

# 甘肃省职业教育教学改革研究项目 申报书（A）

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

联系电话： 18993111802

电子邮箱： 55301606@qq.com

填表日期： 2018.8.31

甘肃省教育厅制

## 填 表 说 明

1. 填写此表时，不要任意改变栏目和规格；内容简明扼要。如因篇幅原因需对表格进行调整，应当以“整页设计”为原则。
2. 《申报书》一式三份。项目批准后，省教育厅、学校项目管理部门及项目组各存 1 份。
3. 申请者签名处，不得用打印字和印刷体代替。
4. 本表须经项目负责人所在学校审核，签署明确意见，并加盖公章后方可上报。

## 一、简表

项目 简况	项目名称	“三全育人”视域下高职院校科研育人机制研究					
	起止年月	2018年9月至2020年9月					
项目 主持 人	姓名	宋元文	性别	男	出生年月	1964年7月	
	专业技术 职务/行政职务		教授/副院长		最终学历/学位	研究生/硕士	
	从事职业教育教学工作 时间		1985年7月至 2018年8月		近3年平均每年教学时 间	36学时	
	近5年主要 教学工作简 历	时 间	课 程 名 称		授课对象	学时	所 在 单 位
		2013年	煤矿灾害防治技术		高职生	36	安全工程系
		2014年	煤矿灾害防治技术		高职生	36	安全工程系
		2015年	煤矿灾害防治技术		高职生	36	安全工程系
2016年		煤矿灾害防治技术		高职生	36	安全工程系	
	2017年	煤矿灾害防治技术		高职生	36	安全工程系	
近5年主要 科学研究项目 及成果	时 间	项目 名称		在研/结 题	本人 位次	获奖情况	
	2013年	基于“PDCA”原理的多元评价人才培养质量监控体系创新与实践		结题	第1位	厅级教学成果奖	
	2014年	基于工作过程导向的高职专业课程开发方式创新研究与应用		结题	第1位	厅级教学成果奖	
	2014年	基于工作过程需求导向的仿真矿井建设及在教育教学中的应用		结题	第2位	国家级教学成果二等奖	
	2014年	《矿井通风》省级精品课程		结题	第1位		
	2014年	陇东核桃峪煤田高承压水特厚砂岩层水灾害治理研究		结题	第1位		
	2014年	安全技术与专业企业生产实际教学案例库项目建设		结题	第1位		

		2015年	矿山测量专业企业生产 实际教学案例库项目建 设		结题	第1位		
		2015年	突出学生创新创业能力 培养的高职教育课程改 革研究与实践		结题	第1位	省级教学成果 二等奖	
		2016年	部队需求导向的定向培 养士官育人机制研究与 实践		结题	第2位	厅级教学成果 奖	
		2017年	安全技术与专业建设		结题	第1位		
		2018年	基于职业教育集团化办 学的“2653”产教融合 机制研究与实践		结题	第1位	省级教学成果 一等奖	
项目主要成员（不含主持人）	总人数	高级职称 人数		中级职称 人数	初级职称 人数	博士	硕 士	行业企业 人员
	9	3		3	3	0	3	1
	姓 名	性 别	出生 年月	职务	职称	所在学校（单位）	承担任务	签 名
	卢建兵	男	1968.4	科技处 处长	教授	兰州资源环境职 业技术学院	指导总体方案 的设计与实施	
	冯永斌	男	1981.11	科技处 副处长	副教授	兰州资源环境职 业技术学院	组织总体方案 的设计	
	马晓虎	男	1980.9	科技处 副处长	副教授	兰州资源环境职 业技术学院	组织总体方案 的设计	
	魏蒙恩	男	1990.1	科技处 干事	助教	兰州资源环境职 业技术学院	组织总体方案 的实施与有关 报告的撰写	
	黄圆志	男	1984.5	科技处 干事	讲师	兰州资源环境职 业技术学院	组织总体方案 的实施与有关 报告的撰写	
	焦永霞	女	1981.11	科技处 干事	讲师	兰州资源环境职 业技术学院	组织总体方案 的实施与有关 报告的撰写	
	李星瑞	女	1990.8	科技处 干事	助教	兰州资源环境职 业技术学院	组织总体方案 的实施与有关 报告的撰写	
	冯小翠	女	1993.12	销售 经理	工程师	同方知网（北京） 技术有限公司甘 肃分公司	组织总体方案 的设计与实施	
	贾婷婷	女	1989.9	科技处 干事	助教	兰州资源环境职 业技术学院	组织总体方案 的实施与有关 报告的撰写	

## 二、立项背景与意义

(一) 国内外相关研究现状分析(本课题研究的理论和实际应用价值,目前国内外研究的现状和趋势)

### 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，林珊活（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，好多企业更愿意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。

### （二）本项目研究意义

#### 1. 推动高职院校科研育人改革

通过研究，构建科学、合理的高职院校科研育人机制，在高职院校教育教学中发挥示范带动作用，引导高职院校树立正确的科研理念，系统规划科研育人工作。

#### 2. 提升高职院校科研育人水平

通过研究，建立科研平台运行管理机制，搭建科研育人平台；研究分析提升师生科研能力的实现途径，构建科研育人服务体系，加强学术诚信教育，全面提升高职院校科研育人水平。

#### 3. 提升高职院校科研服务能力

通过研究，构建科研服务社会机制，加强科研后评价，提升科研转化率，切实提高科研服务能力和实效。

### 三、研究内容、方案和进程

#### (一) 研究内容

##### 1. 科研与育人深度融合机制

- (1) 分析科研与育人“重合域”，提出重点工程，推动科研育人深度融合；
- (2) 分析科研与育人“离散域”，提出保障措施，促进科研育人持续增效。

##### 2. 科研育人平台运行管理机制

(1) 建立院系两级科研育人平台管理体系，完善育人平台运行管理制度，解决高职院校科技创新工作无平台、无渠道、平台作用不大，无稳定经费支持的尴尬局面。

(2) 优化院系科研育人资源，促进产教融合成果转化，建立平台运行管理机制，解决科技创新平台层次低的问题。

(3) 对接校校合作、校企协同等各类资源，建立高效的资源共享体系、注重前瞻性的成果转化，提升科研育人实效。

##### 3. 科研育人能力提升服务机制

(1) 转变意识。提出转变高职院校科研观念，树立和增强高职院校教师从事科技创新育人的自觉性。

(2) 团队建设。创新科研育人团队建设与发展机制，加强科研团队建设，强化培养科研育人团队合作意识。

(3) 激励与约束。创新科研育人约束与激励机制，建立科学的科研育人考核评价体系等措施，完善科技创新激励与约束制度，保障科技创新快速发展。

(4) 学术诚信。强化高职院校学术诚信管理，建立学术诚信教育、预防机制，创新教育方式，提升预防效率，开通学术失信曝光平台，构建以教育、预防为主，以监督、惩治为辅的育人学术诚信管理体系。

(5) 技术积累。建立完善的科研育人知识积累与技术积累管理体制，保障高职院校科技创新持续发展，促进科技创新发展由量变到质变进程。

(6) 能力提升。加强师资队伍科研培训、学术交流与学习，提高服务社会的科研能力，健全科技创新育人能力培育与提升机制。

(7) 成果鉴定评价。完善科技创新育人成果鉴定与后评价机制，健全优秀成果评选推广评选机制，强化科研成果转化。

##### 4. 建立科研育人服务社会发展策略

(1) 建立科教资源统筹协调机制，注重科研教学相促相长，通过深化产教融合、校企合作，加大现代学徒制人才培养模式改革力度，推进产学研合作协同育人计划，全面提升高职院校科研育人成效。

(2) 科研与双创协同发展，提升高职院校师生科技创新意识。

(3) 注重科研成果转化，提高生产效率，服务社会经济发展。

#### (二) 研究目标

通过调研论证，在深入分析科研育人机制存在问题的基础上，创建科研育人深度融合机制，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；构建科研育人服务体系，加强学术诚信教育，全面提升高职院校科研育人水平；构建科研服务社会机制，加强科研后评价，提升科研转化率，切实提高科研服务能力和实效。

### **（三）拟解决的关键问题**

#### **1. 高职院校科研和育人相关性不大**

科研工作要紧贴人才培养目标，这样两者才能相辅相成，互相促进。而目前高职院校科研工作现状，仅停留在为科研而科研状态，对于科研工作的丰富内涵和外延并没有进行深入探讨。加之，科研资源的稀缺性，各类科研活动只集中在教师群体中，很少有学生参与。对于科研活动本身具有的育人功能是零散的，并没有系统实现。在校企合作的科研项目中，也未能考虑到学生的主体参与。

#### **2. 高职院校科研育人平台缺失**

高职院校存在科研育人工作无平台、平台层次低、作用不大、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等问题。

#### **3. 高职院校科研育人服务机制不健全**

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；管理体系不完善，如产教融合、经费管理等方面有待于加强；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；科研育人激励力度不够，人才流失严重，教师参与科研动力不足；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。

#### **4. 高职院校科研育人队伍较弱**

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，影响到科研能力提升；科研缺乏带头人，整体科研实力不强，项目申报成功率低，影响了教师的积极性，同时，社会认可度低。

### **（四）改革方案设计和解决问题的方法**

#### **1. 文献、资料收集**

通过著作、报刊、杂志、网络等各种渠道，收集有关高职院校科研育人方面的数据，力求获得的文献和数据资料具有一定的理论广度和深度，同时进行初步的科学整理分析，确定本项目理论来源与依据。

#### **2. 综合调研**

实地考察有关高校科研育人工作情况，并进行师生问卷调查，了解科技创新育人平台建设及运行情况，教师个人科研育人能力提升措施等情况。总结高职院校科研育人工作方面的主要需要及存在的问题。

#### **3. 比较研究**

对相关高职院校科研育人工作进行比较分析，对各种科技创新育人平台及运行管理制度机制、个人科研育人能力提升机制统计分析，深入剖析高职院校在科研育人工作方面的主要需要及存在的问题。

#### **4. 综合分析法**

在上述资料分析整理的基础上，立足高职院校，提出破解制约科研育人能力提升的有效措施及建设性的意见。

### **（五）项目的创新点、预期效益（包括实施范围与受益范围等）**

#### **1. 首创科研育人深度融合机制**

科研育人是适应时代发展的高校育人模式，科研育人深度融合机制能够促进高职院校全员育人、全程育人和全方位育人。

## 2. 创建科研育人平台建设与运行机制

科研育人平台建设及运行机制的建设与高效运行机制，将为高职院校科研工作创建新的渠道和平台，丰富高职院校科研创新资源共享体系，为提升高职院校科技育人打下坚实基础。

## 3. 提出科研育人能力提升重点工程

科研育人能力提升重点工程针对高职院校科技育人关系不紧密、科研能力低，科研实力不强，科研积极性不高等实际问题提出一系列改善方案和措施。

## 4. 构建科研育人服务体系

构建完善的高职院校科研育人服务体系，提升高职院校科研工作水平，发挥科研育人实效。

### (六) 推广应用价值

为高职院校科研育人发展提供思路，有利于促进高职院校转型发展，有利于实现人才培养目标，有利于教研良性互动，有利于教师队伍自身专业能力提升，有利于履行服务社会责任，为国家战略实施和经济社会发展做出新的贡献。推广应用方面包括：

1. 高职院校科研育人机制的创建，在高职院校教育教学改革中发挥示范带动作用，引导高职院校树立正确的科研理念，系统规划科研育人工作，推动高职院校科研育人改革。

2. 科研平台运行管理机制、科研育人平台、科研育人服务体系创建，全面提升高职院校科研育人水平。

3. 科研服务社会机制的构建，特别是科研后评价的加强，科研转化率的提升，切实提高科研服务能力和实效，提升高职院校科研服务能力。

**(七) 项目的预期成果形式**（研究报告、教改方案、人才培养方案、教材、课件、软件、调研报告、著作、论文等。其中，研究报告为必备成果。）

本项目的预期成果如下：

1. 高职院校科研育人机遇与挑战的文献综述
2. 高职院校科研育人现状的调研报告
3. 高职院校科研育人平台建设的方案、论文
4. 高职院校教师科研队伍能力提升的方案、论文
5. 高职院校科研育人管理与服务体系建设的方案、论文
6. “三全育人”视角下高职院校科研育人深度融合机制的研究报告

### (八) 项目具体安排及进度

本课题研究周期为2年，预计至2020年9月结题。课题研究分三个阶段、五步骤进行。

#### 1. 课题准备阶段（2018.9-2019.2）

- (1) 2018年9月-2018年12月，课题申请，资料收集；
- (2) 2018年12月-2019年2月，调研，资料整理；

#### 2. 课题实施阶段（2019.2-2019.12）

- (1) 2019年3月-2019年6月，问卷调查，数据分析研究，撰写相关论文；
- (2) 2019年6月-2019年12月，补充调研及分析研究数据，撰写相关方案、论文；

#### 3. 课题总结阶段（2020.1-2020.9）

2020年1月-2020年9月，撰写研究报告，提出意见建议，编印成果材料，请专家结题验收。

#### 四、项目研究基础

1. 项目组成员已开展的相关研究及主要成果（包括校级及以上项目、学术论著论文及获励等）

（1）宋元文主持的《基于职业教育集团化办学的“2653”产教融合机制研究与实践》项目荣获2018年甘肃省职业教育教学成果一等奖。

（2）宋元文主持的《基于“PDCA”原理的多元评价人才培养质量监控体系创新与实践》项目荣获2013年甘肃省教育厅教学成果奖。

（3）学院主持的《高职院校专业建设及人才培养模式改革创新与实践》项目荣获2007年甘肃省教育厅教学成果奖。

（4）宋元文主持并于2015年结题的《突出学生创新创业能力培养的高职教育课程改革研究与实践》项目及其成果。

（5）卢建兵主持在研的《“互联网+”时代高职院校科研管理深度信息化研究》甘肃省高等学校科研项目及其成果。

（6）焦永霞. 印度高等教育对我国的启示[J]. 读书文摘, 2017, 9, 158.

（7）焦永霞. 印度科技人才政策实践—以《印度理工学院法案》为例[J]. 知识文库, 2017, 7, 225.

（8）张平平, 冯永斌. 高职院校行政人员绩效考核方法选择策略[J]. 湖北函授大学学报, 2016, 29(16): 13-14.

（9）孙伯阳, 焦永霞. 富人更富人进监狱[M]. 华夏出版社, 2015.10.15.

2. 学校已具备的教学改革与研究的基础和环境及对项目的支持情况（含有关政策、经费支持及其使用管理机制、保障条件等，可附有关文件）

（1）成立项目管理组织机构

以院长为组长，以主管教学工作的副院长为常务副组长，分管人事、财务、后勤的副院长为副组长，成立学院项目管理领导小组，全面领导项目方案的制定、项目的实施、项目的验收工作。领导小组下设办公室，办公室主任由教务处长担任，成员由相关职能处室和建设项目单位负责人组成，负责对项目的管理和考核，负责为项目改革提供政策支持。

（2）制定项目建设制度体系

以《学院教育教学改革项目管理实施办法》、《学院教育教学质量工程奖励暂行办法》、《学院项目建设专项资金管理办法》等管理制度为基础，按照需求完善制度，加强项目管理，特别在项目资金管理上，按照1:1进行资金配套，并坚持“综合预算、专款专用”，严格实行专款专用和审批制度，确保建设资金使用合理，投向准确。

（3）实行项目建设目标管理

在改革项目实施过程中，将注重项目建设与日常工作结合，全面实施目标管理，并采用学习交流、专题推进会、汇报安排会等方式，通过建立周检查、月总结、年度考核的机制进行全程监控，确保项目建设的进度与质量，使项目责任人明确目标、有的放矢，及时解决有关问题，使各项目在执行中始终处于可控的良好状态。

## 五、经费预算

支出项目	金额(元)	依据及理由
1. 调研资料印刷费	30000	调研材料的制作、印刷
2. 业务材料费	5000	购买课题研究相关的文献资料
3. 调研差旅费	30000	课题现场调研人员的差旅费
4. 论文版面费	10000	公开发表论文的版面费
5. 研究成果试验费	20000	开展教师绩效考核试验的有关费用
6. 学术会议费	50000	组织课题咨询会、论证会等费用
7. 劳务费	30000	课题组成员的开展项目研究的劳务费用
<b>合计</b>	<b>175000</b>	

## 六、推荐、评审意见

推 荐 意 见	推荐单位公章 年 月 日
评 审 意 见	评审委员会主任  签字:  年 月 日
审 批 意 见	甘肃省教育厅盖章  年 月 日