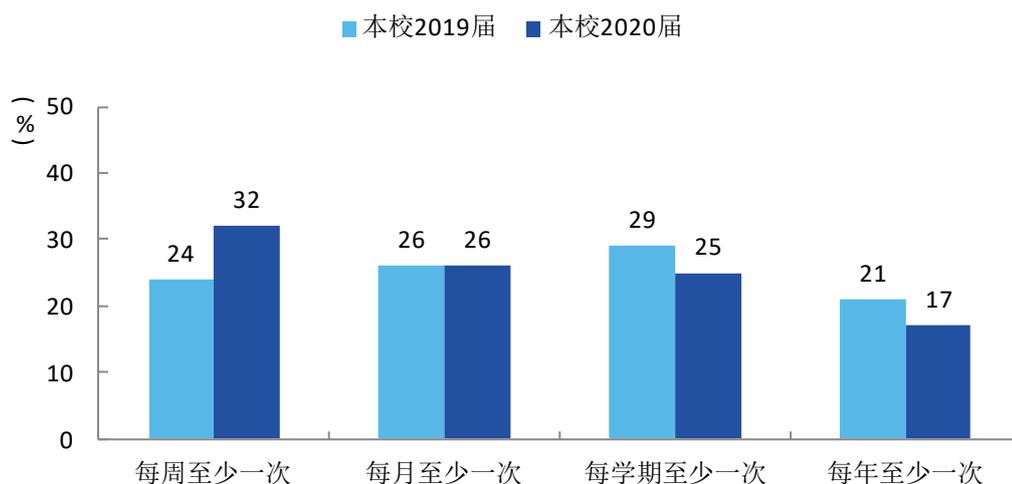
各专业教师应开展学生学习指导、职业规划、就业指导等工作，帮助学生达成毕业要求，实现学生发展。从数据来看，本校 2020 届教师学习指导对学生需求的满足度最高，为 89%；就业指导 and 职业规划对学生需求的满足度分别为 84%、82%。



¹ **教师指导满足度：**毕业生判断专业教师的课外指导评价（包括学习指导、职业规划指导、就业指导）是否能满足自己的需求。教学指导满足度计算公式的分子是回答满足的人数，分母是回答满足和不满足的总人数。

4-11 与任课教师课下交流频度

良好的教学效果的产生需要通过师生有效的互动来促成。师生之间的有效交流是激发学生学习兴趣的重要途径之一，对提升教学培养效果有着积极影响。本校 2020 届毕业生与任课教师课下高频交流（包括“每周至少一次”、“每月至少一次”交流）的比例（58%）有所上升。此外，学生反馈与辅导员或班主任接触时间太少的比例也持续较高。一定程度上反映了本校学生对与教师交流有着较高的诉求，学校需要关注师生交流的频率和效果。



4-12 各学院教师评价综合分析

本校 2020 届教师指导满足度最低的学院是光电信息学院，该学院师生交流频率较低，同时教师学习指导、就业指导以及职业规划指导对学生需求的满足度均低于本校平均水平。

单位：%

学院名称	教师指导总体满足度	师生高频交流的比例	学习指导满足度	就业指导满足度	职业规划满足度
健康产业学院	92	53	94	91	92
财经商贸学院	88	54	91	86	85
装备智造学院	85	65	91	83	81
本校平均	85	58	89	84	82
包装学院	84	68	90	82	81
光电信息学院	79	53	81	80	75

四 专业核心课程评价

4-13 核心课程重要度¹变化趋势

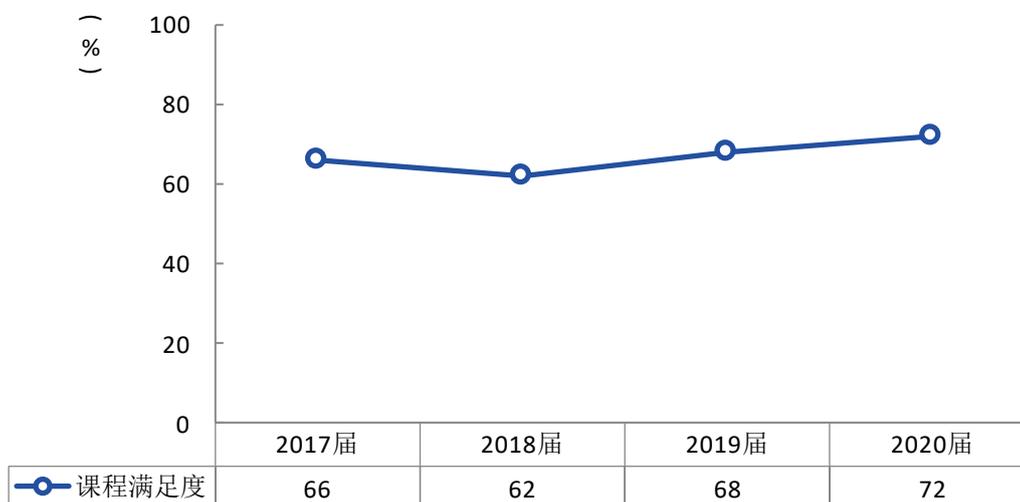
课程重要度反映了课程内容的设置是否与实际工作需求相匹配，课程满足度反映了课程教学效果是否满足实际工作的需求。本校近四届从事专业相关工作毕业生对专业核心课程的重要度评价基本稳定，且均在 85%左右，表明本校专业核心课程的设置持续较好。



¹ **课程的重要度：**由从事专业相关工作的毕业生判定课程在自己的工作中是否重要。毕业生认为课程对工作的重要度评价分为“不重要”、“有些重要”、“重要”、“非常重要”、“极其重要”、“无法评估”，其中“有些重要”、“重要”、“非常重要”、“极其重要”属于重要的范围。

4-14 核心课程培养效果¹变化趋势

本校近四届毕业生对核心课程的满足度呈现上升趋势，从 2017 届的 66% 上升到 2020 届的 72%。



4-15 各学院的专业核心课程评价

本校 2020 届各学院的专业核心课程重要度评价均在 80% 以上，在满足度方面，满足度较高的学院是健康产业学院（83%），满足度较低的学院是包装学院（62%）。

单位：%

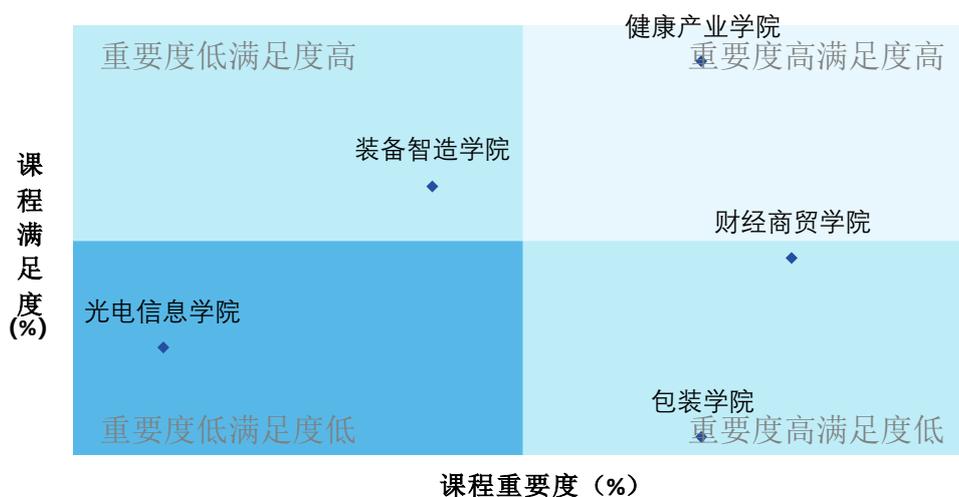
学院名称	重要度	满足度
财经商贸学院	89	72
包装学院	88	62
健康产业学院	88	83
本校平均	86	72
装备智造学院	85	76
光电信息学院	82	67

¹ **课程的培养效果：**回答了课程“有些重要”到“极其重要”的毕业生会被要求回答课程训练是否满足工作要求，满足度指标是回答某课程能满足工作的百分比。计算公式的分子是回答“满足”的人数，分母是回答“满足”和“不满足”的总人数。

4-16 各学院的专业核心课程有效性综合评价

本校各学院核心课程的培养效果如下图所示：四象限图横坐标表示核心课程的重要度，取值范围覆盖了本校各学院核心课程重要度的最大与最小值；纵坐标表示核心课程的满足度，取值范围覆盖了本校各学院核心课程满足度的最大与最小值。

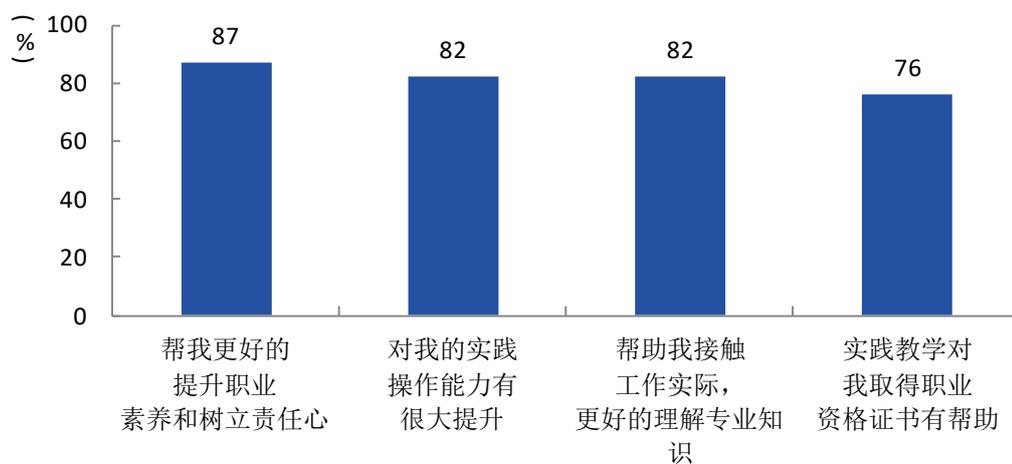
从图中可见，本校 2020 届健康产业学院核心课程的重要度和满足度评价均较高，该学院的课程设置以及培养效果均较好地符合了实际就业领域的需要。同时，包装学院的核心课程仍需改善，该学院的核心课程重要度较高，但满足度相对较低，培养力度需进一步加强。



五 实践教学评价

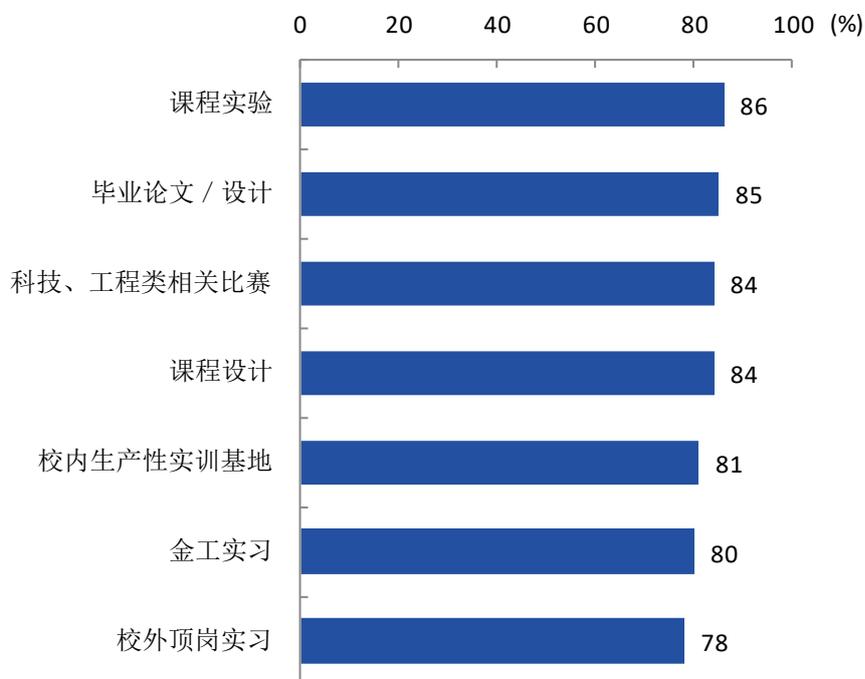
4-17 实践教学对能力提升的帮助度

实习实践教学是学生了解社会、接触生产实际，获取、掌握生产现场相关知识的重要途径，在培养学生实践能力、创新精神，树立事业心、责任感等方面有着重要作用。本校 2020 届毕业生认为实践教学帮助自己更好的提升职业素养和树立责任心的比例最高，为 87%。



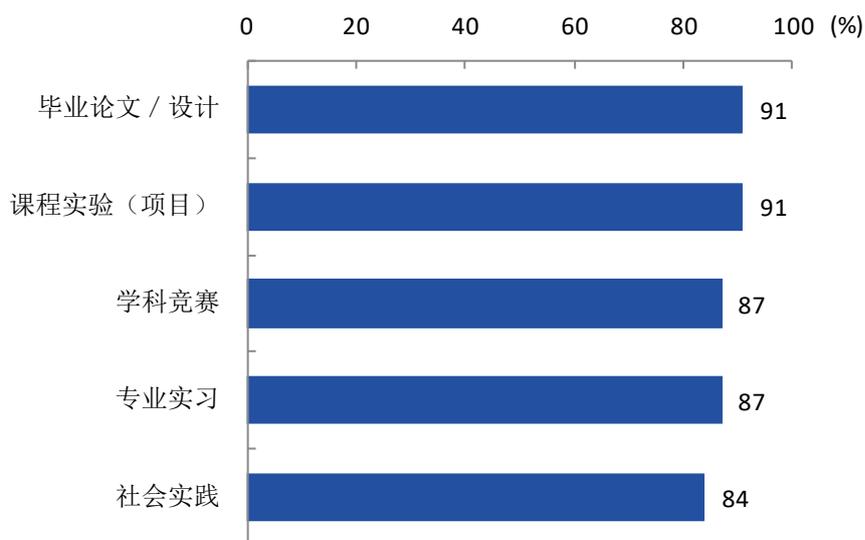
4-18 工程类专业各项实习实践活动满意度

本校 2020 届工程类专业毕业生对各项实习实践活动满意度较高的是课程实验（86%）、毕业论文/设计（85%）；对校外顶岗实习的满意度较低（78%）。



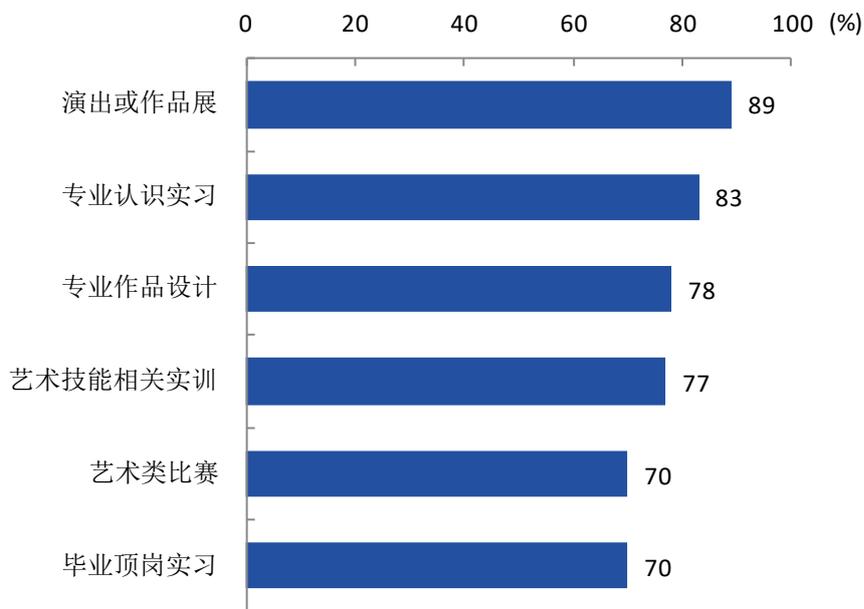
4-19 商科类专业各项实习实践活动满意度

本校 2020 届商科类专业毕业生对各项实习实践活动满意度较高的是毕业论文/设计、课程实验（项目）（均为 91%），对社会实践的满意度（84%）较低。



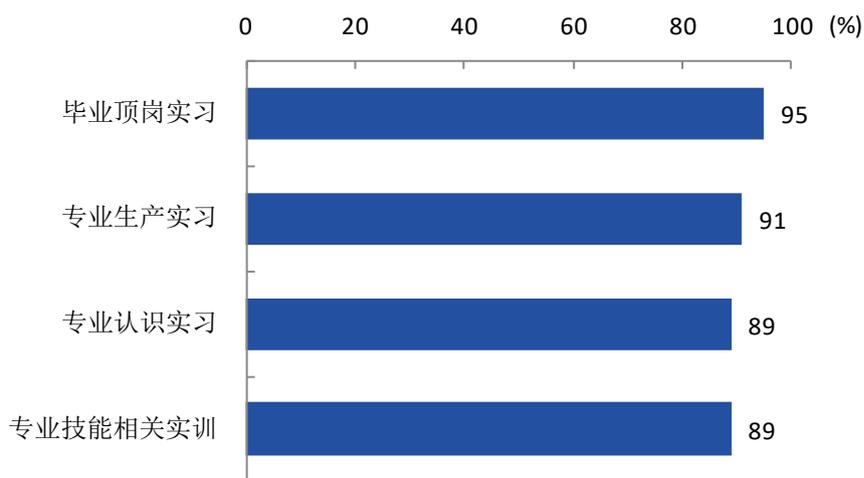
4-20 艺术类专业各项实习实践活动满意度

本校 2020 届艺术类专业毕业生对实习实践活动满意度较高的是演出或作品展（89%）、专业认识实习（83%），满意度较低的实习实践活动是毕业顶岗实习、艺术类比赛的比例（均为 70%）。



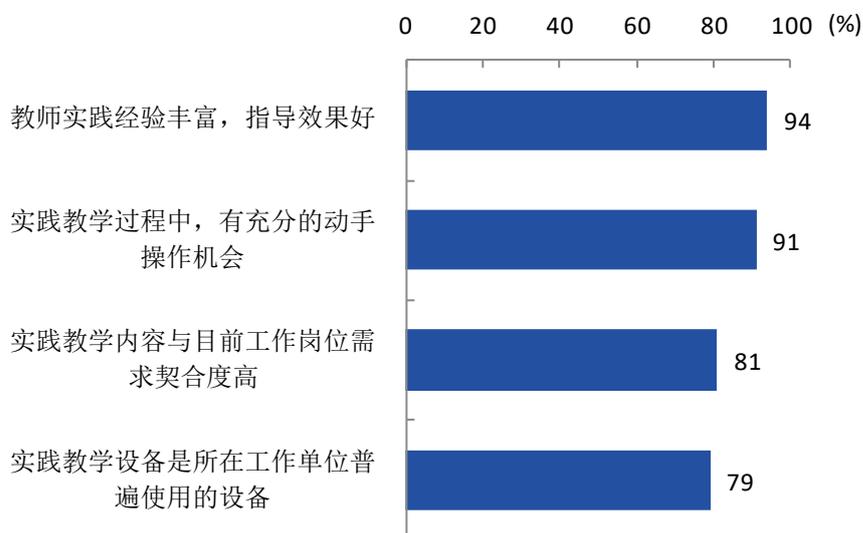
4-21 其他类专业各项实习实践活动满意度

本校 2020 届其他类专业毕业生对实习实践活动满意度较高的是毕业顶岗实习（95%）、专业生产实习（91%）。



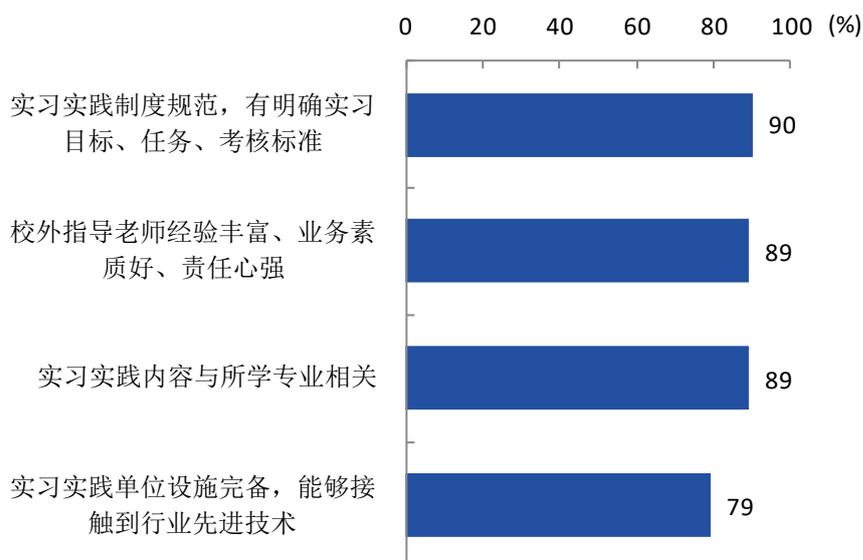
4-22 校内实习实践评价

从校内实习实践来看，本校 2020 届有 94%的毕业生认为校内实习实践中，教师的实践经验丰富，指导效果好，有 91%的毕业生认为在实践教学过程中，有充分的动手操作机会。



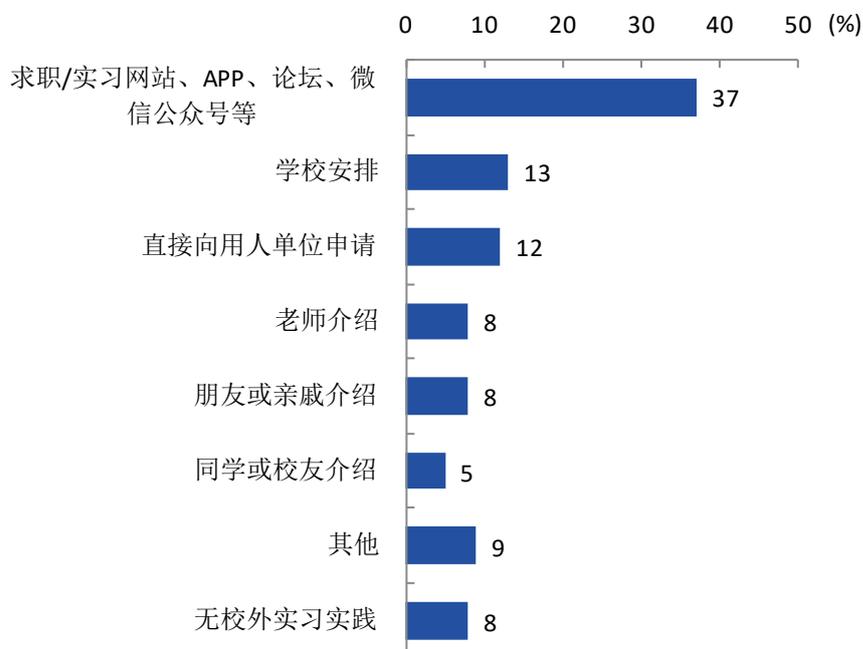
4-23 校外实习实践评价

校外实习是高校教学中的必要环节，是接触实际工作环境、提升实践能力的重要渠道。从校外实习实践来看，本校 2020 届毕业生认为实习实践制度规范，有明确的实习目标、任务、考核标准的比例最高，为 90%。



4-24 校外实习实践来源

本校 2020 届毕业生校外实习实践来源比例最高的是求职/实习网站等（37%），其后依次是学校安排（13%）、直接向用人单位申请（12%）等。



4-25 各学院实习实践综合分析

本校 2020 届健康产业学院、财经商贸学院毕业生认为校内、校外实习实践中多项评价较高，同时包装学院、光电信息学院毕业生认为校内、校外实习实践中多项评价较低，这两个学院可能在实习实践培养上存在不足，需要加强建设。

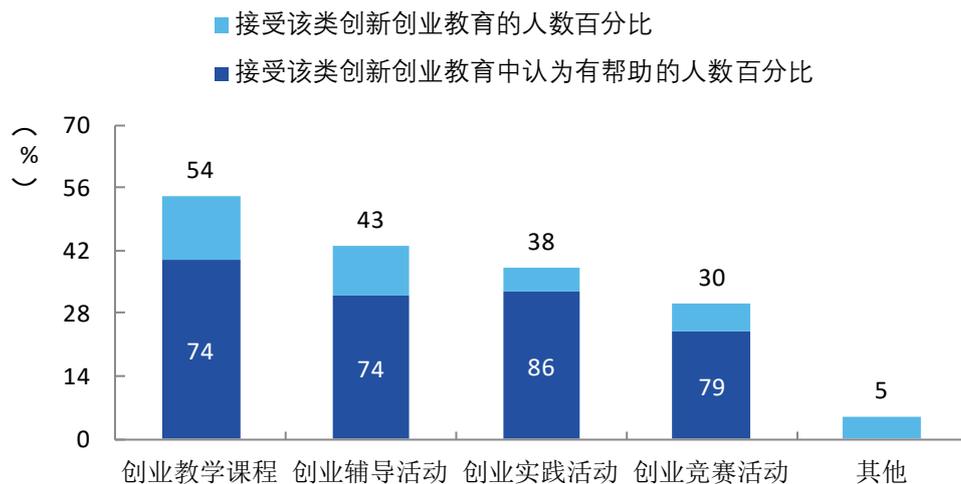
单位：%

学院名称	校内实习实践评价				校外实习实践评价			
	教师实践经验丰富	动手操作机会充足	岗位需求契合度高	实践教学设备与工作匹配	制度规范	与专业对口	校外指导教师经验丰富	硬件完善，技术先进
健康产业学院	98	92	88	83	93	92	93	84
财经商贸学院	96	91	81	87	92	87	89	78
本校平均	94	91	81	79	90	89	89	79
装备智造学院	94	91	81	78	88	90	89	76
光电信息学院	92	90	74	79	87	88	87	79
包装学院	90	88	80	70	87	89	89	80

六 双创教育评价

4-26 毕业生接受母校提供的创新创业教育及认为其有效的比例（多选）

从创新创业教育的开展情况来看，毕业生接受过创业教学课程、创业辅导活动的比例较高，而有效性相对较低，开展成效值得关注。

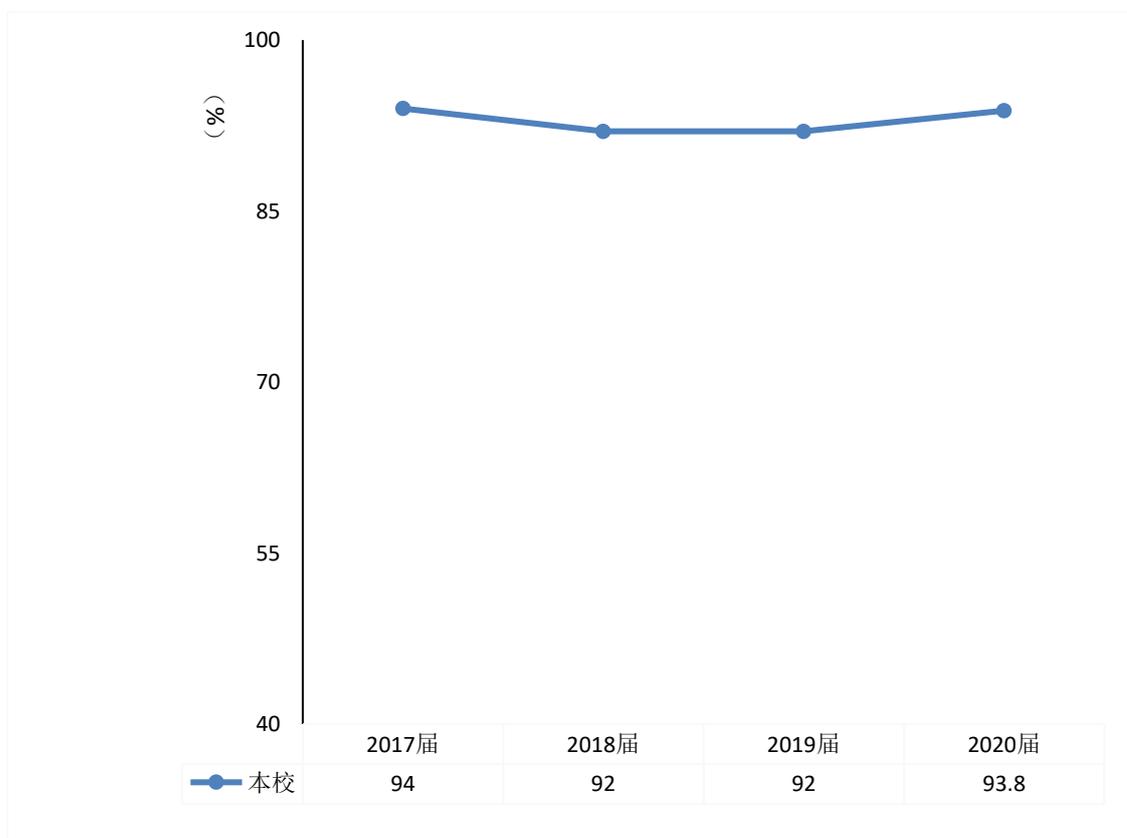


第五章 学生服务成效

一 母校满意度

5-1 应届毕业生对母校满意度变化趋势

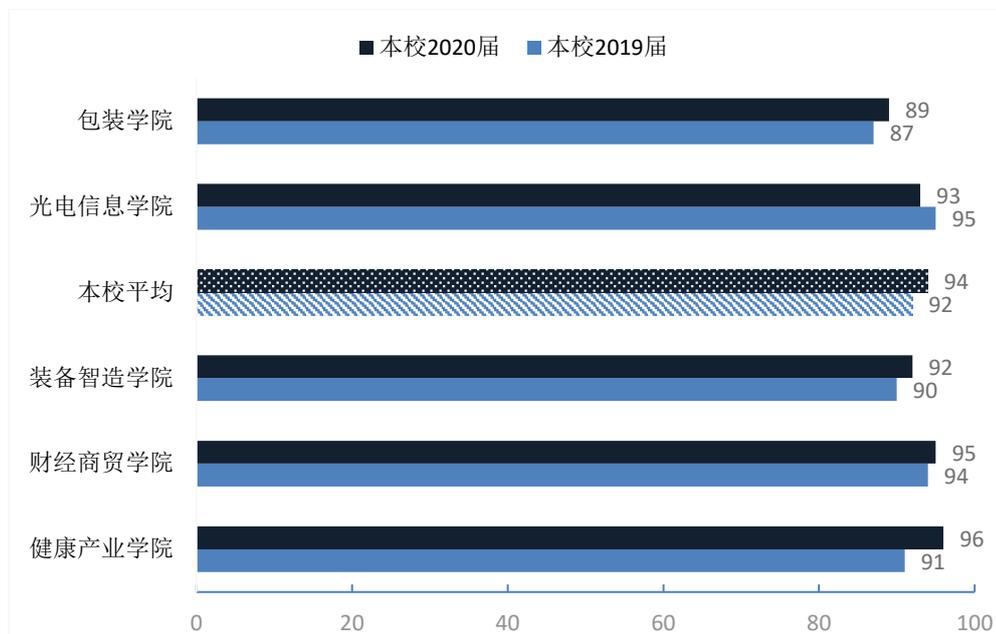
校友满意度¹反映了毕业生对母校总体评价情况，是毕业生在校学习生活体验评价的重要指标。本校 2017 届~2020 届毕业生对母校的总体满意度基本维持稳定，均在 90%以上，本校毕业生的在校体验情况较好。2020 届为 93.8%。



¹ **校友满意度：**毕业生对母校的总体满意度评价分为“很满意”、“满意”、“不满意”、“很不满意”、“无法评估”，共五项。其中“满意”、“很满意”属于满意的范围，“很不满意”、“不满意”属于不满意的范围。校友满意度是回答满意范围的人数百分比，计算公式的分子是回答满意范围的人数，分母是回答满意范围和不满意范围的总人数。

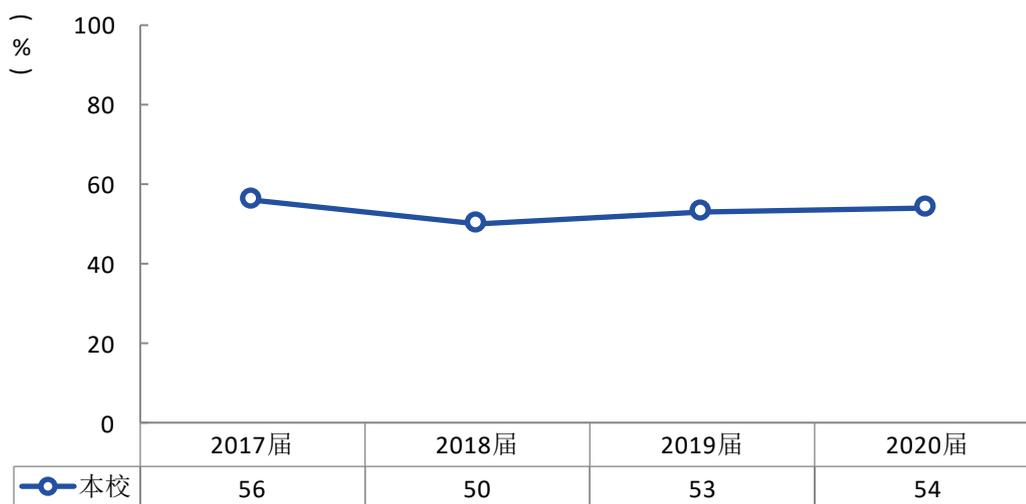
5-2 各学院毕业生对母校的满意度

本校 2020 届校友满意度较高的学院是健康产业学院（96%）、财经商贸学院（95%），校友满意度较低的学院是包装学院（89%）。



5-3 应届毕业生对母校推荐度变化趋势

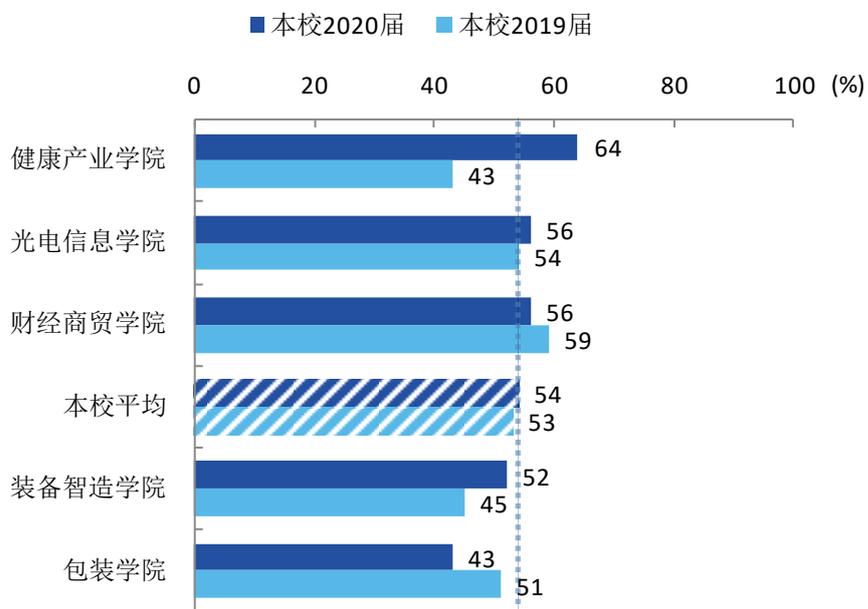
校友推荐度¹是指学生是否愿意推荐母校给亲朋好友就读，更加直观地反映出学生对学校的认可程度。本校近四届毕业生愿意推荐母校的比例基本维持稳定，均在五成及以上。



¹ **校友推荐度**：在同等分数同类型学校条件下，毕业生是否愿意推荐母校给亲戚朋友去就读。推荐度计算公式的分子是回答“愿意推荐”的人数，分母是回答“愿意推荐”、“不愿意推荐”、“不确定”的总人数。

5-4 各学院毕业生对母校的推荐度

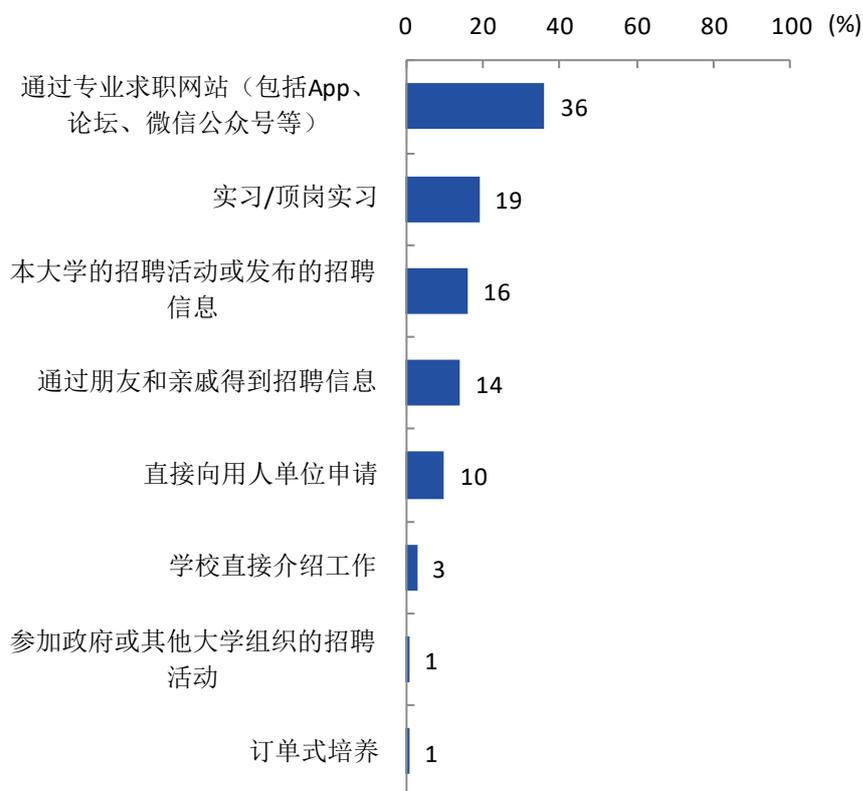
本校 2020 届愿意推荐母校比例较高的学院是健康产业学院（64%），愿意推荐母校比例较低的学院是包装学院（43%）。



二 就业指导

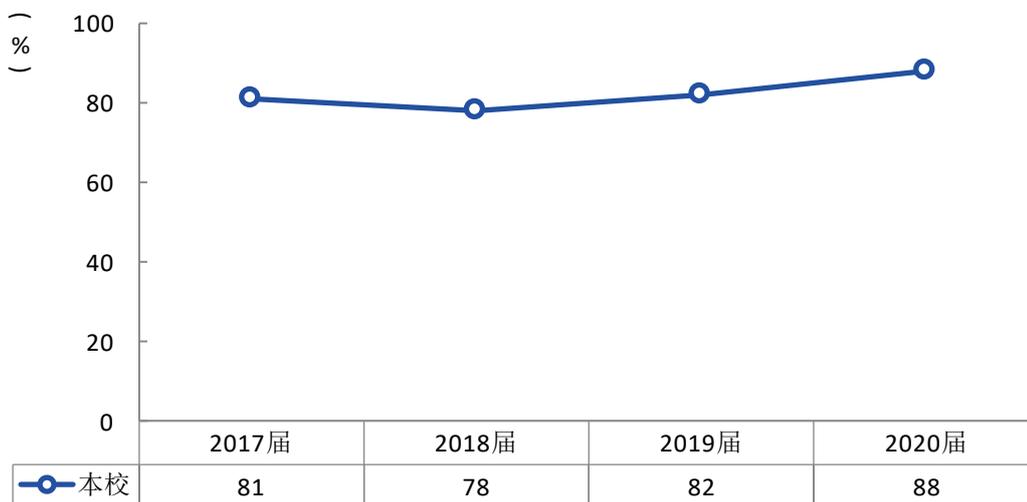
5-5 毕业生获得第一份工作的渠道

毕业生获得第一份工作的主要渠道分为学校渠道和社会渠道，其中学校渠道包括实习/顶岗实习、本大学的招聘活动或发布的招聘信息、学校直接介绍工作以及订单式培养。从本校数据来看，毕业生落实就业主要是依靠社会渠道。本校 2020 届毕业生通过“专业求职网站等”获得第一份工作的比例（36%）相对较高。



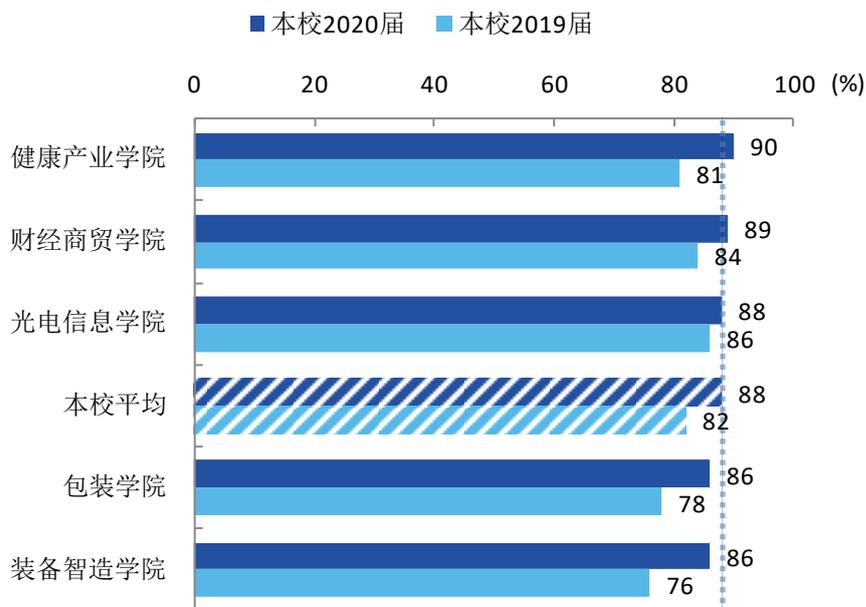
5-6 就业服务工作满意度

就业指导服务能够帮助学生树立合理的职业期待，提升求职技能，促进顺利就业。在就业指导评价中，本校近四届就业指导服务满意度呈上升趋势，从 2017 届的 81% 提高到了 2020 届的 88%。



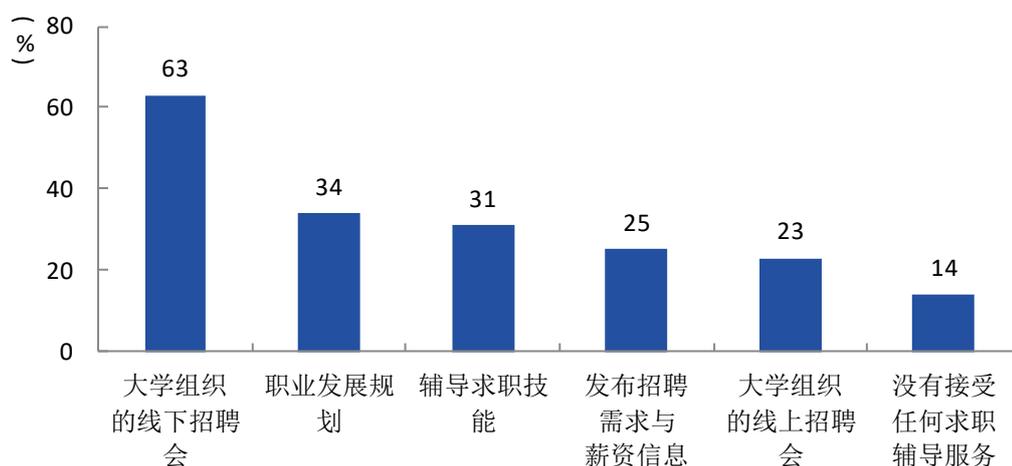
5-7 各学院就业服务工作满意度

本校 2020 届各学院毕业生对就业指导服务的满意度有所提高，其中就业指导满意度较高的学院是健康产业学院（90%）、财经商贸学院（89%）。

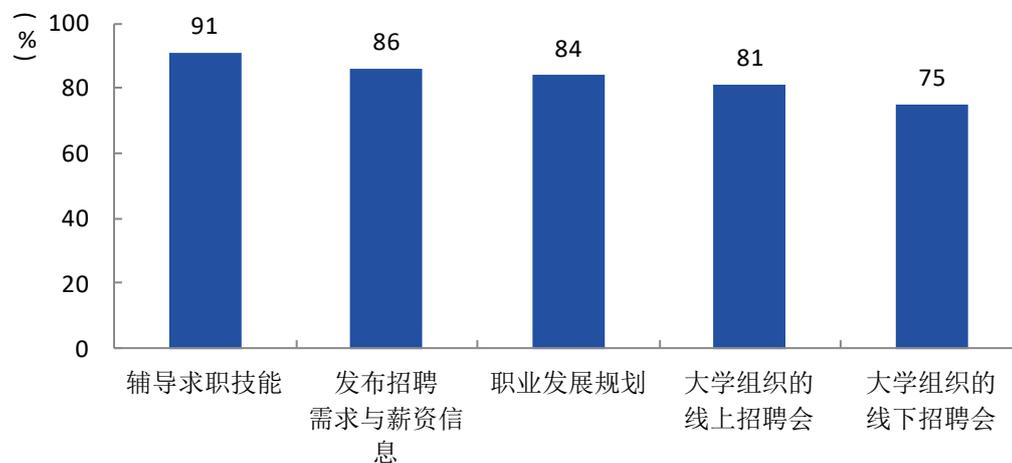


5-8 毕业生接受母校提供求职服务¹的比例（多选）

本校 2020 届毕业生接受“大学组织的线下招聘会”求职服务的比例（63%）最大，其有效性为 75%；接受“辅导求职技能”求职服务的比例为 31%，其有效性（91%）最高。另外，表示“没有接受任何求职辅导服务”的毕业生比例为 14%，学校应给予关注。



5-9 毕业生对母校求职服务的有效性评价



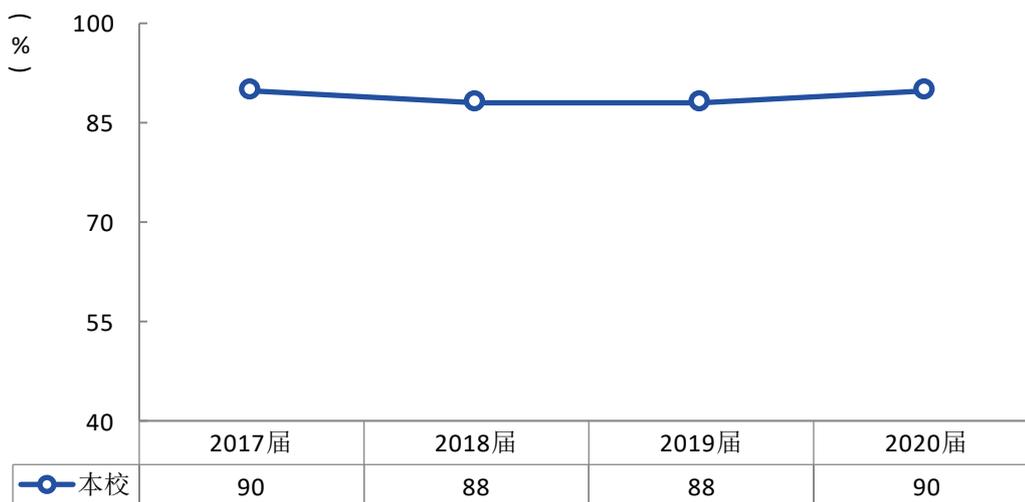
¹ **求职服务**：是指毕业生接受过母校提供的哪些求职服务，一个毕业生可以选择多项求职服务，也可以回答“没有接受任何求职辅导服务”。

求职服务有效性：毕业生选择了某项求职服务后，会被要求评价该项求职服务是否有效。求职服务有效性=接受过该项求职服务并认为有效的人数/接受过该项求职服务的人数。

三 学生工作

5-10 学生工作满意度¹变化趋势

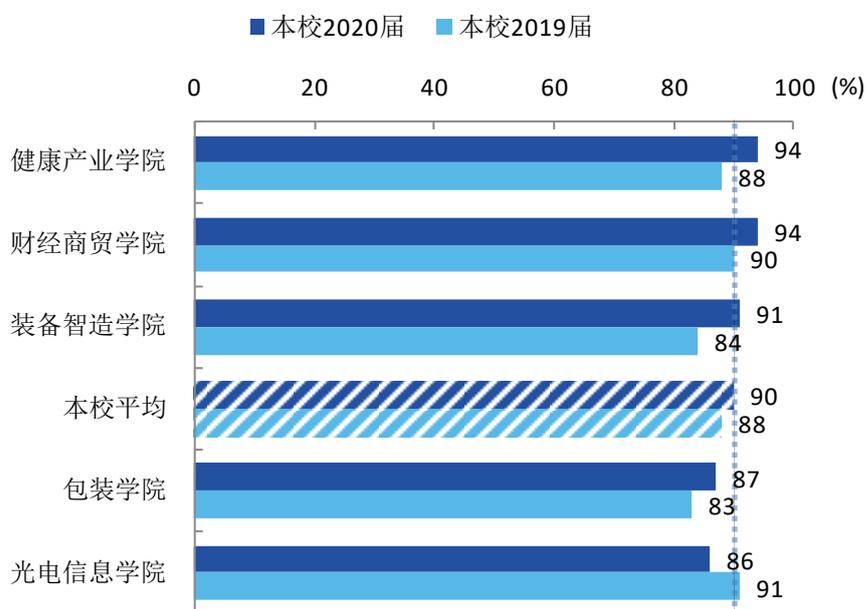
本校近四届的学生工作满意度基本维持稳定。



¹ **学生工作满意度：**毕业生对母校的学生工作满意度评价分为“很满意”、“满意”、“不满意”、“很不满意”、“无法评估”，共五项。其中“满意”、“很满意”属于满意的范围，“很不满意”、“不满意”属于不满意的范围。学生工作满意度是回答满意范围的人数百分比，计算公式的分子是回答满意范围的人数，分母是回答满意范围和不满意范围的总人数。

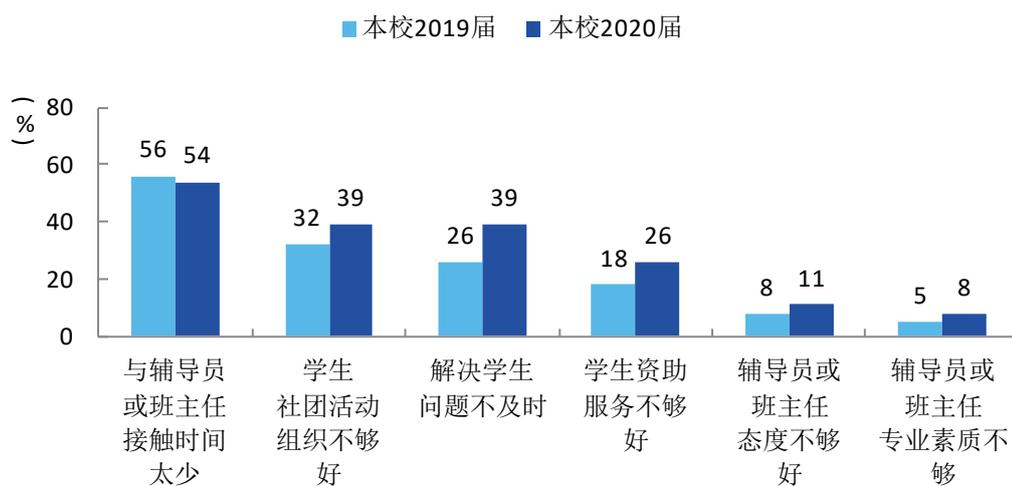
5-11 各学院学生工作满意度

本校 2020 届各学院的学生工作满意度均在 85%以上，其中学生工作满意度较高的学院是健康产业学院、财经商贸学院（均为 94%）。



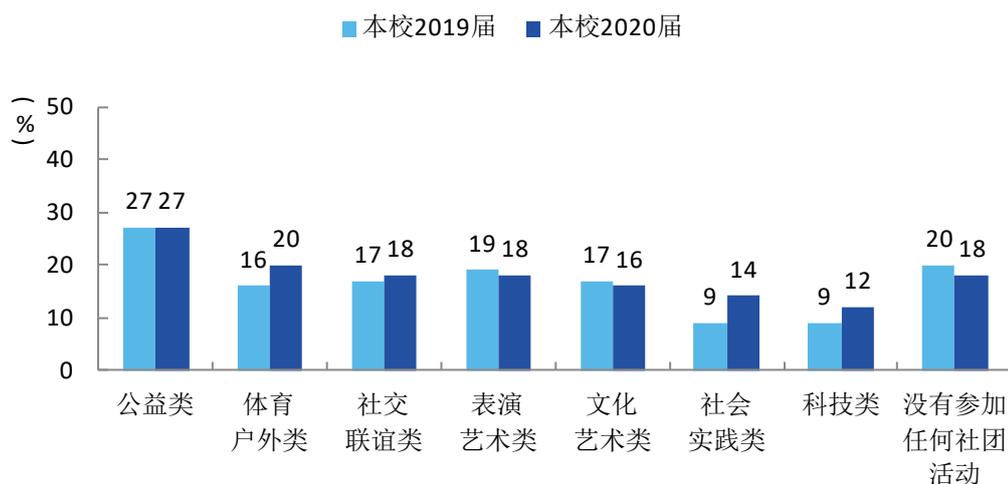
5-12 学生工作改进需求（多选）

本校 2020 届毕业生认为母校的学生工作最需要改进的地方是“与辅导员或班主任接触时间太少”（54%），其后依次是“学生社团活动组织不够好”（39%）、“解决学生问题不及时”（39%）、“学生资助服务不够好”（26%）、“学生资助服务不够好”（26%）、“辅导员或班主任态度不够好”（11%）、“辅导员或班主任专业素质不够”（8%）等。



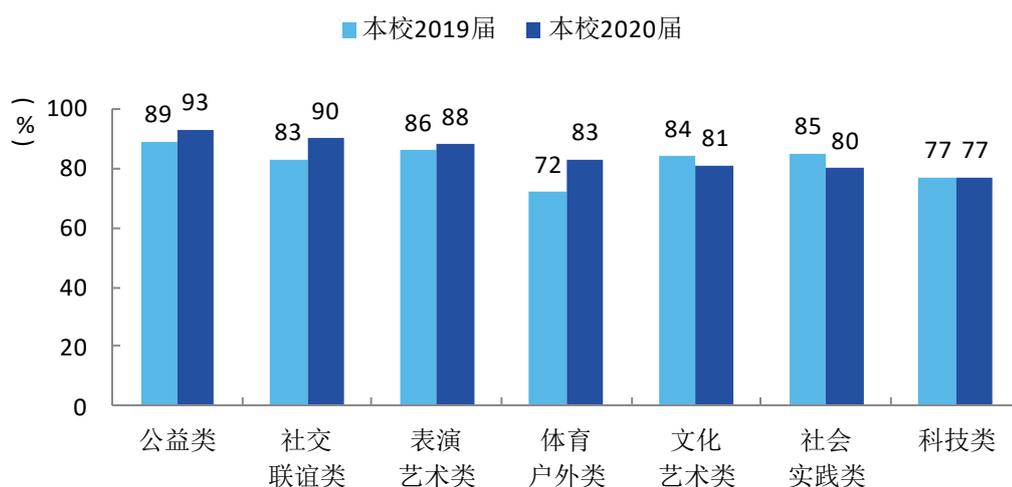
5-13 参加社团活动的比例（多选）

社团活动的积极参与不仅可以使学生增强自己的人际交往能力，发挥特长，增加自信心，同时也能帮助学生拓展自己的人脉资源，为毕业生毕业后的发展储存潜能。本校 2020 届毕业生在校期间，参加过公益类社团活动的比例（27%）最高，与本校 2019 届持平；参加过科技类社团活动的比例（12%）最低，略高于本校 2019 届。整体来看，本校共有八成以上（82%）的人参加了社团活动，社团活动组织效果较好。



5-14 社团活动满意度

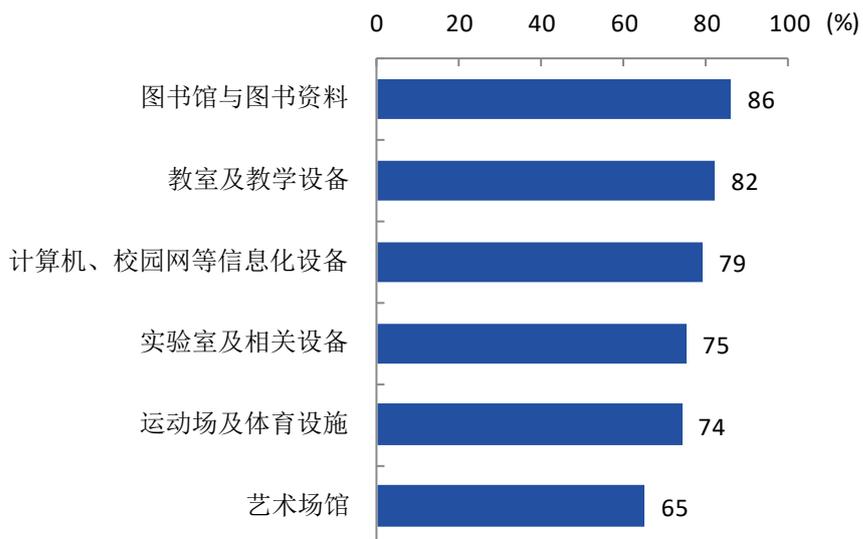
本校 2020 届毕业生在校期间，公益类社团活动的满意度最高，为 93%；科技类社团活动的满意度最低，为 77%。



四 校园环境满意度

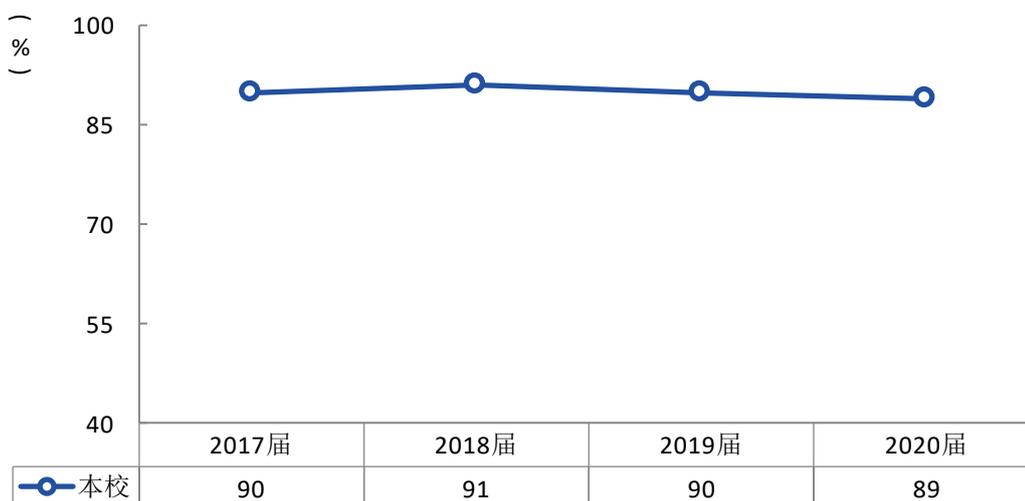
5-15 各项设施满足度

本校 2020 届毕业生对“图书馆与图书资料”的满足度评价（86%）较高，对“艺术场馆”的满足度评价（65%）较低。



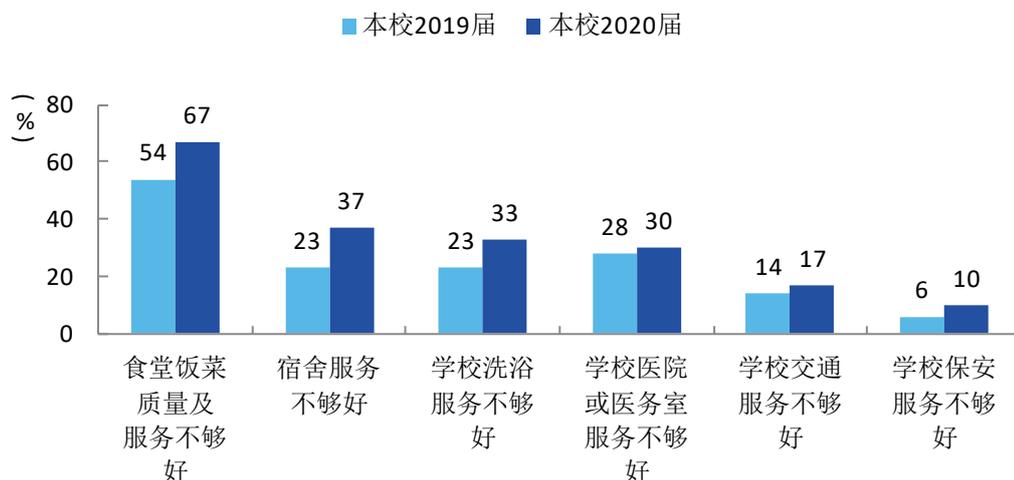
5-16 生活服务满意度¹变化趋势

学校生活服务是学校工作的重要组成部分，是学校教育教学和实现教育改革的后备力量，它能确保教育教学的顺利进行，关系着学生的在校生活体验。本校近四届毕业生的生活服务满意度基本维持稳定，均为 90% 左右，毕业生在校期间的生活体验较好。



5-17 生活服务改进需求（多选）

本校 2020 届毕业生对母校生活服务改进需求最高的是“食堂饭菜质量及服务”（67%），其后依次是“宿舍服务”（37%）、“学校洗浴服务”（33%）等。



¹ **生活服务满意度**：毕业生对母校的生活服务满意度评价分为“很满意”、“满意”、“不满意”、“很不满意”、“无法评估”，共五项。其中“满意”、“很满意”属于满意的范围，“很不满意”、“不满意”属于不满意的范围。生活服务满意度是回答满意范围的人数百分比，计算公式的分子是回答满意范围的人数，分母是回答满意范围和不满意范围的总人数。

技术报告

一 项目背景介绍

（一）背景介绍

中山火炬职业技术学院委托第三方高等教育管理数据与解决方案专业机构麦可思实施应届毕业生培养质量评价项目。本项目基于 2017 届~2020 届数据，从培养结果、服务贡献、能力达成和培养过程反馈等方面呈现学校主要指标的趋势变化特点。

（二）样本代表性

1. 评价方式

向毕业后的 2020 届毕业生发放答题邀请函、问卷客户端链接，答卷人回答问卷。系统会自动记录每个答题样本的情况并做相应的判断。同时，麦可思公司在设计问卷时，也充分考虑了问题的逻辑关系、答题路径及答题意愿，从而确保数据的质量。

另外，项目采取全数跟踪，并对答题和未答题的样本进行了自我选择性样本偏差检验（Self-selection Bias）¹，排除了存在自我选择性样本偏差的情况，从而使数据具有较强的统计代表性。

2. 样本覆盖情况

中山火炬职业技术学院 2020 届毕业生总数 2407 人，麦可思共回收问卷 1130 份，学校的样本比例为 46.9%（样本比例=回收问卷数/毕业生总数），共覆盖了 5 个学院 37 个专业。各学院、专业实际毕业生人数及样本构成情况如下所示。

从表中可见，回收样本在学院、专业层面的分布与实际毕业生的学院、专业分布大体相近。根据统计学原理，当样本的分布特征大体接近于总体的分布特征时，样本则具有代表性。由此可见，本项目回收样本的代表性较强，能够较为客观地反映毕业生的实际情况。

i. 各学院实际毕业生人数及样本构成情况

学院名称	实际毕业生人数（人）	回收问卷数（份）	实际毕业生分布（%）	样本数分布（%）	样本比例（%）
总计	2407	1130	-	-	46.9
财经商贸学院	727	310	30.2	27.4	42.6
光电信息学院	528	272	21.9	24.1	51.5

¹ 自我选择性样本偏差问题：是指存在某类群体选择答题的概率和其他群体有明显不同。例如，可能存在就业的毕业生更容易选择参与答题，而没有就业的毕业生可能不愿意参加答题等。

学院名称	实际毕业生人数 (人)	回收问卷数 (份)	实际毕业生分布 (%)	样本数分布 (%)	样本比例 (%)
装备智造学院	488	228	20.3	20.2	46.7
包装学院	403	170	16.7	15.0	42.2
健康产业学院	261	150	10.8	13.3	57.5

注：表中实际毕业生分布、样本数分布数据均保留一位小数，由于四舍五入，相加可能不等于 100%。

ii. 各专业实际毕业生人数及样本构成情况

专业名称	实际毕业生人数 (人)	回收问卷数 (份)	实际毕业生分布 (%)	样本数分布 (%)	样本比例 (%)
总计	2407	1130	-	-	46.9
电子商务	142	64	5.9	5.7	45.1
市场营销	140	57	5.8	5.0	40.7
药品生产技术	127	84	5.3	7.4	66.1
国际经济与贸易	112	44	4.7	3.9	39.3
包装策划与设计	106	42	4.4	3.7	39.6
物流管理	106	45	4.4	4.0	42.5
应用电子技术	101	48	4.2	4.2	47.5
移动互联网应用技术	88	48	3.7	4.2	54.5
物联网应用技术	81	44	3.4	3.9	54.3
机械制造与自动化	76	49	3.2	4.3	64.5
光电制造与应用技术	74	32	3.1	2.8	43.2
机电一体化	71	41	2.9	3.6	57.7
会计	71	37	2.9	3.3	52.1
模具设计与制造	68	29	2.8	2.6	42.6
广告设计与制作 (二年制)	67	24	2.8	2.1	35.8
光电技术应用	63	36	2.6	3.2	57.1
商务英语	63	33	2.6	2.9	52.4
电子信息工程技术	62	38	2.6	3.4	61.3
通信技术	60	23	2.5	2.0	38.3
模具设计与制造 (二年制)	56	13	2.3	1.2	23.2
印刷媒体技术 (二年制)	56	21	2.3	1.9	37.5
数字媒体应用技术 (二年制)	55	20	2.3	1.8	36.4
印刷媒体技术	51	28	2.1	2.5	54.9
电气自动化技术	51	22	2.1	1.9	43.1
投资与理财	51	19	2.1	1.7	37.3
数字媒体应用技术	46	22	1.9	1.9	47.8

专业名称	实际毕业生人数(人)	回收问卷数(份)	实际毕业生分布(%)	样本数分布(%)	样本比例(%)
会展策划与管理	42	11	1.7	1.0	26.2
精细化工技术(二年制)	42	13	1.7	1.2	31.0
应用电子技术(二年制)	40	24	1.7	2.1	60.0
食品药品监督管理	36	25	1.5	2.2	69.4
光电技术应用(二年制)	33	11	1.4	1.0	33.3
食品生物技术	33	15	1.4	1.3	45.5
精密机械技术	31	14	1.3	1.2	45.2
机电一体化(二年制)	31	14	1.3	1.2	45.2
机械制造与自动化(二年制)	30	14	1.2	1.2	46.7
精细化工技术	23	13	1.0	1.2	56.5
产品艺术设计	22	13	0.9	1.2	59.1

注：表中实际毕业生分布、样本数分布数据均保留一位小数，由于四舍五入，相加可能不等于 100%。

iii. 各专业主要指标的样本表

单位：个

专业名称	就业率	月收入	工作与专业相关度	就业满意度	离职率	教学满意度
药品生产技术	84	55	68	33	48	41
电子商务	64	32	47	23	30	34
市场营销	57	26	34	22	28	32
机械制造与自动化	49	29	33	21	27	27
移动互联网应用技术	48	24	31	15	22	24
应用电子技术	48	30	36	25	27	33
物流管理	45	20	29	16	18	21
物联网应用技术	44	19	24	13	15	26
国际经济与贸易	44	22	25	18	19	26
包装策划与设计	42	25	35	19	26	26
机电一体化	41	30	37	21	28	20
电子信息工程技术	38	27	31	20	20	18
会计	37	18	25	16	18	22
光电技术应用	36	15	23	10	18	19
商务英语	33	18	19	12	16	25
光电制造与应用技术	32	23	25	17	22	25
模具设计与制造	29	18	17	10	13	13
印刷媒体技术	28	14	20	10	16	12

专业名称	就业率	月收入	工作与专业相关度	就业满意度	离职率	教学满意度
食品药品监督管理	25	13	20	11	13	14
广告设计制作（二年制）	24	10	12	10	11	16
应用电子技术（二年制）	24	16	18	15	17	16
通信技术	23	10	18	10	10	10
电气自动化技术	22	11	15	9	9	9
数字媒体应用技术	22	12	18	8	12	11
印刷媒体技术（二年制）	21	15	18	11	13	10
数字媒体应用技术（二年制）	20	7	13	6	9	8
投资与理财	19	9	13	7	8	10
食品生物技术	15	6	8	4	5	9
精密机械技术	14	8	10	6	7	7
机械制造与自动化（二年制）	14	9	9	8	8	7
机电一体化（二年制）	14	8	11	7	8	5
精细化工技术	13	8	10	9	9	9
精细化工技术（二年制）	13	12	12	10	10	8
模具设计与制造（二年制）	13	8	10	7	7	5
产品艺术设计	13	7	10	1	8	7
会展策划与管理	11	5	4	5	5	8
光电技术应用（二年制）	11	8	10	5	6	6

二 研究概况

（一） 研究目的

根据以下几方面来测量和评价，帮助发现教学和培养过程中的问题并加以改进——

1. 毕业短期的基本去向、就业数量、就业质量；
2. 职业、行业需求与区域经济贡献；
3. 毕业生的能力达成和德育成效评价；
4. 毕业生对培养目标了解度，对教师、课程、实践教学的评价；
5. 毕业生对母校的学生工作和生活服务满意度；
6. 毕业生对社团活动的满意度，求职服务的有效性评价。

（二） 基本研究框架和指标体系

