

你真的了解“核心期刊”吗?

□刘波

在一些中小学名师名校长的介绍材料中,经常可以看到他们列举多篇已经发表的文章,以彰显自己的科研能力。这些文章的发表平台,一律被他们称为“核心期刊”。

然而,经笔者多次验证,它们有些并不是真的核心期刊,甚至可以说没有一家是核心期刊。这些期刊中有一些是毫无影响力的“水刊”,另一些甚至是未经正式审批的“假期刊”。

名师校长对“核心期刊”的追捧,说明这四个字的社会认可度之高,但胡乱把“核心期刊”拿来当金字招牌,又说明了他们对核心期刊缺乏一定的了解。

其实,论文是否需发表在“核心期刊”,大部分教师职称评审文件中没有突出说明。在“破五唯”的当下,我们在评价论文质量时,并不会把文章发表在核心期刊上作为标准。

除了一些未经审批或以谋财为目的的刊物,学术期刊都有自己的底线和操守,在上面发表的文章都有一定的品质,甚至有一些期刊还会向作者支付稿酬。

人大复印资料转载的文章中,有些是中小学教师发表在非核心期刊上的文章,但在核心期刊上发表的文章,却未必有此“殊荣”。

那么,到底什么样的期刊才是“核心期刊”呢?对这个问题,我起初也是不明所以。有一次,我参加北京某知名教育期刊举行的读者、作者、编者交流会,听了编辑

的介绍后,才开始真正有所了解。

我们通常所说的核心期刊,指的是“全国中文核心期刊”,由北京大学图书馆联合众多权威专家鉴定,受到学术界广泛认同,因此又被称为“北大核心”。

“北大核心”每三年评定一次,并出版《中文核心期刊要目总览》。目前“北大核心”的最新版本是2020年版(第9版),共有1990种期刊入选。

在这1990种期刊中,教育学也分得应有的一杯羹,编入以下几类:教育学/教育事业、师范教育、教师教育(除电化教育);电化教育;学前教育、幼儿教育;初等教育/中等教育(除各学科教育)、初等教育/中等教育(除各学科教育)里面,而能够跻身学前教育、幼儿教育类的刊物,只有《学前教育研究》这么一根独苗。

中小学各学科的刊物中,入选“北大核心”的同样是凤毛麟角,一般各门学科仅一两种刊物入选,比如语文学科只有《中学语文教学》和《语文建设》;数学学科的只有《数学教育学报》和《数学通报》;英语学科的只有《中小学英语教学与研究》和《中小学外语教学·中学篇》。

目前,班主任类的刊物,没有入选“北大核心”的。有些地方在评定名优班主任时,会认定部分杂志视同核心期刊。不过,

“如夫人”跟“夫人”还是有区别的,如果有人称自己的文章发表在某班主任类刊物上,并称其为“核心期刊”,那明显属于表述有误。

除了“北大核心”,还有一个“南大核心”的说法,即由南京大学中国社会科学评价中心发布的中文社会科学引文索引(CSSCI)来源期刊,其最新版本(2021—2022)为585本,扩展来源期刊为229本。其中,教育学类的刊物为37本,扩展来源期刊为18本。

可见,“南大核心”入选的教育刊物更少,想要在上面发论文自然就更难。

在教育科研考核体系中,“南大核心”更受高校的认可和关注,很多高校教师和科研人员称其为“C刊”。除了“C刊”和“C扩”,其他的就是“普刊”。

有一些教育类刊物同时被“北大核心”和“南大核心”所收录,比如,《教育研究》《教育发展研究》《中国教育学刊》《课程·教材·教法》等。

对于我们中小学一线教师而言,“C刊”真的是比较遥远的。在最新版的“南大核心”中,学科类刊物仅仅有《数学教育学报》,上的还是扩展版(扩展来源期刊);同样,在中小学教育管理领域非常有影响的《中小学管理》也只是上了扩展版。

令笔者感到惊讶的是《人民教育》。要知道中小学教师在《人民教育》发表文章很难,一旦发表,在各种职称评审中会非常有竞争力。《人民教育》属于“北大核心”,然而,它没有进入“南大核心”。

由此可见,所谓“核心”,可以说是一种

主观视角。比如,笔者发现有些高校规定,除本校认定的一级刊物外,其他的视同二级刊物。

至于“核心期刊”也是一样。一般来说,除省级重点课题结题、评选正高或特级教师以外,很少对中小学教师的论文提出“必须发表在核心期刊上”的要求。

核心期刊有自己的利益诉求,那就是刊发文章的引用率和关注度。为此,核心期刊会约请知名专家学者发表文章,也会关注一般作者的影响力。

2022年10月,河南省人力资源和社会保障厅、河南省教育厅组织修订《河南省中小学教师中高级职称评价标准》,明确提出,对一线教师评正高级教师不再有在核心期刊发表论文的硬性规定。

这应该是大势所趋,核心期刊数量有限,僧多粥少,大家完全没有必要形成“在核心期刊上发表论文”的执念。

经笔者这么一介绍,相信大家应该不会再随意提及“核心期刊”。这世上还是有很多明白人的,说话缺乏常识,是要闹笑话的。

对于我们一线教师而言,只要认真提高理论和实践水平,细心研究刊物用稿特点,勤奋开展教育教学专业写作,文章质量定然与日俱新,定然能够在高端学术刊物上发表,登上核心期刊这大雅之堂,也是指日可待。

(本文作者为宁波市镇海区教育发展研究院研训员)



营造法式

在成长路上缓步哲思

□杭州市余杭区良渚第二小学 陈操

自“双减”政策实施以来,学生课业负担减轻的背后,是一线教师的苦思冥想——如何赢得时间、如何让效率最大化,在有限的课堂里让学生掌握更多的知识与技能。于是,部分教师准备从日程表里删减掉这样一些项目:教研活动、撰写反思、阅读新书……这些项目该不该减呢?这时,从日程表里有一些文字跳出来,上演了一出奇幻小故事。

1.教研:教与研

“教”与“研”是两个好兄弟。“教”总是兢兢业业,每天走在“两点一线”上。

“教”走路带风,每天讲不完的道理、批不完的作业、点不完的花名册……直到放学了,还守在教室门口,生怕有谁来“回批”。

“研”不忍心“教”的心酸,他会不停地教“研”放慢脚步,多读书,多思考。他会让“教”立足课堂,深入教学,提升质量。“研”还会帮助“教”反思课堂,总结教学成败,使“教”更有品位、更具内涵。

——且教且研,让课堂更专业。

2.课改:课与改

“课”与“改”是一对“冤家”。每个人对课堂的思考不一样,“课”就不一样。“课”颇有些洋洋自得:我的“课”,我说了算。

“改”可不是一般好惹的,如果你不改,“改”会号召一群人一起帮你改。一开始,“课”很感激“改”,因为“改”让“课”收获了一点新意。

然而,渐渐地,由于忙碌,“课”感到有点疲惫,开始抱怨:能不能不要“改”?“课”认为,“改”在浪费时间,其实只要将“课”家族中最好的“课”拿出来直接展示就好了,

作为一个经历风雨的成长者,“改”说出了自己的“良苦用心”:在参与磨课的过程中,除了上课教师有收获,其他教师也会得到不同的收获,给别人的“课”提出意见,能用“我认为……”“我觉得……”的句式发言,这就是成长。

——且磋商且改,让课堂更靓丽。

3.思考:思与行

“思”与“行”,是一对形影不离的好朋友。“行”时不时要约“思”出去走走,看看世界,吸收知识,开阔视野,开拓思路。

可是“思”每天想着自己的一亩三分地。有一天“思”不耐烦地对“行”说:“我只要每天上课,上课,……就一定能抓出好成绩。”

“行”是一个专家,博采众长,高瞻远瞩,循循善诱地开导着“行”:“我们还得走出去,要站在高处,把目光投向远方。”

——且思且行,让教学走得更远。

4.成长:成与长

“成”与“长”是一对孪生兄妹。“成”是一个优秀演员,他的风格是演好自己,无关他人。“长”是一个资深演员,他说:“一堂课犹如一台戏,我们时常是别人的配角,甚至是看客。”

用欣赏的眼光去看待别人的课,用耐心的耳朵去听别人课,是一种高雅的品德。做好自己,成就别人,是一种乐,是一种福,更是一种生长。

——且帮且长,帮助别人成就自己。

“教不研则茫,研不思则浅”,在一线忙碌的你,是否听说过这些故事?它们一定每天在上演,督促我们坚定不移地走在专业成长的道路上。



□湖州市泉生小学 姚建强

在江南水乡古镇双林有了自己的房子后,我开辟了约12平方米左右的小书房。

书房是办公室的延伸,又是家庭空间的重要组成部分,融入我的专业和兴趣后,让心境得到释放。

我给书房取名乐亘斋,寄语在自己的小小天地里找寻收藏、阅读、学习、研究的快乐。

装修时,我让木匠师傅做了一个书架,分成上下两部分。上部是透明玻璃橱,分高低不同的四层,放置不同类型的书籍;下部是橱柜,可以放很多旧书。

在建成的第三年,上部已基本放满,加上书桌、博古架、书画作品等,书房形成了一道亮丽的风景。

书房是我成长路上的加油站。我自小性格

内向,不善言辞,《演讲与口才》等杂志为我的人际交往提供了不少帮助;几百字的故事展示了诸多优秀品质,《微型小说选刊》给予我很多的启示与警示。

根据工作后的职业特点,教育教学方面的专著正以每年至少两本的速度递增,为自己的职业能力添砖加瓦,让我多了几分成熟和睿智。

我根据自己的喜好,将书柜的隔层作有效分类,大致有小说类、历史类、杂志类、教育类、收藏类、信息类等等。

随着女儿的成长,我让她喜欢的图书也充实进来了,书柜已成我们家庭的精神源头。

书房中有两幅书法作品,一幅“聊借画图怡倦眼,只研朱墨作春山”出自鲁迅先生,“不畏浮云遮望眼,只缘身在最高层”出自王安石《登飞来峰》诗。

书房虽小,能容天下之事;我心虽小,也能怀远大梦想。

在学校中孕育“家文化”

□刘伟慧

十年前,杭州市临平区乔司小学提出“家文化”的概念。十年来,在学校具体的管理痕迹中,纪律的刚性约束已被广泛的教师自律所代替,教师们能够积极主动参与学校建设建言,部门能够组织的协商式管理分解学校工作,多校区管理能够既实现相对统一又尽可能保持办学的个性语言……“家文化”已被教师接受和认同。

家是社会组织的最基本单元,“家文化”滥觞于深厚的中华文化基因,是中华民族生生不息的力量源泉。

“家文化”的核心要义包括成员间的关爱、包容、共同目标和共享成果等等,契合国人对于组织管理的温情期待。但我们同时也看到,“家文化”作为一种传统文化,也容易与专制、宠溺、庇护、惰性、任性等糟粕共生。

理解和阐释“家文化”的本质与内涵,明晰和推广“家文化”的行为准则和操作方式,更好地传承与发展“家文化”,是学校文化建设与管理改革的责任。

一、“家文化”的本质:和美、卓越

所谓“和而不同,美美与共”“名美其美,美人所美”,“家文化”能看到每个成员的闪光点,期待每个个体的发展。基本前提是和睦、和谐,以集体价值的实现为根本使命。

二、“家文化”的存在基础:关爱、悦纳、信任、期待

“家文化”的组织成员以类似家庭成员的身份维系关系、分工协作,相互之间不再是松散的同事关系,能够保持强大的团队凝聚力和战斗力。

家庭成员之间的悦纳是双向的,“母不嫌儿丑”“糟糠之妻不下堂”,家庭接受每个成员的缺陷,容忍每个成员的失误,甚至错误,而不是嫌弃、抛弃,迥异于现代企业管理物竞天择的人际逻辑。

三、“家文化”的行为准则:共同目标、维护荣誉、责任奉献

组织成员一旦形成家的契约,就会形成对集体荣誉的深刻维护,任何个人的言行都不以损伤集体荣誉为根本底线。

家庭成员由于能力、年龄、分工等的不同,在组织中担任不同的角色,重视个人目标,但弱化个人英雄主义、个体精英思维及自我中心,以实现组织共同目标为最大价值追求。

优秀的家庭总是可以根据成员的实际情况优化分工,从修身至齐家,到治国平天下,以确保组织系统实现效能最优化。

四、“家文化”的行动方式:团队合作、执行与协商、规矩和包容、传承与扬弃

“一个好汉三个帮”“人多力量大”,说的就是团队合作的重要性。家庭作为一个组织,必然存在大量的工作,既要努力成就个人愿景,更要光大门庭、努力实现共同价值追求。

当成员间因为对工作的看法产生分歧时,应以协商来妥协和优化。

但“家有家规”,“家文化”绝不因为讲究温情,而否定家规的存在;绝不因为以“和”为根本,而忽略组织制度的实行。

管理者应该清楚,跟现代企业管理相区别的是,现代家规不仅需要褒奖和惩戒机制的设计与使用,更需要体现包容与保护,尽可能给予成员调整和改进的机会。

好家风需要传承,有害的因素必须摒弃。每个成员不断创新变革,才能让机体永葆生命不息。这种变革既需要成员的自我修炼,自我成长,也需要管理者的不断提示与促进,包括领导者的自我革新。

(本文作者为杭州市临平区乔司小学校长)

