



Stellenbosch

UNIVERSITY
IYUNIVESITHI
UNIVERSITEIT

Riglyne oor die Aanstelling en Bevordering van, en Erkenning aan, Akademiese Personeel in Rigtings wat tot Professionele Kwalifikasies lei

Verwysingsnommer van hierdie dokument	AP0046
HEMIS-klassifikasie	
Doel	Faktore om in ag te neem, by vakrigtings waarin opleiding gegee word wat tot professionele kwalifikasies lei, wat betref (a) die <i>aanstelling en bevordering</i> van akademiese personeel en (b) die <i>erkenning</i> van verskillende vorme van prestasie in die lopende bestuur van hierdie soort vakrigtings
Tipe dokument	Riglyne
Toeganklikheid	Algemeen (ekstern en intern)
Implementeringsdatum	
Hersieningsdatum/-frekwensie	Na gelang van noodsaaklike aanpassings
Vorige hersienings	Januarie 2011
Eienaar van hierdie riglyne	Rektor en Visekanselier
Institusionele funksionaris (kurator) verantwoordelik vir hierdie riglyne	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Goedkeuringsdatum	
Goedgekeur deur	US Raad
Sleutelwoorde	beroepsgerigte opleiding

Die kern van hierdie riglyne

Die Universiteit Stellenbosch (US) onderskei, sover dit die aanstelling of bevordering van personeel betref, tussen vakrigtings wat tot professionele kwalifikasies lei en ander akademiese rigtings waarin die Universiteit opleiding bied.

1. Inleiding

Hierdie riglyne reël twee sake wat betref rigtings waarin opleiding gebied word wat tot professionele kwalifikasies lei, naamlik:

- 1.1 oorwegings by die *aanstelling en bevordering* van akademiese personeel vir hierdie vakrigtings;
- 1.2 oorwegings wat betref die *erkenning* van verskillende vorme van prestasie in die lopende bestuur van sodanige omgewings.

2. Toepassing van hierdie riglyne

Hierdie riglyne is by verstek van toepassing by die aanstelling en bevordering van en erkenning aan akademiese personeel in rigtings wat tot professionele kwalifikasies lei.

3. Definisies

'Beroepsgerigte opleiding' verwys na regsgeleerdheid, ingenieurswese, gesondheidsverwante beroepe (bv. geneeshere, fisioterapeute), sielkunde (algemeen en bedryfsielkunde), rekeningkunde, aktuariële wetenskap en onderwys. Hierby kan talle ander vorme van opleiding gevoeg word wat nie noodwendig lei tot 'n professionele kwalifikasie in die sin van latere professionele inskrywing nie, maar waar die opleiding in 'n verskeidenheid vakke 'n bepaalde profiel skep wat in werklikheid soortgelyk aan 'n professionele kwalifikasie is.

4. Doel van hierdie riglyne

Die doel van hierdie dokument is om riglyne neer te lê vir eenvormige prosedures by die aanstelling en bevordering van en erkenning aan akademiese personeel in rigtings wat tot professionele kwalifikasies lei.

5. Mikpunte met hierdie riglyne

In die beoordeling van personeel wat uit die kategorie van professionele rigtings kom, moet 'n breër basis geld waarin praktykervaring en statuur in die praktyk ook erkenning geniet.

6. Beginsels van hierdie riglyne

Hoëronderwysinrigtings in Suid-Afrika moet uitdruklik erkenning gee aan professionele kwalifikasies, asook aan werksaamhede wat baie nou met die professionele werksomgewing saamhang.

7. Bepalings van hierdie riglyne

Soos in hierdie dokument uiteengesit

8. Konflikbeslegting

Via die Afdeling Menslike Hulpbronne (MHB)

9. Beheer oor hierdie riglyne

9.1 Rolle

Die Rektor is die eienaar van hierdie riglyne en daarvoor verantwoordelik dat die riglyne opgestel, bygewerk en deurgevoer word en dat 'n kurator en verbandhoudende strukture en rolle aangewys is en doeltreffend funksioneer.

9.2 Deurvoering

Die Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne is die kurator van hierdie riglyne en moet sorg dat dit verwoord, goedgekeur, hersien, gekommunikeer en beskikbaar gestel word. Die kurator is ook verantwoordelik vir die interpretasie en implementering van die riglyne, en moet periodiek soos nodig 'n taakspan byeenroep om die riglyne te hersien.

9.3 Monitering en verslagdoening

Die eienaar is daarvoor aanspreeklik en die kurator is daarvoor verantwoordelik om die nodige kontroles daar te stel sodat hierdie riglyne gemoniteer en daarvoor verslag gedoen word.

9.4 Openbaarmaking

Via die MHB-tuisblad

9.5 Hersiening

Die riglyne sal ad hoc vir noodsaaklike aanpassings hersien word indien operasionele omstandighede dit noodsaak.

9.6 Nienakoming

Normale lynbestuurspraktyke sal geld.

10. Agtergrond

Die kwessie van hoe die kwalifikasies, akademiese ervaring, en publikasie- en

navorsingsuitsette beoordeel word van personeel wat opleiding gee in vakrigtings wat tot professionele kwalifikasies lei, het op verskeie gebiede by die US aan die orde gekom. In die geval van sake voor die Senaat se Aanstellingskomitee – die ASK(S) – het dit geblyk dat personeel vir professionele rigtings 'n ander toetreebaan het as kandidate wat 'n akademiese loopbaan gevolg en (meestal) goeie publikasie- en navorsingsuitsette gelewer het. Wanneer personeel uit die kategorie van die professionele rigtings beoordeel word, is dit dus nodig om 'n breër basis in ag te neem waarin praktykervaring en statuur in die praktyk ook erkenning geniet.

Ook in die funksionering van akademiese omgewings, veral wat prestasiebeoordeling betref, blyk dit nodig te wees om 'n standpunt te hê oor die voorgesette betrokkenheid van sodanige personeellede by hulle professionele omgewings.

Sekere omgewings aan die US het alreeds formele standpunte oor hierdie saak gestel en meganismes ingestel om dit te hanteer. So het die Fakulteit Geneeskunde en Gesondheidswetenskappe formele meganismes ontwikkel – wat alreeds toegepas word – wat aan praktykvoering die nodige erkenning gee en terselfdertyd verseker dat navorsingsdoelwitte gehaal word. Een van die aanbevelings in hierdie riglyne is dat bestaande beleid en reëlings in dié verband, waar toepaslik, hersien word in die lig van die benadering wat in hierdie dokument uiteengesit word.

11. Die breër konteks van beroepsgerigte opleiding aan SA universiteite wat tot professionele kwalifikasies lei

Beroepsgerigte opleiding geskied in verskeie vakrigtings, waarvan die belangrikstes regsgeleerdheid, ingenieurswese, gesondheidsverwante beroepe (bv. geneeshere en fisioterapeute), sielkunde (algemeen en bedryfsielkunde), rekeningkunde, aktuariële wetenskap en onderwys is. Hierby kan gevoeg word talle ander vorme van opleiding wat nie noodwendig tot 'n professionele kwalifikasie in die sin van latere professionele inskrywing lei nie, maar waar die opleiding in verskeie vakke 'n bepaalde profiel skep wat in werklikheid soortgelyk aan 'n professionele kwalifikasie is.

In party lande het sake so ontwikkel dat nie alle vorme van hierdie soort beroepsgerigte opleiding aan universiteite geskied nie. (So word vakgebiede soos beeldende kunste, musiek, biblioteekkunde en rekeningkunde in baie Europese lande aan afsonderlike inrigtings bestudeer, of dit word eerder gekoppel aan inrigtings wat soortgelyk aan tegnicons is. In verskeie Europese lande word ingenieurswese by spesifieke tegnologiese universiteite aangebied, saam met meer toegepaste rigtings uit ander vakgebiede.) Selfs in hierdie lande word die tradisionele onderskeidings tans toenemend agterhaal en word daar deesdae in baie gevalle 'n groter verskeidenheid by 'n enkele inrigting aangebied.

In Suid-Afrika het dit gebruiklik geword dat opleiding op die hoogste vlak in hierdie rigtings aan universiteite plaasvind. (Op ander vlakke van kundigheid word opleiding in sulke rigtings ook by tegnicons of tegniese kolleges aangebied.) 'n Groot deel van die studente aan universiteite kom daarheen juis om sulke professionele kwalifikasies te verwerf, onder meer in die verwagting dat dit hulle makliker toegang tot werk sal gee. Trouens, dié rigtings trek van die beste studente aan universiteite.

Gevolglik is Suid-Afrikaanse universiteite nie monolitiese instellings nie. Dieselfde inrigting wat sigself as navorsingsgebaseerde of navorsingsgedrewe universiteit aandien op grond

van prestasie op bepaalde gebiede in die wetenskap, is op ander gebiede die tuiste van hoëvlak- professionele opleiding waarin navorsing nie so sterk op die voorgrond staan nie of waarin akademiese werksaamhede op die hoogste vlak heeltemal anders van aard is as op vakgebiede waar konvensionele navorsingsuitsette 'n belangrike maatstaf is.

Dit beteken dat universiteite wat as sterk navorsingsinrigtings wil bekend staan, hulle navorsingsprestasies moet behaal met die uitsette van slegs 'n deel van die akademiese personeel. Omgekeerd beteken dit dat sulke universiteite hulle reputasie as bron van hoogstevlakkundigheid op ander gebiede (in die besonder daardie rigtings waarin professionele kwalifikasies tel) ontwikkel en behou juis danksy die feit dat hulle sulke professionele gebiede akkommodeer. Na aanleiding hiervan word universiteite se tersaaklikheid vir die hoëvlakopleidingsbehoefte van 'n land ook bepaal.

Hoëronderwysinstellings in Suid-Afrika moet gevolglik uitdruklik erkenning gee aan professionele kwalifikasies en aan werksaamhede wat baie nou met die professionele werksomgewing saamhang, en die US wil dit graag doen. Daarvoor is dit nodig dat die tersaaklike oorwegings uitgespel en meganismes ingestel word om te verseker dat sodanige erkenning in die praktyk neerslag vind.

12. Eienskappe van 'n omgewing wat beroepsgerigte opleiding met die oog op professionele kwalifikasies bied, en die implikasies van sodanige eienskappe

Omgewings wat sulke opleiding bied, vertoon die volgende besondere eienskappe, wat bepaalde implikasies inhou:

- 12.1 *Beroepsrade* oefen dikwels 'n sterk (of selfs oorheersende) seggenskap oor leerplanne uit en is in baie gevalle ook betrokke by verdere (buite-universitêre) eksamens wat gegradueerdes moet aflê ten einde die betrokke professionele kwalifikasie te kan verwerf.
- 12.2 Die opleiding (groot dele daarvan, in elk geval, en beslis wat die kernareas betref) moet gegee word deur *personeel wat self oor professionele kwalifikasies beskik*, want hulle kan studente op die verwerwing van 'n professionele kwalifikasie voorberei.
- 12.3 Die geloofwaardigheid en statuur van die universiteitsopleiding onder studente en toekomstige werknemers hang saam met die *praktykreputasie* van die personeel wat die akademiese kwalifikasie aanbied. Hierdie praktykreputasie verskil van die uitsette van 'n persoon wat eerder 'n akademiese loopbaan gevolg het, waar 'n meer konvensionele maatstaf – navorsingspublikasies – toegepas word:
 - 12.3.1 In bepaalde gevalle blyk praktykreputasie uit die lewer van gesaghebbende *uitsprake* vir die vakgebied (bv. deur 'n regsmenting te gee, gesaghebbende handboeke te skryf wat die kundigheid op die hoogste vlak saamvat en herinterpreteer, 'n nuwe benadering op 'n professionele gebied te vestig of 'n baie suksesvolle gespesialiseerde praktyk op te bou).
 - 12.3.2 In ander gevalle hou praktykreputasie verband met *suksesvolle projekte* van groter omvang wat op daardie vakgebied beskou word as die soort kundigheid en praktykinstelling wat ook aan nuwe toetreders tot die gebied

deurgegee moet word (bv. die bestuur van suksesvolle ingenieursprojekte van groter omvang).

- 12.4 In baie gevalle sou sulke professionele persoon nie hulle besondere vlak van prestasie in die praktyk kon bereik het indien hulle ook meer *konvensionele navorsingsuitsette* beklemtoon het nie. Insgelyks sou persone in die akademiese baan moontlik nie in die praktyk die soort projekbetrokkenheid gehad het wat tot 'n groot prestasie op daardie gebied kon lei nie. (Op sekere gebiede is daar inderdaad konvergensie tussen die uitsette van die akademiese omgewing en dié van die praktykomegewing, bv. in die aanbieding van hoëvlakvoordragte by vakkundige konferensies.)
- 12.5 Professionele persone moet meestal in staat gestel word om vanuit die akademiese omgewing *kontak met die praktyk te behou*, hetsy deur betrokkenheid by professionele rade of verenigings, of deur kontraknavorsing of konsultasie (na gelang van die gebruik op die betrokke gebied). Die waarde van sulke professionele netwerke in die posisionering van 'n universiteit op 'n bepaalde gebied moet nie onderskat word nie.
- 12.6 Persone wat 'n sterk professionele loopbaan ontwikkel het, is *soms baie duur* om in diens te neem. Daar moet voorsien word vir gepaste vergoeding, of vir die moontlikheid dat sodanige personeellede steeds deur hulle betrokkenheid in die praktyk bykomende inkomste kan genereer. Hierdie aspek (naamlik verskille in salaris, of die moontlikheid dat sommige personeellede in 'n posisie gestel word om bykomende inkomste te genereer) is dikwels in die akademiese omgewing 'n bron van groot argwaan. Dit is egter onvermydelik; daarom behoort fakulteite werkwyses te ontwikkel om met uiteenlopende verwagtings, uitsette, prestasieuitkomste en salarisse rekening te hou.
- 12.7 In baie gevalle beïnvloed praktykreputasie die *vlak van aanstelling* van professionele persone (in die besonder op grond van die "senioriteit" wat betref die kundigheidsvlak waarmee hulle vereenselwig word). Dit is soms onmoontlik om sulke personeellede op junior vlak aan 'n universiteit aan te stel. Byvoorbeeld:
- 12.7.1 Alhoewel 'n doktorsgraad moontlik verwag word van 'n persoon wat as senior lektor in 'n bepaalde omgewing aangestel word, kan professionele persone beswaarlik as lektore aangestel word weens die aansien wat hulle in die praktyk geniet. Dit sou onvoldoende rekening met hulle praktykreputasie hou.
- 12.7.2 Sekere persone sal, weens hulle reputasie in die praktyk of in die sakesektor, 'n posisie aan 'n universiteit oorweeg slegs indien hulle as professor of medeprofessor aangestel kan word.
- 12.8 Personeel wat baie nou by die professionele lewe betrokke is, kan soms veel makliker as ander akademici *van werkgewer verander* aangesien die werksaamhede grootliks ooreenstem, en dus vanuit die universiteit na die professionele omgewing verskuif (of daarheen terugkeer). Die Universiteit moet dus deurlopend verseker dat 'n akademiese werksomgewing vir hulle geskep word wat bevorderlik is vir die verrigting van gepaste professionele werk binne 'n akademiese omgewing.
- 12.9 Daar kan dikwels nie van personeel wat sodanige betrokkenheid by die praktyk

onderhou dieselfde vorme en omvang van *navorsingsuitsette* verwag word as van ander personeellede nie. Ook hier is daar uiteenlopende gebruike: Die meeste rigtings verwag juis dat persone wat die praktyk vir die akademiese omgewing verruil het, sal voortgaan met werk op 'n ander (en hoër) vlak as diegene wat steeds in die praktyk staan; die bedoeling is immers dat sulke personeellede die voorpunt van kundigheid op hulle vakgebied verder sal ontwikkel.

- 12.10 Daar is *groot verskille tussen vakgebiede* wat betref die oorgang tussen die praktyk en 'n akademiese loopbaan. Dekane is, weens hulle kundigheid op 'n gebied oor 'n breë front, die geskikste om insette te kan lewer. Insette van akademiese verbonde aan akademiese departemente aan universiteite van aansien, asook van erkende kundiges uit die bedryf, behoort egter ook in ag geneem te word.
- 12.11 Wanneer 'n persoon uit die praktyk in 'n akademiese omgewing aangestel word, moet daar weloorwoë *loopbaanbeplanning* plaasvind in die vorm van 'n *prestasiekontrak* wat duidelik uitspel watter soort prestasie aan die akademiese kant verwag word en watter vorme van interaksie met die praktyk onderhou kan word, en hoe die gepaardgaande *prestasiemeting* daar sal uitsien. Sodoende word misverstande en onredelike verwagtings aan beide kante uitgeskakel, en word erkenning aan ooreengekome prestasieverwagtings gegee (bv. dat die persoon op die voorpunt van die professionele gebied beweeg en dat vakkundige insette van hoë gehalte gelewer word). Versoeke om bevordering kan ook aan die hand van die gestelde verwagtings beoordeel word. (Ten einde inskakeling in die akademiese omgewing glad te laat verloop, kan 'n vorm van mentorskap ook oorweeg te word.)
- 12.12 Daar moet steeds verseker word dat reëlings oor die erkenning van ander uitsette as navorsingspublikasies met *die aard van die betrokke vakgebied* saamhang eerder as om te dien as verskoning wat sekere personeellede daarvan verskoon om navorsingspublikasies te moet lewer.

13. Aanbevelings

Daar word soos volg aanbeveel:

13.1 met betrekking tot professionele omgewings –

dat die dekane van fakulteite wat beroepsgerigte opleiding met die oog op professionele kwalifikasies verskaf, verseker dat daar voldoende rekening gehou word met die eienskappe en vereistes van so 'n omgewing, onder meer wat betref verwagtings, aanstelling, vergoeding, beweegruimte en prestasie-evaluering en -bestuur;

13.2 met betrekking tot fakulteite en departemente, en deursigtigheid –

dat dekane verseker dat hierdie saak op die vlak van die fakulteit en die tersaaklike departemente aandag sal geniet, ten einde 'n omgewing te skep waarin gepaste erkenning aan 'n wye verskeidenheid werksaamhede gegee kan word;

13.3 met betrekking tot komiteewerksaamhede –

dat verseker word dat oorwegings rakende professionele kwalifikasies en werksaamhede ook aandag geniet in komitees wat te make het met personeelbeleid, aanstellings, bevorderings en prestasie-evaluering en (ander)

forme van erkenning (waar professionele oorwegings by aanstellings of bevorderings tersaaklik is, moet subkomitees telkens vir die ASK(S) aandui watter rol sodanige oorwegings in die aanbeveling speel);

13.4 met betrekking tot die belang van navorsing –

dat, aangesien navorsing belangrik in die posisionering van die US is, alle akademiese omgewings terselfdertyd moet verseker dat gepaste navorsing onderneem en navorsingsuitsette gelewer word, en dat daar nie afbreuk aan die belang van navorsing gedoen word nie;

13.5 met betrekking tot bestaande beleid en reëlings –

dat bestaande beleid en reëlings in fakulteite wat alreeds aandag aan die hantering van professionele kwalifikasies en professionele betrokkenheid gee, waar toepaslik hersien word in die lig van die oorwegings en benadering soos in hierdie dokument uiteengesit.

14. Ondersteunende dokumente

Itemnr.	Naam van dokument	Status <i>(bv. uitgewys, in die proses of goedgekeur)</i>
AP0045	Riglyne vir die Aanstelling en Bevordering van Dosente	Goedgekeur

15. Verbandhoudende dokumente

Itemnr.	Naam van dokument	Status <i>(bv. uitgewys, in die proses of goedgekeur)</i>
AP0045	Riglyne vir die Aanstelling en Bevordering van Dosente	Goedgekeur