重庆移通学院（合川校区）

关于进一步优化全生异科导制工作的通知

各部门、各单位：

为进一步激发全生异科导师的工作活力，充分发挥其在“四位一体双院制”人才体系中的基础性、关键性作用。彰显全生异科导师制作为学校特色发展的牵引效用，更好地促进双院联动，提升人才培养质量，特进行全生异科导师制有关工作安排的调整。旨在通过一系列优化举措，为学生提供更加全面、深入的指导，加强各二级学院全生异科导师队伍的管理与考核，形成良性循环，推动学校教育教学工作、人才培养质量迈上新台阶。

**一、总体考虑**

鼓励优秀且有意愿的全生异科导师多带学生，控制乃至缩减表现一般且效果不显著的全生异科导师带学生数，实现“能者多劳、多劳多得、能上能下、能进能出”的配给生态；固化、健全和明确全生异科导师聘期内的过程考核、抽查及淘汰机制，实现动态监控、时时评价、注重效果的工作生态。

二、具体安排

**（一）能者多劳，学生基数分档**

从2025年秋季学期全生异科导师遴选工作开始，每一年新生入学分配导师时按“能者多劳”的原则，鼓励优秀、有意愿的导师多带学生。

考核异科导师以所带学生毕业为一个完整周期**（本科四年、专升本两年）**，考核周期内，综合考量，末位淘汰，对其他批次确有不配合，不合格者，学院可提交材料，最终由全生异科导师综合办公室审核优化。

**A档：**对于表现突出、工作成绩显著的异科导师，上一周期总体评价分数在各学院前10%的异科导师，给予较高档次的学生基数，以资鼓励。原则上所带人数不超过两个班级，但35人以上的学生人头津贴按50%发放。

**B档**：对于表现良好的异科导师，上一周期总体评价分数在各学院10%-80%之间的导师。给予中等档次的学生基数，保持其积极性。所带学生原则上维持在35人左右。**(参考二大点2小点的实际情况考虑是否续聘)**

**C档：**对于总体评价分数在各学院排名末尾20%以下（不包含20%）的，两年内不再续聘。

在上述安排基础上，再根据新生数量及实际情况，从各部门各单位遴选教师新加入全生异科导师队伍，遴选主要依据为上一学年在原单位绩效考核成绩及日常师生互动表现。新加入导师队伍的教师所带学生基础控制在35人以内。

为确保学生成长的连续性和稳定性，学生全学程无特殊情况不更换导师。

**（二）各学院导师优化名额分配**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **学院名称** | **符合优化导师数** | **拟优化名额** | **备 注** |
| 1 | 数字经济商学院 | 30 | 6 | 各学院根据学院总异科导师人数，按照**20%**进行优化。 |
| 2 | 淬炼商学院 | 75 | 15 |
| 3 | 外国语学院 | 14 | 3 |
| 4 | 艺术传媒学院 | 17 | 3 |
| 5 | 智能工程学院 | 48 | 10 |
| 6 | 通信与信息工程学院 | 59 | 12 |

**注：以上人员情况根据前期各学院上报的异科导师带毕业生人数、晋升、离职等人员情况统计得出，如后期优化时人数还有变动，请各学院根据实际人数按比例进行。**

**（三）明确聘期、建立淘汰机制**

**1.聘期管理**

做好全生异科导师聘期内的管理，全生异科导师的聘期原则上与所带学生的学制保持一致。但每学年异科导师成绩考核不足60分以下者当学年提前解聘，两年内不再重聘。

个人年度绩效考核成绩排名不在本单位前80%的，由原单位向异科导师综合管理办公室提交异科导师优化调整申请，由学院及异科导师办公室综合审核后决定是否解聘。若解聘，两年内不再重聘。

**2.淘汰机制**

淘汰标准：严格淘汰机制，除上述学年考核成绩在60分以下者予以淘汰外，对存在以下“不认真履职行为”的，也根据相关规则时时淘汰。

存在以下“不认真履职行为”①、②的，则在当月予以淘汰；学期内存在以下“不认真履职行为”①、②以外的其它行为中的1条两次或所有类别中累计2条的，则在当月予以淘汰。淘汰的导师两年内不再重聘。“不认真履职行为”主要包括以下内容：

①在与学生互动、进书院等基础数据和行为中作假，比如虚假签到、摆拍照片、未真实发生师生互动行为经确认属实的；

②有违师德师风并经核实属实的；

③以月度为周期开展“周监控统计表”结果分析，发现当月有1/4周次未完成进书院与学生互动的；

④在学校组织的全生异科导师制工作座谈会（学生场）随机抽样调查中发现1个月及以上未与每一名学生线下见面并经核实属实的；

⑤在每月随机抽取的学生成长档案记录中，发现虚假填写、不认真及客观记录学生成长的；

⑥在学校全生异科导师制工作座谈会（教师场）的随机抽样调查问答中（问卷围绕学生基本情况如姓名、学院、书院、籍贯、主要学习生活情况等），有两项及以上回答错误者；

⑦其它有不认真履职行为并经查实的。

**（四）优化考核、注重过程评价**

**1.指标修正**

2025年秋季学期开始，进一步修订全生异科导师学年评价考核指标体系，提高学生评价的分数权重。

在确保异科导师工作基本导向的基础上，进一步突出师生互动的频率和质量、分享交流会的效果和反馈、学生对异科导师工作的满意度、异科导师在学生成长问题上的解决能力、异科导师在创新和工作成效方面的表现。

**2.过程监控**

定期检查：每月收取工作材料，对书院空间的预约使用情况进行抽查，确保异科导师按计划开展工作。

数据抓取：每周抓取师生互动数据，统计师生互动情况并在学校OA进行公布，及时发现问题并进行调整、应用。

座谈调研会：学校定期召开全生异科导师制教师场、学生场座谈交流会，面对面了解师生诉求及意见、建议。指导学生客观填写问卷情况，并将结果次日公布在学校OA，对不合理、不认真情况及时反馈、运用。

**3.结果应用**

根据过程监控情况及时反馈、兑现当月异科导师淘汰安排。每月留存30%绩效发放、优秀全生异科导师评选政策不变。

三、执行说明

**（一）优化流程**

1.各学院依据异科导师年度考核排名，按上述比例确定淘汰名单；

2.涉及直接解聘、晋升、离职等导师，要占用淘汰名额，不单独处理。

**（二）申诉机制**

对淘汰结果有异议的异科导师，可提交书面说明，由学院复核后提交学校全生异科导师工作领导小组最终裁定。

**（三）补充招募**

若淘汰后异科导师仍不足，将启动新一轮招募，确保师生比达标。

四、其他有关举措

**（一）以“双导结构”提高学生体验感**

2025届新生开始，全生异科导师所带学生原则上不超过1个辅导员所带学生范围，以便辅导员对接全生异科导师，实现“导员+异科”的导师管理结构，并赋予辅导员帮助、敦促异科工作的职能。

**（二）以“职能指导”提高导师效能感**

增加双院融合岗对全生异科导师的牵头推动功能。赋予辅导员对所带学生的全生异科导师考核权重，以落实全生异科导师全面了解学生、精准服务学生，促进全生异科导师在学院和书院的协同互动。

**（三）以“异科系统”提升管理有效度**

拟于今年10月份上线全生异科导师系统，系统解决“进书院”“异科项目化管理”“深度互动”等实际工作，并在异科导师计划、聘任、考核、评价等维度实现过程化管理。

五、注意事项

学校以往印发的全生异科导师制有关工作方案和通知，相关内容、政策和举措与本通知不一致的，以本通知为准。本通知相关举措由学校全生异科导师制工作领导小组办公室负责解释。

全生异科导师制工作领导小组办公室

 (书院部 代章)

2025年7月29日