

广西大学外国语学院

专业人才培养方案修订实施细则

(试行·持续改进稿)

专业人才培养方案定期评价制度

为更好地适应学校定位、社会需求变化、学科的发展特点以及保证学院各本科专业人才培养目标的达成，结合“以学生为中心、产出导向、持续改进”的教学理念，特制定此培养方案定期修订制度，以促进专业更快更好地发展。

一、 修订周期

培养方案通常每4年进行一次修订，每2年可进行微调，遵循学校统一修订指令。专业针对最新一版本科人才培养方案中的培养目标、毕业要求、课程体系、培养计划对其合理性进行评价。

二、 评价及修订机构和人员

专业人才培养方案评价及修订工作小组

组长：院长

副组长：教学副院长、分管学生工作书记

成员：专业负责人、系主任、专业骨干教师、专业辅导员、
教学秘书

三、修订制度

工作组应结合学校定位、专业人才培养定位及社会经济发展需求，参考专业教师、用人单位、往届毕业生、行业企业专家的评价意见，对培养方案进行定期修订。学院教学指导委员会对各专业拟定的培养方案进行指导和审议后送交教务处。教务处对培养方案组织审查后，邀请校外专家进行审议，学院教学指导委员会根据审议意见修改定稿，报教务处审批，形成新的培养方案并发布执行

四、评价修订内容

培养目标制定的合理性、毕业要求对培养目标的支撑度、课程体系的合理性、培养计划实施的合理性等。

培养目标合理性定期评价机制

培养目标是一个专业的最顶层设计，学生经过一段时间学习实践之后，预期能够达到的职业和专业成就，它包括了基本要求（知识、能力、素质）、专业领域、职业特征、人才定位和职业能力。专业培养目标认知在一定程度上对培养目标的达成起到重要作用，有必要建立专业培养目标认知机制。专业培养目标的合理与否直接决定着培养目标是否可以起到人才培养的导向性作用，因此制定专业培养目标合理性评价有重要意义。专业培养目标的达成是人才培养过程的追求，在充分了解各专业毕业生的职业和就业状态以及能力发展情况的前提下，结合外国语言文学专业教学要求国家标准，

客观评价各专业培养目标的达成情况，制定专业培养目标达成情况评价办法对专业的毕业要求持续改进起到决定性作用。鉴于此，结合学院实际情况，特构建一套内、外部反馈相结合的培养目标评价指标框架体系。

一、培养目标认知机制

培养目标是学生毕业五年左右的职业期许和专业成就，学生应明晰培养目标，为自己职业生涯发展规划目标，并将其转化为勤奋努力的内生动力；教师作为学生的培养者，更需要清楚学生应该达到什么样的培养目标，帮助学生未来发展奠定坚实的基础；用人单位是毕业生的使用者，明白专业培养目标才能做到人尽其用、才尽其专、用尽其才。所以有必要对利益相关方（学生、教师、用人单位）建立对培养目标的认知机制，梳理其认知渠道并分析其认知情况。梳理我院各专业培养目标的认知渠道有以下几点：

1. 培养目标是结合学校定位、社会需求提出，并经全体专业教师在反复研讨和论证的基础上提出的，每个专业教师均参与了研讨和论证，并且在定稿后，系、教研室均要安排系统解读，对专业的培养目标均有较深的理解。

2. 在制订培养计划时，对各项毕业要求对培养目标的进行了明确，所有教师均有所了解。

3. 每个培养计划制定周期，专业会对培养目标的达成情况进行评价和分析。基于评价分析结果，提出对下一轮培养

计划的修改或完善措施。

4. 在每届学生的新生入学见面会上，学院领导、系负责人、班主任会专门对专业的培养目标、毕业要求以及课程体系等进行讲解。

5. 培养计划的论证由行业代表参加，相关用人单位可以由此直接了解专业的培养目标。

为掌握学生、教师对培养目标的认知情况，需要对学生、教师、用人单位（人事部门）分别进行抽样调查，调查问卷及对问卷统计分析。培养目标的认知情况可以适时开展，由学工组负责人组织实施。

二、培养目标的合理性评价

培养目标的合理性评价主要针对最近一次修订的培养目标展开调研与分析工作，包括内部评价和外部评价两部分内容，以培养计划修订周期一半的时间为评价周期，一般2-3年。

1. 内部评价

内部评价的调研对象主要为校内专家、专业骨干教师。应召开专业内关于培养目标合理性评价的座谈交流会，就最近一次修订的培养目标是否符合教育部对高校人才培养目标的规定，是否符合外国语言文学专业评估要求以及教育部专业类教学指导委员会对专业人才的要求（专业国家标准），是否符合国家经济、社会发展需求，是否符合学校和专业的

层次及定位，是否具有本专业办学特色，是否对毕业生就业的专业领域、职业特征、职业定位以及应具备的职业能力有清晰合理的描述等内容展开调研。将上述座谈调研活动形成会议纪要。内部评价由系、专业负责人负责组织实施。

2. 外部评价

外部评价的调研对象为用人单位和同行专家以及毕业 5 年左右的毕业生等利益相关方。各专业应开展针对毕业生及用人单位的问卷调查工作，针对毕业生的职业发展现状、毕业生是否符合企业对人才需求、毕业生及用人单位对专业现行的培养目标的合理性进行评价，调查问卷及问卷统计分析。另外可召开行业专家、同行专家的座谈交流会，针对现行培养目标是否符合国家经济、技术发展需求，是否符合行业对人才需求等内容展开调研，并形成会议纪要。外部评价由学工组负责人组织实施，参与座谈会应含有主管教学的领导、系/教研室负责人、负责就业工作的辅导员。

三、培养目标达成情况评价

1. 评价周期

培养目标达成情况评价按培养计划修订周期安排，与当年修订专业培养方案的时间同步，一般 3-5 年。各专业也可以根据自身发展需要缩短培养目标合理性与达成度评价的周期。每轮开展培养目标达成情况评价时均应制定相应的评价工作计划，经学院教学指导委员会审定后报教务处备案。

2. 评价对象与内容

培养目标达成情况评价对象是已毕业 5 年左右的毕业生，人数或比例必须具有代表性，通过开展针对毕业生本人、毕业生用人单位及行业组织等相关利益方的调研工作，依据跟踪和调查得到的信息对各个培养目标达成情况进行综合分析评价，形成培养目标达成情况的总体判断。

3. 评价办法

培养目标达成情况以定量评价与定性评价相结合。

(1) 定量评价（只针对职业能力的支撑情况进行评价）

培养目标达成情况的定量评价采用毕业要求对培养目标中达到职业能力的支撑情况进行评价，为方便开展定量评价，设置毕业要求对培养目标中职业能力的支撑权重矩阵。定量评价由系 / 专业负责人牵头完成。

(2) 定性评价

培养目标达成情况的定性评价主要采用校外评价，包括毕业生跟踪反馈、用人单位评价。

1) 毕业生跟踪反馈

毕业生跟踪反馈的调查对象主要指毕业 5 年左右的毕业生（校友）。各专业可以根据现行的培养目标设计调查问卷，问卷的内容应易于理解与回答，且反馈的信息有助于客观分析培养目标达成情况。各专业也可以召开校友座谈会或实地调研，了解和掌握毕业 5 年左右的毕业生的职业发

展状况，如主流职业领域、工作性质、职业发展和专业成就、薪资水平、岗位角色或职称、自身满意度等。各专业应依托各类信息化工具或管理平台，构建相对稳定可靠的毕业生沟通和联系的渠道，按期按需开展毕业生跟踪反馈的调研工作。毕业生跟踪反馈办法据学院文件《毕业生就业/升学跟踪及其用人单位调查办法》执行。此项工作由学工组牵头完成，形成毕业生跟踪反馈评价报告加入培养目标达成情况分析报告中。

2) 社会用人单位评价

各专业可以选取有代表性的用人单位、委托相关责任人反馈毕业生工作现状及能力发展现状。各专业也可以采用函调、问卷调查、座谈、访谈的形式开展调研工作，将本专业培养目标分解为用人单位对毕业生评价的若干问题，调查用人单位对毕业生职业道德、政治素养、专业能力和业务水平、综合素质的认可度以及职场发展潜力和竞争能力的评价，并对反馈的结果进行统计分析。各专业应积极与具有代表性的用人单位或者行业组织等保持长期稳定的联系，为本专业培养目标达成度评价工作搭建平台。社会用人单位评价办法据学院文件《毕业生就业/升学跟踪及其用人单位调查办法》执行。此项工作由系或专业负责人牵头，学工组配合完成，形成社会用人单位评价报告加入培养目标达成情况分析报告中。

四、培养目标达成情况评价结果及使用（持续改进）

各专业培养目标达成情况评价小组要汇总整理上述两方面的反馈数据和相关调研报告，进行认真分析，形成专业培养目标认知情况、合理性与达成情况评价报告。培养目标的认知情况一方面说明培养目标达成情况评价的可信性，一方面也可以作为改进或拓展认知渠道的依据，而培养目标合理性评价结果是修订培养目标的主要依据。考虑到评价的是毕业 5 年左右的学生，校内完成毕业要求对培养目标中职业能力达成支撑的定量评价并不能反映这些毕业生的真实状况，而且学生毕业后面临的工作环境千差万别，不确定因素较多，在进行培养目标达成情况评价时，定量评价仅作参考，应侧重于定性评价，重视整体判断，尽量避免不确定因素的干扰。培养目标达成情况评价的结果作用于毕业要求的修订，持续改进毕业要求以更有力量支撑培养目标的达成。培养目标认知情况、合理性与达成情况评价报告提交学院本科教学指导委员会，经审核后向学院公布。本办法自公布之日起执行，由学院教学指导分委员会负责解释。

