

西安欧亚学院的教育质量究竟如何？

——2025 年毕业生调查报告

教育创新研究院/院校研究办公室 2025 年 12 月



“这里的一切都高于我的想象……欧亚提供了一流的教学环境和设备，为我的生活带来了诸多便利。学院老师们都像朋友一样，非常友善，时刻关注我的生活和学业。在欧亚这几年，我交到了来自全国各地的朋友，在期末复习时，大家会一起相约图书馆，共同学习共同进步。”

——西安欧亚学院会计学院审计学专业 2023 届毕业生冀梦琳

目 录

主要结果.....	3
第一部分 调查项目与研究背景.....	6
第二部分 《毕业生调查》问卷设计与实施情况	8
第三部分 调查结果分析	11
3.1 毕业生就业情况及求职经历	12
3.2 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	15
3.3 就业领域与所学专业的匹配度	17
3.4 专业知识和技能及其与就业经历满意度之间的关系	21
3.5 核心能力发展状况及其与就业经历满意度之间的关系	22
3.6 学院特色教育项目的育人成效	26
3.7 职业生涯培训与就业及就读经历满意度之间的关系	28
3.8 归属感：再次选择西安欧亚学院的意愿及其影响因素	32
3.9 毕业生经历分享和建议分析结果	35
第四部分 总结与改进建议	39
4.1 总结	39
4.2 改进建议	42
（一）进一步提升实践经历向就业能力的转化效率	42
（二）将心理调适与职场适应能力纳入系统化培养重点	43
（三）有针对性地补强前沿技术与国际化能力短板	43
（四）增强职业生涯培训的分层性与精准性	44
（五）正视民办高校现实约束，强化“教育投入—产出”的可解释性	44
（六）构建毕业前后连续的支持与反馈机制	45

主要结果

西安欧亚学院于 2025 年 7 月进行了毕业生调查，共收到 2337 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。

- **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 至 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%）。¹
- **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。
- **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%。
- **毕业生对其在欧亚学院所学专业知识和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。

¹ 国家统计局. 国家数据. <https://data.stats.gov.cn/search.htm?s=%E5%A4%B1%E4%B8%9A%E7%8E%87>.

- **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。但毕业生认为，自己在人工智能、国际交流等前沿领域的能力略显不足，
- **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（31%）、满意（39%）或非常满意（26%）。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。但也有近 13%的学生没有参加过任何培训，而这些学生对自己就业经历的满意度较低。
- **毕业生对学校有较强的归属感。**在回复问卷的毕业生中，66%的毕业生认为，在同等条件下，如果有机会再次选择大学的机会，他们仍然会选择欧亚学院。当然，也有 23%的毕业生不确定，11%的毕业生希望通过更好的努力，就读公立大学。

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，往往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，基于数据分析提出的如下改进建议需要围绕“能力转化效率”“就业风险应对能力”和“民办高校现实约束”三个核心问题展开。

- 进一步提升实践经历向就业能力的转化效率
- 将心理调适与职场适应能力纳入系统化培养重点
- 有针对性地补强前沿技术与国际化能力短板

- 增强职业生涯培训的分层性与精准性
- 正视民办高校现实约束，强化“教育投入—产出”的可解释性
- 构建毕业前后连续的支持与反馈机制

第一部分 调查项目与研究背景

随着我国高等教育从精英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，越来越多的研究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发展状态，强调从“学习者视角”出发理解教育质量。这一趋势对于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”等关键问题。

西安欧亚学院创办于 1995 年，是一所以管理、经济学科为主，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”。西安欧亚学院成立于 1995 年，目前拥有 41 个本、专科专业，在校生 2 万余名，总共培养毕业生 15 万余名。

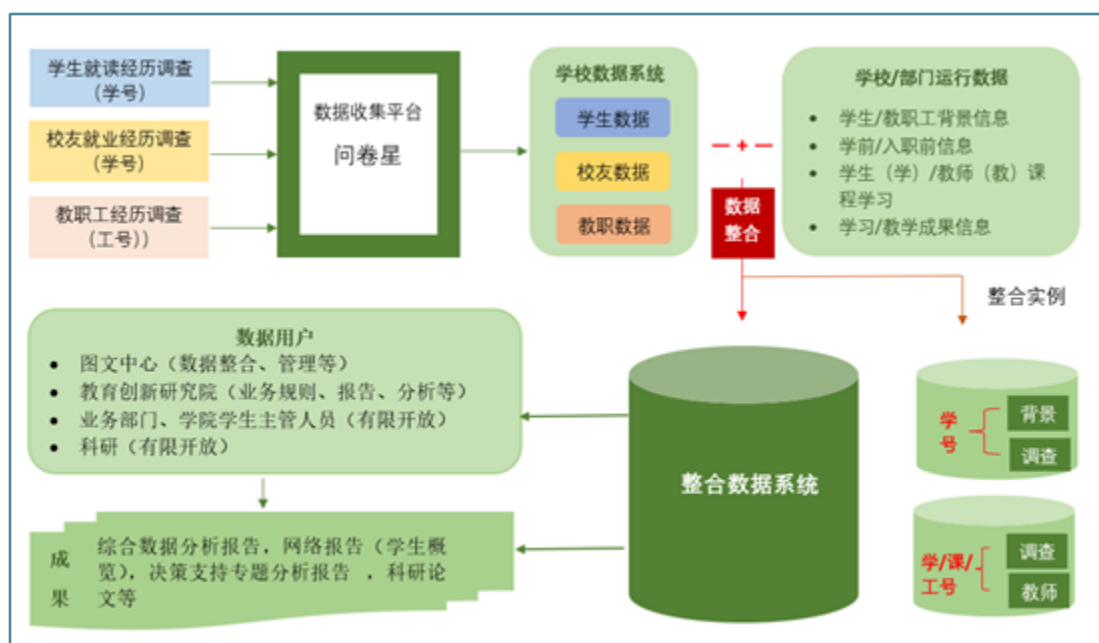
面对民办高校面临的质量挑战，西安欧亚学院围绕“以学生为中心”的办学理念，开始逐步构建一套以调查研究为支撑的教育质量评估体系。到目前为止，教育创新研究院/院校研究办公室已开发实施《西安欧亚学院在校生就读经历调查》（以下简称《在校生调查》）和《西安欧亚学院毕业生调查问卷》（以下简称《毕业生调查》），并计划于 2026 年开发《西安欧亚学院毕业生用人单位调查问卷》，2027 年开发《西安欧亚学院教职工工作经历调查问卷》（图 1）。该体系的宗旨是：坚持“以人为本”，面向学生、毕业生、教职工、毕业生就职单位相关人员开展调查，旨在系统倾听各方声音，为欧亚深化并践行“以学生为中心”的办学理念提供实证支撑。调查研究从纵向发展和横向比较两个维度，系统呈现欧亚教育过程与教育结果之间的内在联系。

图 1.1：西安欧亚学院的调查项目简介



为了有效实现项目宗旨，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“以学生为中心”的教育质量文化（图 1.2）。此外，我们将通过专题研究项目为广大教职工和学生提供“研究学生、研究教学、研究欧亚”的学术与实践相结合的研究机会。这个项目已于 2025 年启动，目前进展顺利，立项项目数达 25 个，参与教职工和学生达 168 人。

图 1.2：调查数据与运行管理数据整合示意图



第二部分 《毕业生调查》问卷设计与实施情况

《毕业生调查》在这一评价体系中具有承前启后的关键意义。毕业生既完整经历了在校学习过程，又已进入或正在进入劳动力市场，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。《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的学习经历评价，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。

在明确调查目标与研究框架的前提下，西安欧亚学院围绕毕业生发展全过程，对毕业生调查问卷进行了系统设计。《毕业生调查》（图 2.1）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，以便开发量身定制的《毕业生调查》问卷。由于我们在 2024 年开发《在校生调查》问卷时，已经对各行政部门和二级学院进行了深度访谈，相关反馈信息仍然可以用来开发《毕业生调查》问卷，所以为了减轻教职工的工作量，我们此次信息征集是通过线上调查平台和部分线下讨论完成。

《毕业生调查》问卷内容并非简单的信息收集工具，而是基于“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毕业后阶段的具体表现。从问卷结构上看（图 2.1），本次毕业生调查主要由多个相互关联的模块构成，涵盖就业状况与求职经历、就业体验与满意度、核心能力发展评价、教育项目与学习经历、就读经历回溯评价以及归属感与价值认同等内容。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。其中，就业状况与求职经历模块用于描述毕业生离校后的现实去向与初次进入劳动力市场的基本情形，重点包括毕业生当前状态、就业领域与单位性质、求职过程中遇到的主要困难以及待业原因等内容。该模块的设置，旨在为理解毕业

生后续发展体验提供背景条件，有助于区分不同类型的发展路径，避免将毕业生的多样化选择简单归结为单一结果。

图 2.1 毕业生调查问卷目录

一、个人基本信息	4
二、就业现状与就业经历评价	4
1. 就业现状	4
2. 就业基本情况	4
3. 读研基本情况	7
4. 专升本基本情况	7
5. 待业基本情况	8
6. 求职和工作经历	8
三、对欧亚学院教育经历的评价	10
1. 就读西安欧亚学院的原因	10
2. 就读经历满意度和教育价值	11
3. 专业知识与核心能力培养	12
4. 教育模式的有效性和学院特色教育	13
5. 学院特色	14
6. 学习和生活服务满意度	17
7. 职业生涯规划与就业能力培训	18
四、校友服务	19
五、毕业生背景信息	20
六、最想分享的学习和工作经历	22

就业经历与满意度模块聚焦毕业生进入职场后的主观体验，通过对就业过程和岗位匹配情况的满意度评价，反映毕业生对职业起点的整体感受。该模块强调就业质量与就业结果之间的区别，使调查能够进一步关注毕业生在就业过程中的获得感和适应程度，而不仅停留在“是否就业”的层面。

核心能力发展评价模块围绕毕业生在责任意识、沟通表达、团队合作、问题解决、心理调适与社会适应等方面的能力表现，引导毕业生对自身能力进行综合评价，并与同级别、同岗位的其他高校毕业生进行比较。通过这一模块，可以从毕业生视角检验学校人才培养是否在关键能力层面形成了可感知的成效。

教育项目与学习经历模块重点关注毕业生在校期间参与特色教育项目和职业培训的情况，以及毕业生对这些项目实际帮助程度的评价。该模块的设置，旨在考察课堂教学之外的育人活动和支持体系，是否有效转化为毕业生的能力提升与职业发展支持。

就读经历回溯评价模块引导毕业生在经历求职和就业后，对在校期间的整体学习体验和成长获得感进行反思性评价。这种基于事后视角的回溯，有助于更全面地理解就读经历在毕业生长期发展中的作用。归属感与价值认同模块通过调查毕业生是否愿意再次选择西安欧亚学院，以及其对学校的整体情感评价，反映毕业生对母校的长期认同程度。该模块作为教育质量评价的重要补充指标，有助于从情感和价值层面理解学校教育对毕业生成长的深远影响。

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 月至 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。该时间安排覆盖了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。

在问卷回收方面，本次调查共回收 2337 份有效问卷。从样本规模来看，该数量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，毕业时间较近的学生参与调查的积极性更高，回复情况相对更好。这表明近期毕业生对在校学习经历和就业过程的记忆仍然较为清晰，对调查内容的现实相关性体会更为直接。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。

总体来看，本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，比较全面反映毕业生就业情况、能力发展以及教育质量成效。本报告基于部分调查数据，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，呈现西安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体验”提供实证支撑。

第三部分 调查结果分析

本部分以毕业生的实际发展情况和主观评价为切入点，通过对就业状况、就业体验、能力发展、教育项目成效以及情感认同等方面的分析，系统展现西安欧亚学院教育质量在毕业后阶段的具体表现。与以往侧重单一结果指标的评价方式不同，本部分的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，进一步探讨在校培养对毕业生职业发展和个人成长所产生的影响。

在分析路径上，本部分遵循由“客观状况”到“主观体验”、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，

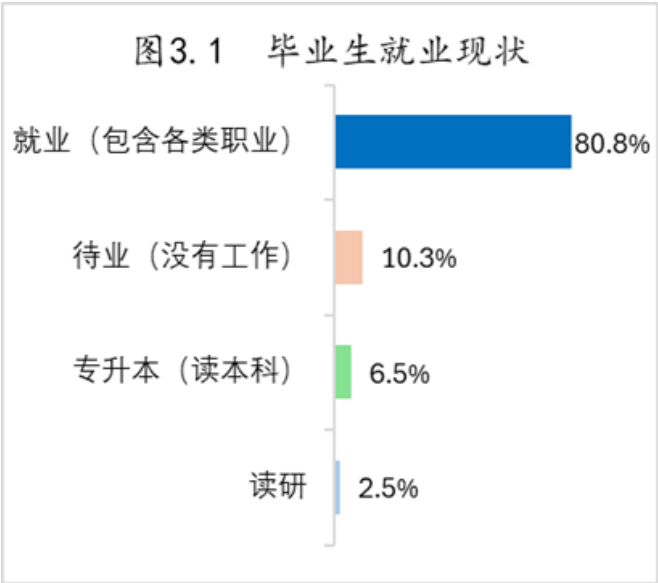
明确毕业生的发展起点和结构特征；随后，结合就业体验与满意度评价，分析毕业生对自身就业过程的整体感受，并进一步考察其与就读经历之间的关系；在此基础上，重点引入毕业生对核心能力和教育项目成效的评价，从能力形成和育人支持角度解释就业体验的差异。

同时，本部分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、信心和归属感的影响。需要说明的是，本部分的分析以调查数据本身为基础，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。通过对不同指标和图表的逐项解读，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。

3.1 毕业生就业情况及求职经历

从毕业生的总体去向来看，调查结果显示（图 3.1），西安欧亚学院毕业生在毕业后已进入或正在进入劳动力市场的比例较高。就业仍是毕业生的主要去向，其中已就业毕业生占 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，仍有一部分毕业生选择继续教育路径，包括专升本（6.5%）和攻读研究生（2.5%），合计约一成左右，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%，这一比例需要结合其具体原因进行进一步区分和理解。



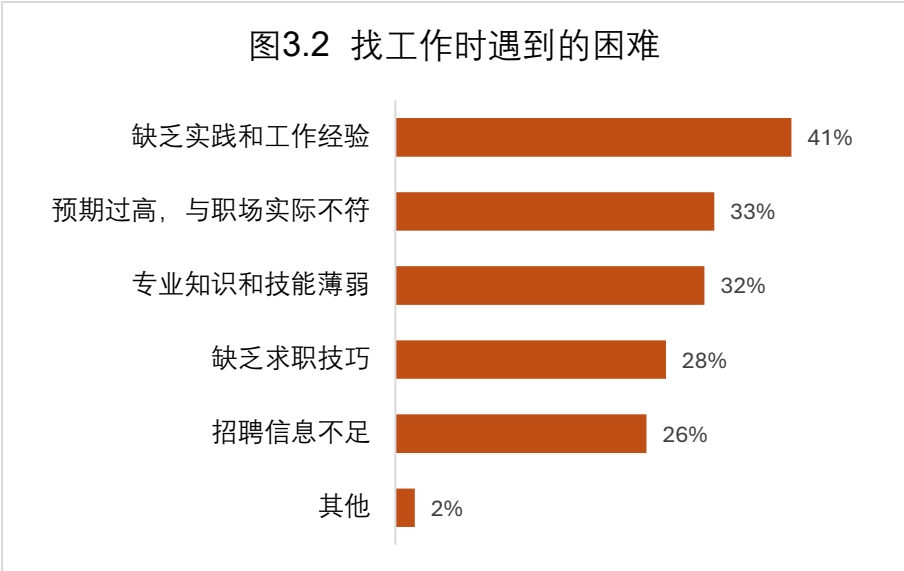
从就业单位和领域分布情况看（表 3.1），毕业生的就业去向呈现出较为明显的市场化和多元化特征。进入民营企业就业的毕业生比例最高，占 38.6%（629 人），显示民营部门仍是吸纳毕业生就业的主要渠道。进入国有企业的

表3.1 毕业生就业领域		
工作领域	#	%
民营企业（工厂、公司等）	629	38.6%
国营企业（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%
自由职业/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	1630	100.0%

毕业生占 21.2%（345 人），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，政府机构就业占 10.6%（172 人），反映部分毕业生选择体制内发展路径。自主创业占 8.9%（145 人）；服务行业占 5.5%；基础教育机构占 5.3%；外资企业占 3.3%；灵活就业占 2.7%；高校占 1.9%；应征入伍占 0.3%；科研机构占 0.2%。总体而言，毕业生就业领域分布较为分散，就业出口相对宽泛，但主阵地仍集中在民营企业和国有企业。

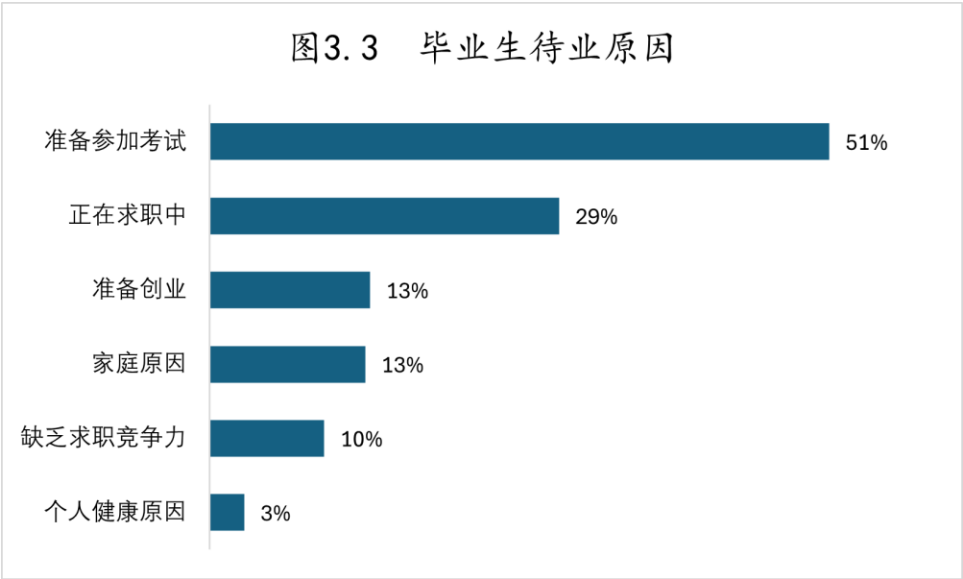
在求职过程中遇到的困难方面，调查结果显示，毕业生面临的主要挑战集中在实践经验、职业认知与求职方法等方面。其中，认为缺乏实践和工作经验是求职

主要困难的比
例最高，达到 41%。其次，个人预期过高、与职场实际不符的比例为 33%。此外，专业知识和技能薄弱（32%）、缺乏求职技巧（28%）以及招聘



信息不足（26%）也被较多毕业生提及。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，而是由经验不足、能力匹配度有限以及职业认知尚未完全成熟等多种因素叠加形成。

对处于待业状态毕业生的原因分析显示（图 3.3），待业并不完全等同于被动失业。在待业毕业生中，准备参加各类考试的比例最高，占 51%；正在求职中占 29%；准备创业和家庭原因均占 13%；因缺乏求职竞争力而待业的比例为 10%；个人健康原因占 3%。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，而非完全由能力不足所导致。

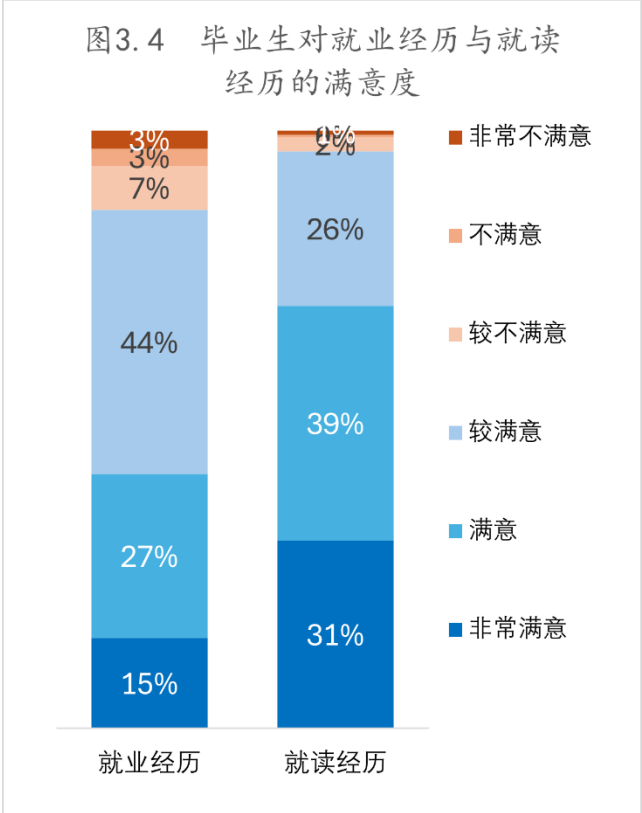


综合来看，本节数据表明，西安欧亚学院毕业生整体就业状况较为稳定，就业渠道以民营和国有部门为主，发展路径呈现出多元化特征。毕业生在求职过程中所面临的困难，主要集中在从校园到职场的过渡阶段，尤其体现在实践经验积累、职业认知调整和求职技能掌握等方面。对待业群体的进一步分析显示，其内部结构差异明显，具有一定的合理性和阶段性特征。这些结果为后续分析就业体验、能力发展以及就读经历对毕业生发展的影响，提供了重要的现实背景。

3.2 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

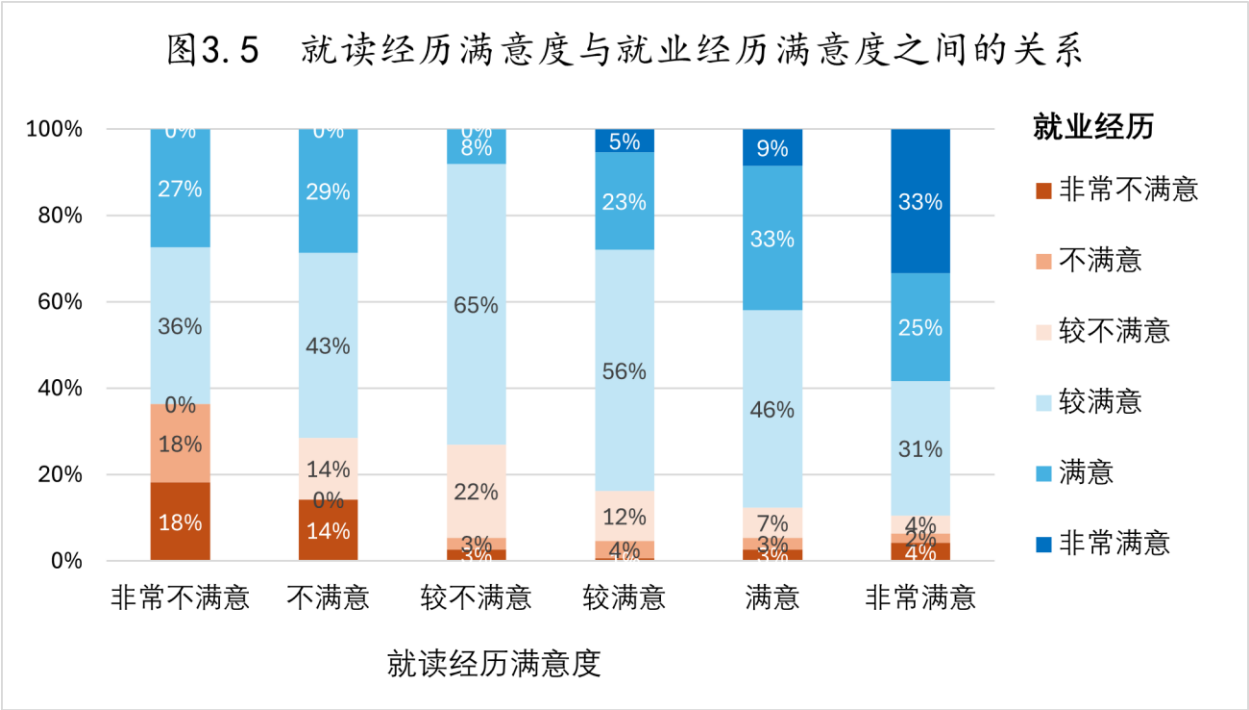
从就业经历满意度的总体分布来看，毕业生对自身就业经历的评价整体偏向中高水平。调查结果显示（图 3.4），在就业经历评价中，选择“非常满意”的毕业生约占 15%，“满意”的毕业生约占 27%，选择“比较满意”的比例约为 44%，三者合计达 86%，构成就业经历满意度的主体区间；而“较不满意”、“不满意”和“非常不满意”的比例合计不足 15%。整体而言，多数毕业生能够较为顺利地适应就业，但仍有相当一部分毕业生的就业体验停留在“不满意”水平。

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。根据就读经历满意度结果，“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%；而“较不满意”、“不满意”和“非常不满意”的比例合计约为 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，就读经历与就业经历在满意度结构上呈现出阶段性差异：就读经历中“非常满意”和“比较满意”的合计比例（约 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（约 44%）明显高于就读经历中的“较满意”占比（约 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。

从关联关系来看，图 3.5 结果显示，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。在就读经历评价为“非常满意”和“满意”的毕业生群体中，其就业经历中“非常满意”和“比较满意”的比例明显更高；相反，在就读经历评价集中于“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。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。

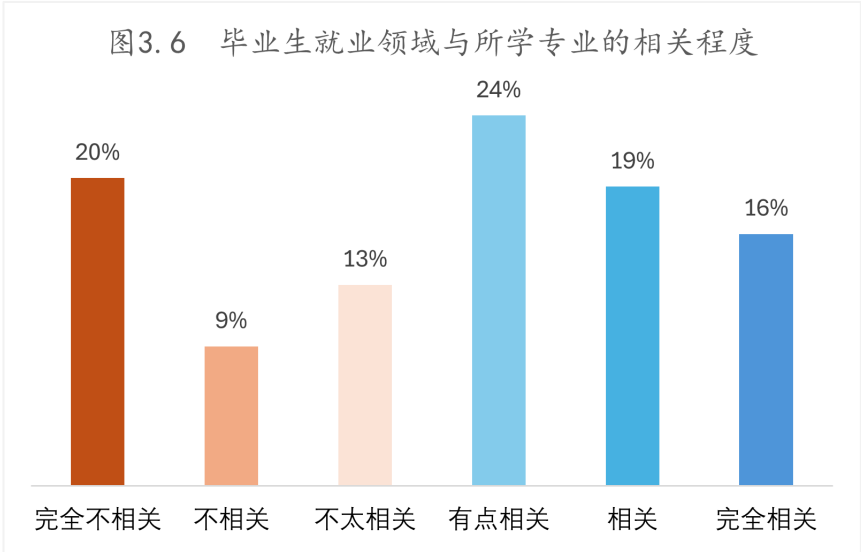


综合来看，调查数据表明，就读经历满意度整体分布更为集中、稳定，而就业经历满意度在进入职场后呈现出向高满意度区间分化的趋势。二者之间存在明确的正向关联：就读经历为就业体验提供基础，就业实践则进一步放大和重塑毕业生对自身发展状态的评价。这一结果为后续从核心能力发展和教育项目成效角度解释就业体验差异，提供了明确的数据支撑。

3.3 就业领域与所学专业的匹配度

从毕业生就业领域与所学专业的相关度总体分布来看，调查结果显示（图3.6），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”占比分别是16%、19%和 24%，三者合计为 60%，构成专业相关度评价的主体区间；但结果也显示，“完全不相关”的毕业生占比高达20%；其余 9%和 13%的毕



业生的工作领域与专业处于“不相关”或“不太相关”的程度。这一分布结构表明，大多数毕业生在就业选择中仍然延续了专业背景，但同时也存在一定规模的跨专业就业现象。

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。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

表3.2 就业领域与专业“不相关”和“相关”毕业生的就业领域

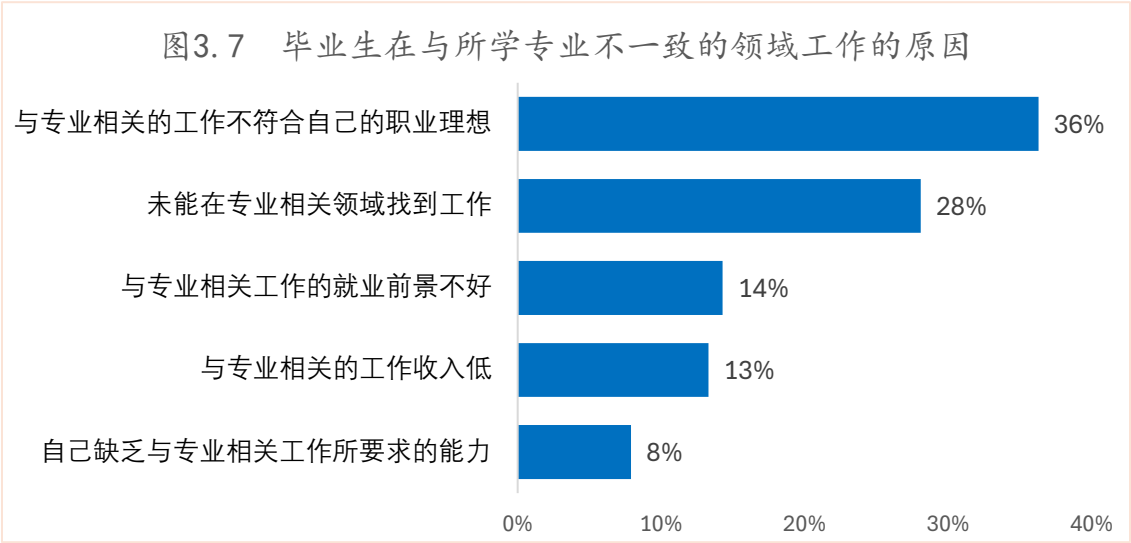
就业领域	不相关	相关
民营企业（工厂、公司等）	33.7%	43.0%
国营企业（工厂、公司等）	18.9%	23.4%
政府机构	15.4%	7.5%
自己创业	9.5%	8.7%
服务行业（教育培训、宾馆、医疗卫生等）	8.0%	3.9%
基础教育机构（含各类幼儿园和中小学）	3.6%	6.6%
外资企业（工厂、公司等）	3.6%	3.1%
自由职业/灵活就业	4.2%	1.7%
高校（含各类高校）	2.6%	1.5%
应征入伍	0.3%	0.3%
科研机构	0.2%	0.2%

进入民营企业和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，其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%，是专业相关毕业生群体中的对应比例的两倍多；与此同时，进入民营企业和国有企业的比例明显下降，合计略超 50%，低于“相关”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广。这一结果说明，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，而且对专业技能的要求相对较低，这也是为什么与专业“不相关”的毕业生在政府部门就职的原因之一。

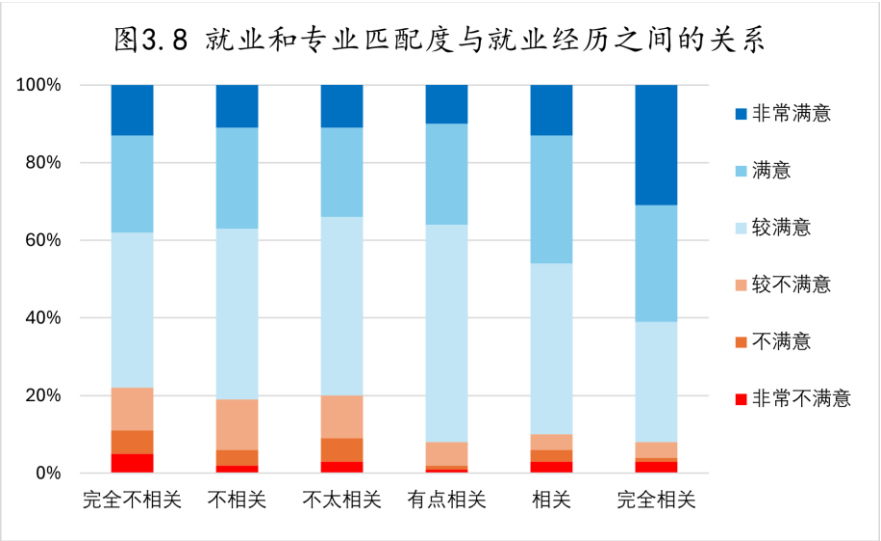
从“为何选择与专业不一致工作的原因”来看，跨专业就业并非简单的被动结果，而具有较为清晰的内在动因。图 3.7 显示，36%的毕业生表示，“与专业相关的工作不符合自己的职业理想”，是选择跨专业就业的首要原因；28% 的毕业生在非所学专业领域工作是因为“未能在专业相关领域找到工作”；另有 20% 左右的毕业生在非专业领域工作是因为“与专业相关工作的就业前景不好”或“与专业相关的工作收入低”。相比之下，因“自己缺乏与专业相关工作所要求的能力”而选择跨专业就业的比例相对较低。这表明，专业不一致更多源于毕业生对职业发展路径的主动调整，而非专业培养本身的失效。当然，专业教育是大学教学的基本组成，我们希望我们培养的学生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，确保毕业生能够胜任专业领域的工作仍然是大学教育
的责任。

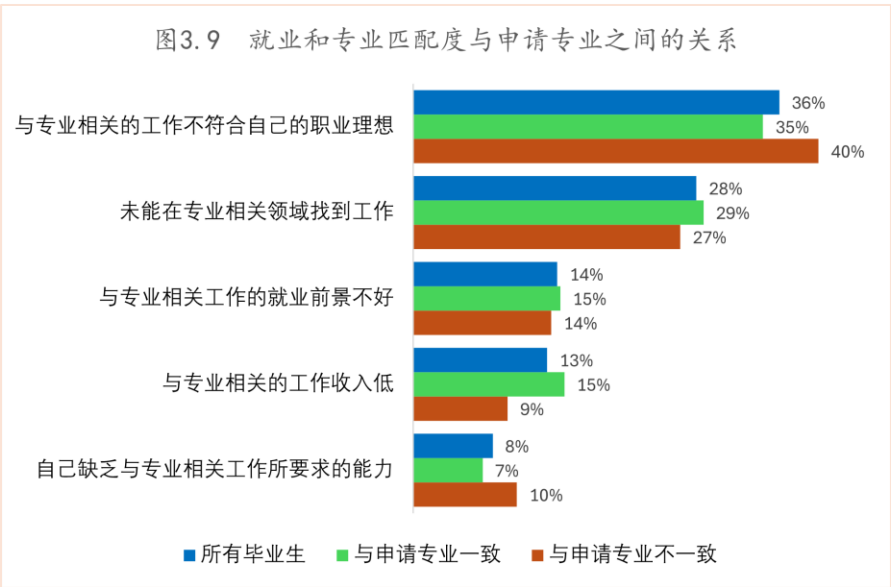


进一步将就业领域和所学专业相关度与就业经历满意度进行对照分析可以发现，二者之间存在较为稳定的正向关系。在就业领域与所学专业完全相关的毕业生群体中，其就业经历评价为“非常满意”和“满意”的比例合计约为 60%；而在专业相关度较低的毕业生群体中，高满意度比例相对下降，更多集中在“比较满意”区间，低满意度比例也有所上升，如在“完全不相关”毕业生群体中，对就业经历“不满意”或“非常不满意”的毕业生占比在 10%左右。尽管如此，跨专业就业群体中仍有过半数毕业生对其就业经历持积极评价，表明专业相关度并非决定就业体验的唯一因素。

进一步从申请专业是否一致的角度分析可以发现，不同群体



在非专业领域就业的原因存在结构差异。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，“与专业相关的工作不符合自身职业理想”的比例进一步上升至 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%，明显低于申请专业一致的毕业生。这表明，该群体从事非本专业就业更多源于专业选择阶段与个人兴趣、能力之间的偏差，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。

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，专业相关度对就业体验具有正向影响，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关注，从而提高其进入非本专业就业领域的可能性。

3.4 专业知识和技能及其与就业经历满意度之间的关系

图 3.10 显示，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。具体来看，在专业知识、技能和实践经验培养方面，有 7%的毕业生“不同意”或“非常不同意”“学校提供的专业实践经验能够满足我的求职和职业发展需要”。这一项中，“不同意”和“非常不同意”占比显著高于其他两项（约为 3%）。结合其他领域的分析，毕业生期待在校学习期间，能加强专业知识的实践方面，以便满足他们的求职和职业发展需要。

图 3.10 毕业生对其专业知识和技能的评价

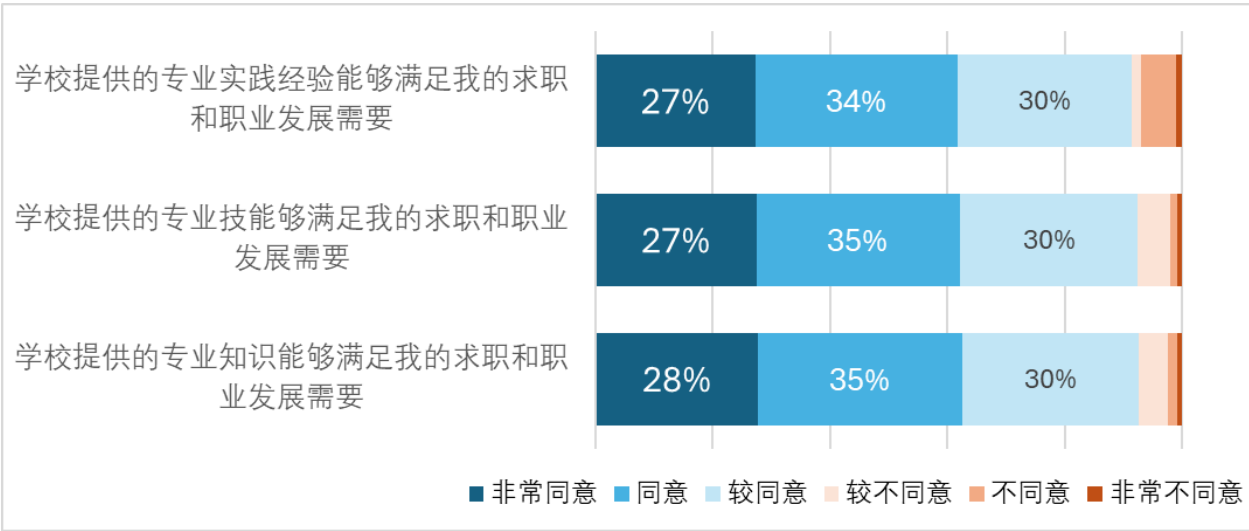
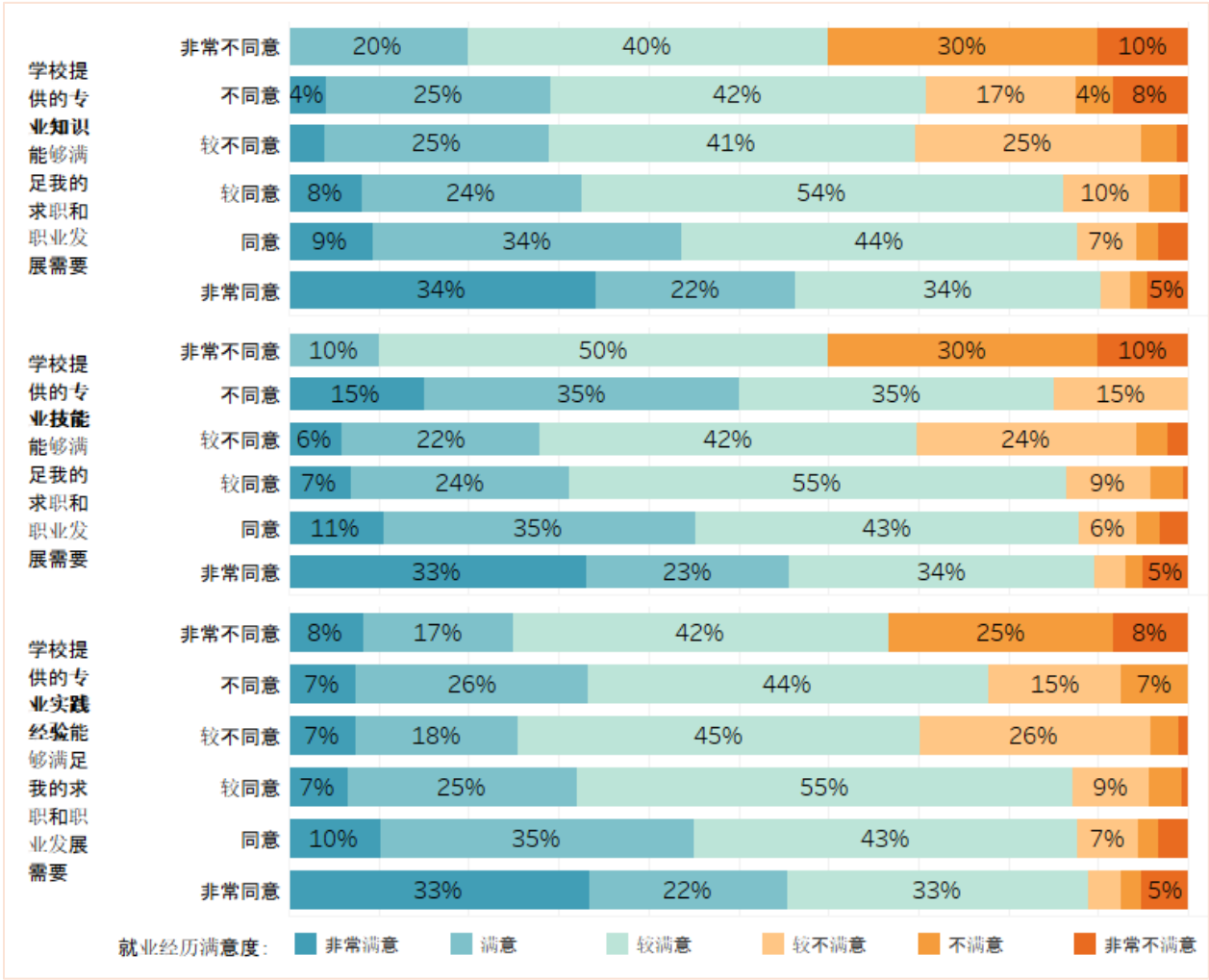


图 3.11 展示了毕业生对专业知识的评价及与其他他们就业经历之间的相关性。结果显示，对学校提供的专业知识、技能和实践经验认可度高的毕业生对其就业经历的满意程度更高。例如，在“同意”“学校提供的专业实践经验能够满足我的求职和职

业发展需要”的毕业生中，34%的毕业生对其就业经历非常满意、22%的毕业生对其就业经历满意、34%的别野生对其就业经历较满意；但在“非常不同意”这个观点的毕业生中，没有任何毕业生对其就业经历非常满意的，相反，30%的毕业生对其就业经历不满意，10%的毕业生对其就业经历非常不满意。

图 3.11 毕业生的专业知识和技能与就业经历满意度之间的关系

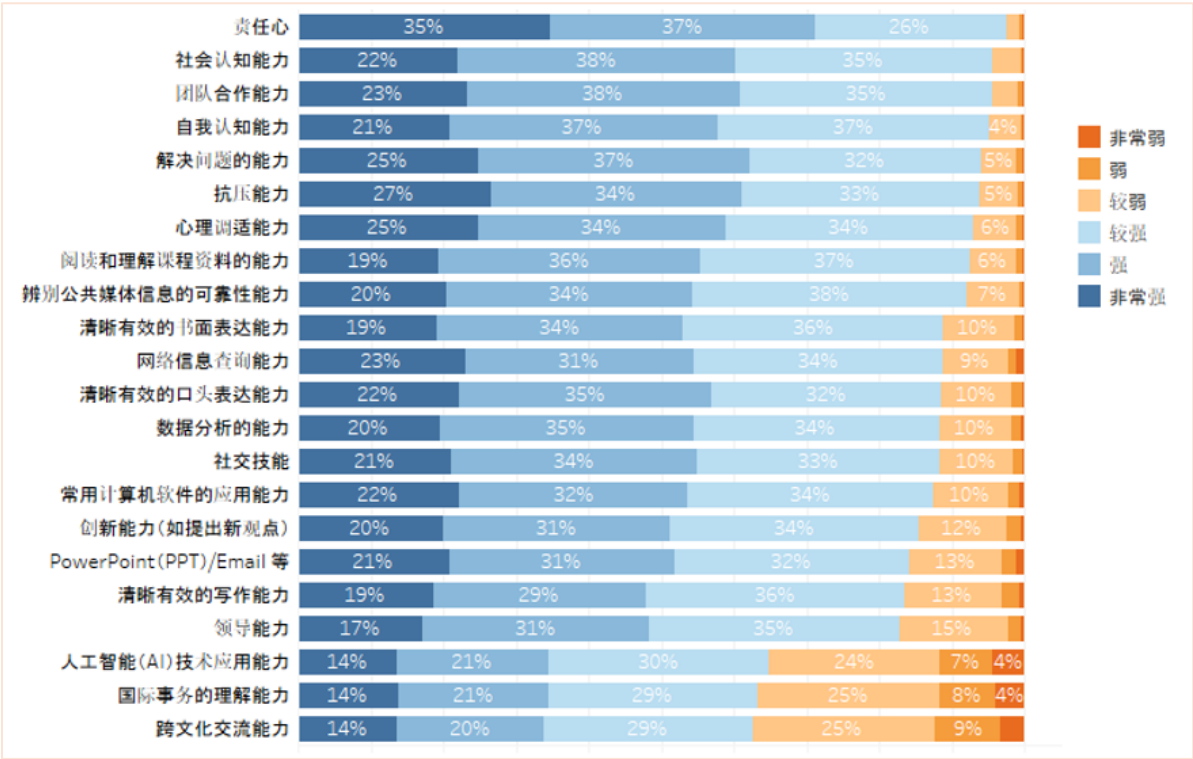


3.5 核心能力发展状况及其与就业经历满意度之间的关系

从毕业生对自身核心能力的整体评价来看，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对自身能力水平的评价整体偏向中高区间。根据调查结果（图 3.12），在多数核心能力维度上，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%左右；而认为在绝大多数指标上，自身能力“较弱”、“弱”或“很弱”的比例低于 15%；只有在三项指标上，这三者合计占比在 35%左右。这一分布结构表明，西安欧亚学院的毕业生整体具备较为稳定且具有竞争力的能力基础，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。

图 3.12 毕业生与同级别、同岗位的其他同事相比，核心能力如何

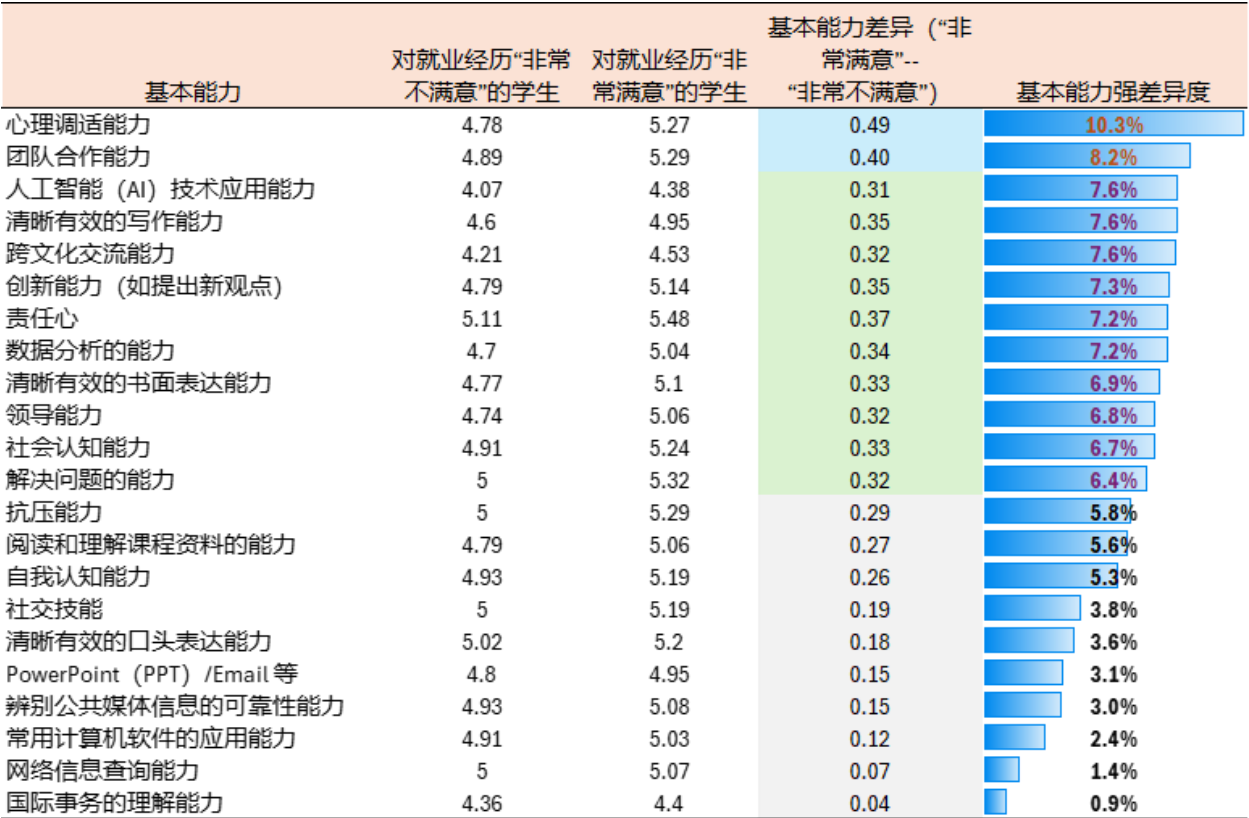


从具体能力维度来看，毕业生在责任意识、团队合作能力、社会适应能力和沟通表达能力等通用职业素养方面表现尤为突出。在这些能力指标上，选择“较强”及以上水平的比例普遍接近或超过 70%，显示毕业生在进入组织环境后，能够较好地理解角色要求、融入团队并完成工作任务。这一能力结构与前文所呈现的就业领域分布特征（以企业部门为主）具有较高契合度，为毕业生就业初期的稳定适应提供了重要支撑。

相比之下，在部分前沿性与国际化能力维度上，毕业生的自我评价相对偏低。其中，人工智能技术应用能力、国际事务理解能力和跨文化交流能力是评价分布中相对较弱的几项。在这些能力维度上，认为自身能力“非常强”或“强”的毕业生比例多集中在 14% - 20% 区间；认为能力“较强”的比例约为 30% 左右；而认为自身能力“弱”或“非常弱”的比例合计约在 12%左右。这一分布与通用能力中“较强及以上”占比明显更高的结构形成对比，反映出毕业生在新技术应用和国际化情境应对方面仍处于发展阶段。

在进一步分析核心能力与就业经历满意度之间关系时，本研究将比较对象明确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。图 3.13 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，其中差异在通用能力层面尤为明显。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% 的提升。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，而是存在一个达到十分之一量级的实质性差距。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。

图 3.13 核心能力与就业经历之间的关系



类似的差异模式也体现在团队合作能力和社会适应能力等核心能力维度上。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，而在人工智能应用能力、国际事务理解能力和跨文化交流能力等前沿与国际化能力维度上，两组毕业生之间的差异幅度相对较小。这表明，在就业初期阶段，通用能力更容易直接转化为就业体验差异，而前沿与国际化能力的作用则更多体现在特定岗位或中长期职业发展中。

综合来看，本节数据表明，西安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，并降低出现极低就业满意度的风险。

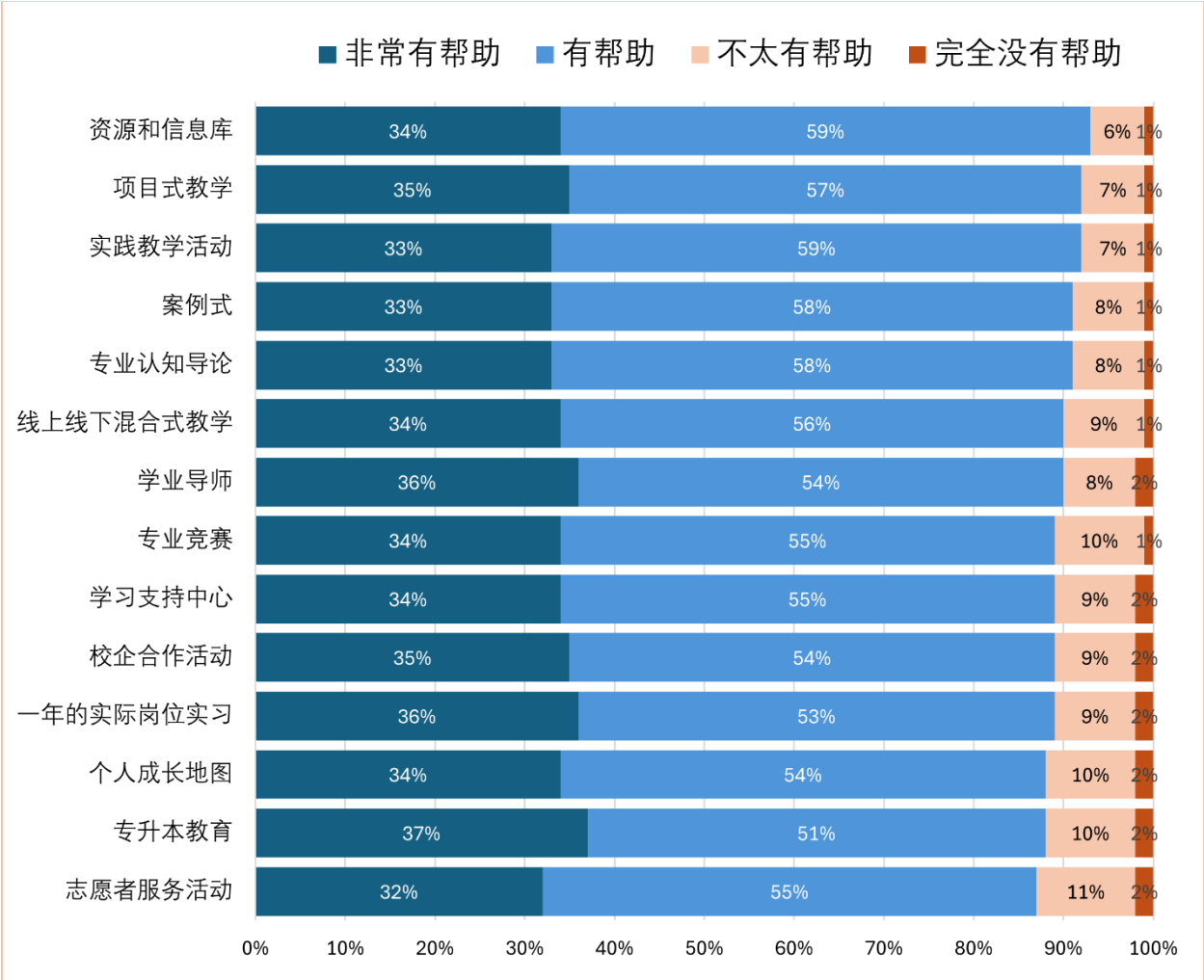
3.6 学院特色教育项目的育人成效

整体来看，毕业生对学院特色教育的评价是正面的。根据图 3.14 显示的结果，毕业生认为特色教育项目对自身职业发展“非常有帮助”或“有帮助”的毕业生合计占比接近九成左右；认为“帮助不大”或“没有帮助”的比例相对较低，整体不足一成。这一分布表明，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集中和明确的反馈。

从评价结构来看，“非常有帮助”和“有帮助”之间并非简单叠加关系，而呈现出由“明显受益”到“稳定支持”的连续区间。选择“非常有帮助”的毕业生比例约在三至四成，说明相当一部分毕业生能够清晰感知到特色教育项目对其能力形成和职业发展的直接促进作用；选择“有帮助”的比例约在五成左右，表明即便未形成显著的“决定性影响”，这些项目仍在毕业生的发展过程中发挥了持续、正向的支持功能。进一步结合前文核心能力分析可以发现，特色教育项目的育人成效主要体现在对核心能力和发展性能力的促进上。毕业生普遍提到，通过参与各类特色教育项目，其在团队合作能力、沟通表达能力、组织协调能力、心理调适能力等方面获得了明显锻炼。这些能力正是前文分析中，与就业经历满意度差异关联最为显著的能力维度，说明特色教育项目在一定程度上弥补了单一课堂教学在能力培养方面的局限。从育人机制角度看，特色教育项目往往具有情境化、实践化和参与式的特征。与传统课程相比，这类项目更强调真实情境中的角色承担、问题解决和协作过程，使学生在非标准化环境中不断调整行为策略和认知方式。这种训练方

式，有助于学生在毕业后更快适应组织环境和工作节奏，也更容易转化为就业初期的积极体验。

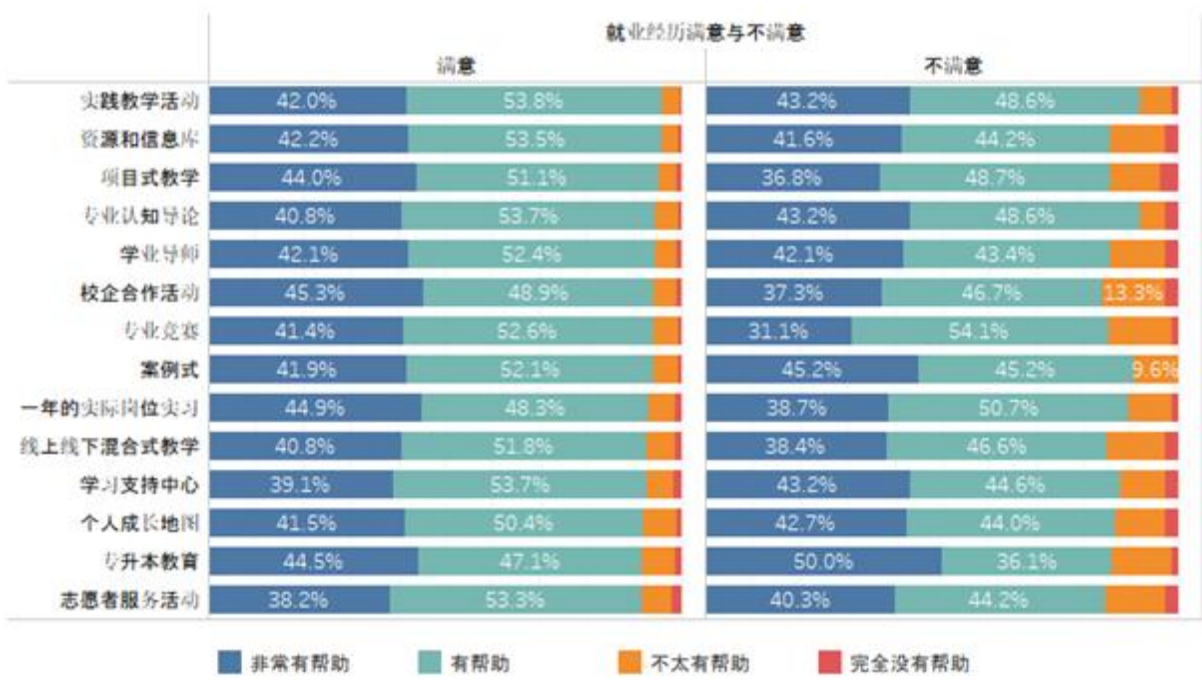
图 3.14 毕业生对学院特色教育的评价



同时，需要注意的是，特色教育项目的育人成效并非在所有能力维度上均表现为同等强度。调查结果也表明，尽管多数毕业生认为项目“有帮助”，但其对人工智能技术应用能力、国际事务理解能力和跨文化交流能力等前沿与国际化能力的直接促进作用相对有限。这与前文能力评价结果相一致，说明特色教育项目当前更擅长于通用能力和心理素养的培养，而在高度专业化或国际化能力方面，仍有进一步深化和拓展的空间。

从就业经历满意度的角度看，参与并认可特色教育项目的毕业生，其就业体验整体更为积极（图 3.15）。这一结果并不意味着特色教育项目直接决定就业结果，而是表明，通过项目所培养的通用能力和心理韧性，有助于毕业生在就业初期阶段形成更强的适应能力和稳定感，从而提升其对就业过程的整体评价。

图 3.15 学院特色教育与就业经历之间的关系



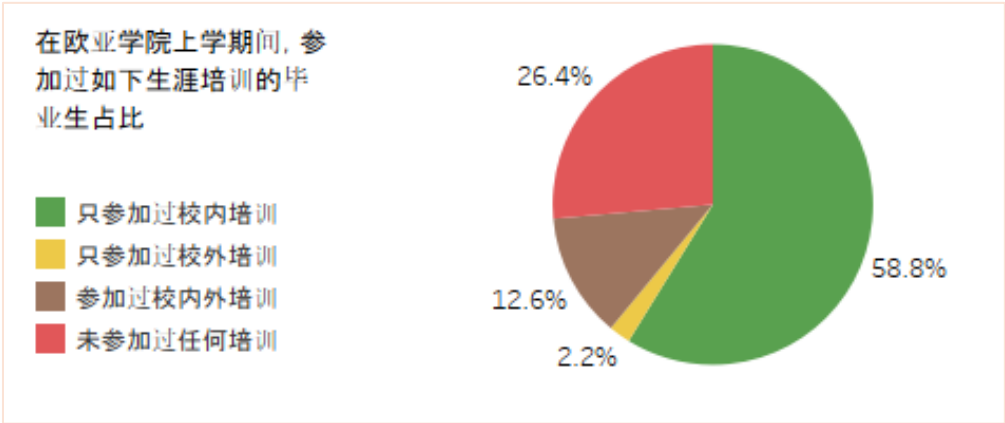
综合来看，本节数据表明，西安欧亚学院的特色教育项目在毕业生发展过程中具有显著的育人价值，尤其在通用能力和心理适应层面发挥了重要作用。高比例的正向评价说明，这类项目已经成为学校人才培养体系中的重要组成部分。但同时，调查结果也提示，未来可在保持现有优势的基础上，进一步增强特色教育项目在前沿技术素养和国际化能力培养方面的针对性和深度，以更全面地支撑毕业生多样化、长期化的发展需求。

3.7 职业生涯培训与就业及就读经历满意度之间的关系

从毕业生参与职业生涯培训的总体情况来看，调查结果显示，职业生涯培训在毕业生群体中的参与度较高。根据图 3.16 数据结果，约 70%左右的毕业生在校期

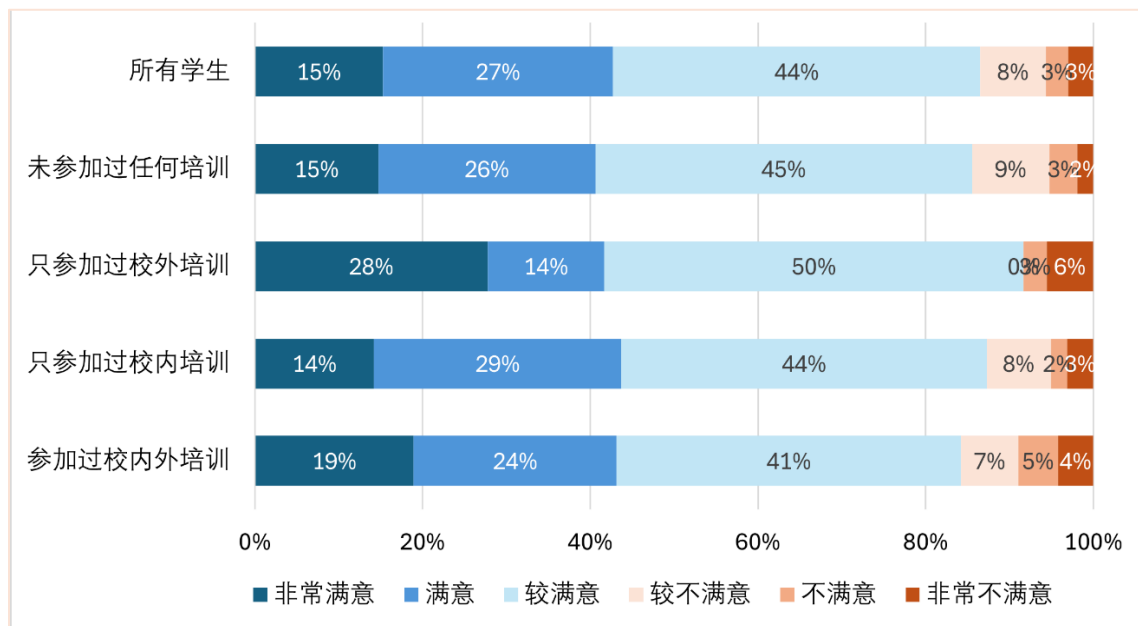
间参加过学校组织的职业生涯相关培训；约 15%左右的毕业生参加过校外职业培训；另外，大约 13%的毕业生在校期间，参加过校内外培训；而未参加任何职业培训的毕业生约占 26%。这一分布表明，大多数毕业生在进入职场前，已经通过不同形式接受过一定程度的职业发展支持，其中校内培训是最主要的渠道。

图 3.16 毕业生在校期间参加职业生涯培训情况



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体验之间存在较为明显的关联。在参加过校内职业培训的毕业生群体中，就业经历评价为“非常满意”和“比较满意”的比例合计约在七成左右，明显高于未参加任何培训的毕业生群体。相比之下，在未参加职业培训的毕业生中，就业经历满意度更多集中在“基本满意”区间，高满意度比例相对较低，低满意度比例有所上升。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。从就读经历满意度的角度看，职业生涯培训同样发挥着积极作用。数据显示，参与过校内职业培训的毕业生，其就读经历评价中“非常满意”和“比较满意”的比例明显高于未参加培训的毕业生。这说明，职业生涯培训不仅在毕业后的就业阶段发挥影响，也会反向强化毕业生对在校学习经历和学校培养过程的整体认同。

图 3.17 参加培训与就业经历满意度之间的关系

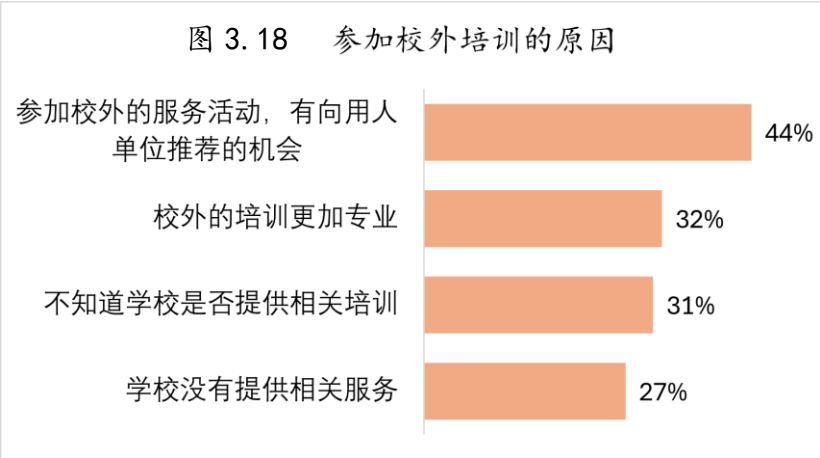


从培训内容与作用机制来看，职业生涯培训对毕业生发展的影响主要体现在三个方面。首先，培训有助于毕业生更早理解就业市场规则，降低对岗位选择和职业发展的不确定感，从而缓解就业初期的心理压力。其次，通过简历撰写、面试技巧、职业规划等内容的训练，毕业生在求职过程中更容易形成有效策略，提高就业效率。再次，职业生涯培训往往与实践机会、企业接触和职业信息获取相结合，使毕业生在进入职场前，对自身能力和岗位要求形成更为清晰的认知。

需要注意的是，数据同时显示，职业生涯培训并非对所有毕业生产生同等强度的影响。尽管参与培训的毕业生整体满意度较高，但其就业体验仍然受到专业匹配度、岗位环境和个人能力结构等因素的共同影响。此外，仅参加校外培训而缺乏校内系统支持的毕业生，其就业经历满意度并未显著高于只参加校内培训的毕业生。这一现象表明，与学校培养体系相衔接的职业生涯培训，在毕业生发展中具有更为稳定和持续的支持作用。

另外，我们也对参加校外培训的原因进行了分析。结果显示（图 3.18），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、弥补岗位入口不足的现实工具。

其次，“校外的培训更加专业”（32%）是毕业生在校期间参加校外生涯培训的第二原因。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、岗位导向型能力上的覆盖不足，尤其是在就业初期被用人单位快速检验的能力领域。

第三，“不知道学校是否提供相关培训”（31%）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。近三分之一的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。

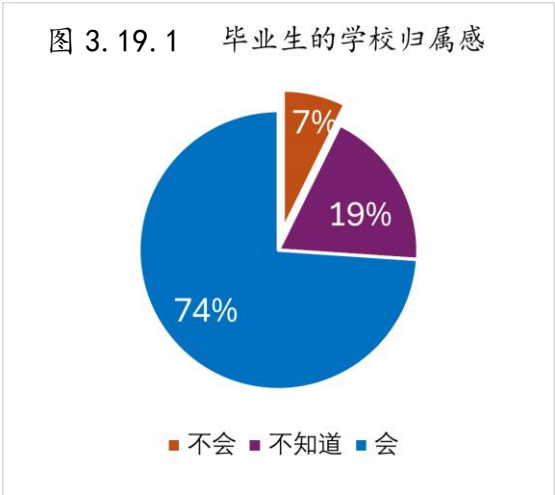
第四，“学校没有提供相关服务”（27%）则进一步补充了上述判断。这部分毕业生明确感知到校内服务在其需求领域存在空缺，或至少在其理解中“没有对口供给”。这表明，校内培训与服务在某些就业导向型需求上，尚未完全覆盖毕业生的实际关切，尤其是在岗位对接、行业专项训练等方面。

这一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。

综合来看，本节数据表明，职业生涯培训在提升毕业生就业体验和就读经历满意度方面发挥了积极作用。较高的校内培训参与比例，以及其与就业满意度之间的正向关系，说明职业生涯培训已经成为学校人才培养体系中的重要组成部分。但同时，调查结果也提示，未来可进一步提高培训内容的针对性和分层性，使其更好地与不同专业背景、不同就业路径毕业生的实际需求相匹配，从而在就业质量提升方面发挥更为显著的作用。

3.8 归属感：再次选择西安欧亚学院的意愿及其影响因素

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，调查结果显示，毕业生对母校的整体归属感和认同度处于较高水平。图 3.19.1 显示，明确表示“会再次选择”西安欧亚学院的毕业生占据多数，高达四分之三；选择“不知道”的毕业生约占 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（图 3.19.2），我们也发现毕业生的学校归属感比在校生的学校归属感强。在回复 2024 年在校生的调查问卷的学生中，明确表示在同等情况



下，会再次选择西安欧亚学院的学生占比为 66%， 不知道的学生占比为 23%，明确不会选择欧亚学院的学生占比为 11%。这一分布结构和比较结果表明，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。

我们进一步分析了毕业生作出上述再次选择欧亚学院的原因结构（可以从

表中所呈现的主要主题中提炼出几类具有代表性的影响因素。首先，对办学理念和培养方式的认同是支撑“会再次选择”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”“尊重个性发展”“和而不同”等理念，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。这类体验在毕业后进入相对规范和高强度的工作环境后，被更清晰地感知其价值。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。第三，师生关系与人文关怀体验在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。

图 3.19.2 在校生的学校归属感

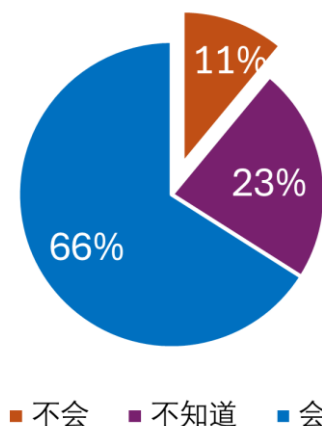


表 3.3 毕业生再次选择或不选择西安欧亚学院原因

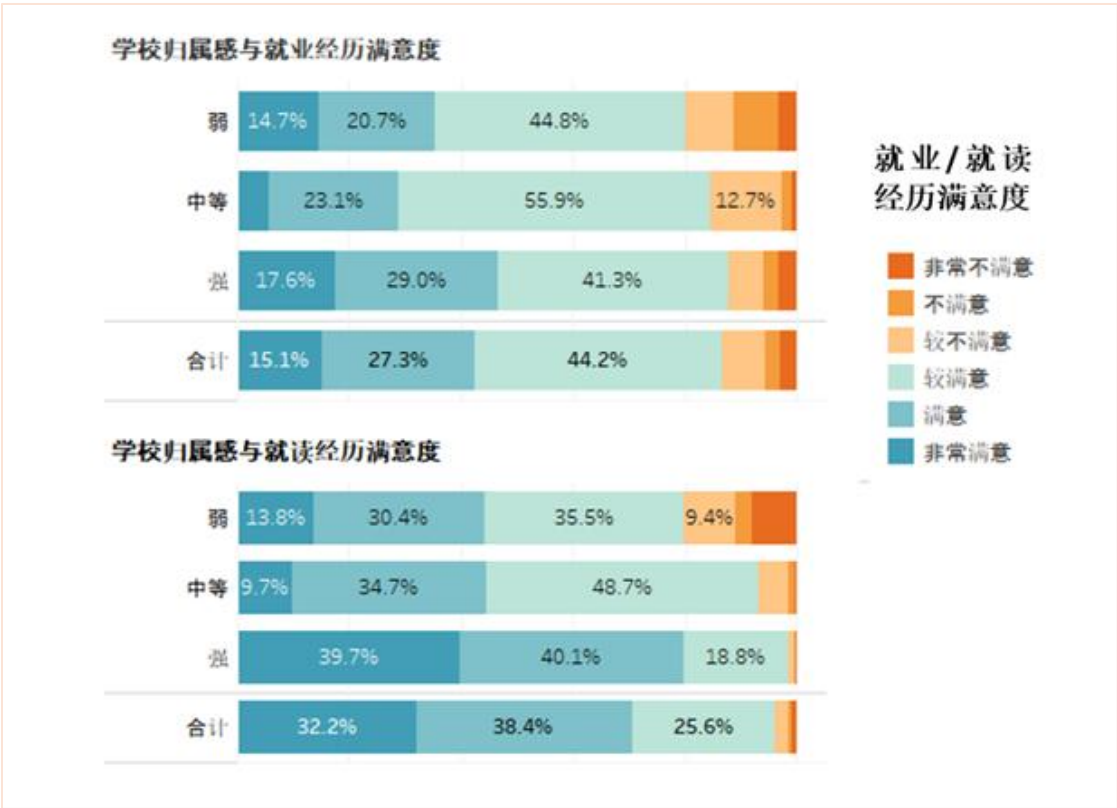
选择	主要原因主题	典型表述（来自文本的归纳/原话风格）
会	认同办学理念与价值观	“以学生为中心”“以人为本”“和而不同”“按你本来的样子生长”“教育理念先进/不一样”
	实践导向、社会适应与就业获得感	“落地想法强、社会适应能力强”“实践机会多”“校企合作带来第一份工作”“学到书本以外的本领”
	自由与支持并存的成长环境	“自由发展空间”“自由而不放纵”“给我平台和机会”“能实现自我价值”
	师生关系与人文关怀	“老师负责、亦师亦友”“社区/辅导员很贴心”“学校很有温度、把学生放在心里”
	校园环境与生活体验	“环境好、氛围好”“学习资源/空间好”“生活便利、设施完善”“像公园里的大学”
	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、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收敛。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。这类判断更多源于毕业后发展路径的反思，而非对在校经历本身的全面否定

进一步结合后续图表可以看到，归属感与就读经历满意度和就业经历满意度之间均存在显著的正向关系（图 3.20）。具有强归属感或明确会再次选择欧亚学院的毕业生，对就业经历和就读经历的“非常满意度”占比都非常好，分别是 17.6%和 39.9%，而对在中等和弱归属感的毕业生中，这两个比例明显下降。这一结果表明，就读经历为归属感的形成提供了基础，而就业经历则在毕业后阶段对归属感发挥着放大和重塑作用。毕业生在就业过程中获得的能力验证和发展反馈，会直接影

响其对学校培养价值的整体判断。归属感因此并非单一的情感指标，而是毕业生对教育“投入—产出”关系的综合评价结果。

图 3.20 归属感与毕业生就业和就读经历之间的关系



综合来看，本节数据表明，西安欧亚学院毕业生整体具有较高的归属感和再次选择意愿，其形成机制主要来自积极的就读体验、较为稳定的能力获得感以及相对良好的就业发展结果。归属感与就读经历满意度、就业经历满意度之间的正向关联，进一步印证了学校教育质量对毕业生长期发展的持续影响。

3.9 毕业生经历分享和建议分析结果

《毕业生调查》问卷包括四个开放题，请学生分享他们在欧亚学习的经历以及质量改进建议。这四个问题报告：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。为了了解较毕业生分享信息的差异性，我们分别对就读经历“非常满意”和“非常不满意”的两组毕业生提供的信息进行了比较分析。

“非常满意”组（表 4）的文字整体呈现出一种较强的情感连接与价值认同：谈到最难忘经历时，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，例如对图书馆、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”。与此同时，即使是“非常满意”的毕业生也对学校提出改进诉求，常见的方向是“实践/实习支持更系统”“某些硬件与生活细节优化”“就业指导更精准”等，但整体表达通常更温和，属于“更好”的期待。

“非常不满意”组（表 5）的文本数量较少、主题更集中，呈现出两点特征：第一，他们在 6.1 里仍会提到环境或某些具体体验（例如校园环境、某位老师），但更容易把“就业竞争力、继续深造支持、学费性价比”等现实压力放在叙述中心；第二，在 6.2（帮助最大的经历）中，这组更常把“英语/外贸窗口期”“实习实践”“图书馆自学”等作为“个人自救式路径”，即强调“靠自己补齐能力”来对冲就业不顺的体验。总体上，这组对学校的寄语与给在校生的话更偏向提醒与告诫，强调时间成本、能力积累与现实选择。

表 4：对工作经历“非常满意”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	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）
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内说的一句话	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%。	

表 5：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生说的一句话	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）	

另外，我们也对毕业生回答上述四个问题的信息进行主题聚类分析。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（表 6）。在此基础上，以“就业经历非常满意”和“就业经历非常不满意”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“非常满意”和“非常不满意”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。

第四部分 总结与改进建议

4.1 总结

综合本次调查的定量数据分析与开放性文本反馈，可以看到，毕业生对西安欧亚学院教育质量的评价，并非停留在单一指标或情绪判断层面，而是围绕其在校经历如何转化为毕业后的能力、就业体验与长期认同这一核心问题，形成了相对清晰、层次分明的反馈结构。

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。

从就业经历的角度看，毕业生的就业体验呈现出明显的分化特征，而这种分化并非随机发生。调查显示，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。

表 6：对工作经历“非常满意”与“非常不满意”毕业生经历分享的聚类分析

主题聚类	就业经历非常满意的毕业生	就业经历非常不满意毕业生	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“非常满意”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

在能力层面，毕业生普遍认为，欧亚学院在通用职业能力培养方面具有明显优势，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。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。尤其值得注意的是，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幅度。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。

与此同时，毕业生的反馈也清晰指出了教育质量的边界和短板。在人工智能技术应用能力、国际事务理解能力和跨文化交流能力等前沿与国际化能力方面，毕业生的自评整体偏低。这并未被毕业生视为教育失败，而更多被理解为“当前阶段尚未充分覆盖”的能力领域。毕业生普遍意识到这些能力对中长期职业发展的重要性，也因此对学校未来在这些方面的系统性强化抱有期待。

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，就业体验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”。

从归属感和再次选择意愿来看，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。与此同时，也有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。

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—反事实选择”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。学校在为学生提供发展空间、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。

4.2 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，往往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”“就业风险应对能力”和“民办高校现实约束”三个核心问题展开。

（一）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，往往能够清晰指出某一次实习、项目或校内岗位如何直接提升了其岗位适应能力；

而就业体验不佳的毕业生，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近度、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，加强学院特色教育力度，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）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、职业路径不再线性化，已成为普遍现象。在这种背景下，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）有针对性地补强前沿技术与国际化能力短板

调查显示，人工智能应用能力、国际事务理解能力和跨文化交流能力，是毕业生自评中，与其他学校毕业的同级别同事相比，相对偏弱的几项能力。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：在学科资源和科研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、应用型和模块化方式，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。

（四）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。就业体验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。

结合中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。

（五）正视民办高校现实约束，强化“教育投入—产出”的可解释性

在就业经历非常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比较压力。

在这种背景下，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。

（六）构建毕业前后连续的支持与反馈机制

调查还反映出，就业体验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，不宜将支持边界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体验，也有助于学校更及时地获取真实反馈，从而持续优化培养模式。

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，与中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。围绕调查结果进行的上述改进，不仅有助于提升毕业生就业体验，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。