

■ 院校研究

倾听毕业生声音，赋能教育质量改进

——基于 2025 年西安欧亚学院毕业生调查报告

常桐善

(西安欧亚学院 教育创新研究院 / 院校研究办公室, 陕西 西安 710065)

摘要: 过去 30 多年来,我国高等教育实现了从精英教育到大众化教育,再到普及化教育的发展。在这个过程中,民办教育发挥了重要作用。当前,民办教育在招生、教育质量、经费、毕业生就业等方面面临诸多挑战。当人口红利和高等教育需求失去优势后,民办教育何为、价值追求何在、发展方向何去已成为学界和政府关心且必须探索的问题。作为应用型民办高校,西安欧亚学院始终秉持“以企业为导向,以学生为中心”的教育理念,并持续通过基于劳动力市场需求的专业调整、前沿课程建设、校企合作等诸多措施付诸行动,以实现学生就读经历与工作经历的无缝衔接。通过调查,倾听毕业生声音,赋能教育质量改进便是其理论指导、循证决策、战略实践的教育质量改革行动之一。调查结果显示,西安欧亚学院的毕业生整体就业率高、就业领域分布广泛、对就业经历满意度高、对其在欧亚学院所学专业知识和核心技能的认可度高、对学校有较强的归属感。当然,基于毕业生的反馈,调查研究建议学校应进一步加强学生的实践经历以便提升其所学知识向就业能力的转化率,将心理调适与职业适应能力纳入系统化培养方案,有针对性地加强人工智能等前沿能力的培养,增强职业生涯教育的针对性和精准性,提高教育投入与产出的性价比,构建毕业前后连续支持的动态机制等。

关键词: 西安欧亚学院; 教育质量; 以企业为导向; 以学生为中心; 毕业生调查; 毕业生声音

中图分类号: G647.38 **文献标志码:** A **文章编号:** 2026-QT001 (2026) 01-0040-22

一、调查项目与研究背景

随着我国高等教育从大众化阶段迈入普及化阶段,高校教育质量的内涵与评价重点正在发生深刻变化。相较于单纯以办学条件、规模指标或升学结果为核心的传统评价方式,越来越多的评价开始关注学生在校期间的真实学习体验、能力发展过程以及毕业后的生涯发展,强调从学生作为“学习者”和他们毕业后作为“实践者”的视角出发理解教育质量。这一趋势对于培养应用型毕业生的民办高校而言尤为重要,因为其办学定位、培养模式和学生结构与传统公办高校存在明显差异,更需要通过系统、持续的实证研究来回答“培养效果如何”“学

生是否真正受益”“教育投入性价比如何”等关键问题。

西安欧亚学院(以下简称欧亚学院)创办于 1995 年,是一所以管理和经济学科专业为主,艺术、文学、教育、工学、理学等协调发展的国际化应用型普通民办本科高校。学校的办学使命是“为学生提供高质量的教育服务,让学生满意,员工信赖,同行尊重,社会认可,政府放心”。学校目前拥有 41 个本专科专业,在校生 2 万余名,培养毕业生 15 万余名。

面对民办高校面临的质量挑战,欧亚学院围绕“以企业为导向,以学生为中心”(employer-oriented and student-centered,

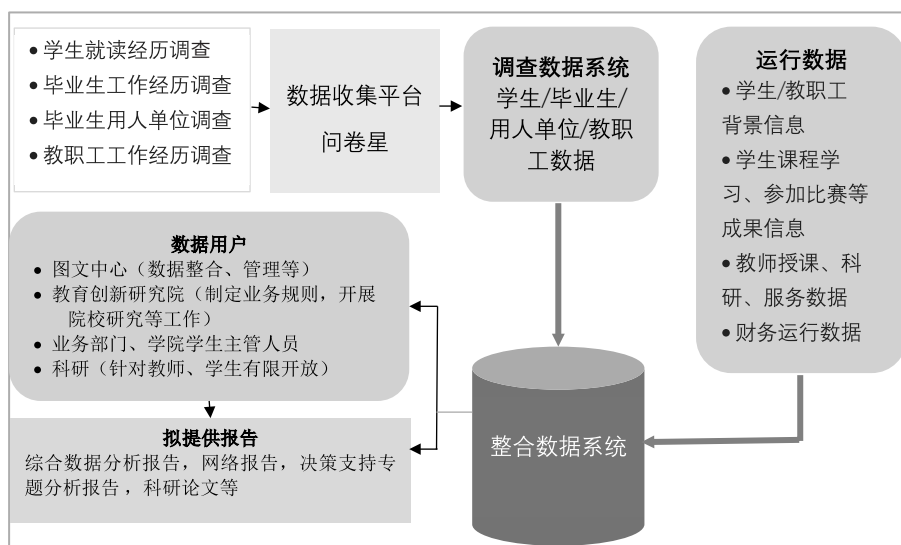
收稿日期: 2026-03-20

作者简介: 常桐善,男,甘肃山丹人,西安欧亚学院特聘教授,主要从事高等教育院校研究。

ESC) 的办学理念, 开始逐步构建一套以调查研究为支撑的教育质量评估体系。调查研究的宗旨是: 坚持“以人为本”, 面向学生、毕业生、教职工、毕业生用人单位相关人员开展调查, 系统倾听各方声音, 为欧亚学院深化并践行其 ESC 办学理念提供实证支撑。到目前为止, 教育创新研究院/院校研究办公室已于 2025 年和 2026 年两次实施《西安欧亚学院在校生就读经历调查》(以下简称《在校生调查》), 于 2025 年实施《西安欧亚学院毕业生工作经历调查》(以下简称《毕业生调查》), 并计划于 2026 年继续实施这两项调查。另外, 学校计划于 2026 年开发《西安欧亚学院毕业生用人单位调查问卷》, 2027 年开发《西安欧亚学院教职工工作经历调查问卷》。调查问卷开发遵循“输入—环境—输出”(input—environment—output, I-E-O) 的参与理论, 并基于学校职能

部门和学院及教职工和学生意见, 经多次信效度测试完成, 以确保问卷能够反映欧亚学院的教育特色和发展方向。

此外, 为了有效实现项目宗旨和加大数据使用力度, 欧亚学院教育创新研究院/院校研究办公室与图文信息中心合作将调查数据与学校运行管理数据整合, 构建综合性数据系统, 赋能院校研究和数据价值挖掘, 进而支持学校决策过程, 促进构建 ESC 教育质量文化(见图 1)。到目前为止, 已经实施的调查项目数据均已入库。此外, 学校通过院校研究专题项目为广大教职工和学生提供利用调查数据开展“研究欧亚学生和教学”的学术与实践相结合的科研机会。专题项目已于 2025 年启动, 当年立项项目数达 25 个, 参与教职工和学生达 168 人; 2026 年立项项目数达 31 个, 参与教职工和学生近 210 人。



二、《毕业生调查问卷》的设计与实施情况

毕业生调查数据在大学教学质量评价体系中具有关键意义。毕业生既完整经历了在校学习过程, 也在劳动力市场积累了一定经验, 其就业状态、职业适应情况以及对自身能力的反思, 为检验学校培养成效提供了结果层面的重要视角。鉴于此, 《毕业生调查问卷》的开发宗旨是了解毕业生的就业情况, 并通过倾听毕业生对其在欧亚学院学习经历的评价, 探讨影

响毕业生就业经历满意度的教育因素, 为学校改进教学质量和育人环境提供实证依据。

《毕业生调查问卷》的开发以《在校生调查问卷》为基础, 并充分征集行政部门和二级学院反馈意见和质量改进的聚焦问题, 研制量身定制的调查模块和相关问题。由于 2024 年开发《在校生调查问卷》时, 已对各行政部门和二级学院的需求开展了深度访谈, 相关反馈信息仍然可以用于《毕业生调查问卷》的开发, 为了减轻教职工工作量, 此次信息征集通过线上调查平台和线下焦点问题讨论相结合的方式

完成。

《毕业生调查问卷》的设计是基于“就读经历—能力发展—就业经历—价值认同”这一逻辑链条，力图通过毕业生视角，全面呈现学校教育质量在学生毕业后的工作表现以及他们基于工作经历对大学就读经历的再认知。从问卷结构上看，调查问卷主要由多个相互关联的六个模块构成：一是毕业生在欧亚学院的学习专业等基本信息；二是毕业生的求职过程，工作现状，工作满意度，专升本、研究生等就业和继续教育经历评价；三是毕业生在欧亚学院的就读经历的回溯评价，包括核心能力发展、

学习参与、学校归属感、对欧亚学院教育价值的认同、对欧亚学院学习和生活的满意度等；四是毕业生对欧亚学院毕业生就业辅导等服务的评价；五是毕业生父母教育程度等背景信息；六是毕业生最想分享的学习和工作经历等开放性问题，如“请分享您在西安欧亚学院最难忘的就读经历或者您认为欧亚学院需要改进的地方”“请分享您最想给欧亚学院在校生说的一句话”等。各模块在功能上各有侧重，但在整体上共同服务于对教育质量的综合判断，形成了集“输入—环境—输出”为一体的就读经历到工作经历的闭环评价结构（见图 2）。

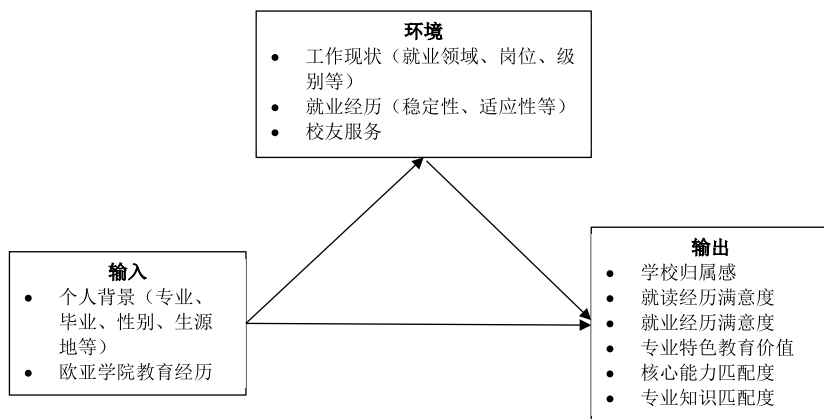


图 2 《毕业生调查问卷》“输入—环境—输出”闭环结构图

在完成问卷设计并明确调查内容后，西安欧亚学院于 2025 年 7 月—10 月组织实施了毕业生工作经历调查，采用线上问卷方式开展数据收集。这个时间段覆盖了当年毕业生离校后的初期就业阶段，为毕业生完成求职、进入岗位或明确继续升学、备考等发展路径提供了相对充分的时间窗口，有助于获取较为稳定和成熟的反馈信息。本次调查共回收到 2 337 份有效问卷。从样本规模看，回复问卷的毕业生在同类毕业生调查中具有较好的代表性，能够较为充分地反映毕业生群体的整体特征，并为后续对不同就业状态和发展路径毕业生之间的比较分析提供了数据基础。从毕业年份分布来看，问卷回复情况在不同毕业年份之间呈现出一定差异。整体而言，近几年的毕业生参与调查的积极性更高，回复情况相对更好。相比之下，毕业时间较早的校友虽仍有一定比例参与调查，但在数量和集中度上相对有限。这一结构

特征使本次调查在反映近年人才培养效果与当前就业环境之间关系方面具有较强的现实针对性，也为后续结果解读提供了必要背景。另外，相对而言，学校对近期毕业生的沟通信息掌握比较全面，在宣传方面更为方便，而对早期毕业生的交流信息不够完善也是导致此结果的原因之一。

总体来看，此次毕业生调查在问卷设计逻辑、内容覆盖范围以及实施过程和样本规模等方面具有较好的完整性与一致性。调查所形成的数据基础能够较为全面地反映毕业生就业情况、能力发展以及教育质量成效。该报告基于部分调查数据，通过对毕业生就业去向、求职经历、就业体验、能力发展与价值认同等指标的系统分析，呈现欧亚学院教育质量在“毕业后阶段”的具体体现，并为理解“就读经历如何转化为就业与发展”提供实证支撑。

三、主要调查结果与讨论

主要调查结果分析以毕业生的实际发展情况和评价为切入点，通过对就业状况、就业经历、能力发展、教育项目成效以及情感认同等方面的数据挖掘，系统展现欧亚学院教育质量在毕业后阶段的具体成效。与以往侧重单一结果指标的评价方式不同，此次分析强调从毕业生发展全过程出发，综合考察就读经历与就业经历之间的内在联系。一方面，通过描述毕业生当前的就业状态及求职过程，呈现毕业生进入劳动力市场的现实情境；另一方面，通过分析就业满意度、能力评价和就读经历回溯，进一步探讨学校培养对毕业生职业发展和个人成长所产生的影响。此次分析路径围绕由“客观状况”到“主观经历”、由“结果表现”到“形成机制”的逻辑顺序展开。首先，对毕业生就业情况及求职经历进行描述，明确毕业生的发展起点和结构特征；随后，结合就业经历与满意度评价，分析毕业生对自身就业过程的整体感受，并进一步考察其与就读经历之间的关系；在此基础上，重点引入毕业生对核心能力和教育项目成效的评价，从能力形成和育人支持角度解释就业经历的差异。此外，数据分析还将通过毕业生对学校的情感认同和再次选择意愿，补充对教育质量的长期性和综合性判断。毕业生在经历社会检验后对母校的评价，不仅反映其个人发展结果，也在一定程度上体现学校教育对学生价值观、自信心和归属感的影响。需要说明的是，数据分析以毕业生调查反馈信息为基础，注重描述事实、解释结构和揭示含义，不对个体经历作过度推断，力求呈现教育质量的真实轮廓，为学校进一步理解自身办学成效与改进方向提供参考依据。

（一）毕业生就业情况及求职经历

调查结果显示（见图 3），欧亚学院毕业生的就业率较高，达 80.8%，表明绝大多数毕业生在离校后实现了岗位安置或正在稳定就业过程中。与此同时，仍有一部分专科毕业生选择专升本继续教育路径，占有所有回答问卷的 6.5%；以及本科毕业生选择攻读研究生路径，

占有所有回复问卷的 2.5%，二者合计达 9%，反映出部分毕业生在完成本科或专科学习后，仍有进一步提升学历和专业能力的需求。此外，处于待业状态的毕业生占 10.3%。需要说明的是，在待业毕业生中，准备参加各类考试的比例最高，占 51.4%；正在求职中的毕业生占 29%；准备创业和由于家庭原因暂时未就业的毕业生分别占 13.3%、12.9%；因缺乏求职竞争力而待业的比例为 9.5%；个人健康原因而未就业的毕业生占 2.9%（见图 4）。这一结果表明，毕业生待业状态具有明显的内部差异，其中相当一部分属于主动选择或阶段性调整，而非完全由于能力不足所导致，待业并不完全等同于被动失业。

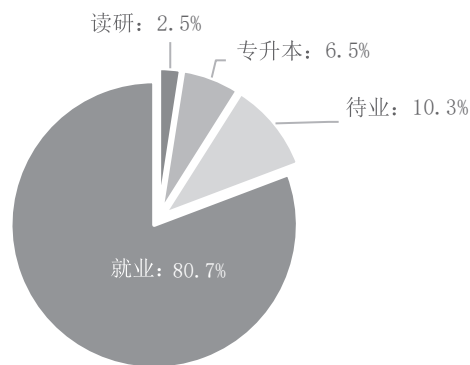


图 3 毕业生就业现状

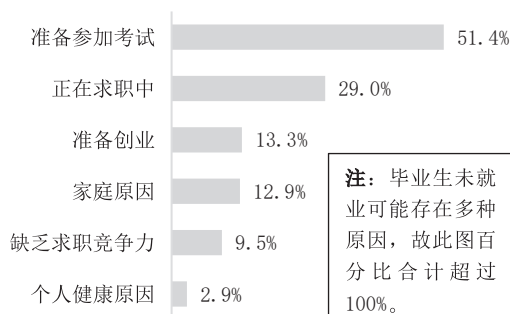


图 4 毕业生待业原因

从就业单位和领域分布情况看，毕业生的就业去向呈现出较为明显的市场化和多元化特征（见表 1）。进入民营企业就业的毕业生比例最高，占 38.6%，显示民营部门仍是吸纳毕业生就业的主要渠道。进入国有企业的毕业生占 21.2%，说明相当一部分毕业生具备进入制度化程度较高、选拔相对规范的组织体系的能力。与此同时，在政府机构就业的毕业生占

10.6%，表明部分毕业生选择体制内发展路径。在其他行业就业的毕业生占比均低于 10%，包括自主创业（8.9%）、服务行业（5.5%）、基础教育机构（5.3%）、外资企业（3.3%）、灵活就业（2.7%）、高校（1.9%）、应征入伍（0.3%）、科研机构（0.2%）等。总体而言，毕业生就业领域分布较为多元，就业出口相对宽泛，但主阵地仍集中在民营和国有企业。

表 1 毕业生就业领域

工作领域	人数	占比（%）
民营企业（工厂、公司等）	629	38.6
国有企业（工厂、公司等）	345	21.2
政府机构	172	10.6
自己创业	145	8.9
服务行业（教育培训、宾馆、医疗卫生等）	90	5.5
基础教育机构（含各类幼儿园和中小学）	86	5.3
外资企业（工厂、公司等）	53	3.3
自有职业 / 灵活就业	44	2.7
高校（含各类高校）	31	1.9
应征入伍	5	0.3
科研机构	4	0.2
其他	26	1.6
合计	1 630	100

备注：就业领域有效样本 1 630 人。

关于毕业生在求职过程中是否遇到困难，数据显示，只有 19% 的毕业生认为没有遇到困难的问题和挑战，其余 81% 的毕业生至少遇到一项困难和挑战（见图 5）。在遇到求职困难和挑战的毕业生中，41% 的毕业生认为缺乏实战和工作经验是他们求职时遇到的最大困难；个人预期过高，与职场实际情况不符，以及专业知识和技能薄弱也是毕业生常遇到的挑战，各有大约三分之一的毕业生认为他们遇到了这些挑战；此外，大约 25% 的毕业生认为缺乏职业认知是影响他们求职的重要因素，包括缺乏求职技巧（28.1%）、招聘信息不足（25.7%）、

对就业政策不了解（23.9%）。需要强调的是，毕业生在求职过程中往往面临多重挑战，而非单一困难（见图 6），其中有 26.6% 的毕业生认为他们遇到了两方面的挑战，如缺乏实践和工作经验及个人预期过高；18.8% 的毕业生认为他们遇到了三个方面的挑战；11.0% 的毕业生至少遇到了四项挑战和困难。这些结果共同表明，毕业生在求职阶段面临的困难并非单一因素所致，而是由于实践经验不足、专业知识薄弱、缺乏职业认知能力等多重因素叠加形成。

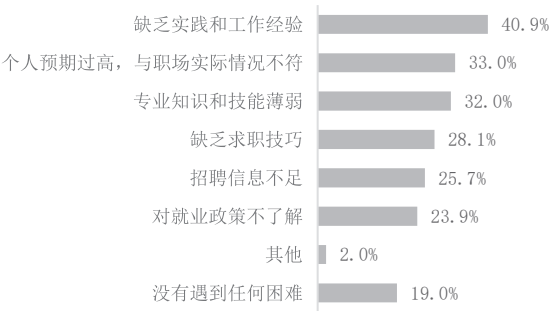


图 5 求职时遇到的挑战与困难

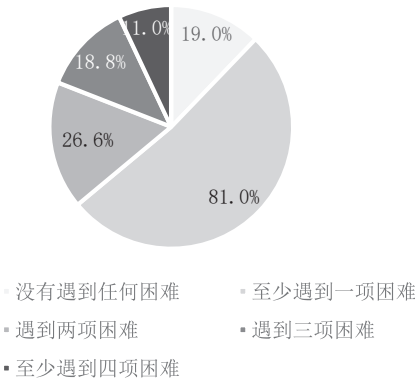


图 6 求职多重挑战与困难分布图

（二）毕业生就业经历满意度及其与就读经历满意度之间的关系

毕业生对自身就业经历的满意度评价是此次调查评价就业成果的重要指标之一。同时，为了进一步了解影响就业满意度的因素，为学校质量改进提供依据，该部分也对毕业生就业经历满意度与就读经历整体满意度之间的关系展开分析。毕业生对就业经历的满意度整体偏向中高水平。调查结果显示（见图 7），选择就业经历“非常满意”的毕业生约占 15%，“满意”的毕业生约占 27%，选择“较满意”的比例约为 44%，三者合计达 86%，构成就业经历

满意度的主体区间；而“较不满意”“不满意”和“非常不满意”的比例合计为 13%，其中有约 1/4 的学生选择了“非常不满意”。与就业经历相比，就读经历满意度整体水平更高，且分布结构存在明显差异。结果显示，“非常满意”的比例约为 31%，“满意”的比例为 39%，“较满意”的占比为 26%，三者合计达 96%，高出毕业生对工作经历满意度 10 个百分点；而“较不满意”“不满意”和“非常不满意”的比例合计只有 4%。从整体结构看，就读经历阶段的评价更集中在“满意”区间，显示出毕业生对就读经历的高度评价。

将两类满意度进行直接对照可以发现（见图 7），就读经历与就业经历在满意度结构上呈现出结构性差异。对就读经历“非常满意”和“满意”的合计比例约为 70%，显著高于就业经历中同一评价区间的比例（约 42%），而

就业经历中“较满意”的占比为 44%，明显高于就读经历中的“较满意”占比（26%）。这一结构差异表明，毕业生在校期间的总体体验更偏向“稳定、可接受”，而进入职场后，一部分毕业生的体验出现了向较低满意度区间转移。图 7 展示的二者之间的相关性进一步显示，就读经历满意度与就业经历满意度之间存在清晰的正向传导趋势。在就读经历评价集中于“较不满意”及以下的群体中，就业经历满意度更倾向于分布在“不满意”和“非常不满意”区间，例如，在就读经历“非常不满意”毕业生中，对就业经历至少“较不满意”的占比高达 37%；相反，在就读经历评价为“非常满意”的毕业生群体中，就业经历中至少“较不满意”的比例只有 11%。这表明，就业经历的积极程度并非孤立形成，而是在一定程度上延续了就读阶段所积累的学习体验和发展基础。

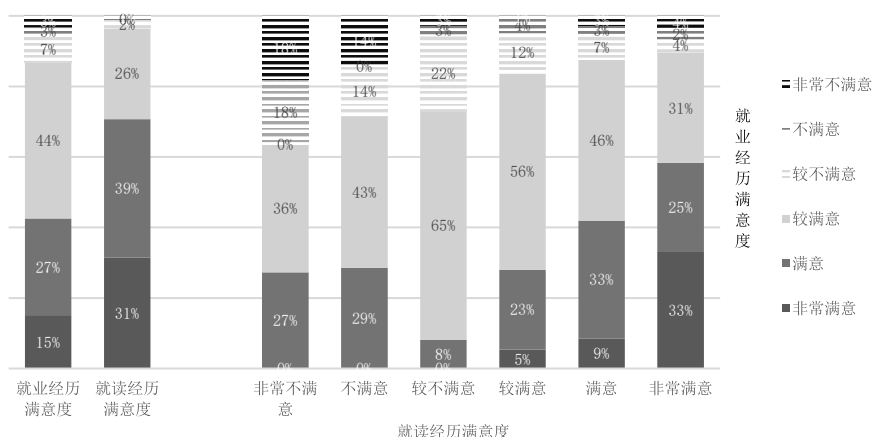


图 7 毕业生就业经历与就读经历满意度及其二者之间的关系

（三）就业领域与所学专业的相关度

随着就业市场对多元化、复合型人才需求的不断提升，毕业生的就业领域与所学专业之间的相关度也在发生变化。但无论如何，如果就业领域完全偏离所学专业，或者说毕业生的整体就业领域与其所学专业的匹配度非常低，大学就必须考虑专业人才培养与市场需求之间的失衡问题。欧亚学院为了有效践行 ESC 的办学理念，试图通过《毕业生调查问卷》了解毕业生就业领域与所学专业的匹配度；同时分析背后的原因，为学校专业调整和质量改进提供依据。

调查结果显示（见图 8），毕业生的就业去向与其在校所学专业之间整体保持着较高程度的关联性。毕业生当前工作与所学专业“完全相关”“相关”或“有点相关”的占比分别是 16%、19% 和 24%，三者合计近 60%，构成专业相关度评价的主体区间；但结果也显示，二者“完全不相关”的毕业生占比高达 20%，且 9% 和 13% 的毕业生的工作领域与专业分别处于“不相关”或“不太相关”的程度，三者合计略高于 40%。此分布结构表明，大多数毕业生在就业选择中仍然延续了专业背景，但同时跨专业就业现象非常普遍。

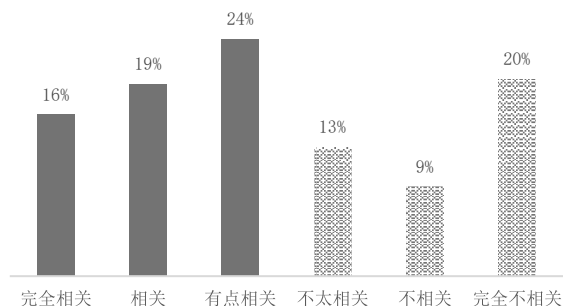


图 8 毕业生就业领域与所学专业的相关程度

进一步结合就业领域分布进行对照分析可以发现，就业领域与所学专业相关度不同的毕业生，在就业去向上呈现出清晰的结构性差异（见表 2）。在就业领域与所学专业“相关”的毕业生群体中，其就业去向高度集中于企业部门。从百分比分布看，该群体中进入民营企业 and 国有企业任职的比例合计约为 66%，其中民营企业占比最高，国有企业次之；进入政府机构的比例相对较低，约为 8%。这表明，专业相关度较高的毕业生，其就业选择明显偏向以专业知识和岗位技能为核心要求的组织类型，专业背景在其就业决策中发挥着较为直接的作用。相比之下，就业领域与所学专业“不相关”的毕业生的就业领域分布呈现出明显不同的特征。在这一群体中，进入政府机构任职的比例显著上升，超过 15%，是“相关”专业毕业生群体对应比例的两倍多；与此同时，进入民营企业 and 国有企业的比例明显下降，合计略超 50%，低于“相关”专业就业群体 10 多个百分点。此外，该群体中进入其他类型单位或岗位就业的比例也相对更高，就业去向整体分布更为宽泛。这一结果或许说明，当毕业生选择跨专业就业时，其就业路径往往由“专业导向型”转向“组织类型导向型”，更强调综合素质和岗位适应能力，而非专业技能的直接匹配。当然，需要指出的是，就业与学生的发展兴趣以及社会对就业领域的认可度有直接关系。例如，政府机构仍然是毕业生选择的就业热门领域，其对专业知识和技能的要求相对较低，而对包括文书撰写、交流沟通等核心能力要求则更高。

表 2 就业领域与专业“不相关”和“相关”毕业生的就业领域

就业领域	不相关 (%)	相关 (%)
民营企业（工厂、公司等）	33.7	43.0
国有企业（工厂、公司等）	18.9	23.4
政府机构	15.4	7.5
自己创业	9.5	8.7
服务行业（教育培训、宾馆、医疗卫生等）	8.0	3.9
基础教育机构（含各类幼儿园和中小学）	3.6	6.6
外资企业（工厂、公司等）	3.6	3.1
自由职业 / 灵活就业	4.2	1.7
高校（含各类高校）	2.6	1.5
应征入伍	0.3	0.3
科研机构	0.2	0.2

备注：黑体表示二者之间存在显著差异。

“为何选择与专业不一致工作的原因”分析结果显示，跨专业就业并非简单的被动结果，而存在较为清晰的内在动因。图 9 显示，在与所学专业不相关领域工作的毕业生中，36% 的毕业生表示，“与专业相关的工作不符合自己的职业理想”，这是选择跨专业就业的首要原因；28% 的毕业生在非所学专业领域工作是因为“未能在专业相关领域找到工作”；另有 20% 左右的毕业生在非所学专业领域工作是因为“与专业相关工作的就业前景不好”或“与专业相关的工作收入低”。相比之下，因“自己缺乏与专业相关工作所要求的能力”而选择跨专业就业的比例相对较低。这表明，专业不一致更多源于毕业生对职业发展路径的主动调整，而非专业培养本身的失效。当然，专业教育是大学教学的基本组成，希望培养的学生能够良好掌握所学专业的知识和技能，而且能在这个领域发挥一技之长，所以，提升专业教育，确保毕业生能够有效胜任专业领域的工作仍然是大学教育的责任。

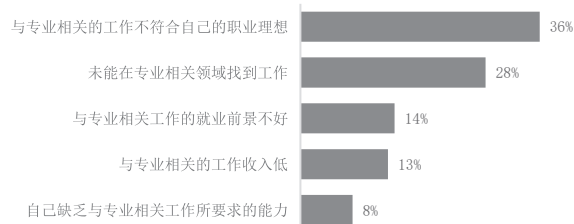


图 9 毕业生在非所学专业领域工作的原因

进一步从毕业生大学申请专业与就读专业的匹配度分析可以发现，不同群体在非专业领域就业的原因与此匹配度之间也存在结构性差异（见图 10）。对于大学所学专业与申请专业一致的毕业生而言，选择非本专业就业的原因主要集中在职业理想不匹配（35%）、未能找到相关工作（29%），以及对收入水平（15%）和就业前景（15%）的不满意，说明该群体更多是在已进入或尝试进入本专业就业领域后，对现实回报和发展空间进行权衡而作出的调整。而对于大学所学专业与申请专业不一致的毕业生来说，他们之所以选择非所学专业工作，“与专业相关的工作不符合自身职业理想”的占比进一步上升至 40%，成为最突出的原因；同时，认为自身能力不满足专业相关岗位要求的比例也相对较高（10%）。相比之下，将收入偏低作为主要原因的比例仅为 9%，明显低于就读专业与申请专业一致的毕业生。这表明，该群体之所以从事非所学专业就业更多源于专业选择阶段与个人学习兴趣和匹配度低，且可能由此导致的专业知识和技能缺乏所致，进而在就业阶段表现为方向性和适配性的不足，而非单纯的经济收益考量。

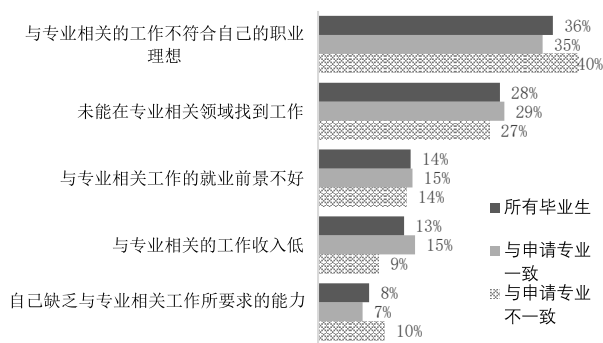


图 10 就业和专业匹配度与申请专业之间的关系

进一步将就业领域和所学专业相关度与就业经历满意度进行对照分析发现，二者之间存在较为稳定的正向相关关系（见图 11）。在就业领域与所学专业完全相关的毕业生群体中，其就业经历评价为“非常满意”和“满意”的比例合计约为 60%；而在专业相关度较低的毕业生群体中，高满意度比例相对下降，更多集中在“比较满意”区间，低满意度比例也有所上升，如在“完全不相干”毕业生群体中，

对就业经历至少“较不满意”的毕业生占比超过 20%，而在“完全相关”的毕业生中，这个比例低于 10%。尽管如此，跨专业就业群体中仍有很高比例的毕业生对其就业经历持积极评价，表明专业相关度并非决定就业经历的唯一因素。

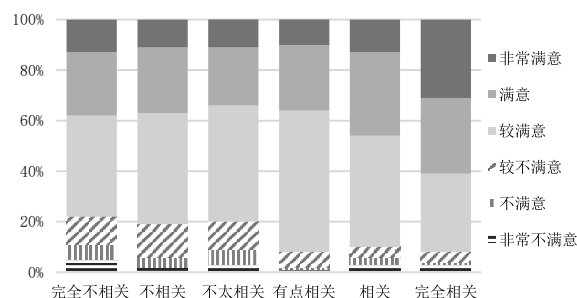


图 11 就业和所学专业相关度与就业经历满意度之间的关系

综合来看，本节数据表明，西安欧亚学院毕业生整体就业领域与所学专业之间保持较高相关度，但同时也呈现出一定比例的跨专业就业路径。专业相关度在一定程度上影响毕业生进入的组织类型和就业体验，其中专业“相关”毕业生更倾向于进入企业部门，“不相关”毕业生进入政府机构的比例相对更高。从就业经历满意度角度看，专业相关度对就业经历具有正向影响，但并不构成决定性条件。这一结果提示，学校在持续夯实专业培养质量的同时，还需进一步强化通用能力和跨领域迁移能力的培养，以更好地支持毕业生多样化的发展路径。另外，就业领域与专业领域不一致既受到劳动力市场条件的影响，也与毕业生在专业选择阶段的匹配程度密切相关。尤其是大学所学专业与申请专业不一致的经历，会在一定程度上强化毕业生对职业理想和能力匹配的转向，从而提高其进入非所学专业就业领域的可能性。

（四）专业知识和技能及其与就业经历满意度之间的关系

图 12 显示，毕业生整体上认为，学校提供的专业教育能够满足他们求职及职业发展需求。无论是在专业实践经验、专业技能，还是专业知识方面，选择“非常同意”“同意”和“较同意”的比例均超过九成，充分表明绝大多数毕业生认为学校的专业培养能够较好地支持其

就业与职业发展。尽管如此,数据也显示,大约 10% 的毕业生至少“较不同意”学校提供的专业知识、技能和实践经验能够满足他们的求职和职业发展需要。其中,7% 的学生“不同意”或“非常不同意”学校提供的专业实践经验能够满足他们的求职和发展需求,这个比例远远高于毕业生在其他两项上的“不同意”和“非常不同意”占比(约为 3%)。这个结果与图 6 展示的求职困难的数据分析结果一致,即毕业生求职过程中遇到的最大挑战是缺乏实践经验。鉴于此,提升学生的专业知识和实践能力是更好满足毕业生求职和职业发展需要的关键途径,应用型大学尤其如此。

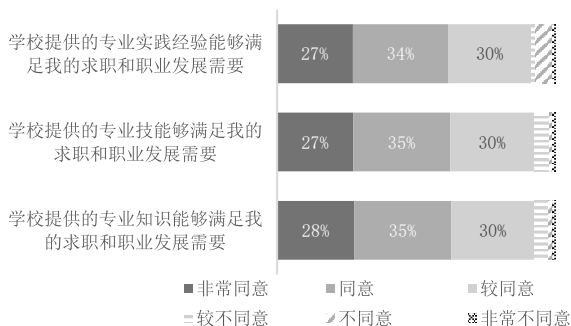


图 12 毕业生对其专业知识和技能是否满足求职和职业发展需求的评价

图 13 展示了毕业生对专业知识、技能和实践经验是否满足他们求职和生涯发展需求的评价及其与就业经历满意度之间的相关性。结果显示,对学校提供的专业知识、技能和实践经验认可度高的毕业生,其就业经历的满意程度更高。例如,在“非常同意”“学校提供的专业知识能够满足我的求职和职业发展需要”的毕业生中,33% 的毕业生对其就业经历表示非常满意、22% 表示满意、34% 表示比较满意,只有 11% 的毕业生表示较不满意、不满意或非常不满意;相反,在“非常不同意”这一观点的毕业生中,只有 8% 的毕业生对其就业经历表示非常满意、17% 的毕业生表示满意、42% 的毕业生表示比较满意,表示至少较不满意的毕业生占比高达 33%,是“非常同意”群体的三倍。显然,专业知识、技能和实践经验是直接影响毕业生就业的满意度的因素。这一结果再次说明,加强专业教育始终是大学教学的重

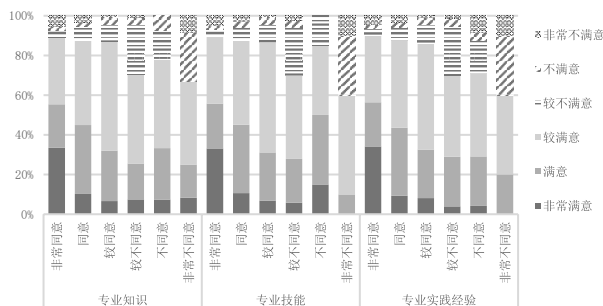


图 13 毕业生对专业知识、技能和实践经验的认可度与就业经历满意度之间的关系

(五) 核心能力发展状况及其与就业经历满意度之间的关系

与同级别、同岗位的其他高校毕业生相比,欧亚学院毕业生对自身核心能力水平的评价整体偏向中高区间。根据调查结果(见图 14),在多数核心能力维度上,毕业生认为自身能力“非常强”或“强”的毕业生合计约占 50%~70%,构成能力评价的主体区间;认为能力“较强”的比例约为 30%。其中,超过 95% 的毕业生认为,他们的责任心、团队合作能力和社会认知能力至少比同级别、同岗位的其他高校毕业生“较强”。在绝大多数指标上,自评核心能力“较弱”“弱”或“非常弱”的比例低于 15%;但在人工智能技术应用能力、国际事务的理解能力和跨文化交流能力三项指标上,这三个选项合计占比超过 35%。这一分布结构表明,欧亚学院的毕业生整体具备较为稳定且具有竞争力的核心能力基础,也在一定程度上说明,学校在核心能力培养方面所取得的成就。与此同时,值得注意的是,在人工智能、国际化等前沿能力方面仍然存在很大的差距,需要采取有效措施予以改进。

在进一步分析核心能力与就业经历满意度之间的关系时,研究将比较对象限定为就业经历评价处于两端的毕业生群体,即“就业经历非常满意”与“就业经历非常不满意”的毕业生。表 3 的对比结果显示,这两类毕业生在多项核心能力维度上存在系统性差异,其中在部分核心,能力层面的差异尤为明显。以心理调适能力为例,就业经历“非常满意”的毕业生在该能力维度上的平均评价水平比“非常不满意”群体高出 0.49。如果以“非常不满意”群体的

能力水平作为基准，这一差异相当于约 10.3%。也就是说，两组毕业生在“面对压力、应对挫折、保持情绪稳定和工作节奏”的能力上，并非只有轻微差别，而是存在一个达到 1/10 量级的实质性差距。这一差距具有重要的解释意义。心理调适能力在就业初期阶段往往发挥“底层支撑”作用。当毕业生具备较强的心理调适能力时，更可能将工作压力视为可应对的挑战，通过主动沟通、问题分解和策略调整逐步建立胜任感与控制感；相反，当该能力相对不足时，压力更容易转化为持续消耗，进而影响对岗位环境、组织支持和职业前景的整体判断，使就业体验快速滑向低满意甚至“非常不满意”。因此，心理调适能力 0.49（约 10.3%）的差距，实际上反映的是两组毕业生在“适应职场现实并维持自我效能感”方面的根本差异。类似的差异模式也体现在团队合作、人工智能技术应用能力、写作等核心能力维度上。就业经历“非常满意”的毕业生在这些能力上的评价水平整

体显著高于“非常不满意”群体。相反，在国际事务理解、网络信息查询等核心能力维度上，两组学生之间的差异较小。

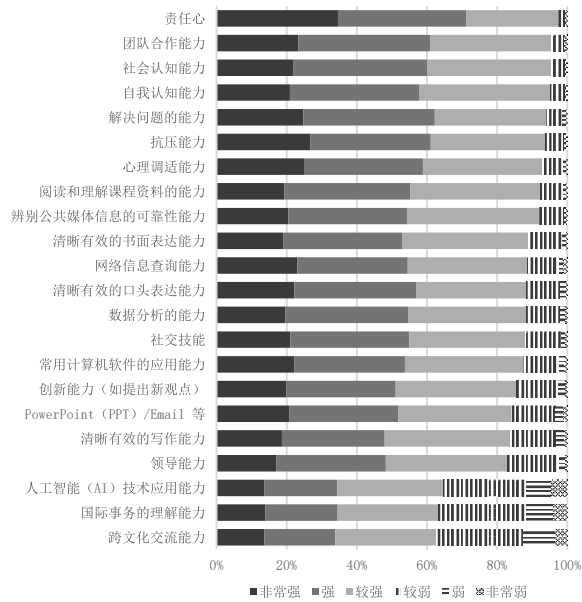


图 14 与同级别、同岗位的其他高校毕业生相比，
西安欧亚学院毕业生的核心能力

表 3 核心能力与就业经历满意度之间的关系

核心能力	就业经历“非常不满意” 群体的能力均值（A）	就业经历“非常满意” 群体的能力均值（B）	能力均值差异 （C=B-A）	能力差异率（C/A） （%）
心理调适能力	4.78	5.27	0.49	10.3
团队合作能力	4.89	5.29	0.40	8.2
人工智能（AI）技术应用能力	4.07	4.38	0.31	7.6
清晰有效的写作能力	4.60	4.95	0.35	7.6
跨文化交流能力	4.21	4.53	0.32	7.6
创新能力（如提出新观点）	4.79	5.14	0.35	7.3
责任心	5.11	5.48	0.37	7.2
数据分析的能力	4.70	5.04	0.34	7.2
清晰有效的书面表达能力	4.77	5.10	0.33	6.9
领导能力	4.74	5.06	0.32	6.8
社会认知能力	4.91	5.24	0.33	6.7
解决问题的能力	5.00	5.32	0.32	6.4
抗压能力	5.00	5.29	0.29	5.8

续表：

核心能力	就业经历“非常不满意” 群体的能力均值（A）	就业经历“非常满意” 群体的能力均值（B）	能力均值差异 （C=B-A）	能力差异率（C/A） （%）
阅读和理解课程资料的能力	4.79	5.06	0.27	5.6
自我认知能力	4.93	5.19	0.26	5.3
社交技能	5.00	5.19	0.19	3.8
清晰有效的口头表达能力	5.02	5.20	0.18	3.6
PowerPoint（PPT）/Email 等	4.80	4.95	0.15	3.1
辨别公共媒体信息的可靠性能 力	4.93	5.08	0.15	3.0
常用计算机软件的应用能力	4.91	5.03	0.12	2.4
网络信息查询能力	5.00	5.07	0.07	1.4
国际事务的理解能力	4.36	4.40	0.04	0.9

备注：“核心能力赋值及均值的计算说明：核心能力”非常强“到”非常弱“的赋值依次为 1 分到 6 分，均值是回复问卷学生的得分之和除以回复问卷的学生数。

综上，欧亚学院毕业生整体具备较为扎实的核心能力基础，尤其在通用职业素养方面具有明显优势；同时，在人工智能素养和国际化能力方面仍存在可提升空间。核心能力不仅构成毕业生进入职场的重要资本，也是拉开就业经历满意度两极差异的关键变量之一。尤其是心理调适能力，其在“非常满意”与“非常不满意”毕业生之间所呈现出的 0.49（约 10.3%）的差距，清楚地揭示了能力结构在就业体验形成中的决定性作用。这一结果提示，学校在持续强化专业培养的同时，应进一步将心理韧性训练、压力管理与职场适应支持纳入人才培养与学生支持体系，以提升毕业生在就业初期阶段的整体发展质量，并降低毕业生对就业不满意的风险，避免职业发展障碍。

（六）学院特色教育项目的育人成效

二级学院开设特色教育项目是西安欧亚学院践行 ESC 教育理念的具体措施。二级学院根据各自的专业特征和培养方案，在丰富和夯实专业课程教学的基础上，制定和实施个性化教育项目，满足学生的学习和求职需求。图 15 展示了二级学院近年来普遍实施的特色教育项

目，其中有的项目可能在多个二级学院提供。例如，“项目式教学”“实践教学活 动”等项目就是欧亚学院较为普遍的特色教育项目，当然，各学院开设的内容和方式不尽相同；而“专升本教育”项目只有在职业教育学院开设，其目的是为计划升本的学生提供专向性指导。整体而言，毕业生认为特色教育项目对他们的职业发展有帮助，其中 35% 的毕业生认为这些项目对他们的职业发展“非常有帮助”、55%~60% 的毕业生认为“有帮助”，二者合计在 90% 左右。当然，也有 10% 左右的学生认为这些项目的“帮助不大”或“没有帮助”，尤其是“志愿者服务活动”（13%）、专升本教育（12%）、个人成长地图（12%）、一年的实习岗位（11%）等项目。这一结果表明，特色教育项目在毕业生群体中具有较高的认可度，其育人成效在毕业后的发展阶段得到了较为明确和正面反馈，但这些项目在组织管理、项目内容等方面仍然存在一些问题，其质量仍然有进一步深化和拓展的空间，以更广泛地满足学生的学习需求。关于这方面的问题，2025 年《西安欧亚学院在校生就读经历调查》也得

出同样的结论。

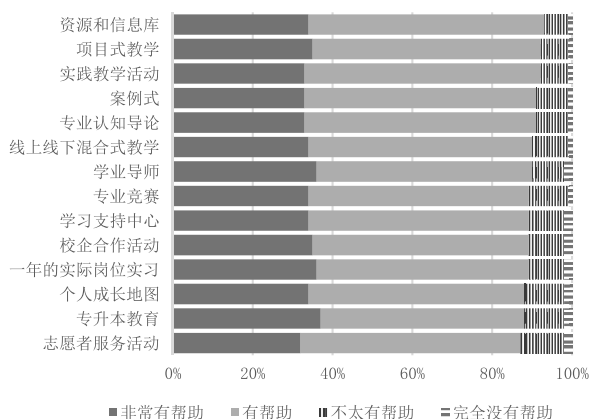


图 15 学院特色教育评价

图 16 展示了毕业生对学院特色教育项目价值的评价与其就业经历满意度之间的关系。数据分析聚焦于毕业生认为教育项目“没有帮助”（包括“不太有帮助”和“完全没有帮助”）和“有帮助”（包括“有帮助”和“非常有帮助”）的两个群体与他们对就业经历“不满意”（包括“较不满意”“不满意”和“非常不满意”）之间的关系。结果显示，认为教育项目“没有帮助”的毕业生对其就业经历的满意度低于认为教育项目“有帮助”的毕业生，且差异非常显著，大约在 10 个百分点，有的差异甚至接近 20 个百分点。例如，在认为校企合作活动“没有帮助”的毕业生中，其对就业经历“不满意”的毕业生占比高达 40%；相比之下，在认为校企合作活动“有帮助”的毕业生中，此“不满意”占比仅为 11%。这是一个非常值得学校思考的问题，前述相关结果明确指出，学生求职时面临的最大挑战是缺乏实践经验；而且在专业知识、技能和实践经验方面，实践经验培养是相对缺乏的。但作为最有效的培养实践经验的校企合作活动却未能满足学生的需求，在一定程度上影响了毕业生的就业经历。除此外，在学业导师、项目式教学、资源和信息库等学院特色教学项目上，两组学生的就业经历满意度差异都在 20 个百分点左右，同样需要引起开设这些项目的二级学院的高度重视。

（七）职业生涯培训与就业及就读经历满意度之间的关系

调查结果显示（见图 17），西安欧亚学院

的毕业生在校期间参与职业生涯培训的程度较高，85% 的毕业生参加过校内或校外组织的职业培训。在回复问卷的毕业生中，70% 的毕业生参加过校内培训，15% 的毕业生参加过校外培训；另外，13% 的毕业生参加过校内和校外的培训。这一分布表明，大多数毕业生在进入职场前，已经通过不同形式接受过一定程度的求职和职业发展专门训练，其中校内培训是最主要的渠道。

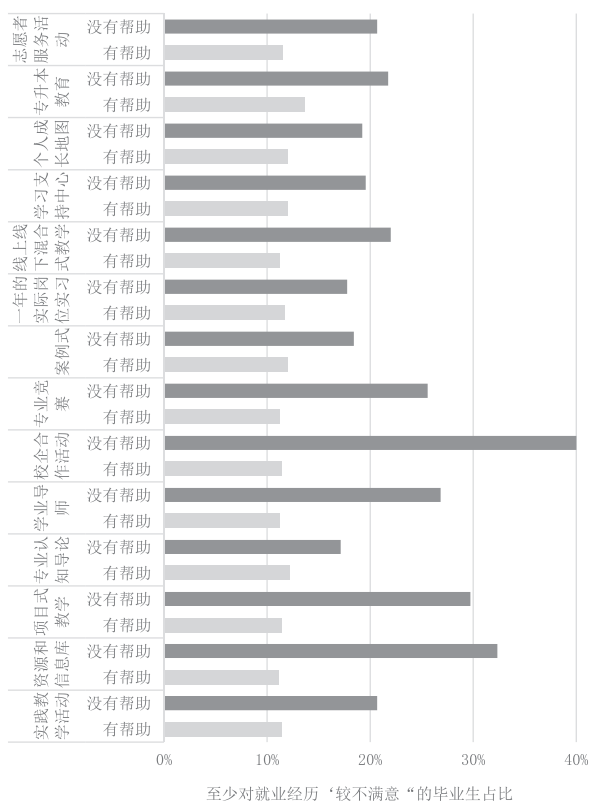


图 16 学院特色教育项目的价值与就业经历满意度之间的关系

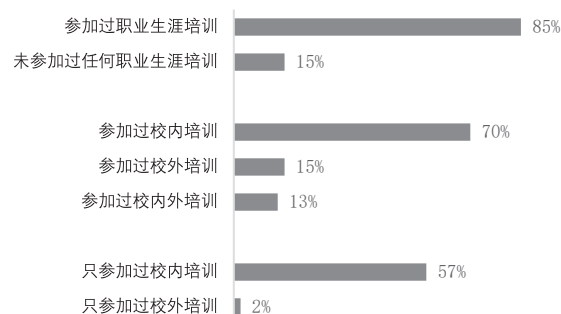


图 17 毕业生在校期间参加职业生涯培训情况

另外，我们也对参加校外培训的原因进行了分析。结果显示（见图 18），毕业生在校期间参加校外职业生涯培训，并非单一的“个人

偏好问题”，而是校内培养供给、信息传达与就业导向之间的综合作用结果。首先，占比最高的原因是“参加校外的服务活动，有向用人单位推荐的机会”（44%）。这一结果表明，毕业生选择校外培训的首要动因并非单纯提升能力，而是直接指向就业机会和岗位连接。在当前就业竞争环境下，毕业生更倾向于选择那些能够带来明确“用人单位背书”“推荐通道”或“岗位转化可能性”的培训形式。这说明，校外培训在毕业生心中被视为一种降低就业不确定性、弥补岗位入口不足，实现“培训转就业”的现实工具。其次，“校外的培训更加专业”是毕业生在校期间参加校外生涯培训的第二原因，有 32% 的毕业生选择了这一原因。这一选择反映出部分毕业生在特定领域或技能层面，认为校外培训在专业深度、技术更新或行业针对性方面更具优势。需要注意的是，这并不一定意味着校内培养“整体不专业”，而更可能指向校内培养在某些细分技能、岗位导向、个性化能力培养等方面覆盖不足，尤其是在就业初期被用人单位快速检验的能力领域。第三，在校期间参加校外培训的毕业生中，有 31% 的毕业生选择“不知道学校是否提供相关培训”。这一比例非常值得关注。它揭示的并不是“学校没有做”，而是信息未被有效感知的问题。这些毕业生并不清楚校内是否存在相关培训资源，说明校内培训项目在信息传达、可见度和路径指引方面存在明显短板。这类问题往往并非资源匮乏，而是学生在关键时间节点（如求职前期）无法迅速识别和获取校内支持。第四，在参加校外培训的毕业生中，有 27% 的毕业生认为参加校外培训是因为“学校没有提供相关服务”。这一结果进一步补充了上述判断。这部分毕业生明确感知到校内服务在其需求领域存在空缺，或至少在其理解中“没有对口供给”。这表明，校内培训与服务在某些就业导向型需求上，尚未完全覆盖毕业生的实际关切，尤其是在岗位对接、行业专项训练等方面。上述结果呈现出一个清晰逻辑：毕业生选择校外培训，并非简单出于“对校内培养的不信任”，而是在就业压力加剧的背景下，对“岗位转化效率”“专业针对性”和“信息可获得性”作

出的理性选择。其中，就业推荐机会是最具吸引力的因素，而校内培训在岗位连接、信息透明度和精准匹配方面的不足，客观上推动了毕业生向校外培训转移。从教育质量和学生支持的角度看，这一结果提示：提升校内培训的关键，不仅在于“是否提供”，更在于是否与就业场景形成清晰连接、是否被学生清楚看见、是否在关键时点发挥作用。否则，即便校内已有相应资源，也难以替代校外培训在毕业生心中的现实价值。

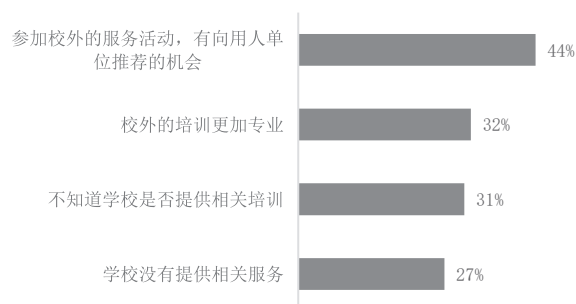


图 18 毕业生在校期间参加校外培训的原因

备注：可能有多重原因，合计百分比超过 100%。

进一步从就业经历满意度角度进行对照分析，可以观察到职业生涯培训与就业经历之间存在一定关联（见图 19）。在参加过和没有参加过职业培训的毕业生群体中，尽管就业经历评价为“非常满意”“满意”和“较满意”的比例大致相同，分别为 87% 和 86%，但评价为“非常满意”和“满意”的比例有明显差异，分别为 44% 和 41%。这一结果表明，职业生涯培训在一定程度上有助于提升毕业生的就业体验。另外，从参加培训类型分析，只参加过校外培训的毕业生对其就业经历的满意度（92%）显著高于只参加过校内培训（87%）和同时参加过校内外培训（84%）的毕业生。这个结果进一步说明，毕业生在校期间选择校外培训所具有的优势。但参加过校内外培训的毕业生的就业经历满意度最低，这或许存在多重原因：一是这些学生由于自身能力薄弱、期望过高等原因对求职和职业发展更焦虑或不确定，希望参加更多培训，获得更多信息来弥补不足，但短期培训无法达到这个目的，他们的焦虑从职业生涯培训经历转化为就业不满意经历；二是参加过校内外培训的毕业生可能有更高的职

业发展期待，并希望通过多方面的培训实现此愿望，但进入工作岗位后发现，培训事与愿违，期待与现实存在差距，对就业经历产生失望情绪；三是在校期间只参加校外培训的毕业生可能就业目标更明确，而且将培训经历很好地转化为就业发展经历。

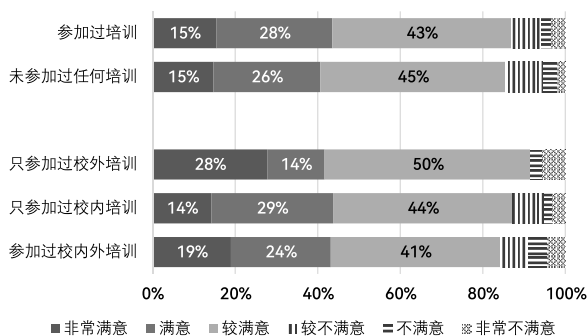


图 19 参加培训与就业经历满意度之间的关系

需要说明的是，从培训内容与作用机制来看，职业生涯培训对毕业生发展的影响主要体现在三个方面。首先，培训有助于毕业生更早理解就业市场规则，降低对岗位选择和职业发展的不确定感，从而缓解就业初期的心理压力。其次，通过简历撰写、面试技巧、职业规划等内容的训练，毕业生在求职过程中更容易形成有效策略，提高就业效率。再次，职业生涯培训往往与实践机会、企业接触和职业信息获取相结合，使毕业生在进入职场前，对自身能力和岗位要求形成更为清晰的认知。当然，就业经历受专业匹配度、岗位环境和个人能力结构等多重因素的共同影响，参加培训仅仅是做好就业准备的措施之一，打好专业知识和综合素质基础才是解决生涯发展问题的关键。

（八）毕业生的母校归属感

从毕业生对“如果再次选择大学，是否仍会选择西安欧亚学院”的回答来看，毕业生对母校的整体归属感和认同度处于较高水平。图 20 显示，明确表示“会再次选择”欧亚学院的毕业生占据多数，高达 74%；选择“不知道”的毕业生占 19%；明确表示“不会再次选择”的比例相对较低，只有 7%。此外，通过与在校生调查结果比较（见图 21），我们也发现毕业生的母校归属感比在校生的学校归属感强。在回复 2024 年在校生调查问卷的学生中，明

确表示在同等情况下，会再次选择欧亚学院的学生占比为 66%，“不知道”是否选择的学生占比为 23%，明确“不会”选择欧亚学院的学生占比为 11%。在校生和毕业生的母校归属感在一定程度上反映了学生对母校教育成效的评价。西安欧亚学院的两项调查结果分布结构和比较表明，多数毕业生在经历就业和社会检验后，对在欧亚学院的学习经历持更为肯定的态度，这是对学校教育质量的“实践性”肯定。

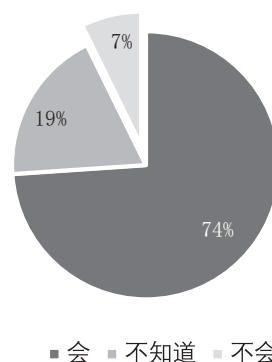


图 20 毕业生的母校归属感

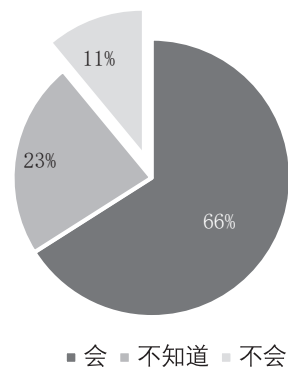


图 21 在校生的学校归属感（数据来源于 2024 年在校生调查）

为了进一步了解毕业生的母校归属感强，我们对他们提供的相关原因进行了归类分析。表 4 呈现了影响归属感的几类具有代表性的因素。首先，对办学理念和培养方式的认同是支撑“会再次选择”西安欧亚学院的核心原因之一。相当一部分毕业生在解释选择意愿时，明确提及“以学生为中心”“尊重个性化发展”“和而不同”等理念，并认为学校在课程组织、学习方式和校园治理中给予学生较大的自主空间。这类经历在毕业后进入相对规范和高强度的工作环境后，其价值得到延续，甚至升华。其次，实践机会与能力获得感是另一类高频出现的原因主题。许多毕业生提到，在校期间通过

工作室、项目实践、社团活动或校内岗位，获得了课堂之外的锻炼机会。这些经历在毕业初期转化为岗位适应能力和自信心，使毕业生在就业阶段更容易建立胜任感，从而强化其对学校培养成效的认可。需要补充说明的是，根据在校生调查结果，这些活动的参与学生占比相对较低，所以参与过的毕业生会从中获得利益，而没有机会参与过这些学院特色教育活动的毕

业生的实践经验仍然是阻碍他们求职和职业发展的因素。这个结果在前面几部分的分析中都有阐述。第三，师生关系与人文关怀体验在母校归属感形成中发挥了重要作用。不少毕业生在回答中提到，学校在其迷茫或低谷时期提供了支持和理解，使其感受到被尊重和被看见。这类体验往往具有较强的情感记忆性，也是毕业后仍愿意再次选择母校的重要原因。

表 4 毕业生再次选择西安欧亚学院的原因

选择	原因主题	典型表述
会	认同办学理念与价值观	“以学生为中心” “以人为本” “和而不同” “按你本来的样子生长” “教育理念先进 / 不一样”
	实践导向、社会适应与就业获得感	“落地想法强、社会适应能力强” “实践机会多” “校企合作带来第一份工作” “学到书本以外的本领”
	自由与支持并存的成长环境	“自由发展空间” “自由而不放纵” “给我平台和机会” “能实现自我价值”
	师生关系与人文关怀	“老师负责、亦师亦友” “社区 / 辅导员很贴心” “学校很有温度、把学生放在心里”
	校园环境与学习生活体验	“环境好、氛围好” “学习资源 / 空间好” “生活便利、设施完善” “像公园里的大学”
	情感归属与人际记忆	“这里有我的记忆” “归属感 / 认同感” “遇到很好的同学舍友老师” “遇到了另一半” “青春回忆”
	同层次比较的相对优势	“同分段 / 同类民办里更好” “更正规、风评好” “学生能学到更实用的东西”
不知道	分数与可选范围不确定	“看高考成绩决定” “如果分数更高可能去更好的学校” “当年滑档 / 选择性不多”
	机会成本与现实权衡	“学费较贵需要再权衡” “综合考虑希望有更多选择”
	认同体验但仍有顾虑	“很喜欢学校各方面，但民办社会接受度 / 知名度仍有待提高” “就业环境变化，需要结合当下情况”
	假设情境难以回答	“人生没有如果” “太多不确定性” “发生在当下的事只能当下决定”
不会	学费 / 性价比压力	“学费太贵” “性价比不高” “家庭负担大”
	学历与外部认可 / 求职门槛	“民办认可度低” “第一学历影响求职” “单位不承认 / 行业歧视” “知名度不够”
	如果重来想冲更高层次院校	“会更努力考 985/211/ 公办” “想去更好的大学”
	专业与职业路径不匹配	“想换更好就业 / 更技能型专业” “学校某些方向不占优势” “毕业后就业非所学专业”
	个别经历导致负面印象	“实习 / 就业支持体验不好” “个别老师 / 管理问题” “宣传与实际不符” 等具体不满（少量）

从选择“不知道是否会再次选择”的毕业生来看，其态度更多体现为对现实条件的综合权衡。这部分毕业生一方面认可在校期间的成长和环境氛围，另一方面也对学历层级、社会认可度、机会成本与现实权衡、就业竞争环境等因素保持观望态度，反映出情感认同与现实考量尚未完全确定。而明确表示“不会再次选择”的毕业生比例相对较小，其原因多与学费高、教育性价比低、就业体验不佳、专业匹配度不足，或对更高层次院校的假设性期待相关。这类判断更多源于对个人期待和毕业后发展路径的反思，而非对在校就读经历本身的全面否定。当然，无论如何，这些因素从侧面也反映出学校在某些方面不能满足学生的教育期待，学生的反馈意见仍然值得学校在未来发展和改革中考虑和改进。

（九）毕业生经历分享与改进建议反馈

《毕业生调查问卷》包括四个开放题，请毕业生分享他们在欧亚学习的经历以及质量改进建议。四个开放题是：1）最难忘的就读经历或者您认为欧亚学院需要改进的地方；2）在西安欧亚学院的就读经历中，对您现在职业发展或继续学习帮助最大的就读经历；3）请分享您最想给欧亚学院说的一句话；4）请分享您最想给欧亚学院在校生说的一句话。为了了解毕业生分享信息的差异性，分析聚焦于对就读经历“非常满意”和“非常不满意”的两组毕业生之间的比较。

“非常满意”组的反馈整体呈现出一种较强的情感联结与价值认同（见表 5）。谈到最难忘的经历时，他们更多把焦点放在校园环境、同伴关系与师生互动带来的积极体验上，如对图书馆、校园整体氛围的认可，以及社团与志愿活动带来的成长记忆。在“对职业发展帮助最大”的叙述里，这组毕业生更集中提到校企合作、实习实践、项目训练与学生组织经历，说明其就业获得感往往来自“在校期间已提前接触真实职业情境”。他们对学校想说的话多是“继续坚持特色理念、保持开放与“以学生为中心”。对在校生的建议则明显强调“珍惜平台、主动参与、把握机会、保持成长心态”。例如有一位毕业生最想说的一句话是，“曾经有一份美好的校园生活放在我面前，我没有珍惜，等到失去的时候才后悔莫及……如果非要在这美好的校园生活上加一个期限，我希望是一万年……。”这句发自学生心灵深处的呼唤表达了学生对“美好校园”的追忆和对其未能取得理想的学习成果而“后悔莫及”的遗憾。实际上，这个评价既是对学校美好校园生活的赞誉，也是对学校 ESC 教育实践的谏言。我们如何让每一位学生既带着对美好校园的珍贵记忆，又怀揣丰硕成果的喜悦走上工作岗位，是每一位大学工作人员义不容辞的责任。此外，毕业生对学校提出的改进诉求多是“提供系统的实践/实习支持和指导”“优化硬件与生活细节”“提供更精准的就业指导”等。

表 5 对工作经历“非常满意”的学生对办学质量的评价和改进建议

调查问题	主要正向经历（占比 / 例句）	改进建议（占比 / 例句）
最难忘的就读经历或者您认为欧亚学院需要改进的地方	校园环境 / 设施：约 13%（例：喜欢学校的图书馆环境及学习氛围）；校园生活 / 同学情感：约 11%（例：大学生生活还是蛮有趣的，社团认识了很多朋友，青协有比较多社会实践机会）；教师支持 / 师生关系：约 9%（例：老师授课非常认真，辅导员很负责）	加强学风管理：约 4%（例：加强考试要求等）；校园环境 / 设施：约 4%（例：对部分生活 / 学习设施提出优化建议）；校园生活 / 同学情感：约 3%（例：对住宿体验或生活细节提出改进期待）
在西安欧亚学院的就读经历中，对您现在职业发展或继续学习帮助最大的就读经历	就业指导 / 实习 / 职业发展：约 21%（例：大三在校企合作单位学习了两年，丰富了自己，让自己才能够有能力找其他合适的工作）；实践 / 项目 / 工作室：约 11%（例：参与实践性活动，进入企业后“无缝衔接”）；社团 / 学生组织：约 9%（例：团学 / 社团经历带来组织与沟通能力提升）	个别文本出现“差距感 / 自我压力”等：约 1%（例：表达与名校学生差距的焦虑，并将其转化为自我要求或成长动力）

续表：

调查问题	主要正向经历（占比 / 例句）	改进建议（占比 / 例句）
请分享您最想给欧亚学院说的一句话	办学理念 / 以学生为中心：约 7%（例：请继续坚持走自己的路……和而不同）；校园生活 / 同学情感：约 4%（例：心目中最好的大学，留下了最好的回忆）；个人成长 / 自我探索：约 2%（例：选择欧亚，是我人生中最幸运的事情之一）	少量集中在“硬件 / 国际化期待”等：约 1%（例：希望提升国际化影响；或对某些设施改善表达愿望）
请分享您最想给欧亚学院在校人说的一句话	校园生活 / 同学情感：约 12%（例：由此开始，随处可往；母校永远是你们的家）；个人成长 / 自我探索：约 7%（例：加油，自信才是人生最大的底牌）；校园环境 / 设施：约 6%（例：珍惜校园生活，经历是一生的财富）；多参加活动、努力学习专业技能、珍惜校园生活：约 1%。	-

“非常不满意”组的文本数量较少，主要呈现出两点特征：一是他们的正向经历主要集中在对校园环境、就业指导、实习活动、“以学生为中心”的办学理念、学院特色教育项目等的正面评价，认为这些特征给他们留下了深刻印象和珍贵记忆；二是对学校的教师支持、校园生活、学习氛围、学风、教育性价比等领域提出了改进建议（见表 6）。其中一位毕业生写道，“在课堂上讨论的时候旁边的同学都不太敢说，工作后我发现，这是缺乏自信的表现，希望在新生入学时可以帮助同学们树立信

心，另外在校期间我希望学业导师可以多关注学生的状态，比如对于同学缺乏动力，迷茫的时候及时介入关怀并给予支持。”课堂参与不积极的现象是全国高校普遍存在的问题，多年来高校教师和管理人员也做了不少努力，但效果甚微。在 AI 时代，知识的获取渠道更加多元，如果不采取有效措施，这种现象可能会加剧。但这个问题是否就此无解？想必不尽如此。如果教师和管理人员都能恪尽职守，坚持育人的神圣使命，做到“人人心中有学生，事事处处为学生”，这个问题便有解。

表 6 对工作经历“非常不满意”的学生分享的就读经历和质量改进建议

调查问题	主要正向经历（占比 / 例句）	改进建议（占比 / 例句）
最难忘的就读经历或者您认为欧亚学院需要改进的地方	就业指导 / 实习 / 职业发展：约 14%（例：应支持学生继续教育如考研和出国，以增加就业竞争力）；校园环境 / 设施：约 10%（例：环境好）	教师支持 / 师生关系：约 7%（例：围绕教学与指导体验提出更高要求或不满）；校园生活 / 同学情感：约 7%（例：对住宿 / 生活体验的负向感受）；学习氛围 / 学风 / 管理：约 3%（例：希望课堂讨论与表达氛围更积极、更能建立自信）；费用 / 性价比：约 7%（例：学费能降低就好了）
在西安欧亚学院的就读经历中，对您现在职业发展或继续学习帮助最大的就读经历	就业 / 实习 / 职业发展：约 26%（例：在外贸红利期学习英语，找到心仪工作）；校园环境 / 设施：约 4%（例：多去图书馆，藏书多）；实践 / 项目 / 工作室：约 4%（例：实习实践比较多）	该题在此组中更少出现明确“抱怨式负向主题”，更多是“个人如何获得帮助”的叙述
请分享您最想给欧亚学院说的一句话	办学理念 / 以学生为中心：约 7%（例：和而不同）；校园生活 / 同学情感：约 3%（例：欧亚我的快乐老家）；校园环境 / 设施：约 3%（例：在省内环境最好的大学）	-
请分享您最想给欧亚学院在校人说的一句话	校园环境 / 设施：约 3%（例：珍惜校园生活，切勿浪费时间）；校园生活 / 同学情感：约 3%（例：学校是最好的家）；个人成长 / 自我探索：约 3%（例：提醒把“欧亚身份”转化为自我要求与行动）	-

此外，通过主题聚类分析方法对学生回答上述四个开放性问题的信息进行了分类分析。首先依据语义相似性对文本进行人工编码，将高频语义单元归并为若干主题；随后对主题进行二级聚类，形成具有内在一致性的主题簇（见表 7）。在此基础上，以“就业经历满意”（包括“较满意”“满意”和“非常满意”）和“就业经历不满意”（包括“较不满意”“不满意”和“非常不满意”）为分组变量，对各主题簇在不同群体中的出现比例进行对比分析，从而

揭示就业经历差异背后的认知结构与经验差异。就业经历“满意”和“不满意”的毕业生，在回答这些问题时呈现出显著不同的主题聚类结构。前者的叙事核心集中在“实践转化—能力获得—理念认同”的正向循环中，而后者则更多围绕“就业压力—机会成本—现实约束”的负向解释框架展开。聚类结果表明，就业经历并非单一结果变量，而是通过对在校经历的不同“意义建构路径”被重新解释与评价。

表 7 对工作经历“满意”与“不满意”毕业生经历分享的聚类分析

主题聚类	就业经历满意的毕业生	就业经历不满意的毕业生	结构性差异解读
理念与价值认同簇	出现比例约 25%~30%；常将“以学生为中心”“和而不同”“尊重个性发展”视为自身成长与就业适应的重要基础	出现比例约 5%~8%；多为被动提及或口号式引用	理念在“满意”群体中是意义建构框架，在“不满意”群体中难以转化为现实解释
实践赋能与能力转化簇	出现比例约 35%~40%；明确将实习、校企合作、项目、学生组织视为就业成功的关键	出现比例约 15%~20%；更多强调“实践不足”或“实践未转化为岗位能力”	是否形成“实践→能力→信心”的正向转化，是区分两组的核心变量
师生关系与人文支持簇	出现比例约 20%~25%；多与关键节点（迷茫期、转专业、择业）绑定	出现比例约 8%~12%；以个别经历或反向评价为主	人文支持在“满意”，组中起“放大器”作用，在“不满意”组中影响有限
校园生活与情感记忆簇	出现比例约 25%~30%；校园环境、同伴关系、社团经历构成强情感叙事	出现比例约 10%~15%；提及较少，情感张力弱	情感记忆在就业顺利时被重新赋值，在就业不顺时被边缘化
就业压力与现实约束簇	出现比例约 10%~15%；多作为“已克服困难”的背景	出现比例约 35%~40%；成为叙事主线	“不满意”组更容易用外部压力解释框架覆盖在校体验
性价比与机会成本簇	出现比例约 5%~8%；多以理性评价方式出现	出现比例约 25%~30%；常与“如果重来一次”式反事实判断绑定	就业不顺时，机会成本成为回溯性否定的重要来源

四、总结与改进建议

（一）总结

西安欧亚学院于 2025 年 7 月进行了毕业生调查，共收到 2 337 份调查问卷。从总体结果来看，多数毕业生在毕业并进入社会后，仍然对其在欧亚学院的就读经历及取得的学习成就持肯定态度。

一是毕业生就业率高。在回复调查问卷的毕业生中，就业者占 80.8%，专升本占 6.5%，读研占 2.5%。在剩余 10% 的未从业毕业生中，有一半以上在备考（公务员、研究生等）。如

此计算，实际待业率不到 5%。即便算上备考毕业生，欧亚学院毕业生的未从业率也远低于 2025 年国家统计局公布的不包含在校生的 16~24 岁劳动力的失业率（16.9%），略高于 25~29 岁劳动力的失业率（7.2%）。

二是毕业生的就业领域分布广泛。虽然绝大多数毕业生（大约 60%）在民办和公办企业就业，但 10.6% 的毕业生在政府部门就业，近 8% 的毕业生在基础教育、高校和科研机构就业，另有 8.9% 的毕业生自己创业。这一结果展示了欧亚学院作为应用型大学的教育特征，为应用型行业培养所需人才；同时也说明，欧亚学

院的毕业生可以在不同的工作岗位任职，具有多元化任职能力。

三是毕业生的就业经历满意度高。从总体结果来看，86%的在职毕业生对他们的就业经历满意，其中15%的毕业生非常满意、27%的毕业生满意和44%的毕业生较满意。另外，对就业经历较不满意、不满意和非常不满意的毕业生占比分别是7%、3%和3%，合计达13%。从多重就业经历的角度分析，这种分化并非随机发生。就业经历“非常满意”与“非常不满意”的毕业生，在核心能力结构、实践转化程度以及对在校经历的意义理解上，存在系统性差异。毕业生并未简单将就业结果归因于外部环境，而是通过回溯在校经历，对“哪些培养真正帮助了我”“哪些能力在关键时刻发挥了作用”形成了清晰判断。

四是毕业生对其在欧亚学院所学专业知识、技能和实践经验的认可度高。毕业生整体上对学校提供的专业教育与其求职及职业发展需求的匹配度评价较为积极。无论是在专业实践经验、专业技能，还是专业知识方面，选择“非常同意”“同意”和“较同意”的比例均超过九成，表明大多数毕业生认为学校的专业培养能够较好地支持其就业与职业发展。在教育过程层面，特色教育项目和职业生涯培训在毕业生评价中占据重要位置。大量毕业生明确指出，课堂之外的项目实践、工作室经历、校内岗位和社团活动，是其能力真正形成和转化的关键场域。尤其是在就业经历较为满意的毕业生中，这些经历往往被视为“决定性节点”，而非可有可无的补充。相反，就业经历不佳的毕业生则更容易将实践经历表述为“存在但未转化”，这从侧面反映出教育质量不仅取决于“是否提供机会”，更取决于“机会是否被有效设计并支持学生完成能力转化”。

五是毕业生与同级别、同岗位的其他院校毕业生相比，在基本能力方面具有较强的优势。在责任心、社会任职能力、团队合作等近10项基本能力的评价上，超过90%的毕业生认为，他们的能力比同级别、同岗位的其他院校毕业生的能力强，尤其是在责任意识、团队合作、沟通表达、社会适应和心理调适等方面更强。

这些能力在就业初期阶段被频繁验证，其重要性在毕业生的反馈中不断被强化。但值得注意的是，心理调适能力在就业经历满意度两极群体之间呈现出显著差距：就业经历“非常满意”的毕业生在该能力上的水平明显高于“非常不满意”的毕业生，这一差距达到可量化的显著程度。这表明，欧亚学院的教育质量并不仅体现在“教了什么”，而体现在是否帮助学生具备在复杂现实中持续应对和自我调节的能力。此外，毕业生认为，自己在人工智能、国际交流等前沿领域的能力略显不足。

六是毕业生对欧亚的学习经历持肯定态度。96%的毕业生对欧亚学习经历较满意（26%）、满意（39%）或非常满意（31%）。超过90%的毕业生认为，学院特色教育对自己的职业发展有帮助或非常有帮助。超过70%的学生参加过学校提供的生涯发展培训，而且参加生涯发展培训与就业经历满意度呈显著正相关。从总体结果来看，多数毕业生在毕业并进入社会后，仍然对其在欧亚学院的就读经历持较为肯定的态度。这种肯定并不主要来自“学校是否知名”或“结果是否完美”，而更多源于毕业生在就业与职业发展过程中，逐步验证了在校期间所获得能力的现实价值。无论是在就业率、就业领域分布，还是在就业经历满意度的整体水平上，毕业生普遍能够完成从学生角色向职业角色的过渡，这为其对教育质量的总体评价奠定了基础。

七是毕业生较强的母校归属感。在回复问卷的毕业生中，74%的毕业生认为，在同等条件下，如果有再次选择大学的机会，他们仍然会选择欧亚学院；也有19%的毕业生不确定，7%的毕业生希望通过更好的努力，就读公办大学。这个结果说明，毕业生对欧亚学院的情感认同呈现出相对稳定的结构。多数毕业生在经历就业与社会检验后，仍愿意再次选择欧亚学院，其原因并非忽视现实压力，而是在综合权衡后认可其在能力培养、成长空间和人文环境方面的价值。当然，部分毕业生在就业不顺的情境下，对教育“投入—产出”关系进行更为严苛的反思，这种声音为学校识别改进方向提供了重要参考。

另外，开放性文本的聚类分析进一步揭示了毕业生评价背后的深层逻辑。就业经历“非常满意”的毕业生，往往以“实践—能力—就业—认同”的正向链条来理解自身发展，其叙事中理念认同、人文支持和能力获得形成了稳定闭环；而就业经历“非常不满意”的毕业生，则更容易以“就业压力—机会成本—工作调整”为核心框架，对在校经历进行回溯性评估。这种差异并不意味着后者否定一切在校经历，而是表明当能力转化未能顺利完成时，教育质量的正向价值更容易被现实压力所遮蔽。

总体而言，从毕业生的真实反馈来看，西安欧亚学院的教育质量呈现出一种“过程导向型、能力支撑型、情境验证型”特征。学校在学生提供发展空间、实践机会和人文支持方面形成了较为鲜明的优势，其培养成效并非即时兑现，而是在毕业后通过就业体验被逐步验证和重估。与此同时，毕业生的声音也清楚地指出了未来提升方向：进一步强化前沿技术与国际化能力培养，提升实践机会向就业能力的转化效率，并在毕业前后构建更加连续和精细的支持体系。当然，需要强调的是，“满意”和“质量”之间的关系并不能简单用“等号”与“非等号”来决定。二者背后都隐含方方面面的原因，既包括学生对学校教育机会和质量的评判，也包括学生自身的期待和学习成效。但无论如何，作为教育的提供者通过个性化教育满足学生的学习和成长需求始终是奉行教育使命的根本。

（二）教育质量改进建议

综合毕业生调查的定量结果、开放性文本反馈以及主题聚类分析可以看出，西安欧亚学院的教育质量在毕业生发展过程中已经形成较为清晰的优势结构，但同时也暴露出一些在当前就业环境下亟需回应的现实问题。毕业生提出的改进建议，并非脱离实际的主观抱怨，而是与中国大学毕业生劳动力市场的变化趋势以及民办高校在制度环境中的处境高度相关。因此，相关改进建议需要围绕“能力转化效率”“就业风险应对”和“民办高校现实约束”三个核心问题展开。

一是进一步提升实践经历向就业能力的转

化效率。调查显示，实践经历本身并不是区分就业经历“非常满意”与“非常不满意”的关键变量，是否形成有效转化才是核心差异所在。就业经历非常满意的毕业生，往往能够清晰指出实习、项目或校内岗位如何直接提升了其岗位适应能力；而就业经历不佳的毕业生，则更多将实践描述为“存在但无效”或“与真实岗位脱节”。在当前中国毕业生劳动力市场中，用人单位普遍强调“即战力”和“可迁移能力”，而非单一知识掌握程度。这一趋势对民办高校尤为不利：一旦实践教学被视为“形式化”，毕业生更容易在就业竞争中失去优势。因此，学校在改进实践教学时，不应简单追求“实践次数”或“覆盖面”，而应重点提升实践的岗位贴合度、任务真实性和过程反馈机制。例如，可围绕典型岗位能力要求重构实践内容，加大学院特色教育力度，使学生在实践过程中形成可被毕业生清晰表述、可被用人单位理解的能力成果。

二是将心理调适与职场适应能力纳入系统化培养重点。调查结果清楚表明，在就业经历“非常满意”与“非常不满意”的毕业生之间，心理调适能力存在显著且可量化的差距。这一能力差距并非抽象心理因素，而直接影响毕业生在就业初期面对压力、挫折和不确定性时的应对方式。结合当前毕业生就业环境，可以看到岗位竞争加剧、入职不稳定性提高和人工智能发展给就业市场带来的挑战、职业路径不再线性化，已成为普遍现象。在此背景下，单纯强化专业技能并不足以应对就业风险。毕业生提出的改进建议中，多次隐含表达了对“更好支持”“更早介入指导”“帮助缓冲挫折”的期待。这提示学校有必要将心理调适、压力管理和职场适应训练，从边缘支持服务提升为人才培养的核心组成部分，并与职业生涯教育和实践教学形成联动，而非仅在学生出现明显问题后才介入。

三是有针对性地补强前沿技术与国际化能力短板。调查显示，在毕业生自评中，人工智能应用能力、国际事务理解能力和跨文化交流能力与其他学校毕业的同级别同事相比，是较为偏弱的几项能力。这一结果与当前中国就业

市场的变化高度一致：一方面，人工智能和数字技术正在快速重塑岗位结构；另一方面，部分毕业生虽暂未进入涉外或高技术岗位，但已明显感受到这些能力对职业上升空间的影响。毕业生在开放性反馈中，并未简单否定学校培养，而是将这些能力视为“尚未充分覆盖”的发展空间。这对民办高校而言尤为关键：在教学资源和环境平台受限的现实条件下，若不能在前沿能力培养上形成差异化策略，毕业生在中长期职业竞争中可能进一步承压。因此，学校在改进相关能力培养时，应更多采用嵌入式、应用型 and 模块化方式，将人工智能工具使用、国际案例分析、跨文化沟通训练融入现有课程与项目，而非单独设置成本高、覆盖面有限的专项课程。如此方可培养毕业生的复合型应用能力，助其在复杂多变的劳动力就业市场游刃有余。

四是增强职业生涯培训的分层性与精准性。调查结果表明，职业生涯培训与就业经历满意度、就读经历满意度均存在正向关系，但其作用并非对所有毕业生同等显著。就业经历不佳的毕业生往往在开放性反馈中提到“培训有过，但不够贴合自身情况”，反映出现有培训在分层设计和个性匹配方面仍有改进空间。结合全国毕业生就业市场结构性分化加剧的现实，可以看出毕业生之间的需求差异正在扩大。部分学生更需要明确的岗位技能训练，部分学生更关注升学与考试路径，还有部分学生面临跨专业、跨领域转型需求。因此，学校在改进职业生涯培训时，应减少“一刀切”的通用方案，转向基于发展路径的分层设计，使不同类型毕业生都能在培训中获得实际可用的支持。另外，相当一部分学生选择校外培训，其主要原因是校外培训将培训转化为就业机会；相反，校内培训却很少有这方面的机会。学校是否可以考虑将生涯培训委托用人单位进行或与用人单位合作开展，增加培训与就业的转化率。

五是正视民办高校现实约束，强化“教育投入—产出”的可解释性。在就业经历满意和不满意的毕业生反馈中，“性价比”“机会成本”“如果重来一次”的表述频繁出现。这些声音并非单纯情绪宣泄，而是民办高校在当前

制度环境下面临的现实挑战。学费投入高、社会认知分化、毕业生在部分就业场景中仍需承受额外压力。在此背景下，学校的改进方向不应回避现实约束，而应增强培养过程和培养成果的可解释性和可呈现性。调查结果表明，当毕业生能够清晰说出“我在学校获得了什么、这些能力如何在就业中发挥作用”时，其对学校的总体评价显著更为正向。因此，学校有必要在教学、实践和学生支持过程中，帮助学生更早、更系统地识别和表达自身能力成果，以降低毕业后因“看不见价值”而产生的回溯性否定和“后悔莫及”的遗憾。

六是构建毕业前后连续的支持与反馈机制。调查还反映出，就业经历对毕业生归属感具有“放大器”效应。就业顺利的毕业生更容易重新理解并肯定在校经历，而就业受挫的毕业生则可能迅速弱化甚至否定教育过程的价值。这一现象在当前就业不确定性增强的背景下尤为突出。因此，学校在改进教育质量时，不宜将支持边限定在毕业节点之前，而应探索毕业前后连续的支持机制，包括就业初期指导、校友资源链接和阶段性反馈渠道。这不仅有助于缓冲毕业生在就业初期的挫折经历，也有助于学校更及时地获取毕业生对劳动力市场需求的真实反馈，从而持续优化培养模式，提升未来毕业生的就业质量和满意度。

综上，从毕业生的视角出发，欧亚学院教育质量的改进方向，并非“推翻既有模式”，而是在已有优势基础上提升转化效率、补强关键短板并增强对现实风险的回应能力。毕业生提出的改进建议，与我国大学毕业生就业市场的变化和民办高校所面临的结构性挑战高度一致，具有明确的现实针对性。如果学校能围绕调查结果有效进行上述改进，相信不仅有助于提升毕业生的就业经历，也将进一步巩固学校 in 应用型人才培养领域的核心竞争力。

（致谢：在撰写报告过程中，西安欧亚学院教育创新研究院/院校研究办公室院长赵军镜、副院长赵健及刘冰鑫、郭倩霞和李瑾三位研究人员参与讨论了报告框架，协助校对了数据分析结果和文字描述，并提出了部分修改建议。特此致谢！文责自负！）

参考文献：

- [1] 西安欧亚学院. 使命 [EB/OL]. (2026-04-11) [2026-04-11]. <https://en.eurasia.edu/zwyywwdlm/sm.htm>.
- [2] 西安欧亚学院创新研究院, 院校研究办公室. 西安欧亚学院在校生就读经历调查 [EB/OL]. (2026-02-09) [2026-04-01]. <https://jycxyjy.eurasia.edu/info/1030/2974.htm>.
- [3] 西安欧亚学院教育创新研究院, 院校研究办公室. 西安欧亚学院 2025 年毕业生工作经历调查问卷 [EB/OL]. (2026-03-05) [2026-04-04]. <https://jycxyjy.eurasia.edu/info/1030/3004.htm>.
- [4] Astin A W. The methodology of research on college impact: Part two [J]. *Sociology of Education*, 1970 (04): 437-450.
- [5] 西安欧亚学院教育创新研究院. 西安欧亚学院设置院校研究专题项目, 推进科学治理转型 [EB/OL]. (2025-06-06) [2026-04-01]. <https://mp.weixin.qq.com/s/bIX5S6yvKVCZsS8KccxjFQ>.
- [6] 西安欧亚学院教育创新研究院. 西安欧亚学院 2026 年院校研究专题项目申报结果及立项报告 [EB/OL]. (2026-03-20) [2026-04-01]. <https://mp.weixin.qq.com/s/FA1Q2o0TIarLnNiDTSoLuQ>.
- [7] 西安欧亚学院教育创新研究院. 从数据到行动——欧亚学院就读经历调研 (五) : 实践教学 [EB/OL]. (2024-09-05) [2026-04-11]. <https://mp.weixin.qq.com/s/V6AzPCRdkakHDKmAt1zUDA>.
- [8] 国家统计局. 国家数据 [EB/OL]. [2026-04-15]. <https://data.stats.gov.cn/search.htm?s=%E5%A4%B1%E4%B8%9A%E7%8E%87>.

Listening to Alumni Voices to Empower Educational Quality Improvement: A Report on the 2025 Xian Eurasia University Alumni Survey

Chang Tongshan

(Xi'an Eurasia University, Institute of Educational Innovation & Office of Institutional Research,
Xi'an 710065, China)

Abstract: In the past 30 years, China achieved transitional development from the elite higher education to mass higher education, and then universal higher education, with private colleges and universities playing a significant role in this process. At the same time, private colleges and universities experience challenges in student recruitment, instructional quality, revenues, graduate employment, and other areas. Specifically, when the population dividend and the demand for higher education are no longer advantageous, what private education should do, where its value lies, and what direction it should take have become pressing questions that both academia and government are concerned about and must articulate more clearly. Upholding an educational idea of “employer-oriented mission and student-centered education,” Xian Eurasia University continuously builds close connections between student learning experiences and employment by labor-market-demand-oriented programs restructuring, cutting-edge curriculum development, close partnerships with industries, and many other approaches. Listening to alumni voices via alumni survey to empower educational quality improvement is one of many reforms that are theory-oriented, data-driven, and strategically implemented in the University. Survey results show that the overall employment rate of alumni is high, alumni work in a wide range of fields, they are satisfied or very satisfied with their employment experience, they are able to demonstrate strong knowledge in their academic fields and core competencies at their work, and they have a great sense of belonging to the University. However, based on alumni responses, it is suggested that the University should further enhance student work-related experiences to meet employment needs, integrate training of psychological and career adaptability into the instructional curriculum, strengthen student skills in cutting-edge technologies such as artificial intelligence, enhance individualized professional development and career education, improve student learning return on their investment, and build a dynamic system to continuously support alumni before and after their graduation.

Key Words: Xian Eurasia University; Educational Quality; Employer-Oriented Mission; Student-Centered Education; Alumni Survey; Alumni Voices