Stellenbosch
UNIVERSITY
IYUNIVESITHI
UNIVERSITEIT

Prosedure vir die Aanstelling en Heraanstelling van Uitgelese Professore

Verwysingsnommer van hierdie dokument	AP0033
HEMIS-klassifikasie	
Doel	Om die prosedure uiteen te sit vir die aanstelling en heraanstelling van uitgelese professore
Tipe dokument	Prosedure
Toeganklikheid	Algemeen (ekstern en intern)
Implementeringsdatum	23 Augustus 2016
Hersieningsdatum/-frekwensie	Namate wysigings vereis word
Vorige hersienings	November 2013 Augustus 2019 Junie 2020 Oktober 2021
Eienaar van hierdie prosedure	Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel
Institusionele funksionaris (kurator) verantwoordelik vir hierdie prosedure	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Goedkeuringsdatum	22 Junie 2020
Goedgekeur deur	Komitee vir die Aanstelling van Uitgelese Professore (KAUP)
Sleutelwoorde	prosedure; aanstelling; heraanstelling; uitgelese

Die Engelse weergawe van hierdie dokument is die geldende weergawe, en die Afrikaanse weergawe is ’n vertaling daarvan.

Die kern van die prosedure

’n Uiters belangrike faktor in die Universiteit Stellenbosch se strewe na sukses as ’n 21ste-eeuse universiteit is die erkenning en bevordering van uitsonderlike akademiese uitnemendheid. Sodanige erkenning strook met *Visie 2040 en Strategiese Raamwerk 2019-2024* en is ’n wesenlike instaatsteller vir die stelselmatige optimalisering en diversifisering van die kundigheidsbasis op ’n senior vlak. Daarom bied die Universiteit ’n beperkte getal professore die geleentheid om vir ’n vasgestelde tydperk as uitgelese professore aangestel te word. Sodoende verkry hulle ook ’n gepaste status vergeleke met senior professore aan ander Suid-Afrikaanse universiteite.

1. Verklaring van die terme “aanstelling” en “heraanstelling”

Die geleentheid om oor die titel van uitgelese professor te beskik kom nie op ’n aparte aanstelling neer nie. In plaas daarvan, is dit ’n eerbewys wat ter erkenning van akademiese uitnemendheid aan ’n individu verleen word. Daarom kan die titel slegs toegestaan word aan bestaande werknemers van die Universiteit Stellenbosch (US), of aan geskikte persone van buite die US wat direk as uitgelese professore aangestel word. Die terme “aanstelling” en “heraanstelling” in hierdie dokument verwys derhalwe na die verlening van die titel van uitgelese professor deur die US aan ’n individu.

2. Vereistes

2.1 Algemene vereistes

Die volgende algemene vereistes is van toepassing wanneer die aanstelling van uitgelese professore oorweeg word:

2.1.1 ’n Akademiese US-personeellid moet oor die algemeen reeds ten minste vyf jaar lank as professor aangestel wees en aan die vereistes in paragraaf 2.2 en 2.3 hieronder voldoen. (Dít geld eweneens vir permanente personeellede in die fakulteite Geneeskunde en Gesondheidswetenskappe sowel as Krygskunde aan wie die Universiteit die akademiese rang van professor verleen.)

2.1.2 Waar geskikte persone van buite die US vir direkte aanstelling as uitgelese professore oorweeg word, moet die tersaaklike fakulteit se Akademiese Aanstelling- en Bevorderingskomitee (AABK) en die Aanstellingskomitee van die Senaat (ASK(S)) oortuig wees dat die betrokke persone aan die vereistes in paragraaf 2.2 voldoen.

2.2 Spesifieke vereistes

Kandidate vir aanstelling as uitgelese professor moet ’n optimale passing wees vir die US se doelwitte wat in *Visie 2040 en Strategiese Raamwerk 2019-2024* verskyn, met inbegrip van die demonstrasie van waardes van uitnemendheid, deernis, aanspreeklikheid, respek en billikheid; moet internasionale statuur en impak hê (na gelang van die omstandighede van die bepaalde fakulteit); en moet bewys lewer van (a) uitsonderlike prestasie, en (b) leierskap in die hoër onderwys, veral op die gebied van:

- navorsing en publikasies;
- nagraadse studieleiding;
- leer en onderrig; en
- sosiale impak.

Professore in *PASS*-omgewings, soos dekane en rektoraatlede, kwalifiseer nie.

2.3 Prestasie

Benewens die spesifieke vereistes hierbo, moet ’n kandidaat se prestasiepunte vir die voorafgaande drie jaar onder die top 10% in die bepaalde fakulteit gewees het. Alle uitgelese professore moet hierdie prestasievlak vir die volle duur van die aanstelling handhaaf. Indien nie, kan die aanstelling voor die einde van die aanstellingstermyn beëindig word. Prestasie van ’n gelykstaande standaard word van eksterne kandidate verwag.

3. Aanstellingstermyn

3.1 ’n Aanstellingstermyn is vir ’n maksimum tydperk van vyf jaar.

3.2 Daarná kan aansoeke deur die tersaaklike komitees of die individu (sien paragraaf 5) redes aanvoer vir moontlike heraanstelling as uitgelese professor vir ’n verdere termyn.

3.3 Wanneer ’n uitgelese professor die US se normale aftreeouderdom van 65 bereik, verstryk die aanstelling outomaties tensy sodanige individu toegelaat word om ná die ouderdom van 65 sy/haar diens voort te sit. In laasgenoemde geval verstryk die individu se aanstelling as uitgelese professor aan die einde van die termyn van vyf jaar.

3.4 Geen aanstelling/heraanstelling van ’n individu as ’n uitgelese professor sal oorweeg word waar die individu 65 jaar of ouer is nie, en ongeag of die individu toegelaat word om ná die ouderdom van 65 sy/haar diens voort te sit.

4. Beperkte getal

4.1 Aanstelling as ’n uitgelese professor is ’n eerbewys, en diegene wat hierdie aanstelling ontvang, geniet wye erkenning as invloedryke individue in sowel die nasionale as internasionale arena op grond van hulle hoë akademiese aansien en erkenning van hulle algemene akademiese prestasie. Enige sodanige aanstellings sal dus slegs in uitsonderlike gevalle oorweeg word waar duidelike bewys gelewer is van volgehoue uitnemendheid oor ’n verlengde tydperk. Die getal uitgelese professore wat in enige bepaalde stadium aangestel is, behoort tot en met 15% van volprofessore aan die US uit te maak.

4.2 Die kategorie van uitgelese professore moet die doelwitte wat volgens *Visie 2040 en Strategiese Raamwerk 2019-2024* nagejaag word, weerspieël, wat ook inklusiwiteit en die vereiste van transformasie insluit, en moet die beginsels van die Kode vir Diensbillikheid en Diversiteit in ag neem.

4.3 As algemene uitgangspunt, streef die US daarna om uitgelese professore oor die volle spektrum van akademiese dissiplines by die Universiteit aan te stel in plaas daarvan om sodanige aanstellings tot ’n paar omgewings te beperk.

5. Aanstelling- en heraanstellingsproses

5.1 Die voortsetting van die praktyk van die aanstelling en heraanstelling van uitgelese professore hang af van finansiële volhoubaarheid, en is voorts onderworpe daaraan dat ’n individu aan die vereistes vir uitgelese professore in paragraaf 2.2 en 2.3 voldoen.

5.2 Na gelang van vakatures en die beskikbaarheid van befondsing, sal die Afdeling Menslike Hulpbronne jaarliks die aanstelling- en/of heraanstellingsproses vir uitgelese professore inisieer.

5.3 Dekane moet ’n fakulteitsproses volg waarby die bepaalde fakulteit se Akademiese Aanstelling- en Bevorderingskomitee (AABK) betrokke moet wees om moontlike kandidate vir aanstelling as uitgelese professor te identifiseer en aan te beveel, en die heraanstelling van huidige uitgelese professore te oorweeg.

5.4 Die AABK moet die ASK(S) van ’n motivering voorsien, met inbegrip van ’n opgedateerde curriculum vitae wat uitsluitlik op die spesifieke vereistes (in paragraaf 2.2 en 2.3) fokus, vir oorweging en verdere aanbeveling oor geskiktheid vir aanstelling as uitgelese professor.

5.5 Alle aansoeke moet ondersteun word deur ten minste twee onafhanklike eksterne referentverslae (van buite die US) wat die fakulteit kies, wat uitdruklik fokus op die kandidaat se prestasie aan die hand van die spesifieke vereistes in paragraaf 2.2.

5.6 Kandidate kan ook by wyse van selfbenoeming aansoek doen deur ’n aansoek direk by die betrokke dekaan in te dien, vir voorlegging aan en oorweging deur die fakulteit se AABK ingevolge paragraaf 5.3 hierbo.

5.7 Fakulteite se AABK’s moet ’n prioriteitsvoorkeur met betrekking tot alle aansoeke uit hulle bepaalde omgewing aandui. Indien geen prioriteitsvoorkeur ontvang word nie, sal die aansoeke nie oorweeg word nie.

5.8 Die ASK(S) moet alle aansoeke oorweeg en ’n finale evaluering van die gehalte en aanneemlikheid van die aansoekers, waaronder hulle geskiktheid vir aanstelling, maak.

5.9 Die ASK(S) evalueer die kandidate op grond van die volgende:

- Volgehoue prestasiepunt onder die top 10% van prestasiepunte in die betrokke fakulteit vir die voorafgaande drie jaar
- Optimale passing vir die doelwitte wat die US najaag
- Internasionale statuur en impak
- Bewese uitsonderlike prestasie en leierskap in die hoër onderwys, veral op die gebied van:
    - navorsing en publikasies;
    - nagraadse studieleiding;
    - leer en onderrig; en
    - sosiale impak.
- Curriculum vitae
- Eksterne referentverslae (van buite die US)
- Die doelwitte in *Visie 2040 en Strategiese Raamwerk 2019-2024*, wat insluit die behoefte aan inklusiwiteit, diversiteit en die vereiste van transformasie.

6. Vergoeding (toelaag)

’n Uitgelese professor sal vir die duur van die aanstellingstermyn ’n maandelikse toelaag van ten minste 10% van die basiese vergoedingsvlak van ’n professor ontvang.

7. Stawende dokumente

Itemnr.	Naam van dokument	Status
	Geen	

8. Verbandhoudende dokumente

Itemnr.	Naam van dokument	Status
	Visie 2040 en Strategiese Raamwerk 2019–2024	
RM0081	Vergoedingsbeleid	
PM0301	Prestasiebestuurbeleid en -strategie	
AP0050	Kode vir Diensbillikheid en Diversiteit	
CS0054	Reglement vir indiensneming en/of voortgesette indiensneming van persone ouer as 65	