

# 长江大学文件

长大校字[2006]150号

---

## 关于印发《长江大学基础教学实验示范中心 管理暂行办法》的通知

校属有关单位：

为了进一步加强基础实验教学基地的建设，提高教学质量，提升学校办学水平，学校制定了《长江大学基础教学实验示范中心运行机制管理暂行办法》，现予以印发，请遵照执行。



# 长江大学基础实验教学示范中心 管理暂行办法

根据教育部《新世纪高等教育改革工程》中的实验室建设和改革项目和《高等学校基础课实验教学示范中心建设标准》，为了实施基础实验教学示范中心开放式教学与创新式培养，充分发挥对外辐射与示范作用，实现培养高素质创新人才的目的，制定本暂行办法。

## 一、体制与管理

1. 基础实验教学示范中心（以下简称“示范中心”）属于校级实验中心，实行校、院（系）两级管理，负责全校本、专科学生的基础课实验教学，同时与学科建设紧密结合，协调发展。

2. 学校负责示范中心的建设、正常运转、维修、更新改造和创新培养等经费投资。

3. 示范中心实行主任负责制，中心主任在全校公开招聘，通过竞争答辩、网上公示，由学校任免。三年一届，每年定期考核，每届任期满后进行换届选举。（说明：中心主任可由院系领导兼任，但同样采取公开答辩、校内公示、学校任免的程序，并接受同样的考核与按期换届）。

4. 示范中心所有人员实行公开招聘、竞争上岗、定期考核的管理体制，每年的考核结果与当年的奖酬金挂钩（说

明：考核由三部分组成：①学生评估；②同行评估；③主管部门评估）。

5. 为了保证示范中心向校内外开放，扩大辐射与示范作用，将单独制定《长江大学实验教学示范中心开放式教学和对外辐射与示范的管理暂行办法》。与此同时各示范中心必须加强网络资源建设，构建一个好的示范中心网络化实验教学信息平台。

6. 为了鼓励示范中心在承担本、专科实验教学的同时，积极开展实验教学体系、内容、方法和手段的研究与改革，特别是新技术、新方法的开发应用，仪器设备研制等，设立实验教学研究项目，支持实验教学研究，其研究成果与科研成果同等对待。

## 二、人员与定编定岗

### 1. 人员组成

根据《高等学校基础课实验教学示范中心建设标准》，示范中心人员基本由三部分组成：实验教师（含主讲教师和任课教师），实验技术人员（含管理人员），技术工人。长江大学分别制定了三部分人员的岗位聘任暂行办法，竞争上岗，严格管理。

示范中心设中心主任一名（具有正高级职称教师或具有五年以上副高任职的教师），由学校以正式文件任命。中心主任全面负责实验教学、中心建设和管理工作，可参与教学与科研

工作。

示范中心配副主任 1~2 名(年工作量 20 万人时数以上配 2 名副主任)(副高以上职称或博士学位),协助中心主任工作。  
定编定岗

根据《高等学校基础课实验教学示范中心建设标准》,为了鼓励广大教师积极参与实验教学,对实验中心的三类人员组成分别作如下暂行规定:

#### (1) 实验教师试行定岗不定编

实验教学与理论教学同等重要,实验教师与理论教师同等对待。学校制定了《长江大学实验教学示范中心教学岗位聘任暂行办法》,出台优惠政策,逐步试行实验教师定岗不定编,即岗位固定,人员流动。鼓励高学历、高职称教师从事实验教学,促进示范中心的教学和改革。

#### (2) 实验技术人员与技术工人试行总量定编、单项考核、年终结算

根据《高等学校基础课实验教学示范中心建设标准》,以示范中心的全年工作总量 1~1.5 万人时数配备一名实验技术人员为宜(计算机示范中心除外)。学校暂定以计划内教学工作总量 1.5 万人时数配备一名技术人员(包括实验技术人员和技术工人的总和),学校只配置总额,各示范中心的不同岗位设置由本中心确定,技术工人的设置也由本中心确定(建议技术工人的配置不超过总量的 20%),各室岗位和

人员可灵活配置，但对实验技术人员和技术工人的各项工作要求，详见《长江大学实验教学示范中心实验技术岗位聘任暂行办法》和《长江大学实验教学示范中心技术工人聘任暂行办法》，年终对示范中心实施分项量化考核（评分），确定是否达到了定编人员的工作量。

为了更好地实施开放式教学和扩大对外辐射与示范作用，对计划外的实验教学工作量，经过年终考核与审计确认，按 1.3 万人时数增补一个实验技术人员的编制数，最后按计划分配编制与增补编制总和发放本示范中心的实验人员年终奖酬金。每人每年奖酬金根据学校规定试行 1.8~2 万元。实验教师的工作量与酬金按文件规定与理论教学同等对待，同时体现职称级别与优劳优酬。

### 三、教学岗位聘任

实验教学示范中心设置主任教授、主讲教授、主讲教师和普通实验教师岗位，实验教学与理论教学同等重要；实验教学一切以学生为中心，从人才培养出发。各岗位分别负责学科教学建设、系列课程教学建设和实施等教学环节。对各岗位考核明确，待遇与绩效紧密结合。每三年为一届任期，并在全校范围内公平招聘，竞争上岗。

#### 1. 岗位设置及聘任条件

岗位设置：实验教学示范中心设置的主任教授岗、主讲教授和主讲教师岗位数，由学校有关部门根据实验教学示范中心

的师资队伍现状及所承担的教学任务具体情况，在征求院（系）意见的基础上，提出岗位设置方案，其实验教学岗位设置数可高于理论教学的 10%。一般以 2~3 门课程设置 1 个主讲教师岗，1~2 个专业的学科基础课或基础系列课程设置 1 个主讲教授岗，3 个以上二级学科对应的基础课（实验）教学设置 1 个主任教授岗，或 5 个以上主讲教授岗设置 1 个主任教授岗。

聘任条件：凡竞争主任教授、主讲教授和主讲教师岗位者，必须具有良好的思想品德，爱岗敬业，有奉献精神，能为人师表，教书育人，效果好。

主任教授条件：从现任教授中公开竞争上岗，具体条件如下：

（1）在应聘的学科或领域有被校内、校外公认的学术地位，并主持过学科建设、专业建设或实验中心建设；

（2）近几年在科研或教研上有省部级以上项目或重要的科研开发与横向科研项目，并取得一定影响的科研成果或教研成果，产生了较好的经济效益与社会效益；

（3）曾担任过 3 门及以上基础课或学科基础课的教学，教学效果好；

（4）熟悉本学科的发展前沿，能指导并积极参与本学科教学体系、课程内容和教学方法手段的改革，并有相关的高级别研究论文公开发表。

主讲教授条件：从现任教授中公开竞争上岗，具体条件如下：

（1）在应聘科学专业领域有被校内外公认的学术地位，并主持过本专业建设或系列课程建设或实验室建设；

（2）近几年有重要的科研或教研项目，并取得了科研或教研成果；

（3）曾担任过 3 门以上本专业学科基础课程或 3 门以上系列基础课程的教学，教学效果好；

（4）熟悉本专业（或本系列课程）的发展前沿，并积极参与本专业（或本系列课程）教学体系、课程内容、教学方法和手段的改革，并有相关的研究论文公开发表。

主讲教师条件：从现任教授、副教授中公开竞争上岗，具体条件如下：

（1）在应聘的专业领域或本课程建设与教学中，有被公认的学术水平与能力；

（2）近几年积极开展或参与科研与教研项目，并有研究成果；

（3）曾担任过 2 门以上（本专业或系列）课程的教学，教学效果好；

（4）熟悉本课程的发展前沿，并参与教学内容、方法和手段的改革，取得一定收获。

## 2. 岗位职责

由于实验教学示范中心是中心主任负责制，所以各岗位的工作是在中心主任的统一领导和协调下开展。

主任教授职责：

（1）在中心主任的领导下，负责实验教学示范中心所涉及到的各学科人才培养方向，整体把关实验教学体系结构的制定；

（2）在中心主任的领导下，负责实验教学示范中心的改革建设与发展总体规划；

（3）在改革与建设中，担任本学科的学术带头人；

（4）在中心主任的领导下，主持实验教学示范中心的教学体系、课程内容、教学方法和手段的改革，带领其他教师开展科研与教研；

（5）每年承担本学科（特别是基础课）2门以上的课程教学，而且积极开展创新式培养的改革与实践；

（6）指导一定数量的年轻教师。

主讲教授职责：

（1）在中心主任的领导下，负责本专业学科基础课或系列基础课的实验教学建设改革与发展规划，并担任本专业或系列基础课程的学术带头人，积极开展品牌专业或系列精品课程建设；

（2）在中心主任的领导下，指导和协调各课程负责人开展改革与建设；

(3) 支持本专业或系列基础课的教学改革，同时带领其他教师开展科研与教研；

(4) 每年承担本专业或系列基础课中 2 门以上课程教学，积极探索启发式教学和创新式培养的改革与实践；

(5) 积极指导年轻教师。

主讲教师职责：

(1) 在中心主任的领导下，负责本课程的教学内容与教材建设，积极开展精品课程建设；

(2) 不断更新本课程的教学内容，改革教学方法和手段，落实到创新人才培养之中；

(3) 每年承担本课程的理论与实践教学，结合精品课程建设内容开展改革与创新人才培养的探索；

(4) 带领本课程教学组的其他教师开展研究与改革。

3. 考核办法：

(1) 对主任教授的考核由学校主管部（处）、院（系）和中心共同负责。对主讲教授和主讲教师的考核，由院（系）和中心共同负责。对普通实验人员由中心负责考核，每年一次。考核结果分为优秀、合格、不合格。考核结果为续聘的依据，不合格者不能续聘；

(2) 学校在征求院（系）和中心意见的基础上，负责制定主任教授和主讲教授的考核评价指标，主讲教师和普通实验教师的考核指标可由院（系）和中心参照学校的评价指

标制定。考核指标注重导向性和可操作性，提供多种模式和  
平等竞争；

(3) 考核形式采取个人书面汇报与口头述职相结合，  
群众评分与督导委员会平时记录相结合，学术委员会以及主  
管领导评分相结合；

(4) 连续两年考核优秀的主任教授、主讲教授、主讲  
教师和普通实验教师，可优先考虑晋级晋升工资；

(5) 凡在本岗位发生教学事故者或对本职工作严重不  
称职者，在一定时间内取消本岗位资格，扣除奖金乃至工资。

#### 4. 岗位津贴

为了充分调动广大教师的积极性，特别是学术带头人的  
带动作用，主任教授、主讲教授、主讲教师和普通实验教师  
的教学工作量酬金，分别按学校的规定乘系数 1.5、1.3、1.1  
和 1.0。在创建省级示范中心期间，学校规定另外给予专职  
建设补助（其标准费为 3 万元/人年），主任教授、主讲教授  
和主讲教师分别为 1、0.5 和 0.2 个标准补助费（即分别为 3  
万/人年、1.5 万/人年和 0.6 万/人年）。普通实验教师和其  
他人员按项目管理办法，分项分量给予补助。若创建国家级  
示范中心，则各岗分别另外乘系数 1.2~1.5 倍。

#### 四、实验技术岗位聘任

在实验教学示范中心，设置首席实验技术岗、关键实验  
技术岗、骨干实验技术岗和普通实验技术岗，与实验教师中

设置的主任教授、主讲教授、主讲教师和普通实验教师基本对应，但有区别；各岗位责、权、利明确，考核明确，采取公开招聘、竞争上岗，以考核业绩决定聘用或续聘。

#### 岗位设置及聘任条件

岗位设置：实验教学示范中心设置首席实验技术岗、关键实验技术岗和骨干实验技术岗，其岗位数由学校有关部门根据实验教学示范中心所承担的教学任务，在征求院（系）意见的基础上，提出岗位设置方案，哪些岗位是否设置与设置多少，原则上与实验教学岗位设置中的主任教授岗、主讲教授岗和主讲教师岗的设置以及岗位数基本对应。

聘任条件：凡竞争首席实验技术岗、关键实验技术岗和骨干实验技术岗位者，必须身体健康，具备良好的思想品德，具有奉献精神，爱岗敬业，为人师表，教书育人效果好。

首席实验技术岗位：从现任副高以上职称中公开竞争上岗，具体条件如下：

（1）具有本学科领域较深厚的理论基础与丰富的实践经验，在实验室建设与管理工作中起学术带头人的作用；

（2）熟悉本学科发展动态，有很强的实验研究和培养实验技术人员工作与业务的能力；

（3）承担省部级以上教学改革或科研项目中的实验技术部分，或主持过校级科研与教研项目，重点是主持过实验技术项目的研究与改革，主持研制开发新仪器和新技术，并

有一定的成果或发表相关的实验技术研究论文；

(4) 系统承担过 3 门以上课程的实验教学辅导或综合课程设计指导，教学效果好；

(5) 主持过实验室建设，负责大型精密仪器的引进(购置)、安装调试、验收、使用、维护、开发等工作。

关键实验技术岗位：从硕士及其以上学位或中级及其以上职称、工作满 5 年的现任实验教师队伍中公开竞争上岗，具体条件如下：

(1) 具有本学科较深厚的理论基础和较系统的实验技术知识，在实验室建设与管理中起到关键作用；

(2) 跟踪本学科实验发展趋势，具有担任本学科关键实验技术工作的能力；

(3) 积极参加过科研与教研中的实验技术部分工作，并能解决关键的实验技术问题，发表过相关的学术论文；

(4) 在研制开发新仪器和新实验技术中，起到关键性的作用；

(5) 在实验室建设、大型精密仪器的引进(购置)、安装调试、验收、使用、维护、开发等工作中，能解决关键的实验技术问题；

(6) 系统指导过实验、实习与课程设计，教学效果好。

骨干实验技术岗：从硕士及其以上学位或中级及其以上职称、工作满 2 年或本科工作满 5 年或专科满 10 年的现任

实验教师队伍中公开竞争上岗，具体条件如下：

（1）具有较好的理论基础和较扎实的实验技术知识，在实验室建设与管理中起到骨干作用；

（2）熟悉本学科实验发展趋势，具有担任本学科骨干实验技术工作的能力；

（3）参加科研与教研的实验技术部分工作，能起到骨干力量作用，能解决重要的实验技术问题；

（4）在实验室建设、大型精密仪器的引进、安装调试、验收、使用、维护、开发等工作中，能起到骨干作用，解决重要的实验技术问题；

（5）指导过实验、实习与课程设计，教学效果好。

普通实验技术岗：具有教师资格和实验技术人员资格者均可竞争上岗，并鼓励在读博士或硕士研究生竞争兼职上岗。

#### 岗位职责

实验技术岗总体职责：基础实验教学示范中心实施中心主任负责制，各岗位的工作在中心主任的统一领导和协调下开展。根据《高等学校实验教学示范中心建设标准》，实验技术人员从事实验前后的准备、实验设备的研制、实验技术的开发、仪器设备的维护与中心日常工作的管理等，示范中心的每一位实验技术人员都应从事上述工作。根据中心主任的分工与自由选择 and 竞争上岗，每人可分别选择不同的岗位。示范中心应设置多少种类型岗位和每岗多少人数，由中

心主任申报，承建院（系）审核，主管部门根据教学工作量人时数、服务对象的学科（专业）综合考核审批，并报学校备案。主管部门只控制总人数的酬金，然后对照建设标准与管理内容逐项检查：

开放：以学生为中心，以学生自主学习为主要方式，实施开放式教学，创新式培养。

（1）服从计划内教学任务安排；

（2）每天开放时间不少于 10 小时；

（3）可实施预约式开放与自由式开放相结合；

（4）不断探索、改进“开放式教学”、“创新式培养”的方式、方法和内容。

更新：

（1）实验内容不断更新，更新实验项目达到总的 5%以上；

（2）加强教材建设与教学研究，每年至少有一本新编实验教材正式出版，或者一项实验教改项目获省部级教学成果奖；

（3）不断引进实验新技术、新方法、新器件，更新率在 5%以上；

（4）不断改进仪器设备，每年研制开发 2 种以上新仪器或系统实验装置；

（5）不断更新仪器设备，更新率 10%以上（含研制开发

的仪器设备)。

管理:

(1) 严格加强仪器设备的维修与维护工作, 保证完好率在 95%;

(2) 加强仪器设备与耗材管理, 保证经费使用合理, 帐、卡、物一一对应, 并采用计算机规范化管理;

(3) 保证自由选课与开放式教学管理, 学生评估满意率在 90%以上;

(4) 贵重仪器的保管使用与维护有专人负责, 建立专门档案;

(5) 加强网络化、规范化管理, 丰富网络资源, 为学生提供学习的有利条件, 并有自己研制开发的管理系统或 CAI 课件与其他辅助教学资源在网上提供, 便于学生查阅。

各岗位职责:

在实验中心主任的统一管理和协调下, 各岗位既分工明确, 又互相协作, 突出团队精神与集体力量。

首席实验技术岗位的职责:

(1) 本岗位与主任教授岗紧密配合, 形成实验教学示范中心在本学科的学术带头作用, 积极参加主任教授岗开展的各项任务, 具体负责实验技术方向的任务;

(2) 履行本岗位聘任条件中的各项任务与要求;

(3) 组织协调实验技术人员各岗位的工作, 保证示范

中心正常运行；

(4) 主持重大实验技术研究课题，带领实验技术人员开展改革建设、仪器设备的研制、开发，新技术的引进与推广应用；

(5) 负责实验技术队伍的建设、培训与提高。

关键实验技术岗位职责：

(1) 本岗位与主讲教授岗紧密配合，形成实验教学示范中心在本专业或系列课程的学术带头作用，参与主讲教授开展的各项工作，负责对应的实验技术方向的工作；

(2) 履行本岗位聘任条件中的各项任务和要求；

(3) 积极配合首席实验技术岗，保证示范中心各项工作正常进行；

(4) 主持或参加重大实验技术研究课题，以及仪器设备的研制开发和技术更新，在研制开发过程中起到关键作用；

(5) 配合首席实验技术人员开展实验技术队伍建设。

骨干实验技术岗位职责：

(1) 本岗位与主讲教师岗紧密配合，形成在本学科具体课程（或系列课程）的骨干力量，积极配合主讲教师开展各项工作，在实验技术方向起到骨干作用；

(2) 履行本岗位聘任条件中的各项任务和要求；

(3) 积极配合首席实验技术岗和关键实验技术岗，保

证示范中心正常教学与运行；

(4) 配合上级岗位开展师资队伍建设；

(5) 参加或负责实验技术研究课题，在仪器设备的研制开发、新技术、新实验的开发与应用上，起到骨干作用。

### 3. 考核办法

(1) 首席实验技术岗、关键实验技术岗和骨干实验技术岗，分别参照主任教授岗、主讲教授岗和主讲教师岗的考核办法 1~5 条；

(2) 将在“仪器设备的研制开发，新技术的引进与开发应用，实验技术的更新”所做的工作作为业绩考核的重要部分；

(3) 对于不同岗位（如新技术开发岗、维修岗、选课管理岗、设备材料管理岗等），将针对各岗位具体任务与要求进行考核，结果作为是否合格最重要基本条件。

### 4. 岗位津贴

(1) 首席实验技术岗，关键实验技术岗和骨干实验技术岗，参照主任教授岗、主讲教授岗和主讲教师岗的工作量与酬金分配比例，按学校规定的普通实验技术岗分别乘以系数 1.5、1.3 和 1.1；

(2) 在创建省级和国家级示范中心期间，以各岗位对应的主任教授岗、主讲教授岗和主讲教师岗的补助为基准，暂定各自对应量的 50%~60%标准试行；

(3) 由于实验技术人员采取定岗不定编，所以每个岗位应乘以标准系数，(例如：材料管理岗，可定 0.5~0.8 个标准编制，奖酬金应为 1 个标准编制酬金乘 0.5~0.8)，再乘职务岗位系数(如首席实验技术岗为 1.5)和考核积分系数，最后折算岗位的酬金；

(4) 特殊贡献奖可另加奖金；

(5) 在读硕士与博士研究生作为兼职实验技术人员，其酬金相当于教师任本岗的 80%左右。具体分配由示范中心提出方案，院(系)审核，学校主管部门审批。

## 五、技术工人岗位聘任

### 1. 岗位设置及聘任条件

示范中心技术工人的总量由学校根据各中心全年(计划内外)的实践教学总人时数确定编制总数；技术工人岗位的设置可由各中心根据自身的情况定岗定员，院(系)审核，报学校主管部门审批。

聘任技术工人岗的必备条件：必须具有良好的思想品德，爱岗敬业，有奉献精神，能为人师表，身体健康。

关键技术工人岗：该岗位人员应具有大专及以上学历，具体条件如下：

(1) 具有丰富的实践经验和熟练的技术特长，在技术工人中能起到带头作用；

(2) 在实验室建设、仪器设备研发和制作、科研与教

研工作中，能发挥关键技术工人的作用；

(3) 在实验教学与现代化、规范化管理中，能起到关键技术工人的作用；

(4) 能够协助进行大型精密仪器的安装调试、维修维护工作；

(5) 具有熟练的加工制作与管理能力。

普通技术工人岗：

(1) 具有熟练技术工人的能力，能独立完成技术工人的各项任务；

(2) 具有高度的责任心和敬业奉献精神；

(3) 能服从示范中心的统一调配，积极配合实验教师和实验技术人员搞好实验教学示范中心的教学管理和其他工作。

## 2. 岗位职责

关键技术工人岗位职责：配合实验教师和实验技术人员，在仪器设备的研制开发、改造维修过程中，承担关键技术工人的加工制作（如：焊接、磨、钻、钳、机箱加工等）；在实验室建设与改造中，承担关键技术工人的工作，如开孔、开槽、布线以及实验室仪器设备和水电维修；在学生创新设计与制作过程中，可协助指导教师指导学生解决很多技术部件与机器支架的加工制作与样机生产。除此之外，还可从事示范中心的安全保卫与卫生工作，也可从事管理工作，如：

开放式教学选课管理、设备与材料管理、计算机管理、室内外视频监控管理。

普通技术工人岗：

- (1) 积极配合关键技术工人岗开展各项工作；
- (2) 独立承担并完成安全保卫与清洁卫生、维护工作。

### 3. 考核办法

关键技术工人岗：

- (1) 可参照关键实验技术岗的办法试行；
- (2) 增加各项工作量化考核与评估意见；
- (3) 增加从事本（专职）岗位协议（合同）规定项目与验收考核（如：仪器设备管理岗，预先以协议签定责、权、利与考核）。

普通技术工人岗：一般采取协议（合同）管理办法，规定任务、职责与报酬，明确考核方式与内容。

### 4. 岗位津贴

(1) 在职职工竞争关键技术工人岗位，其津贴可参考骨干实验技术岗或普通实验技术岗，对相应增加的单项工作量（如：参与研制开发中的制作加工、改造、维修等）增加相应的单项酬金；

(2) 外聘关键技术工人和技术工人岗，应以合同协议管理方式试行，考核合格者给予协议规定的酬金，考核优秀者另加 10%~30%，同时可继续聘用。

## 六、经费管理

### 1. 经费项目与数额配置

(1) 仪器设备更新费。为了保证实验教学示范中心的仪器设备处于领先水平,按照《高等学校实验教学示范中心建设标准》规定的量化指标,电子仪器设备平均年更新改造率应保证要 10%以上。因此应按基础实验教学示范中心的仪器设备总资产数的 10%作为每年仪器设备更新改造的基本经费。该经费用于新仪器设备的引进购置、教学仪器的研制开发和旧仪器设备的更新改造等。

(2) 仪器设备维护维修费。按照基础实验教学示范中心的仪器设备完好率必须保证在 95%以上的要求,基础实验教学示范中心的运行维护费应保证在仪器设备总值的 3%以上,该项经费仪器设备维护维修及其材料费用。

(3) 软件建设费。在《国家级实验教学示范中心的评审指标体系》中(省级示范中心指标体系相同),40%的评价指标为实验教学,20%的评价指标为管理模式。因此,示范中心建设的重要工作是软件建设,学校划拨专项经费保证示范中心的软件建设,以教研立项的方式进行实施。

(4) 师资队伍建设。实验师资队伍建设在《国家级实验教学示范中心评审指标体系》占有 20%内容,为了保证示范中心有一支结构合理的高水平师资队伍,学校决定在学校每年师资培训费用中单列出基础实验教学示范中心师资队

伍建设专项经费。该经费用于基础实验示范中心专兼职教职员工的培训、提高、进修和参加各种学术会议与交流。

(5) 日常教学费用。学校每年以专款配置实验、实习、课程设计耗材费和外出实习费，专款专用，保证实验教学正常进行。为了更好的发挥示范中心在人才培养方面的优势，学校决定省级示范中心在原有经费基础上增加 20%，国家级示范中心则增加 50%。

## 2. 经费管理

### 经费预算与配置：

(1) 其配额根据仪器设备总值配 10%的更新费和 3%的维护维修费；

(2) 根据教学工作总量（人时数）和实践教学内容项目数（以教学计划和教学大纲实施项目为依据）配置软件建设费和师资队伍建设费。对于国家级示范中心，其试行标准为 1 元/人时数和 100 元/（实验）项目，省级基础实验教学示范中心按国家级基础实验教学示范中心的相应标准乘系数 0.8；

(3) 实验、实习、课程设计等费用按原计划规定，对省级示范中心乘系数 1.2，国家级示范中心乘系数 1.5。

### 经费的管理与使用：

(1) 实验教学示范中心根据各项指标，量化计算所有的实验经费，经国资处、教务处审核，学校主要领导审批，

纳入当年经费开支预算中并分项注明；

(2) 所有经费由学校的职能部门（教务处、国资处）控制，示范中心对每项经费的使用必须按计划、按专项使用，并由主管部门审批后才可使用，确保专款专用。

### 3. 考核与奖惩

为了保证每项经费的使用能达到预期的效果，对达不到预期效果或经费使用不当的单位和个人，要追究单位和当事人的责任，并予以惩罚；对经费使用合理，特别是该示范中心在省级、国家级评审中成绩显著者，则给予奖励。具体考核如下：

(1) 仪器设备更新费，必须保证每年更新率为 20%以上；

(2) 维护维修费，必须保证仪器完好率为 95%以上；

(3) 实验实习内容年更新率为 10%以上；

(4) 至少每年有一本教材出版或获得省部级以上教学成果奖一项；

(5) 每年至少有自己研制开发的仪器设备，CAI 课件，或管理系统软件等 2 项以上；

(6) 师资队伍建设每年都有建设规划，经审批和考核后达到预期目的。

## 七、创新基金

### 1. 创新基金设置的数额

以基础实验教学示范中心每年实验教学人时数为依据，

按 1 ~ 1.5 元/人时数配置创新基金专项经费,实施专款专用。

## 2. 创新基金资助的对象

凡是在基础实验教学示范中心进行过实验、实习、训练或培训的长江大学在册全日制本专科学生都有资格申请该中心的创新基金。

研究课题范围包括: 新理论、新方法的研究, 新技术、新知识的开发应用, 实际难题攻关, 实用新产品开发, 新工具的设计与发明, 新颖设计等课题。

## 3. 创新基金的使用范围

本基金用于学生在研究与创新设计中的外出调研、资料费、学术交流费、研制开发材料费、加工费、成果鉴定费、专利申请费, 同时有部分用于指导教师劳务酬金(但不能超过 50%), 对于创新获奖项, 学校另外给予指导教师和学生的奖金(按获奖级别分档给予奖励)。

## 4. 创新立项申请与审批

基础实验教学示范中心每年根据学校下拨的创新基金总额设立研究项目总数(按平均每项 1 万, 若总经费 20 万元, 则予以立项研究 20 项), 申报采取至少 3 人为一组, 按规范申请书申报, 并以最多 50%为录用立项课题。学生每组先写好立项申请书, 作好开题准备, 然后进行公开演讲答辩, 学术委员会评审, 学校主管部门审核, 主管校领导审批, 评审通过者才能正式立项, 给予经费资助。

## 5. 项目的管理与验收

(1) 本项目采用专款专用，由学校主管部门控制经费使用，每项费用的开支必须提供详细计划，项目验收鉴定之前，经费使用一般不能超过 50%；

(2) 本项目采取中期分段检查与最终结题鉴定相结合，若中期各阶段检查不合格，则可终止该项目的研究；

(3) 结题验收采取课题组汇报、实物演示、性能指标测试，并提供项目的国内外查新报告。对于优秀的创新成果，中心可以组织更高级别的鉴定或申报更高级别的奖励；

(4) 对创新成果显著的研究课题，给予指导教师和学生相应的奖励，并优先考虑下期资助，继续开展研究与创新。

## 八、开放式教学和对外辐射

### 1. 教学计划内的开放式教学管理办法

根据人才培养方案，各专业计划内的实验教学，采用全开放式的管理模式，学生可以根据自己的情况选择时间、地点、指导教师和实验项目。

(1) 以网上预约形式选择时间、地点和指导教师，完成规定的必做实验项目，并积极选作难度更大的内容。实验时间不受任何限制，且有教师指导。

(2) 以学生实际实验时间计算人时数，每年核准后，发放实验技术人员总的奖酬金。

### 2. 计划外的开放式教学管理办法

(1) 学生可以自带题、自选题，并以预约形式开展实验与设计，同时鼓励非电类学生进入实验室，实验中心配备指导教师。

(2) 计划外的实验人时数与计划内人时数同等计入总教学工作量，以便发放实验技术人员的奖酬金。对实验指导教师的工作量（与计划内教学相比），乘系数 1.2-1.5，鼓励更多优秀教师关心学生计划外的实验、实习与创新设计。

(3) 鼓励广大教师将科研成果转化为实验教学项目，以便学生有目的、有方向的选题，更有利于培养学生的工程应用能力与创新能力，此类教学指导工作量（与计划内相比）乘系数 1.5-2.0。

### 3. 对外辐射实验教学管理

为了充分发挥实验教学示范中心更好的服务于校内外学生的作用，示范中心向周边学校学生敞开大门，可接纳学生实验、实习与设计。校外学生可与校内学生一样自由选择时间、地点、指导教师和实验项目，同时配备指导教师。指导教师和实验技术人员的工作量与酬金按校内实验方式计算，由学校统一发放。

#### (1) 对外辐射实施管理办法

接纳外校学生实验、实习统一由校与校之间签订协议，按最低标准收取设备折旧费、教学劳务费和管理费，收取耗材费，保证实验教学示范中心的资源共享，服务于学生。

## (2) 对外辐射与示范的相关措施与管理办法

- ① 实验教学示范中心的所有网上资源可供校内外免费查阅和使用。
- ② 积极协助各院系、各实验中心和外校开展实验教学示范中心建设与教学改革，不收取任何报酬。
- ③ 在学校的领导下，培训和指导其他实验中心人员，开展互相学习，互相帮助的师资培训，以便大家共同提高。
- ④ 实验教学示范中心所取得的教研成果和教学成果应及时上网公布，以便对外辐射，让更多人受益。

## 九、竞赛与科技活动

### 1. 环境保障措施

#### (1) 场地开放

实验教学示范中心建有专门的创新实验室，不接纳任何教学计划内的实验与实习，专门用于学生竞赛与科技活动。

#### (2) 提供设备与材料

为了适应学生的竞赛和科技活动需求，创新实验室提供配置最先进、最优良的仪器设备，同时根据需要可随时动用其他实验室的仪器设备。学生所需的各类材料完全由示范中心提供。

#### (3) 提供学术交流环境

除了学校每年组织的各种级别的竞赛与科技文化节外，

对学生请专家进行学术讲座或学生之间的经验交流提供一切场地和必要设施。

## 2. 赛前辅导和指导科技活动的相关措施

为了学生更好地参加各类竞赛和科技活动，学校在对应专业中选拔优秀教师作为指导教师，再由学生根据自己的需要选择最合适自己的老师作为指导教师，将有丰富科研成果的教师作为指导教师的首选，以便学生从竞赛与科技活动中逐步获取实际科学研究与创新的能力。

## 3. 经费保障措施

以项目管理方式，由学校统一管理，各实验教学示范中心采用专款专用。

### (1) 材料费

根据各竞赛和科技活动个项目涉及到的内容，预先申报材料费，由学校组织专家评审后确定下拨金额，并对经费的使用进行最后审核。

### (2) 教师指导费

根据各类竞赛前的辅导和指导科技活动的工作量，采用各项目申请，专家组根据指导工作的实际情况给予教师指导费或工作量。

### (3) 学术交流与竞赛费

各类竞赛与科技活动，根据级别与规模不同学校给予专款定额使用，对于学术交流采取先申请再审批的办法，保证

各种学术交流顺利开展。

#### (4) 奖励与酬金

对于完成预期指导工作的教师，经专家评审合格，按预期的指导酬金发放。对不合格者，酌情扣除，并免除下期指导资格。对学生竞赛获奖者，根据获奖级别给予对应档次的奖励，同时也给学生相应奖金。

#### 4. 奖励学分措施

学生参加各种科技活动与竞赛，根据学生所开展的项目内容，经学术委员会评审可给予奖励学分，同时免修相应的课程。例如参加电子设计竞赛者，获得校级以上奖励，可获得电子综合课程设计的相应的学分，同时免修该课程，以便学生有更多时间开展其它的竞赛与科技活动。

若获得省级以上奖励，还可获得另外奖励学分，并将奖励学分纳入学生综合评比中。

学生获得不同级别奖励，指导教师也给予对应的奖励，并在晋升职称和工资晋升中给予优先考虑。

十、本办法自发布之日起实行，由国有资产管理处负责解释。

**主题词：实验教学 示范中心 管理办法 通知**

---

长江大学校长办公室

2006年5月10日印制

---

校对：马朝智

(共印45份)

