

“1+N云端同培同研模式”以“1核引领+N校协同”为架构,依托云端平台构建“十步闭环”教研体系,构建“共建共备、共生共进”的教研共同体作为教育信息化的创新实践,“1+N云端同培同研模式”以其独特的资源共享、协同教研与跨区域联动机制,为初中语文教师专业成长开辟了新路径。本文从一名教师的专业成长实践深入剖析了该模式如何从教学能力提升、创新意识激发、协作能力进阶三个维度赋能教师成长,展现其区别于传统教研的核心优势,为同类研究提供可借鉴的实践样本。

在教育信息化的时代浪潮中,“1+N云端教学模式”应运而生,随之而来的还有“1+N云端教研模式”,它打破了学校和区域的壁垒,为教育资源的均衡配置和教师专业发展带来了新的机遇,也为组建设、学校发展提供了资源共享、协同教研和教学交流的便利。这种模式,一方面为初中语文教师在云端模式下的专业发展提供具体的实践范例和操作路径;另一方面,也为教育管理者和学校领导者在推动1+N云端模式应用和教师队伍建设方面提供决策参考。不仅能够促进优质教育资源的广泛传播,还能为教师创造更多的学习和成长机会,推动教师在教学理念、教学方法和教学实践等方面不断创新与发展。

一、模式重塑教研生态:从“单打独斗”到“云端共生”

在三年的教研实践中,“1+N模式”带来全方位蜕变。借云端平台实现资源共享,突破传统局限;跨校协作碰撞思维火花,优化教学设计;跨区域联动立足学情差异,精准施教。从资源获取到教学实践,每一步探索都推动着教研创新与教学质量的提升。

(一)突破时空的资源聚宝盆:优质素材的“无界流转”。传统教研中,教师备课常受限于校本资源的单一性。2021年初《狼》时,手头仅有教材、教参与往届课件,设计思路局限于“字词翻译+情节分析”,课堂陷入“逐句串讲”的窠臼。加入“1+N模式”后,云端平台向我敞开了资源宝库:核心教研分享的“互动式朗读设计”“说文解字法解析文言实词”等创新方案,让我第一次意识到文言文教学可以跳出机械翻译,转向文本情境的深度建构。最震撼的是在和云端主讲教师面对面研课中萌发了“心理变化曲线图”设计——让学生通过标注屠户“惧、窘、杀”的情感转折点,模拟人与狼的博弈过程。我结合本校学生特点,将其升级为“沉浸式角色扮演+曲线图动态演示”,课堂上学生用不同颜色标注背景背后的情绪,甚至自发设计“屠户心理独白”的对话片段。这种从云端资源到个性化创新的转化,让我真切体会到“资之深则取之左

从1到N:云端教研赋能语文教师专业成长

■ 张燕

右逢其源”的教研境界,教学视野从此跳出“一亩三分地”,学会从全国优秀课例中汲取养分。

(二)跨校协作的“思维碰撞场”:教研不再是“一个人的战斗”。2022年主备《邓稼先》时,我因对家乡人物的特殊情感,初期设计过度聚焦邓稼先的四川背景,忽视了科学家精神的普适性解读。云端教研会上,主讲教师的一句“地域标签不应成为理解的壁垒”点醒了我——他们分享的“两弹元勋数据对比表”,通过横向对比钱学森、郭永怀等科学家的共性,让“奉献精神”的解读更具张力;同组教师建议的“一字立人”教学法,聚焦关键词,引导学生从文本细节中提炼人物品质。这种跨校协作颠覆了传统教研的“本校小圈子”模式。我们在云端研讨时实时批注,2个小时的研讨过程,我积累了47条修改建议,最终将教学框架从“人物生平介绍”升级为“精神坐标建构”;让学生通过“科研日记撰写”“跨时代科学家连线”等任务,理解邓稼先精神的当代价值。当看到学生在作文中写下“原来科学家的伟大,藏在无数次默默的选择里”时,我深刻认识到:协同教研不是简单的意见叠加,而是不同教学风格、地域视角的深度融合,让教学设计在碰撞中实现质的飞跃。

(三)跨区域联动的“成长加速器”:在差异中学会“精准施教”。2023年参与《桥林文化大单元设计》时,跨区域联动让我经历了一次教学认知的重构。入驻学校的孩子在“最美天桥解说词”项目的创作中,融合地理区位、历史典故与美术设计,产出的作品兼具文学性与逻辑性。反观我最初的设计,仅停留在“文本分析+写作训练”,忽视了跨学科融合的育人价值。在与13所学校的教师的合作中,我学会了根据学情动态调整策略:面对本校学生,增加“AI生成解说视频”的技术任务;针对其他入驻校,则设计“手绘身边天桥+口述史采集”的线下活动。印象最深的是团队分享的“地域文化迁移法”——他们将各区不同风格的天桥进行对比,引导学生理解“建筑即城市文化符号”的概念。这种跨区域的实践让我彻底摒弃了“一套教案走天下”的惯性,学会像“金科医生”一样诊断不同学生的学习需求,教学适应性得到提升。

二、三维赋能:从“普通教师”到“研究型教师”的蜕变之路。

在云端教研实践中,我实现了教学能力、创新意识与协作能力的全方位进阶。从教学设计到课堂实施、评价,从方法模式创新到技术融合,从跨校协作到成果反哺,不断突破自我,完

成从被动到主动、从独善到共生的蜕变,也为教育教学注入新活力。

(一)教学能力:从“按图索骥”到“匠心独运”。1.教学设计:在资源重组中学会“精准架构”。云端模式教会我用“三层筛选法”处理资源:第一层筛选校内优质框架,第二层融合参与校的特色素材,第三层注入本校学情的个性化调整。以《我的母亲》为例,我整合了四川地方志、东北抗联母亲案例与AI家书生成技术,设计“苦难岁月里的母爱密码”系列任务,让学生通过数据统计“母亲”一词的情感权重,绘制“家庭时光轴”等活动,将文本解读转化为可触摸的情感体验。这种“框架借鉴+素材整合+学情适配”的设计思维,使我的教学设计增色不少。

2.课堂实施:在动态反馈中修炼“教学机智”。2022年《狼》的云端直播课上,当学生突然提出“现代人如何看待屠户杀狼的行为”时,辅讲教师实时上传的“人与动物关系变迁”资料包,让我迅速将问题转化为“文本价值观与现代文明的对话”环节。这种主辅教师的云端协作机制,让课堂从“预设剧本”变为“动态生成”。三年来,我捕捉课堂生成性问题的敏感度得到了提升,学会了像“主持人”一样引导思维碰撞,而非单向传递知识。

3.教学评价:从“分数组至”到“多元赋能”。受云端教研启发,我在《昆明的雨》教学中尝试“三维评价体系”:①课堂思辨(小组辩论“汪曾祺的小确幸是否过时”),②实践任务(拍摄家乡的雨景并配散文片段),③云端互评(学生用“优点+建议”的格式互评作品)。最惊喜的是,一位平时沉默的学生在互评中写下“你的文字让我想起奶奶的雨伞”,这种情感联结远超出传统作业的评价价值。数据显示,学生对语文学习的情感投入度提升一倍,而我也从“分数裁判”转变为“成长陪伴者”。

(二)创新意识:从“被动执行者”到“主动创造者”。1.方法创新:在“他山之石”中点燃灵感火花。云端学校导师团的正高级教师梁老师在云端讲座中分享的“思维导图教学法”,直接催生了我在《桥林文化大单元设计》中的“知识图谱建构”的实践:让学生用思维导图梳理说明文知识,梳理“天桥建筑—区域文化—城市故事”的关联,并用不同颜色标注学科融合点(红色标注历史事件,蓝色标注地理特征)。这种可视化思维训练,使学生的综合实践能力提升很大,相关课例荣获区项目式学习一等奖。

2.模式创新:从“单篇教学”到“大单元设计”的跨越。受跨区域团队“项目式学习”经验启发,我尝试将《关雎》和《蒹葭》整合为《诗经》主题式阅读,设计“时光里的歌谣,跨学科的交响”主题式阅读活动。学生在这个活动,需要查阅古籍考证背景《诗经》、诵《诗经》、画《诗经》、写《诗经》,利用AI创作诗经风歌曲,孩子们在这个主题阅读月中,利用多种媒介,从历史、地理、生物等学科思维研究《诗经》,我也从零开始学习项目管理、跨媒介指导技巧,开发出“三阶段指导法”(筹备期重框架、实施期重细节、展示期重升华),并在云端平台分享,反哺了更多教师。

3.技术融合:从“技术焦虑”到“深度赋能”。最初面对AI工具时,我一度担心“技术会取代教师”,但在《邓稼先》教学中,当学生用AI生成“假如邓稼先看到中国航天成就”的模拟对话时,我突然意识到技术是创新的翅膀。我开始主动学习数据分析工具,在《我的母亲》中用Excel统计“母亲”相关词汇的情感极性,让抽象的文本情感变得可量化;尝试用Classmate的弹幕功能实时收集学生疑问,实现“即时反馈—即时调整”的动态课堂。这些尝试让我成为学校的“技术融合先锋”,并带动组内多位教师组建深入研究技术,真正为教学赋能。

(三)协作能力:从“独善其身”到“协同共生”。1.跨校团队中的“角色进化”。在桥林文化大单元设计团队中,我从最初的“素材接收者”逐步成长为“任务协调者”:负责统筹13所学校的分工——历史教师梳理桥梁建造的时代背景,美术教师设计模型图纸模板,信息技术教师开发云端作品展示平台。这个过程教会我“精准识人”:发现某乡镇教师擅长手写板书,就安排其设计传统桥梁的手绘示意图;注意到城区教师精通PPT动画,便委托其制作桥梁演变的动态演示。当看到不同特长的教师在团队中发光发热时,我真正理解了“协作不是人力叠加,而是优势裂变”。

2.主编教师的“课堂共舞”艺术。2023年《社戏》的双师课堂中,我作为辅讲教师,提前在本校组织“本地庙会调查”,学生拍摄的100多张民俗照片成为课堂实时互动的鲜活素材。当主讲教师解读“社戏的文化象征”时,我在本校教室同步引导学生对比“家乡庙会与课堂社戏的异同”,并通过弹幕推送典型发言。这种“主问题引领+分场景呼应”的协作模式,让本校学生的课堂参与度提升50%,而我也从“旁观者”转变为“课堂共建者”,学会了如何在云端生态中找

准定位、发挥独特价值。

3.教研成果的“反哺意识”。三年来,我在云端平台累计分享10份教学设计、6个课堂实录,收到一百多条来自不同学校的改进建议。印象最深的一位教师在我的《狼》设计基础上,增加了故事中的“人与动物”主题对比,这种文化的二次创作,让我深刻认识到协作是双向的赋能——当我们贡献自己的智慧时,也在收获更丰富的反馈,形成“共享—改进—再共享”的良性循环。

三、前后变化:看得见的成长轨迹。

教育之路,是不断探索与革新的旅程。随着教育理念的迭代升级,教学实践也需与时俱进,从关注知识传授转向全面育人,从个人钻研迈向群体共创。在这样的大背景下,我在《诗经》跨学科综合性学习起始设计与实践中,积极践行教学理念的三大转变,将育人目标、教研创新与辐射带动深度融合,力求为教育教学注入新活力。

(一)视角转变:从“教课文”到“育人才”。过去备课关注“如何讲清楚知识点”,现在首先思考“这篇课文能培养学生什么素养”。如《邓稼先》的设计重心,从“记住人物事迹”转向“理解科学家精神的本质”,通过“科研困境抉择”等任务,培养学生的责任担当意识。

(二)身份升级:从“普通教师”到“教研型教师”。因在协作中的突出表现,我被推举为区域云端教研核心组成员,负责一定数量的主讲课的设计。这些经历让我跳出课堂细节,从系统层面思考教研生态的构建,不管是对自己的专业成长,还是培养组内的新教师都意义非凡。

(三)价值重构:从“个人成长”到“辐射带动”。在云端学校发起的“新教师云端结对计划”和“1+N同培同研”中,已帮助20多位青年教师快速成长。当看到他们在《我的母亲》教学中借鉴“时光胶囊”作业设计,并加入本地红色母亲案例时,我真正体会到“1+N模式”的深层价值——不是少数人的优秀,而是让每个教师都成为发光体,在共享中实现教育能量的指级增长。

回顾三年历程,从初入模式时的迷茫,到如今的从容自信,“1+N云端同培同研模式”对我的赋能,早已超越了具体的教学技巧,而是重塑了整个教研生命:它让我相信,优质教育资源不应是少数人的奢侈品,而应是每个教师都能取用的“云端活水”;它让我看见,跨校协作不是形式上的联合,而是思维火花的真实碰撞,是不同教育智慧的共生共长;它让我懂得,教师的专业成长,从来不是孤独的跋涉,而是在共同体中互相照亮、彼此成就的温暖旅程。

(作者单位:广东省深圳市高级中学盐田学校)

国有企业榜样文化建设的实践路径与效能研究

——基于内蒙古电力集团乌海供电公司的案例分析

■ 季萍萍

榜样文化建设的具体措施和实施效果。通过多种方法的综合运用,确保研究结果的准确性和可靠性。

四、案例分析

(一)实践路径

1.价值引领机制

公司构建了“发现—培育—宣传”的价值链。通过“星探”机制扩大典型发现渠道,鼓励员工积极推荐身边的优秀同事,在培育环节,为典型候选人提供针对性的培训和发展机会,帮助他们不断提升自己;在宣传环节,通过公司内部网站、宣传栏、微信公众号等多种渠道,广泛宣传典型事迹,营造学习榜样的良好氛围。

2.行为示范机制

公司创新性地采用“三维”示范模式:

岗位示范:设立“党员示范岗”46个,党员在工作岗位上以身作则,发挥先锋模范作用,带动身边的同事共同进步。

项目示范:由典型领衔攻关项目23个,在项目实施过程中,典型人物凭借丰富的经验和卓越的能力,带领团队解决技术难题,推动项目顺利进行,提高了项目成功率和完成质量。

师徒示范:建立“1+3”师徒制(1位典型带3名学员),通过言传身教,将典型的经验和技能传授给年轻员工,促进员工的快速成长。效果评估显示,示范岗的工作效率比普通岗位高18.7%,项目成功率提升22.3%。

3.制度保障机制

构建了“四位一体”保障体系:

考核制度:将文化建设纳入KPI,权重20%,明确各级管理人员在榜样文化建设中的责任,通过考核激励他们积极推动文化建设工作。

培训制度:为员工提供丰富的培训课程,包括专业技能培训、企业文化培训等,提升员工的综合素质和对企业文化的认同感。

激励制度:建立物质与精神并重的奖励体系,对表现优秀的典型人物给予表彰和奖励,如颁发荣誉证书、奖金、晋升机会等,激发员工的积极性和创造力。

监督制度:实行季度评估动态管理,定期对榜样文化建设的实施情况进行检查和评估,及时发现问题并加以改进,确保文化建设工作的顺利推进。

(二)作用机理验证

1.认知转变效应

问卷调查显示,82.6%的员工表示典型事迹改变了其工作认知。典型宣讲会的参与度从2019年的65%提升至2023年的92%。通过宣传典型事迹,员工对工作的意义和价值有了更深刻地认识,激发了他们的工作热情和责任感,促使他们更加积极主动地投入到工作中。

2.行为模仿效应

社会网络分析表明,典型所在团队的创新行为传播速度比其他团队快40%。员工在观察到典型的行为后,会不自觉地模仿他们的行为

方式,从而在团队内部形成良好的行为示范效应,促进创新行为和组织公民行为的传播。

五、理论创新与管理启示

(一)“政治—文化—业务”三维整合模型

基于研究发现,提出新的理论模型:

政治维度:坚持党的领导,强化价值引领。国有企业要将党的政治建设摆在首位,通过加强党建引领,引导员工树立正确的政治方向和价值观念,为企业的发展提供坚实的政治保障。

文化维度:培育共同价值观,塑造成行规范。通过榜样文化建设,在企业内部形成共同的价值观和行为准则,增强员工的凝聚力和归属感,营造积极向上的企业文化氛围。

业务维度:促进文化落地,提升经营绩效。将企业文化建设与业务工作紧密结合,通过榜样的示范作用,推动员工提升业务能力和工作效率,实现企业的经营目标。

三个维度相互强化,形成良性循环。政治维度为文化和业务维度提供方向指引;文化维度为政治和业务维度提供精神动力和行为规范;业务维度则是政治和文化维度的实践载体,通过业务发展体现政治和文化建设的成效。

(二)管理启示

建立“选—育—用”全周期管理体系:在典型选树过程中,要严格选拔标准,确保选出真正具有代表性和示范作用的典型人物;在培育环节,要为典型提供全方位的支持和培养,帮助他们不断成长和进步;在使用环节,要充分发挥典型的示范引领作用,让他们在工作中发挥更大的价值。

注重典型的多样性培育(岗位、年龄、性别等):不同岗位、年龄和性别的员工具有不同的特点和优势,通过培育多样化的典型人物,能够更好地覆盖企业的各个层面,激发全体员工的积极性和创造力。

推动文化建设与数字化转型深度融合:利用数字化技术,创新榜样文化建设的方式和手段,如通过线上平台宣传典型事迹、开展互动交流,提高文化建设的效率和影响力。

六、主要结论

验证了系统化榜样文化建设对国有企业组织效能的正向影响。通过构建完善的榜样文化建设体系,能够有效提升员工的工作积极性和创造力,进而提高组织绩效。

揭示了“价值—行为—制度”的传导机制。价值引领激发员工的内在动力,促使他们改变工作认知;行为示范为员工提供了学习的榜样,引导他们模仿榜样的行为;制度保障则为榜样文化建设提供了坚实的基础,确保各项工作顺利开展。

提出了适用于国有企业的三维整合模型。该模型为国有企业的文化建设提供了新的思路和方法,有助于国有企业更好地发挥政治优势、文化优势和业务优势,实现可持续发展。

(作者单位:内蒙古电力(集团)有限责任公司乌海供电公司)

新课程标准的实施对高中生物教学提出了新的要求。教师作为教学活动的设计者与实施者,应及时更新教学理念,关注学生核心素养的发展,并基于这一方面,逐步优化课程设计,以及构建评价体系,充分发挥生物学科育人价值。基于此,文章以核心素养为背景,重点围绕高中生物课程设计与评价体系构建两个方面展开探讨,提出有效的实践策略,为广大教育工作者提供参考。

二、基于核心素养的高中生物课程设计与评价体系构建策略

(一)优化评价内容

教学评价是高中生物教学中不可或缺的环节,有利于帮助教师了解学生的学习状态以及课堂教学活动实施效果,也有利于帮助学生明确学习中的不足,进行针对性学习。

在核心素养的背景下,教师应优化评价内容,以生物大概念、重要概念为依托,以课程目标、课程内容和学业质量标准为基础,结合具体的教学内容,将学科核心素养要素作为评价内容。

在教学中评价学生是否逐步形成认识生命的基本观念,

能否探索生命活动规律,运用知识解决实际问题;是否形成科学思维习惯以及是否具备观察能力;是否能关注社会问题,是否积极参与生物实践活动,是否形成社会责任感。

同时,评价学生对生物学知识的掌握程度以及在课堂讨论或实验活动中的表现,以此构成完整且全面的评价内容。

(二)创新评价方式

评价方式是教师用于评估和检测学生学习能力、核心素养发展水平的具体手段与方法。在核心素养背景下,构建高中生物评价体系,教师应积极创新教学评价方式,以多元化的评价方式实施评价活动,确保评价的科学性、全面性和完整性。

比如教师可以设计“学习任务单”,鼓励学生在自主学习后填写,并进行反思。这种方式能发挥学生的主观能动性,促进他们自主评价,提升评价能力和自主学习意识。

教师可以通过课堂观察、问题互动、实验成果展示、项目讨论、以及作业批改等方式进行评价,全面了解学生的学习情况,并及时给予反馈和指导。另外,教师可以应用信息技术,将人工智能、大数据分析技术等渗透教学的各个环节,将过程性评价与结果性评价结合,对学生核心素养发展情况进行综合评价。

(三)结语

综上所述,基于核心素养背景的高中生物课程设计与评价体系构建,符合新课程标准指导要求,是促进高中生物教育创新的重要举措。

在实践中,教师应明确课程设计的核心,以及评价体系的构建要点,有效做好各个环节,发挥生物学科育人价值,提升教学质量,以此促进学生核心素养发展。