

甘肃省职业教育教学改革研究项目

现状与背景

项目名称： “三全育人”视域下高职院校科研育人机制研究

项目主持人： 宋元文

申请学校： 兰州资源环境职业技术学院

合作单位： 同方知网（北京）技术有限公司甘肃分公司
甘肃省资源环境职教集团

通讯地址： 甘肃省兰州市城关区窦家山 36 号

甘肃省教育厅制

现状与背景

1. 选题背景

党的十九大报告明确提出创新驱动发展战略，即创新是引领发展的第一动力，是建设现代化经济体系的战略支撑。习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上提出要强调要“要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全程育人、全方位育人，努力开创我国高等教育事业发展新局面。”为深入学习贯彻习近平总书记在北京大学师生座谈会上的重要讲话精神，教育部积极开展“三全育人”综合改革试点，并印发了《关于开展“三全育人”综合改革试点工作的通知》。“三全育人”是一个系统的全面育人的指导思想和原则，要求高职院校既要凝聚全校力量实施全员育人、全过程育人，又要协调社会力量，利用社会育人资源，实施全方位育人，并对科研育人提出了明确的要求。面对新形势、新要求，高职院校的科研能力已经成为院校综合实力的重要指标，已经成了高职院校育人、社会认可程度和自我发展能力的主要表现。

因此，全面贯彻落实“三全育人”理念，以高职院校科研育人机制为研究对象，探索搭建科研创新平台，创新运行管理机制，聚集科技创新资源，提升师生科研能力，构建科研服务社会体系，提升高职院校办学水平显得尤为重要。

2. 研究的现状和趋势

2.1 国内外研究现状

“三全育人”是中国所特有的一种教育模式，迄今为止，国外尚未提出这种教育理念。这种理念要求高职院校科技创新既要凝聚全校力量实施全员育人、全过程育人，又要协调社会力量，利用社会育人资源，实施全方位育人。韩慧莉(2012)、门宏悦(2012)等基于“三全育人”针对构建学生思想政治教育新格局、新模式方面进行了探讨。吴子贵(2015)对“三全育人”体系下高校部门协同机制的建立进行了研究。潘丽萍(2013)对高职学生目标教育模式构建进行了探讨。刘胜男(2016)新时期高职院校“三全育人”教育模式的运行机制进行了研究探讨。凡友福(2015)基于“三全育人”，对高职学生管理信息化建设进行了初探。

对高职院校科研方面的研究主要在以下方面：

高职院校的科技创新工作有别于本科院校，高职院校应在生产一线寻找科技创新点，注重校企协同创新，重点开展技术革新、应用、推广和培训等，推动产教深度融合，然而尚会妍(2017)、孙毅颖(2012)何添锦(2008)、赵玉龙(2006)等指出高职院校科研管理与服务目标认识模糊且投入不够，科研定为不准确。

科研育人研究成果主要集中在高校特别是高校中的研究生教育，高职院校关于科研育人研究较少，高职中的科研和育人关联性不大。骆郁廷(1997)开始关注科研和育人间的关系。周光礼(2012)陆锦冲(2012)，王李金(2012)提出应当转变观念，科教融合，强化科研育人理念，并对高校科研育人的内涵、方向和途径进行了探索。白强强(2015)对民办高职院校校企协同科研育人机制进行了探析，方桐清(2017)探讨了高职院校科研如何承载育人功能。

高职科研工作无平台，无渠道，科研平台层次低，科研平台作用不大。胡坚达(2013)、谢萍(2013)、刘延民(2011)、李静(2008)、颜道胜(2006)等指

出高职院校科技创新高职院校建校时间短，科研工作起步晚，科研工作基础薄弱，经费投入不足；缺乏有效的科研平台和科研渠道，平台缺乏稳定的经费支持，缺乏高效的资源共享体系，缺乏成果转化的前瞻性。

管理服务体系不完善，如产教融合等方面有待于加强；科研管理服务机构不健全，科研管理服务的职责不清，科研管理服务的重点不明确；郑爱平（2016）、宋嵘嵘（2014）、徐元俊（2011）、雷小生等（2009）等探讨了科研管理激励机制的重要性，指出科研制度不完善，科研组织机构不健全，人才流失严重，教师参与科技创新动力不足，缺乏完善的科研管理体系和激励机制（徐元俊，2011）；评价机制不尽合理，成果的评价更倾向于学术性，而轻视了实用性（王雅芬，2007）。科研管理信息化方面，林珊湑（2016）探讨了“互联网+时代”时代高职院校科研管理的机遇与挑战，宋嵘嵘（2011）指出科研管理信息化建设明显滞后且多处于信息化的初级阶段。

近年来，高职院校处于快速发展时期，教师教学任务重，参加科技创新、外出进修、学历晋升的精力受限，影响到科技创新能力提升；高职院校科技创新团队建设方面的探索，主要集中在的工作机制（曹可，2014；胡春林，2012）、人员组成（向敏，2011）等，多以定性研究为主，或停留在经验性的层面，缺少多方面实地调研以及可持续发展的视角（杨珍，2013；郭长平，2012）。科技创新缺乏带头人，整体科研实力不强，与本科院校在同一平台申报项目时处于劣势，项目申报成功率低，影响了教师的积极性，朱建柳（2016）、李克林等（2015）、王秀清（2011）、杨德山（2011）、等指出教师科研水平低科研素质偏低、科研意识薄弱，教学科研无法兼顾、自身心理准备不够、科研综合素质欠缺等比较突出的制约因素。高职院校科研创新方面，潘策（2018）、李晓菲（2015）、冯敏（2005）等指出高职院校科研创新能力不足，科研缺乏创新性。同时，社会认可度低，好多企业更愿选择本科院校协同科技创新（孙兵，2010）。

综上所述，虽然学者们对“三全育人”分门别类的研究已有一些，而对其整合研究的比较少，特别是缺乏科研育人机制方面的理论研究，尚无现成书籍参考，散见于部分期刊论文中，研究成果不成熟。

2.2 发展趋势

综观我国高职科研近十年来相关研究成果，其观点主要集中于高职院校科研定位、是否需要科研、科研现状、科研与教学关系等方面，但是针对高职院校科研育人方面的研究还很少。根据现有研究领域存在的问题，结合高职院校实际育人所需，加强高职院校科研育人理论研究和实践检验十分必要。