NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NOORDWES-UNIVERSITEIT
INSTITUSIONELE KANTOOR

Akademiese personeel bevorderingsbeleid

Verwysingsnommer	3P/3.6
Aanspreeklike uitvoerende bestuurder	Uitvoerende Direkteur: Menskapitaalontwikkeling
Beleideienaar	Direkteur: Mensehulpbronne (Bedryf)
Verantwoordelike afdeling	Organisasieleer en -ontwikkeling
Status	Goedgekeur
Goedgekeur deur	Raad
Datum van goedkeuring	19 Oktober 2005
Wysigings	
Datum van wysigings	
Hersieningsdatum	
Webadres van die beleid	http://www.nwu.ac.za/opencms/export/NWU/html/gov-man/policy/index_a.html
Adres op die beleiddatabasis	HSCAVDM r:\2. management\2.1.3 policy development and review\2.1.3.2 review\policy documents\3p-3.6-promotion-_a.docx

NORTH-WEST UNIVERSITY
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA
NOORDWES-UNIVERSITEIT
INSTITUSIONELE KANTOOR

Akademiese personeel bevorderingsbeleid

1 Aanhef

As ’n toonaangewende universiteit in Afrika, gedryf deur die strewe na kennis en innovasie, met ’n unieke institusionele kultuur gebaseer op die waardes wat deur die Universiteit voorgestaan word, het die Noordwes-Universiteit hierdie Akademiese personeel bevorderingsbeleid op 19 Oktober 2005 aanvaar.

2 Doelwitte van die beleid

2.1 Om ’n raamwerk vir die ontwikkeling, bevordering en behoud van akademiese personeel van hoë gehalte daar te stel.

2.2 Om te verseker dat daar konsekwent, billik en deursigtig opgetree word in die oorweging van akademiese personeellede vir bevordering.

3 Omvang van die toepassing

Alle permanente akademiese personeellede van die Noordwes-Universiteit. In die geval van vastetermyn-akademiese personeellede sal die bevorderingsvereistes in die aanstellingsbrief gespesifiseer word.

4 Leidende beginsels

4.1 Individue het verskillende bekwaamhede, belangstellings en potensiaal; daarom word verskillende weë vir bevordering volgens die vasgestelde normprofiele voorsien.

4.2 Beroepsbeplanning en –ontwikkeling van akademiese personeel as professionele beroepslui is in die eerste plek die verantwoordelikheid van die individuele personeellid self, maar die organisasie behoort die omgewing en raamwerk te skep waarbinne individuele personeellede hul potensiaal optimaal kan verwesenlik.

4.3 Die maatstawwe vir bevordering na ’n volgende vlak behoort vir alle akademiese personeellede duidelik en deursigtig te wees en met hierdie doel voor oë sal alle fakulteite gebruik maak van omvattende normprofiele (wat die maatstawwe vir bevordering na ’n spesifieke vlak in ’n spesifieke fakulteit aandui) vir die verskillende posvlakke van lektor tot by vol professor.

5 Beleid

5.1 Aansoeke en nominasies (deur die betrokke bestuurshoof) vir bevordering word deur die fakulteitsbestuur op grond van die volgende twee maatstawwe oorweeg:

- Die aantoonbare meriete van die kandidaat; en
- Die bekostigbaarheid van die bevordering op ’n volhoubare wyse binne die fakulteit se begrotingsbeplanning.

5.2 Alle bevorderings word gedoen in ooreenstemming met institusioneel gestandaardiseerde kriteria en binne die omvang van die spesifieke kwalifikasie en ondervinding kriteria soos bepaal vir verskillende dissiplines.

5.3 Dit is die verantwoordelikheid van die kampusrektore en die dekane (in oorleg met die betrokke direkteure/departementshoofde) om die normprofiele en maatstawwe vir evaluasie van elke posvlak in die fakulteit te bepaal, sodat dit op ’n gestandaardiseerde en deursigtige wyse toegepas kan word.

5.4 Bevorderings tot die vlak van medeprofessor en professor word deur die dekaan (in oorleg met die betrokke direkteure/departementshoofde) aan ’n paneel bestaande uit die drie kampusrektore, met toepaslike koöptering aanbeveel.

5.5 Wanneer ’n personeellid bevorder is sal die hersiening van vergoeding volgens die Universiteit se vergoedingsbeleid hanteer word.

5.6 Die prosedure en skedule vir aansoeke deur en nominasie van akademiese personeellede ter oorweging vir bevordering sal die deur bestuur bepaal word.

6 Beheer, bestuursrolle en verantwoordelikhede

6.1 Die Raad (d.m.v. die Mensehulpbronne komitee) is verantwoordelik vir die bestaan en monitering van implementering van ’n bevorderingsbeleid.

6.2 Die Institusionele Bestuur is vir die implementering van hierdie beleid in terme van die nodige prosedures verantwoordelik, sowel as vir die skedulering van aansoeke deur en nominasie van akademiese personeellede ter oorweging vir bevordering.

6.3 Lynbestuurders is daarvoor verantwoordelik dat daar by die beleid, sowel as die proses en prosedures, gehou word.

6.4 Die departement Mensehulpbronne is verantwoordelik vir die administratiewe proses en die voorsiening van bestuursinligting.

Huidige gegewens: HSCAVDM r:\2. management\2.1.3 policy development and review\2.1.3.2 review\policy documents\3p-3.6-promotion-_a.docx
2009-11-20

Meesterkopie: HLDPJU p:\policy\academic staff promotion policy\akademiese personeel bevorderingsbeleid.doc