

基于 CIPP 模型的主题式校本研修评价体系构建与应用

■武冈市教师进修学校 李司军

在快速变化的教育环境中,校本研修已成为提升教育质量和促进教师持续成长的重要途径。然而,如何确保校本研修的有效性和针对性仍然是一个关键问题。为此,本文提出了“三层六步”主题式校本研修评价标准,基于 CIPP 评估模型,该标准从背景评估、输入评估、过程评估和成果评估四个维度构建,探讨了该评价标准在县区、学校、研修组和教师个体层面的具体应用路径,通过评估标准的运用,实现校本研修质量的提升和教育质量的整体提升。

在充分研读相关文献的基础上,我们采纳了 CIPP 评估模型作为本次校本研修评价标准的设计基石。CIPP 评估模型是一个全面而系统的项目评估框架,它从背景 (Context)、输入 (Input)、过程 (Process)和成果 (Product)四个维度对项目的全生命周期进行深入细致的考察。这一模型既融合了形成性评估与总结性评估的优势,保证了评估的连续性和完整性,又为我们提供了一个结构化的观察和分析框架,有助于我们全面审视并优化校本研修的各个环节。

一、背景评估(Context Evaluation)

背景评估主要考察的是校本研修项目启动前的背景条件和服务对象的需求,帮助确定项目的合

理性和目标的适宜性。在组织管理层面,校本研修规划的制定是背景评估的重要内容。通过对学校发展背景、教师队伍现状及其学习需求的分析,制定出符合学校实际的五年规划和学期计划。这不仅明确了校本研修的目标与任务,也为后续的实施奠定了基础。例如,学校需要基于时代背景和政策导向,结合自身的实际情况和发展需求,制定出既有长期愿景又有短期可操作性的校本研修规划。这些规划应当清晰地界定校本研修的重点领域、预期成果以及实现路径,确保校本研修能够为学校的发展提供强有力的支持。

二、输入评估(Input Evaluation)

输入评估则关注校本研修所需的各种资源和能力,包括人力资源、物质资源以及技术平台等。从组织管理层面来看,输入评估主要体现在校本研修的资源配置上。具体来说,校本研修领导者、校本研修团队、校本研修制度以及区域校本研修资源与平台的使用情况都需要进行细致的考量。领导者是否具备足够的领导力和专业知识,团队成员是否拥有相应的专业技能,校本研修制度是否能够有效保障活动的顺利开展,这些都是输入评估的关键点。例如,校本研修团队的建设不仅要求成员之间能够互补互助,还需要有明确的分工与职责要求,以确保

团队运作高效有序。此外,学校还需要充分利用区域校本研修资源与平台,促进优质资源的共享,提高校本研修的整体效益。

三、过程评估(Process Evaluation)

过程评估是对校本研修实施过程中的各项活动进行动态监控与评价,以发现实施中的不足之处,引导方案的适时调整。在组织管理层面,校本研修实施过程的监督是过程评估的重要环节。通过对校本研修课程开发与实施的全程跟踪,确保校本研修活动的有效执行。例如,校本研修课程是否关注到了不同专业发展阶段教师的需求,是否有针对性强、水平较高的专业指导者参与,校本研修是否有明确的阶段性研修主题等。此外,校本研修还需要注重理论学习与实践结合,在深入研磨课例的基础上建构新的实践模式,真正实现理论向实践的转化。而在研修组层面,过程评估则侧重于研修组在实施校本研修时的具体步骤,如主题的确立、目标的设定、团队的组建等,以及如何通过文献学习、案例研究等方式进行专题学习。这些步骤应当环环相扣,确保研修活动既有深度又有广度,能够满足教师多样化的需求。

四、成果评估(Product Evaluation)

成果评估是对校本研修效果的综合测量,包括

预期成果与非预期成果、正面影响与负面影响,目的在于全面了解校本研修的实际成效,并据此做出综合性的判断。在组织管理层面,成果评估主要体现在校本研修成效的评估上。评估内容包括校本研修展示、成果呈现及实践效果等,具体而言,可以通过教师校本研修满意度、校本研修对于教师教学观念、能力提升、学校队伍建设以及学生发展、学校办学质量提升等方面的考察来评估校本研修的实践效果。例如,校本研修是否提高了教师的教学能力,是否促进了教师队伍建设和学生的发展,以及是否提升了学校的办学质量。而在教师个体层面,成果评估则可以体现在教师通过校本研修是否获得了具体的教学成果,是否实现了专业成长。例如,教师是否通过校本研修提高了自身的教学设计能力,是否在课堂教学中运用了新的教学策略等。

通过对 CIPP 评估模型的运用,可以看到,校本研修评价标准的构建不仅是一个理论上的设计过程,更是一个紧密结合实际、关注细节的操作过程。每一项评价标准都旨在通过具体的指标和评估方法,确保校本研修能够在实践中达到预期的目标,促进教师的专业成长和学校教育质量的提升。

基金项目: 本文系邵阳市教育科学规划课题《数字资源在主题式校本研修中的应用策略研究》(课题编号:SYGH23099)的阶段性研究成果。

锅炉运行节能降耗工作的管理与实践

■通辽第二发电有限责任公司 张金成 金一 程栋明

一、锅炉运行节能降耗工作的重要性

在现代工业体系中,锅炉是实现能源转换的重要装置,广泛应用于电力、化工、冶金等多个领域。然而,锅炉运行过程中往往伴随着较高的能源消耗,尤其在是燃料燃烧、热量传递及排放处理等环节存在显著的能量损失。因此,开展锅炉运行节能降耗工作既是响应国家节能减排号召的具体体现,也是提升企业经济效益和市场竞争力的关键举措。通过优化运行方式、提升设备效率以及加强管理控制,可以在不增加投资的前提下有效降低能源消耗水平。同时,节能降耗还有助于减少污染物排放,改善环境质量,促进绿色低碳发展。因此,将节能理念贯穿于锅炉运行全过程,不仅是技术层面的改进,更是企业管理理念的一次重要升级。

二、锅炉运行节能降耗工作存在的问题

(一)锅炉特征量监测不可靠

锅炉运行状态的实时监测是实施节能控制的基础。然而,部分企业在锅炉特征量(如温度、压力、烟气成分等)的采集与处理上仍存在不足,导致数据准确性不高或反馈滞后。这种信息偏差可能误导操作人员做出错误判断,进而影响燃烧调节和能量利用效率。

(二)燃料供应或燃用不稳定

燃料质量与供给的稳定性对锅炉运行效率具有决定性影响。实际运行中,由于原料来源复杂、运输条件限制或配比控制不严,常出现燃料热值波

动、燃烧性能下降等问题。此外,不同燃料之间的切换缺乏科学规划,也容易造成燃烧不充分或排烟损失增大。

(三)运行参数调节不当

合理的运行参数设置对提高锅炉热效率至关重要。但在实际操作中,由于操作人员经验不足或自动控制系统配置不合理,常常出现风煤配比失调、蒸汽压力波动、排烟温度过高等问题。这些问题不仅降低了锅炉整体效率,还可能引发安全隐患。

(四)缺乏有效的热回收系统

热能的有效回收是实现节能目标的重要手段之一。目前,一些锅炉系统尚未配备完善的余热回收装置,或者已有设备利用率低、维护不到位,导致大量可回收热能未能得到有效利用,造成资源浪费。

三、锅炉运行节能降耗技术

(一)余热回收技术

余热回收是提升锅炉整体热效率的有效途径。通过对排烟热量进行再利用,可以用于预热空气、加热给水或驱动吸收式制冷设备等。先进的换热器设计和材料选择能够显著提高热回收率,从而减少燃料消耗。此外,结合智能控制系统,可实现热能利用的最大化。

(二)辅机节能降耗技术

辅机设备如送风机、引风机、给水泵等在锅炉运行中占有较大能耗比例。采用高效电机、优化传动系统以及引入变频调速技术,有助于降低辅机功

耗。同时,合理安排辅机启停时间与负荷分配,也能有效减少无效耗能。

(三)入炉燃料的节能技术

燃料特性直接影响燃烧效率和污染物排放。通过燃料分级燃烧、掺烧生物质燃料、添加助燃剂等方式,可以改善燃烧状况,提高热能转化效率。另外,建立科学的燃料管理制度,确保入炉燃料的质量稳定和搭配合理,也是节能工作的关键环节。

(四)变频调速技术

变频调速技术在锅炉辅机设备中的应用,能够根据实际负荷需求动态调整设备转速,避免“大马拉小车”的现象,从而节省电能消耗。该技术尤其适用于负载变化频繁的运行场景,具有良好的节能效果和经济性。

四、锅炉运行节能降耗工作的管理策略

(一)建立能源管理体系

构建完善的能源管理体系是实现节能降耗目标的前提。应制定明确的节能指标与考核机制,将能源管理纳入日常运营流程。同时,推动信息化建设,借助数据分析工具对锅炉运行过程进行全面监控与评估,为决策提供依据。

(二)进行能耗分析与评估

定期开展锅炉系统的能耗分析,识别高耗能环节和潜在节能空间。通过对比历史数据与行业标准,找出运行中的薄弱点,并制定针对性的改进措施。评估结果应作为后续优化运行方案的重要参考。

(三)增强员工节能意识

人的因素在节能工作中起着决定性作用。企业应加强对操作人员及相关管理人员的节能培训,提升其专业技能和责任意识。通过设立激励机制,鼓励员工主动参与节能技术创新与实践,形成全员参与的良好氛围。

(四)优化运行调整参数

锅炉运行参数的合理设定直接关系到能效水平。应在充分了解设备性能的基础上,结合实时工况动态调整燃烧风量、蒸汽压力、给水温度等关键参数。力求在保证安全运行的同时,实现最低能耗目标。

(五)强化监测与管理

完善锅炉运行的监测体系,确保各类传感器与仪表的准确性和可靠性。建立数据采集与远程监控平台,及时掌握设备运行状态与能耗情况。同时,强化现场巡检与异常处理机制,防止因设备故障或操作失误造成的能源浪费。

五、结语

锅炉运行节能降耗是一项系统工程,涉及技术改进、管理优化和人员素质提升等多个方面。当前,在锅炉运行过程中仍存在诸多制约节能效果的问题,亟需通过科学的技术手段与有效的管理策略加以解决。从余热回收到辅机节能,从燃料管理到运行调控,每一个环节都蕴含着可观的节能潜力。与此同时,建立健全的能源管理体系、提升员工节能意识、强化监测与数据分析能力,也是推动锅炉节能降耗工作持续深入开展的关键所在。

坚持党建“三个引领” 赋能上市公司绿色低碳高质量发展

■天津中绿电投资股份有限公司 张宏达

随着绿色低碳发展模式的持续推动,越来越多的公司开始聚焦于高质量发展模式,在此背景之下,如何更好地落实党建“三个引领”模式,成为当下管理工作推进的关键。本文基于上市公司绿色低碳高质量发展,阐述党建“三个引领”的内涵与重要性,并从实际案例角度出发,持续揭示党建“三个引领”在推动绿色低碳发展中的具体实践与成效,同时为企业后续的发展指明方向。

一、党建“三个引领”对于企业低碳发展的重要性

(一)凝聚发展共识,推进低碳发展

上市公司作为经济领域发展的重要力量,其发展方向与国家战略紧密相依,与此同时,凝聚发展共识需依靠政治引领筑牢绿色低碳发展思想根基,并且结合专题讲座、研讨会、线上学习平台等多种形式开展政治学习活动,持续落实绿色低碳发展方针政策,引导内部员工及时知晓政策导向与重点任务,清晰认识企业绿色低碳转型与国家发展大局的紧密关联。经由相应路径的发展与推进,企业内部逐步对低碳理念产生共识,并在此基础上保障企业的深入发展。

(二)提供组织保障,明确考核细节

党组织在其中发挥着核心领导作用,能统筹各方资源,并为企业持续发展提供坚实组织保障。与此同时,在组织架构上,上市公司构建起完善的绿色低碳发展组织领导体系,并且成立由企业党组书记任组长的领导小组,明确各部门职责分工,从规划到施工全过程提升整体监管效果,落实低碳发展理念。此外,在制度建设方面,党组织推动企业制定完善节能减排管理,并且在执行相应管理制度的同时全面建立考核评价机制,将绿色低碳指标纳入绩效考核体系,从而深入约束员工意识以及效率,保障管理工作的深入推进。

(三)激发内生动力,注重文化引领

文化作为企业发展的内在动力,能够在潜移默化中推动企业深入发展,引领公司员工持续提升自

身积极性与创造性,并且在推动绿色低碳发展的过程中形成内在驱动力。与此同时,上市公司将绿色低碳理念深度融入企业文化建设,积极构建具有企业特色的绿色低碳文化理念体系,并且借助开展企业文化培训、主题演讲、文化活动等多样化形式,使得绿色低碳文化理念在潜移默化中引导员工行为,逐渐成为全体员工共同秉持的价值观与准则。

二、党建“三个引领”赋能上市公司绿色低碳高质量发展路径

(一)注重政治引领,强化风险防范

政治引领作为国有企业及上市公司实现绿色低碳转型的中心环节,在实际管理过程中,企业人员经过政治理论学习,能够更加精准的把握国家战略方向,并且将“双碳”目标内化为战略决策的中心依据。与此同时,党组织积极参与重大决策制度设计,从而确保企业与国家发展方向的同频共振,避免因方向偏差导致的资源浪费,注重低碳发展的深入落实。

以某公司为例,该企业高度重视国家“双碳”战略的贯彻落实,并且组织各部门开展全面的政治理论学习活动,使公司管理层和全体员工深刻认识到“双碳”战略对于国家可持续发展战略的重要意义。此外,在学习过程中,管理人员可以积极邀请行业专家和学者进行专题讲座,深入解读国家政策导向,使员工能够将绿色低碳发展理念内化于心、外化于行,在日常的行为以及工作中持续遵守相应行为,提升企业管理效果。同时,公司建立健全党组织参与重大决策的制度,并且在制定企业战略规划和生产经营决策时,充分听取党组织的意见和建议,确保企业在绿色低碳转型过程中始终与国家政策保持一致,为企业的稳健发展奠定基础。

(二)强化引领机制,注重党员引导

党组织作为激活企业绿色发展内生动力的关键路径,在实际管理过程中,管理人员逐步优化党组织设置、选优配强带头人,从而积极构建“党建+业务”深度融合的组织体系,在党员调动下提升低

碳理念落实效果,将员工的个人力量凝聚起来,形成持续发展动力,保障企业的持续成长与发展。

以某公司为例,该企业为加强党组织建设,积极根据企业规模和业务特点,并且持续优化党组织设置,确保党组织覆盖到企业的各个层面和领域。与此同时,为保障低碳理念的贯彻与发展,公司选优配强党组织书记和党务工作者,并且在组织培训、交流学习等方式的引导下,持续提高学生的政治素质和业务能力。该企业在党组织书记的带领下,企业内部积极设立党员示范岗和党员责任区,并且在节能减排、技术创新等方面发挥重要作用,并且在某次技术改造项目中,党员技术骨干带头攻关,将节能减排作为首要任务,并结合实际需求以及情况,积极成立“党员攻坚小组”,持续优化与提升新型节能设备的工作效率。最后,该企业结合自身企业性质,积极带领企业人员参与义务植树、环保宣传等活动,带动全体员工积极参与到绿色低碳发展中来,形成“人人争当环保先锋”的良好氛围,同时也为今后的绿色发展与创新指明全新发展路径。

(三)持续文化指导,形成发展闭环

文化作为企业的灵魂与发展动力,管理人员不仅需要将环保理念融入企业价值观,也需要激发员工的内在认同感,从而深入推动绿色低碳理念从口号转化为行动,最终形成“以文化人、以文育人”的可持续发展生态,保障低碳发展理念的深入推进。

某公司致力于培育绿色低碳企业文化,将环保理念、可持续发展理念融入企业的价值观,升华企业价值。为保障管理活动的多样性,公司开展环保知识竞赛、绿色低碳主题演讲等丰富多彩的文化活动,从而吸引大量员工参与,在企业内部形成良好的推动与教育作用,员工自身的环保意识以及素养得到进一步强化与发展,将党的“三个引领”深刻贯彻到日常管理环节当中。与此同时,为进一步深化绿色低碳理念在企业内部的传播与渗透,切实提升员工对环保事业的认知深度与实践热情,公司经审慎研讨后决定,同步启动并精心策划绿色低碳主题

演讲比赛这一创新型教育活动。该比赛旨在搭建一个开放、多元的交流平台,鼓励全体员工立足自身岗位实际,深入挖掘并分享在日常工作中积累的环保实践经验与深刻感悟,通过真实、生动的案例讲述,激发广大员工内心深处的环保责任感与使命感。

在比赛筹备与执行过程中,公司管理层高度重视,不仅全程参与指导,还积极从不同工作方向、不同业务领域的员工发言中汲取智慧与灵感。通过系统梳理、综合分析员工们的精彩演讲内容,管理层成功提炼出一系列具有前瞻性、创新性的环保实践方案与发展思路。这些方案不仅为公司的绿色低碳转型提供了宝贵的决策参考,更为后续的员工表彰与奖励工作奠定了坚实基础。基于演讲比赛成果,公司积极设立“绿色先锋奖”“节能标兵奖”等具有引导作用的发展称号,进一步促使企业内部员工在身边榜样的引导下,持续提升节能减排管理效果,从而在绿色低碳事业的管理当中发挥自身主动性、参与性,并且在浓厚的文化氛围熏陶下,员工们逐渐将绿色低碳理念内化于心、外化于行,在日常工作中自觉践行环保行为,更在团队协作中积极探索绿色发展的新路径、新方法,共同推动公司在绿色低碳的道路上实现内在落实与持续发展,在提升企业引领效果的同时,也为员工发展奠定基础。

三、结语

综上所述,党建“三个引领”在推动上市公司绿色低碳高质量发展中具有重要影响,在此背景之下,管理人员需从企业内部实际着手,并且在强化政治引领、组织引领、文化引领的过程中,深入激发员工的内生动力,并且在坚持党建“三个引领”的过程中积极落实绿色低碳转型发展,为企业的综合发展与能力提升奠定基础。

作者简介:张宏达(1988.04-),男,蒙古族,内蒙古赤峰市人,中国矿业大学(北京)马克思主义学院 2015 级博士研究生,中级政工师,主要研究方向为思想政治教育的理论与实践。