

## 海外视野

栏目主持:中国人民大学首都发展与战略研究院副院长郭英剑教授

## 优化博士论文盲审,可以“去掉一个最低分”

■郭英剑

近期,正值博士论文答辩季,有关博士论文的盲审问题又一次成为人们热议的话题。若仔细分析便不难看出,该话题的争议点主要在于评审标准不统一,即不同专家的评审标准可能存在较大差异,导致评审结果的客观性和一致性受到影响。

具体而言,有些专家可能过于严苛或宽松,从而影响评审的公正性,更有甚者,往往会出现一票否决的现象,即个别专家的极端评价可能导致其他专家的综合意见被忽视、论文直接被否决的现象发生。这种情况可能影响学生的学术发展,并对其造成不必要的心理压力。

那么,我们该如何解决当下博士论文盲审中出现的一票否决的极端问题呢?

## 最为严格的博士论文盲审制度

我国博士论文的盲审制度尽管因其严格性和复杂性而引发一些争议,但其背后的初衷是为了确保学术研究和质量,公正性,即通过多层次、多环节的评审机制,尽可能避免学术不端行为发生,提升论文的学术价值和学术水平。

然而,这种严格的盲审制度也带来了一些挑战,如评审周期长、学生压力大、评审标准不统一等问题。

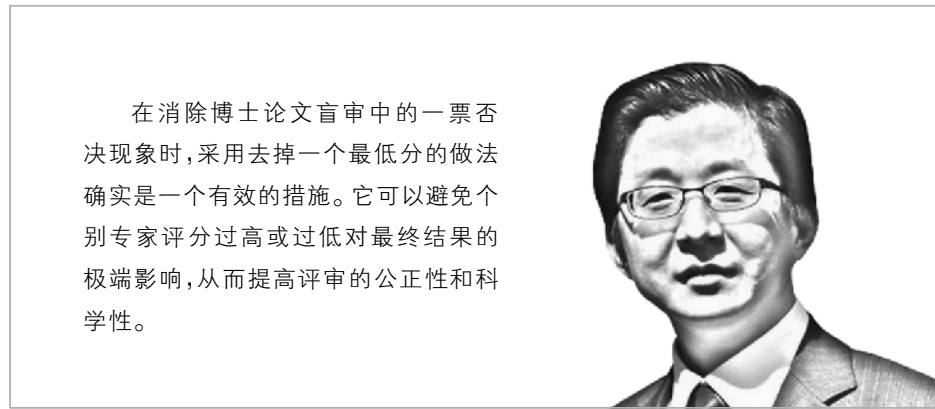
在我国,一篇博士论文除了要经过开题报告、预答辩和答辩这3个正常的程序外,还要经过两次校外盲审。所谓校外盲审,指邀请本校之外的专家在不知博士论文作者以及导师的情况下,对论文进行学术评价。

第一次是在博士论文答辩之前,一般由所在学校邀请校外专家进行盲审。过去,这一程序大都由学校负责送至校外相关专家,现在则主要上传至教育部的论文评审平台,再由该平台选择相应的专家对论文进行盲审。

第二次则是在答辩之后的1~3年内,由教育部相关部门对博士论文进行抽查。虽然不是所有人都会被抽查到,但被抽查的可能性是存在的,而一旦被抽查并查出问题,后果极其严重,不仅作者本人会受到影响,导师以及学校也会受到重大影响。因此,无人敢对此掉以轻心。

## 答辩委员会的职责何在

一个有目共睹的事实是——近年来,我国高校的博士论文校外盲审不但发挥了越来越重要的作用,而且其评审结果的重要性远远高于论文预答辩委员会,乃至



在消除博士论文盲审中的一票否决现象时,采用去掉一个最低分的做法确实是一个有效的措施。它可以避免个别专家评分过高或过低对最终结果的极端影响,从而提高评审的公正性和科学性。

## 答辩委员会的最终决定。

这主要体现在以下两个方面。

第一,虽然预答辩委员会已经认定了博士论文可以进行答辩,但还要等待校外专家的盲审结果。如果盲审结果通过,方可进入答辩环节,否则便不能进入答辩环节。

第二,虽然答辩委员会已经通过了博士论文答辩,但若论文被抽查,且专家给出否定性结论,最坏的结果是博士学位被撤销,导师与学校都会受到影响。

当然,上述两种情况出现后,相关方会有相应的补救措施——要么推迟时间进行答辩(比如推迟3个月,但这个时间不同高校会有所不同),要么进行申诉,找到其他专家再评审,从而改变盲审结果,再进入答辩程序。

事实上看,当下这种过分强调博士论文盲审结果的情况,导致了两方面的严重后果。

一方面,从博士候选人角度来说,只要自己的论文通过了盲审,便似乎自然而然、顺理成章地进入到答辩阶段。在准备答辩,乃至正式答辩的过程中,候选人不再听取导师以及答辩委员会的意见(似乎在情理之中。在现实中,这种现象并不少见)。

另一方面,既然论文的盲审都通过了,那么无论是预答辩委员会还是答辩委员会的成员以及导师,似乎都可以不再为已经通过或即将通过的博士论文保证质量和承担责任了。在现实中,我见到不少这样的现象,有些答辩委员会委员眼见博士论文有问题,但看到盲审意见已经通过,也就不再多说。

在现在越来越多的答辩中,你会听到更多导师、委员会委员都在不停地说“担心盲审,特别是最后的抽查盲审的结果”这样的话,而非直言不讳地指出博士论文中的问题,并要求加以修改并完善。

## 太过苛刻导致的极端现象

大部分人都会承认,在保证博士论文的质量方面,我国的校外盲审制度发挥了重要作用。但现在争议的焦点在于——校外盲审的结果正在走向极端,并引发了一些问题。

所谓极端现象,是指一位评审专家对博士论文负面或否定性意见,正在起到一票否决的作用。一般而言,博士论文答辩前的盲审专家一般有5位,若其中1位专家对论文持否定性评价,那么即便是其他4位专家都给出了很好的评价结果,依然无济于事,这唯一的负面或否定性评价结果会导致一票否决,其他4位专家的评价结果被否定、预答辩委员会的决定被推翻,使一篇博士论文被判“缓”而在博士论文已经答辩完成之后的1~3年间的抽查中,这种一票否决的决定性作用可能更大,很有可能判博士论文“死刑”。

必须指出,这种极端倾向正在博士论文的校外盲审中蔓延,值得引起我们极大关注并提出制衡的办法。

一分为二地看,在博士论文的评审中,负面与否定的专家评审结果当然更应得到重视,无论是导师还是博士候选人,都应实事求是地认真对待。若所指为事实,自然应接受并认真修改;但若认为确系恶意的恶评,那么再将其抬高到否定一切的地步则并不恰当,也是不对的。虽然4位专家的认可与称赞并不代表持否定性意见的专家所说不完全正确,但从逻辑上,4位专家的意见更应该得到尊重。

现在越来越多的答辩中,你会听到更多导师、委员会委员都在不停地说“担心盲审,特别是最后的抽查盲审的结果”这样的话,而非直言不讳地指出博士论文中的问题,并要求加以修改并完善。

## 去掉一个最低分:消除盲审中的极端现象

我个人以为,要想消除当下博士论文

## 人工智能使用率上升,应警惕教育被技术“异化”

■霍伟伟 梁冰倩

近年来,飞速发展的生成式人工智能(AIGC)在重塑生产力的同时,也给高等教育领域带来了颠覆性变革。然而,它所具有的“技术双面性”很可能引发“流利但不真实”“道德偏见”“技术依赖”等问题,这将影响高等教育场景。

2023年初以来,全球多所高校陆续出台禁止学生使用AIGC的政策,但越来越多的大学开始意识到AIGC势不可挡,单纯的禁用无法真正解决问题。厘清AIGC在教育与人才培养中的积极或消极效应,成为当下亟待解决的问题。

近日,笔者所在团队开展的“人机对战”系列研究,发现了AIGC对学生创造力、批判性思维以及商业实践等能力的培养具有“双刃剑效应”。

## “人机对战”喜忧参半

在这项研究中,研究团队招募了193名学生,他们被分为“人+人”组、“人+AIGC”组。前者为3名学生,后者为2名学生以及为他们配备AIGC程序的电脑。研究团队分配给他们生成产品创意、商业分析报告等多类型任务,并对他们的完成效果进行长期对比分析,发现了以下结果。

第一,人机协作可以提高学生产生创新想法的数量,但也使其产生“自我贬损”的负效应。相比于“人+人”组,“人+AIGC”组在产生产品创意阶段的优势更明显。然而,当学生初次使用AIGC完成创意任务后,63%的学生个体对自己的创新表现给出较低的自我评价。这种“自我贬损”现象在“原创性”这一创造力维度上表现得尤为明显。这一发现提醒我们,过度使用AIGC可能导致学生创新效能的贬损。

第二,AIGC容易形成技术依赖危机,降低学生的批判性思考能力。我们通过长期追踪实验发现,学生长期使用AIGC致使其技术依赖性普遍提升10%以上。部分学生在完成学习任务时过度依赖AIGC产生想法、提供解决方案及作决策。在养成技术依赖后,如果突然暴露在没有AIGC的任务环境中,超过62%的学生出

现了较明显的无助、焦虑等负面情绪。

第三,长期使用AIGC会降低学生的创新思维,导致原创力价值贬损。在我们的追踪实验观察下,长期使用AIGC协作完成任务抑制了学生的发散性思维,并降低了他们在人工智能辅助情境下的创新表现,平均得分降低了7%。

值得深思的是,与短期使用情景下在

研究发现,在大学课堂授课过程中,当老师提出问题,近22%的被访学生会随即将问题发给AIGC,并将其提供的答案作为小组讨论的结果进行汇报,甚至出现了“小组作业不讨论,学生们各自提问AIGC”的情况。

创新方面“自我贬损”不同,学生长期使用AIGC后,其自身创新思维评价出现与现实不符的“自我夸大”,近11%的学生甚至养成了“把作业拖到最后,利用AIGC短时间完成”的不良习惯。此外,AIGC在内容生成方面的易获取性导致抄袭行为频发,进而引发了教育过程中原创力和创造力的价值贬损。

第四,使用AIGC容易导致“创新同质化”加剧。研究团队通过对人机交互日志进行文本分析发现,在长期使用AIGC后,相比于“人+人”组的学生,“人+AIGC”组学生的产品创意和道德决策创新相似性分别提升11%和9%。

由此可见,AIGC的标准化模式忽略了个性化教育的本质。部分学生通过AIGC的同质化互动,导致了个体认知的僵化。同时,过度依赖AIGC的已有知识,也会导致学生忽视新的创造性知识,进而限制其对更多可能性的探索。部分受访学生反映,有些学生“活得像个AI,失去了寻

找解决问题方法的能力”。

第五,长期使用AIGC导致人际连接的缺失。AIGC协作系统会创造虚拟交流体验,可能阻碍学生之间的人际互动,妨碍学生情感智力和同理心的发展。

研究发现,在大学课堂授课过程中,当老师提出问题,近22%的被访学生会随即将问题发给AIGC,并将其提供的答案作为小组讨论的结果进行汇报,甚至出现了“小组作业不讨论,学生们各自提问AIGC”的情况。

找解决问题方法的能力”。

第五,长期使用AIGC导致人际连接的缺失。AIGC协作系统会创造虚拟交流体验,可能阻碍学生之间的人际互动,妨碍学生情感智力和同理心的发展。

研究发现,在大学课堂授课过程中,当老师提出问题,近22%的被访学生会随即将问题发给AIGC,并将其提供的答案作为小组讨论的结果进行汇报,甚至出现了“小组作业不讨论,学生们各自提问AIGC”的情况。

研究发现,在大学课堂授课过程中,当老师提出问题,近22%的被访学生会随即将问题发给AIGC,并将其提供的答案作为小组讨论的结果进行汇报,甚至出现了“小组作业不讨论,学生们各自提问AIGC”的情况。

研究发现,在大学课堂授课过程中,当老师提出问题,近22%的被访学生会随即将问题发给AIGC,并将其提供的答案作为小组讨论的结果进行汇报,甚至出现了“小组作业不讨论,学生们各自提问AIGC”的情况。

研究发现,在大学课堂授课过程中,当老师提出问题,近22%的被访学生会随即将问题发给AIGC,并将其提供的答案作为小组讨论的结果进行汇报,甚至出现了“小组作业不讨论,学生们各自提问AIGC”的情况。

研究发现,在大学课堂授课过程中,当老师提出问题,近22%的被访学生会随即将问题发给AIGC,并将其提供的答案作为小组讨论的结果进行汇报,甚至出现了“小组作业不讨论,学生们各自提问AIGC”的情况。

研究发现,在大学课堂授课过程中,当老师提出问题,近22%的被访学生会随即将问题发给AIGC,并将其提供的答案作为小组讨论的结果进行汇报,甚至出现了“小组作业不讨论,学生们各自提问AIGC”的情况。

## 中国大学评论



尤小立

苏州大学  
政治与公共管理学院教授

近日,一位冬季奥运会金牌获得者被某“双一流”名校直聘为教授之事引发了不少争议。此前,许多文体明星“扎堆”高校任教的情况也不少见,但这一次公众的反应似乎更大也更直接。有媒体还列出一份“历史账单”,将文体明星被大学直聘为教授或二级学院院长等事件进一步“具象化”。

表面看,这次争议有三个激发点:一个是“教授”,一个是原“985”、现“双一流”名校,另一个是这位冬奥明星年仅30岁。前者与通常的“副教授”聘任完全不同,在大学中不算是“一步登顶”;而这所名校本不以体育运动见长,却给体育明星如此高的殊荣和地位;关键是明星的年龄和资历、公众质疑其“不配”也集中于此。

在大学体系中,正高职称的取得通常需要经历本科、硕士、博士以及副教授经历,加起来的时间一般不少于17年。也就是说,哪怕是在求学和晋升的每个环节上一点都不耽搁,也需要到35岁左右才有资格参评正教授。

然而,这位冬奥明星2022年6月才取得“社会体育指导”专业的硕士学位,2023年才拿到该省体育局的教练证书,今年初才被“破格”评为“国家级教练”,现在又被著名学府直聘为“教授”,与多数学子硕士学位取得后的10年正高职称的奋斗历程相比,绝对可以说是“火箭速度”。如果再考虑到如今各大学对于校内聘任教师严苛到细枝末节的职称评聘条例,以及针对新入职的青年教师实行的“非升即走”的激烈竞争,那就不是“速度”的快慢问题,而是规避正常的竞争、“弯道超车”,挤占多数人在大学里的“生存”名额问题。

反差太大,往往会颠覆人们内心对公平、公正的理解、想象和期待,进而影响人们对此类现象的接受度。因此,争议出现后,即便这位冬奥明星拿出所获证书、披露有关的文件和规定,也并非平息争议的良方。

外聘教师本是大学的题中应有之义。自上世纪初,大学作为新式高等教育的载体被引进国内之后,就有外聘教师的实例。1920年8月,著名思想家、作家鲁迅就被北京大学中文系聘为兼职讲师。其时,鲁迅已经成为青年人的引领者,还是教育部的官员,但北大仍按照规定聘其为讲师。

北大聘鲁迅为讲师并非低估鲁迅的学术水平,而是为了防止与“常任”教师混淆,以致相互攀比。鲁迅对此欣然接受。其在北大中文系兼任任教6年就是一个证明。

由此看来,“规定”是一回事儿,“规定”设计上的合理与否则是另一回事儿。以大学目前有关兼职教师的聘任规定,再考虑到身份,鲁迅只会被直聘为“教授”,不可能屈尊为“讲师”。

事实上,现今大学在管理制度方面对外聘教师或兼职教师缺少明确的数量限制,这个“数量”包括学校外聘教师或兼职教师总数和同一个人兼职的数量。如果在两个方面都有限制,便等同于鼓励。而引进工作除了少量由学校人事部门直接操作外,主要由二级院系的负责人实施;对于后者,这还是一项年度政绩考核指标,因此在政策上明显倾向于“宁多勿少”。

一般来说,符合条件的往往是拥有各种“帽子”的人才,与学校利益攸关的又是地方行政官员,他们自然成了各校争夺的对象。虽然各校均有聘任的具体条款,但在执行上却有不少“灵活性”,因此并不能避免实施过程中的随意性。由于被引进者或兼职者的信息披露十分有限,也无法形成有效的学校或院系内部的民主监督,引进或聘用人员的工作大多依照个别领导的喜好进行。

于是,就出现了这样一种现象——有行政职务和有各种“帽子”者的兼职或形式上的“专职”越来越多。而人的精力毕竟有限,不可能同时在两地以上的大学驻足,结果就是兼职或形式上的“专职”者越来越多,所承担的职责却越来越少。

这又有一个实际的反差说明,人才兼职和引进的相关规定正在走向形式化。

进一步看,过于任性地广聘兼职教授固然可以得到各式各样的政策照顾和经费支持,代价也相当明显。大学不仅难以得到被聘者的尊重,也渐渐失去社会的认可度。

当大学处于发展的初级阶段时,对兼职或引进人员数量上的追求或不可避免,但经过这个阶段,甚至走向更高的阶段以后,仍执着于此就需要适时反思了。

就相关政策调整而言,力避常任教师与兼职教师之间相互攀比是一个基本原则。从整个国家的现代化来看,严守社会分工,杜绝任何意义和形式上的“通吃”现象则属于大学的一种社会责任和义务。兼顾以上两个方面才可能让大学变得更好。

## 文体明星直聘教授为何引争议

盲审中一票否决的极端现象,除了前文提到的找专家重新评审等补救措施外,一个最简单的办法就是采用一般竞赛中的“去掉一个最高分与去掉一个最低分”的做法。这样,自然而然就消除了上述一票否决的极端现象的出现。

我们知道,预答辩委员会与答辩委员会既可以是同一批专家,也可以不是。我们暂且把他们视为同一批,那么,按照常规至少要5人,若再加上完全不是一批人的5位盲审专家,这就是10位专家在评审一篇博士论文。如果预答辩与答辩委员会不是同一批人,这个名单人数还要翻倍。这一数字已经远远多于美国高校的常规论文委员会3~5位的人数了。即便是在欧洲,受邀校外专家的数量一般也不过两位,加上论文委员会3人,也不过5位。

因此,按照我的提议,在5位盲审专家中,即便“去掉一个最高分与去掉一个最低分”,仍有3位专家的评审意见,加上答辩委员会的至少5位专家,也有8位专家。就此而言,在一篇博士论文的审查中,我国的专家评审人数还是远超世界其他国家的。

我以为,在消除博士论文盲审中的一票否决现象时,采用去掉一个最低分的做法确实是一个有效的措施。它可以避免个别专家评分过高或过低对最终结果的极端影响,从而提高评审的公正性和科学性。

这一方法可以在不显著增加工作量的情况下,提升评审过程的透明度和公信力。考虑到我国博士论文评审中的专家人数已经远超其他国家,即使在去掉最高分和最低分后,剩余的专家意见仍然具有足够的代表性和权威性。

这种调整能够进一步优化我国博士论文评审制度,保障学术评价的公平性和准确性,增强评审体系的合理性和可靠性,对提高博士论文质量具有积极意义,也可进一步推动高等教育质量提高。

应该说,为了进一步完善这一制度,我们可以借鉴国际先进经验,优化盲审流程、统一评审标准、缩短评审时间,同时提高信息透明度,让学生和导师在盲审过程中获得更多的指导和反馈。通过不断的改进和完善,我国博士论文盲审制度不仅可以继续保持其严谨性和权威性,还能更加高效和人性化,从而真正达到促进学术进步和培养高水平研究人才的目的。

总之,盲审制度的完善需要在严格与效率、公正与人性之间找到最佳平衡点,确保我国学术评价体系的健康发展。

## 合理部署AIGC

## 才能更好发挥正向作用

面向未来,“AI+高等教育”将会加速融合。在此过程中,一方面,学生在与智能技术持续交互过程中应保持个体主体性,警惕被技术“异化”;另一方面,在人机协作时代,培养学生的人机协作能力也是对高等教育人才培养所提出的新要求。

首先,AIGC在教学与人才培养过程中存在任务边界,高校须厘清其在每类任务中的积极或消极作用,合理部署AIGC才能更好发挥正向作用。

例如,大学应当为教师提供与AIGC相关的培训,帮助不同学科的教师探索发现AI能够帮助学生拓宽能力的积极任务边界,进而设计更多需要AIGC辅助完成的创新性作业,而不是AI可以独立完成的任务,引导学生在保持独立思考的同时进行理性使用,进而激活其在高校教学与人才培养中的正能量。

其次,构建关于使用AIGC的伦理道德课程体系。一方面,学校应结合AIGC的技术特性与学术规范要求,重新定义AIGC背景下的学术抄袭、学术不端等问题,优化技术查重机制,引导学生树立正确的学术道德观,防止其滥用AIGC;另一方面,大学应借鉴国家互联网信息办公室等部门发布的《生成式人工智能服务管理暂行办法》,尽快制定符合本校需求的政策和指导规范,为师生提供清晰的使用规范指导。

最后,大学需要尽快建立“AIGC+教育”的观测体系,有组织地部署AIGC。人工智能推动高等教育变革已经是大势所趋,其最高频的应用场景就是教学科研与人才培养全过程。然而,各高校目前普遍缺少专业团队用以观测并调研“AIGC”的典型教育场景,这很可能导致其在高教领域的实际应用与科学部署的不匹配,进而忽视该技术给教学与人才培养所带来的负面效应。

(作者单位:上海大学悉尼工商学院)