

美非“下一代学术人才”项目述评*

——兼谈对中非高等教育合作的启示

余 蓝

内容提要 “非洲高等教育合作伙伴”是美国以私人基金会为代表的非政府组织在参与对非教育援助发展过程中所创设的一种新型合作框架体系，具有战略合作和资源整合的目的和功能。其核心项目“下一代学术人才”从研究设计到管理运行再到反馈评价的整个过程，反映了国际化的非政府组织在协同合作、个性化参与和专业化运作等方面的特点，该项目通过加强师资培养、保留学术人才和促进性别比例均衡等举措，有效地促进了非洲大学学术能力的整体提升与均衡发展，但在实施中也遇到了一些困难与挑战。分析“下一代学术人才”项目的缘起、特征、成效及问题，有助于推动中非高等教育合作中多元化主体参与机制的研究与实践，提升我国非政府组织的国际化程度和专业化水平，开展专业化的高等教育合作项目以契合非洲高等教育环境的复杂性和现实需求，增强中非高等教育合作的效果和质量。

关键词 国际教育合作 非洲高等教育合作伙伴 “下一代学术人才” 中非高等教育合作

作者简介 余蓝，北京语言大学人文学院副教授、北京师范大学教育学部高等教育学专业博士生（北京 100083）。

* 本文系北京语言大学校级项目（中央高校基本科研业务费专项资金资助）“中美大学基金会比较研究——一种多学科分析的视角”（12TBT02）的阶段性成果。作者感谢匿名审稿专家对本文修改所提出的意见和建议。

美国私人基金会参与对非高等教育援助始于 20 世纪初，如洛克菲勒基金会早在 1917 年就资助非洲学生到美国院校学习，并在非洲独立后投入大量资金支持建立伊巴丹大学和东非大学。^① 进入 20 世纪 90 年代以来，非政府组织逐渐成为美非高等教育合作最重要的参与主体，这不仅是国际援助转向合作发展与能力建设趋势使然，更是以私人基金会为代表的非政府组织在教育合作方面的自身优势所致。“非洲高等教育合作伙伴”（The Partnership for Higher Education in Africa）即是构建这种新型关系的实践模式之一。作为“非洲高等教育合作伙伴”的核心项目，“下一代学术人才”（The Next Generation of Academics in African Universities）旨在解决非洲高等教育体系所面临的学术人才严重短缺的问题。透过该项目的源起、特征、成效及问题的分析，研究非政府组织如何参与非洲高等教育合作，如何增进高等教育合作的有效性，如何进行项目的设计、运作和评估，以及如何应对可能遇到的困难和挑战等问题，对于推动中非教育合作的多元化主体参与机制和中非教育合作项目的运作实践，以及我国非政府组织的国际化发展，具有重要的启示与借鉴意义。

“下一代学术人才”项目的缘起

2000 年，美国纽约卡耐基基金会（Carnegie Corporation of New York）、福特基金会（Ford Foundation）、洛克菲勒基金会（Rockefeller Foundation）和麦克阿瑟基金会（John D. and Catherine T. MacArthur Foundation）四大私人基金会发起设立了“非洲高等教育合作伙伴”。2005 年安德鲁·W. 梅隆基金会（Andrew W. Mellon Foundation）与威廉和弗洛拉·休利特基金会（William and Flora Hewlett Foundation），2007 年克雷斯吉基金会（Kresge Foundation），先后加入进来。该项目先后选择了包括南非、尼日利亚、坦桑尼亚、加纳、莫桑比克、乌干达、肯尼亚、埃及和马达加斯加 9 个国家在内的 49 所大学进行资助，重点在信息通信技术、高等教育研究分析、区域科研与研究生培养网络、大学领导者先锋论坛 4 个领域开展能力建设行动。^② “下一代学术人才”项目正是在这一合作框架体系之下发起并实施的，根据《非洲高等教育伙伴成就

^① 牛长松、殷敏：《美国与非洲高等教育合作述评》，载《比较教育研究》2010 年第 11 期，第 15～19 页。

^② 万秀兰：《非洲高等教育国际化的特点分析》，载《比较教育研究》2012 年第 6 期，第 19～23 页。

(2000 ~ 2010 年)》的总结性报告,投入该项目的资助金额高达 9 864 万美元,占十年间累积捐赠总额的 22.4%。^①之所以将其作为支持非洲高等教育发展的重中之重,是基于七大基金会对于“发展和保留下一代学术人才”这个议题所达成的共识,即认为非洲大学所面临的师生比例失衡、学术人才外流、大学教员能力不足以及退休高峰的临近等问题,将引起非洲高等教育质量和研究水平的持续下降,进而导致非洲国家社会经济发展急需的人力资源更加匮乏。

“下一代学术人才”的概念最早出现在 2006 年 10 月南非约翰内斯堡举行的一次会议上,福特基金会发言人约翰·穆东(Johann Mouton)和卢西·利亚伯拉罕(Luci Abraham)分别指出了非洲大学学术人才重构和女性在科研系统所面临的诸多挑战,提出未来将作为福特基金会资助的重中之重,从而引起了其他基金会成员对这一议题的广泛关注。为了评估和增进该项目的可行性,非洲高等教育合作伙伴于 2008 年 2 月在约翰内斯堡专门组织召开了以“发展与保留下一代学术人才”为议题的非洲捐赠者会议,进一步了解非洲大学领导人、青年学者、研究人员和捐赠者等利益相关者的不同观点,经过充分的讨论与磋商,各方更加明确了可能限制甚至阻碍该项目运作的各种因素并提出了相应的措施和建议,会议达成了 3 项预期目标:更深入地了解大学高级管理人员、青年教员和研究生的看法;在现有的受资助者之间以及受资助者与资助者之间就如何提高下一代学术人才能力的发展战略交换意见;促使非洲高等教育合作伙伴之外的捐赠者关注并参与这一议题。^②

2008 年 11 月,非洲高等教育合作伙伴与非洲大学协会(Association of African Universities)、加纳大学合作召开了以“发展和保留下一代学术人才”为议题的第二届大学校长论坛,参与者除了非洲大学的领导者和教师外,还包括重要国际性发展机构的领导者、商界领袖、捐赠者以及来自美国、英国、加拿大、法国、新加坡、巴西和西印度群岛的大学校长,这使得该议题能够从多样性的视角得以清晰而全面的讨论。加拿大卡尔加里大学教授温斯顿(Wisdom J. Tettey)在会上发表了题为《下一代学术人才比较分析指数》的研究报告,数

^① Suzanne Grant Lewis, Jonathan Friedman and John Schoneboom, “Accomplishments of the Partnership for Higher Education in Africa, 2000 – 2010: Report on a decade of collaborative foundation investment”, p. 99, <http://www.foundation-partnership.org/>, 2013 – 10 – 09.

^② Africa Grantmakers Affinity Group Conference, “Perspectives on Developing and Retaining the Next Generation of Academics in African Universities: Report on the Workshop”, Feb. 5, 2008, p. 1, <http://www.africagrntmakers.org/>, 2013 – 11 – 19.

据覆盖 18 个国家和 14 个高等教育机构，指出补充和保留学术人才这一挑战在许多非洲国家表现得尤为尖锐，大学领导者们已经意识到如果不迅速正视解决教员短缺的问题，非洲高等教育将不仅仅失去培养足够数量的人员以支持国家人力资源需要的能力，而且智力生活的质量也将继续被侵蚀。该报告分别从学生入学人数、师生比例变化和学术人才现状 3 个方面比较分析了非洲多所大学之间存在的共性和差异，主要就入学人数、师生比例、研究生学历层次与性别比例、研究生毕业率与辍学率、博士和硕士研究生尤其是女性的人数、学术人才中女性人数比例、拥有博士学位人数比例、教师职称梯队人数比例、在职教员参与研究生培养项目人数比例等数据进行了实证分析。^① 为期 3 天的论坛，从学者对于非洲发展的价值以及教员危机日渐清晰的概观开始，经过从国家政策途径、大学案例研究、私营部门协作以及创新培训方式等角度审查可行的方法之后，结束于国家和地区推进计划的出炉。23 所非洲高等教育机构的领导者们签署了联合公报，宣告共同致力于从高等教育机构、国家和地区层面促进非洲大学学术能力建设和解决学术人才短缺的问题。^②

在一系列研讨活动的推动下，南非高等教育协会（Higher Education South Africa）率先制定了旨在建设下一代学术人才的国家战略框架性文件，用于促使政府发展并资助立项进行下一代学术人才建设。该文件强调南非各个大学之间分享设计和执行“下一代学术人才”的各种项目经验，包括参与者分享促进或阻碍项目实施的制度条件，提出合理化原则等。南非高等教育协会的成员们试图通过积极修订恰当的策略以保留大学学者，同时设计一个适用于所有南非大学的成本合理的战略发展框架。^③

“下一代学术人才”项目的特征

20 世纪以来，私人基金会在整个美国对外援助体系中扮演着极为重要的

① Wisdom J. Tettey, “Comparative Analysis of Next Generation of Academics Indicators”, Prepared for the University Leaders’ Forum, Nov 2008, p. 1, <http://www.foundation-partnership.org/ulf/resources/tettey.pdf>, 2013-10-11.

② “Partnership for Higher Education in Africa: Report of Activities, 2008-2009”, p. 14, http://www.foundation-partnership.org/pubs/pdf/phea_activities_2008-09.pdf, 2013-12-09.

③ Saleem Badat. “A Generation of Growth: Proposal for a National Programme to Develop the Next Generation of Academics for South African Higher Education”, Higher Education South Africa, May 2011, <http://www.hesa.org.za>, 2013-12-09.

角色，它们凭借自身雄厚的经济实力，采取全方位和多元化的工作方式，逐渐发展成为一个强有力的行为实体。^① 非洲高等教育合作伙伴是美国七大基金会共同构建的一种新型合作模式，有利于在达成共识、目标一致的前提下整合资源和协同行动，增强该项目援助和发展的有效性。“下一代学术人才”项目体现了以解决非洲高等教育现实而紧迫的问题的针对性，在发挥非政府组织发起、资助和参与对非高等教育援助项目优势的同时，又凸显了以下几方面的特征：

（一）协同合作的援助模式

20 世纪 90 年代以来，国际援助理论出现新的趋势，强调援助方与受援方的平等合作关系，强调援助的质量和效果，注重双方能力建设的提升。在这种背景之下，非洲高等教育合作伙伴实质上是美国私人基金会的一种战略合作和资源整合，通过协调机制促使七大基金会对援助目的、地区、对象和项目等达成一定的共识，整合之前过于分散化、个性化的援助行动尤其是资金投放，以确保非洲高等教育领域里优先需要解决的问题能够得到广泛的关注和有效的支持。

（二）个性化的参与方式

非洲高等教育合作伙伴在其宗旨和项目报告中反复重申，保持每一个基金会成员独特的战略重点是开展合作的前提，这一原则体现了对各个私人基金会在资助非洲大学和高等教育发展时不同的关注点和运作规则的尊重。基于此，七大基金会在选择资助领域与对象上有着很大的自主权，凸显了参与合作中的个性化特色，这不仅激发了它们的积极性和资金保障投入，又综合了不同领域的具体项目经验和教训，通过系统性地归纳项目的成效与不足，为各个基金会推进改善各自项目提供了整体思路。2008 ~ 2010 年，七大基金会投入“下一代学术人才”项目的具体资助金额及所占比例见表 1。

七大基金会在该项目的具体资助领域、对象和重点等方面各有差异。卡耐基基金会将 1 420 万美元用于支持与其合作的九所大学的研究生培养和保留学术人才，850 万美元用于研究生培训网络和系统建设，740 万美元用于研究生发展项目，包括研究生奖学金奖项、年轻一代教员的专业发展，以及研究

^① 霍淑红：《20 世纪以来美国慈善基金会对外援助的特征与动因分析》，载《当代世界与社会主义》2013 年第 2 期，第 95 ~ 98 页。

表1 七大基金会累计资助金额及其所占项目比例（单位：万美元）

项目资助方	资助金额	占比（%）
卡耐基基金会	3 010	30.5
福特基金会	1 410	14.3
威廉和弗洛拉·休利特基金会	500	5.1
麦克阿瑟基金会	1 090	11.1
安德鲁 W. 梅隆基金会	1 550	15.7
洛克菲勒基金会	2 210	22.4
克雷斯基基金会	90	0.9
总计	9 860	100

资料来源：Suzanne Grant Lewis, Jonathan Friedman and John Schoneboom, op. cit. .

生研究和培训。卡耐基基金会所构建的区域网络主要在科学学科领域支持研究生发展和培训项目，包括南非结构生物学倡议（USHEPIA）和5个新兴的网络，后者主要聚焦于材料科学与工程、天然产品、水资源、海洋资源、生物化学和信息科学。福特基金会主要在埃及、莫桑比克、南非和坦桑尼亚的16所大学进行研究生培训和学术人员发展，其中300万美元作为奖学金用于培训不同学科的学术人才，330万美元用于支持女性和黑人学者，其余用于支持学术研究、研究生项目和课程发展。威廉和弗洛拉·休利特基金会主要资助的是非洲下一代科学家培训项目，将240万美元用于加纳、肯尼亚和南非的海岸角大学、加纳大学、内罗毕大学、开普敦大学和威特沃特斯兰德大学，120万美元资助科罗拉多大学关于人口研究的培训项目，另有68.5万美元资助非洲人口与健康研究中心（APHRC）的研究和培训，56.5万美元资助非洲经济研究协会（AERC）以及12.5万美元资助非洲人口研究联盟（UAPS）。麦克阿瑟基金会关注的是如何提高尼日利亚和马达加斯加的大学教员水平，投入790万美元用于支持与其合作的5所高校的博士培养、高级训练和国际学术交流，24.4万美元用于提高伊巴丹大学和巴耶罗大学的女性学术人员培训，同时进行专业领域的培训和网络建设，其中大部分集中在经济领域。安德鲁·W. 梅隆基金会聚焦于培养高质量的学术人才，资金主要用于6所合作大学的研究项目、学术发展项目、教员发展和研究生培训，其中680万美元用于资助硕士、博士和博士后的奖学金和学术人才的发展项目，225万美元用

于资助威特沃特斯兰德大学的研究生导师项目,100万美元用于开普敦大学的文化研究和威特沃特斯兰德大学高级研究学者支持年轻一代学者项目。洛克菲勒基金会主要资助以下项目:农业(1100万美元)、农业经济(220万美元)和经济(270万美元)领域的未来研究学者和分析家。与其他基金会主要支持发展和保留大学学术人才不同,洛克菲勒基金会主要资助各种背景的研究人员的研究。克雷斯吉基金会投入额为90万美元,主要用于与安德鲁W.梅隆基金会共同资助南非罗德斯大学教员发展项目。

(三) 专业化的项目管理

非洲高等教育合作伙伴格外强调“咨询”的作用,认为它是关键而有效的支持。主要通过定期举办包括政策制定者、大学领导者、非洲区域化组织和非政府教育专业组织等多方利益相关者参加的研讨会或工作坊,综合各方需求、意见和潜在的障碍,以及委托高等教育研究者开发项目框架用于指导资助和评价项目的实施效果等方式进行。“下一代学术人才”项目从前期论证到中期执行再到后期评估,整个过程体现了较为严谨而专业的项目化运作管理。在研究和设计项目伊始,就以研讨会的形式吸收整合非洲大学管理者、青年学者、研究者和基金会捐赠者等不同视角的观点,分析推进或阻碍该项目的各种因素及其应对策略与建议;^①在项目接近尾声之际,又委托参与项目始终的学者收集合作机构和大学的各类数据,做出较为全面客观的总结性评估报告,相对完善的项目追踪与评估机制保证了该项目能够顺应环境的变化做出适时调整。

“下一代学术人才”项目的实施及成效

人力资源匮乏一直是制约非洲社会、经济发展的关键因素,而培养各类人才和促进人力资源发展的核心是师资力量的充足和精良。但是,高水平人才不成比例地从非洲流出,“已经被视为非洲社会经济发展的一个主要障碍。大规模和持续的人才流失正在吞噬非洲国家迎战贫困和社会隐患所必需的经

^① “Developing and Retaining the Next Generation of Academics: Report of the Second Forum”, University Leaders’ Forum (University of Ghana), Nov. 22 - 25, 2008, <http://www.foundation-partnership.org/>, 2013-07-19.

济、社会、卫生、文化和智力资本”。^①“下一代学术人才”项目正是着力解决非洲高等教育所面临的学术人才流失和培养的问题，尽管各个基金会侧重的资助领域不同，但总体上可以归纳为以下方面：

（一）加强师资培养

1. 资助在校教员进行学术深造。

伴随着学术人才减少的是日益增长的大学入学人数，这在很大程度上加重了在校教员的工作量，使得他们没有时间进行研究和再深造，这种压力在年轻无经验的教员身上体现得尤为明显，这种状况对于教员自身的学术发展和非洲大学整体学术能力的建设都产生了消极的影响。为此，“下一代学术人才项目”为合作大学提供资助，鼓励其开创不同的途径帮助青年教员获取博士学位。以伊巴丹大学为例，拥有博士学位的教员人数比例由2001年的50%增长到2007年的62%，且获得海外培训和重新资助的青年教师一直保持着100%的回报率。^②巴耶罗大学在继续增加研究生培训的同时，为新招聘的学术教员提供海外读取博士的机会，从1999年至2007年，175名学术人员得到了研究生培训奖学金，20名教员取得了博士学位。另外，该项目还提供研究资金、指导和开展研讨会，资助学术人员带薪学习，组织不同院校相同专业的同学就共同关心的话题进行研讨，相互学习、共同进步。

2. 拓展培养研究生的途径与能力。

首先，及早识别具有潜力的在读研究生并为其提供各种培训机会是大学培养未来学术人才的重要途径。比如巴耶罗大学在研究生就读的第三学年就发掘具有潜质的学生，鼓励其考虑从事学术研究这一职业，同时增设研究生助教奖学金，鼓励有能力的研究生进行教学实践。^③其次，通过区域性教育专业组织培养研究生的能力也是重要途径之一。例如非洲经济研究联合会（The African Economic Research Consortium）培训了1500名中等水平的经济管理者 and 政策分析师；农业能力建设区域高校论坛（The Regional University Forum

^① 转引自万秀兰：《非洲高等教育国际化的特点分析》，载《比较教育研究》2012年第6期，第22页。Dantew Teferra and Jane Knight, *Higher Education in Africa: The International Imension*. Center for International Higher Education, Lynch School of Education, Boston College. Chestnut Hill, Massachusetts, USA. Association of African Universities, Accra, Ghana, 2008, pp. 468 - 471.

^② Suzanne Grant Lewis, Jonathan Friedman and John Schoneboom, op. cit., p. 6, <http://www.foundation-partnership.org/>, 2013-07-29.

^③ Africa Grantmakers Affinity Group Conference, op. cit., p. 5.

Capacity Building in Agriculture) 自 2004 年起已培训了 300 名理科硕士和 6 名博士, 加强成员研究生项目, 并帮助许多大学参与从事具有国际竞争力的农业前沿研究。^①

3. 推进培养学术人才的导师制度。

为了给年轻一代学术人才提供参与学术团队的机会, “下一代学术人才”项目持续推进具有系统性和可操作性的导师制度, 将导师指导年轻一代教员的成果作为考核其业绩的组成部分, 培训重点和能力建设则主要放在培训写作、研究方法和教学法等方面。

(二) 保留学术人才

1. 加强教学基础设施和研究实验室建设, 提高信息和通讯技术 (ICT), 为学术人才的研究工作准备必需的物质条件。

为此, 非洲高等教育合作伙伴协调与之合作的非洲大学制定了一系列旨在提高研究基础设施质量的战略及措施, 包括扩大搜索链接, 实现资源共享, 争取更多的社会支持, 增加边远地区学术人员接受新资源的途径等等。同时, “下一代学术人才”项目也鼓励大学加大科研投入并将研究成果转化为知识产权, 加强与对应的企业建立联系。例如尼日利亚沃洛沃大学就将获得资助的资金用来建设了中心科学实验室。另外, 教学方式中各项技术的应用也有助于解决不断增加的入学人数所带来的大学教员不足的问题。

2. 增加教员工资, 减轻教员负担。

撒哈拉以南非洲国家的高校教师工资普遍较低, 政府实行的固化工资政策则使这种状况趋于恶化。一些公立大学的招聘门槛越来越高, 实行严格的量化学术成果和凭借资历晋升的评价制度, 在私立院校实施低门槛、高工资的冲击下步履维艰。在“下一代学术人才”项目的推动下, 大学开始向政府施压为学术人员争取更高的工资待遇, 并敦促政府建立国家研究中心, 使研究资金能够为大学所用。该项目还帮助各个大学制定长期规划以缓解教师的教学压力, 例如巴耶罗大学采取的做法是用等额时间来补偿教学人员过量的工作负担以及尽量将教学工作量均分到整个学期。

3. 调整重组高校教职人员结构。

非洲众多高校的教学和研究人員少于非学术人員 (管理人員), 后者耗费

^① Suzanne Grant Lewis, Jonathan Friedman and John Schoneboom, op. cit., p. 5.

了大学有限的财政资源并且阻碍了教学和研究能力的提升。以马达加斯加为例，学生与管理人员之比不仅高于其他国家（每6个学生1个管理人员），也高于生师比（1993年是47:1，1996年为22:1），甚至在经过1997年增加教育人员、削减5%管理人员的改革后，这一状况依然如故。因此，“下一代学术人才”项目提供资金帮助非洲大学实施人力资源重构计划，包括精简非核心人员，将非核心功能部分外包，把匀出的资金用于学术人员的学习与研究等。^①

（三）促进性别比例均衡

性别比例失衡是制约非洲大学学术人才整体质量的显著因素。尽管非洲各个大学的女性教员人数比例略有增长，但仍维持在个位数，加纳大学女性教员比例从2000年到2008年增长了4%，伊巴丹大学5年间增长了2%，而斯泰伦博斯大学2007年该比例达到41%，比2001年增加了7%，增长最为突出。在国别比较中也略有增长，比如莫桑比克2000年和2004年女性教员占比分别为23%和25%，南非从2001年的39%增加到了2006年的42%，相反也有不增反减的个案，如坦桑尼亚的女性教员比例从2003年的17%下降到了2007年的16%。^②

造成非洲大学教员及学术人才中性别比例失衡的原因很多，其中研究生培养被认为是最直接的因素，即在教授职位上缺乏足够多的女性作为榜样吸引和指导更多的研究生效仿。基于这种认识，“下一代学术人才”项目鼓励女性加入研究生培养计划，支持她们参与各类项目，确保她们能够成功地完成计划，并引导她们追求学术职业，以提高女性学术人才的数量，让她们成为榜样引导下一代的女性学生并帮助她们维持学术生涯。乌干达马凯雷雷大学和坦桑尼亚达累斯萨拉姆大学开发了遴选系统以吸引来自中学和偏远地区的女性学生，在校内为女性奖学金获得者创立咨询系统。达累斯萨拉姆大学女生入学率从20世纪90年代的5%提高到了2009年的30%，尤其是在科学、工程学和数学领域，同时期本科工程学女生比例从7%增长至16%。^③ 非洲性

^① Africa Grantmakers Affinity Group Conference, op. cit., p. 5.

^② Wisdom J. Tettey, “Challenges of Developing and Retaining the Next Generation of Academics: Deficits in Academic Staff Capacity at African Universities”, 2010, pp. 9 – 10, http://www.foundation-partnership.org/pubs/pdf/tettey_deficits.pdf, 2013 – 11 – 12.

^③ Suzanne Grant Lewis, Jonathan Friedman and John Schoneboom, op. cit., p. 4.

别学院联合项目致力于非洲大学中女性学术人才的发展，即为从事女性和性别研究的大约 100 名学者提供学术和研究上的便利。

为配合和辅助上述项目内容的实施，非洲高等教育合作伙伴还制定了一些更加具体的行动计划，如下：其一，加强研究生的学术能力建设，构建研究生培训网络，开展优秀博士定点培训，组建科研网络和开放创新研究网络，建设多层次体系化的科研项目，吸收高等教育机构不同层次和领域的专家等参与其中。其二，建立行业研究培养中心，让年轻的学者和研究员能够将其具有创新性的思想和观念付诸实践。其三，建立大学之间的伙伴关系，进行相互链接，便捷其进一步交流和沟通，实现互通有无、共同进步。其四，从高等教育机构的层面发现阻碍学术人才招聘、发展和保留的制约因素，例如政策、实践、服务、基础设施和学术环境等，关注不同国家高等教育系统在资金筹措、运行模式和部门管理政策方面的差异性，从而促使政府、世界银行、非洲开发银行和其他机构共同做出努力。最后，进行出版文化建设，支持年轻一代学术人员的学术出版，致力于建设和发行非洲国家和区域内的学术期刊等。

“下一代学术人才”项目实施中的困难和问题

建立详细而综合的评估与追踪机制在国际援助的项目化管理过程中尤为重要，因为专业化的定量和定性分析是衡量对外援助有效性的关键。根据 2010 年温斯顿就“下一代学术人才”项目所做的研究报告数据显示，受到该项目资助的各个非洲大学在教学水平和科研能力方面均有所进步，有的甚至取得了阶段性飞跃式的发展，这在一定程度上促进了非洲大学学术能力的整体提升与均衡发展。^① 最重要的是，“下一代学术人才”项目促使非洲各国政府和大学意识到了学术人才的重要性，并将之列入非洲高等教育发展的政策框架体系，通过开展各项有利于学术人才发展的项目，比如加强大学对科研的管理，制定博士生和博士后进修假期和学习减负的便利政策，鼓励大学设立创新奖励体系等，与学术人员建立起紧密的共存关系，在满足学术人员的研究所需的同时，为他们的进一步发展提供更多机会，同时也积极采取措施

^① Wisdom J. Tettey, *op. cit.*, pp. 9 - 10.

吸引流失的学术人才回归。

正如前文所进行的分析，该项目在加强师资培养、保留学术人才和促进性别比例均衡等方面都采取了具体可操作性的举措并取得了实质性进展。即便如此，该项目在调研和执行过程中仍然遇到了诸多的困难与挑战，而且它们还将长期而深刻地影响着非洲下一代学术人才的发展与保留，进而决定着整个非洲高等教育的质量以及人力资源和社会经济文化的发展。^① 概括起来，主要有以下几点：

第一，非洲大学中普遍存在着一种根深蒂固的制度文化，认为大学的回报率极低，以至于根本不重视大学的发展、创新和学术能力建设。尽管各个基金会用各种方式推动政策制定者转变观念，但要将学术人才培养和保留问题列入优先发展目标并出台具体法人行动计划仍然不是一件易事。要改变这种内在的制度规则和固有政策，仅凭基金会成员的资助和推动很难实现，因其植根于非洲及其大学长久的传统历史和文化之中，不仅需要经过相当长期的发展阶段，还需要多方力量的参与和共同努力。

第二，由于研究员工资普遍偏低，加上研究人员的特殊身份没有得到充分重视，致使非洲大学中很大部分学生不把大学教师和研究人員作为重要的职业选择，这无疑成为各个大学推行该项目过程中迫切需要解决的难题。尽管可以在短时间内通过资助分配为学术教员提供更高水平的工资，但要转变这种业已形成的职业选择偏好和观念尚需经历一段相当长期的过程。

第三，基金会成员资助的非洲各个公立大学还面临着与企业 and 私立学校竞争人才的问题。虽然非洲高等教育合作伙伴已经资助部分大学进行了相应的调整，但私立学校凭借其较高的工资水平、相对宽松的学术环境，在公立大学相对式微的情况下得以迅速发展与扩张，这给非洲各个公立大学的发展带来的巨大挑战和冲击，而解决这一问题需要政府、地区性非政府组织和教育专业组织等共同为之努力。

第四，非洲各个大学虽有一定程度上的相对自治，但在实际操作过程中受到官僚制度的严重影响，这限制了大学使用外部资助的能力，项目所资助的撒哈拉以南地区，除了南非制定有高等教育系统的资助基金运行方案外，其余各个大学均面临着缺乏高效、系统的资金运行模式问题，这使得资助基

^① Africa Grantmakers Affinity Group Conference, op. cit.

金难以得到最大程度的利用。

最后，随着2010年非洲高等教育合作伙伴的常设执行机构——秘书处结束其全部职能，标志着该合作伙伴关系的正式终止。所以，“下一代学术人才”项目的后续推动尤其是资金注入将面临难以克服的机制性障碍，更谈不上如何对项目的实施与效果进行持续性的追踪与评价。

为此，在“非洲高等教育合作伙伴”项目的总结性报告中呼吁：非洲高等教育所面临的巨大挑战仍然是招聘、发展和保留下一代学术人才的问题。要解决这一问题，需要训练有素的学者通过网络和其他类型的学术社区在大学和协会开展工作，也需要努力加强和拓展研究生的能力，后者包括创新培养青年学者的高等教育政策与实践，以及适应有助于构建可持续发展的高等教育机构以服务于国家发展需要的国家政策与制度环境。报告指出，当前冲击“下一代学术人才”项目的两项政策议题是高等教育体系分化和高等教育融资模式相关改革，二者将有助于加强大学研究、培训和服务的质量和相关性，这些内部关联的议题可以通过政府与高等教育协会和大学之间更深入更频繁的对话来推进。^① 它还号召更多的非营利机构包括私人基金会加强对此问题的关切，调动更广泛的力量诸如非洲政府、当地非政府组织等参与其中，以使项目的影响更加广泛、效果更加显著。

对中非高等教育合作的启示

按照国际标准，就高等教育机构和招生数而言，非洲是世界上高等教育最不发达的地区，但高等教育仍然被认为是非洲大陆发展和现代化的关键力量。如果非洲要在经济上、文化上和政治上取得成功，它必须拥有强大的高等教育系统，而且高等学校也是未来成功的关键。^② 中非高等教育合作不仅对新格局下中非交往关系意义重大，也对以中非大学为代表的高等教育合作主体之间的交流互补和能力建设产生直接影响。

中非高等教育合作从早期的互派留学生到开展全方位、多层次的合作，总体上呈现出规模不断扩大、层次日渐提升，参与主体和合作形式多元化

^① Suzanne Grant Lewis, Jonathan Friedman and John Schoneboom, op. cit., pp. 9-10.

^② 达姆图·塔费拉、P. G. 阿特巴赫；别敦荣、黄爱华编译：《非洲高等教育面临的挑战与发展前景》，载《高等教育研究》2003年第3期，第20-28页。

的特征，涉及科学研究、研究生培养、实验室建设、互设奖学金、学历互认、学者互访、汉语教学和中医教学等诸多领域。2000年召开的中非合作论坛为包括教育内在的不同领域的合作努力提供了制度性的框架和机制，为扩大和深化中非教育合作提供了机遇，除了建立起多边高层磋商机制和教育对非工作的协调与信息交流机制外，主要表现为校际合作与交流不断扩大，双方留学生规模迅速扩大，国内高校的非洲研究和国际化水平得到提升等。^①

国内高校长期以来是开展对非人力资源开发项目的主要依托力量，通过举办各类面向非洲大学教师及管理专业的专业研修班或者派遣教师去非洲国家进行教学研究来促进非洲大学人力资源发展，近年来又增加了科研项目投入、实验室建设和合作研究等多种形式，政府还通过吸纳企业资本加入为非洲大学培养高科技人才。2000年，中非合作论坛设立“非洲人力资源开发基金”，通过增加奖学金的投入帮助非洲国家培训各类专业人才，通过适当途径制订国别培训计划，援助非洲探索与推广产、学、研一体化模式，其中较重要的项目是中非职业教育合作、汉语教学及其他各类专业技能培训项目。2010年，教育部全面启动“中非高校‘20+20’合作计划”，尝试建立中非大学之间“一对一”的长期合作关系，实现彼此在优势学科、特色学科领域的资源共享与优势互补。2012年，中非合作论坛第五届部长级会议绘制了未来三年中非各领域合作的美好蓝图，^②我国启动“非洲人才计划”，拟为非洲培训3万名各类人才，提供政府奖学金名额18000个，并为非洲国家援建文化和职业技术培训设施等。然而，“中非关系呼唤教育有更深层次的合作，改变国人对非洲的偏见需要政府增加投入，出台更有远见的特殊政策扶持并纳入中国对非长远关系的战略考量。”^③如何深化中非高等教育合作，在保持中国特色的同时又创新合作模式，立足于促进双方的平等交往与能力建设，努力避免使非洲高等教育出现其在接受西方国家援助过程中所产生的资源依赖和知识依赖，需要在合作对象的选择，合作途径的拓展，合作项目的设计到运行再到评估等方面加强研究与实践。鉴于此，“下一代学术人才”项目对我

① 徐辉：《中非合作论坛框架下的教育合作》，载《教育发展研究》2007年第9期，第1~7页。

② 程涛：《以政治和经济优势应对中非关系的新形势和新挑战》，载《西亚非洲》2013年第1期，第7页。

③ 刘贵今：《中非合作要补教育“短板”》，载《中国教育报》2013年6月15日。

国的启示如下：

首先，推动多元化主体参与机制的研究与实践，鼓励国内越来越多的非政府组织拓展国际化发展路径，积极参与到中非高等教育合作中来，开发新的合作领域、项目和方式，增强合作的活力与效率，尤其是提高资金的管理与效益。中非教育合作是南南合作在教育领域内的延伸，它建立在中非关系的整体框架之下，带有浓厚的官方政治色彩，尽管这样能够使教育合作更好地与经济、政治等其他领域内的合作相互配合，为自己争取更加有利的政策环境和制度资源，但难免会存在效率不足以及无法契合非洲高等教育的特点与需求等问题。非政府组织的主动参与及其灵活有效的运行机制，有利于弥补长久以来中非高等教育合作的不足和缺陷，也有利于拓展自身的国际化程度和专业化水平。“下一代学术人才”项目充分发挥了美国私人基金会在对非高等教育援助活动中的经验与优势，主要体现在资金筹措、专业人员、项目运作与监督评价等操作环节上，反映出发展较成熟的美国非营利机构进行项目管理的专业化、规范化和国际化，这些无疑有利于增强合作双方开展持续深入合作的积极性和主动性，并且项目本身始终强调为非洲大学提供直接支持以回应其需要的运行原则，也契合了非洲不同国家各个大学的现实需求。但是，目前我国非政府组织参与中非教育合作的独立性和程度均不高，除了发挥政府主导和官方援助的作用外，亟待吸纳更多的非政府组织参与其中；另一方面，非政府组织本身也呈现出参差不齐和区域差异，尤其是缺乏专业化的国际事务人才、国际化的项目运作经验和组织管理模式陈旧等不足。^① 通过对“下一代学术人才”项目的分析，我们可以管窥到国际化的私人基金会参与对非高等教育援助的整个过程，以及如何构建合作伙伴关系以整合彼此之间的资源、力量和行动，获取更多的援助项目和更大的发展空间。这有助于我国非政府组织做好应对中非高等教育合作所面临的国际化环境与问题的准备，更迅速地提高自己在研发、执行和评估中非教育合作项目过程中的能力和水平。

其次，学习并借鉴专业化的对非教育援助项目运作模式。“下一代学术人才”项目整体而言是较为科学、严谨而高效的，尤其是在项目设计上瞄准了

^① 吕晓莉：《中国非政府组织的国际化路径研究》，载《当代世界与社会主义》2012年第6期，第118～123页。

制约非洲高等教育发展的核心要素，具有很强的针对性和现实性，加上规范化的项目管理、实施与评估，尤其在资金管理和投资效益方面凸显了非营利组织的公益性和透明化。这种从顶层设计到整体推进的运作模式和经验，对我国正在实施的大学之间点对点的援助方式具有重要的参照意义，即必须从宏观上把握非洲高等教育发展所亟待解决的关键问题，同时还要考虑非洲不同国家和地区各个大学高等教育环境和现实的多样性和显著差异，在整合资源和统筹协调的前提下，有效地解决当前中非大学合作项目的零散性、随意性等不足，提升中非高等教育合作的效益和质量。

第三，中非高等教育合作应当契合非洲国家的实际需要。“下一代学术人才”项目在实施过程中所遇到的问题和挑战，也为中非高等教育合作项目的开发和推进提供了思考的空间。例如，该项目为研究生和大学教员提供了奖学金和海外培训等提高学术能力的机会，促进了这些赴海外进修人员的学术能力和综合素质的提高，但是没有就其学成后最初较为关键的几年发展与非洲各个大学进行协商，从而做出有利于其发展的资助安排，没有考虑到他们可能遇到的学术环境不适应、智力和学习方式上差异等困难，也没有考虑到他们回到原先所在院系的学术能力和设备支持是否有足够能力接收他们，是否会阻碍他们在应有的位置上发挥自己的才能。尽管地区性和国际性的人才流动是受到经济、政治、社会、文化和心理等各种复杂因素共同作用的结果，但非洲大学所面临的学术人才流失问题仍将是未来长期困扰非洲高等教育发展的难点，这就需要类似合作项目的参与者包括政府、非政府组织和大学等采取更为积极的措施就海外培训归来的学术人员的资助和发展给出进一步安排，同时促进业已流失的智力资本和其他重要资源回流，使他们能够带动所在大学整体学术能力的提升。因此，在项目设计开发之初，应加强与“非洲政府间组织、非洲区域性非政府教育专业组织以及非洲之外国际组织的合作，积极参与这些组织发展战略的讨论、制定、落实和评估”，^①更好地了解非洲高等教育的特点和需求，增进合作项目的適切性和可行性。

^① 万秀兰：《非洲教育区域化发展展览业及其对中非教育合作的政策意义》，载《比较教育研究》2013年第6期，第1~7页。

Review on “The Next Generation of Academic in African Universities” of the Partnership for Higher Education in Africa

——Implications for China – Africa Cooperation in Higher Education

Yu Lan

Abstract: Private foundations that represent non – governmental organizations in America have launched “The Partnership for Higher Education in Africa” during participating in US – Africa Cooperation in Higher Education, which highlights the advantages of strategic cooperation and resources integration as a new type of cooperation framework. Its core project “The Next Generation of Academics in African Universities” reflects the main characteristics of the international NGO in collaborative cooperation, individual participation and professional project operation through the whole process of design, management and feedback. The project has effectively promoted overall ascension and balanced development of African university academic ability by strengthening teacher training, retaining academics and promoting balanced sex ratio. Analysis on the project will help to promote the study and practice on the diversified participation mechanism of China – Africa education cooperation, enhance the degree of internationalization and specialization level of NGO, and carry out professional cooperation projects to fit the needs of the complexity and reality of African higher education environment, by which increasing the effectiveness and quality of China – Africa cooperation in higher education.

Key Words: International Education Cooperation; The Partnership for Higher Education in Africa; “The Next Generation of Academics in African Universities”; China – Africa Higher Education Cooperation

(责任编辑:詹世明 责任校对:樊小红)