

BELEID OOR DIE BEVORDERING VAN AKADEMIESE PERSONEEL

Verwysingsnommer	3P_3.6
Verantwoordelike uitvoerende bestuurder	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Beleideienaar	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Verantwoordelike afdeling	Talentbestuur en -werwing
Status	Goedgekeur
Goedgekeur deur	Raad
Datum van goedkeuring	18 November 2021
Datum van wysigings	
Hersieningsdatum	Junie 2026

BELEID OOR DIE BEVORDERING VAN AKADEMIESE PERSONEEL

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 18 November 2021 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 en aangewese akademiese ondersteuningspersoneel 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;
- 1.1.6 Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997; en
- 1.1.7 Hoëronderwys-bestuursinligtingstelsel (HEMIS).

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 Gemeenskapsbetrokkenheidbeleid.

1.3 Die Prosedure vir die Bevordering van Akademiese Personeel ('die Prosedure' – P&C034G) is ingesluit by, en moet gelees word onderhewig aan hierdie beleid, maar as 'n integrale komponent daarvan.

Akademiese ondersteuningspersoneel is personeel met gespesialiseerde vaardighede (d.w.s. HEMIS-kategorie 3 – Spesialis-/ondersteuningsberoep) gedefinieer as:

'n Posisie waar (a) die primêre funksie die verskaffing van akademiese of institusionele of studentesteundienste is, en (b) die posisie 'n opvoedkundige prestasie gelykstaande aan minstens vier jaar hoëronderwysstudie vereis.

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 en aangewese akademiese ondersteuningspersoneel, en wat vir alle fakulteite en verwante entiteite geld;
- 2.2 dissiplinêre verskille te akkommodeer, met spesifieke verwysing na die professionele en kreatiewe 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 en aangewese akademiese ondersteuningspersoneel 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, legitimititeit, 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 klousule 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, sowel as alle vastetermyn aangestelde akademiese personeel (met voordele).

Hierdie beleid geld vir die bevordering van alle aangewese akademiese ondersteuningspersoneel (HEMIS-kategorie 3), met affiliasie by 'n fakulteit. Bevordering tot die poste van adjunklektor, adjunk senior lektor, adjunk-medeprofessor en adjunkprofessor, met behoud van hul substantiewe ondersteuningsposisies, diensvoorwaardes en betaalgrade met betrekking tot die bevorderde ondersteuningsvlak soos aangedui in par. 4.3 hieronder, sal geïmplementeer word.

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 met betrekking tot die betrokke posisie, en moet merietegebaseer sowel as bewysgebaseer wees, ondersteun waar toepaslik deur eksterne eweknie-evaluerings.
- 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 word op die prestasies van die kandidaat sedert die vorige bevordering of sedert die aanstellingsdatum.
- 4.1.4 Alhoewel die evaluering en beoordeling van 'n akademiese personeellid of aangewese akademiese ondersteuningspersoneellid 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.
- 4.1.9 Die impak van die verskillende scenario's van tugmaatreëls m.b.t. hangende, sub judice en afgehandelde dissiplinêre verhore op 'n aansoek vir akademiese bevordering, soos uiteengesit in die Prosedure, moet in ag geneem 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, en/of kreatiewe uitsette
- 4.2.3 Akademiese 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 bewyse, soos beskryf in die Prosedure, van bekwaamheid in onderrig en leer en navorsing en innovasie en/of kreatiewe uitsette; en
- bewyse 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 bewyse, soos beskryf in die Prosedure, van bekwaamheid in onderrig en leer en nagraadse studieleiding en navorsing en innovasie en/of kreatiewe uitsette;
- bewyse 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 bewyse van aansien en erkenning wat toepaslik is vir die vlak van medeprofessor;
- duidelike bewyse, soos beskryf in die prosedure, van bekwaamheid in onderrig en leer en nagraadse studieleiding en navorsing en innovasie en/of kreatiewe uitsette; en
- die kandidaat moet 'n gebalanseerde profiel toon met betrekking tot die areas van evaluering, maar 'n kandidaat wat buitengewone bekwaamheid in één 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 bewyse, soos beskryf in die Prosedure, van bekwaamheid in onderrig en leer en nagraadse studieleiding en navorsing en innovasie en/of kreatiewe uitsette;
- 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.

Ingevolge die Prosedure vir die bevordering van akademiese personeel (P&C034G, par. 7.2.2, Stap 3c op bladsy 35), die Bevorderingsherseningskomitee (BHK) is die finale stap in die hantering van die aangeleentheid en die komitee se besluit is finaal.

Oorspronklike gegewens: (11664754) P:\Policies\2021\3P_3.4\Beleid oor die Bevordering van Akademiese Personeel.docm
18 Januarie 2022

Verwysingsnommer: 3P_3.6