

DOI: 10.16750/j.adge.2019.12.013

法国博士生教育职业化改革： 逻辑、措施与启示

高迎爽 郑浩

摘要：法国博士生教育职业化改革以“博士生教育作为一种研究型职业经历”和“基于学术能力基础上的可迁移技能”为逻辑起点，在实践中采取注重博士生可迁移能力培养，构建博士生院的博士生职业化培训机制，加强博士生培养的计划与落实，促进博士生与企业双赢的产学研合作协议等具体举措来推进博士生职业化改革。这对我国进一步改革博士生培养模式、提高博士生培养质量具有一定的启示：政府应加强博士生教育顶层战略规划及相应的政策引领与保障；博士生教育机构需重申博士生培养理念，构建多元化培养模式；博士生要加强自身专业理论自信，提高可持续发展和可迁移能力。

关键词：法国；博士生教育；职业化；可迁移技能

作者简介：高迎爽，中国社会科学院大学马克思主义学院讲师，高等教育研究所副所长，北京 102488；河北大学高等教育与区域发展研究中心研究员，保定 071002；郑浩，中国青少年研究中心助理研究员，北京 100089。

法国是世界上最早开展博士生教育的国家，在博士生培养方面形成了独具法国特色的培养体系，专注于学术研究型博士生培养的法国高等教育体系也因博士生高质量的学术科研能力而享有盛誉。然而，随着近年欧洲博洛尼亚进程深化带来的国际高水平人才的激烈竞争，以及知识经济时代对博士生教育改革的新要求，法国博士生的就业压力增大，越来越多的法国博士生毕业后进入非学术研究岗位。2012年，在法国高等教育与研究部资助下，法国职业资格研究中心对2007年毕业且已入职5年的博士生进行调查。结果显示，受访博士毕业生中，82%的博士生签署的是不定期雇佣合同，96%博士生是管理人员，10%的博士表示平均工资在2010年到2012年之间实现了增长（2012年为2500欧元）^①。由于法国传统的博士生教育过于关注学术科研能力

的培养，大部分博士生毕业后在实际就业的非学术岗位上表现不佳。这导致企业和社会对法国博士生培养质量和博士学位价值产生了忧虑和质疑，要求对传统博士生培养模式进行改革已成为法国教育界和社会的基本共识。

法国政府从2006年起陆续颁布并采取了一系列措施，对承担博士生培养主要工作的博士生院^①进行改革，明确博士生教育的研究型职业经历，强化博士生院在博士生教育职业化培训方面的功能，促进博士生的非学术职业能力的发展。综合研究法国在提升博士生能力多样化发展方面的举措，可为我国博士生教育改革提供些许借鉴。

一、法国博士生教育职业化改革的逻辑起点

博士学位是法国最高层级的学位，其教育质量

^①博士生院是法国博士生培养的组织机构，它并非法国高等教育机构的直属单位，而是须五年认证一次的临时机构。在法国，博士生院依据研究领域、按照学科门类设立，因此，1所大学可能拥有几个博士生院，一个博士生院也可能由几所大学或研究单位联合设立。按照法国政府规定，博士生院的创建需要由至少1所法国公立高等教育机构向法国中央政府的高等教育、科研与创新部（Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation，以下简称MESRI）提出申请，高等教育机构不仅需证明自身具有研究优势，也要证明自身拥有培养博士生的足够资源与能力。也可联合申请，联合申请的机构必须位于同一城市或地理位置邻近的城市，这些机构必须为联合申请博士生院签订专门的合作文件。为了有利于博士生院的日常运作，通常由牵头单位提供博士生院日常办公场所。

代表着法国高等教育体系的整体质量,博士生的培养质量是法国国家创新力、竞争力的基础,在全世界独具专业性认可度。在博士生毕业后就业多样化的形势下,博士生作为未来专业领域的卓越人才,必须是全方位发展的顶尖人才,而不能仅局限于自身专业领域,而应具备更多的可迁移技能(transferable skills)。对于博士生能力观念的改变也带来了法国教育界对博士学位本身性质和定义的争论,如果博士生教育不再是唯一的学术训练,那么,博士生教育到底意味着“学习过程”还是“职业经历”?博士学位的重新界定、博士生能力的多元化成为法国博士生教育职业化改革的主导思想。

1. 博士生教育职业化

现今的法国教育机构将博士生教育视为一种“研究型的职业经历”而非单纯的知识学习和学术研究能力的培养过程,因此,博士生教育与本科、硕士阶段的教育有了本质区别。博士生教育职业化的最初定义和法律依据是《欧洲研究者宪章》。根据该宪章的相关规定,博士生被定义为“初级职业研究员”,在他们前四年的研究活动中,包括研究培训时期,博士生是一位“初级职业研究员”。因此,攻读博士学位就相当于职业经历。博士学位作为一种职业经历,被法令所认可。之后法国高等教育与研究部会议多次提议,“使博士学位在高级公共职位和集体公约中得到认可”^[2],也就是在促进高级公共职位中博士生培养的同时,有利于博士在高等教育与研究部门之外的领域就业,并规定博士生的研究型职业经历应在2016年1月之前得到认可。在法国高等教育与研究部长日娜维耶芙·菲奥拉(Geneviève Fioraso)的大力推动下,法国教育部门于2016年4月颁布了《关于确定博士学位和博士生院作用的裁定》的方案。该方案重新定义了博士学位:博士学位是为研究而培养以及通过研究进行培养,是一种研究型的职业经历。博士生教育为私立和公共部门的研究事业提供研究人员、教师-研究者以及研究增值与科学交流方面人才,同时也为其他许多行业提供人才。

因此,博士生教育被定义为一种职业经历或体验,从中所获得的专业技能使博士能从事任何领域的职业,博士生教育职业化的性质决定了博士生培

养需要专门的职业化培训机制。为了帮助博士生将来能顺利在公共或私营部门就业,在就业服务办公室的协助下,法国高等教育与研究部在博士生培养过程中设置了职业化培训机制,法国的企业界、政府机构等非学术组织也依法获得了参与博士生联合培养的基本权利,从而在法国博士生教育职业化改革中发挥了重要作用。

2. 博士生的可迁移技能

博士生的可迁移技能又可以称为通用技能(generic skills),是指在完成博士学位课程学习和研究任务的过程中,明确获得的一种可将专业知识和技能转变为学术或非学术职业岗位的工作能力^[3]。由于博士学位定义的变化,博士生的可迁移技能已成为法国博士生教育职业化的一种主要方向。2009年4月23日,法国颁布了高等教育与研究部有关公立机构博士生合约的第2009-464号法令,该法令规定了博士生合约除研究活动外,还包括教育服务、企业咨询或鉴定业务以及传播科技信息或促使研究增值等其他任务^[4]。这就意味着法国博士生教育已经从原来的封闭式、师徒式培养模式转向一种开放式的培养模式,博士生能力的培养也从原先的单一学术能力训练扩展为多元的可迁移技能培养。

在法国教育部门的的主导下,法国社会各界通过充分的讨论,明确提出了在博士生教育职业化背景下博士生可迁移技能发展指南,主要包括5个方面^[5]:①信息处理、辩论、沟通、语言能力;②科学有条理的自我培养能力;③项目管理、团队合作、网络建设;④科学与技术能力;⑤信息技术能力与一般文化。这既是提升博士学位价值的一个重要内容,也是指导法国博士生教育职业化改革的指南。

二、法国博士生教育职业化改革的具体举措

2002年4月25日,法国颁布的《关于博士生培养的法令》明确规定了博士生教育的培养机构为博士生院,该机构打破了既有的博士教育组织机构,由原来单一的学科、专业设置模式整合为一个统一的多学科研究小组的机构,并且将博士生院纳入“国家—大学”四年发展合同。在法国的高等教育体系中,博士生院在法国是一个既年轻又充满活力与创造力

的场域,经历了十余年的建设,获得了快速发展。作为一个结构化、制度化的博士生教育场域,博士生院可以为博士生提供更加多元、集中和积极的学术训练与体验,有利于博士生相互之间帮助、协作、共同发展。为了增强法国博士生培养的实践导向,突出强化研究方法、培养途径的跨界、多学科的互补性,根据2006年8月7日有关博士生培养的相关决议(Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale., NOR: MENS0602083A),博士生院负责组织博士生教学,根据连贯的科研项目,为博士生提供一种多学科的文化养成教育,培养并提升博士生的就业能力。因此,博士生院在法国博士生教育职业化改革中承担了大部分的工作。博士生院所推行的法国博士生教育职业化的具体举措主要包括:教育内容、机构职能变化、培养计划、产学研合作等方面。

1. 构建博士生院的博士生教育职业化培训机制

改革后法国博士生院实际上确立了促进博士生在公共部门或私营部门就业的帮扶机制。按照2006年8月7日有关博士生培养的法令,博士生院承担着保障其学院所有博士生就业的功能。近年来,法国政府根据对博士生研究型职业经历的界定,重新确立了博士生院的使命,即作为各研究单位与团队协商、合作的基地,为准博士生提供职业活动的相关信息与就业支持和保障。

为加强非学术机构对法国博士生的“职业经历”认可,博士生院所有的教育机构与工业界乃至世界范围的社会、经济界积极开展促进创新和博士招聘的合作活动,这些都将成为国家和各职业机构或者工业部门缔结协议的内容,其中包括很多有利于博士生就业的具体的支持措施。并且,最新的政策考虑到互联网背景下博士生院建设的可能前景,博士生院将借助互联网等媒介集合当地所有博士生院,以更有效地支持、服务和跟踪在读博士生,促进博士生就业。

为帮助博士生提前适应未来的职业生活,法国博士生院为博士生提供很好的研究性职业体验。博士生院集合了很多研究单位,博士生在这个工作场域内,能够充分参与并融入这种职业生活与环境中,在承担实验室委员会、博士生院委员会等集体使命与责任的过程中,逐渐增加对研究性职业环境的组

织和运作方面的知识,提升了自己作为研究者的专业技能,熟悉并遵守现行的职业及职业道德实践与规则,确保博士生每周能够有充分的时间投入到研究性工作环境中,完成论文。博士生院参照并遵守欧洲研究基本法与规则及招聘行为规范。对于博士生而言,录取为博士生可视为其经历的第一次青年研究员的应聘过程。这个录取过程也充分具有研究员招聘或教师—研究员招聘的特点——开放且苛刻,按照程序进行且标准清晰透明,不仅注重申请者个人素质与能力,还重视其研究计划的质量与独创性,以及其在研究单位的融入程度。博士生在攻读博士学位期间还应了解该领域未来的职业前景,博士学位是博士生成功的基石,在此期间博士生应制定自己的职业规划。巴黎萨克莱大学博士生院为博士生这一规划的制定提供了支持,尤其是提供了适应于各种职业发展类别的培训课程。博士生的科研活动作为研究单位总项目的一部分,须接受定期监督与追踪。所有的博士生院都规定与博士生研究领域相适应的追踪与监督方式,通常在每年度再次注册之前进行。

2. 注重博士生可迁移技能培养

法国博士生教育被认可为“研究型职业经历”后,“在读和已毕业的博士生们所获得的可迁移技能使他们能够应付社会经济领域的任何工作”就成为一项重要的教育目的,提高博士生的可迁移技能也随之成为法国博士生院的一项重要教育内容。

为此,博士生院在博士培养中首先要突破以往过度依赖导师的模式,充分发挥博士生个人自主专业发展的意愿与能力,例如,巴黎第六大学自2006年就创办了博士生协会,开办如早餐、鸡尾酒、晚餐或论坛等活动^[6]。另外,博士生培养机构通过提供多样化的课程,制定更多培养项目,与更多社会组织机构合作,共同培养博士生学术之外的可迁移能力。相关调查统计结果表明,当前有超过50%的博士生在读博期间在学术界之外的工作场所任职,在运用他们专门领域的学识与技术的同时,锻炼和培养了沟通能力、认知能力、团队协作,他们这些职场工作经验为其未来就业和专业发展增加了很多砝码,成为当前各大公司、企业的雇主所看重的“软实力”。

法国高等教育与科研部长日娜维耶芙·菲奥拉

也指出,“我们正在致力于将实验室中的发明转化为社会成果——增加就业岗位。我们应该和法国的企业和合作,参与到社会需求的改变中,而不是追赶上变化。法国的大学还没有意识到数字革命对经济的影响。”^[7]她还要求,法国博士生尤其是人文学科的博士生要像英美国家博士生那样,多参与团队项目学习,围绕可迁移技能对博士生进行复合式人才培养。法国学者也提出了进行工学结合、学习与实习交替进行的培养模式,以加强大学和企业之间的联系,增强博士生的可迁移技能,提高博士生在非学术职业岗位的就业率和匹配度。提高博士生的可迁移技能,成为法国博士生教育的新使命。

3. 加强博士生培养的规划与管理

在法国,博士生培养具有计划性,通常在论文导师的指导下进行研究设计,期限一般为3年。博士生培养是一项规模大、时间长、科研水平高的计划,至少需要一位全职工作人员及相应服务人员,论文导师负责指导与监督博士生,博士生是该项计划的主要承担者。为了顺利完成录取、注册、考核及最后的答辩,博士生作为唯一创作者,需定期汇报计划完成情况,及时掌控计划进度、记录并在预先规定的参考期限内完成,或者确认有无必要延长期限等。因此,尽管论文导师在研究主题及研究方法的确定方面承担着重要作用,但在导师的指导下,博士生在整个计划进行中应具有很强的积极主动性,自主地负责并推动整个研究计划。当然,博士生的自主工作并不意味着独立工作,因为在此过程中,论文导师还承担着指导博士生进行研究并帮助其学会该领域以及其他行业普适性的工作要求,通过评论性的交流,与同行以及该领域的国内外专家和学术带头人进行辩论和探讨,培养博士生能够代表自己的团队发出不同的创新性、反驳性评论并合理应用,能够与专家们共同合作、分享并发布成果,成为一名独立自主的研究者和科学家。从2016年下半年开始,一些学科已经存在的论文监督委员会将在所有学科内普遍推广,该委员会由教学研究人员以及与论文指导组没有直接关系的研究者组成,其主要任务是通过与论文写作中的博士生交流,确认博士生论文写作进度以及其工作条件是否符合最初目标。

博士生在攻读博士学位期间,为了顺利被录取,博士生申请者必须学会如何向其他专家学者阐述自己的博士计划并为其辩护,以展示自己计划的重要性和自己从事科学研究的雄心与实力、该计划的严密性与可行性、自己的研究步骤、研究方法、研究计划的进度及期限和可能存在的风险等,这些训练促使每位博士生从研究工作之初就明确了自己研究计划的重点与特征,能够从入学时就能与专家学者辩论并从中获益,在整个博士生培养期间能够提升自己的创新计划管理能力和行动能力,这些都会在博士生毕业后的未来职业生涯发展中凸显出价值。

攻读博士学位需要长期的动力支撑和大量的个人投入,需要有突破知识界限的愿望与能力。博士生教育是计划型培养:每位博士生享有由一位被授权指导研究的研究人员提供的配备团队。为了确保博士生导师对其博士生负责,博士生导师带领的博士生的数量是有限制的。只有在所有的物质和财务状况能保证计划顺利开展时,博士生研究计划才能开始进行。

对于即将毕业的博士生和正在攻读博士学位的青年研究者,他们的博士文凭与世界社会经济适应与否,直接影响他们的就业与职业生涯发展。而如何促进博士文凭与世界经济相适应以及如何能够顺利就业需要博士生将职业计划与博士学位成功地融合到一起,即将攻读博士学位当成是一个真正的项目,将攻读博士学位这一经历也纳入到博士生的职业计划和个人计划中。这样博士生就能顺利地进入劳动市场,且意识到自己所获得的技能和附加价值。招聘者也会很容易地识别和评估一项成熟的、严密且全面掌握的计划所具有的专业保障。因此,博士生应该自主思考,反思自身经验、能力和研究方法等,促使成为自己博士计划和职业生涯的主导者。

4. 促进博士生与企业双赢的产学研合作协议

产学研合作协议是促进年轻博士在企业就业的一种途径,也是一种资助方式。博士生院为了鼓励法国所有在读博士参与企业合作制定了十分宽松和待遇优厚的条件。根据规定,申请者没有国籍限制,但必须至少获得硕士学位3年并已经注册博士学位,向法国国家技术研究协会申请。申请通过后,博士生可在企业修读博士学位,同时与原培养机构

的研究团队一起开展一项研发项目。企业通过不定期合同或者是为期3年的定期合同招聘持有硕士学位的毕业生,每年最低给予税后工资23484欧元(每月1957欧元),并为其指定论文研究项目的课题。产学研协议机制使企业能在招聘年轻博士生时获得资金援助,企业以国家的名义在三年之内都可以领取由法国国家技术研究协会资助的一笔每年14000欧元的津贴。在企业与实验室间将建立起一份合作条约,实验室规定研究的进展条件以及关于博士生获得的研究结果产权的条款。博士生在公共研究室指导下进行研究工作,直到论文答辩。

此外,为推动博士在企业内就业,法国政府规定签署产学研合作协议的博士生享有研发税收抵免政策获取资格。由产学研合作协议所产生的花费可以享受研发税收抵免政策,从获得的津贴中扣除。根据研发活动获取资格的一般准则,与公共研究实验室合作所产生的花费也能享受研发税收抵免政策。当博士生学位论文完成后与企业签订不定期雇佣合同,根据青年博士生在研发税收抵免政策中的特殊地位,博士生能使其雇主从中获益。

法国高等教育与研究部资助产学研合作协议,既推动了企业界与学术界的合作,也使得博士生得到高水平的培养。产学研合作协议机制涵盖了所有领域的企业。2012年时,受益于产学研合作协议的主要企业领域包括:出版业(2%)、航空宇宙领域(8%)、电子通信与信息(21%)、能源制造(10%)、设备器材产品(6%)、陆地航海运输(11%)、化学&制造(8%)、农产食品加工(3%)、工程研发服务(14%)、金融法律(7%)、第三产业服务(7%)。2012年缔结的1350份新的产学研合作协议与827个不同的公共研究实验室相联结,其中S.T.I.C技术与工程科学两个科学领域的研究项目占42%,社会与人文科学的项目占协议总数的将近四分之一^[8]。

总之,博士生能够为法国经济竞争力带来附加值,博士学位日益成为大学和基础研究间的桥梁,是企业创新的加速器,年轻的博士生能为企业在其专业领域带来创新精神,使之达到尖端先进水平。博士生与企业主合作产生的财富越来越受到政府及经济界的重视。制度设置如研发税收抵免政策和产

学研合作协议无论对于国家经济与科技的发展还是促进博士生就业都有着重要的意义。

三、对我国博士生教育改革的启示

由于世界经济形势和产业结构的变化,博士生在非学术岗位就业问题已经成为博士生培养的国际话题。为此,法国将博士生教育界定为初级研究经历,实现博士生教育与社会对接,政府从国家经济社会发展战略的高度对博士生教育进行整体规划,在制度设计上突出博士生培养机构和社会在博士生培养中的协同作用,为博士生在企业和社会中的非学术研究岗位工作做好准备。法国博士生教育的职业化改革为我国博士生教育改革提供了启示。

1. 政府应加强博士生教育顶层设计及相应的政策引领与保障

博士生教育属于精英教育,在国家安全、科技创新与国际竞争力提升方面发挥着重要作用。正因如此,如同布鲁贝克所说,“高等教育越卷入社会的事务中就越有必要用政治的观点来看待它。就像战争意义太重大,不能完全交给将军们来决定一样,高等教育也相当重要,不能完全留给教授们决定。”^[9]因此,政府应从国家经济社会战略发展的高度统筹规划博士生教育及其就业问题。在制度设计上,一方面,要创建博士生培养机构与社会企业等用人单位之间的对接、融合机制,让博士生培养机构能够及时掌握社会需要的博士人才的类型与规格,并以此为标准转换到博士生培养的各个环节,并最后以社会用人单位的评价作为博士生培养机构人才培养质量评价与拨款的重要衡量标准;另一方面,通过税收等相应的政策引领企业等用人单位积极主动地从自身出发去对接博士生教育,在博士生教育方面发挥主体作用,并通过工资待遇、税收减免以及社会养老保障等政策方面引导博士到企业等非学术性部门就业,发挥科研引领和产品创新的带头作用。总之,要让博士生教育的供需双方共同致力于高质量博士教育工作。

2. 博士生培养机构需革新博士培养理念,构建多元化培养模式。

博士生培养机构首先应明确国家的发展规划与社会用人单位对高层次精英人才的需求标准,结合

自身科研团队的优势,提炼、拟定自己的博士生教育规划。其次,在博士教育理念上,应突出博士生的就业导向和职业化发展,注重把国家和社会的需求转化为多元化能力,设置相应的训练项目,有计划、有组织、有目的地进行博士生培养。再次,主动向社会及所有用人单位开放,面向社会、面向未来、面向世界开展博士生教育,积极吸纳社会各方力量切实而有效地参与到博士生教育中来,在发挥博士生教育主体作用,整合多方力量的优势,创建多样化的博士生培养模式,实行由学术界和用人单位联合而成的多人导师团队,强化项目驱动和社会实践训练环节,切实打造博士生就业竞争力和未来发展能力。最后,改革博士生教育的评价与考核方式,改变对博士生甚至指导老师的唯论文、唯科研考核导向,增加对博士生社会责任、科技创新实效以及可转移能力的考核,注重真正的实习效果及社会用人单位的评价,层层考核,严把质量观,让真正有科研志趣、并具有科研创新潜力和毅力的博士生留下来,并在此过程中切实有成就感、获得感。

3.博士生要加强自身专业理论自信,完善可持续发展和可迁移技能。

随着博士毕业生进入非学术工作岗位的可能性不断增加,博士生和相关培养单位也需关注可转移能力的培养,为博士毕业后从事非学术工作做好充分的准备。我国博士生培养单位,也应及时出台博士生“非学术转移能力清单”,积极围绕博士生的可迁移技能进行教育教学模式改革,将博士生的可迁移技能作为考核评价的重要内容。此外,广大博士生应自觉利用培养机构的各种平台与资源,在提高

自身科研学术能力的同时,有意识地锻炼自己的非学术可迁移技能,如合作与沟通能力、领导与管理能力等,提高自身的职场竞争力与未来可持续发展能力。总之,博士生教育阶段应该成为博士生未来职业发展的良好开端,博士生们应自觉、理性地审视外在世界与自我,有目的、有计划、有策略地达至自己的目标,实现最好的成长。

参考文献

- [1] MESRI. L'insertion professionnelle des doctorants [EB/OL]. (2014-03-31). <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid76054/l-insertion-professionnelle-des-doctorants.html>.
- [2] Les CIFRE. Conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) [EB/OL]. (2014-04-02). <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid76053/le-financement-doctoral.html>.
- [3] 邓光平. 澳大利亚博士生可转化技能培养模式与启示[J]. 中国高教研究, 2017(9): 63-66.
- [4] MESRI. Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche [EB/OL] (2010-07-11). <https://www.legifrance.gouv.fr>.
- [5] MESRI. Mise à jour des responsables et coordonnées des Ecoles doctorales [EB/OL]. (2016-04-01). <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid72690/mise-a-jour-des-responsables-et-coordonnees-des-ecoles-doctorales.html>.
- [6] Europe Et l'international. Grow graduate research opportunities worldwide program - France [EB/OL]. (2018-11-13). <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22130/les-cifre.html>.
- [7] THE. France adds employability to the university mission [EB/OL]. (2015-11-12). <http://www.timeshighereducation.co.uk/news/france-adds-employability-to-the-university-mission/2010636.article>.
- [8] MESRI. Une aide au recrutement de doctorants en entreprise [EB/OL]. (2016-03-31). https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Fiches_pratiques_Innovation/06/0/CIFRE_206060.pdf.
- [9] 布鲁贝克. 高等教育哲学[M]. 王承绪, 郑继伟, 张维平, 等, 译. 杭州: 浙江教育出版社, 2001: 32.

(责任编辑 贺随波)

《终日乾乾 与时偕行——上海恢复研究生教育 40 年》出版

由上海市教育委员会副主任毛丽娟教授任总主编,上海市研究生教育学会秘书长、上海市学位委员会办公室主任束金龙教授和《上海研究生教育》主编、复旦大学廖文武教授任副总主编的《终日乾乾 与时偕行——上海恢复研究生教育 40 年》近日由华东师范大学出版社出版。本书系统地阐述了上海研究生教育各项教育改革举措的最新进展,重点以近 10 年上海研究生教育发展改革的客观史料与数据分析为据,展示了上海在落实“放管服”“管办评分离”,强化省级统筹等改革政策引导下取得的经验与成果。全书分为上、中、下三篇,通过回顾发展历程、记录改革举措、呈现改革成效、展望未来蓝图等内容,再现了上海研究生教育在过去 10 年发展历程中终日乾乾、奋发进取的阶段特色、区域特点与跨越发展,对人们了解上海研究生教育的发展历史与取得成就、制度设计与改革创新、面临任务与困难挑战、未来趋势与前瞻展望等具有一定的理论价值和实践意义。