科学导报
2024年3月19日 星期二
责编:赵彩娥
投稿:kxdbnews@163.com

我国城市商业银行基层员工培训路径优化探析

■ 雷石磊

摘要:我国的城市商业银行在现代金融体系中发挥着重要作用,其基层员工的培训质量对于银行的发展具有战略性意义。本研究的目的是给城市商业银行基层员工培训工作的提升提供一些建议。本文分析了我国城市商业银行的发展现状和特点,针对城市商业银行基层员工培训的一些不足之处,提出了几点路径优化的建议。

关键词:城市商业银行;基层员工培训;路径优化

引言:我国不同的城市商业银行有自己的特点和发展路径,在服务地方经济中有自己的独特优势,同时在发展中也面临一些困境和挑战。基层员工的培训工作对于城市商业银行的长远发展来说是一项重要的内容,关系到银行金融服务的质量和金融创新的能力。银行的发展和竞争离不开人才队伍的建设,面对数字技术的发展,城市商业银行需要进行改革和创新,那么如何做好城市商业银行基层员工的培训工作是需要谨慎进行思考的。

一、城市商业银行的发展现状

我们中国人自己建立的第一家银行是中国通商银行,成立于1897年。商业银行主要是以盈利作为其经营目标,经营内容会涉及多种金融业务。时至今日,在经历改革开放以后,我们国家的银行业发展快速,根据中国银行业协会发布的报告显示,截至2018年末,我国银行业的营业网点数量达22.86万个[1]。该协会2022年官网发布的协会要闻中提到:2021年,城商行、民营银行总体发展向好,支持实体经济迈出新步伐,内部治理持续加强[2]。郭红玉,徐佳,姜婷凤(2021)认为商业银行(Commercial Bank)是办理存款、贷款、汇兑、储蓄等业务,承担信用中介职能的金融机构[3]。城市商业银行的前身大多是各地方的城市信用社,大多数城市商业银行主要目标是为地方经济服务。城市商业银行是由各城市的企业和地方财政投资入股组成的地方性附分支商业银行[4]。《中共中央国务院关于做好2023年全面推进乡村振兴重点工作的意见》,提出了“发挥多层次资本市场支农作用”,城市商业的建设也要根据自身特点助力乡村振兴的建设,提升金融服务水平。国家、社会、人民群众也对城市商业银行提出了新的要求,寄予了更高的期望。

《清华金融评论》在2023年发布了一份中国银行排行榜的报告,显示在二百强的银行排名中,城市商业银行有99家上榜,由此可以看出城市商业银行的比重较大。在各地的城市街道上,经常可以看到当地的城市商业银行网点,有的城商行在银行卡上添加了公交卡的功能,大大方便了市民的生活。各地的城市商业银行每年也会提供一些就业岗位,吸收一批高素质的当地金融人才进入银行,促进当地的大学生就业,带动我国金融人才的整体就业。

截至2022年6月末,全国共有城商行125家[5]。城市商业银行的整体规模较大,在服务当地社会民生方面发挥了巨大的作用,同时也在承担一些社会责任。城市商业银行作为地方性银行,大多在助力小微型企业发展上着力,促进了当地的经济建设,在脱贫攻坚和乡村振兴中提供了金融服务和保障。城市商业银行在当地金融体系中有重要地位,在绿色金融的改革与实践中,城市商业银行预计也会发挥越来越重要的作用。由于受到多种因素的影响,目前城市银行的发展在有些方面还可以继续提升,例如防范金融风险、金融科技创新、基层员工培训等。城市商业银行的健康发展,有利于促进和谐社会的建设,缩小我国的城乡收入差距。在以后的发展过程中,建议补足自身的短板,提升核心竞争力,在“绿色金融”和“普惠金融”等领域取得更好的成绩。

各大城商行开始重视金融科技创新和银行数字化转型工作,人民银行印发的《金融科技发展规划(2022~2025年)》中提到“要做好金融科技人才的培养”“全面塑造数字化能力”等内容。人工智能、大数据、云计算等多种技术赋能到金融产品中,传统的金融服务与科技有了深入结合,例如越来越多的银行实体网点缩减了人工窗口,增加了智慧柜员机,此举提升了用户体验,方便了客户金融业务的办理,加快了金融服务的效率。

二、城市商业银行特点

(一)区域性。区域性是我国城市商业银行的一大特点,一方面,我国各地城市商业银行的经营范围大多被局限在当地或周边城市,本地的营业网点较多,而异地的营业网点较少,很难开展跨地区的金融服务。受限于经营范围,大部分城市商业银行的规模较小。目前部分城市商业银行在规划或进行跨区域发展。另一方面,城市银行相较于全国性的银行来说,由于熟悉当地的经济产业情况,便于整合当地金融资源,服务地方建设,在与当地的中小企业进行深入合作中更加有利。根据当地的经济特色和产业发展现状,城市银行可以提供针对性的金融服务。城市商业银行在推动地方经济发展和当地的乡村建设中发挥着巨大的作用。

(二)依托于当地经济。不同地区的城市商业银行规模差异较大,发展不均衡。城市商业银行的发展一般与当地经济状况有关,经济发达地区,民营企业数量较多,对于金融产品的需求度也高,当地城市商业银行发展迅速,往往资产总额较高、经营业绩较好、规模较大,在商业银行排名中也靠前。同时城商行在提升当地经济发展水平中起到重要作用,这一点不能忽视。

(三)提供的金融产品和服务同质化严重。本地城市商业银行在外地与其他商业银行竞争的过程中,不占有优势,难以提供差异化的金融产品和服务,这就导致异地经营会面临激烈的商业竞争,同时很多全国性银行开展的新服务也进一步压缩了城商行的发展。基于这些情况,城市商业银行需要基于自身的特点,提升金融创新能力,打造核心竞争力,寻找一条差异化竞争的路径。

三、基层员工培训的不足之处

基层员工的培训可以为银行的高质量发展提供动力,提升员工的幸福感和凝聚力。银行的金融活动主要通过基层员工来建设和实施,人才队伍建设在银行的转型发展中具有重要作用。传统的培训项目存在一些不足之处,需要进行讨论。

(一)金融科技的专业培训不足

2021年发布的《“十四五”数字经济发展规划》中提及了“数字化转型”以及“发展数字经济”的内容,在这样的时代大背景和趋势下,金融科技和数字化人才的重要性凸显。当前我国大部分城市商业银行在科技领域上投入的人力和财力相较于全国性银行来说较少,城市商业银行由于发展潜力较小、待遇较低、平台较小等原因,难以招揽到金融科技方面的优质复合型人才。目前部分城市商业银行基层员工的专业大多为经管类和金融类,跨专业人才较少。在科技赋能金融的大背景下,有必要考虑复合型人才培训的建设。

在银行的基层员工培训中,针对基层员工的科学技术专项培训较少,在金融科技方面的培训深度不够,这样就造成城市商业银行既难以引进符合本行发展需要的金融科技人才,同时有发展潜力的基层员工也缺少培训途径和机会的局面,进而影响到城市商业银行的金融创新能力、金融产品迭代速度以及数字化转型程度。在可以预见的将来,银行之间的竞争会更加激烈,银行的生存和发展离不开高科技人才的支撑,因此金融科技的专业培训就尤为重要。

(二)思想道德建设缺乏系统性

现在很多城市商业银行实行“全员营销”制度,基层员工的业务指标压力很大,另外有些基层岗位工作强度较大,容易积蓄负面能量,难以排解,这些都容易造成员工的离职和心理健康问题。目前还存在银行员工为了个人业绩欺骗顾客的现象,多例银行员工违法违规现象被报道,严重影响了银行业的整体公信力。以上情况均体现出基层员工思想道德建设培训的重要性,但是目前城商行在这方面的培训还普遍存在缺乏系统性的现象。

在进行专业技术培训的同时,也要加强员工的职业道德建设。银行作为面向社会大众的金融服务业,关系到客户的财产安全,需要引起高度的重视。目前在思想道德建设的培训中,大多沿用传统的培训形式,例如像讲座和座谈会,不同时期的培训内容关联度较小,缺乏一定的系统性和全面性。在银行进行管理制度改革来营造舒适工作环境的同时,也需要从基层员工的思想建设层面入手,通过系统性的培训帮助基层员工建立正确的人生观和世界观,正面看待工作中的挫折和压力,培养员工的积极思想和正能量。

(三)重点专题培训有待深入

普惠金融的专题培训方面。自从2013年“发展普惠金融”被提出以来,我国的城市商业银行积极配合国家政策进行了多项改革,时至2023年10月,国务院印发了《关于推进普惠金融高质量发展的实施意见》,从国家层面提出了新的要求。近十年的发展过程中,各地城市商业银行在普惠金融的发展中起到重要作用,也取得了一定的积极成效。

相对于一些全国性银行来说,部分城市商业银行在“普惠金融”方面的培训有待进一步深入,一些城市商业银行受限于资金和人力等因素,培训内容较为宽泛、培训形式较为传统。作为地方性银行,城市商业银行需要在国家的大战略下深耕自己的金融业务和服务,持续提升金融培训的质量。

乡村振兴专题培训方面。乡村产业的发展是广阔天地,大有可为。农村的产业发展需要当地城市商业银行的金融服务,相对于其他银行,本地城商行更加有条件整合资源,助力乡村振兴建设,但是目前还是存在一些农户贷款难的问题,有待进行针对性的金融支持。乡村振兴对于城市商业银行来说,是一个巨大的机会,同时也是一个巨大的挑战。目前在乡村振兴的专题培训中,培训时长有待加长,培训内容有待结合本地特色,培训方式有待进一步创新。

四、基层员工培训路径优化

(一)与高校开展合作,共同培育金融科技人才

针对部分城市商业银行在金融科技方面培训不足的问题,建议与相关高校开展深入合作,共同培训金融科技人才。目前多家银行与高校建立了合作关系,取得很好的实践成果。高校的优质教学和科研资源可以帮助银行培养一支专业化的技术队伍,在实际操作层面,银行选拔员工进入高校进行专项培训,例如在人工智能和大数据方面,培训期满后回到银行继续工作或转岗,助力银行的转型发展和金融创新。

通过与高校的深层次合作,可以帮助城商行从基层员工中选拔一批人才、培养一批人才、任用一批人才,提升银行的金融创新能力,同时帮助高校进行科研成果的转化,达到银行与高校的互利共赢。银行也可以为高校提供大学生实践基地,合作立项金融创新项目,共同助力本地经济建设。

(二)强化思想道德建设培训的系统性

建议对基层员工思想道德层面的培训有一个系统性的规划,从本行的实际需求出发,对于银行基层员工整个职业生涯时期的思想道德建设培训各个模块进行合理的优化设计。建议将我国的优秀传统文化模块加入员工思想道德建设培训体系中,我国的优秀传统文化是前人智慧的结晶,有助于提升基层员工的精神境界,正确看待生活和工作中遇到的压力和挫折。从时代的角度来讲,我们有责任学习和发扬中华民族优秀的传统文化。

(三)深化专题培训体系

关于专题培训,我们需要考虑的是如何防止培训流于形式、没有效果。专题培训项目不能形式主义,既浪费员工的时间和精力,也浪费银行的资金和人力,对于员工、银行、国家来说都是损失。培训的形式和内容需要创新,紧跟时代潮流,管理者在制定专题培训的规划中,要考虑这个培训如何能够让员工在工作中进行实践、如何通过培训来改善银行基层员工的素质、提升金融服务的质量。

在普惠金融、绿色金融等方面,要深化专题培训的体系,给基层员工参与落实国家政策的机会和渠道。目前城市商业银行新入职基层员工中有一部分是当地的应届毕业生,青年人有能力、有理想、有激情,专题培训不仅要提供知识技能还需要给我们国家当代青年规划一条服务国家、发展地方经济的实践路径,发挥青年员工的主动性和积极性。城市商业银行可以抓住乡村振兴的发展机遇,帮助农户走向致富的道路的同时,实现自身的发展。乡村振兴的专题培训,不仅要让基层员工学习乡村振兴的政策,还需要想办法发挥员工和群众的力量,从实际出发,身体力行地提升金融服务质量、拓宽金融服务的渠道,让员工可以积极主动地发挥自身优势,为当地的乡村建设添砖加瓦。

前途是光明的,道路是曲折的。城市商业银行规模较小、人才队伍的建设相对大银行来说还有待提升,同时在响应国家政策构建金融服务体系的过程中,很有可能会面临一些困难,这就需要银行全体员工一起努力,众志成城,努力克服困难,造福地方发展。目前部分城市商业银行存在基层员工流失的现象,这种情况是不利于银行发展的,在找准问题进行制度改革的同时,也需要通过专题培训来提升员工的凝聚力,培养员工使命感。

五、结语

我国各地的城市商业银行规模不同,具有各自的发展特点,本文仅对一些基层员工培训中的不足之处进行浅析和思考,希望可以从该角度为城市商业银行的发展提供一些建议,加快我国金融服务的改革,为普惠金融、绿色金融、乡村振兴等利国利民的政策落实提供一点意见。

参考文献:

[1]新华社.《2018年中国银行业社会责任报告》发布[EB/OL].2019/07/17[2023/10/16].https://mo.mbd.baidu.com/r/1g9zEaV1CaQ?f =cp&u = 1355067d857bd7d9

[2]中国银行业协会.中国银行业协会发布《城市商业银行发展报告2022》[EB/OL].2022/10/31 [2023/10/16].https://www.china –cba.net/Index/show/catid/14/id/41447.html.

[3]郭红玉,徐佳,姜婷凤.现代货币银行学[M].北京:对外经济贸易大学出版社,2021:27.

[4]尹福生.金融常识一本通[M].广州:广东旅游出版社,2015:109.

[5]宋景麟,吴庆跃,谭博仁.2022年上市城市商业银行年报分析[J].银行家 2023(06):23–29.

基金项目:河北金融学院育苗课题经费资助。

(作者单位:河北金融学院)

“选、育、用”三结合国有企业选人用人模式的创新运用

■ 范恩泽

摘要:畅通国有企业青年干部职工职业发展通道,构建“想干事、能干事、干成事”的高质量发展人才支撑,是新时代持续深化国有企业改革,探索国有企业“选人、用人”新模式的重要课题。长久以来,国有企业在选人用人过程中一直受到年龄、学历、身份等相关要素制约,客观上形成了“论资排辈”的局面,一定程度上造成了有冲劲、有干劲的年轻干部,无法及时充实到推动经营改革,实现高质量发展的关键岗位上,无法得到充分的工作历练,锻造独当一面的工作能力。本文以山西某省属企业在落实“党管人才”基础上,制定并全面开展“选苗、用苗、育苗”计划为例,对“选、育、用”三结合国有企业选人用人模式的创新运用进行分析论述。

关键词:国有企业;选人用人;深化改革;选苗育苗

一、坚持正确选人用人导向:在“选苗”过程中做到三个聚焦、三个倾斜、三种公开选拔

国有企业在推动开展“选苗、育苗、用苗”计划过程中,要聚焦好三个选苗方向,以该省属企业为例,在“选苗”环节,一是聚焦在业务一线的骨干员工中选苗,把投身在港口堆场、扎根在物流场站、奔波在客户企业的业务骨干选拔出来,让年节无休、坚守一线库区、筑牢仓储监管的驻库人员脱颖而出。二是聚焦在专业技术岗位骨干员工中选苗,把高质高效做运营、细致严谨筑风控、精打细算理财务的专家型人才选拔出来;让妙笔生花著文章、扎扎实实做党务的经验型人才获得成长的机会。三是聚焦在团队管理能力强、传帮带作用突出的中层干部中选苗,把群众基础好、综合能力强、善于带队伍的优秀干部选拔出来。

在聚焦“三个选苗方向”的基础上,该企业围绕“干事创业、专业工作能力、年轻化有潜力”三个要点,在“选苗”工作中始终坚持“三个倾斜”的选苗原则。一是向具有干事创业精神,不怕苦累、不计得失的干部职工倾斜。打破工龄、司龄的资历限制,打破文凭专业的学历限制,打破岗位界限的经验限制,让奋斗在一线、挥洒汗水在一线的干部职工获得职业成长发展的机会。二是向具备较高专业技术水平能力,在工作岗位上独当一面的干部职工倾斜。把履职业绩、职称证书、职业技能认定作为重要参考依据。让积极主动在专业能力上提升自己的干部职工获得职业发展的有效激励。三是向年轻化、思想活跃、具有较大成长潜力的干部职工倾斜。拿出一定比例名额,面向30岁以下,进入公司工作不满3年的干部职工进行选拔。让初入职场的年轻干部职工赢得干事创业的平台机遇。

选人用人过程中的公平、公正、公开原则,是落实“党管人才”政策的重中之重。该省属国有企业在开展“选苗”工作过程中一是定期开展公开主题竞赛与技能比武选拔。内容涵盖以国际贸易、煤炭贸易、钢材贸易、仓储物流为主题的业务专业知识比武和公文写作、财务知识、党务知识专项竞赛,每季度开展一项公开竞赛比武,以成绩排名确定选苗名额归属。二是在公司及所属子公司范围内开展“选苗、育苗、用苗”计划民主推荐选拔。由各子公司、各部门按照一定比例提出推荐人选,通过全员民主投票形式确定计划入围人选。三是结合企业经营改革发展现实需求,通过组织综合测试、演讲比赛、半结构化面试对入围人员开展“再筛选”。在综合测试命题上坚持公正客观(无难题、怪题)、合理科学(题干、题支无歧义,选项同质性、迷惑性适当)、综合性强(多维度、多角度考察员工的综合能力)、试题材料简单明了(信息丰富,无多余信息)、难度梯度合适(在适当拉开成绩差距)的原则,在演讲比赛中要求入围员工从职能职责定位、管理理念、具体工作举措等方面进行详细阐述,采用领导班子现场评分、组织人事部门现场公布成绩、纪检干部全流程监督的工作模式,确保演讲比赛环节的公平公正。在半结构化面试阶段,领导班子通过入围员工在必答题和随机提问中的表现,对员工的自我认知、意愿动机、应变能力、分析能力、思维能力等进行全方位考察,进行面试打分,结合三个阶段的综合排名,确定进入“育苗”环节的人员。

二、坚持以干促学培育路径:在“育苗”中做到博采众长强理论,实践锻炼长能力,团队配合促协作

选苗、育苗、用苗工作,“选苗”是首要,“育苗”是关键,“用苗”是核心。该企业在“育苗”过程中首先结合“选苗”阶段的综合考评成绩排名、所学专业、职业生涯规划、履职能力、群众评价等方面,做到“给身份、给级别、给待遇、给任务”,科学建立“好苗子”梯队。在培养培育过程中,一是坚持把“导师全流程结对培养”一条主线贯穿始终。按照“双向选择、统一调配”相结合的原则,由公司领导班子成员每人指导3~4名入围学员,开展导师全流程结对培养工作。带组导师要全过程把握组内学员思想动态,全过程了解组内学员学习情况,全过程关注组内学员工作状态,做到谈心谈话解心结,言传身教解难题、加好担子强能力。公司培训中心面向入围学员发放“意向导师报名表”通过线上摸底报名形式,汇总入围学员导师意向,分送公司领导班子成员进行“双向匹配”,未实现“双向匹配”的入围学员,由培训中心统一安排结对导师,开展培养工作。二是聚焦把握好“育苗”三个阶段的关键抓手。在“磨筋骨,强意志”阶段,落实好“天将降大任于斯人也,必先苦其心志,劳其筋骨”的目标要求。组织入围人员开展野外拓展训练,增强入围学员团队协作的精神和吃苦耐劳的意志品质;组织入围人员开展一次“实地、实景、实例”廉政警示教育,为入围人员系好廉洁从业的扣子;组织入围人员开展一次产业工人顶岗锻炼实践活动,让入围人员充分体验一线工人工作的辛劳,珍惜现有岗位的来之不易。在“学本领,提能力”阶段,落实好专业理论水平与实践实操能力双提升的目标要求。为入围人员举办了多次案例实操型公文写作专题讲,针对性地提升入围人员的公文写作能力;为入围人员举办多场次“运营风控”“平台建设”“套期保值”专题讲座,帮助入围学员全方位了解行业一流的运营风控体系、行业成熟的平台建设方案、行业具有实操背景的“套期保值”业务案例;面向入围学员提供跟岗锻炼机会,在业务一线帮助入围人员了解业务模式、业务流程。在“解难题,挑重担”阶段,带组导师要结合入围学员日常工作和优势特长,每人安排若干项涉及面广、推动落实难度较大的专项工作,学员要结合专项工作任务,形成书面化工作方案,并结合实际情况推动落实。要注意总结在实践过程中的经验,定期在公司内部讲解分享。入围人员所在部门负责人要主动给入围人员增加工作担子,从工作难度和工作量两个维度向入围学员形成压力传导,旨在锻炼入围学员条理化安排工作能力和高强度工作承压能力。三是运用好“阶段性多样化考核”标准。育苗成果要经得起考核检验,该企业充分运用“四结合”考核模式,对“育苗”效果进行了全方位检验。运用带组导师“伴随式”考察与周期性考试相结合的考核模式。带组导师可根据组内学员表现从思想精神状态、专业学习情况、工作实践表现、团队协作能力等四个维度实时更新考察评价表,培训中心每月向带组导师采集一次更新信息,建立入围学员“伴随式”考察评价台账。每次专题讲座完结后,由培训中心会同主讲老师、相关部门负责人梳理形成专项测试题,组织入围学员开展专项测试。所有专题讲座完成后,适时组织开展专业理论知识综合测试。运用学习交流调研报告与实践锻炼心得体会相结合的考核模式。入围学员要在每次外出交流学习结束后,5个工作日内,围绕学习交流内容形成主题调研报告,并提交公司培训中心,培训中心整理后,交叉分送带组导师给出评价性意见。每次实践锻炼结束后,入围学员要在5个工作日内完成实践锻炼心得体会,由培训中心收集整理后分送对应部门负责人和带组导师给出评价性意见。运用专项工作落地成效检验考核与工作承压考核相结合的模式。带组导师或交办领导根据组内学员认领专项工作的落地成效和工作承压表现,打分评定,综合性考察入围学员创新工作思路举措,协调调动各方资源解决复杂问题的能力,在较大工作压力下保质保量完成工作任务的能力。运用阶段性导师“综合评定淘汰”与终结性“末位淘汰”相结合的考核模式。“磨筋骨,强意志”“学本领,提能力”“挑重担、解难题”三个阶段交叉进行,带组导师可根据汇总的测评材料,对组内学员进行综合评定,在“育苗”计划中期进行阶段性淘汰。“育苗”计划结束前,对组内学员进行“末位淘汰”。

三、坚持全方位科学选用原则:在“用苗”中精心铺路子,及时加担子,敢于给位子

该企业将“育苗”环节与“用苗”环节交叉结合,按照“转正一批、提级一批和提拔任用一批”的“用苗”工作原则,科学制定《“用苗”环节实施细则》,对“选苗”“育苗”环节表现突出的入围人员,纳入公司后备干部梯队,科学合理进行职级职务调整,建立并完善职级并行制度,有效发挥职级待遇激励作用。

四、实施“选苗、育苗、用苗”计划是探索国有企业选人用人新举措的有益尝试

实施“选、育、用”三结合的选人用人新模式,是国有企业改革进入深水区后,在持续推进“三项制度”改革领域进行的新探索、新尝试。打破工龄、司龄的资历限制,打破文凭专业的学历限制,打破岗位界限的经验限制是该企业推动开展“选苗、育苗、用苗”工作过程中最为显著的创新性举措,有效破除了传统国有企业在“选人、用人”过程中论资排辈的沉疴痼疾,为“想干事、能干事、干成事”的干部职工提供了展示才华、奋斗有我的平台,畅通了职业发展通道,增强了干事创业的获得感和幸福感。

(作者单位:山西大宗商品交易集团有限公司)

初中语文“1+X”群文阅读教学探微

■ 刘维娟

在初中语文教学中重点培养学生的语文核心素养,落实我国素质教育所提出的立德树人根本任务,教师在素质教育指导下开展1+X群文阅读教学,将课内阅读与课外阅读相融合,为学生拓宽阅读视野,来促进学生的语文核心素养和阅读能力,为学生打造高质量、高效率的初中语文阅读教学课堂。

一、教材先导,建立1+X群文阅读体系

在初中语文中运用1+X群文阅读教学模式来进行教学,需要教师对初中语文教学素材进行整合和研究,理解初中语文教材编者的意图,深入文本去感受教材文章所传达出的情感和思想,以教材为依据来选取相应的课外阅读资源,建立起1+X群文阅读教学的完整体系。例如,在学习《叶圣陶先生二三事》本篇课文时,教师首先对教材内容进行深入研究,可以发现本篇主要是赞美叶圣陶先生的良好品质,根据教材文章思想去选取相应的课外阅读,可以选取朱自清的《我所见的叶圣陶》来帮助学生从多篇文章多角度去了解叶圣陶先生。初中语文1+X群文阅读教学模式的运用,1作为课内文章,X则是教师根据教材文章所选取的课外阅读,选取的课外阅读要与教材文章所传达的思想相符合,建立起完整的1+X群文阅读教学体系,来帮助学生更好地进行阅读学习。

二、搭建框架,拓展学生阅读视野

教师在初中语文教学中运用1+X群文阅读教学模式,可以为学生搭建科学的群文阅读学习框架,通过适量的课外阅读文章来全面提高学生阅读能力和写作能力。教师在初中语文阅读教学中搭建1+X群文阅读框架,需要教师对1+X群文阅读教学模式有深刻地理解,去选取教材中1所传达出的中心文体,中心文体在1+X群文阅读教学中起着中心思想的作用。在中心文体选择的基础上,运用X来选择课外延伸阅读。例如,《海底两万里》是国外著名的书籍之一,教师在讲解《海底两万里》名著阅读时,可以将其与中国的名著相结合来引导学生进行两者的比较,教师通过对《海底两万里》中尼摩船长角色的研究,发现在我国四大名著之一的《西游记》角色孙悟空与之有相似之处,教师便可以将这两篇名著放在一起来让学生进行阅读。教师引导学生对名著仔细阅读后来分析出尼摩船长和孙悟空两个角色形象的相同处和不同处,仔细地描摩作者描写的想法和想要塑造的形象,来帮助学生建立起1+X群文阅读的框架,使学生更好地对文章进行学习和理解。

三、指导阅读,提高1+X群文阅读教学价值

在初中语文阅读教学中运用1+X群文阅读教学模式的主要引导者是教师,因此,要想发挥出1+X群文阅读教学的价值,需要教师在教学中用心指导阅读,来提高1+X群文阅读教学的实效性。教师的指导能够使学生快速地掌握阅读文章中的重点,例如,在进行《紫藤萝瀑布》文章教学时,教师首先引导学生去寻找文章中的议题,通过阅读思考本篇文章是采用什么写作手法?学生通过阅读发现文章是采用借景抒情,托物言志的写作手法,找到中心议题教师可以引导学生去感受文章中运用文字所描写的情感,为后续的X阅读奠定良好的基础。教师指导学生对1+X群文阅读教学中的教材文章1进行仔细分析,感受借景抒情,托物言志的写作手法,为其寻找与其他相似的X文章,来帮助学生更好地对写作手法进行理解和学习。

1+X群文阅读教学在初中语文教学中的运用,改变了传统阅读教学中教学素材单一的问题,基于教材课文来拓展课外文章,增加了学生的阅读量和阅读面,使学生面对更加真实有效的阅读素材来提高学生的阅读速度和阅读能力。1+X群文阅读教学在初中语文教学中的运用,有利于提高学生的自主阅读能力,培养学生良好的阅读习惯,促进学生语文综合素养的发展。

(作者单位:陕西省富平县老庙镇初级中学)