



## **BELEID OOR DIE BEVORDERING VAN AKADEMIESE PERSONEEL**

<b>Verwysingsnommer</b>	3P/3.6
<b>Beleideienaar</b>	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
<b>Beleidsadministrateur</b>	Direkteur: Talentbestuur en -werwing
<b>Verantwoordelike afdeling</b>	Talentbestuur en -werwing
<b>Status</b>	Goedgekeur
<b>Goedgekeur deur</b>	Raad
<b>Datum van goedkeuring</b>	28 Maart 2018
<b>Datum van wysigings</b>	2018
<b>Hersieningsdatum</b>	2021
<b>Webadres van hierdie beleid</b>	<a href="http://www.nwu.ac.za/content/policy_rules">http://www.nwu.ac.za/content/policy_rules</a>
<b>Adres op die beleid-databasis</b>	(10935746) H:\HSC\2. Management\2.1.3 Policy management\Beleide\Raad Maart 2018\3P/3.6_Academic promotions_e.docm

# BELEID OOR DIE BEVORDERING VAN AKADEMIESE PERSONEEL

## Aanhef

Teen die agtergrond van die droom om 'n internasionaal erkende universiteit in Afrika te wees, wat bekend is vir sy wetenskapsbeoefening, maatskaplike responsiwiteit en 'n sorgsaamheidsetiek, het die Raad van die Noordwes-Universiteit hierdie beleid op 28 Maart 2018 aanvaar om alle vorige beleide oor akademiese bevordering te vervang.

Die Universiteit streef daarna om 'n omgewing en 'n raamwerk tot stand te bring waarbinne alle akademiese personeel hul ware potensiaal kan verwesenlik.

## 1 Vertolking en toepassing

- 1.1 Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word op 'n wyse wat strook met die:
  - 1.1.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996
  - 1.1.2 Wet op Hoër Onderwys, 101 van 1997
  - 1.1.3 Statuut van die Noordwes-Universiteit (2017) ("die Statuut")
  - 1.1.4 Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995
  - 1.1.5 Wet op Indiensnemingsgelykheid, 55 van 1998, en
  - 1.1.6 Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997.
- 1.2 Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word in ooreenstemming met alle ander relevante beleide, riglyne en reëls van die Universiteit, en spesifiek die Werwingsbeleid, die Geïntegreerde Beleid oor Onderrig-Leer, Beleide vir die Bestuur van Navorsings- en Innovasiekontrakte en Eksterne Beleggings/Belanghouding, die Prestasiebestuursbeleid, die Opleidings- en Ontwikkelingsbeleid, die Vergoedingsbeleid en die Gemeenskapsverbintenisbeleid.
- 1.3 Die Prosedure vir die Bevordering van Akademiese Personeel ('die Prosedure' – HC34G) is ingesluit by, en moet gelees word onderhewig aan, maar as 'n integrale komponent van hierdie beleid.

## 2 Beleidsverklaring

Dit is die beleid van die NWU om –

- 2.1 voorsiening te maak vir 'n omvattende institusionele beleid, prosedure en riglyne vir die Noordwes-Universiteit wat eenvormige standaarde daarstel vir die bevordering van akademiese personeel, en wat vir alle fakulteite en verwante entiteite geld;
- 2.2 dissiplinêre verskille te akkommodeer, met spesifieke verwysing na die professionele en artistieke dissiplines, waar kriteria mag verskil, maar dieselfde of 'n vergelykbare vlak van uitnemendheid verwag word;
- 2.3 kriteria te gebruik wat gelykstaande is aan dié wat op die bevordering van akademiese personeel van toepassing is wanneer aanstellings gemaak word;
- 2.4 te vereis dat almal wat betrokke is by enige aspek van die bevorderingsproses van akademiese personeel gelei word deur oorwegings van regverdigheid, billikheid, konsekwenheid, objektiwiteit, legitimiteit, vertroulikheid en deursigtigheid, en om te streef na konsensus, en
- 2.5 die bevordering van akademiese personeel te baseer op meriete, getuienis en 'n hoë en volgehoue prestasiepeil in die onderskeie areas vir evaluering soos bedoel in 4.

## 3 Omvang van toepassing

Hierdie beleid is van toepassing op die bevordering van alle permanent aangestelde akademiese personeel in die posisies van junior lektor, lektor, senior lektor, medeprofessor en professor.

## 4 Reëls

### 4.1 Evaluering

- 4.1.1 Oorweging en evaluering van aansoeke en nominasies vir bevordering moet onderneem word aan die hand van spesifieke kriteria, tellings en gewigstoekennings met betrekking tot die betrokke posisie, en moet merietegebaseer sowel as bewysgebaseer wees, ondersteun waar toepaslik deur eksterne eweknie-evalueringe.
- 4.1.2 Bewys van uitnemende prestasie volgens die norm van die huidige vlak, geassesseer en beoordeel aan die hand van die kandidaat se sleutelprestasieooreenkomste, is 'n vereiste voordat bevordering tot 'n volgende vlak oorweeg kan word.
- 4.1.3 Oorweging vir bevordering moet gebaseer wees op die prestasies van die kandidaat sedert die vorige bevordering.
- 4.1.4 Alhoewel die evaluering en beoordeling van 'n akademiese werknemer gemik is op die beoordeling van die werknemer se loopbaan en prestasie oor verloop van tyd is bewyse nodig dat 'n kandidaat vir bevordering wel aan die kriteria voldoen wat gestel is vir die vlak waarheen die bevordering oorweeg word.
- 4.1.5 Bevordering vereis 'n gebalanseerde profiel van prestasie in die areas van evaluering soos bedoel in 4.2.
- 4.1.6 Waar bewyse bestaan dat 'n kandidaat vir bevordering beduidend beter presteer as wat vereis word in een of meer areas van evaluering, kan 'n uitsondering gemaak word wat betref die vereiste van 'n gebalanseerde profiel soos bedoel in 4.1.5.
- 4.1.7 Die diversiteit van wetenskaplike dissiplines moet erken word in die evaluering van kandidate.
- 4.1.8 Vir kandidate wat werksaam is in 'n fakulteit waar onderrig en leer en navorsing en innovasie die vorm aanneem van kreatiewe werk, kan spesifieke kriteria en vereistes vir die toepaslike erkenning van die betrokke prestasies deur die Senaat goedgekeur word.

### 4.2 Areas van evaluering

Die volgende is die areas, soos gedefinieer in die Prosedure, waarbinne die prestasie van 'n kandidaat vir bevordering geëvalueer word:

- 4.2.1 Onderrig en leer, insluitende nagraadse studieleiding
- 4.2.2 Navorsing, innovasie, artistieke of kreatiewe aktiwiteit
- 4.2.3 Leierskap, bestuur en diens aan die Universiteit
- 4.2.4 Maatskaplike responsiwiteit

### 4.3 Bevorderingskriteria

- 4.3.1 Om oorweeg te word vir bevordering moet 'n kandidaat die vereiste prestasiepeil soos aangedui in die prestasiebestuurstelsel haal of oortref.
- 4.3.2 Om te kwalifiseer vir bevordering moet 'n kandidaat aan die volgende minimum vereistes vir die onderskeie posisies voldoen:

#### 4.3.2.1 **Bevordering tot lektor**

- 'n meestersgraad;
- duidelike bewys, soos beskryf in die Prosedure, van bekwaamheid in onderrig en leer en navorsing en innovasie of artistieke of kreatiewe aktiwiteit met 'n gemiddeld van 45 geweegde punte of hoër, en
- bewys van uitnemendheid in EEN van die areas vir evaluering gebaseer op die vereistes van die betrokke fakulteit soos goedgekeur deur die Senaat.

#### 4.3.2.2 **Bevordering tot senior lektor**

- 'n doktorsgraad, of 'n meestersgraad met 'n toepaslike professionele kwalifikasie soos goedgekeur deur die Senaat;

- duidelike bewys, soos beskryf in die Prosedure, van bekwaamheid in onderrig en leer en nagraadse studieleiding en navorsing en innovasie of artistieke of kreatiewe aktiwiteit met 'n gemiddeld van 60 geweegde punte of hoër;
- bewys van uitnemendheid in EEN van die areas vir evaluering gebaseer op die vereistes van die betrokke fakulteit soos goedgekeur deur die Senaat;
- die kandidaat se profiel moet getuig van 'n volgehoue akademiese prestasie van 'n hoë gehalte, en die potensiaal om dit op daardie vlak te handhaaf, en
- navorsingsprestasies of ander relevante uitsette moet 'n integrale deel van die kandidaat se akademiese profiel uitmaak.

#### 4.3.2.3 **Bevordering tot medeprofessor**

- 'n doktorsgraad of, in uitsonderlike gevalle, nasionale erkenning vir uitstaande inisiatief en prestasie in die kandidaat se spesialisveld;
- duidelike bewys van aansien en erkenning wat toepaslik is vir die vlak van medeprofessor;
- duidelike bewys, soos beskryf in die Prosedure, van bekwaamheid in onderrig en leer en nagraadse studieleiding en navorsing en innovasie of artistieke of kreatiewe aktiwiteit met 'n gemiddeld van 70 geweegde punte of hoër, en
- die kandidaat moet 'n gebalanseerde profiel toon met betrekking tot die areas van evaluering, maar 'n kandidaat wat buitengewone bekwaamheid in EEN van die areas van evaluering toon, kan ook oorweeg word vir bevordering.

#### 4.3.2.4 **Bevordering tot professor**

- 'n doktorsgraad;
- akademiese leierskap wat toepaslik is vir die vlak van professor in ooreenstemming met nasionale en internasionale norme;
- duidelike bewys, soos beskryf in die Prosedure, van bekwaamheid in onderrig en leer en nagraadse studieleiding en navorsing en innovasie of artistieke of kreatiewe aktiwiteit met 'n gemiddeld van 80 geweegde punte of hoër;
- bewyse van 'n deurlopende rekord van uitnemende prestasies met betrekking tot alles wat van 'n professor verwag word in ooreenstemming met nasionale en internasionale norme relatief tot minstens TWEE van die areas vir evaluering, en
- die akademiese profiel van die kandidaat moet getuig van prestasie van 'n hoë gehalte en internasionale erkenning.

## 4.4 Hersiening

Indien daar besluit word dat 'n kandidaat nie bevorder gaan word nie, kan die kandidaat 'n versoek rig dat die proses hersien word op grond van bewyse dat –

- 4.4.1 'n fout in, of afwykings van, die toepassing van die prosedure en proses soos uiteengesit in hierdie beleid, voorgekom het;
- 4.4.2 die bevorderingskriteria soos uiteengesit in hierdie beleid nie behoorlik toegepas is nie; of
- 4.4.3 die uitkoms in wese onregverdig was.

Original details: (10935746) H:\HSC\2. Management\2.1.3 Policy management\Beleide\Raad Maart 2018\3P-3.Policy on the Promotion of Academic Staff.docm  
3 May 2018

File reference: 3P/3.