

西安文理学院文件

西文理校发〔2020〕31号

西安文理学院 关于印发《西安文理学院本科专业人才培养目 标与毕业要求评价工作办法》的通知

各学院：

经调查研究和广泛听取各相关教学单位意见，我们制定了《西安文理学院本科专业人才培养目标与毕业要求评价工作办法》，现印发你们，请认真组织学习，并遵照执行。

西安文理学院

2020年6月11日

西安文理学院本科专业人才培养目标 与毕业要求评价工作办法

第一章 总则

第一条 为深化新时代本科教育教学改革，全面保障和提高专业人才培养质量，规范专业人才培养目标与毕业要求评价的程序与方法，根据《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准》（以下简称《国标》）、《普通高等学校师范类专业认证实施办法（暂行）》等相关文件要求，特制定本办法。

第二条 人才培养目标与毕业要求评价以“学生中心、产出导向、持续改进”为基本理念。

第三条 本办法中人才培养目标与毕业要求评价工作具体包括人才培养目标合理性评价、人才培养目标达成度评价和毕业要求达成度评价三项。

第二章 组织分工

第四条 人才培养目标与毕业要求评价实行校院两级管理。评估与质量监控办公室统筹全校人才培养目标与毕业要求评价工作，学院负责对各专业人才培养目标与毕业要求进行评价，评估与质量监控办公室定期对各专业评价情况进行检查。

第五条 各学院成立专业人才培养目标与毕业要求评价工作组，组长由教学副院长担任，成员包括：学院相关领导、专业负责人、专业骨干教师、教学秘书、辅导员、行业企业专家等。人才培养目标与毕业要求评价工作由二级学院教学委员会指导并监

督进行。

第六条 各学院参照本办法，依据《国标》和专业认证标准的要求，制定符合本专业人才培养特点的人才培养目标与毕业要求评价实施细则，进一步细化评价流程，完善评价内容，定期对培养目标合理性与达成度、毕业要求达成度进行评价并形成评价报告，并根据评价结果提出改进措施，通过人才培养工作的持续改进，推动专业人才培养质量不断提升。

第三章 评价实施

第七条 评价依据

人才培养目标与毕业要求评价以党和国家教育方针政策、《国标》和专业认证标准为根本依据，以学校及专业办学定位与发展为内部依据，以行业发展趋势及现实人才需求为外部依据。

第八条 评价主体

人才培养目标与毕业要求评价主体包括但不限于学院教学委员会、院系领导、专业教师、辅导员、在校生、毕业生、用人单位、行业企业专家、教育行政部门、学生家长等。针对不同的评价内容，评价主体有所不同，其中教育行政部门主要适用于师范类专业。

第九条 评价方法

综合采用直接评价和间接评价结合、定性评价与定量评价结合、内部评价与外部评价结合的多样化评价方式。具体评价方式包括但不限于调研分析、咨询研讨、交流座谈、问卷调查、访谈

调查等。评价前需确认各项评价方法的合理性，科学合理的设置研讨及访谈主要内容和定制调查问卷，能详实反映出人才培养目标与毕业要求评价的基本要素。定量评价根据专业实际情况科学合理的设置评分依据，使采集数据符合客观事实。

第十条 结果运用

人才培养目标与毕业要求评价结果经过学院教学委员会审定后，将作为专业人才培养方案修订的重要依据，直接用于持续改进专业课程设置、教学内容、教学方法等人才培养各环节，形成“评价—反馈—整改”的闭环质量监控机制，促进专业内涵建设，不断提高学校人才培养质量。

第四章 附则

第十一条 本办法适用于学校所有本科专业。

第十二条 评价工作应注重基础性、过程性材料的收集、整理与分析；注重工作开展原始资料的记录与存档完整、翔实、有序。材料留存期限不少于 5 年。以师范类专业为例，认证自评报告及专家进校考察需要提供包括：专业人才培养目标定位及相关论证材料；专业培养目标定期评价制度、修订方案等相关资料；利益相关方参与专业培养目标评价与修订过程的相关资料；教育行政部门专业培养目标定位和培养目标的的评价意见等。

第十三条 评价过程要充分利用信息化综合管理系统实施，提高评价效率。

第十四条 本办法依据适用范围附三项评价工作具体实施方

案，人才培养目标合理性评价实施方案见附件 1，人才培养目标达成度评价实施方案见附件 2，毕业要求达成度评价实施方案见附件 3。另附相关问题解读材料一份，见附件 4。

- 附件：
1. 人才培养目标合理性评价实施方案
 2. 人才培养目标达成度评价实施方案
 3. 毕业要求达成度评价实施方案
 4. 关于专业人才培养目标与毕业要求评价的相关问题解读

人才培养目标合理性评价实施方案

一、评价目的

培养目标合理性评价通过重点关注培养目标与内外部需求的吻合度，规范专业人才培养目标合理性周期评价，指导专业不断完善人才培养目标，确保培养目标能够准确地反映学校定位、专业发展与社会需求关系，确保专业毕业要求和构建课程体系的顶层架构先进性与指导性，从而保证专业人才培养质量。

二、评价依据

1. 国家、地方教育行政部门及行业对专业人才培养的引领与指导。
2. 学校发展与定位对人才培养定位的要求。
3. 专业办学特色和资源对培养目标的支撑。
4. 毕业生主流职业发展对学校教育的需求。
5. 用人单位对人才发展潜力、专业技能、综合素质的需求。

三、评价周期

专业人才培养目标每 4 年进行一次修订，每 2 年可进行微调。各专业根据人才培养方案修订需求，每 2 年开展人才培养目标合理性调查信息采集和评价工作。

四、评价方式与内容

人才培养目标的合理性评价通过内部评价和外部评价相结合的方式。内部评价主要来自于学院教学委员会、

专业教师及在校生，外部评价主要来自于毕业生、用人单位、行业企业专家、教育行政部门、学生家长等的反馈。评价信息采集工作主要采用问卷调查及座谈等形式进行。具体评价参与方、主要任务及评价内容见表 1。

表 1 培养目标合理性评价方式与内容

参与评价方	评价形式	评价周期	主要任务	内容	
内部评价	学院教学委员会	研讨/座谈	两年	培养目标与学校定位及专业人才培养定位吻合度	学院教学委员会结合学校总体定位、办学特色以及办学条件等评价专业人才培养目标与学校定位及人才培养定位的符合度，以保证有足够支撑条件保证培养目标达成。
	专业教师	问卷调查/座谈	两年	培养目标与专业办学特色的吻合度	专业定期召开教师座谈会，参加人员包括：教学副院长、分管学生工作副书记、专业负责人、任课教师代表、教学秘书、学工干部等，了解教师对人才培养目标及培养过程的合理性意见和建议。
	在校学生	问卷调查/座谈	两年	培养目标与职业期望的吻合度	通过问卷调查或座谈的形式，了解学生职业发展规划，对本专业人才培养定位、培养目标、课程设置、学生管理、能力及素质培养等方面的意见和建议，评价学生职业发展规划需求与人才培养目标的吻合度。
外部	毕业生	问卷调查/座谈	每年	毕业生主流职业发展需求与培养	通过对毕业 5 年左右的毕业生进行问卷跟踪调查，或组织返校校友座谈会，及时了解毕业生对工作

评价			目标吻合度	岗位的适应状况、了解毕业生的职业发展对学校教育的需求，评价校友的主流职业发展需求及与本专业人才培养目标的吻合度。	
	用人单位	问卷调查 /座谈	两年	用人单位对人才的需求与培养目标吻合度	通过问卷调查或走访调研等形式，了解行业发展趋势和用人单位对专业人才的需求，以及毕业生岗位胜任能力，评价用人单位的需求与培养目标的吻合度。同时获取用人单位对专业办学定位、培养目标、课程设置、毕业生综合能力培养等方面的意见和建议，为持续改进提供依据。
	教育行政部门	问卷调查 /座谈	两年	地方教育行政部门评价行业人才的需求与培养目标吻合度	采用问卷调查或座谈研讨的形式，征求地方教育行政部门对人才培养目标合理性的评价意见，间接评价行业对人才需求与专业人才培养目标的吻合度。
	学生家长	问卷调查	两年	学生家长对人才培养的期望与目标吻合度	采用问卷形式征求学生家长对学生综合素质培养及职业发展的预期目标，作为人才培养目标合理性评价的参考依据。
	行业专家	问卷调查 /座谈	两年	培养目标与行业发展需求的吻合度	采用问卷调查或座谈研讨的形式，征求同行专家对人才培养目标合理性的评价意见，从行业发展对人才需求与专业人才培养目标的吻合度来评价人才培养目标的合理性。

五、评价结果及应用

1. 评价结果

最终评价结果由评价工作组根据调查情况，综合定性评价结论和定量评价结果得出。

(1) 定性评价。通过综合分析问卷调查、座谈以及走访等各途径收集到的各评价参与方反馈信息，对培养目标与内外部需求的吻合情况形成评价结论；

(2) 定量评价。根据调查对象对人才培养目标合理性的认同度分五档设置分数：5分最高，1分最低。1分-非常不合理/非常不符合；2分-基本不合理/基本不符合；3分-一般合理/一般符合；4分-比较合理/比较符合；5分-非常合理/非常符合。定量评价结果通过调查问卷分值及参与调查人数加权平均计算得出。

2. 结果应用

根据评价结果，评价工作组形成专业人才培养目标合理性评价报告，提交学院教学委员会审定，作为人才培养目标和培养方案修订的依据。

附件 2

人才培养目标达成度评价实施方案

一、评价目的

通过培养目标达成度评价，重点关注培养目标的要求与毕业生实际表现是否吻合，从而修订和完善专业毕业要求，改进专业人才培养过程，确保学校各本科专业人才培养目标达成，不断提高学校人才培养质量。

二、评价依据

1. 毕业生对专业人才培养目标的认可程度、个人发展现状及其它建议和意见，形成毕业生调查问卷及分析报告。

2. 用人单位对专业人才培养目标、毕业要求的认可程度和其它意见和建议，形成用人单位调查问卷及分析报告。

3. 其它校外利益方的调查反馈意见，如地方教育行政部门、行业、学生家长等。

三、评价周期

各专业应每年就毕业 5 年左右的毕业生职业发展状态进行专业人才培养目标达成度评价。

四、评价方式及流程

（一）评价流程

评价工作组通过座谈及问卷调查等形式向毕业生、用人单位、行业、教育行政部门、学生家长等利益相关方进行调研，对调研结果进行统计分析，形成评价报告并提交学院教学委员会审定。

（二）评价方式

采用定量评价与定性评价相结合的办法对人才培养目标达成情况进行评价。

1. 定量评价

根据调查对象对是否达成/满足本专业的培养目标分五档设置分数：5分最高，1分最低。1分-完全不达成/完全不满足；2分-不能达成/不满足；3分-基本达成/一般；4分-能够达成/满足；5分-完全达成/完全满足。调查问卷回收后，调查对象对专业人才培养目标的定量评价结果即可通过调查问卷得分与调查人数加权平均计算得到。

2. 定性评价

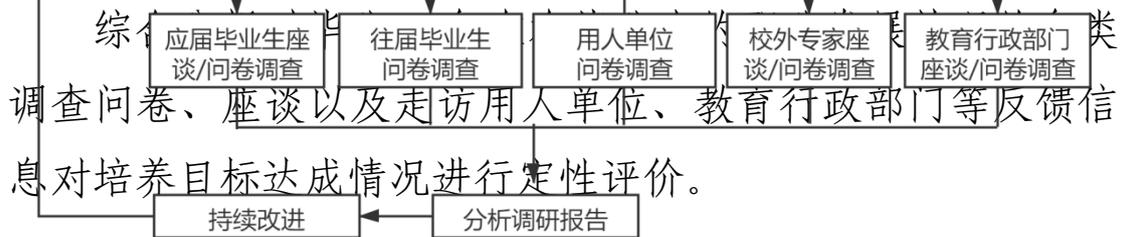


图 1 人才培养目标达成度评价流程图

五、评价结果及应用

评价报告及时反馈至各专业，由各专业负责人召集专业全体教师进行研讨，提出整改方案和措施，提交学院教学委员会审议。评价结果应被直接用于专业毕业要求的修订，进而指导专业课程设置、教学内容、教学方法等各个环节的持续改进。

毕业要求达成度评价实施方案

一、评价目的

毕业要求是对学生毕业时所应该掌握的知识能力的具体描述，是学生完成学业时应该取得的学习成果。通过对毕业要求达成情况进行系统化、形成性和合理性的评价，发现学生能力培养短板，将毕业要求落实到每门课程中，为专业教育提供持续改进的依据，促进人才培养质量显著提升。

二、评价依据

1. 支撑毕业要求指标点的课程质量目标达成评价结果，具体指毕业要求指标点与课程关联矩阵相对应的课程目标达成评价结果。

2. 毕业生对自身的毕业要求能力认可度。

3. 专业教师对毕业生的毕业要求能力认可度。

三、评价对象及周期

1. 评价对象：各专业应届毕业生。

2. 评价周期：每年。

四、评价方式及流程

毕业要求达成度评价通过直接评价和间接评价两种途径同时进行。评价工作组根据专业特点和培养目标要求，确定直接评价与间接评价的权重，其中以直接评价为主，间接评价作为补充。通过加权求和方法计算各毕业要求综合达成评价结果，并选择毕业要求达成评价的最小值作为本专业毕业要求综合达成评价结果。具体评价流程见图 2。

1. 直接评价

毕业要求的达成靠课程体系内的课程支撑，课程层面的课程目标评价是毕业要求达成度评价的最基本也是最重要的数据来源。直接评价是根据主要支撑课程的课程质量评价结果对指标点的达成情况进行评价，支撑课程包括理论和实践类课程，评价的主要依据是学生在教学大纲规定的课堂学习、实验、实习（实训）、课程设计、毕业设计（论文）等环节的学习成果。授课教师是课程目标达成评价的责任人，评价周期为每学期一次。

2. 间接评价

间接评价包括两个方面，一是通过问卷调查和访谈等形式获取应届本科毕业生的自我评价和教师评价；二是对学生在校期间各类非教学活动的参与情况评价。间接评价的数据依据所评价内容设定相应分值，并对应于毕业要求各指标点相应分解项，统计所取数据，两者综合权重获取间接评价结果。

（1）应届毕业生自我评价和授课教师评价

评价工作组制定针对毕业生的毕业要求达成评价的调查问卷，组织相应的座谈活动。

（2）学生参与活动情况

收集整理学生参与科研训练、创新创业活动、各类竞赛、社会实践、志愿者活动、社会调查等课外活动资料。评价工作组对学生活动参与情况进行合理赋值，统计分析获得学生活动参与度数值。

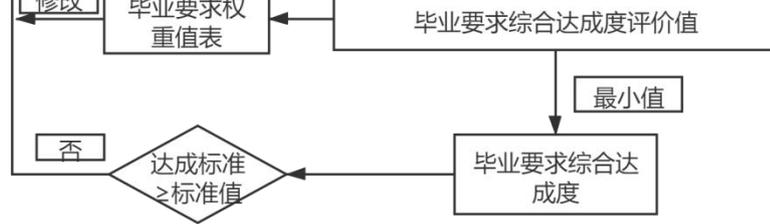


图 2 毕业要求达成评价流程图

五、评价结果及持续改进

（一）评价结果

评价结束后形成毕业要求达成度评价报告，给出结论及改进措施。各专业毕业要求达成度评价结果用于人才培养各环节持续改进工作。

（二）持续改进

以质量保障体系为指导，明确持续改进工作制度。对评价结果进行分析和比较，合理配置对应指标点的课程体系与其他教学活动，及时整改课程目标达成不理想的课程，适当调整学生参与活动的导向性，从而保障各个教学环节、课程体系、教学大纲均能围绕毕业要求达成这个核心任务来实施。

附件 4

关于专业人才培养目标与毕业要求评价的相关问题解读

一、如何理解人才培养目标？

人才培养目标体现专业人才的职业领域、职业定位、职业能力,各专业设计的人才培养目标可能各不相同,体现了专业对人才的培养理解和培养期许。专业设定的人才培养目标要从知识体系、能力结构和综合素养等三方面提出符合人才定位和专业发展的具体要求;要对毕业后 5 年左右的人才在社会和行业领域能够具有的发展前景和职业水平进行预测;要基于政策、现状调研、专业特性及专业未来发展趋势和就业等情况进行有数据支撑的综合研判。

二、培养目标与毕业要求的关系是什么？

	关注对象	关注内容	关注时间	关注能力
培养目标	毕业 3-5 年往届毕业生	定位发展	毕业后 5 年	职业胜任能力
毕业要求	毕业要求: 应届毕业生	能力构成	学生毕业时	职业准备能力

三、培养目标的合理性评价和达成情况评价的区别是什么？

在认证标准“培养目标”项中,要求“定期对培养目标的合理性进行评价,并能够根据评价结果对培养目标进行必要修订”。在标准“质量保障”项中,要求“建立毕业生跟踪反馈机制以及基础教育机构、教育行政部门等利益相关方参与的社会评价机制,

对培养目标的达成度进行定期评价”。前者是对培养目标合理性评价的要求，后者是对培养目标达成度的评价要求。

培养目标合理性评价是修订和完善培养目标的需要，重点关注培养目标与内外部需求的吻合度，国家和地区发展变化，行业和用人单位发展变化，学校定位和专业教育发展变化，学生和家长的期望等，专业可以面向各个相关利益方开展多种形式的调研（问卷、走访等），并对调研结果进行分析研究，形成评价结果。根据专业的服务面向和毕业生的就业去向，尤其要加强对用人单位及行业的调研，重视用人单位的意见。培养目标合理性评价结果是修订培养目标的主要依据。

培养目标达成度评价是改进和完善专业人才培养过程的需要，是修订和完善专业毕业要求的重要依据。培养目标达成度评价重点关注培养目标的要求与毕业生实际表现是否吻合，即目标的实现情况。培养目标达成度最常见的评价方式是对用人单位以及相关各方进行调查，跟踪毕业生的职业发展，了解毕业生就业岗位状况及其适应岗位的情况，通过用人单位对毕业生以及毕业生对自身的评价，得出评价结果。培养目标达成度评价的结果应通过持续改进机制，作用于毕业要求的修订。

对培养目标合理性评价和达成度评价的要求，重点关注机制的建立。通过自评，专业应逐步建立起稳定的机制，根据自身特点，明确评价对象、方式、责任主体、流程、周期和评价重点等，不断提高评价结果的信度和效度。由于培养目标反映毕业生毕业

后 5 年左右的专业和职业成就的预期，而学生工作后面面临的工作环境千差万别，不确定因素较多，专业在进行培养目标合理性和达成度评价时，应重视整体判断，尽量反映总的发展和变化趋势，避免不确定因素的干扰。

四、培养目标与毕业要求评价过程中容易出现但应避免的情况有哪些？

1.没有形成常态机制，各项评价的内容、方式、要求不明确，工作随意性强，仅仅针对认证工作临时开展了调研和分析，调研内容、调研范围缺乏有效设计，不能反映内外需求，调研结果的分析不充分。

2.培养目标的表述不能体现毕业生在毕业 5 年左右能达到的职业和专业成就，缺失内涵；毕业要求的梳理不能一一对应培养目标和体现专业特点，缺乏科学系统性。

3.培养目标合理性评价与达成性评价混淆，评价内容不能有效针对评价目标。

4.原始资料整理不及时不规范，支撑自评的原始资料不足。

5.对评价产生的大量数据、素材缺少归纳分析，未能得出有价值的评价结论，改进工作与评价结论无关，修订培养目标与合理评价无关。

