

否定意见权重重大 培养单位放弃评价权 申诉“门槛”过高 研究生学位论文盲审不应忽视少数人权益

■张頔昀

近日,武汉大学社会学教授吕德文公开发文,痛斥其学生的博士论文在盲审时遭遇了评审专家的“恶意评审”。该事件很快引发公众关注。很多高校师生也纷纷讲述自己指导或撰写的学位论文在盲审时曾经获得不当评价的遭遇。

针对该教授文中指控匿名评审专家“态度傲慢、判断武断、标准主观”的“三宗罪”,相关学院表示已经知晓和介入并向学校反映了情况。

虽然目前该事件的调查结果还未有定论,但随着学位论文抽检被列入教育部2019年工作重点,各高校开始淡化“资格论文”发表,严格把关学位论文质量,并陆续公布了校级学位论文盲审办法,提高学位论文盲审的严格程度。这使得现行论文盲审制度的合理与否,成为我们必须关注的一个问题。

普遍支持,但批评增多

所谓学位论文盲审,是指现阶段各高校普遍采用的双向匿名评审模式,即论文评审人与被评审人互为匿名。

相关资料显示,清华大学早在1995年便开始探索实施这一制度。此后,该制度在我国研究生培养单位中逐渐推广,成为我国研究生教育质量的重要保障措施之一。

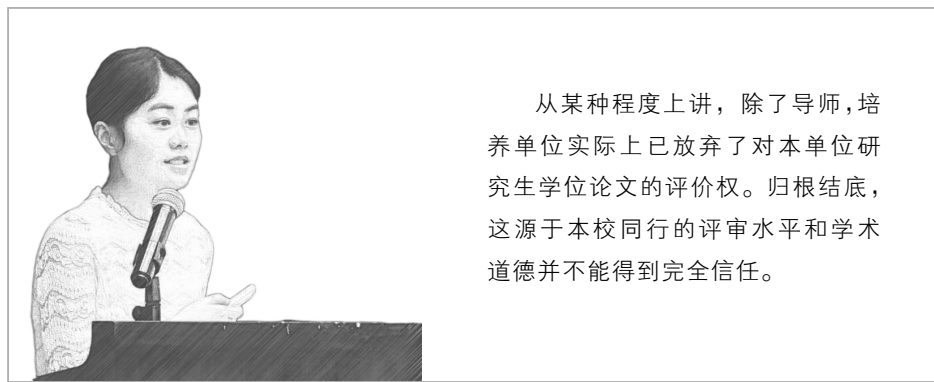
学位论文盲审制度的兴起,一是源于我国研究生招生规模的扩大而引发的质量危机;二是由于原有的评审方式容易受到非学术因素影响。

有学者曾比较分析了某高校2002年、2003年和2004年三届博士毕业生的499篇学位论文双向匿名复审结果和公开评审结果之间的差异,发现前者的优秀率远低于后者。该结果很好地揭示了原有评审制度存在的“形式主义”“走过场”等问题,也说明了研究生学位论文盲审制度的必要性。

当前,学位论文盲审制度已成为我国研究生培养单位普遍采用的一种措施。整体而言,学界和研究生培养单位对该制度主要持认可态度,认为其可以有效遏制非学术因素对评审的影响,具有较大的威慑力,并有效抑制低水平论文通过评审的现象,从而倒逼学科点和导师更重视研究生培养质量。

然而与此同时,批评之声也不断增多。例如,有些学校的匿名流于形式;部分评审专家并非非同行人,难以对论文作出专业评判;学生权利没有得到应有的重视;研究生和导师在选题上过于谨慎,原创性越来越不足,研究生论文变得俗套且平庸;制度执行过于僵化和“一刀切”等。

尤为值得关注的是博士学位论文匿名评审制度。目前,国内高校在博士论文评审



从某种程度上讲,除了导师,培养单位实际上已放弃了对本单位研究生学位论文的评价权。归根结底,这源于本校同行的评审水平和学术道德并不能得到完全信任。

慎对待学位论文盲审“否定性一票”。

培养单位不应放弃评价权

当前,我国研究生学位论文评价是典型的“外部同行评价”。培养单位中,除申请者的导师在送审前会作出实质性评价外,其他环节和相关群体往往只是形式性评价。换言之,培养单位行使的只是决策权和执行权,其关键性的参考就是匿名评审意见。

从某种程度上讲,除了导师,培养单位实际上已放弃了对本单位研究生学位论文的评价权。归根结底,这源于本校同行的评审水平和学术道德并不能得到完全信任。诚然,这一制度的目的在于避免非学术因素侵蚀博士学位论文评价的公平、公正性,但在具体执行层面,是否应如此“一刀切”值得商榷。

比如,华东师范大学将盲审结果分为三种——“通过”“异议”和“不通过”。对于“异议”论文,由学位评定分委员会和导师讨论后决定处理结果,具体包括三类结论——“不同意论文答辩”“同意稍作修改后直接进行论文答辩”“建议另送专家评审”。这种处理方式既尊重了匿名评审专家的意见,又没有放弃本单位的评审权,在符合基本同行评议规则的同时,最大限度保障了少数人利益。

总之,无论是肯定性评价还是否定性评价,研究生培养单位都应更加重视评审意见的具体内容,而非其结论性意见,将评价的主动权掌握在自己手上。从某种程度上讲,只依赖匿名评审意见是一种“懒政”表现,也是对学术的不负责任。

申诉机制应进一步优化

当然,即便设置一些保障手段,针对匿名评审意见的学术争议几乎仍然不可避免。以此事件为例,涉事教授针对评审专家意见的斥责之所以引发广泛争议,一个重要原因也在于其所发内容是否“站得住脚”,不同的

人得出了不同的结论。

对于这些争议,研究生培养单位均制定了相应的申诉机制。不过,很多高校的申诉机制仍存在进一步优化之处。

一方面,相关的制度“门槛”过高。比如,部分高校规定,只有出现一个否定意见,且其他的均是优秀者才具备申诉资格,其他条件均不行。此次涉事的武汉大学便在其下发的《进一步加强博士学位论文质量管理若干措施》中规定,博士论文送5位专家进行盲审,评审结果有1个“不合格”、4个“优秀”者,经申请、审批同意后可进行复评;其他评审结果有1个“不合格”的,均不得进行复评,且须延期至少半年修改后重新送审。

再比如,二次评审中的要求过高。部分高校提出,只有全部达到“优秀”或“良好”者,才可以在二次评审中申请答辩,其要求高于首次申请答辩。

这两条规定都有不尽合理之处。博士学位论文评价属于合格评价,而非优秀论文评选。只要达到基本的学术要求和规范,都应具备申请资格。

另一方面,当前高校的申诉机制在人性化方面做的还不够。目前申诉过程耗时比较长,学生即便申诉完成,也往往错过申请者原来的答辩时间,故必须延期。

对此问题,高校可以尝试从两个方面加以改善。一是构建申诉绿色通道,缩短二次评审时间,提高申诉效率,减少对学生正常毕业的影响;二是邀请校内外专家学者组建专家委员会对论文重新审阅,这样可以缩短申诉时间。

有关部门应探索学位论文盲审制度的法治化路径,切实保障学生合法权益。国家应补齐规范性依据的短板,完善相关法律、法规、规范性文件。教育管理部门也要做好学位论文盲审的管理与监督,如加大学位论文抽检、学位点定期审核工作力度,并为学位论文盲审提供切实有效的服务。在这方面,特别需要明确培养单位与匿名评审专家的权力边界,培养单位拥有研究生学位论文的评价决定权,而匿名评审专家仅有评价建议权。

此外,有关部门还应搭建匿名评审专家数据库,提高匹配精确度,建立针对匿名评审专家评价质量的反向评价和奖惩机制。

总之,研究生学位授予既是学术界的公共事件,也是关乎申请者个人的重大利益,研究生培养单位一方面应严把质量关,另一方面在制度设计和执行上也要保障申请者的利益,特别是在处理否定性意见时更应如此。同时,我国高校也应该探索公开评审制度,让学术权力在阳光下运行,接受整个同行的监督。

(作者系东南大学人权研究院特聘研究人员)

中国大学评论



尤小立

苏州大学
政治与公共管理学院教授

近年来,国内高校导师与研究生关系所引发的事件屡见不鲜。最近一次引发公众关注的事件便是北京邮电大学数名研究生联名举报其导师的事件。这些事件背后,几乎都存在一个共同的舆论关注点,那就是研究生导师的“老板化”倾向。

对此,公众以及业内专家学者已经贡献颇多见解。不用说,这些见解几乎无一例外都持反对态度。但就像很多不正常现象一样,导师“老板化”倾向向明证遭到大多数人反对,却作为一个“正常现象”招摇过市。这恐怕才是最值得思考的问题。

有关研究生导师被称为“老板”的现象,约20年前就进行过一轮讨论。彼时,反对者亦占绝大多数,但也有个别学者认为“导师就是老板”。言下之意是其已然成为“事实”,因而持反对态度的参与讨论者无须再“掩耳盗铃”。

尽管从现实看,舆论上的反对未必妨碍某些导师欣然自得地接受“老板”称谓,但这个“事实”也有合理与否的问题。如果不厘清背后因素,必然会陷入庸俗化理解黑格尔所谓“存在即合理”的怪圈中。

我国于上世纪70年代末恢复研究生招生时,导师的遴选实行的是“资格制”,即一旦获得研究生导师资格,便直至退休一直有效。此时,高校行政管理人员需要“请”导师培养研究生。但时至今日,研究生导师已经由“终身制”改成了“申请制”,且一年一申请,不申请则自动取消导师称号和招生资格。如此,等于导师需要反过来“请”行政管理人员批准自己招生。近些年更甚,非有科研项目(经费)者不允许招收研究生的政策已在全国多数大学铺开。

通过科研项目(经费)获取研究生招生资格的导师管理模式自然是“舶来品”,引进它的初衷或许是为了避免某些研究生导师饱食终日、无所用心。暂不考虑这种导师管理模式是否会“水土不服”,仅从功能上看,其副作用也未必小于正效应。

科研项目(经费)对于广义的理工专业导师的重要性不言而喻。简单地说,这类导师管理模式的特点就是由导师提供研究思路,争取项目和经费,甚或负责公关,由研究生来具体实施。但问题是——研究经费是导师出的,学校规定的生活补助金也是导师出的,而导师开办公室又是政策鼓励的,面对导师主导的公司,研究生不可能置身事外。在此情况下,导师不仅成了名义上的“老板”,其除经费、补助金外,还会另发固定的“劳务费”若干,因而也是事实上的“老板”。

既然导师被“老板化”,“老板”又性情各异、素养不一,要求研究生做些研究之外的“工作”也就在所难免。北邮这位导师不过是“要求”太过极端的一例而已。

在认定导师“老板化”不可取、应该加以反对的同时,现行导师管理模式又在推动导师的“老板化”,这是第一个悖论。

现在看来,除了“学科大牛”、有行政职务的“双肩挑”者以及“帽子”人才外,多数大学教师并没有享受“老板待遇”。因为这种“待遇”需要个人申请,一年一次,而项目中标又像掷骰子,具有不确定性。教师为获得招生资格,必然会将大部分精力投入到科研项目以外的项目申报或找寻经费上。这也是媒体反对导师“老板化”的声音得到多数教师同情和支持的原因。它也放大了另一个悖论,即媒体反对得越激烈,管理方越无动于衷。

在媒体反对导师“老板化”的依据中,“平等”是一个关键词,他们的核心诉求是呼吁师生之间保持平等,批评导师“老板化”所造成的不平等。

应该说,这一诉求充满正义性。但从概念上说,平等是指人格上的平等。换言之,导师创办公司、个人出钱补贴学生,已经让两者之间形成了事实上的雇佣关系,研究生也从单一身份转变为“学生”与“职员”的双重身份。既然是导师公司的职员,就应该尽职员之义务,这属于“职业道德”。因此,任何对师生“平等”的抽象呼吁都必然于事无补。

由此亦可看出,以上两个悖论未能得到有效遏制的原因,在于抽象的道德批评与现实导师管理走向之间的明显错位。

在医学上,“靶向治疗”的前提条件是找准“靶点”。这个原理也适合检讨导师“老板化”及由此生发的诸多非正常现象。而所谓“靶点”,就在于导师管理模式的日渐固化。类似“项目(经费)至上”的举措不仅让多数教师成为学术的“边缘人”,并因此失去学术动力,也导致少数获利教师在角色扮演上进一步异化。

从深层看,这种导师管理模式也是“教育”概念“泛化”的产物。在“泛化教育”的鼓吹者看来,大学课堂以外,诸如公司企业,甚至任何社会机构都具备“教育”的功能,导师“老板化”似乎也不违背“教育”的初衷。然而,此类想法明显是大学过度社会化后“自我”迷失的一种表现。

(作者单位:华南理工大学公共管理学院)

400亿元如何“撬动”地方高校主体作用

■赵庆年 刘克

近日,财政部发布了《关于下达2024年支持地方高校改革发展资金预算的通知》。此次财政部将下达超过400亿元资金用于今年地方高校改革发展。该通知对支持地方高校改革发展资金的数额条目、管理办法、重点领域和预算安排也作出了指导性、规范化部署,为地方高校的高质量发展注入新的动力。

自2016年财政部、教育部联合印发《支持地方高校改革发展资金管理办法》后,国家对地方高校改革发展资金的投入力度逐年加大,并形成了“常态化”专项资金转移支付的支持方式。这标志着“支持地方高校改革发展资金”系列举措的顶层设计正在形成。

这也表明,当下我国针对地方高校资源供给的顶层设计正不断走深、走实,政策通道有序打通,为地方高校,尤其是中西部地区地方高校的改革、发展,我国进行了一系列历史性决策部署,通过整合各方力量,集中有利要素,持续优化地方高校的生活环境与发展空间。同时,国内外竞争形势复杂多变,关键技术“卡脖子”问题日益凸显,地方高校的高质量发展被赋予新的时代内涵与更高要求。

新时空环境赋予多重价值

作为我国高等教育的主体,地方高校的发展关系着高等教育强国建设的步伐与成效。这是由我国地方高校所处位置以及新时空环境所决定的。

一方面,我国高校系统呈“金字塔”型分布,部委属与少量地方属“双一流”大学处于“塔尖”位置,大量地方高校则作为“金字塔”的塔基与主体部分,承担着高等教育人才培养的蓄水池和催化剂作用,在高等教育强国建设环节中发挥着“托底”与“撑台”价值。

另一方面,党的十八大以来,地方高校的改革发展成为我国教育工作的重中之重。针对地方高校的改革、发展,我国进行了一系列历史性决策部署,通过整合各方力量,集中有利要素,持续优化地方高校的生活环境与发展空间。同时,国内外竞争形势复杂多变,关键技术“卡脖子”问题日益凸显,地方高校的高质量发展被赋予新的时代内涵与更高要求。

国家的高质量发展离不开各地方的高质量发展,而地方的高质量发展则离不开地

方高校的高质量发展。因此,更好发挥地方高校在高等教育强国建设中的主体作用,有效促进高等教育现代化赋能经济社会高质量发展,将成为今后一段时期,推进我国高等教育治理体系与治理能力现代化建设的重要任务。

地方高校的四重特征

更好促进地方高校发挥主体作用的一个前提,是充分认识蕴藏于地方高校的主体作用中的独有多重特征。

其一,地方高校体量最大,决定了其支撑经济社会发展承载力的更强。截至2023年6月,在全国3072所普通高校中,地方高校的数量占比超过了90%;同时,地方高校也担负着90%以上的大学生培养体量。作为高等教育向大众化教育转型的主要通道,地方高校承载了扩大经济社会转型发展所需的人力资本规模的重任。

其二,地方高校类型更广,表明其推进高等教育强国建设的动力更多样。无论从学科门类的综合划分,还是从办学层次、专业布局看,地方高校都涵盖了国内高校的各类别(军事除外),还兼具专、本、硕、博各类人才培养层次的高校。作为通识教育与专业教育的复合体,地方高校承载了构架经济社会转型发展所需的人力资本结构的重任。

其三,地方高校覆盖更全,凸显其促进区域协调发展的潜力更大。地方高校遍布全国各省份的大部分地级以上城市,是联结大学教育与地方发展的全局网络。同时,地方高校的选拔门槛相对较低、可及性更大,招生通道更宽广,是联结大学教育与个体成长的便捷通道,为各阶层人群,尤其是底层民众获得高等教育机会提供了更多可能。作为普通劳动力升级为知识、技术型劳动力的“转换器”,地方高校承载了提升经济社会转型发展所需的人力资本质量的重任。

其四,地方高校服务更深,显示其提升区域高质量发展的效力更直接。地方高校立足地方、隶属地方、扎根地方、服务地方,与地方政府紧密联系、与地方产业深度互嵌。

地方高校一方面支撑了地方人才培养、科技创新、经济增长的发展诉求,另一方面也为地方社会公平、文化繁荣、文明进步作出了直接贡献。作为地方经济社会的“增长极”,地方高校具备集聚与优化区域知识、人才、技术、产业和资本等各类要素禀赋的重要功能。

多元路径选择发挥主体作用

发挥地方高校的主体作用需要面对多维分布的阻碍因素。尽管国家不断通过“支持地方高校改革发展资金”等资源供给型政策工具,推进地方高校高质量发展,但现阶段我国地方高校依然面临着许多挑战,具体包括以下几点——

一是地方高校“常态化”办学经费不足,束缚了学科专业建设以及人才培养的质量提高,办学模式被迫陷入规模重于质量的境地;二是地方高校往往缺乏高精尖师资队伍与团队,导致其教学与科研水平难以实现突破性进展,基础研究与应用研究的产出竞争性不足;三是地方高校难以打造高水平的实验室、研究基地等科研平台,导致产学研合作与基础研究转化效率处于低位;四是地方高校在获取各级、各类科研项目时处于明显劣势,加剧了其发展劣势;五是地方高校在资金、人才、平台和项目等方面存在区域性、专业性供给失衡现象,造成其难以在高等教育强国建设中体现应有的主体性价值。

要解决上述问题,地方高校必须依赖于多元向度的路径选择。

发挥地方高校主体作用的前提在于突出优势。要集中各类资源,做大做强优势学科,避免“撒胡椒面式”资源配置策略,同时推动面向地方高校强势学科的资源精准供给,形成一流学科拔尖专业,打造地方高校核心竞争力。

在人才方面,必须明确地方高校人才培养类型的优势方向,增强其一流应用型人才培养质量,提升部分地方“双一流”高校一流研究型人才培养的整体实力,同时形成地方高校人才培养优势模式,细化人才

研究生导师「老板化」不能「存在即合理」