**评课，评得出名堂**

在谈到评课时，我们常有这样的感慨——有时评课人说得口干舌燥，最终的效果却是“萝卜炖萝卜，还是萝卜味儿”。真正的评课应该是“专业引领”下的“萝卜炖肉”，给予老师真正超越他原有水平的营养。所以，每一个教育管理者必须打破低效的平行对话的局限，在更广阔、更宽松的学术空间内，建立志同道合的“引领”关系。

首先，教育管理者要建立一种思维方式，即站在被评课人的角度想问题，不是听了就评，信口开河，而是应该想清楚，你要评课的这位老师身上最需要的是什么，你评的重点是什么。其次，在评课中要拿出自己的“绝活”。评课不能仅仅停留在用“耳”听、用“笔”记、用“嘴”说的流程中，它应该是专业上的引领与带动。教育管理者应该有一双发现该教师教学的亮点的慧眼，又能锐利地指出缺点、准确地解剖盲点。过去我们经常看到教师恭恭敬敬拿着小本听你的“判决”。如果这种恭敬是出于对你的敬重或认同，那还好；如果是因为惧怕你的权力而表现出的假象，那么这评课背后的良苦用心也许就付诸东流了。因此，教学引领者（管理者），千万不要把自己当作“行政领导”，绝不能用行政力量推动你的教学管理。

再次，教育管理者可以把评课当作合作多赢的平台，组织那些有才华的教师参与评课，并有评课记录，让其发挥最大的作用，给教师提供更多的分享。教师需要搀扶、引领的时候，你要把你的“专业水平”拿出来，这样就会有更多的教师获得思考之上的提升、分享之后的超越。这个时候的评课就成了一门带动教师专业成长的艺术，教师的才华在这样的评课中释放、撞击，渐渐地就发展成了属于自己的教学艺术。

关于评课，要说的内容太多了。然而，有些评课却常常流于形式，有的是在设计好的表格上打个分，草草了事；有的是表扬为主，做“好好先生”；还有的是被动发言，敷衍了事。试想，如果评课只说些正确的废话，那评课还有什么意义呢？有些时候，所谓的讨好鼓励是不负责任的表现。既然评课要围绕课堂信息提出问题、发表意见，那么，评课的过程就应当是参与者围绕共同的话题展开对话、平等交流的过程。评课只有超越了“领导说了算”的局限，改变教师在评课活动中的“被评”地位和失语状态，让授课者说话，评课才更能加点中要害。

多年来，从未离开课堂的我，觉得领导的评课，就是为了让人更好地改进教学，而不是成心找你的茬儿。课堂教学终究是自己的事情，有人帮助你那是天大的好事。实际上，一堂课出来了，就好比一本小说发表了，作家是谁读者常常并不在意，在意的是小说的内容。我们听课教师，就好像那些文学评论家，借着这节课这个作品，开始“文学批评”。批评家批评的是小说，我们评的是这堂课，于是在批评中，上课老师这个“人”本身就模糊了，所有的听课者，都是在课堂内容上，与教师这个人没有关系。可往往很多时候，我们总分不清课与人的界限，总是把对课的评价和对这个人的评价“扯”在一起。评课者也容易把两者混淆。当然，保护自己、掩饰缺点几乎是每一个人的天性。于是，在正视人的弱点、尊重人的天性的情况下，评课者出于“真诚”，尽量做到“义正词婉”“理直气和”。不过，教师的性格差异，决定了不同的教师也要不同对待。不管怎样，你一定要让教师感受到，你是为他好，你是在帮助人、发展人。我在学校评课的时间有时比教师上课的时间还长。如果说几年来，老师们对我的评课是喜欢的、信服的，而且在我毫不客气地指出问题时，他们都是很高兴地接受的，关键是我给他们树立了一个重要的观念：评课不仅仅是批评，更不是无谓的赞美，评课就是发现课堂问题。此外，我还告诉教师，“问题是我们的朋友”，评课的重要目的就是正视问题和发现不足，这才有助于我们找到前进的方向和目标。所以说，对于评课，你有什么样的素养，就会传递什么样的评课水平；有什么样的体验，就会传递什么样的教学经验。