



Initiative politique du CODESRIA pour l'enseignement supérieur (HEPI)

Institut sur le rôle des universitaires à mi-carrière dans le leadership universitaire

Appel à candidatures de Lauréats, de Personnes-ressources et de Directeur de l'Institut

Dates de l'Institut: 20 – 31 mai 2019

Dates limites de candidature :

Directeur : 31 mars 2019

Personnes-ressources: 31 mars 2019

Lauréats: 31 mars 2019

Lieu: Accra, Ghana

Le Conseil pour le développement de la recherche en sciences sociales en Afrique (CODESRIA) invite les candidatures d'universitaires à mi-carrière d'universités africaines à participer à un Institut intitulé « *Universitaires à mi-carrière et leadership académique dans les universités africaines* ». L'Institut se tiendra du 20 au 31 mai 2019 à Accra (Ghana). L'Institut fait partie d'un programme, mis en œuvre par le CODESRIA avec le soutien de la *Carnegie Corporation* de New York, sur la politique d'enseignement supérieur en Afrique (HEPI). Le programme engage les universitaires et les parties prenantes de l'enseignement supérieur en Afrique sur des questions et orientations politiques qui garantiraient une plus grande autonomie des universités du continent, renouvelleraient le leadership des institutions, et amélioreraient la qualité des programmes universitaires en renforçant les cultures de responsabilité et de supervision.

Les universitaires à mi-carrière sont généralement chefs de départements, doyens des écoles et coordinateurs d'unités académiques. Ils n'interviennent pas directement dans la gestion et le leadership des universités, mais jouent un rôle important dans la conception et la coordination des programmes universitaires et dans l'enseignement dans les départements et les facultés. Les catégories d'universitaires ciblés par l'Institut sont celles censées fournir une orientation ou un mentorat en tant que doyens de faculté, chefs de département, responsables syndicaux et coordonnateurs de cours. Les universitaires à ce niveau exercent des fonctions administratives à la suite de nominations et/ou d'élections et occupent donc des postes académiques et administratifs. Ce cadre demeure donc essentiel dans la détermination de l'orientation académique et de la culture administrative de leurs institutions.

Le thème de l'Institut appelle les participants à s'intéresser à l'augmentation du nombre d'universités et d'inscriptions sur le continent, fait qui a érodé la capacité des institutions à perpétuer les pratiques d'initiation au leadership de ce corps de personnel. De plus en plus de

jeunes universitaires, même ceux en doctorat sont nommés à des postes de leadership d'enseignement et administratif. Des structures telles que les programmes de doctorat et de post-doctorat, de mentorat académique et administratif pour les professeurs, et un corps professoral solide pour assurer le mentorat et constituer une nouvelle génération de dirigeants universitaires ont, soit, été submergées ou se sont effondrées. Les nouvelles universités confrontées à des problèmes de financement ne peuvent pas établir et consolider de telles cultures et pratiques. Cela a provoqué une pénurie de compétences en leadership et en gouvernance dans la plupart des institutions.

Les études sur la gouvernance des universités du continent portaient généralement sur le rôle des conseils d'administration, de la direction (recteurs et vice-recteurs) et sur celui intermédiaire joué par les ministères de l'éducation. Même dans ces cas, ces études ont examiné le leadership dans le contexte de l'accroissement des inscriptions et de la capacité à générer des revenus financiers supplémentaires. Ce qui a souvent été décrit dans la littérature comme des « innovations en matière de leadership » se limite à examiner la croissance des inscriptions et des revenus des institutions. Une telle littérature a documenté la « captation » des universitaires à mi-carrière hors de leur travail académique, et leur émergence comme extension de la bureaucratie administrative universitaire, et une concentration sur les activités génératrices de revenus au détriment des engagements académiques. Absente de ces études est la juste reconnaissance du rôle que jouent les universitaires qui n'occupent pas de poste de direction dans le leadership quotidien des institutions, et en particulier dans l'orientation des programmes universitaires. Les membres du corps professoral siègent dans des organes de gouvernance tels que les conseils de faculté et l'assemblée universitaire, qui, en plus d'être des organes consultatifs de gestion, servent également de base de recrutement des futurs dirigeants institutionnels. Comprendre comment les membres du corps professoral participent aux processus de leadership, comment ils s'engagent et participent à plusieurs aspects du leadership universitaire contribuera à une compréhension globale des processus par lesquels le leadership académique et institutionnel évolue dans les universités africaines.

Le but de l'Institut proposé est d'offrir aux universitaires à mi-carrière une plateforme d'engagement et d'approfondissement de la compréhension académique des cultures émergentes dans les institutions, cultures qui alimentent le leadership académique et administratif. Les propositions soumises dans le cadre du présent appel devraient être théoriquement fondées dans le domaine du leadership et de la gouvernance de l'enseignement supérieur, aborder la littérature sur les transformations de la gouvernance de l'enseignement supérieur en Afrique, en particulier dans les années post-1990, et démontrer une connaissance des débats actuels en matière de leadership de l'enseignement supérieur en Afrique et la place du leadership dans la construction d'institutions académiques fortes.

Les universitaires du Ghana, du Nigeria, du Kenya, d'Ouganda, de Tanzanie et d'Afrique du Sud sont particulièrement encouragés à postuler.

Lauréats

Les candidats souhaitant participer en tant que lauréats devront soumettre une proposition de 10 pages au plus (*New Times Roman* et interligne de 1,5). Les candidatures devront être soumises via le système en ligne, accessible via le lien [Candidature des lauréats](#)

Les autres documents à télécharger en même temps que la proposition de recherche sont :

- Le CV du candidat et

- Une lettre d'accompagnement indiquant l'affiliation institutionnelle du candidat et ses responsabilités académiques/administratives.

Directeur

Les candidats au poste de directeur scientifique devront provenir de chercheurs chevronnés ayant des connaissances théoriques dans le domaine du leadership et de la gouvernance de l'enseignement supérieur. Le directeur sera recruté sur la base d'une proposition de recherche contenant les concepts clés essentiels à la compréhension de l'objectif de l'Institut. Les candidats au poste de directeur sont informés que si leur candidature est retenue, ils devront:

- participer à la sélection des lauréats;
- identifier les personnes-ressources qui participeront à la direction des discussions et des débats;
- concevoir le cours de la session, y compris la spécification de sous-thèmes;
- donner une série de conférences et commenter par écrit les communications présentées ;
- soumettre un rapport scientifique écrit sur la session.

Les dossiers de candidatures au poste de directeur sont composés des documents suivants:

- Une lettre de candidature;
- Une proposition d'au plus 15 pages, décrivant le plan du cours, et
- Un curriculum vitae détaillé

Personne ressource

Les cours dispensés par les personnes ressources pendant la session auront pour objectif d'offrir aux lauréats l'opportunité de faire évoluer leurs réflexions sur le thème de l'Institut. Les personnes ressources doivent donc être des chercheurs séniors ou des chercheurs ayant largement publié sur le thème de l'Institut, et ayant une importante contribution à apporter aux débats. Ils devront produire des supports de cours qui serviront de sujets de réflexion et inciteront les lauréats à participer aux discussions et aux débats autour des conférences et de la littérature générale disponible sur le thème.

Une fois sélectionnées, les personnes ressources devront:

- soumettre une copie de leurs présentations pour reproduction et distribution aux participants au plus tard une semaine avant la date du cours;
- donner leurs conférences et participer aux débats.

Les dossiers de candidature de personne ressource sont composés des documents suivants:

- Une lettre de motivation;
- Un curriculum vitae; et
- Une proposition, d'au plus cinq (5) pages, décrivant les questions traitées dans l'exposé proposé.

Les candidatures de directeur et de personne ressource seront soumises via le portail en ligne du CODESRIA, accessible au lien [Candidature personnes ressources et directeur](#)