

“激励—发展”双驱动：初中学校教师评价体系的范式重构与模块化实施

李剑

南宁市第十四中学，广西 南宁 530200

DOI: 10.61369/ETR.2026100006

摘要：随着新时代教育改革的深入推进以及减负增效教育理念的落实，初中教师评价体系的转型已经从单一工具性功能转变为多元育人效能的评价体系。传统以量化考核为主导、以结果性评价为核心的评价模式，面临着教师专业成长需求多元化、学生全面发展诉求个性化等方面的挑战。在此背景下，“激励—发展”双驱动理念应运而生。它的本质是通过构建价值引领与能力提升的双重评价体系，提高教师评价的成效，为教育高质量发展提供帮助和支持。基于此，本文对“激励—发展”双驱动理念下初中学校教师评价体系的范式重构展开分析和研究，以供参考。

关键词：激励；发展；双驱动；初中学校；评价体系

“Incentive-Development” Dual Drive: Paradigm Reconstruction and Modular Implementation of the Teacher Evaluation System in Junior High Schools

Li Jian

Nanning No.14 Middle School, Nanning, Guangxi 530200

Abstract : As the new-era education reform advances in depth and the educational philosophy of "reducing burdens while boosting efficiency" takes root, the transformation of the teacher evaluation system in junior high schools has moved beyond a single instrumental function toward an evaluation framework geared to achieving multiple educational outcomes. The traditional evaluation model, which prioritizes quantitative assessment and centers on summative evaluation, is now confronted with challenges such as the diversified professional development needs of teachers and the personalized requirements for students' holistic development. Against this backdrop, the "incentive-development" dual-drive philosophy has emerged at the historic moment. Its essence lies in establishing a dual-track evaluation system that integrates value guidance with capacity building, thereby enhancing the efficacy of teacher evaluation and providing robust support for the high-quality development of education. On this basis, this paper conducts an in-depth analysis and exploration of the paradigm reconstruction of the teacher evaluation system for junior high schools under the guidance of the "incentive-development" dual-drive philosophy, for reference purposes only.

Keywords : incentive; development; dual drive; junior high schools; teacher evaluation system; paradigm reconstruction; modular implementation

前言

初中教育阶段是义务教育阶段的重要衔接环节，它具有承上启下的教育责任，衔接着小学和高中教育，其教育质量直接关系到学生核心素养的培育成效和终身发展能力的形成。教师作为初中教育教学活动的实施者，其专业能力、职业素养与工作积极性的发挥，离不开科学评价体系的引导和支持。现阶段，我国大多数初中学校的教师评价体系仍然以传统的管理导向模式为主，聚焦于学生考试成绩、升学率等量化指标，评价功能忽视了教师的专业发展，这也导致了评价与教师发展需求脱节。为此，这就需要构建“激励—发展”双驱动的评价体系，从而转变传统的评价模式，为教师的教学工作提供帮助和支持。

一、传统初中教师评价体系的现存困境

（一）评价导向单一化

传统评价主要以管理控制为核心导向，更加注重将学生考试

成绩、班级升学率作为核心评价指标，评价结果与教师绩效考核、职称评定、评优评先具有密切的联系，忽视了对教师专业领域的评价。这种评价容易导致教师在教学中更加注重学生的分数，更加追求短期评价成效而忽视学生的素质能力发展。除此之

外，由于评价结果以负面考核为主，大多数教师无法获得正向的反馈，这也导致他们容易产生消极的工作情绪^[1]。

（二）评价内容片面化

传统评价内容更加注重教学成果的量化指标，对教师的师德、师风、育人实践、科研能力等方面的关注不够。一方面，忽视师德师风的重要引领作用。虽然大多数学校将师德纳入到评价之中，但是主要都是进行笼统的形式化表述，缺乏可操作的评价标准和机制^[2]。另一方面，对教师的育人工作、科研能力、专业发展等方面并没有建立起系统的评价机制，这也导致评价内容并没有针对教师的实际工作，无法充分展现出教师的工作情况。

（三）评价方式固化

传统评价采用量化为主、质性为辅的评价方式，主要以考试成绩、课时数量、升学率等量化指标为主，对教学过程、育人成效等难以量化的内容，主要采用简单的文字描述和测评的方式，缺乏科学的评价工具。这种固定的评价方式无法全面反映教师教学工作的复杂性，还容易导致评价结果较为片面。与此同时，由于评价过程缺乏教师的引导，会导致评价的结果缺乏公信力^[3]。

二、“激励-发展”双驱动评价范式的重构逻辑

“激励-发展”双驱动评价范式的重构，其核心在于打破传统单一的管理导向，构建激励赋能和发展导向并重的新型评价逻辑，从而实现评价功能的转型，确保评价主体从单一管理向多元参与转变，评价结果实现全面转型^[4]。从核心价值逻辑上看，这一评价机制以人为本，需要通过科学的评价激励教师发挥内生动力，还需要通过针对性地评价引导教师明确专业发展方向，从而实现教育循环。

从实践重构逻辑看，这一评价体系应遵循三大原则：一是导向性原则，以立德树人根本任务为导向，确保评价体系符合初中教育教学规律。二是系统性原则，构建涵盖师德、教学、科研、育人、发展多维度的评价体系，实现评价内容的全面性。三是可行性原则，结合初中学校的办学实际和教师的工作特点，设计科学合理的评价指标，确保评价工作的成效。四是个性化原则，考虑教师的个体差异和专业发展阶段，实施差异化评价，避免出现一刀切的问题，达到良好的评价效果^[5]。

三、“激励-发展”双驱动下初中教师评价体系模块化构建

（一）师德引领模块：筑牢教师评价根基

师德师风作为教师的立身之本，也是育人之基，它也是“激励-发展”双驱动评价体系的重要模块。这一模块的核心评价目标是强化教师的师德修养，使教师能够践行立德树人根本任务，从而形成正确的教育观、学生观和价值观，通过正面的激励机制肯定教师的师德表现，营造良好的育人氛围^[6]。

在评价指标设计上，师德引领模块应采用核心指标+辅助指标的方式。其中，核心指标包括政治素养、职业操守、育人情怀

这三个领域。政治素养主要评价教师是否拥护党的教育方针、是否能严守教育领域的纪律，是否能够遵守教师职业道德规范，是否存在有偿补课、变相体罚学生等违纪行为^[7]。育人情怀则主要评价教师是否热爱教育事业、热爱学生，能否注重对学生的思想教育和价值观引导。辅助指标包括师德培训参与情况、师德表彰情况等。

在评价方式上，构建教师师德档案，记录教师的日常师德表现、师德培训参与情况等，避免以单一结果评价师德表现。将师德评价结果作为教师绩效考核的首要标准，实行师德一票否决制，对师德表现突出的教师予以奖励，对师德表现存在问题的教师进行约谈。

（二）教学核心模块：夯实教师评价载体

教学工作是初中教师的核心工作任务，它也是“激励-发展”双驱动评价体系的核心载体模块。这一模块的核心目标是规范教师的行为，提升教师的能力和教学质量，通过激励机制肯定教师的教学成效，从而引导教师不断优化教学方法，创新教学模式，提升整体的教学质量。

在评价指标设计上，教学核心模块应重点以教学过程、教学成效、教学创新三个层面设计，教学过程主要评价教师的备课、上课、作业批改等环节的规范性；教学成效主要评价教师的教学质量，包括学生的学业成绩提升、核心素养培育成效、学生对教学的满意度等，避免以单一的成绩作为评价指标，采用过程性学业评价、终结性评价一体化的模式^[8]。

在教学评价方式上，通过课堂观察、教案检查、作业批改检查、教学反思抽查等方式，实时记录教师的教学过程，从而形成过程性评价档案。通过分析学生学业成绩、教学满意度调查、教学成果评比等方式，评价教师的教学成效。

（三）科研支撑模块：激活教师发展动力

教育科研作为教师成长与发展，提升教育质量的关键，它也是“激励-发展”双驱动评价体系的重要组成。这一模块的核心评价目标是引导教师形成以研促教、以研促学的理念，从而提升教师的教育科研能力，通过激励机制肯定教师的科研成果，激发教师参与教育科研的积极性和主动性，促进教师由经济型转变为研究型。

在评价指标设计上，科研支撑模块应重点以科研参与、科研成果、科研应用进行评价。科研参与主要评价教师是否参与学校或区域的教研活动，是否申报各级各类教育科研课题等。科研成果主要是评价教师的科研产出，包括论文发表、课题结构、教学成果奖等，兼顾不同层次的科研成果^[9]。科研应用主要评价教师是否将科研成果应用于教学实践，是否能够通过科研解决实际问题。

在评价方式上，记录教师参与教研活动、课题研究、校本教研的全过程表现，包括教研活动发言情况等。对教师的科研成果进行量化统计和质性分析，结合科研成果的层次和应用效果进行整体考虑。考虑到不同教龄、不同学科教师的科研能力和差异，对青年教师侧重评价科研参与度与科研潜力，对骨干教师侧重于评价科研成果质量预可研应用成效。

（四）发展潜力模块：聚焦教师成长需求

发展潜力模块是“激励-发展”双驱动评价体系的重要模块，核心评价目标主要是深入分析教师的专业能力，并使教师了解到自己的优势和缺陷，为今后的成长和发展制定个性化的发展规划，激励机制肯定教师的发展和进步，激发教师的专业成长动力，促进专业能力的持续提升。

评价指标设计上，发展潜力模块应结合专业学习、教学反思、能力提升、发展规划等维度进行评价指标的设计。专业学习主要评价教师是否能够参与到各类专业培训、继续教育和学历提升等方面的活动中，是否能够主动学习新课程标准、教育教学理论和前沿技术，包括培训参与率、学习笔记质量等。能力提升主要评价教师的专业技能提升情况，包括教学技能竞赛成绩、信息技术使用情况等。

在评价方法上，实行自我评估、多元反馈、个性化评价相结合的模式。自我评估是教师引导学生进行自我反思和评估，总结自己的不足之处，从而不断进行优化和调整。多元反馈是由学校领导、教研组长、同事等提供针对性地评价反馈，帮助教师全面认识自身的问题。个性化评价则需要结合教师的教龄、学科特点、专业发展进行评价。

（五）育人实效模块：凸显教师评价目标

立德树人作为教育的根本任务，育人实效是初中教师教育工作的核心价值体现，也是“激励-发展”双驱动评价体系的重要模块。这一模块的核心评价目标是引导教师聚焦于育人工作，从而获得良好的育人成效，促进学生的学习和全面发展，激励教师

的育人积极性。这一模块更加考虑学生的学业发展和素质能力提升。

在评价指标设计上，育人实效模块主要围绕着班级管理、学生辅导、家校协同、素养培育四个层面进行评价指标设计。班级管理评价包括教师的班级管理能力，如班级秩序、班风建设、学生行为习惯等，它更加适合应用于班主任、兼职班级管理工作的教师。学生辅导主要评价教师对学生的学业辅导、心理健康辅导方面的情况，包括学困生转化成效、优生培养成效等。家校协同主要评价教师的家校沟通能力和育人成效，包括家校沟通的频率、家长满意度等情况^[10]。

在评价方式上，做好对教师教学过程的记录，记录教师的育人全过程，包括班级管理日志、学生辅导记录等。结果评价则需要根据学生的综合素质、学业成绩、行为习惯养成等情况进行评价，综合评价教师的育人成效。

四、结语

综上所述，“激励-发展”双驱动评价体系的范式重构，打破了传统管理控制评价的局限，建立了激励赋能与发展导向并重的评价逻辑，通过构建师德引领、教学核心、科研支撑、发展潜力、育人实效五大模块化评价体系，实现了评价的全面化、评价方式的科学化和评价结果的精准化。相信在未来，初中学校将持续深化激励和发展双驱动的评价理念，结合人工智能、大数据等先进技术，提升评价工作的精准度，不断完善评价体系。

参考文献

- [1] 白喜彦. 促进初中教师专业成长的有效策略[J]. 求知导刊, 2024, (24): 143-145.
- [2] 李颖. 初中教师综合素质评价理解的叙事研究[D]. 河南大学, 2024.
- [3] 赖锐敏. 初中教师教学领导力现状及提升策略研究[D]. 黑龙江大学, 2024.
- [4] 甘永伦, 刘松. 新时代民办初中教师评价与激励机制的构建——以重庆市巴川中学校为例[J]. 教育观察, 2023, 12(35): 39-42.
- [5] 凌鹏国, 陈小林. 教师评价: 促进学校内涵发展的新支点——以一所农村初中的评价探索为例[J]. 人民教育, 2023, (12): 77-78.
- [6] 石慧娟. 提升初中英语教学评价有效性的策略探析[J]. 华夏教师, 2023, (13): 81-83.
- [7] 皮钰进, 陈君丽. 英语教师课堂教学评价性语言的对比型研究[J]. 文学教育(上), 2018, (07): 166-167.
- [8] 崔延强, 权培培, 吴叶林. 基于大数据的教师队伍精准治理实现路径研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2018, (04): 9-15+95.
- [9] 沈美华, 姚琴. 杭州市初中教师对实施综合素质评价认识的调查[J]. 上海教育科研, 2017, (12): 29-33.D
- [10] 孙悦文. 浅析初中英语教学如何有效开展形成性评价——从教师、学生、学校角度[J]. 佳木斯职业学院学报, 2016, (07): 300.