UNIVERSITEIT STELLENBOSCH

TRANSFORMASIEPLAN (TP)

Maart 2017

Hierdie dokument is deur die Institusionele Transformasiekomitee opgestel. Dit is ná kampuswye beraadslaging deur die Rektor se Bestuurspan gewysig en deur die Senaat goedgekeur.

Die Engelse weergawe van die Transformasieplan is die brondokument.

Voorgelê deur:

Prof Nico Koopman

(Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel)

Me Monica du Toit

(Hoof: Transformasiekantoor)

Inhoudsopgawe

1. Inleiding en agtergrond
2. Doelstellings van die TP
3. Kerndefinisie van transformasie
4. Temas vir die organisering van transformasiedoelstellings en -uitkomste
    - 4.1 Plek
    - 4.2 Programme
    - 4.3 Mense
5. Transformasiebeleide
6. Transformasie-kernprestasie-areas
7. Institusionele strukture vir transformasie
8. Bylae

1. Inleiding en agtergrond

Die doel van hierdie Transformasieplan (TP) is die bevordering van die implementering en toepassing van die Universiteit Stellenbosch (US) se Institusionele Voorneme en Strategie (IVS). Die IVS antisipeer en mandateer uitdruklik die ontwikkeling van 'n TP om die implementering daarvan te bevorder. Die TP is ook belyn met die transformasie-imperatiewe van die Universiteit se Institusionele Plan (IP), wat die strategiese bestuursaanwysers en kernprestasie-areas ten opsigte van transformasie asook die transformasie-parameters van die sakeplanne van fakulteite en die professionele akademiese steundiensomgewings stipuleer. Die TP word gerig deur die waardes van die US, naamlik uitnemendheid, medeverantwoordelikheid, empatie, innovasie en leierskap in diens van ander.

Die TP put uit verskeie eksterne dokumente, met inbegrip van die volgende:

- Die 1996-grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, met die meegaande Handves van Regte
- Die Witskrif oor Onderwys en Opleiding (1995)
- Die Program vir die Transformasie van Hoër Onderwys: Onderwys-witskrif 3 (1997)
- Die Wet op Hoër Onderwys van 1997
- Die Soudien-verslag van 2008 (verslag van die Ministeriële Komitee aangaande Transformasie en Sosiale Kohesie en die Uitskakeling van Diskriminasie in Openbare Hoëronderwysinstellings)
- Die konsep-Transformasiebarometer, wat tans onder die vaandel van die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO) ontwikkel word
- Die 2015-Durban-verklaring oor Transformasie in Hoër Onderwys (DHOO Tweede Hoëronderwysberaad, Oktober 2015)
- Die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing se verslag oor Transformasie in Hoër Onderwys 2017.

Die TP is ontwikkel in 'n konteks van versnelde en verdiepte transformasie. Die hoëronderwyssektor in Suid-Afrika, met inbegrip van die US, het 'n tydperk van ongekende beroering en verandering oor die afgelope paar jaar ervaar. Hierdie tydperk van onstabiliteit, wat met die aanmerklike groei gepaard gegaan het wat die US oor die afgelope dekade ervaar het, het aanleiding gegee tot nuwe uitdagings en geleenthede. Met sy toekomsgerigte fokus, soos uiteengesit in die IVS 2013−2018, is die US goed geposisioneer om sy impak te maksimaliseer en sy verbintenis tot die skepping van inklusiewe en diverse ervarings vir sy studente en personeellede om hul volle potensiaal te ontwikkel, te vervul. Die TP dien as een van die middele om hierdie doelwit te bereik.

Deur sy TP is die US verbind tot die medeskepping van ŉ nuwe Afrika-universiteit waar studente en personeel werk, leef, luister en leer, beraadslaag oor die relevansie van ons kennis, en nuwe kennis voortbring om ons samelewing van ŉ eksklusiewe verlede na ŉ sosiaal regverdige, volhoubare, florerende, demokratiese toekoms te verskuif. Die noodsaaklikheid vir omvattende transformasie op universiteitsvlak word algemeen erken en het toenemend dringender geraak.

2. Doelstellings van die TP

Die doelstellings van die TP is die:

2.1 koördinering, fasilitering en bevordering van transformasie as ŉ verankerde, sistemiese, inklusiewe en geïntegreerde proses en praktyk aan die US;

2.2 skepping van sinergie in ons institusionele begrip van ŉ werksdefinisie van transformasie vir die US;

2.3 aanbieding van ŉ historiese en nasionale konteks vir transformasie in hoër onderwys en belyning met nasionale aspirasies;

2.4 vestiging van riglyne, beginsels en parameters vir universiteitswye transformasie-aksies;

2.5 vestiging van ŉ verslagdoenings-, moniterings- en evalueringsraamwerk ooreenkomstig die IVS om tred te hou met transformasie-aksies en -vordering; en

2.6 inisiëring en bestuur van die ontwikkeling van TP's in die onderskeie universiteitsomgewings.

3. Kerndefinisie van transformasie

3.1 In hierdie TP word transformasie soos volg gedefinieer:

Transformasie aan die US is ŉ doelbewuste en gestruktureerde proses van grondige verandering van die Universiteit se plekke, mense en programme, met die volgende drie hoofdoelwitte:

Eerstens, **om die strategiese beginsels van die IVS te bevorder**, naamlik

- uitnemendheid deur middel van diversiteit
- toegang met sukses
- inklusiwiteit en mede-eienaarskap

- toekomsgerigtheid en innovasie.

Tweedens, **om die verwesenliking van die sewe oorkoepelende strategiese prioriteite te bevorder, soos in die 2017–2022-IP gestel**, naamlik

1. Verbreding van toegang
2. Behoud van momentum van uitnemendheid
3. Bevordering van sosiale impak
4. Uitbreiding van internasionalisering
5. Bevordering van sistemiese transformasie
6. Bevordering van sistemiese volhoubaarheid
7. Uitvoering van die Kampusvernuwingsprojek.

Derdens, om – deur ons mense, programme en al ons aktiwiteite – **by te dra tot die verandering en vernuwing van die samelewing**, sodat die samelewing gevolg gee aan die **sentrale waardes van die Handves van Regte van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika**, naamlik

- menswaardigheid
- die genesing van die nasie se wonde
- sosiale geregtigheid
- vryheid
- gelykheid.

3.2 Transformasie aan die US word as **sistemiese transformasie** beskou. Dit impliseer dat alle dimensies van die universiteitslewe by die transformasie- en vernuwingsproses betrokke is. Sistemiese transformasie impliseer ook dat alle dimensies van die universiteitslewe tot die transformasie van die samelewing bydra. Transformasie word dus as transformasie van die Universiteit en transformasie deur die Universiteit beskryf.

3.3 Transformasie aan die US sal op sowel kwantitatiewe as kwalitatiewe maniere gerig en beoordeel word. Alhoewel hierdie twee dimensies van transformasie van mekaar onderskei kan word, is hulle ook onderling afhanklik en verweef.

3.3.1 **Kwantitatiewe transformasie** verwys na die dimensies van transformasie wat duidelik gemeet kan word. In hierdie TP word na kwantitatiewe aanwysers as prestasiemikpunte verwys, en dit sluit aanwysers in wat byvoorbeeld ŉ beskrywing gee van die statistiese diversiteit van die personeelkorps en studentekorps, studentesukseskoerse, die aantal publikasies oor transformasietemas en die aantal kursusse wat transformasiekapasiteit onder studente en personeel ontwikkel.

3.3.2 **Kwalitatiewe transformasie** verwys na die dimensies van transformasie wat handel oor vooronderstellings, vooroordele, houdings, gedrag en intellektuele raamwerke wat institusionele prosesse en praktyke bepaal. Hierdie onderbewuste oortuigings en houdings bevorder dikwels diskriminasie met betrekking tot ras, sosio-ekonomiese status, geslag, seksuele oriëntasie, vlakke van gestremdheid, ouderdom, nasionaliteit en so meer, en vorm deel van die institusionele kultuur. Die grondige verandering en vernuwing van institusionele kultuur vorm die kern van kwalitatiewe transformasie. Kwalitatiewe aanwysers in hierdie TP is vasgelê as doelbewuste transformasieprosesse en -praktyke.

3.4 **Institusionele kultuur** verwys na die subtiele en onderbewuste beelde, verwagtinge, persepsies, perspektiewe, vooroordele, houdings en intellektuele raamwerke waarmee mense leef en wat die visies, waardes, ideale, gemeenskaplike identiteit en gesamentlike karakter van ŉ instelling bepaal.

3.5 Die US kondoneer of bestendig geensins, deur verwysing na rasseklassifikasie in die Toelatingsbeleid (2017) en in hierdie TP, die gevolge van rasseklassifikasie nie. Ter verwysing na ras gee die Universiteit erkenning daaraan dat rassediskriminasie in Suid-Afrika in die verlede (deur wetgewing) aanleiding gee tot voortgesette benadeling in die hede. Daar word dus nie gepoog om die rasseklassifikasie van studente en personeel te bepaal nie, aangesien ŉ stelsel van selfklassifikasie gebruik word. Vir hierdie doeleindes word alle aansoekers genooi om die rassegroep aan te toon waarmee hulle hulself vereenselwig. Opsies sluit dié in wat deur die apartheidsregering gebruik is, naamlik 'swart Afrikaan', 'wit', 'bruin' en 'Indiër', maar sluit ook 'Asiër' en 'Ek verkies om nie te sê nie' in. Hierdie opsies dien as die grondslag vir demografiese verslagdoening.

3.6 Die US se transformasiereis word gerig deur die waardes van die IVS, naamlik empatie, medeverantwoordelikheid, diensbare leierskap, uitnemendheid en innovasie.

3.7 In die transformasieproses aan die US word kennis geneem van die vier dryfvere vir sistemiese, inklusiewe, geïntegreerde transformasie, naamlik kundigheid, studentesukses, diversiteit en sistemiese volhoubaarheid.

4. Temas vir die organisering van transformasiedoelstellings en -uitkomste

In hierdie TP is die strategiese transformasiedoelstellings en -uitkomste in drie breë temas gekategoriseer:

- Plek
- Programme
- Mense

Die tema "**plek**" verwys na sosiale insluiting en veranderinge in sowel die fisiese ruimtes as die grondliggende institusionele kultuur wat 'n gevoel van tuis hoort onder studente en personeel in die hand werk. Dié tema sluit in visuele herstel, verwelkomingskultuur-intervensies en die ontwerp en organisering van ruimtes wat toegang bied vir studente en personeel wat met verskeie gestremdhede leef. Die fokus op "plek" sluit ook die manier in waarop die visuele identiteit en vieringe van die US as 'n instelling gewortel in Afrika uitgedruk word.

"**Programme**" verwys na die kernuniversiteitsprogramme asook spesifieke transformasievaardighede, -steun en -kommunikasieprogramme wat onderrig-, leer-, innovasie-, navorsings-, kommunikasie- en opleidingsinstrumente behels om sistemiese transformasie moontlik te maak.

Die tema "**mense**" sluit alle strategieë in wat verseker dat studente- en personeelgetalle verteenwoordigend is van die breër Suid-Afrikaanse en Afrika-samelewing en dat belanghebbendes met gemak aan die bestuurstoesigstrukture van die US kan deelneem. Hierdie tema sluit ook strategiese en institusionele vennootskappe en belanghebbendes in wat in alumni-, dienslewerings- en eksterne gemeenskappe verteenwoordig word.

TEMAS	AANWYSER		
PLEK	Proses	Praktyke	Prestasie-aanwysers/Mikpunte
PROGRAMME	Proses	Praktyke	Prestasie-aanwysers/Mikpunte
MENSE	Proses	Praktyke	Prestasie-aanwysers/Mikpunte

4.1 Plek: Sosiale insluiting wat ’n gevoel van tuishoort verseker en in Afrika gewortel is

4.1.1 Prioritisering en uitbreiding van intervensies vir sosiale insluiting wat ’n verwelkomende institusionele kultuur, groter toegang, fasiliteite wat diverse identiteite en behoeftes bekragtig en ’n visuele regstellingstrategie in ooreenstemming met ’n nuwe Afrika-universiteit in die hand werk.

4.1.2 Bevordering van ’n verwelkomende en instaatstellende kultuur vir personeel, belanghebbendes en eksterne vennote.

4.1.3 Voortgesette vernuwing van die studenteverwelkomingsprogram van die US om ’n verwelkomingskultuur van inklusiwiteit en mede-eienaarskap in die eerste en daaropvolgende studiejare te verseker.

4.1.4 Vernuwing van die openbare semiotiek, m.a.w. die openbare betekenis en simbolisme van die fisiese infrastruktuur van die US (geboue, naamborde, standbeelde, prente, ens.) op ’n standvastige, doelbewuste en gekoördineerde wyse.

4.1.5 Herbelyning en implementering van omkeerstrategieë om voldoening aan die transformasievoorskrifte van die US en die Suid-Afrikaanse Grondwet te bereik.

4.1.6 Bevordering van gendergeregtigheid en vernuwing van universeletoegangsgeriewe soos kleedkamers.

4.1.7 Verandering van geboue om universele toegang en geregtigheid vir mense met gestremdhede te verseker.

4.2 Transformasieprogramme

Die transformasieprogramme van die US sluit die uitbreiding en ontwikkeling van bestaande kern- institusionele programme asook die ontwikkeling en hoofstroming van nuwe programme in lyn met die IVS in. Dit sluit in leer en onderrig, navorsing en innovasie, en sosiale-impakprogramme, programme gemik op die ontwikkeling van transformasievaardighede onder studente en personeel, steunprogramme gemik op studente- en personeelsukses, kommunikasie- en betrokkenheidsprogramme, en sosiale-insluitingsprogramme.

4.2.1 Transformasievaardigheidsprogramme

Hierdie programme is gemik op die bevordering van institusionele opleiding, betrokkenheid en leierskapsontwikkeling wat voorkeur gee aan sleuteltransformasie- en veranderingsbestuursvaardighede onder studente en personeel, en sluit die volgende in:

4.2.1.1 Die bevordering, ontwikkeling en versterking van die transformasievaardighede van personeel deur toepaslike kursusse vir personeellede

4.2.1.2 Die bevordering, ontwikkeling en versterking van die transformasievaardighede van studente deur ŉ gekoördineerde kern-akademiese en ko-kurrikulêre program, informeel die sentrale "Maties 101"-kursus genoem – ŉ kursus in graduandi-eienskappe, leierskap en transformasie.

4.2.2 Transformatiewe leer- en onderrigprogramme

Hierdie kurrikulêre en ko-kurrikulêre programme is gemik op die prioritisering, evaluering, assessering, uitbreiding en ontwikkeling van kurrikulumvernuwings- en onderrigmetodologieë om die relevansie van onderrig- en leerprogramme vir die samelewing se transformasiebehoeftes in die kontekste van Afrikanisering, dekolonialisering, gestremdheid, die 'inligtingsera' en globale mededingendheid te verseker.

4.2.3 Transformatiewe navorsings- en innoveringsprogramme

Hierdie programme is gemik op die

4.2.3.1 prioritisering en verdieping van navorsingsuitsette en -temas wat verband hou met die transformasiebehoeftes van plaaslike en breër Afrika-samelewings;

4.2.3.2 versterking van bestaande en ontwikkeling van nuwe inisiatiewe en strategieë om die poel kundigheid en navorsers te vergroot en te diversifiseer; en

4.2.3.3 ontwikkeling van assesseringskriteria om sinergie tussen navorsingstemas en navorsingsuitsette en die transformasietemas van die IVS en die Grondwet te rig, aan te spoor en te meet.

4.2.4 Transformatiewe sosiale-impakprogramme

Hierdie programme is gemik op

4.2.4.1 bystand met die assessering en bestuur van leer- en onderrigprogramme en navorsings- en innovasieprogramme ten einde die transformatiewe impak van hierdie programme op die samelewing te bevorder; en

4.2.4.2 fasilitering van wederkerige wisselwerking en vennootskappe tussen universiteitsafdelings en samelewingsinstellings, waardeur die impak van samelewingsbehoeftes, -ervarings en -kennis op die programme van die US bevorder sal word en die transformatiewe impak van die Universiteit op die samelewing terselfdertyd verryk sal word.

4.2.5 Transformasiesteunprogramme gemik op studente- en personeelsukses

ŉ Belangrike imperatief van sogenaamde kwalitatiewe transformasie is om die vernuwing van die institusionele kultuur van die US aan te pak om te verseker dat dit vry is van alle vorme van openlike en, veral, bedekte diskriminasie, wat die volgende insluit (maar nie daartoe beperk is nie): rassisme, klassisme, seksisme, patriargie, vrouehaat, homofobie, heteronormatiwiteit, diskriminasie teen gestremdes en ouderdomsdiskriminasie.

Die transformasie van die institusionele kultuur behels dat vordering met die oorkoming van vooroordele op kreatiewe maniere gemonitor word, met inbegrip van klimaats- en kultuuropnames en narratiewe diskoerse.

Die skep van ŉ kultuur van oop dialoog in veilige ruimtes is noodsaaklik vir die vestiging van ŉ institusionele kultuur van waardigheid, genesing, geregtigheid, vryheid en gelykheid.

Hierdie ondersteunende strategieë sluit die volgende in:

4.2.5.1 Prioritisering en uitbreiding van transformasiesteunprogramme wat studente- en personeelsukses verseker deur te fokus op welwees, akademiese steun, mentorskap, sielkundige steun, ontvallingsondersteuning en die voorkoming van en verslagdoening oor dissiplinêre oortredings, seksuele teistering en verskeie vorme van diskriminasie.

4.2.5.2 Versterking en uitbreiding van inisiatiewe om ŉ diverse studentekorps toe te laat en om die toenemende behoefte aan voldoende sosio-ekonomiese steun en alternatiewe befondsingsmodelle vir studente aan te pak.

4.2.5.3 Versekering van geregtigheid en gelykheid ten opsigte van personeelvergoeding en talentbestuur asook verwydering van alle ongelykheid en diskriminerende vergoedings- en talentbestuurpraktyke, insluitende dié wat betrekking het op vroue, personeel wat andersdenkend is oor gender, sowel as mense met gestremdhede.

4.2.6 Transformatiewe kommunikasie- en betrokkenheidsprogramme

Kommunikasie- en betrokkenheidsprogramme wat kritiese dialoog institusionaliseer, deursigtigheid in die hand werk en sosiale insluiting, die IVS-waardes en ŉ kultuur van luister openbaar, sal ontwikkel en uitgebrei word. Hierdie kommunikasie en betrokkenheid sluit die volgende in:

4.2.6.1 gereelde kampusmediaberigte, inligting en meningsartikels oor transformasie;

4.2.6.2 ŉ transformasie-webtuiste; en

4.2.6.3 kritiese dialoog en betrokkenheidsprogramme in ooreenstemming met belangrike godsdienstige en kulturele dae en nasionale en globale transformasiebetrokkenheid en -debatte.

4.3 Mense en verwante transformasieprosesse, -praktyke en -prestasiemikpunte

4.3.1 Die mense van die Universiteit sluit in haar personeel, studente, alumni, institusionele vennote, toepaslike belanghebbendes en rolspelers.

4.3.2 Die transformasie van die mense van die Universiteit sal die volgende behels:

4.3.2.1 Diversifisering van die personeelkorps deur duidelike, geskikte en uitdagende dog bereikbare mikpunte te stel en die implementering van die riglyne van die Diensbillikheidsbeleid en -plan van die US.

4.3.2.2 Diversifisering van die studentekorps deur duidelike, geskikte en uitdagende dog bereikbare mikpunte te stel.

4.3.2.3 Diversifisering van kern- institusionele bestuurstoesigstrukture.

4.3.2.4 Versekering van beter deelname deur middel van doelbewuste prosesse en praktyke om te verseker dat institusionele diversiteit met groter agentskap onder die mense van die Universiteit saamval, aangesien die bevordering van institusionele deelname daartoe sal bydra dat studente- en personeelervarings institusionele besluite en strategieë rig. Dit sluit die assessering van besluitnemingsprosesse en -strukture in om aan die riglyne en die waardes van die IVS te voldoen.

4.3.2.5 Uitvoering van ŉ proses van monitering en ontleding van longitudinale diversiteitsneigings in institusionele bestuurstoesigstrukture, wat die volgende insluit, maar nie daartoe beperk is nie: die Studenteraad, huiskomitees en privaatstudenteorganisasies, die Institusionele Forum, die Senaat, die Raad en die verskillende subkomitees van die Senaat en die Raad, die Konvokasie en ander leierskapstrukture. Die data moet uiteindelik toekomstige strategieë en intervensies rig.

4.3.2.6 Ontwikkeling van institusionele vennootskappe met alumni, belanghebbendes en rolspelers wat uitvoering gee aan die strategiese prioriteite en waardes van die Universiteit.

4.3.2.7 Ontwikkeling van dienslewerings- en verkrygingsprosedures, -praktyke en -vennootskappe wat uitvoering gee aan die waardes en transformasieprioriteite van die Universiteit.

5. Transformasiebeleide

Alle beleide, planne, prosedures en protokols van die US moet voldoen aan die transformasieparameters van die IVS en die Grondwet. Sommige beleide bevorder die transformasieprioriteite van die US meer uitdruklik en dit is belangrik dat die prosesse en praktyke wat in die transformasieprogramme geïdentifiseer word beleide deurlopend rig. Enkele van die beleide, planne en kodes wat ŉ belangrike transformasiefunksie behels, sluit die volgende in:

- Diensbillikheidsbeleid
- Diensbillikheidsplan
- Beleid oor Onbillike Diskriminasie en Teistering
- Taalbeleid
- Toelatingsbeleid
- Koshuisplasingsbeleid
- Transformatiewe Studentebefondsingsmodel
- Beleid oor Sosiale Impak
- Plan oor Sosiale Impak
- Onderrig- en Leerbeleid
- Navorsingsbeleid
- Menslikehulpbronbeleide
- Verkrygingsbeleide en -prosedures
- Kode vir Studentedissipline
- Universiteitstatuut
- Gedragskode vir Personeel

- Gedragskode vir Raadslede
- Protokol vir Dialoog op die Kampus
- Protokol vir Opbouende Protes
- Institusionele MIV-beleid
- Beleid oor Studente met Spesiale Leerbehoeftes/Gestremdhede.

6. Transformasie-kernprestasie-areas en -aanwysers[i]

TRANSFORMASIE-TEMAS EN -SUBTEMAS	STRATEGIESE PRIORITEIT EN DOELSTELLING	AANWYSERS VERBONDE AAN PROSESSE	AANWYSERS VERBONDE AAN INSTITUSIONELE PRAKTYKE
6.1. PLEK 6.1.1 Sosiale-insluitingsprogramme	6.1.1.1 Prioritiseer en brei sosiale-insluitingsprogramme uit wat die volgende in die hand werk: • ’n verwelkomende institusionele kultuur; • beter toegang; • fasiliteite wat diverse identiteite en behoeftes bekragtig; en • ’n visuele herstelstrategie in ooreenstemming met ’n nuwe Afrika-universiteit.	6.1.1.1.1 Ontwikkel en brei ’n visuele herstel-, vernuwings- en hernoemingstrategie uit wat historiese simbole kontekstualiseer, stilgemaakte historiese narratiewe weer instel en simbole en gebouname met die IVS belyn. 6.1.1.1.2 Brei fasiliteitsoudits oor universele ontwerp en sosiale insluiting uit, met inbegrip van genderneutrale badkamers en ontwerpe vir toeganklike geboue. 6.1.1.1.3 Voer naambordoudits uit om ’n samehangende naambordbenadering te rig wat aan universele ontwerpbeginsels voldoen. 6.1.1.1.4 Ondersoek metodologieë om oudits van die jaarboek en kommunikasiedokumente uit te voer om bestaande onbewuste partydigheid en mikro-aggressie te identifiseer en die toeganklikheid van inligting te bepaal. 6.1.1.1.5 Ondersteun kruisdissiplinêre sosiale-insluitingsprogramme deur colloquia, fakulteitsgebaseerde dinktenke en studenteveldtogte. 6.1.1.1.6 Institusionaliseer gereelde studente- en personeelklimaats- en kultuuropnames om geleefde ervarings en uitdagings rakende insluiting te evalueer.	Ontwikkel beste praktyke vir naamborde op die kampus en aanbevelings rakende herstel en hernoeming. Hersien en versterk bestepraktykriglyne vir ’n verwelkomingskultuur in studentegemeenskappe. Ontwikkel goeiepraktykriglyne vir inklusiewe institusionele geleenthede, met inbegrip van aanbevelings vir spyseniering, vermaak en gestremdheidsvriendelikheid. Ontwikkel inklusiewe godsdienstige en gedenkkalenders en institusionele praktyke om die kampusgemeenskap te sensitiseer. Ontwikkel ’n institusionele geleentheidsprotokol met riglyne oor inklusiewe spyseniering, geleentheidsprosedures, interkulturele sensitiwiteit en diversiteit ten opsigte van sowel paneellede as deelnemers.

TRANSFORMASIE-TEMAS EN -SUBTEMAS	STRATEGIESE PRIORITEIT EN DOELSTELLING	AANWYSERS VERBONDE AAN PROSESSE	AANWYSERS VERBONDE AAN INSTITUSIONELE PRAKTYKE
6.2. PROGRAMME 6.2.1 Transformasie-vaardighede	6.2.1.1 Identifiseer en ontwikkel belangrike transformasie- en veranderingsbestuurvaardighede onder studente en personeel.	6.2.1.1.1 Bevorder institusionele opleiding, betrokkenheid en leierskapsontwikkeling wat voorkeur gee aan belangrike transformasievaardighede. 6.2.1.1.2 Monitor, evalueer en brei die transformasie-opleidingsprogram vir personeel uit. 6.2.1.1.3 Ontwikkel 'n institusionele woordelys oor transformasieterme, -konsepte en -leeslyste. 6.2.1.1.4 Evalueer, behartig nasporing van, ontwikkel en brei transformasieleierskap- ko-kurrikulêre kursusse en werksessies vir studente uit in samewerking met die Frederick van Zyl Slabbert Leierskapsinstituut. 6.2.1.1.5 Ontwikkel 'n geformaliseerde, geakkrediteerde basislyn- institusionele transformasiekurrikulum vir studente oor fakulteite heen met transformasie-inhoud, onder andere deur spesifieke modules, en ontwikkel afgeronde studente om betrokke burgers in die samelewing te word.	Bevorder 'n prestasiebestuursmeganisme wat erkenning gee aan transformasievaardighede as 'n verpligte en voorkeurvaardigheid onder studente en personeel. Integreer transformasievaardighede in bestaande studente- en personeelleierskapsprogramme.
6.2.2 Transformatiewe leer- en onderrigprogramme	6.2.2.1 Prioritiseer, ontwikkel en brei kurrikulumvernuwings- en onderrigmetodologieë uit om die relevansie van onderrig- en leerprogramme vir die samelewing se transformasiebehoeftes in die konteks van Afrikanisasie, dekolonialisering en globale relevansie te verseker	6.2.2.1.1 Stel nasporing van en verslagdoening oor fakulteitsgebaseerde kurrikulumvernuwingsaktiwiteite in wat sowel inhoudvernuwing as onderrig- en leermetodologieë insluit ooreenkomstig die samelewing se transformasiebehoeftes. 6.2.2.1.2 Sit institusionele onderrig- en leercolloquia, kongresse en streeksdinktenks oor kurrikulumvernuwing en nuwe modelle voort en brei dit uit.	Implementeer toekennings vir kritiese pedagogie en akademiese transformasieleierskap.

<table>
<tr><th>TRANSFORMASIE-TEMAS EN -SUBTEMAS</th><th>STRATEGIESE PRIORITEIT EN DOELSTELLING</th><th>AANWYSERS VERBONDE AAN PROSESSE</th><th>AANWYSERS VERBONDE AAN INSTITUSIONELE PRAKTYKE</th></tr>
<tr><td>6.2.3
Transformatiewe navorsings- en innovasieprogramme</td><td>6.2.3.1
Prioritiseer en verdiep navorsingsuitsette en -temas wat verband hou met die transformasiebehoeftes van plaaslike en breër Afrika-samelewings

Ontwikkel ’n Afrika-voetspoor.

Erken studiekrediete in die Afrika-konteks.</td><td>6.2.3.1.1
Stel jaarlikse inligtingsgrafieke en intervensie- en aanbevelingsverslae oor die demografiese profiel van die navorsingskohort aan die US in.

6.2.3.1.2
Monitor en brei verslagdoening uit oor navorsingsuitsette rakende die volgende:
• Temas verbonde aan die IVS en institusionele transformasiebehoeftes
• Internasionaal erkende en plaaslike navorsing oor ras, geslag, gestremdheid en sosiale geregtigheid en insluiting
• Die persentasie navorsingsbefondsing beskikbaar vir transformasiestudies
• Die totale aantal en waarde van toelae
• Die persentasie en waarde van befondsingsondersteuning en -ontwikkelingsinisiatiewe
• Die aantal navorsingsklusters
• Die aantal vakkundige uitsette.

6.2.3.1.3
Vestig navorsingsentiteite wat fokus op die ontwikkeling en implementering van die Nasionale Ontwikkelingsplan en die bereiking van die Verenigde Nasies se Volhoubare Ontwikkelingsdoelwitte.</td><td>Stel jaarlikse navorsingscolloquia in wat navorsingsuitsette oor samelewingsimpak en institusionele transformasie versprei.

Assesseer die rol van prosedurestelsels in navorsingsuitsette en identifiseer waargenome hindernisse.

Stel transformasienavorsings-toekennings en -erkenning in.

Skep ’n institusionele databasis van geleenthede vir gefinansierde navorsing, studiebeurse en kreatiewe aktiwiteite rakende transformasie- en diversiteitskwessies.</td></tr>
<tr><td>6.2.4
Transformatiewe sosiale-impakprogramme</td><td>6.2.4.1
Prioritiseer sosiale-impakprogramme wat medewerking en vennootskappe in die hand werk wat samelewingsbehoeftes vervul en ’n wederkerige impak op kennisskepping het.</td><td>6.2.4.1.1
Bevorder en monitor die Sosiale Impak Strategiese Plan.</td><td>Stel bestepraktykriglyne vir sosiale-impakinisiatiewe in.

Identifiseer diensleweringspraktyke wat voorrang gee aan sosiale impak en BBSEB-beginsels (breedgebaseerde swart ekonomiese bemagtiging) en optimale werksomstandighede en arbeidspraktyke, diskriminasie bekamp en aan ’n gedragskode voldoen.</td></tr>
</table>

TRANSFORMASIE-TEMAS EN -SUBTEMAS	STRATEGIESE PRIORITEIT EN DOELSTELLING	AANWYSERS VERBONDE AAN PROSESSE	AANWYSERS VERBONDE AAN INSTITUSIONELE PRAKTYKE
6.2.5 Transformasie-steunprogramme gemik op studente- en personeelsukses	6.2.5.1 Prioritiseer en brei transformasie-steunprogramme uit wat studente- en personeelsukses verseker deur te fokus op welwees, akademiese steun, mentorskap, sielkundige steun en ontvallingsondersteuning, en die voorkoming van en verslagdoening oor dissiplinêre oortredings, seksuele teistering en diskriminasie.	6.2.5.1.1 Gebruik jaarlikse terugvoermeganismes (opnames) om terugvoer van studente en personeel oor steunprogramme te verkry. 6.2.5.1.2 Implementeer die beleid oor diskriminasie en seksuele teistering en institusionaliseer kwartaallikse terugvoer en ontleding van die aantal en patrone van dissiplinêre, teistering- en diskriminasiegevalle. 6.2.5.1.3 Belyn IVS- en transformasiedoelwitte met die volgende implementeringsplanne, -intervensies en -strategieë: • Die Studentetugkode en studentedienste • Die Personeelwelweesstrategie en -plan • Die Studentewelweesstrategie • Die finansiëlesteunplan vir studente • Akademiese steun en mentorskap 6.2.5.1.4 Implementeer 'n veeltalige programaanbod soos uiteengesit in die Taalbeleid. 6.2.5.1.5 Studentewerwing en -toelating: Werf en bevorder toelating van 'n diverse studentekorps met die potensiaal om sukses te behaal en handhaaf en bevorder akademiese uitnemendheid deur diversiteit. 6.2.5.1.6 Bied finansiële steun aan studente. 6.2.5.1.7 Koshuisplasing: Verskaf verblyf aan diverse studentegemeenskappe in die institusionele koshuise, met 'n klem op die plasing van die kwesbaarste studente ten einde hul kanse op sukses te verhoog.	Ontwikkel en implementeer niediskriminerende standaarde en praktyke vir navorsing, onderrig, menslikehulpbron-prestasiebestuur en eksamens. Bevorder sekuriteit en wetstoepassingspraktyke en reaksies op betogings en ander vorme van ontwrigting wat ag slaan op menseregte, menswaardigheid en veiligheid. Verskaf kostedoeltreffende studentesteun om module- en gradueringsukseskoerse te verbeter.

TRANSFORMASIE-TEMAS EN -SUBTEMAS	STRATEGIESE PRIORITEIT EN DOELSTELLING	AANWYSERS VERBONDE AAN PROSESSE	AANWYSERS VERBONDE AAN INSTITUSIONELE PRAKTYKE
6.2.6 Transformasie-kommunikasie- en betrokkenheids-programme	6.2.6.1 Ontwikkel en brei kommunikasie- en betrokkenheidsprogramme uit wat kritiese dialoë institusionaliseer, deursigtigheid in die hand werk en sosiale insluiting, die IVS-waardes en ’n luisterkultuur openbaar.	6.2.6.1.1 Ontwikkel visuele en skriftelike kommunikasie-inhoud en -kanale wat informatief is, vordering oordra, uitdagings verwoord en insette en deelname deur studente en personeel aanmoedig. 6.2.6.1.2 Ontwerp, koördineer en brei ’n transformasiekampusbetrokkenheidsprogram en -kalender uit in samewerking met verskeie institusionele vennote, met inbegrip van nasionale dae en toepaslike nasionale en internasionale onderwerpe. 6.2.6.1.3 Ontwikkel ’n interaktiewe en institusionele transformasiewebtuiste en verhoog studente- en personeelmeningsartikels en artikels oor transformasiekwessies en -debatte. 6.2.6.1.4 Vestig en koördineer ’n aktiewe institusionele transformasiekomitee en ondersteun die ontwikkeling van fakulteits- en omgewingsgebaseerde transformasiekomitees. 6.2.6.1.5 Bevorder ’n transformasie- en institusionele kultuur van kommunikasie, betrokkenheid, visuele handelsmerkgewing en bemarkingstrategie.	Bevorder kommunikasiepraktyke wat deursigtig is en gemik is op die verskaffing van toepaslike kennis oor institusionele strukture, data en deelnameprosedures aan studente en personeel. Ontwikkel opname- en ouditinstrumente om evalueringsmetodologieë te standaardiseer en praktyke te identifiseer wat uitsluiting en vervreemding in universiteitsdokumentasie bestendig, met inbegrip van die jaarboek en universiteitswebtuistes.

TRANSFORMASIE-TEMAS EN -SUBTEMAS	STRATEGIESE PRIORITEIT EN DOELSTELLING	AANWYSERS VERBONDE AAN PROSESSE	AANWYSERS VERBONDE AAN INSTITUSIONELE PRAKTYKE
6.3. MENSE 6.3.1 Diversiteit van mense	6.3.1.1 Verhoog studente- en personeeldiversiteit met spesifieke klem op die vermeerdering van die presentasie swart, bruin en Indiër-studente en -personeel. Skep 'n gedeelde institusionele verantwoordelikheid vir die bereiking van mikpunte.	6.3.1.1.1 Stel jaarlikse monitering, ontleding van en kommunikasie oor vordering in samewerking met belanghebbende-liggame en fakulteite in ten opsigte van die volgende: • Studente-inskrywings (voor- en nagraads) • Personeeldiversiteit op alle posvlakke • Studentedeurvloeikoerse • Koshuis- en privaatstudenteorganisasieplasings. 6.3.1.1.2 Bevorder breë omgang met die Diensbillikheidsverslag en -aanbevelings. 6.3.1.1.3 Bevorder jaarlikse interaksie met fakulteite, departemente en eenhede ten opsigte van mikpunte wat gelykheidsyfers en wesenlike inisiatiewe om insluiting te bevorder, insluit.	Bevorder personeelwerwingspraktyke wat diversiteit ondersteun. Bevorder studentewerwings-, befondsings-, plasings- en steunpraktyke wat ten volle met strategiese mikpunte ooreenstem.
6.3.2 Sistemiese transformasie	6.3.2.1 **Bestuurstoesig:** Verhoog die diversiteit van studente en -personeel en van vroue en persone met gestremdhede in institusionele bestuurstoesigstrukture.	6.3.2.1.1 Monitor, doen verslag oor, ontleed en kommunikeer oor longitudinale diversiteitsneigings in institusionele bestuurstoesigstrukture deur inligtingsgrafieke en ander verslagdoeningsinstrumente met spesifieke verwysing na die volgende: • Die Studenteraad • Huiskomitees en verenigings • Die Institusionele Forum • Die Senaat en sy subkomitees • Die Raad en sy subkomitees • Die Konvokasie.	Ontwikkel institusionele aanbevelings en bestepraktyk-riglyne oor verkiesings- en nominasiepraktyke en koöpsie-opsies vir studente- en personeelbestuurstoesigstrukture.

TRANSFORMASIE-TEMAS EN -SUBTEMAS	STRATEGIESE PRIORITEIT EN DOELSTELLING	AANWYSERS VERBONDE AAN PROSESSE	AANWYSERS VERBONDE AAN INSTITUSIONELE PRAKTYKE
		6.3.2.1.2 Ontwikkel gestandaardiseerde instrumente om verslag te doen oor verkiesings- en stemneigings om die vlakke van deelname aan die Raad en Studenteraad-stemaktiwiteite te monitor. Gee ’n mandaat aan alle bestuurstoesigstrukture om ’n jaarlikse strategie te formuleer om diversiteit as deel van hul kernverantwoordelikhede te verhoog. 6.3.2.1.3 Evalueer die transformatiewe impak van die huidige Statuut en sy vermoë om Visie 2030 te verwesenlik.	Sit koöpteringstrategieë uiteen in geval van onvoldoende diversiteitsverteenwoordiging in bestuurstoesigstrukture. Loods induksie- en -opleidingspraktyke vir bestuurstoesigstrukture om nuwe lede tot volle deelname te bemagtig. Ontwikkel meganismes om vergaderingspraktyke en -prosedures te evalueer ten opsigte van insluiting en die skepping van ’n demokratiese ervaring.
6.3.3 Deelname	6.3.3.1 Verseker beter institusionele deelname om studente- en personeelervarings ten volle in bestuurstrukture te lei, met inbegrip van minderheidstemme soos die gestremdheidsektor	6.3.3.1.1 Bevorder, brei uit en ondersteun instaatstellende platforms vir verwantskapsorganisasies en personeelbelangeforums, bv. die Vroueforum; die Maties Personeelforum; LBGTQI, godsdienstige en kulturele verenigings; die gestremdheidsektor; personeel- en werkervakunies en vennote. 6.3.3.1.2 Ontwikkel ’n jaarlikse institusionele behanghebber- betrokkenheid- en -konsultasiestrategie en institusionaliseer terugvoermeganismes.	Ontwikkel en werk ’n institusionele jaarlikse lys van belanghebbendes by.
6.3.4 Strategiese vennootskappe	6.3.4.1 Ontwikkel institusionele vennootskappe met alumni, eksterne en interne gemeenskapsbelanghebbers, finansiers en hoëronderwysinstellings om transformasie in die hoëronderwyssektor te versterk.	6.3.4.1.1 Bevorder en ondersteun kruisdissiplinêre hoëronderwys-transformasienetwerke wat advies gee, steun bied en instrumente deel om transformasiewerk te versterk. 6.3.4.1.2 Verbreed gemeenskapsbetrokkenheidsnetwerke en -forums soos die Rektor-Burgemeester-forum om transformasiekwessies in die groter Stellenbosch-omgewing en Suid-Afrika aan te pak.	

7. Institusionele strukture vir transformasie

Spesifieke strukture is gevestig om sistemiese transformasie aan die US te bevorder. Dit sluit die volgende in:

7.1. ’n Viserektor vir Transformasie

7.2. ’n Senior direkteur vir Sosiale Impak en Transformasie

7.3. ’n Hoof vir die Transformasiekantoor

7.4. ’n Transformasiekantoor

7.5. ’n Institusionele Transformasiekomitee (ITK) wat aan die Rektor se Bestuurspan (RBS) rapporteer (sien bylae 1 vir die opdragte van die ITK)

7.6. Transformasiekomitees in fakulteite en professionele akademiese steundiens-afdelings

Hierdie strukture funksioneer in noue samewerking met verskeie universiteitstrukture.

8. Bylae

Bylae: Opdrag van die Institusionele Transformasiekomitee (ITK)

---

[i] Neem kennis dat alle aanwysers wat verband hou met institusionele mikpunte in die Institusionele Plan vervat is.