

新时代下高校青年教师文化素养提升的协同机制研究 ——以同济大学为例

谭 武, 吴天琪

(同济大学 马克思主义学院, 上海 200092)

摘 要: 以协同理论为指导, 通过实证同济大学在青年教师文化素养提升方面各部门间统筹协调的理念与方法, 全方位地剖析同济大学青年教师文化素养提升的实效, 发现目前高校青年教师文化素养提升工作存在着参与部门协同不够、教育内容协同不足、渗透途径协同缺乏以及理论实践协同不够等问题, 据此从顶层设计、工作内容、工作方法和工作载体四个方面给出了改进建议, 旨在为国内高校构建青年教师文化素养提升的协同机制研究提供一定的借鉴。

关键词: 高校; 青年教师; 文化素养; 协同机制

中图分类号: G645 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874 (2019) 02-0093-07

Collaborative Mechanism of Improving the Cultural Literacy of Young Teachers in Colleges and Universities in the New Era: The Case of Tongji University

TAN Wu, WU Tian-qi

(School of Marxism, Tongji University, Shanghai 200092, China)

Abstract: Guided by the synergistic theory, this paper comprehensively analyzes the effectiveness of improving the cultural literacy of young teachers in Tongji University through empirical analysis of the ideas and methods of various departments in improving the cultural literacy of young teachers in Tongji University. Several problems have been identified, such as the lack of coordination among participating departments, the lack of coordination among educational contents, the lack of coordination among infiltration paths, and the lack of coordination between theory and practice. Suggestions for improvement are put forward concerning four aspects: top-level design, work content, work method and work carrier. This has certain reference significance for the research on the collaborative mechanism of the cultural literacy construction of young teachers in domestic colleges and universities.

Key words: colleges and universities; young teachers; cultural literacy; synergy mechanism

一、引言

中国特色社会主义进入新时代, 中国与世界
的关系发生了历史性变化, 提高文化软实力越来

越成为综合国力竞争的关键决定力量。习近平总
书记在庆祝中国共产党成立 95 周年大会上的讲话
中指出, “在五千多年文明发展中孕育的中华优秀
传统文化, 在党和人民伟大斗争中孕育的革命文
化和社会主义先进文化积淀着中华民族最深层的

收稿日期: 2019-04-17

基金项目: 同济文化研究会资助研究项目“新时代下同济大学青年教师文化素养提升的协同机制研究”

作者简介: 谭 武 (1986-), 男, 四川简阳人。同济大学马克思主义学院在职博士研究生, 同济大学学生处主任科员, 主要从事马克思主义基本原理和思想政治教育研究。

精神追求,代表着中华民族最独特的精神标识”。2016年12月,习近平在全国高校思政会议上的讲话强调要加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育,加强党史国史、改革开放史、社会主义发展史教育。上海市贯彻落实高校思想政治工作会议的通知中提出,要注重文化育人和实践育人,传承学校文化传统,强化校训校史校歌等的育人作用。党的十九大报告指出,“中国特色社会主义文化,源自于中华民族五千多年文明历史所孕育的中华优秀传统文化,熔铸于党领导人民在革命、建设、改革中创造的革命文化和社会主义先进文化,植根于中国特色社会主义伟大实践。”2018年1月,中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出,要加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育,弘扬爱国主义精神。2018年5月2日,习近平在北京大学师生座谈会上的讲话指出,中华儿女“要了解中华民族历史,秉承中华文化基因”,并指出建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作。

高校青年教师作为未来教育事业发展的生力军,是引领传承和文化创新、推进人才强国、教育强国,提高国家文化软实力的中坚力量。党和国家越来越重视文化工作,对高校教师文化素养的内涵界定越来越趋向确定和明晰,既回应了新时代提出的迫切要求,也顺应了高校发展的需求,同时也是学生成长和教师发展的需要。

二、理论建构:新时代高校青年教师文化素养的内涵与特征

(一) 新时代青年教师文化素养的内涵

关于高校青年教师文化素养的内涵,梁红认为大学教师的文化素养包含人文精神、学科文化素养、教育素养3个方面^[1]。曾雪玫认为,高校教师应具备的文化素养包括哲学素养、艺术素养、科学素养、专业方面的人文知识、教育艺术素养、人格魅力6个方面^[2]。吴云助认为,教师文化素养反映教师的人格、气质、情感、世界观、人生观、价值观等方面的个性品质,包括基本文化素养、学科文化素养和教育文化素养3个层面^[3]。本文认为,新时代下高校青年教师文化素养的内容包括中华优秀传统文化、革命文化、社会主义

先进文化以及高校校史文化和校园精神。

十九大报告指出,“没有高度的文化自信,没有文化的繁荣兴盛,就没有中华民族伟大复兴。”中华优秀传统文化内涵丰富,包括以人为本和仁爱的价值观念,以爱国主义为核心的历史精神和以改革创新为核心的时代精神,立德修身和敬业乐群的职业精神,科学的审美和文艺的情操,以及厚德载物、诚实守信、仁爱孝悌、尊师重道、自强不息等内在特质^[4]。学习革命文化,要重视学习革命文化发展的历史脉络,深刻体会革命文化蕴含的丰富精神,摒弃“革命结束了”的观点,深入理解革命文化的传承发展^[5]。社会主义先进文化的科学内涵包括:坚持马克思主义的指导地位,具有高度的文化自觉和文化自信;面向现代化、面向世界、面向未来,具有科学前瞻性和历史包容性;以民族的、科学的、大众的为基本属性,具有深厚的生活基础和创新活力^[6]。同济大学在长期的办学历程中形成了独具特色的文化基因,形成了具有丰富内涵的同济精神:始终与祖国同行,以科教济世,追求科学真理,教育青年投身于中华民族崛起、民族复兴的伟业。同济精神是激励同济人向着新时代发展目标奋进的强大动力。

(二) 基于协同理论的高校青年教师文化素养提升的特点

协同理论(Synergetics)又称“协同学”或“协和学”,是原联邦德国斯图加特大学教授、著名物理学家哈肯(Hermann Haken)提出来的。哈肯在《协同论引论》中写道,他把这个学科称为“协同学”“一方面是由于我们研究的对象是许多子系统(通常属于相同种类或者几个不同种类)的联合作用,以产生宏观尺度上结构和功能;另一方面,它又是由许多不同的学科进行合作,来发现自组织系统的一般原理”^[7]。可以说无论是从协同理论所揭示的一般规律来看,还是从它的应用范围来看,其原则和方法都具有应用于研究青年教师文化素养提升工作的高度契合性。

1. 高校青年教师文化素养提升具有显著的开放性和非平衡性

协同理论的自组织原理认为,系统内部协同达到有序的过程中,如果失去与外界的物质、信息和能量的交流,系统就会失去生机。高校青年教师文化素养提升工作是一个包括教育对象、内容、形式、资源、组织保障等子系统的大系统,一方面各要素间的相互关系呈现非线性特征,另

一方面该系统面临的内外外部环境复杂多变，这就要求高校青年教师文化素养提升工作形成动态管理机制，保证系统内部各子系统的有效协同，实现系统有序发展。

2. 高校青年教师文化素养提升主体具有突出的序参量特征

序参量役使各子系统、主宰系统发展方向。高校青年教师文化素养的培育工作包含着国家政策制定、顶层设计、具体落实、工作对象等各级行为主体，需要校内外多方力量、资源的合理配置。尽管影响文化培育工作的因素很多，但只要能够找出从中起决定作用的序参量，通过控制系统外部参量和加强内部协同，强化和凸现我们所期望的序参量，就能使系统有序、稳定地运行。

3. 高校青年教师文化素养提升机制具有较强的协同特征

系统能否发挥协同作用，取决于系统内部各子系统的协同作用。高校青年教师文化素养培育和提升工作这个大系统包含着制度、组织、队伍、资源等若干个子系统，在这项工作的具体落实过程中，不仅需要把握现状、分析原因、制定举措和落实跟进，还要站在全局角度把握各要素间的协同和配合，充分发挥各子系统的优势，共同促成高校青年教师文化素养的不断提升，满足新时代提出的新要求。

三、高校青年教师文化素养现状与发展瓶颈——以同济大学为例

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。高校教师特别是占相当大比重的青年教师的文化素养状况，事关优秀文化的创造性发展质量。但在过去一段时期以来，我国高校对教师群体特别是青年教师的文化素养培养情况不容乐观，一方面是因为对青年教师文化素养的重要性认识不足；另一方面是因为缺乏相关的联动培养机制。但是近年来，党和国家对高等教育改革的深化、对人才强国战略的摸索，高校在青年教师文化素养的培育工作上正在深入开展和推进。

为了深入了解目前我国高校对青年教师文化素养培育方面的进展和现状，找出存在的问题和

遭遇的瓶颈并提出科学改进措施，我们选取了同济大学作为调查对象，面向本校青年教师进行问卷调研，调查回收有效问卷共 306 份（如表 1 所示）。为确保调查数据分析全面详实，调查结果运用了 SPSS19.0 统计软件进行数据统计与分析。从访谈对象来看，涵盖了理科、工科、经管、医学、人文社科等学科门类和一线教师、管理人员、辅导员和教辅岗人员等工作类别，访谈内容反馈具有较高的参考价值。

表 1 人口变量统计

变量	类别	频率	有效百分比
性别	男	176	57.52%
	女	130	42.48%
年龄	35 岁以下	111	36.27%
	35 - 45 岁	158	51.63%
	45 岁以上	37	12.09%
教育程度	本科	51	16.67%
	硕士	80	26.14%
	博士	175	57.19%
工作类别	一线教师	176	57.52%
	管理人员	48	15.69%
	辅导员	61	19.93%
	教辅岗人员	21	6.86%

1. 总体评价

根据调查设计（如表 2 所示），问卷中的“很同意”代表 1 分，“极不同意”代表 5 分。经统计，所有问题调查数据的标准差均在 1 分左右，整体较小，说明我校青年教师对学校文化工作的整体感知和评价较为一致。所有问题的平均得分均在 2.5 分以下，体现出我校青年教师对于学校开展的文化素养培育和提升工作情况有较好的评价，能够感受到学校对于文化教育的重视程度。在 9 个问题中，平均分相对最高的 2 个问题分别是青年教师对学校文化活动的形式和时间安排的评价，平均值为 2.16；学校文化工作评价制度中考察指标设置的合理性评价，平均值为 2.23。说明在这两个问题上存在相对较多的负面评价，在今后文化工作的改进过程中，应加强对这两点的重视。

表 2 对学校文化工作认知和诉求的总体评价

对学校文化工作的认知和诉求	最小值	最大值	平均值	标准差
1. 学校经常开展针对教师的文化活动。	1. 000	5. 000	1. 91	0. 792
2. 学校的文化活动时间安排合理，形式多样。	1. 000	5. 000	2. 16	0. 917
3. 学校文化工作评价制度中考察指标设置合理。	1. 000	5. 000	2. 23	0. 903
4. 您对中华优秀传统文化感兴趣，经常参与相关活动。	1. 000	5. 000	1. 99	0. 868
5. 您对我国革命传统文化了解。	1. 000	5. 000	1. 97	0. 782
6. 您对党的理论、方针和政策有深入学习，关注最新理论成果。	1. 000	5. 000	1. 96	0. 778
7. 您对同济大学的校史很了解。	1. 000	5. 000	1. 95	0. 788
8. 您在课堂教学中会融入人文精神教育。	1. 000	5. 000	1. 85	0. 722
9. 您注重开展实践教学活活动，让学生通过亲身体验感受优秀文化。	1. 000	5. 000	1. 74	0. 719

2. 学校文化工作总体布局与方式现状

学校文化工作总体布局情况良好。调查结果显示（如表 3 所示），有 79.41% 的教师认为学校足够重视通过举办文化活动来培育教师文化素养、丰富教师文化生活，对学校的文化工作给予了充分肯定。但 18.3% 的教师对此表示感觉一般，没有过多关注，这也在一定程度上反映出学校在文化活动的宣传方式方面有改进空间。关于对学校文化工作评价制度的考察指标设计，有 65.68% 的教师表示较为满意，但近三分之一的教师表示考察指标不够全面甚至不认可目前的评价制度。这说明我校文化工作评价制度需要结合时代要求和

教师实际情况进一步改进和完善。

学校文化培育方法和途径总体情况良好。调查结果显示（如表 3 所示），绝大部分教师认为学校举办的文化活动无论是时间安排还是形式设置上都较为合理，不到 6% 的老师认为学校文化培育方法存在一些问题。通过访谈我们了解到，部分教师因为岗位性质等原因，对学校文化活动相关信息的获取渠道有限，还有一些教师反映因为学校与家庭住址距离较远、两校区办公距离较远等原因，没有足够的时间和精力参与学校举办的文化活动。

表 3 对学校文化工作布局与方式评价

指标	很同意	同意	一般	不同意	极不同意
1. 你认为学校经常开展针对教师的文化活动。	32. 68%	46. 73%	18. 3%	1. 63%	0. 65%
2. 您认为学校文化工作评价制度中考察指标设置合理。	20. 26%	45. 42%	27. 45%	4. 58%	2. 29%
3. 您认为学校的文化活动时间安排合理，形式多样。	24. 84%	42. 81%	26. 47%	3. 59%	2. 29%

3. 学校文化教育内容及效果

根据调查数据（如表 4 所示），大部分老师对中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化以及同济校史文化是比较了解的，说明我校文化教育内容全面、力度到位。但对四种文化的了解程度表示“一般”的教师分别占到了 23.53%、18.3%、20.59% 和 17.97%，比例均在五分之一

左右，且存在小部分教师表示对这些文化的了解程度较低甚至不了解，这种现象与教师的岗位和具体业务范围等因素有关。需要指出的是，教师群体对传统文化的掌握程度较其他三种文化低，这很大程度上是因为传统文化的内容宽泛、界定不清，需要学校在这一方面加强引导，提高教师对文化认知的能力和主动性。

表 4 对学校文化教育内容及效果评价

指标	很同意	同意	一般	不同意	极不同意
1. 您对中华优秀传统文化感兴趣，经常参与相关活动。	33. 01%	39. 22%	23. 53%	3. 92%	0. 33%
2. 您对我国的革命传统文化了解。	28. 1%	50. 33%	18. 3%	2. 94%	0. 33%
3. 您对党的理论、方针和政策有深入学习，关注最新理论成果。	28. 76%	48. 69%	20. 59%	1. 31%	0. 65%
4. 您对同济大学的校史很了解。	29. 08%	50%	17. 97%	2. 29%	0. 65%

4. 学校文化培育的整体落实现状

学校文化培育的整体落实效果明显。通过调查数据我们看到（如表 5 所示），大部分老师是非常注重对学生人文精神的教育，有 84. 31% 的教师会注重在课堂授课过程中融入对学生文化素养的培育，14. 71% 的教师虽然在这方面关注较少，但也会根据授课内容适当进行融入。同时，他们注重开展教学实践活动，有近 90% 的老师会注重开

展实践教学活动，理论结合实践，让学生在亲身体验和实践中感受优秀文化，加深对文化的理解。这说明我校老师在文化育人工作上有着较强的意识，但是通过访谈我们了解到，老师们表示文化育人的方式方法缺乏科学性、文化资源利用方面存在局限性，这需要学校及时采取措施助力文化教学相长。

表 5 对学校文化培育的整体落实评价

指标	很同意	同意	一般	不同意	极不同意
1. 您在课堂教学中会融入人文精神教育	32. 35%	51. 96%	14. 71%	0. 33%	0. 65%
2. 您注重开展实践教学活动，让学生通过亲身体验感受优秀文化	39. 87%	48. 69%	10. 13%	0. 65%	0. 65%

四、高校青年教师文化素养提升机制存在的问题

通过对调查数据和访谈意见的分析以及从协同视角来看，目前高校青年教师文化素养提升机制还存在以下问题：

（一）参与部门协同不够，难以形成教育合力

高校青年教师文化素养培育工作主要有四大部分的内容，分别是顶层设计、贯彻落实、组织管理和反馈评价。这四项主要工作所涉及的部门包括校团委、图书馆、档案馆、资产处、本科生院、研究生院、工会以及掌握文化资源优势的人文学院和直接管理青年教师各项工作的各学院等。这些部门在校党委的统一领导下，多管齐下参与青年教师文化素养培育工作，取得了一定的成绩。但通过调查我们可以看到，学校各职能部门在实际的工作过程中，条块分割，缺乏互动，工作载体缺少创新。在问到同济大学针对教师的文化活动开展情况时（如表 3 所示），有 20. 58% 的教师表示不够满意。关于学校对文化工作评价制度中

考察指标的设置方面（如表 3 所示），也有三分之一的老师认为不够科学全面。通过访谈，一些老师也表示学校文化工作有时存在效率低下的情况。各部分间难以形成协同联动的教育合力，一定程度上削弱了高校青年教师文化素养提升工作的合力，教育效果难以继续提升。

（二）教育内容协同不足，难以融合有机整体

高校青年教师文化素养培育和提升的内容包括中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化以及同济校史文化和同济精神等内容。这四种文化本质上既一脉相承，又与时俱进，内容上互相渗透、互相支撑，在个人文化素养体系中均举足轻重、缺一不可。关于同济大学青年教师文化素养现状的调查数据显示，青年教师在对中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化和同济校史文化的了解方面（如表 4 所示），分别有 72. 23%、78. 43%、77. 45%、79. 08% 的教师表示很了解。可以看出，虽然教师对四种文化的了解情况乐观，但教师对中华优秀传统文化的了解程度相对较弱。目前我校在教师进行文化素养培育的工作上，四种文化发力不均衡，甚至存在各种

文化在培育上各自为营的现象,最终体现在青年教师对四种文化的理解和掌握程度存在偏差。在一些相互渗透包含、相互支持借鉴、精神意涵层层深入的文化内容之间缺乏高效的沟通和科学的体系搭建,四种文化在培育教师文化素养的功效上缺乏合理“分工”和有效“侧重”,导致重复教育或冲突教育,未能取得最佳教育效果。

(三) 渗透途径协同缺乏,难以形成交汇系统

响应时代需要和国家大政方针总体要求,学校牢牢把握工作方向,围绕“立德树人”根本任务,不断推进我校文化工作。与此同时,我校在青年教师文化素养培育的工作方法上还存在一些问题。关于同济大学青年教师文化素养现状的调查数据显示(如表3所示),有近三分之一的教师表示对学校文化活动的安排和形式不够满意。在访谈中也有老师表示,学校文化工作越来越好,但缺乏一定的创新,导致文化活动内容、形式千篇一律,会减弱教师参与的积极性。目前学校文化工作途径多样,但各司其职,虽然独立运作并取得了一定成效,但总体工作缺乏整体性,具体表现在各部门对文化工作目标的一致性缺乏深入认识,文化培育的内容上缺乏相互渗透和补充,方式方法的选择上缺乏相互借鉴和创新,资源缺乏科学整合和共享,工作途径缺乏有效配合等。用协同论的观点来看,整个文化素养培育系统内部,各子系统相互分离、难以交汇。

(四) 理论实践协同不够,难以达到知行合一

中国特色社会主义思想是在马克思主义的指导下,在历史发展和实践经验总结中孕育出来的^[8],对中华优秀传统文化的批判性继承和创造性转化的成果,充分体现了马克思主义与时俱进理论品格和关注实践的本质特点。因此,对中国特色社会主义文化的学习,既要注重先进理论学习和文化熏陶,又要注重在实践中养成,这样才能将学习成果内化于心、外化于行。通过对同济大学青年教师文化素养现状的调查和访谈,我们了解到青年教师对文化素养培育工作的期待,很多老师强调了实践教学的重要性,并希望学校给予充分的方法指导和现场教学技能培训。目前在青年教师文化素养培育工作上,或多或少地存在着宣传work好、落实情况差,理论学习多、参观体验少,实践活动有但资源利用低效等问题,使得文化工作缺乏生命力,青年教师对先进文化的时代内涵和表现形式认识不足,难以达到知行合一。

五、新时代下高校青年教师文化素养提升的协同机制构建

随着近年来党和国家对高等教育改革重视程度的加大,教师思想政治工作获得较大改进,高校青年教师的文化素养培育工作取得了显著成效。但由于青年教师文化素养提升的开放性、非平衡性以及培育主体序参量的复杂性特征,条块分割明显、分工界限明晰的传统工作方式已经不能有效突破文化工作的瓶颈,加快基于协同效应理顺高校青年教师文化素养提升机制刻不容缓。

(一) 以科学系统的理论为指导,进一步规范工作机制顶层规划

在协同理论视域下开展高校青年教师文化素养提升工作研究,要把握好此项工作作为一个系统的开放性、非平衡性特征以及工作主体的序参量特征,并在此基础上对各职能部门进行科学的分类和分工,从而实现工作成效的协同。

首先,明确青年教师文化素养提升工作的责任主体,确保机构协同全方位联动。学校要明确青年教师文化素养提升工作的牵头部门,成立组织、宣传、监察评价、人事、教务、科研、工会、学术委员会等相关职责部门和组织协同配合的文化工作委员会,定期举行委员代表会议,保证对文化工作动态的了解掌握和高效推进;建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、院系具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制,形成文化工作建设合力。

其次,完善制度保障机制,加强青年教师文化素养提升工作的组织实施和条件保障。工作过程中要关注教师自我实现价值的体现,协调好学术、行政与市场组织的关系,降低治理内耗^[9]。第一,完善依规治理的制度环境,健全青年教师文化素养提升工作的评价和监督机制。组织学科专家、管理岗位专家组成研究小组,结合工作职责,研究制定工作考评与激励机制相结合的青年教师文化素养提升工作的管理机制。第二,完善高校教学科研等各项规章制度,与青年教师文化素养提升工作形成协同效应。针对整个青年教师文化素养提升工作的各职能部门的工作职责和特点,对其工作目标进行细化、工作任务进行拆分,并据此制定科学完善的规章制度。

(二) 以工作内容的系统性为重点,构建相互

支持的教育内容协同机制

在高校青年教师文化素养提升工作机制的众多子系统中,教育内容是基础,工作过程是关键,高校要通过明晰内容系统性目标、坚持过程系统性原则,加强各子系统的协同合作,从而确立合理的序参量,确保高校青年教师文化素养提升工作机制自组织特性的实现。

其一,明晰文化素养提升的教育内容系统性目标,构建“四种文化”互相交汇的有机整体。一方面,要紧密关注青年教师文化素养发展状况的普遍性特征,动态调整“四种文化”的系统性教育。充分发扬同济在文化研究方面的特色,通过“同济文化研究会”,将传统文化与社会主义核心价值观的培育和践行相结合,并开展更多的革命文化、社会主义先进文化的研究项目;适时地开展关于“大学精神”“大学形象”等面向全校青年教师的沙龙,加强教师对同济精神的理解认同。另一方面,针对不同专业、不同岗位教师群体文化素养状况的差异性,有针对性和侧重点地对其进行文化教育,充分利用朋辈教育的平等、双向和针对性特点,推动其在文化教育中作用的发挥^[10]。

其二,坚持文化素养提升的工作过程系统性原则,贯穿文化育人的使命感、责任感教育。学校相关部门应结合我校教师文化素养状况,制定实施文化培育专项计划,打造精品师训课程,加强对青年教师文化育人意识和能力水平的岗前培训和在职培训;创造师生共同参与文化研究的机会,让师生在共同学习中加强交流互动,促进隐性知识流动从而实现真正意义上的协同^[11];支持“课程思政”教育教学改革,按照学科和岗位门类,建设一批示范团队,在实际教学和学生管理工作中开展文化育人工作研究;将教师文化育人能力纳入教师考核评价体系,激发广大青年教师文化育人的使命感和责任感。

(三) 以工作方法的多样性为核心,构建相互渗透的教育途径协同机制

协同论认为,在整个环境中有许多不同系统之间也会存在相互影响、相互合作的关系。要充分发挥青年教师文化素养提升工作这个大系统的最大功能,必须要充分考虑校内外文化环境的双重作用。

首先,充分利用校内文化资源,夯实内部机制支撑基础。一是统筹校内文化教育资源,丰富

校园文化教育活动。充分利用校园文化资源,将学校博物馆、校史馆、图书馆、档案馆、校内历史建筑等相关资源加以整合,打造一条特色红色文化旅游路线;鼓励跨学科合作,将校史校情、校歌校训等校园文化的呈现形式加以创新。二是关注新时代新要求,建设适应时代需要的文化网络教育平台。支持学校文化领域学科专家、新媒体网络平台开发和运营团队等专业人才资源组建专业团队、开设工作室,共同致力打造适合新兴媒体传播的文化精品佳作。

其次,开发校外文化交流基地,推动外部机制功能协调。第一,校内外形成合力,营造和谐、浓厚的文化学习环境。要重视发挥政府、科研机构和知名企业的作用,积极合作组织文化体验、主题实践以及文化公益、文化产品设计等活动。第二,挖掘校外文化资源,联合打造同济大学青年教师文化素养提升品牌项目。一方面,充分利用社会大课堂,挖掘校外文化教育资源,开展实地考察,参与文艺产品创作等;另一方面,注意把握文化产业发展趋势,积极与一些知名企业开展合作,为师生开辟文化理论投入实践应用的文化素养提升平台。

(四) 以工作载体的创新性为关键,构建有效的知、行全程循环协同机制

协同论认为,一个系统会因各种内外部因素影响而呈现不确定性,使得不同时期的序参量也会发生一些变化。因此,在青年教师文化素养提升工作过程中,要不断创新工作载体,密切关注系统变化,保障系统整体向良性方向发展的总体趋势不变。

首先,加大对青年教师文化教育教学研究的鼓励和支持力度。一方面要为青年教师文化教育教学研究给予源源不断的智力支持。建立文化教育教学研究专家工作室,分设不同学科领域的专家进行轮流“坐班”,为广大青年教师进行文化教育教学研究工作提供智力支持。另一方面,要强化青年教师文化教育教学研究的经费保障。充分利用社会力量和市场力量,设立文化专项基金,参与文化产品研发项目,完善文化教育投入机制。

其次,完善青年教师文化素养的理论培育与实践践履协同机制。第一,注重实践创新,建设社会实践教育基地,开展文化教育社会服务系列