

附件 8

## 浙江省“十三五”高校虚拟仿真实验教学 项目申报表

学 校 名 称	衢州学院
实 验 教 学 项 目 名 称	“多场景精设计型”面试行为与 特质评估虚拟仿真实验
所 属 课 程 名 称	人力资源管理
所 属 专 业 代 码	120202
实 验 教 学 项 目 负 责 人 姓 名	朱海华
实 验 教 学 项 目 负 责 人 电 话	13676610359
有 效 链 接 网 址	<a href="http://121.199.42.130:31104/">http://121.199.42.130:31104/</a>

浙江省教育厅 制

## 填写说明和要求

1. 以 Word 文档格式，如实填写各项。
2. 表格文本中的中外文名词第一次出现时，要写清全称和缩写，再次出现时可以使用缩写。
3. 所属专业代码，依据《普通高等学校本科专业目录（2012年）》填写 6 位代码。
4. 不宜大范围公开或部分群体不宜观看的内容，请特别说明。
5. 表格各栏目可根据内容进行调整。

## 1. 实验教学项目教学服务团队情况

1-1 实验教学项目负责人情况					
姓名	朱海华	性别	女	出生年月	1980-01
学历	研究生	学位	硕士	电 话	13676610359
专业技术职务	副教授	行政职务	人力资源管理系主任	手 机	13676610359
院 系	商学院人力资源管理系			电子邮箱	573944519@qq.com
地 址	衢州市柯城区九华大道 78 号			邮 编	324000

### 教学研究情况：

#### 一、主持的教学研究课题（含课题名称、来源、年限，不超过 5 项）

1. 基于新平衡学习的人力资源选聘与测评课程教学模式改革研究与实践，衢州学院，2015 年。
2. 自我认识与职业生涯规划-高职高专院校学生自我定位研究，衢州学院，2013 年。

#### 二、教学研究论文（含题目、刊物名称、时间，不超过 10 项）

1. 基于可雇佣能力的校企合作教学模式下的《人力资源选聘与测评》教学改革与实践，新教育论坛，2019（10）。

### 学术研究情况：

#### 一、承担的学术研究课题（含课题名称、来源、年限、本人所起作用，不超过 5 项）

1. 衢州市科技工作者现状及其科研绩效影响因素调查研究——基于自我效能感的视角，衢州市科协重点项目，2019 年，主持人。
2. 生态农业视阈下浙江农业低碳生产：效率测度、决定机制与实现路径研究，浙江省科技厅软科学项目，2017 年，主持人。
3. 衢州市科技型中小企业创新能力现状调研及对策研究，衢州市科技项目，2015 年，主持人。

#### 二、在国内外公开发行人物上发表的学术论文（含题目、刊物名称、署名次序与时间，不超过 5 项）

1. 浙江水稻主产区农户低碳生产行为调查——以化肥施用为例，安徽农业科学，第一作者，2019 年。
2. 路径选择成为初创企业的战略核心，人大复印资料全文转载，第一作者，2016 年。
3. 网络公关异化：形成机理、内容表征与治理体系，湖北行政学院学报，第一作者，2015 年，人大复印资料全文转载。

4. 浙江欠发达地区家庭农场制度环境优化研究——基于衢州的实地调研，安徽农业科学，第一作者，2015年。

5. 浙江省欠发达地区科技型中小企业创新能力现状研究——以衢州市为例，今日科技，第一作者，2015年。

三、获得的学术研究表彰/奖励（含奖项名称、授予单位、署名次序、时间，不超过5项）

浙江省欠发达地区家庭农场制度环境优化研究，衢州市第十四届（2015-2016年度）哲学社会科学优秀成果二等奖。

**1-2 实验教学项目教学服务团队情况**

**1-2-1 团队主要成员（含负责人，5人以内）**

序号	姓名	所在单位	专业技术职务	行政职务	承担任务	备注
1	朱海华	商学院	副教授	系主任	项目负责人/总体设计	在线教学服务
2	丁奕	商学院	副教授	副院长	项目执行人/实验原理设计	在线教学服务
3	张乐明	商学院	副教授	副院长	内容设计与实验教学	在线教学服务
4	王成龙	商学院	讲师	实验员	运行维护	技术支持人员
5	朱营	上海踏瑞计算机软件有限公司	工程师	总经理	技术实现	技术支持人员

**1-2-2 团队其他成员**

序号	姓名	所在单位	专业技术职务	行政职务	承担任务	备注
1	周琛	商学院	讲师	无	内容设计与实验教学	在线教学服务
2	朱迪	商学院	教授	无	内容设计与线下实践指导	在线教学服务
3	徐小琴	商学院	讲师	无	内容设计与线下实践指导	在线教学服务
4	孙念星	上海踏瑞计算机软件有限公司	技术员	华东大区经理	虚拟仿真实验维护	技术支持人员

项目团队总人数：9（人）高校人员数量：7（人）企业人员数量：2（人）

注：1.教学服务团队成员所在单位需如实填写，可与负责人不在同一单位。

2.教学服务团队须有在线教学服务人员和技术支持人员，请在备注中说明。

## 2. 实验教学项目描述

### 2-1 名称

“多场景精设计型”面试行为与特质评估虚拟仿真实验教学项目

### 2-2 实验目的

以“行为事件面试”相关理论为基础，针对真实企业面试方式的多样性，特别是越来越多的企业，在面试中会预设大量的“面试陷阱”，即经过精心设计的多种复杂场景，从被试者进入面试者视野的一刻起，在不知不觉中其实就已经开启了面试过程这一现实情况，通过3D渲染技术，呈现逼真的特设场景。同时，通过精准的面试者微表情3D化呈现，进行虚拟实验，实验目的如下：

- (1) 对于人力资源管理专业的学生：体验和学习“特殊面试场景设计”，同时深度掌握在特殊场景以及行为事件访谈中的“行为与特质分析”，激发“面试官”感觉，促进学习兴趣。
- (2) 对于非人力资源管理专业的学生：从求职者的角度，体验和学习“特殊场景面试”中的“坑”，掌握面试技巧，更主要的是深度体会“每个行为背后都透出人的特质”，加强自身修炼，修身养性，强化内功，提高求职硬实力。

### 2-3 实验课时

- (3) 实验所属课程所占课时：
- (4) 归属于人力资源管理专业核心课程《人力资源管理概论》、《人力资源选聘与测评》、《人员素质测评》，分别48个课时，总计144课时。
- (5) 该实验项目所占课时：
- (6) 该实验项目占2个课时。

### 2-4 实验原理（简要阐述实验原理，并说明核心要素的仿真度）

- (1) 美国心理学家奥尔波特的特质理论，特质理论可以解释个体行为的多样性，反之，个体行为也影射出人的特质。
- (2) 行为事件面试原理：在诸多面试技术中，行为面试的信效度最高，因为行为比主观描述要可靠得多，且更能反映人的内心和特质。
- (3) 人员特质与岗位匹配原理：不同特质的人，适应不同的岗位。

知识点：共4个

(1) 奥尔波特特质理论：特质是人格结构的核心部分，是“一种广泛的相似行为的倾向系统”，它与“相同刺激”和“相同反应”等要领类似。也就是说，任何情境，当它对个体具有同等意义时，就会激起个体的某种倾向，从而产生各种行为。特质会决定人的行为，人在不同情境下，行为也会不同，同时，我们也可以用某些特质对人进行分类，并根据这些特质做出判断，就像自信的人，面部总是洋溢着笑容，过度自信也就是自负的人，不仅洋溢笑容，微观行为上会出现沟通时的手上动作，比如边说话边敲桌子。

(2) 行为面试：行为面试是结构化面试的一种。其基本假设是通过一个人过去的行为能够预测其未来的行为。就主试者设定的场景应激反应，或者能力指标开发问题向被试者提问，通过被试者叙述能够显示其能力的完整的行为事例以了解其能力。主试者需要了解的被试者所叙述行为事例的内容，包括三方面：A 背景 (Background, 应试者所举的行为事例发生的背景); B 行动 (Action, 在事件发生时, 应试者本人采取了哪些行动); C 结果(Result, 事件最后的结果如何)。故亦称“寻找 BAR 法”。在各种面试方法中, 是效度较高的一种广泛用于组织的人员选拔的测试方法。

(3) 面试场景设计：高效度识别优秀人才, 越来越成为企业的人才竞争力源头, 而求职者的“求职技巧”也越来越优秀, 如何更精准的识别被试的真实行为, 变得越来越重要。通过特殊面试场景的设计, 可以让被试在无防范意识的前提下, 更直观的表现其真实的行为。比如, 有意设计“面试官迟到”、“神秘被试”、“等候室突发事件”、“故意争吵”、“特别压力”等特殊场景, 在被试无防范意识下做出的第一反应, 往往要比在正式面试场景下的反应更为客观和真实。

(4) NLP 领袖心理学：透过五官来过滤对外在环境和世界的经验方式, 以及如何运用相同的内在感官, 有意识或无意识达成我们所希望达成的成果。简单的说, 就是如何观察归纳一个人的思考和反应模式, 并加以运用来决定我们的人生成果。比如, 被试分享一件记忆深刻的事情, 分享中让学生观察他们在分享过程中的身体姿势变化, 语音语调等, 分析他们看到的不同点。分享时如果坐姿优雅, 讲话有节奏感, 有一二三, 那就是逻辑感极强的表现; 分享行为事件时, 坐姿很放松背靠在椅子上, 陈述事情语调平缓, 没有起伏, 那就是典型的无逻辑思维。

## 2-5 实验仪器设备 (装置或软件等)

(1) 机房, 可网络连接的机房。学生可以通过预约实验室的方式上机练习, 也可以在个人电脑终端链接网络进行实验。

(2) 虚拟仿真实验教学软件, 根据教学目的, 预设场景, 以 3D 渲染等虚拟仿真技术, 实现“多场景精设计型”面试行为与特质评估虚拟仿真实验教学项目。

## 2-6 实验材料 (或预设参数等)

(1) 概念原理类材料: 包含奥尔波特特质理论相关实验学习材料、行为事件访谈的提纲材料、行为与特质对应表、NLP 领袖心理学等相关预习材料。

(2) 案例类材料: 本项目采用常见的销售岗位面试案例, 预设一家大型软件公司, 在新产品推出之际, 急需招聘 5 名销售代表。该岗位给予较为可观的薪水和远期收入, 但对应的也有较高的要求。在此案例背景下, 总经理办公室给人力资源部下发了较为苛刻的招聘节点及人员匹配度的要求。

- (3) 互动问答及题库：针对招聘面试的通识必备知识、行为事件访谈的必备知识、以及各种教学原理知识点，给出课堂互动问答题目，同时给出课后测试题库。
- (4) 反馈纠错材料：系统中预设正确答案，随时给出参考答案，及时纠错。
- (5) 前后测对比分析材料：实验课堂开始前，预置前测方式方法及材料，实验结束后，设计后测对比素材。进行实验效果的评估和循环提升。

**2-7 实验教学方法**（举例说明采用的教学方法的使用目的、实施过程与实施效果）

采用线上线下相结合的互动教学方法。

- (1) 使用目的：提升学生的学习兴趣，通过互动方式，加深学生对知识点的理解和掌握程度。
- (2) 教学方法：启发式，讨论式。基于虚拟仿真实验教学法的人机互动。
- (3) 实施过程：重点讲述行为面试相关理论，2课时进行，随后进行学生分组课堂模拟行为面试，并分别进行分享总结，引导出行为面试的难点，1学时；在理论讲述与课堂实验结束后，进机房进行该虚拟仿真实验教学，通过体验逼真场景，并分析学习微观表情所折射的心理活动，对行为事件的真假程度进行判定，完成线上实验。随堂进行课堂再分享，并进行前后效果的对比分享和分析。
- (4) 案例：学生在课堂即线下模拟“自信心”维度的行为时，往往很难抓到被试的关键行为表现，而且，扮演的“被试”也很难将“自信心”演绎出来。但在虚拟仿真项目中，可以适度夸张化、设计化呈现典型且细腻的行为细节，学生印象深刻，引发深度的讨论和学习。
- (5) 实施效果：能够非常好的调动学生的思考积极性，给学生留下深刻印象。

**2-8 实验方法与步骤要求**（学生交互性操作步骤应不少于10步）

(1) 实验方法描述：

学生登陆实验系统，采用树状实验流程结构，以面试官的视角，观察一个面试来访者，身临多个预置的特殊场景，在不同的场景下，来访者可以采取不同的行动。行动组合结束后，系统会给出反馈及场景中预置的行为面试点。

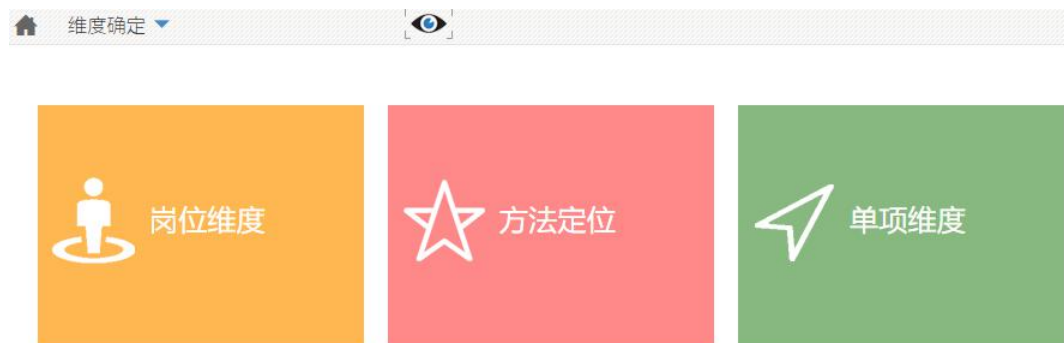
学生进入面试场景，与面试官进行互动，学生以面试官角色，提出行为面试的问题，被试会有不同的回答，面试官对被试的不同回答，以及微表情进行分析，选出影射出的不同特质，并形成分析报告，过程中即时给出反馈。

(2) 学生交互性操作步骤说明：

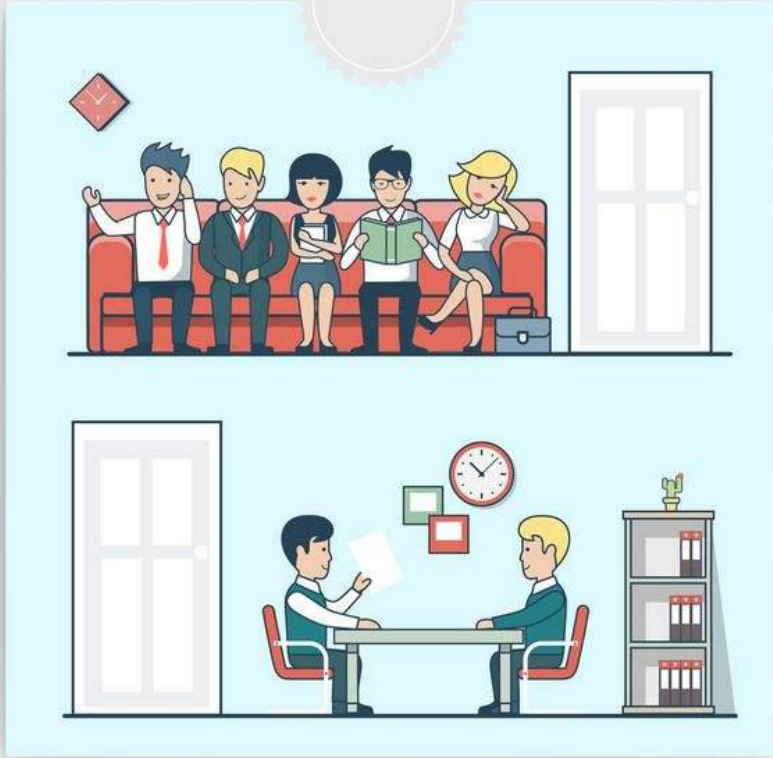
第一步：讨论并选择面试的关键评估指标

序号	维度	维度解释	选择
1	关注细节	在面对事实和细节问题时，既能够考虑到全局，又能够深入了解工作中各个环节的关键细节和核心流程的每个重要环节，并能够对细节问题进行预防和控制，确保工作的精准达成的能力。	<input checked="" type="checkbox"/>
2	坚忍性	个人在巨大的压力环境下，面对困难、挑战、挫折、否定，坚持努力不放弃，克服外部和自身的困难，主动尝试新手段、新途径创造机会坚持完成指定任务的倾向。	<input type="checkbox"/>
3	人际交往与沟通	对人际交往保持高度的兴趣，能够通过主动、热情的态度以及诚恳、正直的人格面貌赢得他人的尊重和信赖，通过多种渠道和手段与公司内部同事和外部业务伙伴及客户建立并维持长期良好稳定的关系，在沟通过程中能正确倾听他人倾诉，理解其感受、需要和观点，并做出适当反应的能力。	<input checked="" type="checkbox"/>
4	学习能力	<b>为了提高自己的专业知识或职业技能，在工作中或工作之外能够主动获取相关信息和知识，并对其进行加工和理解，从而不断更新知识结构、提高工作技能，与他人分享专业经验并快速应用到工作中的能力。</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
5	严谨性	开展工作时，遵循谨慎性原则，认真细致地完成工作任务的态度。	<input type="checkbox"/>
6	灵活应变	能在变化中辨明方向，随机应变，并能即时产生应对策略，或提前思考以适应未来的机遇和挑战的能力。	<input type="checkbox"/>
7	机会把握	对于市场机会，特别是潜在客户，要有及时拜访意识，以赢得良好先入为主的优势，并对客户提供的信息进行谨慎筛选和判断，在销售标的未成功前，始终小心谨慎，保证销售机会成功的能力。	<input type="checkbox"/>

第二步：针对面试关键评估指标，设计场景行为面试和现场行为面试两种不同的面试方法



第三步：选择面试场景设计，完善场景中的行为指标和特质评估表



维度	权重排序	权重赋值
学习能力	1.	<input type="text"/> %
机会把握	2.	<input type="text"/> %
人际交往与沟通	3.	<input type="text"/> %
客户分析判断	4.	<input type="text"/> %
坚忍性	5.	<input type="text"/> %

参考答案

第四步：选择行为面试题目

第五步：邀请 15 名被试入场，学生以面试官身份，在行为观察室观察被试行为

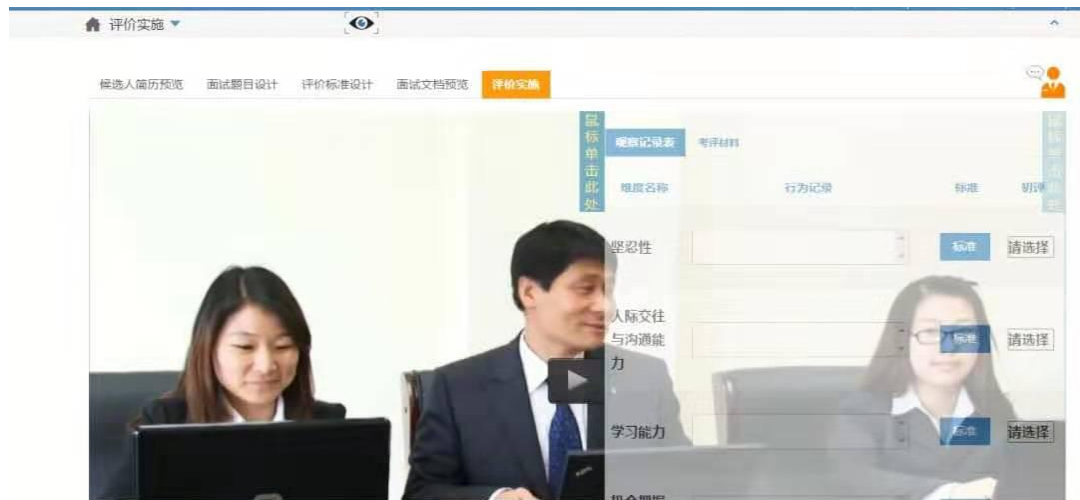


第六步：面试官介入面试特殊场景，与被试发生交互，在交互中继续观察被试行为



第七步：面试组初步讨论正式行为面试中的特别关注者与特别面试题目

第八步：邀请被试逐一进入面试间，并选取 4 类典型被试，进行四轮行为事件访谈



高保真的视频情境让学生身临其境地观看企事业单位招聘的实践，在观看视频的同时，进行行为要点的记录和打分，切切实实地做一把招聘官和评价者。

第九步：逐一对被试进行行为记录

第十步：特别观察被试微表情，并在线选择微表情背后的特质呈现



第十一步：整理汇总面试表现，经在线讨论，给出初步面试结论和证据



第十二步：递交总经理办公室，汇报面试结论。



第十三步：针对性强化练习

## 2-9 实验结果与结论要求

- (1) 是否记录每步实验结果：是 否
- (2) 实验结果与结论要求：实验报告 心得体会 其他
- (3) 其他描述：

要求学生提交实验报告，并针对每份实验报告，进行分组分享

## 2-10 考核要求

考核要求	考核内容	评分
课前准备	熟悉操作步骤	10
	软件操作学习	10
操作过程	步骤是否清楚	10

	方法是否规范	20
	态度是否认真	20
学习报告	是否完整	10
	方法体会与应用新得	10
	考题解答	10

### 2-11 面向学生要求

#### (1) 专业与年级要求

※人力资源管理专业及开设人力资源管理课程的经管类专业学生

※人力资源管理专业课学生面向大二大三学生

※非人力资源管理专业面向大四求职前进行体验

#### (2) 基本知识和能力要求

※具备一定的人力资源管理知识

※学习过面试相关理论或接受过面试培训

※正在进行面试过程中

### 2-12 实验项目应用及共享情况

(1) 本校上线时间：预计 2020 年 12 月份

(2) 已服务过的本校学生人数：

(3) 是否纳入到教学计划：是 否

(勾选“是”，请附所属课程教学大纲)

(4) 是否面向社会提供服务：是 否

(5) 社会开放时间： ， 已服务人数：

## 3. 实验教学项目相关网络及安全要求描述

### 3-1有效链接网址：

<http://121.199.42.130:31104/>

浏览器：google, 教师账号：swzx, 密码：123456； 学生账号：swzx04, 密码：123456

### 3-2 网络条件要求

- (1) 说明客户端到服务器的带宽要求（需提供测试带宽服务）  
2M
- (2) 说明能够支持的同时在线人数（需提供在线排队提示服务）  
1000 人

### 3-3 用户操作系统要求（如 Windows、Unix、IOS、Android 等）

- (1) 计算机操作系统和版本要求  
Windows 7 SP1 64 位操作系统
- (2) 其他计算终端操作系统和版本要求  
Windows 7 SP1 64 位操作系统
- (3) 支持移动端：是 否

### 3-4 用户非操作系统软件配置要求（如浏览器、特定软件等）

- (1) 需要特定插件 是 否  
(勾选“是”，请填写) 插件名称 插件容量  
下载链接
- (2) 其他计算终端非操作系统软件配置要求（需说明是否可提供相关软件下载服务）  
浏览器需求： Microsoft Edge; Chrome; FireFox;

### 3-5 用户硬件配置要求（如主频、内存、显存、存储容量等）

- (1) 计算机硬件配置要求  
计算机主频 2.5G 以上，内存容量 8G
- (2) 其他计算终端硬件配置要求  
无

### 3-6 用户特殊外置硬件要求（如可穿戴设备等）

- (1) 计算机特殊外置硬件要求  
无特殊需求
- (3) 其他计算终端特殊外置硬件要求  
无特殊需求



	<p>项目品质（如：单场景模型总面数、贴图分辨率、每帧渲染次数、动作反馈时间、显示刷新率、分辨率等）</p>	
--	--	--

## 5. 实验教学项目特色

（体现虚拟仿真实验教学项目建设的必要性及先进性、教学方式方法、评价体系及对传统教学的延伸与拓展等方面的特色情况介绍。）

### （1）项目建设的必要性

I 行为事件面试是面试官使用频率最高的面试方法之一，对于人力资源管理专业的应届毕业生来讲，也是最先接触的实操领域。因此，作为面试官视角的面试能力，特别是行为事件面试的能力至关重要，在一定程度上率先反映了一个学校人力资源管理专业学生的培养水准。

II 行为事件面试具有较高的信效度，但对能力和技巧的要求也较高，特别是对于社会经验较少的大学生来讲，掌握行为面试技巧非常重要但又有难度。

III 行为面试的原理是通过对已经发生的事实行为进行评估判定，从“循证”的视角，寻找被试特质的“行为证据”。但在功利主义的驱动下，行为面试中行为的“真真假假”，才是考验面试官“火眼金睛”的重点。而恰恰是这个重点，在课堂中非常难以展开。

IV 在没有虚拟仿真技术支撑前，常用的训练办法是现场模拟和视频拍摄。但现场模拟，基于学生的阅历和生活体验，根本无法体现出面试细节，而视频拍摄，成本昂贵，特别是“非专业级演员”，完全没法表达出教学所需的典型场景和微表情。

V 虚拟仿真技术可以借助虚拟仿真技术手段，适度“夸张”和“精心预设”，

配合教学设计，以较为生动的形式传达能力和技巧要点。

VI“行为面试”与特质评估，在“多场景、精设计”的面试类型中，做了更有益的范畴锁定，并在知识技能维度做了纵深延伸，并且，此类场景很难在教学中呈现，这为虚拟仿真教学技术提供了可能性。

### (2) 实验方案设计思路

本实验通过构建沉浸度较高的虚拟现实环境，呈现实时的虚拟现实场景，激发使用者产生逼真的三维视觉、听觉等身临其境的感受。用户在各个虚拟场景中，可以感知和操作虚拟世界中的各种刺激和面试环境，实现与虚拟空间的实时交互。同时实时监控面试官在观摩虚拟被试中的各种表现，给出及时反馈。

### (3) 教学方法创新：

依托 3D 渲染技术，采用体验式沉浸式教学法，虚拟现实场景，让学生不管是从被试的角度还是从面试官的角度都能体验到身临其境的感觉，对于行为事件面试中的高难度部分，以及特殊场景设计等无法呈现或呈现成本较高的部分，以虚拟技术给学生进行教学和体验，从而提高学生学习的积极性和教学效果。

### (4) 评价体系创新：

虚实结合，全方位考评。

考核要求	考核内容	评分
课前准备	熟悉操作步骤	10
	软件操作学习	10
操作过程	步骤是否清楚	10
	方法是否规范	20
	态度是否认真	20
学习报告	是否完整	10
	方法体会与应用新得	10
	考题解答	10

### (5) 对传统教学的延伸与拓展：

结合《人力资源选聘与测评》以及《素质测评》课程，在此虚拟仿真项目

中采用的方法技巧与心得体会，可以举一反三应用到角色扮演、无领导小组讨论、管理游戏等其他面试技术中，是传统教学模式的有效补充和拓展，因为在传统教学中，特别是企业真实场景的呈现非常困难，而类似本项目中的特设场景就更加困难。而在面试模拟环节，传统的视频拍摄手法，在教学效果的呈现上不够细腻精准，通过虚拟人物微表情的设计，可以更好的满足教学的需要和精细化教学设计的需求。

## 6. 实验教学项目持续建设服务计划

(本实验教学项目今后5年继续向高校和社会开放服务计划及预计服务人数)

### (1) 项目持续建设与服务计划：

本项目后期将扩增特设场景，同时逐步形成行为面试中的微表情维度库。本项目计划面向企业人力资源管理者开放服务，进行社会化培训。

### (2) 面向高校的教学推广应用计划：

未来三年内，我们将逐步分步骤推广，先在本校内实现项目全覆盖，特别是可以作为面试求职技能培训的免费公共资源使用。

在本校使用积累足够的经验后，逐步扩展至全省高校。

### (3) 面向社会的推广应用计划：

可逐步面向我省中小企业进行面试官培训服务。

## 7. 知识产权

软件著作权登记情况	
软件著作权登记情况	<input type="checkbox"/> 已登记 <input checked="" type="checkbox"/> 未登记
完成软件著作权登记的，需填写以下内容	
软件名称	
是否与项目名称一致	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
著作权人	
权利范围	
登记号	

## 8. 诚信承诺

本人承诺：所申报的实验教学设计具有原创性，项目所属学校对本实验项目内容（包括但不限于实验软件、操作系统、教学视频、教学课件、辅助参考资料、实验操作手册、实验案例、测验试题、实验报告、答疑、网页宣传图片文字等组成本实验项目的一切资源）享有著作权，保证所申报的项目或其任何一部分均不会侵犯任何第三方的合法权益。

本人已认真填写、检查申报材料，保证内容真实、准确、有效。

实验教学项目负责人（签字）：

2019 年 11 月 25 日

## 9. 附件材料清单

### 1. 政治审查意见（见附件）

（本校党委须对项目团队成员情况进行审查，并对项目内容的政治导向进行把关，确保项目正确的政治方向、价值取向。须由学校党委盖章。无统一格式要求。）

### 2. 校外评价意见（可选提供）

（评价意见作为项目有关学术水平、项目质量、应用效果等某一方面的佐证性材料或补充材料，可由项目应用高校或社会应用机构等出具。评价意见须经相关单位盖章，以 1 份为宜，不得超过 2 份。无统一格式要求。）

## 10 申报学校承诺意见

本学校已按照申报要求对申报的虚拟仿真实验教学项目在校内进行公示，并审核实验教学项目的内容符合申报要求和注意事项、符合相关法律法规和教学纪律要求等。经评审评价，现择优申报。

本虚拟仿真实验教学项目如果被认定为“浙江省虚拟仿真实验教学项目”，学校将严格贯彻省教育厅的要求，承诺将监督和保障该实验教学项目面向高校和社会开放，并提供教学服务不少于5年，支持和监督教学服务团队对实验教学项目进行持续改进完善和服务。

（其他需要说明的意见。）

主管校领导（签字）：

（学校公章）

年 月 日