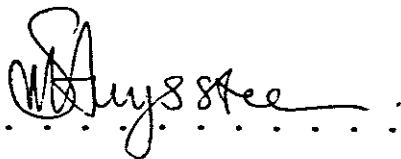


VERKLARING

Ek, die ondergetekende, verklaar hiermee dat die werk in hierdie verhandeling vervat my oorspronklike werk is wat nog nie vantevore in die geheel, of gedeeltelik by enige ander technikon ter verkryging van 'n graad of diploma voorgelê is nie.



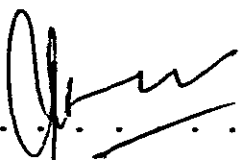
Handtekening

14.04.98

Datum

VERKLARING

Hiermee verklaar Joachim Johannes Kruger dat ek hierdie verhandeling taalkundig versorg het.



.....
Handtekening

.. 1998-04-14 ..

Datum

OPSOMMING

Hierdie studie is 'n ondersoek na die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwysprogramme in Kleding soos aangebied deur die Kledingdepartement aan die Kaapse Technikon vir toepassing in die Wes-Kaap.

As vertrekpunt is die aard en wese van koöperatiewe onderwys, in die algemeen ondersoek. Die struktuur van enige koöperatiewe onderwysprogram bestaan uit twee komponente, naamlik die akademiese en die bedryfskomponent. Binne hierdie struktuur is 'n verskeidenheid bywoningspatrone waarvolgens studente vir bedryfservaring in diens geneem kan word. Die indiensneming van studente dien as brug tussen die akademiese komponent en die praktyk. Die koördineerder van koöperatiewe onderwys is verantwoordelik vir die toesighouding oor en uitvoering van spesifieke koöperatiewe onderwysake wat die suksesvolle verloop van die bedryfskomponent moet verseker. Die professionele take behels die identifisering en werwing van werkstasies, die plasing van studente, die oriëntering van die werkgewer en die student, die monitering van die student se vordering, sowel as die evaluering van die student se werk. Die belangrike rol wat advieskomitees by die suksesvolle verloop van 'n koöperatiewe onderwysprogram speel, moet nie onderskat word nie en daarom moet dit behoorlik saamgestel word met spesifieke funksies ten opsigte van bedryfservaring.

'n Kwalitatiewe studie is onderneem ter beskrywing van die verloop van die huidige bedryfservaringsprogramme in Kleding aan die Kaapse Technikon. Gespreksforums, persoonlike onderhoude tesame met 'n literatuurstudie dien as basis van hierdie ondersoek. Die gebeure wat die afsonderlike bedryfservaringsprogramme voorafgaan, is beskryf. Dit sluit in die werwing van werkstasies, die oriëntering van werkgewers en studente en uiteindelik die plasing van studente. Die huidige bywoningspatrone waarvolgens studente vir bedryfservaring in diens geneem word, word beskryf, sowel as die metode van monitering van studentevordering. Dit sluit in die skakeling met studente asook werkgewers en die hantering van probleem- en konfliktsituasies. Vervolgens is die terugvoer en evalueringsprosedures uiteengesit. Werkgewerbetrokkenheid hierby, sowel as die spesifieke metode van rekordhouding van die bedryfservaringsresultate, word beskryf. Die kwalitatiewe ondersoek doen ook verslag oor die mate van betrokkenheid van die advieskomitee by die afsonderlike bedryfservaringsprogramme.

Hierop volg die kwantitatiewe studie wat bestaan uit terugvoering van beide werkgewers en oudstudente wat albei bedryfservaringsprogramme geëvalueer het. Bevin- dings ten opsigte van die strukturering van bedryfs- ervaringskomponente was meestal positief. Die plasing en monitering van studente by die werkstasie het spesifieke probleme ten opsigte van die wyse van monitering aangedui. Die terugvoering ten opsigte van die evalu- ering van die studente se werk het aangedui dat werkgewers beslis daarby betrokke moet wees.

Op grond van hierdie terugvoering word gevolgtrekkings gemaak. Die formulering van doelstellings behoort meer bedryfsgerig te wees. Indiensneming van studente vir bedryfservaring is sinvol. Akademiese personeel van die Technikon het te min blootstelling aan bedryfsituasies. Die plasing van studente kan meer individueel gehanteer word. Die monitering van studente is meestal ontoereikend. Bywoningspatrone kan ter versterking van bedryfservaringsprogramme uitgebrei word en werkgewers moet by die evaluering van studente se produktiewe werk en projekte betrokke wees.

Spesifieke aanbevelings ten opsigte van tendense en tekortkominge word gemaak. Meer tyd moet beskikbaar gestel moet word vir die koördineerder om moniteringsbesoeke behoorlik te beplan en uit te voer. Dosente moet meer blootstelling aan werkstasies kry. Advieskomitees moet meer insette ten opsigte van projekte en produktiewe werk lewer ten einde die programme bedryfsgerig te hou. Daar moet te alle tye verseker word dat studente onmiddellik na afloop van hul studies produktief in diens geneem kan word.

ABSTRACT

This study investigates the industry component of co-operative education programmes in Clothing as offered by the Clothing Department at the Cape Technikon relevant to the Western Cape.

The character and nature of co-operative education came under general scrutiny. The structure of any co-operative educational program consists of two components; the academic and the industry component. Within this structure, a few attendance patterns are used to employ students in industry. This employment of students bridges the gap between the academic component and practice. The co-ordinator of co-operative education is responsible for the supervision over and application of specific tasks to ensure the successful completion of the industry component. The professional tasks include the identification and recruiting of workstations, the placement of students, the orientation of both the employer and student, the monitoring of the students' progress, as well as the evaluation of the students' work. The important role of the advisory committee cannot be underestimated in order to ensure successful completion of the co-operative educational programs. It should be properly constituted with specific functions with regards to the industry component.

A qualitative study was undertaken to describe the course of the current industry experience in Clothing at the Cape Technikon. Discussion forums, personal interviews

and a literature study serve as the foundation of this investigation. The activities to precede the separate industry programmes are clearly described. These include recruiting of workstations, orientation of employers and students and eventually placement of students. The current attendance patterns for student placements as well as the method of monitoring student progress are also described. These include contact with students and employers, as well as dealing with problem and conflict situations. This is followed by a description of the feedback and evaluation procedures. Employer involvement as well as the specific method of recording the industry experience results as subsequently described. The qualitative investigation reports on the involvement of the advisory committee with individual industry programmes.

This study then continues with the quantitative study consisting of feedback from both employers and past students after their having evaluated both industry programmes. Findings with regards to the structure of the industry components were mostly positive. The placement and monitoring of students at the workstation highlighted specific problems with regards to the method of monitoring. The feedback concerning evaluation of students' work clearly indicated that employers should be involved.

Conclusions are made on the basis of these findings. The setting of objectives ought to be more industry focused. Employment of students is meaningful. Academic staff at

the Technikon have too little exposure to industry. The placement of students could be done on a individual basis. The monitoring of students is largely inadequate. Attendance patterns may be explored to strengthen the industry programmes. Employers must be involved in evaluating the productive work performed and projects completed by students.

Specific recommendations with regard to tendencies and shortcomings are made. More time should be made available for co-ordination and monitoring visits to be properly planned and conducted. Advisory committees should be involved with regard to projects and productive work in order to keep these industry focused. At all times it should be ensured that students may be productively employed immediately after completion of their studies.

DANKBETUIGINGS

Dit is 'n voorreg om my opregte dank en waardering teenoor die volgende persone en instansies uit te spreek:

- My studieleier, Dr. E.W.Pienaar vir sy kundige leiding, beskikbaarheid en aanmoediging.
- Prof. D.J.van Schalkwyk vir sy hulp met die empiriese studie.
- Mnr. J.J.N.Kruger vir die taalversorging.
- Die personeel van die biblioteek van die Kaapse Technikon vir hul hulp en goeie diens.
- Alle werkgewers en oudstudente wat vraelyste voltooi en teruggestuur het.
- Alle personeel van die Kaapse Technikon, werkgewers en oudstudente wat beskikbaar was vir onderhoude.
- Die Sentrum vir Wetenskapontwikkeling vir gedelike bystand met die aanvang van hierdie navorsing.
- Willem en Jac vir hul liefde, belangstelling, ondersteuning, aanmoediging en geduld.

Aan ons Hemelse Vader, sonder wie ons tot niks in staat is nie, al die dank en eer.

S.van Huyssteen

DURBANVILLE

Januarie 1998

Inhoudsopgawe

	Bladsy
OPSOMMING	i
ABSTRACT	iv
DANKBETUIGINGS	vii
LYS VAN TABELLE	xv
HOOFSTUK 1	
INLEIDING EN TERREINVERKENNING	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 PROBLEEMSTELLING EN MOTIVERING VIR DIE STUDIE	2
1.3 DOEL VAN DIE STUDIE	6
1.4 NAVORSINGSOPSET EN WYSE VAN ONDERSOEK	7
1.5 BEGRIPPE	9
1.5.1 Koöperatiewe onderwys	9
1.5.2 Die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwys	10
1.5.2.1 Ervaringsopleiding	11
1.5.2.2 Werkservaring (Indiensondervinding)	11
1.5.2.3 Bedryfservaring	11
1.5.2.4 Bedryfservaringsperiode	12
1.5.3 Bywoningspatrone	12

1.5.4	Klerebedryf in die Wes-Kaap	12
1.5.5	Nasionale Diplomas in Kledingbestuur en Mode	13
1.6	OORSIG VAN DIE STUDIE	13
HOOFSTUK 2		
DIE AARD EN WESE VAN KOÖPERATIEWE ONDERWYS		17
2.1	INLEIDING	17
2.2	DIE AARD VAN KOÖPERATIEWE ONDERWYS	18
2.3	DIE DOEL VAN KOÖPERATIEWE ONDERWYS	19
2.4	DIE PARTYE BETROKKE BY KOÖPERATIEWE ONDERWYS	20
2.5	DIE STRUKTUUR VAN DIE KOÖPERATIEWE	
	ONDERWYSPROGRAM	22
2.5.1	Die akademiese komponent van koöperatiewe onderwys	22
2.5.2	Die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwys	23
2.6	BYWONINGSPATRONE	25
2.6.1	Stapelsisteme	25
2.6.2	Parallele sisteme	28
2.6.3	Veldwerksisteme	29
2.6.4	Internskap	29
2.6.5	Die keuse van 'n geskikte bywoningspatroon	30
2.7	DIE VOORDELE VAN KOÖPERATIEWE ONDERWYS	32
2.7.1	Voordele vir die student	33
2.7.2	Voordele vir die werkgewer	36

2.7.3	Voordele vir die onderwysinrigting	37
2.8	DIE ROL EN VERANTWOORDELIKHEDE VAN ELKE PARTY BETROKKE BY KOÖPERATIEWE ONDERWYS	39
2.8.1	Die rol en verantwoordelikheid van die koöperatiewe student	39
2.8.2	Die rol en verantwoordelikheid van die koöperatiewe werkgewer	40
2.8.3	Die rol en verantwoordelikheid van die onderwysinrigting	42
2.9	DIE KOÖRDINEERDER	44
2.10	KOÖPERATIEWE ONDERWYSTAKE	46
2.10.1	Professionele take	46
2.10.1.1	Identifisering en werwing van werkstasies	46
2.10.1.2	Plasing van studente	47
2.10.1.3	Oriëntering van die werkgewer en die student	49
2.10.1.3(a)	Oriëntering van die werkgewer	50
2.10.1.3(b)	Oriëntering van die student	51
2.10.1.4	Monitering	52
2.10.1.5	Terugvoering	55
2.10.1.6	Evaluering	56
2.10.2	Administratiewe take	58
2.11	DIE ROL VAN ADVIESKOMITEES IN KOÖPERATIEWE ONDERWYS	61
2.11.1	Samestelling	61

2.11.2	Funksies	62
2.12	SAMEVATTING	63
HOOFSTUK 3		
DIE BEDRYFSERVARINGSKOMPONENT VAN DIE KLEDINGONDERWYS- PROGRAMME AAN DIE KAAPSE TECHNIKON: 'n Kwalitatiewe Studie		
		65
3.1	INLEIDING	65
3.2	DIE DOELSTELLINGS VAN BEDRYFSERVARING IN KLEDING	66
3.3	DIE GEBEURE WAT DIE BEDRYFSERVARINGSKOMPONENT VOORAFGAAN	68
3.3.1	Die werwing van die werkstasie	68
3.3.2	Die oriëntering van die werkgewer	70
3.3.3	Die oriëntering van die student	71
3.3.4	Die plasing van studente	72
3.4	BYWONINGSPATRONE	73
3.5	DIE MONITERING VAN DIE STUDENT SE WERK TYDENS DIE BEDRYFSERVARINGSPERIODE	75
3.5.1	Skakeling met die werkgewer	75
3.5.2	Skakeling met die student	76
3.5.3	Probleem- en konflikhantering	77
3.6	TERUGVOERING DEUR DIE STUDENT	77
3.7	DIE EVALUERING VAN DIE STUDENT SE WERK	79
3.7.1	Evaluering deur die werkgewer	79
3.7.2	Evaluering deur die onderwysinrigting	80

3.7.3	Rekordhouding van die bedryfservarings- resultate	81
3.8	DIE ADVIESKOMITEE	82
3.9	SAMEVATTING	82

HOOFSTUK 4

EVALUERING VAN DIE BEDRYFSERVARINGSPROGRAMME IN KLEDING

	AAN DIE KAAPSE TECHNIKON: 'n Kwantitatiewe Studie	84
4.1	INLEIDING	84
4.2	BESKRYWING VAN DIE KWANTITATIEWE ONDERSOEK	85
4.3	BEVINDINGS VAN DIE KWANTITATIEWE ONDERSOEK	88
4.3.1	Strukturering van die ervarings- opleidingskomponente	88
4.3.1.1	Doelstellings van die bedryfs- ervaringsperiodes	88
4.3.1.2	Sinvolheid van indiensneming van studente vir bedryfservaring	90
4.3.1.3	Bywoningspatrone	91
4.3.2	Plasing en monitering van studente in die werkstasie	96
4.3.2.1	Oriëntering van die studente en werkgewers	96
4.3.2.2	Vergoeding vir die student	98
4.3.2.3	Monitering van die student se werk tydens die bedryfservaringsperiode	100
4.3.2.4	Probleem- en konflikhantering	102

4.3.3	Evaluering van die student se werk	103
4.4	SAMEVATTING	105
HOOFSTUK 5		
	GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	106
5.1	INLEIDING	106
5.2	GEVOLGTREKKINGS	107
5.2.1	Strukturering van die bedryfskomponent	107
5.2.1.1	Doelstellings van die bedryfservarings- periodes	107
5.2.1.2	Sinvolheid van die indiensneming van studente vir bedryfservaring	108
5.2.1.3	Bywoningspatrone	109
5.2.2	Plasing en monitering van studente in die werkstasie	110
5.2.2.1	Oriëntering van die studente en werkgewers	110
5.2.2.2	Vergoeding vir die student	111
5.2.2.3	Monitering van die student se werk tydens bedryfservaring	111
5.2.2.4	Probleem- en konflikhantering	112
5.2.3	Evaluering van die student se werk en projekte	113
5.3	AANBEVELINGS	114
5.3.1	Strukturering van die bedryfservarings- komponent	114

5.3.2	Plasing en monitering van studente in die werkstasie	116
5.3.3	Evaluering van die student se werk en projekte	117
5.4	TERREINE VIR VERDERE NAVORSING	118
5.5	SLOT	118
BRONNELYS .		119
BYLAES		
BYLAE 1:	PERSOONLIKE ONDERHOUDE	123
BYLAE 2:	GESPREKSFORUMS	125
BYLAE 3:	KWANTITATIEWE ONDERSOEK: Vraelys aan werkgewers	126
BYLAE 4:	KWANTITATIEWE ONDERSOEK: Vraelys aan oudstudente	131

LYS VAN TABELLE

Bladsy

Tabel 1.1 -	SKEMATIESE UITEENSETTING VAN DIE NAVORSINGSPLAN	14
Tabel 2.1 -	VOORBEELD VAN 'n "DIK" STAPELSISTEEM	26
Tabel 2.2 -	VOORBEELD VAN 'n "DUN" STAPELSISTEEM	27
Tabel 2.3 -	VOORBEELD VAN DIE VERMENGING VAN "DIK" EN "DUN" STAPELSISTEME	27
Tabel 3.1 -	BYWONINGSPATROON: KLEDINGBESTUUR- PROGRAM	74
Tabel 3.2 -	BYWONINGSPATROON: MODEPROGRAM	75
Tabel 4.1 -	SKEMATIESE UITEENSETTING VAN KWANTI- TATIEWE ONDERSOEK	86
Tabel 4.2 -	FORMULERING VAN DOELSTELLINGS VIR PROJEKTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	89
Tabel 4.3 -	FORMULERING VAN DOELSTELLINGS VIR PRODUKTIEWE WERK (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	89
Tabel 4.4 -	SINVOLHEID VAN INDIENSNEMING VAN STUDENTE IN TERME VAN PROJEKTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	90

Tabel 4.5 -	SINVOLHEID VAN INDIENSNEMING VAN STUDENTE IN TERME VAN PRODUKTIEWE WERK (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	91
Tabel 4.6 -	STUDIEJAAR VAN INDIENSNEMING VAN STUDENTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	92
Tabel 4.7 -	KWARTALE VAN INDIENSNEMING VAN STUDENTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	94
Tabel 4.8 -	TYDSDUUR VAN INDIENSNEMINGSPERIODES (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	95
Tabel 4.9 -	ORIËNTERING VAN STUDENTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	97
Tabel 4.10-	ORIËNTERING VAN WERKGEWERS (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	97
Tabel 4.11-	FREKWENSIE VAN MONITERINGSBESOEKE (Evaluering deur Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	100
Tabel 4.12-	WYSE VAN MONITERING (Evaluering deur Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	101

Tabel 4.13-	PROBLEEM- EN KONFLIKHANtering (Evaluering deur Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	102
Tabel 4.14-	WERKGEWER-EVALUERING VAN PRODUKTIEWE WERK (Evaluering deur Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	104
Tabel 4.15-	WERKGEWER-EVALUERING VAN PROJEKTE (Evaluering deur Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)	104

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN TERREINVERKENNING

1.1 INLEIDING

Koöperatiewe onderwys is in die Suid-Afrikaanse technikonwese 'n gevestigde onderwysbenadering wat deur verskeie technikonse op verskillende maniere toegepas word. Die koöperatiewe onderwysmodel is 'n unieke onderwysbenadering wat ten doel het om die student met 'n spesifieke bedryf in aanraking te bring. So word verseker dat die student eerstehandse kennis van 'n gekose beroepsrigting opdoen (DNO, 1988:59).

Ten einde die doel van koöperatiewe onderwys te bereik, blyk samewerking tussen die onderwysinrigting en die betrokke bedryf noodsaaklik te wees om die praktykgerigtheid van elke onderwysprogram te verseker. Hierdie koöperatiewe onderwysbenadering bring mee dat die student

onmiddellik na verwerwing van 'n kwalifikasie produktief in diens geneem kan word (Stofberg, 1989:35).

Die Kaapse Technikon, as tersiêre onderwysinrigting, onderneem in sy missiestelling om beroepsgerigte onderwys en koöperatiewe onderwysprogramme ooreenkomstig die hoëvlakmannekragbehoeftes van die gemeenskap te verskaf en uit te brei (Kaapse Technikon, 1994/95). Op hierdie wyse kry die studente die geleentheid om die kennis, vaardighede, waardes en gesindhede van die werkplek te bemeester ter voorbereiding op sinvolle indiënsneming daarna.

1.2 PROBLEEMSTELLING EN MOTIVERING VIR DIE STUDIE

In die Skool vir Ontwerp aan die Kaapse Technikon het dit tydens die voorbereidings vir die SERTEC-besoek in 1993 (Slack, kyk bylae 1), sowel as die daaropvolgende voorbereidings vir die aanbieding van die graadkursusse in Kleding, geblyk dat 'n tydige ondersoek en evaluering van die bedryfskomponent in albei die kledingkursusse noodsaaklik geword het (Botha, kyk bylae 1).

Die hersiene Kledingbestuurprogram maak in die nuwe kurrikulum voorsiening vir 'n verpligte, gestruktureerde bedryfskomponent (KTH 1995(a):5) wat die vrywillige

komponent van voorheen vervang. Die kurrikulum vir die Modeprogram skryf egter nie 'n verpligte, gestruktureerde bedryfskomponent voor nie (KTH 1995(b):6), en daarom bly dit 'n vrywillige verrykingskomponent wat nie nasionaal verpligtend is nie. Die vraag bly egter of die bedryfskomponent in albei kledingprogramme voldoende is vir toepassing in die Wes-Kaapse klerebedryf en of die doelstellings wat daarvoor gestel word, werklik bereik word.

Na aanleiding hiervan is 'n ondersoek by wyse van 'n loodsstudie (La Grange, 1992) uitgevoer om verskillende aspekte van die bedryfskomponent van elke kledingprogram te evalueer.

Die volgende gevolgtrekkings is op grond van die loodsstudie ten opsigte van die Kledingbestuurprogram gemaak:

- Die studente het almal spesifieke opdragte ontvang waaroor hulle meesal voor die aanvang van die bedryfservaringsperiode voldoende ingelig is.
- Die studente is van mening dat die betrokke fabriekspersoneel op bestuurs- en toesighouersvlak glad nie ten opsigte van die bedryfservaringsprogram voldoende ingelig is nie.
- Ten opsigte van moniteringsbesoeke tydens die bedryfservaringsperiode is gevind dat die studente

normaalweg een of twee keer deur een of twee dosente besoek is. Waar probleemsituasies ontstaan het, kon die besoekende doserende personeellede meesal voldoende aanbevelings maak.

- Die studenteterugvoering is met enkele uitsonderings deur dosente van die departement geëvalueer. Die waarde van hierdie evaluering is voldoende en die studente is meesal die geleentheid gebied om knelpunte in die program uit te wys.
- Die ervaringsopleidingsprogram is in terme van voorbereiding vir permanente indiensneming as voldoende beskou.

Die volgende gevolgtrekkings is op grond van die loodsstudie ten opsigte van die Modeprogram gemaak:

- Hoewel hierdie studente altyd opdragte ontvang het om tydens die bedryfservaringsperiode te voltooi, was hulle vooraf nie voldoende ten opsigte van die inhoud daarvan ingelig nie.
- Volgens die studente was die fabriekspersoneel op bestuurs- en toesighouersvlak ook glad nie ten opsigte van die bedryfservaringsprogram voldoende ingelig nie.
- Weinig doserende personeel het tydens die bedryfservaringsperiode die studente besoek. Van die

studente wat wel besoek is, is meesal net een keer besoek. Waar probleemsituasies tydens die bedryfservaringsperiode ontstaan het, kon die doserende personeel nie voldoende aanbevelings ter oplossing daarvan maak nie. Hierdie personeel het ook slegs by hoë uitsondering opvolgkontak met die student of werkgewer gemaak.

- Die terugvoering oor die studente se werk is meesal geëvalueer. Die studente het hierdie evaluering as onvoldoende beskou, maar kon geredelik hul opinie lugten opsigte van knelpunte wat met die verloop van die program opgeduik het.
- Die studente was van mening dat die bedryfservaringsprogram onvoldoende voorbereiding ten opsigte van hul beroep gebied het.

Die bevindings van hierdie loodsstudie dui daarop dat sekere aspekte van die bedryfskomponent in beide kledingprogramme dringend aandag vereis.

Die probleme wat tydens die loodsstudie uitgewys is, dien gevolglik as motivering vir hierdie navorsing waarin daar op vrae soos die volgende ingegaan word:

- Wat is die aard en wese van koöperatiewe onderwys?

- Van watter belang is die bedryfskomponent in 'n koöperatiewe onderwysprogram?
- Wat is die verhouding tussen die partye betrokke by bedryfservaring? Wat is die rol en afsonderlike verantwoordelikheid van elke party? Watter voordele hou koöperatiewe onderwys vir elke party in?
- Wat is die rol van die koördineerder van koöperatiewe onderwys?
- Watter bywoningspatrone is geskik vir toepassing in die klerebedryf en hoekom?
- Van watter belang is advieskomitees as skakel tussen die teknikon en die klerebedryf?

1.3 DOEL VAN DIE STUDIE

In die lig van die voorafgaande kan die algemene doelstelling van hierdie studie soos volg saamgevat word:

Die verwerwing van kennis en insig in die problematiek van bedryfservaring in kledingopleiding aan die Kaapse Technikon, om knelpunte te identifiseer en riglyne vir die bevordering van die effektiwiteit van die bedryfservaring daar te stel.

Die volgende spesifieke doelwitte vloei hieruit voort:

- om die bedryfservaringsprogramme in Kleding te evalueer met die oog daarop om probleemareas te identifiseer;
- om te besin oor die belangrikheid en funksie van die koördineerder binne die koöperatiewe onderwysstelsel;
- om bywoningspatrone, geskik vir toepassing in die Wes-Kaapse klerebedryf, te ondersoek;
- om die doel van die advieskomitee te ondersoek, sowel as om te bepaal of dié doel in die geval van beide Kledingprogramme bereik word; en
- om oplossings te vind vir probleme wat geïdentifiseer word.

Vervolgens word die navorsingsplan vir hierdie studie uiteengesit.

1.4 NAVORSINGSOPSET EN WYSE VAN ONDERSOEK

Hierdie navorsing behels 'n literatuurstudie, 'n kwalitatiewe en 'n kwantitatiewe studie. Die literatuurstudie handel oor daardie komponente van ervaringsopleiding wat van belang is vir toepassing in die klerebedryf, terwyl slegs die bedryfskomponent in die Kledingprogramme wat aan

die Kaapse Technikon aangebied word deur middel van die kwalitatiewe en die kwantitatiewe studie ondersoek word.

Die kwalitatiewe ondersoek is by wyse van onderhoude met personeel en kundiges uit die bedryf sowel as gespreksforums met studente gedoen. Die doel was om die bedryfskomponent van die kledingprogramme aan die Kaapse Technikon te evalueer.

Die kwantitatiewe (empiriese) ondersoek is deur middel van 'n vraelys aan werkgewers en oudstudente gedoen. Vir die doel van hierdie studie is soveel moontlik werkgewers en oudstudente wat gereeld insake die koöperatiewe onderwysfunksie met die departement skakel, genader om die vraelys in te vul. Die vraelys sentreer hoofsaaklik rondom die bedryfservaring in kleding, soos aangebied deur die Kaapse Technikon, en is gemik op die evaluering van aspekte soos:

- die strukturering van die bedryfservaring;
- die oriëntering van die student en die werkgewer ten opsigte van die bedryfservaring;
- die verloop van die bedryfservaring;
- die monitering van die student se vordering;
- die terugvoering deur die student; en
- die evaluering van die student se bedryfservaring.

1.5 BEGRIPPE

Vir die doeleindes van hierdie studie word die volgende begrippe verklaar:

1.5.1 Koöperatiewe onderwys

Die definisie van koöperatiewe onderwys soos tydens die Vierde Internasionale Konferensie oor Koöperatiewe Onderwys geformuleer, word gebruik (Longworth, 1985:xii): "Co-operative Education is a strategy of applied learning which is a structured programme developed and supervised by an educational institution in collaboration with an employing organisation, in which relevant productive work is an integral part of a student's regular academic programme and is an essential component of the final assessment. Such programmes should normally commence and terminate with an academic period and the work experience component should involve productive work and should comprise a reasonable proportion of the total programme."

Koöperatiewe onderwys is dus 'n strategie waardeur relevante produktiewe werk in die bedryf 'n noodsaaklike komponent van die student se akademiese program vorm. Die teoretiese of akademiese komponent (klaskameronderrig en

laboratoriumwerk) word voltyds en/of deelyds deur die onderwysinrigting aangebied terwyl die praktyk- of bedryfskomponent (ervaringsopleiding en/of werkservaring) binne 'n onderneming plaasvind (Pienaar, 1990:11). Koöperatiewe onderwys is dus 'n gestruktureerde program waarin gepoog word om teorie en praktyk sinvol te geïntegreer.

1.5.2 Die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwys

Die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwys kan beskryf word as die amptelike of nie-amptelike, beplande bedryfservaring waartydens leergeleenthede geskep word. In hierdie omstandighede word die student die geleentheid gebied om die houdings, vaardighede en kennis ten opsigte van sy gekose beroepsrigting aan te kweek en te bemeester (Miguel, 1979:1). Die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwys vind informeel en/of nieformeel in die bedryf (weg van die onderwysinrigting) plaas en word gekenmerk deur produktiewe werkverrigting deur die student.

Die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwys behels twee moontlike leerervarings, naamlik ervaringsopleiding en werkservaring (indiensondervinding).

1.5.2.1 Ervaringsopleiding

Ervaringsopleiding is die opleiding van die student in die bedryf wat buite die formele struktuur van die onderwysinrigting plaasvind. Hierdie opleiding is wel gestruktureerd. Ervaringsopleiding dui op daardie gedeelte van die program waar die student relevante produktiewe werk onder toesig en leiding van die bedryfstoesighouer doen en sluit ook die nieformele opleiding deur die bedryf in.

1.5.2.2 Werkservaring (Indiensondervinding)

Werkservaring (indiensondervinding) is daardie komponent van koöperatiewe onderwys waar leer tydens die student se relevante produktiewe werkverrigting in die bedryf buite die formele struktuur van die onderwysinrigting plaasvind. Alhoewel hierdie leergeleentheid informeel en toevallig van aard is, ontbreek dit nie aan planmatigheid nie. Dit is juis hierdie planmatigheid wat werkservaring vir die betrokke onderwysprogram relevant maak.

1.5.2.3 Bedryfservaring

Die term bedryfservaring word in hierdie studie gebruik waar albei variasies van die bedryfskomponent van koöpe-

ratiewe onderwys, naamlik ervaringsopleiding en werkservaring, bedoel word.

1.5.2.4 Bedryfservaringsperiode

Die bedryfservaringsperiode is die tydperk waartydens die student vir ,ervaringsopleiding of werkservaring in die bedryf werksaam is.

1.5.3 Bywoningspatrone

Akademiese studie en bedryfservaring kan op verskillende wyses met mekaar afgewissel word. Die besondere wyse waarvolgens die akademiese komponent (klaskamer- en laboratoriumonderrig) en die bedryfskomponent (ervaringsopleiding en/of werkservaring) met mekaar afgewissel word, staan as 'n bywoningspatroon bekend.

1.5.4 Klerebedryf in die Wes-Kaap

Die klerebedryf in die Wes-Kaap is die spesifieke bedryf in Wes-Kaapland wat allerlei kinder-, dames- en mansklere ontwerp en/of vervaardig. Hierdie bedryf sluit alle klerefabrieke en ontwerpateljees in.

1.5.5 Nasionale Diplomas in Kledingbestuur en Mode

Die name en kurrikulums van albei Kledingprogramme het reeds 'n paar keer sedert die aanvang van beide kursusse verander. Vir die doeleindes van hierdie studie staan dit as volg bekend:

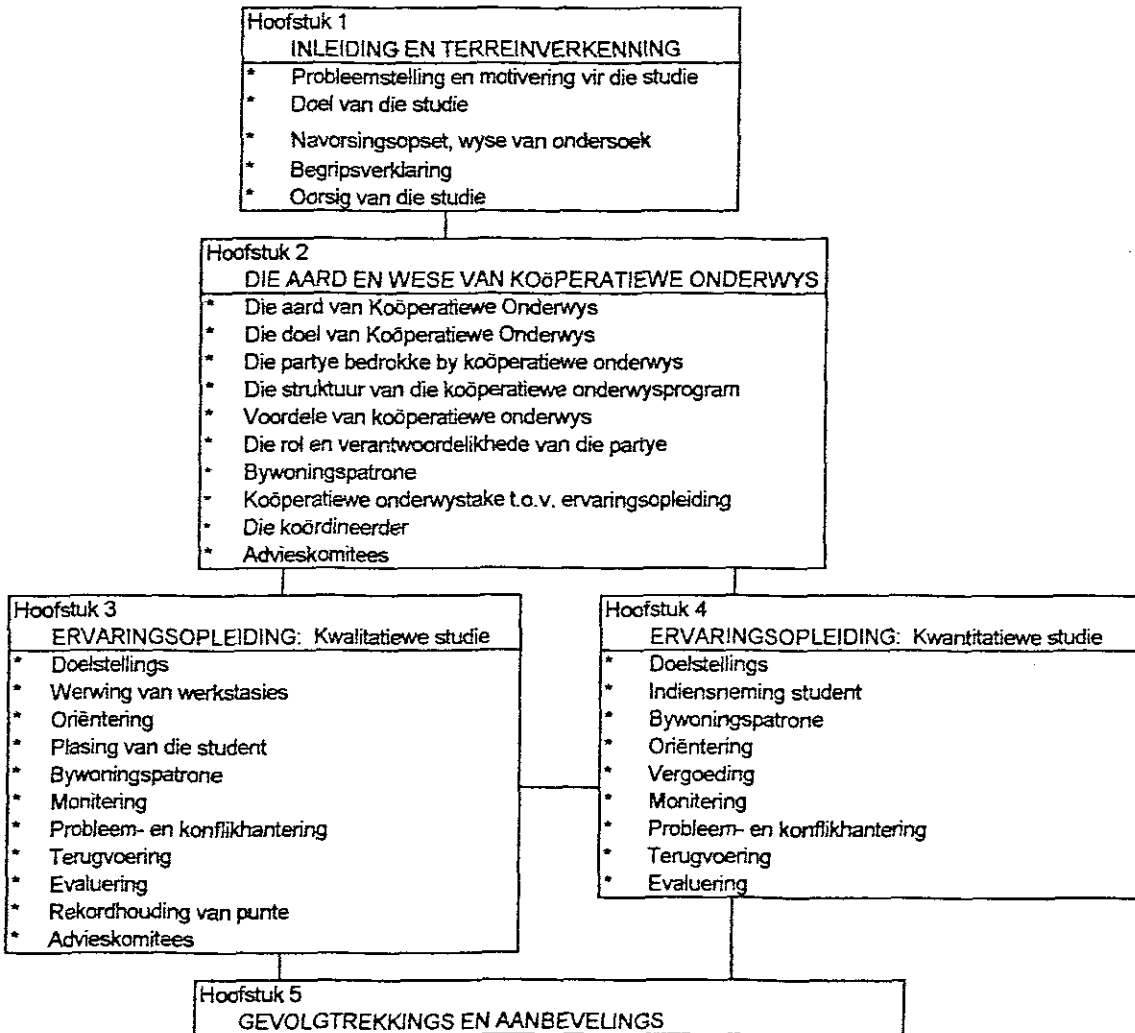
- Nasionale Diploma in Kledingbestuur: Hierdie benaming sluit die Nasionale Diploma in Kledingproduksiebestuur en die latere Nasionale Diploma in Kledingproduksie in.
- Nasionale Diploma in Mode: Hieronder resorteer die Nasionale Diplomas in Kledingontwerp sowel as Modeontwerp en Tegnologie.

1.6 OORSIG VAN DIE STUDIE

In ooreenstemming met die doelstellings en doelwitte wat met hierdie navorsing gestel is, is 'n navorsingsplan soos in tabel 1.1 geïllustreer, ontwerp.

Tabel 1.1: SKEMATIESE UITEENSETTING VAN DIE NAVORSINGSPLAN

BEDRYFSERVARING IN KLEDINGPROGRAMME



In hoofstuk een is die doel van die studie en die aspekte wat aanleiding gegee het tot die studie, verduidelik. Verskillende begrippe wat op hierdie studie betrekking het, word verklaar. Verder is die navorsingsopset en wyse van ondersoek uiteengesit.

Die literatuurstudie handel oor die aard en wese van koöperatiewe onderwys en word in hoofstuk twee bespreek. Dit sluit die identifisering en ontleding van die basiese aspekte van koöperatiewe onderwys wat vir hierdie studie van belang is, in. Dit behels die koöperatiewe onderwysprogram; die partye betrokke by koöperatiewe onderwys; koöperatiewe onderwystake; die koördineerder van koöperatiewe onderwys; bywoningspatrone sowel as die advieskomitee en die funksie daarvan in 'n koöperatiewe onderwysprogram.

In hoofstuk drie word die bedryfservaringsprogramme in Kleding soos vanaf 1993 tot 1997 deur die Kaapse Technikon aangebied, volledig uiteengesit. Hier word spesifiek verwys na die doelstellings van die bedryfskomponent en die uitvoering van die verskillende koöperatiewe onderwystake.

In hoofstuk vier word die empiriese ondersoek beskryf. Dit is geloods om die Kledingonderwysprogramme aan die Kaapse Technikon te evalueer met die doel om tekortkominge en probleemareas ten opsigte van sekere aspekte van bedryfservaring te identifiseer en moontlike oplossings daarvoor te vind.

As uitvloeisel van hierdie navorsing word gevolgtrekkings en spesifieke aanbevelings ten opsigte van die tekortkominge en probleemareas van bedryfservaring in Kledingonderwysprogramme aan die Kaapse Technikon in hoofstuk vyf gemaak.

HOOFSTUK 2

DIE AARD EN WESE VAN KOÖPERATIEWE ONDERWYS

2.1 INLEIDING

Koöperatiewe onderwys is 'n onderwysbenadering wat wêreldwyd in 'n verskeidenheid vorme voorkom (Turner & Frederick, 1987:62). Daar bestaan nie 'n unieke model vir koöperatiewe onderwys nie en elke koöperatiewe onderwysprogram pas aan by die besondere dissipline en die bepaalde omstandighede waarin dit aangebied word.

Klaskameronderrig en laboratoriumwerk (aan die onderwysinrigting) word deur middel van koöperatiewe onderwys met die bedryfservaring (wat die student in die bedryf opdoen) geïntegreer. Klem word op die interaksie tussen die student, werkgewer en onderwysinrigting gelê. Alhoewel die onderwysprogram op twee verskillende plekke aangebied word, mag dit geensins die eenheid daarvan skaad nie (DNO 1988:58).

Die besondere aard en wese van koöperatiewe onderwys word in meer besonderhede in hierdie hoofstuk uiteengesit.

2.2 DIE AARD VAN KOÖPERATIEWE ONDERWYS

Koöperatiewe onderwys is 'n beroepsgerigte onderwysbenadering wat gebaseer is op samewerking tussen onderwysinrigtings en werkgewers met die doel om studente op te lei (Wolmarans, 1988:2). Koöperatiewe onderwys is dus die gesamentlike aanbieding van 'n onderwysprogram deur die onderwysinrigting en die bedryf waarop die kwalifikasie gerig is. Die aanbieding van hierdie onderwysprogram moet met die onderwysfilosofie van die onderwysinrigting versoenbaar wees (DNO 1988:57).

Benewens klaskameronderrig en laboratoriumwerk aan die onderwysinrigting, bring die student ook 'n deel van sy/haar studietydperk in die betrokke bedryf deur. Hierdie blootstelling aan die bedryf impliseer dat laasgenoemde 'n belangrike aandeel in die opleidingsproses het, want die student se produktiewe werk tydens die bedryfservaringsperiode maak deel van sy/haar akademiese program uit (Emmerij, 1987:19).

Die koöperatiewe onderwysprogram omvat verder 'n afwisseling van periodes van teorie en relevante praktykervaring (kyk par 2.6). In dié proses word klaskameronderrig met praktiese bedryfservaring geïntegreer om sodoende die gaping tussen teorie en praktyk te vernou. Die integrasie van klaskameronderrig met praktiese bedryfservaring bevorder die student se kennis van die studieterrein, waardeur sy/haar behoefte aan ervaring van die werklikheid in die leerproses bevredig word (Brown, 1971:6).

Die student staan daaglik onder toesig van 'n bedryfstoesighouer in sy/haar onmiddellike werksomgewing in die bedryf. Verder word die student se vordering ook nog gereeld deur akademiese personeel van die onderwysinrigting gemonitor. Na afloop van elke bedryfservaringsperiode word die student se werk deur beide die werkgewer en die onderwysinrigting geëvalueer (Meiring & Jacobs, 1984:4). Slegs na suksesvolle voltooiing van sowel die akademiese komponent as die bedryfservaringskomponent word die kwalifikasie aan die student uitgereik.

2.3 DIE DOEL VAN KOÖPERATIEWE ONDERWYS

Die hoofdoel van koöperatiewe onderwys is om deur middel van die integrasie van werk en studie die student op te

lei wat direk na verwerwing van 'n kwalifikasie produktief in die bedryf aangewend kan word (Barbeau, 1985:18). Hierdie onderwysbenadering is gerig op die bevordering, toepassing, ontwikkeling en oordrag van tegnologie (Art 19, Wet op Technikons, Wet No.125, 1993). Dit impliseer dat die student kennis en vaardighede sowel as affektiewe en persoonlike kwaliteite moet ontwikkel om hom/haar te help om tot 'n vindingryke en praktiese beroepsmens te ontwikkel.

2.4 DIE PARTYE BETROKKE BY KOÖPERATIEWE ONDERWYS

Daar is drie partye by koöperatiewe onderwys betrokke, naamlik die onderwysinrigting, die koöperatiewe werkgewer en die student.

Volgens Emmerij (1987:19) bestaan daar 'n vennootskap tussen die drie partye betrokke by koöperatiewe onderwys. Goodey (1987:1) ondersteun hierdie siening en lê klem op die onderlinge afhanklikheid van die vennote in hierdie vennootskap. In dié verband verwys Meiring en Jacobs (1984:1) na die simbiotiese verhouding tussen die onderwysinrigting en die bedryf, waar die private sektor aktief belang stel in die beroepsopleiding van die student. Hierdie belangstelling is noodsaaklik aangesien die

student, wat deur die onderwysinrigting in samewerking met die bedryf opgelei word, na verwerwing van 'n kwalifikasie in diens geneem gaan word.

Die bedryf is dus as werkgewer afhanklik van die onderwysinrigting vir die voorsiening van voldoende opgeleide mannekrag, terwyl die onderwysinrigting van die werkgewer afhanklik is vir hulp met die hantering van die bedryfskomponent van die koöperatiewe onderwysprogram. Die student, as derde party betrokke by koöperatiewe onderwys, is afhanklik van die onderwysinrigting vir sy/haar opleiding (en kwalifikasie). Vir indiensneming is die student afhanklik van die bedryf waarop die kwalifikasie gerig is.

Die student kan 'n private student (inrigtinggebaseerde student) of 'n werkgewerstudent (bedryfgebaseerde student) wees. Die private student is nie in diens van 'n onderneming nie, terwyl die werkgewerstudent deur die werkgewer geborg word om tersiêre opleiding te ontvang (Stofberg, 1989:19-20). Die werkgewerstudent betree dus die arbeidsmark voordat hy/sy enige tersiêre beroepsopleiding ontvang het.

Die rol van elke party binne die koöperatiewe onderwysprogram word in paragraaf 2.8 bespreek. Die struktuur van die koöperatiewe onderwysprogram word vervolgens beskryf om sodoende die komponente van die program te onderskei.

2.5 DIE STRUKTUUR VAN DIE KOÖPERATIEWE ONDERWYSPROGRAM

Volgens definisie behels koöperatiewe onderwys 'n gestruktureerde program waarin teorie en praktyk afgewissel en geïntegreer word. So 'n onderwysprogram bestaan uit twee komponente, naamlik die teoretiese of akademiese komponent, en die praktyk- of bedryfskomponent. Tromp (1990:22) beklemtoon in dié verband dat die praktiese ondervinding wat die student opdoen nie in isolasie teenoor die teoretiese klaskameraktiwiteite gesien moet word nie. Hierdie twee komponente word volgens 'n bepaalde patroon afgewissel. Die wyse waarop dit geskied, hang van die spesifieke behoeftes van elke program af (DNO, 1988:60).

2.5.1 Die akademiese komponent van koöperatiewe onderwys

Die akademiese komponent van koöperatiewe onderwys behels tradisionele formele onderwys wat klaskameronderrig en

laboratoriumwerk (praktiese werk) insluit. Hierdie formele komponent word voltyds en/of deelyds aan die onderwysinrigting in die lesinglokale, laboratoriums, ateljees, ens. aangebied en deur opgeleide akademiese personeel behartig. Die formele komponent het ten doel om teoretiese en praktiese opleiding aan die student te verskaf ter voorbereiding vir deelname aan bedryfservaring. In hierdie verband beklemtoon Stofberg (1989:60) dat die omvattende algemene en teoretiese opleiding van die student suksesvol voltooi word alvorens betekenisvolle bedryfservaring kan begin.

2.5.2 Die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwys

Die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwys vind buite die gestruktureerde akademiese omgewing van die onderwysinrigting plaas. Tydens die praktyk- of bedryfskomponent word die student onder toesig van 'n bedryfstoesighouer in diens geneem. Die bedryfskomponent behels twee moontlike leerervarings, naamlik ervaringsopleiding en/of werkservaring (indiensondervinding).

Ervaringsopleiding (kyk par 1.5.2.1) verwys na die plek waar inligting tydens die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwys buite die formele struktuur van die

onderwysinrigting oorgedra word aan die student wat met produktiewe werkverrigting gemoeid is. Hierdie oordrag van inligting geskied minder formeel in die bedryf (DNO, 1988:59). Alhoewel die oordrag van kennis hier buite die formele onderwyssituasie geskied, vind dit op 'n gestruktureerde wyse, wat vooraf gesamentlik deur die onderwysinrigting en die werkgewer beplan is, plaas. Vir die suksesvolle verloop van ervaringsopleiding is leerdoelstellings wat duidelik omskryf word, noodsaaklik. Verder moet die bedryfservaringsprogram vooraf met die akademiese komponent, wat aan die onderwysinrigting aangebied word, gekoördineer word (Tromp 1984:78).

Werkservaring of indiensondervinding (kyk par 1.5.2.2) verwys na die toevallige oordrag van kennis tydens die produktiewe werkverrigting van die student. In hierdie geval geskied die beplande kennisoordrag ook volgens 'n bepaalde struktuur (Pienaar, 1990:77), maar daar ontstaan ook 'n menigte onbeplande opleidingsituasies waar leer dan toevallig geskied.

Dit bly steeds die hoofdoel van enige koöperatiewe onderwysprogram om leer te bevorder deur die akademiese komponent en bedryfservaring te kombineer en te integreer. So ook vind die bedryfservaringsperiodes van die student

op verskillende tye binne voorgeskrewe tydsduur van die kursus plaas. Die spesifieke patroon waarvolgens die akademie en bedryfservaring met mekaar afgewissel word, word 'n bywoningspatroon (kyk par 1.5.3) genoem en dit word in die volgende afdeling behandel.

2.6 BYWONINGSPATRONE

Die periodes van afwisseling tussen teorie en praktyk in 'n koöperatiewe onderwysprogram staan as 'n bywoningspatroon bekend (Pienaar, 1990:13). Die wyse waarop hierdie afwisseling van komponente plaasvind, kan verskil en dit onderskei sodoende verskillende sisteme van mekaar. Sommige van hierdie bywoningspatrone word vervolgens uiteengesit.

2.6.1 Stapelsisteme

Stapelsisteme (ook genoem alternerende of afwisselende sisteme) word gekenmerk deur die afwisseling van tydperke van voltydse akademiese studie met indiensnemingstydperke van ongeveer dieselfde tydsduur (Pittendrigh, 1988:7). Daar word tussen twee soorte alternerende sisteme onderskei, naamlik "dik" en "dun" stapelsisteme. "Dik"

alternerende sisteme word gekenmerk deur byvoorbeeld 'n volle jaar van akademiese studie wat met 'n volle jaar van indiensneming in die bedryf afgewissel word (kyk Tabel 2.1).

Tabel 2.1: VOORBEELD VAN 'n "DIK" STAPELSISTEEM

Studie- jaar	Semesters					
	Een	Twee	Drie	Vier	Vyf	Ses
Een	Akademiese Studie	Akademiese Studie				
Twee			Bedryfs- ervaring	Bedryfs- ervaring		
Drie					Akademiese Studie	Akademiese Studie

"Dun" stapelsisteme word gekenmerk deur periodes van minder as een jaar van formele studie wat met soortgelyke periodes van indiensneming afgewissel word. Alternerende sisteme is op spanwerk gebaseer (Heerman, 1975:108). Vir optimale posbesetting en optimale benutting van doserende personeel en ander fasiliteite, kan die studente in dieselfde akademiese jaar in twee groepe verdeel word. In so 'n geval is die een groep besig met formele studie aan die onderwysinrigting, terwyl die ander groep met bedryfservaring besig is en omgekeerd (kyk Tabel 2.2).

Tabel 2.2: VOORBEELD VAN 'n "DUN" STAPELSISTEEM

Studie- jaar	Semesters					
	Een	Twee	Drie	Vier	Vyf	Ses
Een (A)	Akademie studie	Bedryfs- ervaring				
Een (B)	Bedryfs- ervaring	Akademie studie				
Twee (A)			Akademie studie	Bedryfs- ervaring		
Twee (B)			Bedryfs- ervaring	Akademie studie		
Drie (A)					Akademie studie	Bedryfs- ervaring
Drie (B)					Bedryfs- ervaring	Akademie studie

"Dik" en "dun" stapels kan ook vermeng word. In so 'n geval word minder as die helfte van die totale kursustyd aan bedryfservaring bestee en die res van die tyd aan akademiese studie (kyk Tabel 2.3).

Tabel 2.3 VOORBEELD VAN DIE VERMENGING VAN "DIK" EN "DUN" STAPELSISTEME

Studie- jaar	Semesters					
	Een	Twee	Drie	Vier	Vyf	Ses
Een	Akademie Studie	Akademie Studie				
Twee			Bedryfs- ervaring	Akademie studie		
Drie					Bedryfs- ervaring	Akademie Studie

2.6.2 Parallele sisteme

Die bywoningspatroon waarvolgens die student se akademiese verpligtinge en werksverpligtinge parallel loop, staan as die parallelle sisteem bekend. Binne hierdie sisteem bestee die student byvoorbeeld die een helfte van die dag aan die onderwysinrigting, en die ander helfte van die dag in die bedryf (Wilson, 1987(a):34). Volgens Brown (1971:9) kan die klaskameronderrig en werksure in die oggend, middag of aand geskeduleer word, afhangende van die ooreenkoms tussen die onderwysinrigting en die bedryf. Nog 'n voorbeeld van hierdie sisteem is dat die student byvoorbeeld 'n aantal dae (sê twee) per week bedryfservaring opdoen en 'n aantal dae (sê drie) per week klasse aan die onderwysinrigting bywoon.

'n Verdere uitbreiding van die parallelle sisteem kom voor waar die studie- en werkperiodes geskeduleer word om binne 'n bepaalde termyn plaas te vind (Pienaar, 1990:86). Die afwisseling van relatief kort en ongeveer gelyke periodes van akademiese studie en werk, waar hierdie periodes wissel vanaf 'n paar uur tot selfs 'n termyn, kan ook as parallelle sisteme gesien word.

2.6.3 Veldwerksisteme

Die bywoningspatroon waarvolgens 'n groep studente (groot of klein) die kampus verlaat om 'n spesifieke werksopdrag in 'n spesifieke tydsduur te voltooi, staan as 'n veldwerksisteme bekend (Du Plessis & Wells, 1984:4). Die doel met elke besoek bepaal gewoonlik die lengte van die besoek, die grootte van die groep studente en watter werkgewers op watter tydstip besoek word. Die besoeke aan werkgewers dra by tot die persoonlike ontwikkeling van die student (Du Plessis & Wells, 1984:5).

Veldwerksisteme verskaf eerstehandse kennis van die werksomgewing en sluit demonstrasies op kommersiële en industriële toerusting, waarnemings en moontlik onderhoude met 'n verskeidenheid werknemers in (Stadt en Gooch, 1977:174).

2.6.4 Internskap

Die bywoningspatroon waarvolgens die student na voltooiing van sy/haar akademiese studie vir 'n tydperk van een tot drie jaar in diens geneem word, staan as internskap bekend (Stadt & Gooch, 1977:36). Bedryfservaring word in hierdie geval nie met periodes van akademiese studie afgewissel

nie, maar volg na die voltooiing van die teoretiese komponent. Internskap is dikwels 'n voorvereiste vir toelating tot sekere professies.

2.6.5 Die keuse van 'n geskikte bywoningspatroon

Elke onderwysinrigting kies vir elke afsonderlike koöperatiewe onderwysprogram 'n geskikte bywoningspatroon wat pas by die doel wat met die bedryfservaring in 'n spesifieke bedryfssektor bereik wil word. Die keuse van 'n geskikte bywoningspatroon hang af van die mate van integrasie wat met die beplande program bereik wil word. So is "dun" stapels meer bevorderlik as "dik" stapels vir integrasie. Andersyds is baie "dik" stapels meer bevorderlik vir produktiwiteit - in die werkstasie, maar ook in die onderwysinrigting. Met die keuse van 'n geskikte bywoningspatroon moet dus 'n kompromie getref word tussen maksimum integrasie en maksimum produktiwiteit (Pienaar, 1990:89-90). Verder moet die periodes van akademiese studie sowel as die bedryfskomponent kort genoeg wees sodat die relevansie van formele onderwys en praktyk nie gedurende een van die komponente sal vervaag nie (DNO, 1988:58).

Volgens definisie moet enige koöperatiewe onderwysprogram verkieslik met 'n teoretiese (formele) komponent begin en afsluit (kyk par 1.5.1). Die aanvanklike akademiese komponent moet gebruik word om aan die student genoeg teoretiese agtergrond te gee as voorbereiding vir bedryfservaring. Die finale formele komponent dien as opruimingsproses waartydens die finale evaluering van die student se werk en die afsluiting van die program plaasvind (DNO 1988:58).

Die skedulering van die afwisseling tussen die formele en nieformele en/of informele komponente van die program moet inpas by die akademiese kalender van die onderwysinrigting, en ook in die behoeftes van die bedryf voorsien (Evans, 1987:210). So byvoorbeeld kan werkgewers dikwels aandring op redelike lang periodes van bedryfservaring vir optimale posbesetting waar die student die geleentheid kry om in die werkroetine gevestig te raak en 'n verstandhouding met die toesighouer te kan kweek. Net so kan die behoeftes van die onderwysinrigting aan optimale besetting van die fasiliteite, klaskamers en dosente ook bepalend wees vir die soort bywoningspatroon wat gevolg word.

Daar behoort ook daarna gestreef te word om die student op die bedryf se bedrywigste tyd van die jaar aan die

werksituasie bloot te stel - veral waar die bedryf aan seisoenale veranderinge onderhewig is. Die beskikbaarheid van geskikte werkstasies op sekere tye van die jaar sal dus ook die keuse van 'n geskikte bywoningpatroon beïnvloed.

Spesifieke bywoningspatrone word dus vir verskillende onderwysprogramme gekies omdat dit geskik is vir die doel wat met die betrokke onderwysprogram nagestreef word en omdat dit die program versterk.

In die volgende afdeling word die voordele van koöperatiewe onderwys vir die student, die werkgewer en die onderwysinrigting bespreek.

2.7 DIE VOORDELE VAN KOÖPERATIEWE ONDERWYS

Koöperatiewe onderwys is 'n onderwysbenadering waarin klaskameronderrig en bedryfservaring geïntegreer word met die doel om die totale onderwyservaring van die student te verryk (Ryder & Wilson, 1987:xvii). Verder kan koöperatiewe onderwys waarskynlik net in sy doel slaag indien dit vir die student voordeliger is om 'n koöperatiewe onderwyskursus te volg pleks van 'n tradisionele kursus wat net uit formele onderrig bestaan (Tromp, 1990:30).

Koöperatiewe onderwys is 'n metode waardeur die gaping tussen die student en die werkgewer vernou word. Dubé en Korngold (1987:99) huldig die mening dat die student en die werkgewer wat by koöperatiewe onderwys betrokke is, die mees ooglopende en regstreeks begunstigde partye in hierdie proses is.

Vervolgens word gelet op die bepaalde voordele wat koöperatiewe onderwys vir elke party inhou.

2.7.1 Voordele vir die student

Koöperatiewe onderwys bied by uitstek die geleentheid aan die student om sy/haar teoretiese kennis in die praktyk aan te wend, te toets en uit te brei. Engelbrecht (1992:46) ondersteun hierdie stelling deurdat hy/sy koöperatiewe onderwys as 'n ondersoek-/verkenningseleentheid beskryf waartydens die student die ervaring relatief tot sy/haar spesifieke studieterrein bekom. Deur koöperatiewe onderwys word die gaping tussen die teoretiese en werklike situasie oorbrug en die student se beroepsverwagtinge realisties gehou (Brown, 1971:7) deurdat die student aan die werklike eerder as 'n gesimuleerde werksituasie blootgestel word. In hierdie verband kan verder verwys word na Meiring en Jacobs

(1984:3) se mening dat die koöperatiewe student sy/haar opleiding as meer betekenisvol, relevant, toepaslik en doelgerig ervaar.

Deur koöperatiewe onderwys doen die student eerstehandse kennis op van werkmetodes wat in die teorie behandel is. Hierdie praktiese ondervinding dra by tot 'n beter begrip van die teorie. Volgens Engelbrecht (1992:46) vind leer normaalweg gouer plaas by studente wat hul teoretiese kennis gereeld op hierdie wyse in die werksituasie kan aanwend en uittoets. Sodoende ondervind die student dat sy/haar studies relevant bly.

Koöperatiewe onderwys dra verder tot die beroepskeuse van die deelnemende student by (Barbeau, 1985:74). Die student kry die geleentheid om sy/haar belangstelling in die betrokke beroepsrigting te toets. Afgesien daarvan dat die student relevante praktykondervinding opdoen, bekom hy/sy ook eerstehandse inligting oor die gekose beroep. Baie studente verken werkseleenthede op hierdie manier deur vas te stel in watter mate hulle in die betrokke bedryfssektor sal en kan inpas.

Koöperatiewe onderwys is ook bevorderlik vir die algehele ontwikkeling van die student en sluit die student se per-

soonlike, sosiale en beroepsontwikkeling in. Die student wat goeie leiding ontvang, sal leer hoe om probleme te identifiseer en op te los, om verskillende waardesisteme uit te ken, om teorie in die praktyk te toets en om 'n waardering vir die waarde van kennis te bekom (Van der Vorm 1987:228). Koöperatiewe onderwys het gevolglik ook 'n positiewe uitwerking op die student se selfbeeld. Verder ontwikkel die student selfvertroue en kan meer onafhanklik word (Wilson, 1987(b):277-78). Die student word bewus gemaak van die belangrikheid van goeie menseverhoudinge en ontwikkel gevolglik interpersoonlike vaardighede wat sy/haar verantwoordelikeitsin en algemene werkgewoontes sal beïnvloed.

'n Verdere groot voordeel van koöperatiewe onderwys is dat die student die koöperatiewe werkseleentheid kan gebruik om voor, of by voltooiing van sy/haar studies, met werkgewers in verbinding te tree ten einde moontlik 'n permanente betrekking te bekom.

Studente ontvang ook meesal finansiële vergoeding van die werkgewers vir die produktiewe werk wat hulle tydens die bedryfservaring verrig (Turner & Frederick, 1987:71). Daarom is koöperatiewe onderwys ook volgens Pienaar

(1990:75) 'n metode van "verdien terwyl jy leer" wat dié soort onderwys vir almal bekostigbaar maak.

2.7.2 Voordele vir die werkgewer

Koöperatiewe onderwys bied aan die werkgewer die geleentheid om in samewerking met die onderwysinrigting 'n bydrae tot onderwys en opleiding te lewer om te verseker dat voornemende werknemers die jongste toepaslike loopbaan-gerigte opleiding ontvang. As vennoot in kurrikulering het die werkgewer die geleentheid om belangrike en relevante insette ten opsigte van kursusinhoud te lewer (kyk par 2.8.2). Deur betrokkenheid by koöperatiewe onderwys bekom werkgewers ook meer inligting omtrent die kwalifikasie en sodoende bly hul verwagtinge daaromtrent realisties.

Deelname aan koöperatiewe onderwys kan die mannekragbehoefte van werkgewers sinvol bevredig. Evans (1987:208) bevestig hierdie stelling deur aan te voer dat werkgewers slegs aan koöperatiewe onderwys deelneem indien dit die besigheid van die werkgewer bevorder. Die mannekragbehoefte van die werkgewer kan bevredig word omdat koöperatiewe onderwys 'n bron van kandidate vir voltydse indiensneming lewer (Ryder & Wilson, 1987:xvii). Die

koöperatiewe werkgewer kan die student se effektiwiteit, houding en verantwoordelikheid reeds tydens die opleidingsperiode toets deur spesifieke take aan hom/haar te delegeer. Sodoende bied koöperatiewe onderwys aan die werkgewer die geleentheid om die regte personeel te werf.

Volgens Brown (1971:7) kan studente ook 'n positiewe invloed op die produktiwiteit van hul medewerkers hê, aangesien hulle gewoonlik baie gemotiveerd en beroepsgeörienteerd is. Selfs die onmiddellike toesighouers kan moontlik van studente leer.

2.7.3 Voordele vir die onderwysinrigting

Die onderwysinrigting neem aan koöperatiewe onderwys deel omdat dit 'n metode is waarmee die onderwysprogram versterk kan word deurdat die student ondervinding opdoen tydens sy/haar bedryfservaring (Ryder & Wilson, 1987:xvii). Doserende personeel wat betrokke by koöperatiewe onderwys is, kry ook die geleentheid om met kundiges in die bedryf in verbinding te bly en kennis uit te ruil. Sodoende kan doserende personeel hul vergewis van die verwagtinge en sienings van die bedryf ten opsigte van die betrokke studierigting.

Die onderwysinrigting kry ook deur middel van koöperatiewe onderwys toegang tot moderne toerusting aangesien die student die geleentheid kry om deur gebruikmaking van die bes moontlike toerusting wat in die bedryf beskikbaar is, te leer. Sodoende word die finansiële las op die onderwysinrigting effens verlig deurdat duur toerusting dan nie deur die onderwysinrigting aangekoop hoef te word nie (Brown, 1971:7).

Fasiliteite by die onderwysinrigting kan as gevolg van koöperatiewe onderwys deur die hele jaar beter benut word deurdat meer as een groep studente op verskillende tye in dieselfde lokale geakkommodeer word. Die betrekkinge tussen die onderwysinrigting en die bedryf kan ook deur middel van koöperatiewe onderwys bevorder word en deur sodanige skakeling met die bedryf kan waarskynlik finansiële steun vir die onderwysinrigting verkry word (Pienaar, 1990:75).

Afgesien van die voordele wat koöperatiewe onderwys vir elke betrokke party inhou, het elkeen ook 'n rol te speel en 'n verantwoordelikheid om na te kom ten einde die maksimum voordeel vir elke party te verseker. Die volgende afdeling handel oor hierdie aspekte van 'n koöperatiewe onderwysprogram.

2.8 DIE ROL EN VERANTWOORDELIKHEDE VAN ELKE PARTY BETROKKE BY KOÖPERATIEWE ONDERWYS

Vir die geslaagde implementering van koöperatiewe onderwys is die samewerking van al drie die deelnemende partye noodsaaklik. Die onderwysinrigting, die bedryf en die student vervul elkeen 'n bepaalde rol in die suksesvolle verloop van die koöperatiewe onderwysprogram. Die rol en verantwoordelikhede van elke party word vervolgens uiteengesit.

2.8.1 Die rol en verantwoordelikheid van die koöperatiewe student

As werknemer het die student volgens Wanat & Snell (1980:56) spesifieke verantwoordelikhede tydens sy/haar bedryfservaringsperiode. Die student is onder toesig en beheer van 'n bedryfstoesighouer by die werkgewer waar hy/sy in diens is. Die student is ook onderworpe aan die gedragskodes van die werkgewer en moet alle veiligheidsreëls en -regulasies stiptelik nakom.

Die student moet tydens sy/haar bedryfservaring net soos enige ander werknemer behandel word (Pienaar, 1990:35), en daarom word daar van hom/haar verwag om die take wat aan

hom/haar opgedra word met noukeurigheid en ywer uit te voer.

Aangesien bedryfservaring 'n voorvereiste is vir die verwerving van 'n kwalifikasie, is die student daarvoor verantwoordelik om die projekte wat vir voltooiing gedurende bedryfservaring deur die onderwysinrigting voorgeskryf word, volledig af te handel en betyds vir evaluering in te lewer.

2.8.2 Die rol en verantwoordelikheid van die koöperatiewe werkgewer

Die koöperatiewe werkgewer is 'n vennoot in beide kurrikulering en indiensneming (Pienaar, 1990:30). Die insette wat die werkgewer lewer, is belangrik omdat dit sowel die akademiese as die bedryfservaringskomponent van die koöperatiewe onderwysprogram versterk, en tot die sukses en aanvaarbaarheid daarvan bydra. Noukeurige voorafbeplanning in samewerking met die onderwysinrigting kan lei tot die sinvolle integrering van die student se formele studieprogram met sy/haar bedryfservaring. So doende kan die relevansie van enige bedryfservaringsprogram verhoog word. Die betrokkenheid van die bedryf kan meehelp dat die student deur hul betrokkenheid by

spesifieke projekte aan 'n wye verskeidenheid aktiwiteite blootgestel word.

In die onderwysinrigting se strewe na om sinvolle, geldige en effektiewe kurrikulumontwerp, speel die werkgewer as praktisyn 'n onvervangbare rol ten opsigte van kurrikulering. Deur die samewerking tussen kundiges uit die bedryf en spesialiste van die onderwysinrigting tydens kurrikulering, word aandag aan die behoeftes en doelstellings van al die partye geskenk (Stofberg, 1989:90). Dit is dus noodsaaklik dat die bedryf die onderwysinrigting op hoogte sal hou van tegnologiese ontwikkelings ten einde die relevansie van die kwalifikasie te verseker. Pienaar (1990:34) verwys in hierdie verband na die deurslaggewende rol wat die werkgewer kan speel in die behoeftebepaling van elke bedryf met die doel om onmiddellik aanwendbare personeel te lewer.

Die koöperatiewe werkgewer is betrokke by en verantwoordelik vir die indiensneming van studente vir bedryfservaring. Tydens hierdie periodes aanvaar die werkgewer verantwoordelikheid vir die daaglikse monitering van die student se werk en vordering, en onderneem die werkgewer ook om die nodige leiding aan die student te verskaf. Die werkgewer behoort dus die student te motiveer en betrokke

te hou deurdat die student self werk moet doen eerder as bloot waarnemings te maak. Alhoewel die werkgewer verantwoordelikheid vir die student aanvaar tydens bedryfservaring en hom/haar ook hanteer soos enige ander werknemer, moet onthou word dat die student steeds 'n ingeskrewe student van die onderwysinrigting bly.

2.8.3 Die rol en verantwoordelikheid van die onderwysinrigting

Aangesien die kwalifikasie deur die onderwysinrigting uitgereik word, bly die integrasie van die komponente en die uitvoering van die take van koöperatiewe onderwys die verantwoordelikheid van die onderwysinrigting (Wilson, 1987(a):43). Die onderwysinrigting wat die akademiese kwalifikasie uitreik, is dus verantwoordelik vir die ontwikkeling, strukturering en beheer van die koöperatiewe onderwysprogram (Ryder, 1987:2). Volgens Artikel 1 van die Wet op Technikons (RSA, 1993) behels technikononderwys (as 'n voorbeeld van koöperatiewe onderwys) verder ook die voorbereiding van studente met die oog op die bevordering, toepassing, ontwikkeling en oordrag van tegnologie, asook die ondersteuning en leiding van die student. Met die aanbieding van die koöperatiewe onderwysprogram word daar ook van die technikon as onderwysinrigting verwag om

duidelike leerdoelstellings ten opsigte van die akademiese sowel as die bedryfskomponent van koöperatiewe onderwys te hê.

Daar word van onderwysinrigtings verwag om dinamies te wees in die mannekragvoorsiening aan die bedryf (Pittendrigh, 1988:271) en om daardeur verder ook die welslae van die koöperatiewe onderwysprogram te verseker. Terselfdertyd moet die onderwysinrigting ook redelik aanpasbaar wees (Baldwin, 1986:6). Hierdie aanpasbaarheid impliseer dat daar in die koöperatiewe onderwysprogram vir gereelde aanpassings binne die veranderende bedryfsomgewing voorsiening gemaak moet word. Dit stem ooreen met Pienaar (1990:34) se siening dat die onderwysinrigting 'n verantwoordelikheid ten opsigte van kurrikulering, die identifisering van die bedryfsbehoefte en die ontleding van elke beroep se werksomgewing het.

Die verantwoordelikheid van die onderwysinrigting ten opsigte van enige bedryfservaringsprogram sluit die oorkoepelende organisasie en implementering daarvan in (kyk par 2.9). Dit behels onder andere die werwing van geskikte werkstasies, die oriëntering van die studente en werkgewers ten opsigte van die bedryfservaringsprogram, die plasing van studente, die monitering van studente

sowel as die evaluering van die studente se werk na afloop van hul bedryfservaring.

Al die aktiwiteite van 'n koöperatiewe onderwysprogram is die verantwoordelikheid van 'n bepaalde personeellid van die onderwysinrigting. Hierdie persoon staan as die koördineerder van koöperatiewe onderwys bekend. In die volgende afdeling word die rol en verantwoordelikhede van dié persoon bespreek.

2.9 DIE KOÖRDINEERDER

Die koördineerder is die persoon wat die totale verantwoordelikheid vir die koöperatiewe onderwysfunksie aanvaar en aan wie die studente vir verslaggewing verantwoordelik is. Die koördineringsfunksie behels die organisering, koördinerings, monitering en evaluering van al die aktiwiteite wat met die bedryfservaringskomponent van koöperatiewe onderwys gepaard gaan.

Die professionele identiteit van die koördineerder wissel van plasingsspesialis, beroepsvoorligter, verkoopsman, dosent, administrateur, studentewerwer, probleemoplosser, bemiddelaar tot referent en bestuurder. Wilson (1987a:40-41) beklemtoon dat die koördineerder akademiese status

moet hê met bykomende funksies wat van die funksie van ander doserende personeel verskil. Daar word derhalwe vir die suksesvolle uitvoer van dié funksie toereikende vak- en bedryfskennis van die koördineerder vereis. As dosent en akademiese personeellid is die koördineerder ook betrokke by normale onderrig wat binne die tradisionele formele onderwysstruktuur aangetref word (Tromp, 1990:141).

Afgesien van al die professionele en administratiewe take binne koöperatiewe onderwys (kyk par 2.10), behels die pligte van die koördineerder ook 'n uitgebreide openbare betrekkinge-funksie. Die koördineerder het gereeld skakeling met persone in die bedryf en is gevolglik in staat om bedryfsveranderinge gereeld te moniteer. Die koördineerder is gevolglik verantwoordelik daarvoor dat 'n aanvaarbare bedryfservaringsprogram vir die bedryfsektor waarop die kwalifikasie gerig is, in stand gehou word.

Verder kan gereelde skakeling met die bedryf ook geskied deur die behoorlike instandhouding van die advieskomitee wat 'n belangrike bydrae tot die geslaagde verloop van die koöperatiewe onderwysprogram kan lewer. Die samestelling en funksies van 'n advieskomitee word in paragraaf 2.11 bespreek.

2.10 KOÖPERATIEWE ONDERWYSTAKE

Turner (1987:64) is van mening dat hoe meer gestruktureerd en georganiseerd 'n koöperatiewe onderwysprogram is, des te groter is die kans op welslae daarmee. Die strukturering en instandhouding van 'n koöperatiewe onderwysprogram behels 'n hele aantal take wat deur die onderwysinrigting as senior vennoot verrig moet word. In hierdie verband word tussen professionele en administratiewe take onderskei.

2.10.1 Professionele take

Die professionele take binne koöperatiewe onderwysverband behels onder meer die werwing van geskikte werkstasies, die plasing van studente, die koördinerings- en monitering van die student se vordering in die werkstasie, asook die behoorlike evaluering van die student se werk.

2.10.1.1 Identifisering en werwing van werkstasies

Aangesien die werkplek die enigste situasie is waar die student die etos (gesindhede en gevoelens) van die bedryf kan ervaar, is dit noodsaaklik dat daar moeite gedoen word met die identifisering en werwing van geskikte werk-

stasies. Daar moet ondersoek ingestel word na die verskeidenheid ervaringsmoontlikhede binne die werkstasie waar die student in diens geneem gaan word (Mitchell, 1978:44-47). Die houding van die werknemers in die omgewing waarbinne die student werksaam gaan wees, behoort positief ten opsigte van die indiensneming van die student te wees.

Die identifisering en werwing van werkstasies behels hoofsaaklik 'n bemarkingstaak. Tydens die werwing van werkstasies bemark die koördineerder die vaardighede en bekwaamhede van studente aan die hand van die voordele wat so 'n plasing moontlik vir die werkgewer kan inhou.

Die koördineerder moet verkieslik in verbinding tree met die persoon wat besluit oor die aanstelling van personeel ten einde kommunikasieverwarring te voorkom (Mitchell, 1978:43). Hierdie skakeling kan telefonies, skriftelik of ten beste deur middel van persoonlike besoeke aan die werkstasie geskied.

2.10.1.2 Plasing van studente

Die plasing van koöperatiewe studente in die bedryf word algemeen as een van die belangrikste professionele take

van koöperatiewe onderwys beskou. Die bedryfskomponent is net so belangrik soos die akademiese komponent van koöperatiewe onderwys (Engelbrecht, 1992:70) en daarom moet moeite gedoen word om die regte student by die regte werkgewer te plaas.

Om geplaas te kan word, moet die student 'n minimum aantal vakke suksesvol voltooi en die vereiste basiese vaardighede bemeester (kyk par 2.5.1). Hierdeur dra die onderwysinrigting daartoe by dat die student genoeg vertrouwe kan hê om tydens die bedryfservaringsperiode suksesvol te wees.

Volgens Pienaar (1994:16) slaag geen koöperatiewe onderwysprogram tensy alle studente wat vir plasing kwalifiseer, geplaas word nie. Indien die student nie aan die minimum vereistes voldoen nie, is dit volgens Tromp (1990:161) vir die onderwysinrigting nodig om die student se bedryfservaring uit te stel totdat hy/sy vir plasing kwalifiseer en die bedryfservaring vir beide student en werkgewer van waarde kan wees.

Die plasing van elke student moet individueel gehanteer word sodat die onderwysinrigting kan verseker dat die student se besondere individuele vaardighede met die

vereistes van die werkgewer versoen word (Tromp, 1990:163). Hierdie paring van student en werkstasie is baie belangrik om te verseker dat die student se vermoëns, vaardighede en belangstellings in ooreenstemming met die vereistes van die betrokke werkstasie is.

Daar bestaan 'n wye verskeidenheid plasingprosedures wat gevolg kan word. Studente kan by wyse van onderhoude met werkgewers vir plasing gekeur word. Hierdie onderhoude kan op eie inisiatief of deur die onderwysinrigting gereël word. 'n Ander moontlikheid is dat die onderwysinrigting self besluit watter studente waar geplaas word. Dit is wenslik om nie net van een metode gebruik te maak nie, aangesien omstandighede na gelang van die behoeftes van die individuele werkgewers kan verskil (Tromp, 1990:168).

Voordat die studente geplaas word, is dit egter nodig dat die onderwysinrigting beide die werkgewer en die student vir die plasing voorberei.

2.10.1.3 Oriëntering van die werkgewer en die student

Dit is nodig dat die partye betrokke by enige koöperatiewe onderwysprogram, naamlik die student, werkgewer en onderwysinrigting, die filosofie onderliggend aan koöperatiewe

onderwys deeglik verstaan (Heinemann, 1987:91). Daarom moet die student en die werkgewer deeglik vir die koöperatiewe plasing voorberei word sodat al die partye soveel moontlik by die ondervinding kan baat. Van der Vorm (1987:229) is van mening dat alle akademiese personeel wat moontlik by ervaringsopleiding betrokke kan wees ook goed ten opsigte van die verloop van die bedryfskomponent en die rol wat elke party speel, ingelig moet word.

Die oriëntering van sowel die werkgewer as die student behoort 'n verduideliking van die doelstellings wat met die bedryfservaring nagestreef word, in te sluit. Die doelstellings vorm die basis vir die evaluering van die student se werk (produktiewe werk en projekte) tydens en na afloop van die bedryfservaringsperiodes.

2.10.1.3(a) Oriëntering van die werkgewer

Bedryfservaring is in die meeste gevalle die eerste geleentheid waartydens die student aan die bedryf blootgestel word. Daar word van die student verwag om volgens 'n vooropgestelde program te werk tydens hierdie periode. Die program word volgens die ooreenkoms tussen die

werkgewer, die akademiese toesighouer en die student, saamgestel (Mitchell, 1978:86).

Om die effektiwiteit van die bedryfservaring te probeer verseker en om moontlike misverstande te voorkom, behoort die program eers deeglik met die betrokke werkgewers bespreek te word (Evans, 1987:212). Sodoende word verseker dat alle werkgewers die program goed verstaan en die student behoorlik ondersteun word.

Dit is belangrik dat die bedryfstoesighouer presies sal weet wat van hom/haar verwag word - asook wat die leerdoelstellings van die spesifieke plasingsperiode behels.

2.10.1.3(b) Oriëntering van die student

Studente moet volledig ten opsigte van die inhoud en verloop van die bedryfservaringsprogram georiënteer word. Die oriëntering moet die verpligtinge van die betrokke partye duidelik uit spel (Van der Vorm, 1987:229). Sodoende word die student se betrokkenheid by die program duidelik uitgespel en potensiële probleme en misverstande kan so vermy word.

Die oriëntering van studente handel oor die spesifieke werkgerigte aangeleenthede sowel as die meer algemene aspekte van die bedryf (Wanat & Snell, 1980:132). Hierdie oriëntering kan die hou van individuele besprekings of groepsbesprekings, aanbiedinge of praatjies deur werkgewers, gesprekke met senior studente, besoeke aan werkgewers, onderhoude met akademiese personeel of selfs groepseminare insluit. Van der Vorm (1987:233) beklemtoon dat die ooglopende en minder ooglopende aspekte van die werk op enige van hierdie maniere bespreek kan word. Só kan klaskamersimulasies wat situasies in die bedryf voorstel en byvoorbeeld die besluitnemingsvaardighede van die student kan ontwikkel, sterk aanbeveel word (Watts en Hawthorn, 1993:15).

Nadat die student deeglik vir die bedryfservaringsperiode voorberei is, is die volgende belangrike stap die monitering van die student se werk en vordering by die werkstasie.

2.10.1.4 Monitering

Monitering is 'n aaneenlopende proses wat die gereelde kommunikasie tussen die akademiese personeel, die student

en die bedryfstoesighouer behels en handel oor die student se vordering tydens die bedryfservaringsperiode.

Volgens Van der Vorm (1987:236) is hierdie skakeling noodsaaklik vir die voorkoming van potensieële probleem-situasies. Die koöperatiewe onderwysprogram word op hierdie manier versterk en bedryfservaring word bevorder.

Daar bestaan verskillende metodes waarvolgens studente se vordering gemoniteer kan word. Die skedulering hiervan verskil gewoonlik omdat elke student se omstandighede drasties in die afsonderlike werksomstandighede verskil (Mitchell, 1978:98). Die moniteringsmetode moet verkieslik so gekies word dat dit by elke student en werkgewer se behoeftes aanpas.

Een metode van monitering is dat die koördineerder die student by die werkstasie besoek. Die moniteringsbesoeke moet oordeelkundig beplan word ten einde die maksimum daaruit te put. Mitchell (1978:86) beklemtoon dat, wanneer die koördineerder by die student besoek aflê, dit met 'n spesifieke doel moet wees. Werkgewers het gewoonlik nie baie tyd om aan die koördineerder af te staan nie en juis daarom moet die koördineerder sy/haar besoeke goed beplan om die tyd wat daaraan bestee word te regverdig.

Die moniteringsbesoek verskaf eerstehandse inligting aan die koördineerder oor sowel die omstandighede waarin die student werk, as die vordering wat die student maak. Die koördineerder kry ook die geleentheid om die student met probleme te help en kan met die student se projekte leiding gee (Van der Vorm, 1987:237). Tydens hierdie besoek kry die koördineerder en die bedryfstoesighouer saam met die student die geleentheid om die student se werk en vordering te bespreek.

Nadat 'n moniteringsbesoek aan die student gebring is, is die koördineerder daarvoor verantwoordelik dat die vorderingsverslag van die student se bedryfservaring opgedateer word (Mitchell, 1978:103). Hierdie inligting is ondersteunend in die voorbereiding van die opvolgbesoeke aan die student, asook met die evaluering van die student se werk tydens en na afloop van die bedryfservaringsperiode. Mitchell (1978:98) is verder van mening dat hierdie rekordhouding die geldigheid en redes vir die besoeke regverdig. Inligting wat tydens die moniteringsproses ingesamel word, kan help met die verfyning van die bedryfservaringsprogram en vir die koördineerder, bedryfstoesighouer en werkgewer tot hulp wees (Evans, 1987:225).

'n Verdere metode van monitering is die hou van groepbesprekingssessies tussen die akademiese personeel en studente, weg van die werkstasie, tydens die verloop van die bedryfservaringsperiode. Dit is ook 'n nuttige moniteringsmetode aangesien sowel studentevordering as probleme tydens sulke sessies bespreek kan word. Deur hierdie sessies word 'n interne ondersteuningsstelsel vir die student geskep deurdat ondervindings uitgeruil word en maniere gevind word om mekaar moontlik te help (Van der Vorm, 1987:236). Indien dit so verkies word, kan groepbesprekingssessies ook die bedryfstoesighouers insluit.

2.10.1.5 Terugvoering

Ter afsluiting van die bedryfskomponent van die koöperatiewe onderwysprogram, is dit belangrik dat die student die geleentheid kry om terugvoering oor die bedryfservaring te lewer. Die proses staan in Engels ook as "debriefing" bekend. Terugvoering deur die student kan plaasvind deur middel van persoonlike onderhoude met die koördineerder en akademiese personeel, in groepsverband of selfs formele seminare (Van der Vorm, 1987:238).

Terugvoering moet die student aanmoedig om insigte ten opsigte van individuele ondervindinge te deel. Watts en

Hawthorn (1993:16) is van mening dat dit die student toelaat om na te dink oor die ondervinding ten opsigte van wat geleer is. So kan die student uitklaar watter vaardighede en kennis tydens die bedryfservaringsperiodes verwerf en bemeester is, en word die student gewoonlik in staat gestel om toekomsplanne te maak.

Dit is ook noodsaaklik dat die student die geleentheid kry om tydens die terugvoersessies die koöperatiewe onderwysprogram te evalueer (Van der Vorm, 1987:239). So kan plasings vir ander studente aanbeveel word al dan nie.

Dit is net so belangrik dat die evaluering van die student se werk met hom/haar bespreek word. Die proses van evaluering word vervolgens behandel.

2.10.1.6 Evaluering

Aangesien die koöperatiewe program 'n onderwysprogram is, bly evaluering die verantwoordelikheid van die onderwysinrigting, maar die bedryf as vennoot is ook betrokke daarby omdat dit 'n koöperatiewe onderwysprogram is.

Die evaluering van die student se werk tydens bedryfservaring berus op 'n deeglike en versigtige ontleding

volgens die kriteria en standarde wat gesamentlik deur die opvoedkundige inrigting en die bedryf vasgestel is. Van der Vorm (1987:237) ag dit noodsaaklik dat evaluering elemente soos die ontwikkeling van vaardighede, die verwerwing van kennis, die uitbouing van die ervaringsveld en die bemeestering van werk moet insluit. Dit bly egter belangrik dat daar deur middel van evaluering bepaal word in watter mate die student na 'n vooropgestelde doel gevorder het.

Verder is die evaluering van 'n koöperatiewe onderwysprogram net so belangrik soos die evaluering van enige tradisionele onderwysprogram (Stofberg 1989:102). Hierdie evaluering vind deurlopend plaas om betroubaar en verteenwoordigend van al die studente se aktiwiteite te wees.

Evaluering van die koöperatiewe onderwysprogram behels die evaluering van die prosedures en stelsels wat gebruik word, die student se werk en vordering tydens akademiese studie en bedryfservaring, sowel as die resultate van die koöperatiewe onderwysgebeure. In hierdie verband beklemtoon Pienaar (1990:114) dat die sukses van 'n koöperatiewe onderwysprogram onlosmaaklik verbonde is aan die evaluering van die praktykcomponent.

Die laaste van die koöperatiewe onderwystake wat vir die doel van hierdie studie bespreek word, is die administratiewe take wat voor, tydens en na afloop van die student se bedryfservaring plaasvind.

2.10.2 Administratiewe take

Administratiewe prosedures en rekordhouding maak 'n belangrike deel van koöperatiewe onderwys uit en daar is heelparty persone binne en buite die onderwysinrigting hierby betrokke. Die onderwysinrigting is verantwoordelik vir die ontwikkeling en instandhouding van administratiewe prosedures en rekordhouding. Die omvang van die administratiewe aktiwiteite sowel as die belangrikheid van sommige rekords hang van die grootte van elke program af.

Onderwysinrigtings kan besluit of die koöperatiewe onderwysprogram 'n gesentraliseerde of gedesentraliseerde administratiewe struktuur sal hê ten einde die administrasie so effektief en koste-effektief moontlik te hou (Heinemann, 1987:88-89). In sommige gevalle kan die administratiewe struktuur ook 'n vermenging van die gesentraliseerde en gedesentraliseerde strukture wees. Volgens Varty (1987:159) sal die grootte en omvang van die

koöperatiewe onderwysprogram bepaal op watter wyse die administrasie van die program geskied.

Daar bestaan nie 'n definitiewe patroon waarvolgens die administrasie van koöperatiewe onderwys moet plaasvind nie. So kan individuele onderwysinrigtings self besluit watter benadering gebruik gaan word (Turner en Frederick, 1987:48); dit hang natuurlik af van die identiteit van die onderwysinrigting en die stelsels wat reeds in gebruik is.

Soos reeds genoem, is die koördineerder van koöperatiewe onderwys en administratiewe personeel van die onderwysinrigting betrokke by al die administratiewe aktiwiteite van 'n koöperatiewe onderwysprogram. Hierdie aktiwiteite sluit byvoorbeeld die volgende in:

- die opdatering van klaslyste van alle koöperatiewe studente wat vir bedryfservaring kwalifiseer en geplaas moet word;
- die opdatering van werkstasielyste met byvoorbeeld die adresse, telefoonnommers en skakelpersone van voornemende werkstasies;
- die volledige en deurlopende rekordhouding ten opsigte van die koöperatiewe onderwysstudente, byvoorbeeld

persoonlike inligting, belangstellings en toekomstplanne;

- deurlopende rekordhouding ten opsigte van moniteeringsbesoeke wat insluit vorderingsverslae, kommentaar na aanleiding van persoonlike besoeke of telefoon gesprekke, ens.;
- die uitstuur van evalueringsvorme aan werkgewers waardeur die student se vordering geëvalueer word;
- die reëling van terugvoersessies met studente direk na afloop van die bedryfservaringsprogram;
- die opdatering van puntestate wat die projekevaluering insluit; en
- die rekordhouding van alle geskrewe kommunikasie tussen enige van die drie partye betrokke by 'n koöperatiewe onderwysprogram.

Bykomend tot die betrokkenheid van genoemde individue en departemente, speel die advieskomitee ook 'n rol in die sukses van koöperatiewe onderwysprogramme. In die volgende afdeling word gekonsentreer op die samestelling en funksies van advieskomitees.

2.11 DIE ROL VAN ADVIESKOMITEES IN KOÖPERATIEWE ONDERWYS

'n Advieskomitee kan beskryf word as daardie komitee wat die onderwysinrigting adviseer en 'n wakende oog hou oor die standaard van opleiding en die samestelling van die bepaalde onderwysprogram (Stofberg, 1989:52).

Advieskomiteevergaderings word gehou om kontak met die bedryf te maak, die relevansie van die kursusinhoud te bevorder en die bedryfservaringsvereistes vas te stel (Groenewald, 1992:6). Die samestelling en funksies van so 'n komitee word vervolgens bespreek.

2.11.1 Samestelling

Die lede van 'n advieskomitee bestaan uit kundige, prominente en gerespekteerde lede binne en buite die onderwysinrigting en sluit administratiewe en akademiese personeel van die onderwysinrigting, koöperatiewe onderwyskoördineerders, werkgewers en studente in (Heermann, 1975:83). Die verteenwoordigers uit die bedryf moet kundiges op hul betrokke terreine wees. Studente-verteenwoordiging stel die inrigting in staat om op hoogte van studentebelange te bly.

Mitchell (1978:116-117) beveel aan dat die komitee vir die vinnige afhandeling van take gerieflikheidshalwe relatief klein gehou moet word. Voorts is Heermann (1975:83) van mening dat hierdie komitee drie tot vier keer per jaar behoort te vergader. Lidmaatskap van die advieskomitee moet verkieslik op 'n roterende basis wees. Sodoende bestaan die komitee uit meer ervare lede wat die minder ervare lede kan touwys maak. Die onderwysinrigting kan so verseker dat daar nie situasies ontstaan waar lede se objektiwiteit bevraagteken kan word nie. Die termyn van die komiteeledede word dus vooraf vasgestel.

2.11.2 Funksies

Alhoewel die advieskomitee uitgebreide funksies het, word daar vir die doel van hierdie studie klem gelê op die funksies van die advieskomitee wat op koöperatiewe onderwys betrekking het. Ten opsigte van koöperatiewe onderwys kan die advieskomitee volgens Wanat & Snell (1980:49), Mitchell (1978:42,115) en Engelbrecht (1990:153) die volgende funksies vervul:

- help met die bemerking van koöperatiewe onderwys onder potensiële werkgewers;
- help om genoeg bedryfservaringsgeleenthede vir studente te vind;

- help met die identifisering van werkstasies met die beste potensiaal vir suksesvolle plasing van studente; en
- dien as skakel tussen die bedryf en die onderwysinrigting waardeur verbeteringe aan die program voorgestel kan word om die beroepsgerigtheid en relevansie van die opleiding te bevorder.

Enige koöperatiewe onderwysprogram moet altyd sy sterk beroepsonderwyskarakter behou (Tromp, 1990:62) en juis daarom speel die advieskomitee as skakel tussen die onderwysinrigting en die betrokke bedryf so 'n belangrike rol. 'n Advieskomitee behoort dus altyd so saamgestel te word dat dit die onderwysinrigting kan help met die ontwikkeling, implementering, aanbieding en evaluering van die programme deur hulp, advies, aanbevelings en hulpbronne aan die onderwysinrigting te verskaf (Stadt & Gooch, 1977:152).

2.12 SAMEVATTING

Daar is in hierdie hoofstuk gepoog om koöperatiewe onderwys as 'n beroepsgerigte onderwysbenadering te beskryf, wat benewens klaskameronderrig en laboratoriumwerk 'n tydperk van bedryfservaring insluit. Die doel van

koöperatiewe onderwys is om studente so op te lei dat hulle direk na die verwerwing van hul kwalifikasies produktief in die bedryf aangewend kan word. Elkeen van die drie partye wat by koöperatiewe onderwys betrokke is, nl. die student, die werkgewer en die onderwysinrigting, trek voordeel uit hul betrokkenheid by hierdie soort onderwysprogram. Daarom speel elke party ook 'n bepaalde rol om die sukses van die koöperatiewe onderwysprogram as geheel te verseker.

Verder is aangedui dat koöperatiewe onderwys volgens verskillende bywoningspatrone aangebied kan word. Vir die strukturering en die instandhouding van die program moet 'n aantal professionele en administratiewe take uitgevoer word. Die sukses van die koöperatiewe onderwysprogram word ondermeer bepaal deur die wyse waarop die koördineerder die bestuursaktiwiteite en skakelwerk verrig en deur die effektiewe funksionering van die advieskomitee.

In die volgende hoofstuk word bedryfservaring as komponent van die kledingonderwysprogramme aan die Kaapse Technikon by wyse van 'n kwalitatiewe studie ondersoek.

HOOFSTUK 3

DIE BEDRYFSERVARINGSKOMPONENT VAN DIE KLEDINGONDERWYSPROGRAMME AAN DIE KAAPSE TECHNIKON: 'n Kwalitatiewe Studie

3.1. INLEIDING

In die voorafgaande hoofstuk is die belangrikste aspekte van koöperatiewe onderwys in die algemeen bespreek. In hierdie hoofstuk word die bedryfservaringskomponent van koöperatiewe onderwys, soos aangebied deur die Kledingdepartement aan die Kaapse Technikon, volledig uiteengesit en bespreek. Soos reeds in par 1.5.5 verduidelik, staan die twee kledingprogramme as die Kledingbestuurprogram en die Modeprogram bekend en sal daar in hierdie bespreking deurgaans tussen die twee onderskei word.

Die bedryfservaringskomponent van die kledingprogramme was tot 1993 nie 'n integrale deel van die kurrikulums nie en is as nieverpligte verrykkingskomponent deur die Kledingdepartement aangebied. Vanaf 1994 is ervaringsopleiding 'n verpligte komponent van die Kledingbestuurprogram, maar steeds 'n vrywillige verrykingsgeleentheid in die Modeprogram.

Die inligting in hierdie hoofstuk is, behalwe waar anders vermeld, deur middel van persoonlike onderhoude (kyk bylae 1) en gespreksforums met studente (kyk bylae 2) verkry. Die persoonlike onderhoude is tussen 1993 en 1997 met werkgewers, dosente en oudstudente van die Kledingdepartement in beide onderwysprogramme gevoer. Die gespreksforums met die studente het gedurende dieselfde tydperk plaasgevind.

3.2 DIE DOELSTELLINGS VAN BEDRYFSERVARING IN KLEDING

Aangesien bedryfservaring met ingang 1982 tot einde 1993 nie 'n integrale deel van die kurrikulums was nie, het die Kledingdepartement dit nie noodwendig as 'n vereiste gestel dat studente met produktiewe werk by die werkstasie

moet besig wees nie. Volgens Faichnie (kyk bylae 1) is die studente aan die bedryf blootgestel deurdat hulle waargeneem het hoe professionele personeel hul take verrig. Produktiewe werk is slegs verrig indien die werkgewer dit verkies het.

Aangesien die Departement in die hantering van die bedryfservaringskomponent van die kledingprogramme die Koöperatiewe Onderwysbeleid van die Kaapse Technikon behoort te ondersteun, is daar vanaf 1994 gepoog om studente te plaas met die oog op meer produktiewe werkverrigting in die bedryf. Die meer algemene uitgangspunt van die Kledingdepartement is dat die studente blootstelling aan die verskillende afdelings in 'n klerefabriek en ontwerpateljee sowel as die funksies en verantwoordelikhede van die persone werksaam in hierdie afdelings moet kry.

Tydens die bedryfservaringskomponent word daar ook van die studente verwag om projekte, soos deur die Kledingdepartement opgestel en voorgeskryf, by die werkstasie te voltooi.

3.3 DIE GEBEURE WAT DIE BEDRYFSERVARINGSKOMPONENT VOOR- AFGAAN

Om te verseker dat die bedryfservaringskomponent van die koöperatiewe onderwysopprogramme deeglik uitgevoer word, is dit noodsaaklik dat sekere belangrike voorbereidende stappe behoorlik aandag geniet.

Die voorbereidende stappe sluit sowel die werwing van geskikte werkstasies as die oriëntering van die student en werkgewer voor die aanvang van die program in. Die hantering van hierdie voorbereidende stappe deur die Kledingdepartement word voorts bespreek.

3.3.1 Die werwing van die werkstasie

Die persoon verantwoordelik tot 1992 vir die werwing van geskikte werkstasies in die Kledingbestuurprogram was die hoof van die Kledingdepartement en dus die mees senior personeellid aan die Departement. Sederdien is 'n lektor wat nie 'n senior personeellid is nie, verantwoordelik vir die werwing van die werkstasies.

In die geval van die Modeprogram word die werwing van werkstasies deur een van die drie modedosente, wat nie senior personeellede is nie, gehanteer.

Die werwing van werkstasies behels die uitstuur van bekendstellingsbriewe ten opsigte van die bedryfs-ervaringskomponent van koöperatiewe onderwys in kleding. Hierdie briewe word telefonies opgevolg en soms ook deur 'n besoek van die doserende personeellid van die Departement aan die voornemende werkgever (Kaapse Technikon, 1992(b):9.1).

Met die werwing van werkstasies word advieskomiteeëde soms genader om as werkgevers betrokke te raak. In ander gevalle word geskakel met werkgevers waar oudstudente reeds in diens is. Soms skakel werkgevers ook self die Kledingdepartement met die voorneme om as werkgever betrokke te raak (Faichnie, kyk bylae 1).

Werkstasies word nie noodwendig goedgekeur alvorens studente daar geplaas word nie. In afdeling 3.3.4 word die proses van koppeling tussen die student en die werkstasie meer breedvoerig uiteengesit.

3.3.2 Die oriëntering van die werkgewer

Na die werwing van werkstasies voltooi is en die werkgewer aangedui het dat hy/sy bereid is om 'n student te akkommodeer of in diens te neem, ontvang die werkgewer 'n bevestigingsbrief. In hierdie brief word die aktiwiteite van die bedryfservaringsperiode en die student se besonderhede gespesifiseer. Die aktiwiteite handel hoofsaaklik oor die inhoud van die projekte wat deur die student voltooi moet word en skryf nie voor watter soort produktiewe werk die student moet verrig nie (Faichnie, kyk bylae 1).

Werkgewers ontvang dus skriftelik dieselfde inligting oor die projekte soos aan studente voorgeskryf. Hierdie projekte word afgehandel onder toesig en leiding van die bedryfstoesighouer wat met die akademiese personeellid skakel. Die projekte word na afloop van die bedryfservaringsperiodes vir evaluering deur akademiese personeel ingelewer. Die punt wat toegeken word, word uiteindelik by die student se akademiese rekord gevoeg (Faichnie, kyk bylae 1).

Waar werkgewers probleme met aspekte van die bedryfs-
ervaringsprogram en projekte ondervind, onderhandel die
koördineerder met die werkgewer ten einde onduidelikhede
op te klaar en om tot 'n werkbare vergelyk te kom.

3.3.3 Die oriëntering van die student

Studente-oriëntering aan die Kledingdepartement behels
hoofsaaklik die voorbereiding van inligting ten opsigte
van die verloop van die bedryfservaringsprogram, die
inhoud van projekte en gedragsaspekte (Faichnie, kyk bylae
1).

Skriftelike opdragte (sommige met voorgestelde tydin-
delings) word voor die aanvang van die bedryfservarings-
periodes aan die studente in al die jaargroepe van beide
kledingprogramme gegee. Dosente bespreek hierdie opdragte
met die studente alvorens die bedryfservaringsprogram
begin om enige onduidelikhede uit te skakel (Weideman, kyk
bylae 1).

3.3.4 Die plasing van studente

Studente word vir bedryfservaring geplaas wanneer hul aan die akademiese vereistes voldoen. So byvoorbeeld moet die student alle vakke in die eerste studiejaar slaag alvorens plasing tydens die tweede studiejaar mag plaasvind. Die koördineerder neem die inisiatief om 'n bepaalde student by 'n bepaalde werkstasie te plaas. Die koördineerder hanteer plasings waar moontlik individueel (Allen, kyk bylae 1).

Indien werkgewers spesifieke behoeftes ten opsigte van die kundigheid en belangstellings van studente het, word geprobeer om daarin te voorsien. Studente word gewoonlik aan onderhoudvoering onderwerp indien vervaardigers dit vereis. Waar werkgewers nie aandui wat hulle behoeftes ten opsigte van studenteplasing is nie, word studente na die diskresie van die koördineerder by enige werkgewer geplaas (Allen, kyk bylae 1).

Plasing geskied gewoonlik na gelang van die identiteit en kultuur van die werkstasie en die persoonlikheid, vaardigheid, verantwoordelikheid en belangstelling van die

student, die omgewing waarin die werkstasie geleë is, die toeganklikheid daarvan, sowel as die student se woonplek (Faichnie, kyk bylae 1).

3.4 BYWONINGSPATRONE

Drie groepe studente van die Kledingdepartement word jaarliks vir blootstelling aan die Wes-Kaapse klerebedryf in fabriek en/of ontwerpateljees geplaas.

Die eerste groep studente is gemiddeld 15 tot 20 derdejaar kledingbestuurstudente wat ses maande lank vanaf Januarie tot Junie in die bedryf geplaas word. Die tweede groep studente, min of meer 15 tot 20 tweedejaar kledingbestuurstudente, word vir 'n periode van ongeveer ses weke tydens Junie/Julie in die bedryf geplaas.

Afgesien van hierdie plasingsperiodes word sommige van die kledingbestuurstudente ook vir die voltooiing van individuele of groeuprojekte na verskillende werkstasies gestuur (Kaapse Technikon, 1992(a):9.2). Individuele dosente of studente reël op eie inisiatief hierdie bedryfsbesoeke vir die eerste-, tweede- of derdejaar-

studente.

Tabel 3.1 gee 'n voorstelling van die bywoningspatroon van die kledingbestuurprogram.

Tabel 3.1 BYWONINGSPATROON: KLEDINGBESTUURPROGRAM

Studie- jaar	Kwartale			
	Eerste	Tweede	Derde	Vierde
Een	Akademie Studie Dagbesoeke	Akademie Studie Dagbesoeke	Akademie Studie Dagbesoeke	Akademie Studie Dagbesoeke
Twee	Akademie Studie	Akademie Studie Bedryfserva- ring (Junie)	Akademie Studie Bedryfserva- ring (Julie)	Akademie Studie
Drie	Bedryfs- ervaring	Bedryfs- ervaring	Akademie Studie	Akademie Studie

Die derde groep van ongeveer 20 tweedejaar-Modestudente word jaarliks vir 'n periode van ongeveer ses weke tydens Oktober/November in die bedryf geplaas. Sommige jare word die derdejaar-Modestudente in die bedryf geplaas indien hulle in hul tweede jaar van studie geen bedryfservaring opgedoen het nie.

Tabel 3.2 gee 'n voorstelling van die bywoningspatroon van die Modeprogram.

Tabel 3.2 BYWONINGSPATROON: MODEPROGRAM

Studie- jaar	Kwartale			
	Eerste	Tweede	Derde	Vierde
Een	Akademie Studie	Akademie Studie	Akademie Studie	Akademie Studie
Twee	Akademie Studie	Akademie Studie	Akademie Studie	Akademie Studie Bedryfserva- ring (Okt/Nov)
Drie	Akademie Studie	Akademie Studie	Akademie Studie	Akademie Studie

3.5 DIE MONITERING VAN DIE STUDENT SE WERK TYDENS DIE BEDRYFSEKVARINGSPERIODE

3.5.1 Skakeling met die werkgewer

Die koördineerder verantwoordelik vir die plasing van studente in die Kledingbestuurprogram en dosente van die

Modeprogram skakel by geleentheid telefonies met die werkgewers. Indien daar so 'n versoek van die kant van die werkgewer is, sal die betrokke personeellid die werkgewer by die werkstasie besoek (Faichnie, kyk bylae 1).

3.5.2 Skakeling met die student

Die verantwoordelike akademiese personeellede van die Kledingdepartement van beide kledingprogramme skakel telefonies met die studente. Indien die student dit versoek, bring die betrokke personeellid besoek aan die werkstasie (Weideman, kyk bylae 1). In sommige gevalle, na gelang van die jaargroep en tydsduur van die bedryfs-ervaringsperiode, besoek akademiese personeel die studente ongeskeduleerd tydens technikonvakansies (Allen, kyk bylae 1).

Dit gebeur ook dat studente die dosente aan die Technikon besoek indien die werkgewer die student toelaat om tydens werksure die werkstasie te verlaat.

3.5.3 Probleem- en konflikthantering

Waar daar probleme by werkstasies opduik, besoek die verantwoordelike personeellid van die Kledingdepartement die werkgewer en student indien die probleme nie telefonies opgelos kan word nie (Allen, kyk bylae 1).

In gespreksforums met studente (kyk bylae 2) het dit duidelik geblyk dat studente van mening is dat:

- dosente nie genoegsame bedryfservaring het om relevante insette te lewer nie;
- dosente weens gebrekkige blootstelling aan 'n verskeidenheid van werkstasies nie noodwendig die etos van individuele werksomgewings verstaan nie;
- studente aan hul eie lot oorgelaat word tydens bedryfservaring omdat dosente nie eintlik geweet het waar en wanneer om betrokke te raak nie.

3.6 TERUGVOERING DEUR DIE STUDENT

Studente in die tweede studiejaar van die Kledingbestuurprogram lewer terugvoering van hul bedryfservaring in die vorm van geskrewe projekte aan

individuele dosente soos voorgeskryf. In die derde studiejaar geskied hierdie terugvoering ook in die vorm van sowel skriftelike projekte vir individuele dosente as mondelinge terugvoering ten opsigte van spesifieke onderwerpe waarby die student tydens die bedryfservaringsperiode betrokke was (Faichnie, kyk bylae 1).

Volgens Weideman (kyk bylae 1) word daar van die Modestudente verwag om ten opsigte van hul werk of waarnemings in die ontwerpateljees verslag te doen. Sodanige verslagdoening geskied gewoonlik by wyse van 'n dagboek met sketse wat gehou word. Geskrewe verslae word, waar verlang, vir die teorievakke ingelewer.

Besprekings met studente in beide onderwysprogramme na afloop van die verskillende bedryfservaringsperiodes, ontstaan meestal spontaan in die klaskamers gedurende toepaslike teorie- of praktiese aanbiedings. Hierdie terugvoering handel gewoonlik oor die produktiewe werk wat die studente tydens die bedryfservaringsperiode verrig het. Geen formele individuele terugvoeronderhoude word met die studente geskeduleer nie, tensy die studente dit versoek.

3.7 DIE EVALUERING VAN DIE STUDENT SE WERK

3.7.1 Evaluering deur die werkgewer

Die werkgewers evalueer die studente se produktiewe werk tydens die bedryfservaringsperiode. Hierdie werkservaring van die student geskied onder die toesig en leiding van die bedryfstoesighouer. Die bedryfstoesighouer is gevolglik ook die persoon wat, in samewerking met sy/haar kollegas wat by die bedryfservaring van die student betrokke is, die student se werkverrigting sal evalueer (Faichnie, kyk bylae 1).

Werkgewers evalueer die Kledingbestuurstudente se produktiewe werk deur evalueringsvorme, wat deur die Kledingdepartement verskaf word, te voltooi.

Die Modestudente se produktiewe werk word soms skriftelik deur die werkgewers geëvalueer, maar geskied meestal tydens telefoniese of persoonlike gesprekke met die werkgewer en die verantwoordelike dosente.

Geen akademiese krediet word vir die produktiewe werk van die student in enige van die twee kledingprogramme verleen nie.

3.7.2 Evaluering deur die onderwysinrigting

Akademiese personeel van die Technikon evalueer die inhoud van die projekte wat die studente na afloop van die bedryfservaringsperiode inlewer. Afgesien hiervan kan die personeel van die Kledingdepartement ook die student se produktiewe werk informeel tydens besoeke aan die werkstasie evalueer (Kaapse Technikon, 1992(a):9.1). Hierdie evaluering geskied by die werkstasie tydens 'n gesprek tussen die bedryfstoesighouer, student en die akademiese personeelid van die Technikon.

Na afloop van die bedryfservaringsprogram word aan studente punte toegeken vir die projekte wat deur hulle ingelewer is. In die geval van die derdejaar-Kledingbestuurprogram doen die studente soms mondelinge aanbiedings. Die werkgewers word na sulke aanbiedings genooi. Dit is egter nie vir die werkgewer verpligtend om hierdie aanbiedings by te woon nie en die werkgewers

evalueer ook nie die studente se projekinhoud en aanbiedings nie. Tydens sulke aanbiedings word punte vir sowel die inhoud van die aanbieding as die aanbiedingsvaardighede van die student deur die akademiese personeel toegeken.

3.7.3 **Rekordhouding van die bedryfservaringsresultate**

Projekte word deur doserende personeel geëvalueer ten einde 'n persentasiepunt daaraan toe te ken. Hierdie punt word dan by die jaarpunte van 'n spesifieke vak, soos byvoorbeeld Kledingproduksiepraktyk en -Navorsing, ingereken. Dit is dus deel van die jaarpunt wat 'n voorvereiste vir die suksesvolle voltooiing van daardie spesifieke akademiese jaar is (Penfold, kyk bylae 1). Die toekenning van punte soos hier beskryf, geskied in die tweede jaar van beide kledingonderwysprogramme.

Derdejaar-Kledingbestuurstudente doen mondelinge aanbiedinge waarvoor die puntetoekenning die jaarpunt van die vak Kledingproduksiepraktyk en -Navorsing uitmaak. Dit is 'n voorvereiste dat die student hierdie vak slaag vir die suksesvolle voltooiing van die kursus - soos in die geval

van enige ander teoretiese of praktiese vak.

3.8 DIE ADVIESKOMITEE

Die advieskomitee in Kleding aan die Kaapse Technikon word saamgestel uit akademiese personeel van die Kledingdepartement en kundiges in Kledingbestuur en Mode wat werkzaam is in die Kaapse Skiereiland (Botha, kyk bylae 1). Die hoof van die Departement tree as voorsitter op en reël die vergaderings. Die komitee bestaan uit ongeveer 25 lede en vergader twee keer per jaar waartydens daar verslag gedoen word oor al die akademiese sowel as die bedryfservaringsprogramme van die departement. Advieskomiteelede is slegs by uitsondering betrokke by die identifisering van moontlike werkstasies.

3.9 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is bedryfservaring as komponent van die kledingonderwysprogramme aan die Kaapse Technikon uiteengesit. Daar word verwys na die doel wat met bedryfservaring nagestreef word. Daar is gelet op die gebeure wat die bedryfservaringskomponent vooraf gaan,

asook die spesifieke bywoningspatrone en metodes van monitering wat gevolg word. Verder is ook aandag gegee aan die wyse van terugvoering asook die evaluering van die studente se werk.

Teen hierdie agtergrond is 'n kwantitatiewe ondersoek geloods om 'bedryfservaring as komponent van die koöperatiewe onderwysprogramme van die Kledingdepartement te evalueer. Hierdie kwantitatiewe ondersoek word in die volgende hoofstuk bespreek.

HOOFSTUK 4

EVALUERING VAN DIE

BEDRYFSERVARINGSPROGRAMME

IN KLEDING AAN DIE KAAPSE TECHNIKON:

'n Kwantitatiewe Studie

4.1. INLEIDING

'n Kwantitatiewe ondersoek is geloods om vas te stel of die bedryfservaringsprogramme in Kleding, soos aangebied deur die Kaapse Technikon, aanvaarbaar is vir die bedryf waarop die kwalifikasie gerig is, vir die onderwysinrigting wat die onderwysprogram aanbied, sowel as vir die student wat vir die onderwysprogram inskryf. Die volgende doelwitte is met die ondersoek nagestreef:

- om vas te stel of die bedryfservaringsprogramme behoorlik gestruktureer word;
- om vas te stel of die plasing en monitering van studente by die werkstasie met welslae geskied; en

- om te bepaal of die terugvoering oor en evaluering van die studente se werk na wense geskied.

In hierdie afdeling word nie aandag aan die evaluering van die werwing van werkstasies, rekordhouding en die advieskomitee geskenk nie, aangesien dit voldoende in die kwalitatiewe studie ondersoek is en ook omdat studente nie hierdie aspekte behoorlik kan evalueer nie.

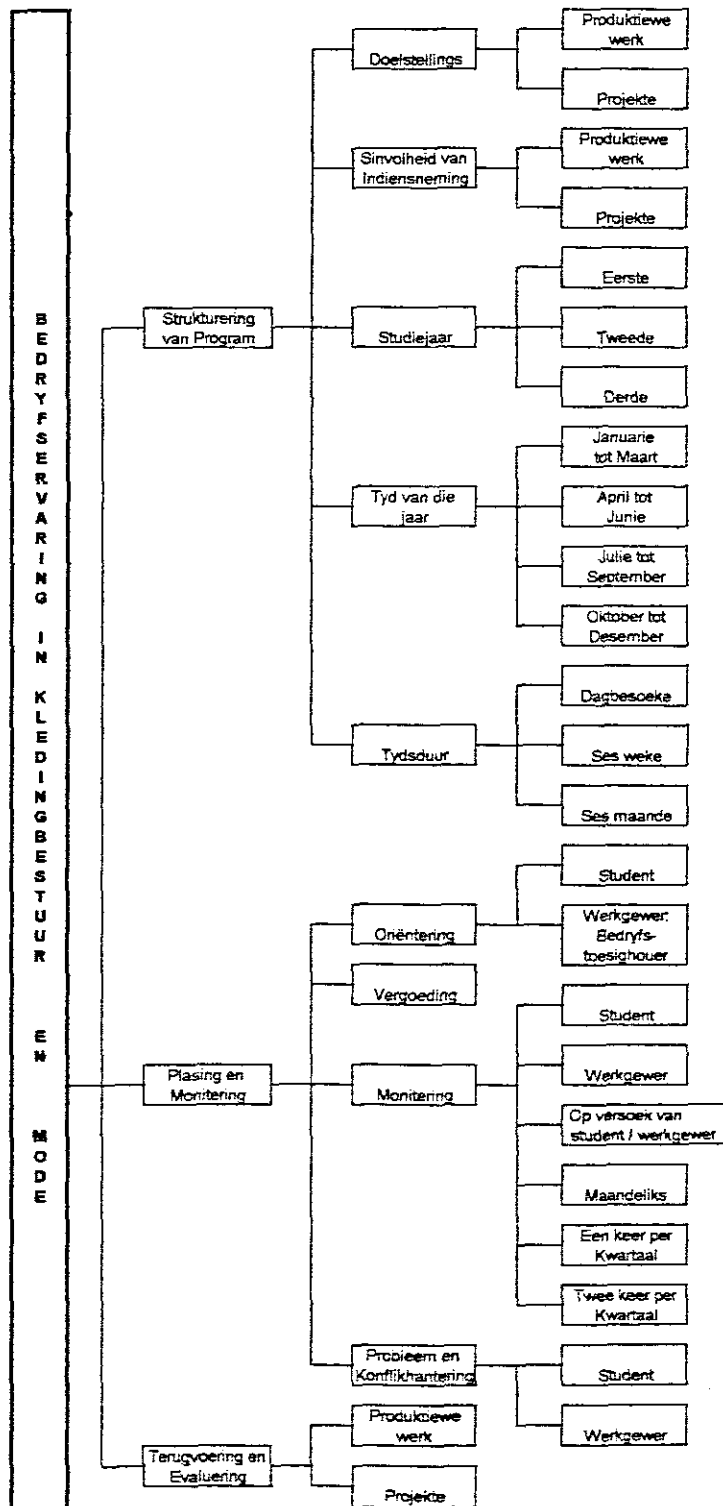
4.2 BESKRYWING VAN DIE KWANTITATIEWE ONDERSOEK

Om die voorafgaande doelwitte te verwesenlik, is 'n ondersoek deur middel van vraelyste aan geselekteerde werkgewers en oudstudente in die kledingbestuur- en mode afdelings onderneem. Die dendrogram in tabel 4.1 gee 'n uiteensetting van die teoretiese onderbou van die vraelyste.

Die vraelyste is getoets by wyse van 'n loodsondersoek. Drie dosente verbonde aan die Kaapse Technikon het die vraelyste voltooi en geëvalueer. Die verwerking van gegewens is deur 'n vakkundige op die gebied van die Statistiek geëvalueer. Na aanleiding van hierdie

evaluerings is die nodige veranderinge aan die bewoording en uitleg van die vraelyste aangebring.

Tabel 4.1 SKEMATIESE UITEENSETTING VAN KWANTITATIEWE ONDERSOEK



Vir die doel van hierdie ondersoek is daar besluit om werkgewers en oudstudente wat gereeld ten opsigte van koöperatiewe onderwys sake met die Kledingdepartement skakel, te nader om die vraelyste te voltooi.

Van die 44 vraelyste wat aan werkgewers (waarvan 25 Kledingbestuur- en 19 Modewerkgewers is) uitgestuur is, is 29 terugbesorg. Dit verteenwoordig 'n terugvoersyfer van 66% waarvan 19 (76% respons) die Kledingbestuur-bedryfskomponent geëvalueer het en 10 (53% respons) die Modebedryfskomponent.

Van die 69 vraelyste wat aan oudstudente (waarvan 39 Kledingbestuur-oudstudente en 30 Mode-oudstudente is) uitgestuur is, is 58 terug ontvang. Dit verteenwoordig 'n terugvoersyfer van 84%. Van Kledingbestuur-oudstudente is 36 (92% respons) ontvang en 22 (73% respons) van Mode-oudstudente ontvang.

Die data van al 87 voltooide vraelyste is per hand verwerk en in die resultate van die ondersoek opgeneem. Die omvang en kwaliteit van die data word as voldoende beskou om geldige en betroubare afleidings te kan maak.

Vraelyste word as bylaes aangeheg (kyk bylaes 3 en 4).

4.3 BEVINDINGS VAN DIE KWANTITATIEWE ONDERSOEK

4.3.1 Strukturering van die bedryfservaringskomponente

In hierdie afdeling is ondersoek ingestel na die evaluering van die doelstellings wat vir die bedryfservaring gestel word, die sinvolheid van die indiensneming van die studente vir bedryfservaring, asook die spesifieke bywoningspatrone wat vir elke groep studente gevolg word.

4.3.1.1 Doelstellings van die bedryfservaringsperiodes

Die duidelikheid van en mate van tevredenheid met die doelstellings wat deur die Technikon opgestel word ten opsigte van die voltooiing van projekte, word in tabel 4.2 weergegee. Tabel 4.3 dui die tevredenheid ten opsigte van die doelstellings vir produktiewe werk aan.

Tabel 4.2 FORMULERING VAN DOELSTELLINGS VIR PROJEKTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	PERSENTASIE TERUGVOERING		
	Ja	Nee	Geen
Kledingbestuurwerkgewers	79	16	5
Kledingbestuur-oudstudente	89	11	0
Modewerkgewers	80	20	0
Mode-oudstudente	50	45	5

Tabel 4.3 FORMULERING VAN DOELSTELLINGS VIR PRODUKTIEWE WERK (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	PERSENTASIE TERUGVOERING		
	Ja	Nee	Geen
Kledingbestuurwerkgewers	52	37	11
Kledingbestuur-oudstudente	58	42	0
Modewerkgewers	60	20	20
Mode-oudstudente	50	50	0

Die oorgrote meerderheid van respondente reageer dus gunstig op die formulering van doelstellings vir beide projekte en produktiewe werk. Die helfte van die Mode-oudstudente ondervind egter dat die duidelikheid daarvan

tekort skiet.

4.3.1.2 Sinvolheid van indiensneming van studente vir bedryfservaring

Die meerderheid Kledingbestuurwerkgewers en -oudstudente is van mening dat die indiensneming van studente vir bedryfservaring in terme van sowel die projekte wat deur studente voltooi word (kyk tabel 4.4), as hul produktiewe werk sinvol is (kyk tabel 4.5).

Tabel 4.4 SINVOLHEID VAN INDIENSNEMING VAN STUDENTE IN TERME VAN PROJEKTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	PERSENTASIE TERUGVOERING		
	Ja	Nee	Geen
Kledingbestuurwerkgewers	73	16	11
Kledingbestuur-oudstudente	83	11	6
Modewerkgewers	50	20	30
Mode-oudstudente	64	31	5

**Tabel 4.5 SINVOLHEID VAN INDIENSNEMING VAN STUDENTE IN TERME VAN
PRODUKTIEWE WERK (Evaluering van Kledingbestuur- en
Modewerkgewers en -oudstudente)**

RESPONDENTE	PERSENTASIE TERUGVOERING		
	Ja	Nee	Geen
Kledingbestuurwerkgewers	63	16	21
Kledingbestuur-oudstudente	78	11	11
Modewerkgewers	70	10	20
Mode-oudstudente	87	13	0

Die sinvolheid van die indiensneming van studente in terme van die voltooiing van projekte sowel as die verrigting van produktiewe werk is oorwegend positief geëvalueer deur beide groepe werkgewers en oudstudente. Totale positiewe terugvoerpersentasies van onderskeidelik 67.5% en 74.4% is ontvang.

4.3.1.3 Bywoningspatrone

Om 'n geskikte bywoningspatroon vir elkeen van die twee onderrigprogramme vir toepassing op die bedryf in Wes-Kaapland te bepaal, is terugvoering ten opsigte van die volgende gevra:

- watter studiejaar vir indiënsneming van studente vir bedryfservaring geskik is;
- watter tyd van die jaar studente verkieslik in diens geneem kan word; en
- vir watter tydsduur studente in diens geneem kan word.

Persentasies in die tabelle van hierdie afdeling dui slegs die positiewe terugvoersyfer aan. Die syfers tel ook nie tot 100% op nie aangesien respondente in hierdie vrae meer as een keuse kon uitoefen. Die terugvoering ten opsigte van die geskikte studiejaar is in tabel 4.6 saamgevat.

Tabel 4.6 STUDIEJAAR VAN INDIËNSNEMING VAN STUDENTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	STUDIEJAAR		
	Eerste	Tweede	Derde
Kledingbestuurwerkgewers	37%	58%	89%
Kledingbestuur-oudstudente	47%	56%	92%
Modewerkgewers	20%	50%	70%
Mode-oudstudente	13%	77%	28%

Die oorgrote meerderheid van die Kledingbestuur- en Modewerkgewers is ten gunste van die indienseneming van studente vir bedryfservaring tydens die derde studiejaar. 'n Meerderheid beskou ook die tweede jaar as geskik.

Kledingbestuur-oudstudente het ook oorwegend aangedui dat die indienseneming van studente vir bedryfservaring in die derde jaar moet plaasvind. Die tweede jaar word in mindere mate as geskik beskou. In teenstelling hiermee verkies die meerderheid Mode-oudstudente egter dat indienseneming slegs tydens die tweede studiejaar moet plaasvind.

Terugvoering is ook ontvang ten opsigte van kwartale van indienseneming wat verkies word. Tabel 4.7 is 'n weergawe daarvan en dui ook slegs die positiewe terugvoersyfers aan.

Tabel 4.7 KWARTALE VAN INDIENSNEMING VAN STUDENTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	KWARTALE VAN INDIENSNEMING			
	Eerste	Tweede	Derde	Vierde
Kledingbestuurwerkgewers	53%	53%	42%	32%
Kledingbestuur-oudstudente	47%	36%	38%	25%
Modewerkgewers	40%	30%	20%	40%
Mode-oudstudente	10%	23%	28%	54%

Die meerderheid Kledingbestuurwerkgewers en -oudstudente het aangedui dat die eerste drie kwartale van die jaar verkies word vir indiensneming van studente.

Modewerkgewers het aangedui dat die eerste en die laaste kwartale van die jaar meer wenslik is vir indiensneming, terwyl Mode-oudstudente van mening is dat indiensneming tydens die laaste kwartaal van die jaar moet plaasvind.

Die terugvoering (slegs die positiewe terugvoersyfers) wat ten opsigte van die tydsduur van indiensnemingsperiodes ontvang is, word in tabel 4.8 weergegee.

Tabel 4.8 TYDSDUUR VAN INDIENSNEMINGSPERIODES (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	DAGBESOEKE	SES WEKE	SES MAANDE	DAGBESOEKE
	Studiejaar 1	Studiejaar 2	Studiejaar 3 (Kledingbestuur)	Studiejaar 3 (Mode)
Kledingbestuurwerkgewers	42%	74%	95%	
Kledingbestuur-oudstudente	53%	72%	94%	
Modewerkgewers	30%	70%		60%
Mode-oudstudente	54%	72%		24%

Die meerderheid Kledingbestuurwerkgewers is ten gunste daarvan dat die bedryfservaringsperiodes ses weke van indiensneming in die tweede studiejaar en ses maande gedurende die derde studiejaar behels. Ten opsigte van dagbesoeke tydens die eerste jaar het oudstudente meer positief gereageer as werkgewers.

Modewerkgewers is oorwegend van mening dat studente ook ses weke lank in die tweede studiejaar in diens geneem moet word. Ten opsigte van dagbesoeke tydens die eerste studiejaar het oudstudente weereens meer positief as werkgewers gereageer. Hierteenoor is die meerderheid werkgewers tevrede dat die studente tydens die derde studiejaar dagbesoeke aan die werkstasies kan bring, terwyl Mode-oudstudente dit nie verkies nie.

Hierdie tendense, soos in tabel 4.8 uiteengesit, stem ooreen met die bestaande praktyk wat ten opsigte van die bywoningspatrone van albei die programme gevolg word (vergeelyk par 3.4).

4.3.2 Plasing en monitering van studente in die werkstasie

In hierdie afdeling word die oriëntering van die student sowel as die werkgewer (as bedryfstoesighouer) geëvalueer. 'n Opname oor billike vergoeding aan studente vir produktiewe werk wat verrig word, is ook gedoen. Die ideale frekwensie van moniteringsbesoeke deur teknikonpersoneel aan werkstasies, word vasgestel. Die wyse van monitering sowel as die probleem- en konflikhantering word geëvalueer.

4.3.2.1 Oriëntering van die studente en werkgewers

Die terugvoering van die meerderheid respondente dui aan dat studente vooraf goed ingelig word oor bedryfservaring. Tabel 4.9 som dit op.

Tabel 4.9 ORIENTERING VAN STUDENTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	PERSENTASIE TERUGVOERING		
	Ja	Nee	Geen
Kledingbestuurwerkgewers	79	16	5
Kledingbestuur-oudstudente	69	31	0
Modewerkgewers	80	20	0
Mode-oudstudente	59	36	5

Oudstudente is minder tevrede (maar nie ontevrede nie) as werkgewers dat studente goed genoeg ingelig word oor die bedryfservaring van beide onderrigprogramme. Tabel 4.10 dui die terugvoering aan ten opsigte van die oriëntering van werkgewers oor bedryfservaring.

Tabel 4.10 ORIENTERING VAN WERKGEWERS (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	PERSENTASIE TERUGVOERING		
	Ja	Nee	Geen
Kledingbestuurwerkgewers	74	26	0
Kledingbestuur-oudstudente	36	64	0
Modewerkgewers	60	40	0
Mode-oudstudente	31	64	5

Die meerderheid werkgewers is van mening dat hulle voldoende ingelig word oor die omvang van die bedryfservaring, terwyl die meerderheid van oudstude-
nte die teendeel aandui.

Die oriëntering van werkgewers word nie as voldoende deur die studente geëvalueer nie en skiet te kort in terme van effektiwiteit (kyk par 2.10.1.3). Die wyse van oriëntering is bloot skriftelik (kyk par 3.3.2) wat nie volkome toereikend blyk te wees nie.

4.3.2.2 Vergoeding vir die student

Die meeste respondente was dit eens dat studente vergoed moet word vir die produktiewe werk wat hulle tydens bedryfservaring verrig. Bedrae is verwerk en gemiddelde syfers word genoem.

Kledingbestuurwerkgewers se terugvoering oor studente-
vergoeding het gewissel van:

- om koste te dek;
- afhangende van die werk wat verrig word;

- billike vergoeding;
- afhangende van die studente se prestasie;
- is bereid om vir 'n goeie student meer te betaal;
- gelykwaardig aan vergoedingspakette in die afdeling van die fabriek waarin die student in diens geneem word; tot
- 'n gemiddelde bedrag van R50 per dag in die eerste jaar;
- R55 per dag in die tweede jaar; en
- R90 per dag in die derde studiejaar.

Kledingbestuur-oudstudente het 'n gemiddelde daaglikse vergoeding van R50 in die eerste jaar, R60 in die tweede jaar en R80 in die derde jaar aanbeveel.

Die Modewerkgewers se siening oor studentevergoeding het gewissel van:

- billike vergoeding;
- afhangende van die studente se prestasie;
- is bereid om vir 'n goeie student meer te betaal; tot
- 'n gemiddelde bedrag van R30 per dag in die eerste jaar;

- R50 per dag in die tweede jaar; en
- R60 per dag in die derde studiejaar.

Mode-oudstudiante beveel as billike vergoeding aan dat gemiddeld R70 per dag in die eerste jaar, R80 per dag in die tweede jaar en R100 per dag in die derde jaar aan studente betaal word.

4.3.2.3 Monitering van die student se werk tydens die bedryfservaringsperiode

Terugvoering ten opsigte van die frekwensie van moniteringsbesoeke deur technikonpersoneel aan studente, word in tabel 4.11 uiteengesit.

Tabel 4.11 FREKWENSIE VAN MONITERINGSBESOEKE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudiante)

RESPONDENTE	FREKWENSIE VAN MONITERINGSBESOEKE			
	Op versoek	Maandeliks	Een keer per Kwartaal	Twee keer per Kwartaal
Kledingbestuurwerkgewers	57%	53%	16%	5%
Kledingbestuur-oudstudiante	75%	53%	25%	22%
Modewerkgewers	60%	40%	20%	20%
Mode-oudstudiante	81%	41%	18%	5%

Beide werkgewers en oud-studente is oorwegend van mening dat technikonpersoneel studente óf op versoek van die student en/of werkgewer, óf maandeliks behoort te besoek. Langer periodes tussen-in is duidelik nie vir enige van die twee partye aanvaarbaar nie.

Terugvoering ten opsigte van die wyse waarop technikonpersoneel studente se vordering moniteer, word in tabel 4.12 weergegee.

Tabel 4.12 WYSE VAN MONITERING (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	PERSENTASIE TERUGVOERING		
	Ja	Nee	Geen
Kledingbestuurwerkgewers	68	21	11
Kledingbestuur-oudstudente	28	61	11
Modewerkgewers	80	10	10
Mode-oudstudente	18	77	5

Die meerderheid werkgewers is positief ingestel teenoor die wyse waarop die technikonpersoneel die studente se vordering aan die werkstasie moniteer. Oudstudente het egter 'n definitiewe negatiewe gevoel jeens hierdie

monitering openbaar.

Die terugvoering wat ontvang is, dui daarop dat monitering op 'n gereelde basis behoort te geskied. Monitering is 'n deurlopende proses wat op verskillende wyses kan geskied (kyk par 2.10.1.4). Die skakeling wat wel geskied (kyk par 3.5.2); blyk in die lig van hierdie respons ontoereikend te wees.

4.3.2.4 Probleem- en konflikhantering

Oorwegend positiewe terugvoering is ontvang ten opsigte van die hantering van probleem- en konfliksituasies deur die technikonpersoneel. Die terugvoersyfers word in tabel 4.13 weergegee.

Tabel 4.13 PROBLEEM- EN KONFLIKHANTERING (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	PERSENTASIE TERUGVOERING		
	Ja	Nee	Geen
Kledingbestuurwerkgewers	74	0	26
Kledingbestuur-oudstudente	67	19	14
Modewerkgewers	70	30	0
Mode-oudstudente	45	45	10

Dit is duidelik dat daar ontevredenheid onder die Mode-oudstudiante heers oor die wyse waarop probleme en konfliktsituasies tydens bedryfservaring deur die technikonpersoneel hanteer word. Alhoewel die verantwoordelike personeellid wel van die probleme werk maak (kyk par 3.5.3), verwys die respons klaarblyklik na die wyse waarop dit hanteer word.

4.3.3 Evaluering van die student se werk

Ondersoek is ingestel na sowel die billikheid van werkgewerbetrokkenheid by die evaluering van die produktiewe werk wat die student aan die werkstasie verrig as die projekte wat die student tydens bedryfservaring aan die werkstasie voltooi (kyk par 2.10.1.6). Die terugvoersyfers word in tabelle 4.14 en 4.15 weergegee.

Tabel 4.14 WERKGEWER-EVALUERING VAN PRODUKTIEWE WERK (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	PERSENTASIE TERUGVOERING		
	Ja	Nee	Geen
Kledingbestuurwerkgewers	95	0	5
Kledingbestuur-oudstudente	83	14	3
Modewerkgewers	90	0	10
Mode-oudstudente	100	0	0

Die oorgrote meerderheid respondente is dit eens dat dit billik is om van werkgewers te verwag om studente se produktiewe werk tydens bedryfservaring te evalueer.

Tabel 4.15 WERKGEWER-EVALUERING VAN PROJEKTE (Evaluering van Kledingbestuur- en Modewerkgewers en -oudstudente)

RESPONDENTE	PERSENTASIE TERUGVOERING		
	Ja	Nee	Geen
Kledingbestuurwerkgewers	69	26	5
Kledingbestuur-oudstudente	64	33	3
Modewerkgewers	80	10	10
Mode-oudstudente	77	18	5

Die meerderheid respondente aanvaar dit as billik dat werkgewers die studente se projekte, wat tydens bedryfs-

ervaring voltooi word, moet evalueer.

Daar bestaan dus 'n groot mate van eenstemmigheid onder werkgewers en oudstudente ten opsigte van werkgewer-betrokkenheid by die evaluering van die studente se produktiewe werk sowel as projekte.

4.4 SAMEVATTING

'n Kwantitatiewe ondersoek is geloods met die doel om die sukses van die strukturering en organisasie met betrekking tot bedryfservaring in Kleding aan die Kaapse Technikon te bepaal.

Bevindings wat die respons van werkgewers en oudstudente weerspieël ten opsigte van die strukturering van bedryfservaringsprogramme, die plasing en monitering van studente sowel as terugvoering en evaluering is in hieride hoofstuk vervat.

In hoofstuk 5 word gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak ten opsigte van probleme en tendense wat tydens die kwantitatiewe ondersoek aan die lig gekom het.

HOOFSTUK 5

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

5.1 INLEIDING

Die koöperatiewe onderwysprogram bestaan uit klaskamer-
onderwys en laboratoriumwerk as die een komponent en
bedryfservaring as die ander komponent. Tydens hierdie
navorsing is spesifiek op die bedryfservaringskomponent
van die kledingprogramme aan die Kaapse Technikon
gekonsentreer.

Die doel van hierdie studie is om die problematiek rondom
die bedryfservaringsprogramme na te vors en te evalueer
ten einde probleemareas te identifiseer en moontlike
oplossings voor te stel. Tydens die studie is aandag
geskenk aan die funksie van die koördineerder binne die
koöperatiewe onderwysstelsel, geskikte bywoningspatrone
vir toepassing in die Wes-Kaapse klerebedryf en die
funksionering van die advieskomitee van die Kleding-
departement.

5.2 GEVOLGTREKKINGS

Gevolgtrekkings word op grond van die kwalitatiewe en kwantitatiewe ondersoek van hierdie studie gemaak.

5.2.1 Strukturering van die bedryfservaringskomponent

In hierdie afdeling word gevolgtrekkings gemaak ten opsigte van die formulering van doelstellings vir bedryfservaring, die sinvolheid van die indiensneming van studente, sowel as die spesifieke bywoningspatrone wat gevolg word.

5.2.1.1 Doelstellings van die bedryfservaringsperiodes

Technikonpersoneel is klaarblyklik suksesvol in die formulering van doelstellings vir die voltooiing van projekte deur die studente tydens bedryfservaring van beide onderrigprogramme (kyk par 4.3.1.1). Mode-oudstudente ondervind egter probleme met die duidelikheid daarvan (kyk tabel 4.2).

Technikonpersoneel is minder suksesvol in die formulering van doelstellings vir produktiewe werk (kyk par 4.3.1.1). Weereens dui veral Mode-oudstudente aan dat die doelstellings nie duidelik genoeg is nie.

Werkgewers is van mening dat die doelstellings moontlik duidelik genoeg is in terme van hul verwagtinge, maar die minder positiewe terugvoering van die oudstudiante dui op moontlik onvoldoende of vae doelstellings wat nie met die die studente se ondervinding verband hou nie.

5.2.1.2 Sinvolheid van die indiensneming van studente vir bedryfservaring

Indiensneming van studente vir bedryfservaring is wel sinvol in terme van die projekte sowel as produktiewe werk wat deur studente voltooi en verrig moet word (kyk tabelle 4.4 en 4.5). Die mindere mate van tevredenheid van Mode-werkgewers ten opsigte van die voltooiing van projekte (kyk tabel 4.4) kan moontlik daarop dui dat die spesifieke projekte nie vir die bepaalde werkgewers aanvaarbaar of geskik was om dit met die uitvoering van bepaalde aktiwiteite binne die werkstasie te sinchroniseer nie. Dit kan ook wees dat die personeel van die kleding-departement nie vooraf deeglik oor die spesifieke behoeftes van die werkstasie in terme van hul mannekragbehoefte ingelig is nie. Daar word skynbaar nie genoeg aandag geskenk aan kommunikasie met die werkgewer om hierdie behoeftes vroegtydig te kan identifiseer ten einde 'n student met die regte profiel by die regte werkstasie te plaas nie (kyk par 2.10.1.2).

5.2.1.3 Bywoningspatrone

Die huidige bedryfservaringsprogram in Kledingbestuur blyk geskik te wees aangesien die werkgewers sowel as die oudstudente verkies dat studente tydens hul derde jaar vir bedryfservaring in diens geneem word, ses weke van bedryfservaring in die tweede studiejaar en dagbesoeke aan werkgewers tydens die eerste studiejaar bring (kyk tabel 4.6).

Modewerkgewers verkies ook dat studente tydens die derde studiejaar vir bedryfservaring in diens geneem word, moontlik aangesien die student meer ontwikkel het en selfstandig behoort te wees. Verder kan hierdie studente moontlik ook in die langtermyn mannekragbehoefes van die werkgewer voorsien. Mode-oudstudente, daarenteen, verkies indienneming tydens die tweede jaar - klaarblyklik aangesien 'n groot deel van hul derde studiejaar in beslag geneem word met die voorbereidings vir 'n modeparade.

Die betrokke kwartale waartydens indienneming tans geskied, blyk vir alle partye aanvaarbaar te wees (kyk par 4.3.1.3).

Die bedryfservaringsperiodes van beide onderrigprogramme is klaarblyklik lank genoeg.

Werkgewers verkies nie dat dagbesoeke tydens die eerste studiejaar gereël moet word nie, maar oudstudente beskou dit tog as sinvol. Werkgewers kan moontlik dagbesoeke en blote waarneming as ontwrigtend ondervind en verkies dat studente eerder in diens geneem word. Studente daarenteen is van mening dat hulle moontlik daardeur agtergrondkennis kan inwin wat hulle ten opsigte van die beroep kan oriënteer.

5.2.2 Plasing en monitering van studente in die werkstasie

In hierdie afdeling word gevolgtrekkings gemaak ten opsigte van die evaluering, wat met die oriëntering van studente en werkgewers verband hou. Gevolgtrekkings ten opsigte van vergoeding asook moniteringsbesoeke en probleem- en konflikthantering word ook gemaak.

5.2.2.1 Oriëntering van die studente en werkgewers

Technikonpersoneel lig studente genoegsaam in ten opsigte van die omvang van die bedryfservaring. Daar is egter 'n mindere mate van tevredenheid aan die kant van oudstudente (kyk par 4.3.2.1). Dit kan verband hou met die wyse van oriëntering en met 'n moontlike gebrek aan kennis van die individuele behoeftes van elke werkstasie aan die

kant van die Technikonpersoneel.

Die positiewe terugvoering van werkgewers en negatiewe terugvoering van oud-studente ten opsigte van die oriëntering van werkgewers, kan daarmee verband hou dat studente en werkgewers nie noodwendig gemeenskaplike verwagtinge ten opsigte van bedryfservaring koester nie. Die eenrigting-oriëntering van die werkgewer deurdat die Technikon slegs geskrewe opdragte aan die werkgewer gee, en dit dan aan die werkgewer vir interpretasie oorlaat, kan moontlik aanleiding tot misverstande gee.

5.2.2.2 Vergoeding vir die student

Die terugvoering dui daarop dat studente wel vergoeding vir produktiewe werk wat tydens bedryfservaring verrig word, moet ontvang. Die voorgestelde daaglikse vergoeding verskil omdat studente se vaardighede op verskillende stadiums van akademiese studie verskil.

5.2.2.3 Monitering van die student se werk tydens bedryfservaring

Die huidige frekwensie van moniteringsbesoeke is klaarblyklik onvoldoende in terme van die werkgewer of studente se moniteringsbehoefte. Alhoewel die Technikonpersoneel

die studente wel soms besoek of meer gereeld telefonies met werkgewers in verbinding tree, kan die akademiese personeel nie net op hierdie wyse die etos van die werksomgewing genoegsaam leer ken om sodoende relevante insette te kan maak nie.

Negatiewe terugvoering van studente ten opsigte van die wyse van monitering dui daarop dat studente van mening is dat Technikonpersoneel moontlik nie genoeg kennis van die bedryf het om met relevante oplossings vorendag te kan kom nie; dat daar nie juis na hulle geluister word nie; en dat hulle aan die lot van die werkgewers oorgelaat word terwyl hulle met bedryfservaring besig is (kyk par 3.5.3). Monitering soos tans uitgevoer, blyk in beide onderrig-programme ontoereikend te wees.

5.2.2.4 Probleem- en konflikhantering

Die huidige metode van probleem- en konflikhantering ten opsigte van die Mode-studente is ontoereikend, moontlik aangesien nie genoeg moniteringsbesoeke aan die werkstasie gebring word nie. Baie min en ongereelde telefoniese skakeling met studente en/of bedryfstoesighouers kan ook aanleiding gee tot die negatiewe terugvoering wat ontvang is. In die literatuurstudie (kyk par 2.10.1.4) word beklemtoon dat skakeling gereeld tussen al drie die partye

moet plaasvind. Die koördineerder moet ook persoonlik besoek aflê by die werkstasie om op hierdie manier die besondere werksomstandighede van elke individuele student te kan leer ken, waardeur baie probleemsituasies voorkom kan word.

5.2.3 Evaluering van die student se werk en projekte

In ooreenstemming met die literatuurstudie (kyk par 2.10.1.6) is die oorgrote meerderheid respondente ten gunste van werkgewerbetrokkenheid by die evaluering van studente projekte en produktiewe werk (kyk par 4.3.3). Alhoewel die Technikon steeds beheer oor die kwalifikasie uitoefen, is dit 'n ideale meganisme om werkgewers by die kursus betrokke te hou en kan die relevansie van die kursusinhoud sodoende verhoog word. Die sukses van enige koöperatiewe onderwysprogram is ook onlosmaaklik verbonde aan die evaluering van die student se werk tydens bedryfservaring.

In die lig van die voorafgaande gevolgtrekkings kan insette van die advieskomitee daadwerklike verbeteringe teweeg bring. Alhoewel die advieskomitee gereeld twee keer per jaar vergader om alle aspekte van beide onderwysprogramme te bespreek, word die geleentheid vir die uitbou van bedryfservaring waarskynlik nie genoegsaam benut nie.

5.3 AANBEVELINGS

Aanbevelings word ten opsigte van bedryfservaring in die Kledingdepartement van die Kaapse Technikon gemaak.

5.3.1 Strukturering van die bedryfservaringskomponent

Die suksesvolle oriëntering van die student, en ook die werkgewer, bly 'n voorvereiste vir 'n geslaagde bedryfservaringsprogram (kyk par 2.9.1.3). Om hierdie rede moet meer aandag aan die oriëntering van Modestudente ten opsigte van sowel die voltooiing van projekte as die verrigting van produktiewe werk geskenk word. Duidelike onderskeid moet gemaak word tussen die twee doelstellings ten einde die bedryfservaring 'n meer positiewe ondervinding vir hierdie studente te maak (kyk par 4.3.11).

Ten einde indiënsneming vir beide die werkgewer en student sinvol te maak, moet gereelde en behoorlike skakeling tussen die Technikonpersoneel, advieskomitee en Mode-werkgewers plaasvind om te verseker dat relevante projekte geformuleer word. Aangesien werkgewers spesifieke indiënsnemingsbehoefte het, en studente sekere vaardighede en belangstellings het, behoort aandag geskenk te word aan die koppeling van elke Mode-student met

individuele werkgewers (kyk par 2.10.1.2).

Mode-studente behoort tydens die tweede en derde studie-jare vir die verrigting van produktiewe werk in diens geneem te word. Die doelstellings van elke indiense-nemingsperiode behoort te verskil om te verseker dat beide die werkgewer en student voordeel daaruit trek. So kan studente tydens indiense-neming in hul derde studiejaar werk verrig wat verband hou met die reeks wat vir die modeparade beplan word.

Die respons op die vrae oor die bywoningspatrone dui daarop dat 'n verskeidenheid van bywoningspatrone gebruik kan word en vir toepassing in die Wes-Kaapse kledingbedryf geskik is. Bywoningspatrone wat vir toepassing vir die Kledingbestuurprogram aanbeveel word, behels:

- dagbesoeke deurlopend tydens al drie studiejaar;
- ses weke van indiense-neming tydens die tweede studiejaar, verkieslik tydens die tweede of derde kwartaal; en
- ses maande van indiense-neming tydens die derde studiejaar, verkieslik tydens die eerste semester.

Bywoningspatrone wat vir toepassing vir die Modeprogram aanbeveel word, behels:

- dagbesoeke deurlopend tydens al drie studiejaar;

- ses weke van indiensneming tydens die tweede studiejaar, verkieslik tydens die vierde kwartaal; en
- 'n verdere periode van ses weke van indiensneming tydens die derde studiejaar, verkieslik gedurende die eerste kwartaal.

5.3.2 Plasing en monitering van studente in die werkstasie

Meer persoonlike skakeling tussen die Technikon en die werkgewer kan verseker dat beide dosent en werkgewer die student se verwagtinge en betrokkenheid positief kan beïnvloed. Werkgewers moet oor sowel studente-aktiwiteite as studenteverwagtinge ten opsigte van al die bedryfservaringsperiodes ingelig word.

Daar moet voortgegaan word met die stelsel waarvolgens studente vergoeding ontvang vir produktiewe werk wat verrig word tydens bedryfservaringsperiodes. Die advieskomitee kan in hierdie verband belangrikke insette lewer ten opsigte van behoorlike vergoedingspakette.

Moniteringsbesoeke van technikonpersoneel aan studente by die werkstasie behoort maandeliks te geskied (kyk par 4.3.2.4). Dosente wat vir moniteringsbesoeke verant-

woordelik is, behoort genoeg tyd gegee te word om dit suksesvol tydens die verloop van enige bedryfservaringsprogram te kan hanteer.

Probleem- en konfliktsituasies behoort met omsigtigheid gehanteer te word en daarom word aanbeveel dat personeellede met ervaring (meer senior personeel) vir bedryfservaring verantwoordelik sal wees (kyk par 3.5.3).

5.3.3 Evaluering van die student se werk en projekte

In samewerking met technikonpersoneel moet werkgewers die geleentheid gegun word om sowel die projekte as die produktiewe werk te evalueer en te bepunt (kyk par 4.3.3). Reëlins behoort getref te word vir bespreking vooraf met die werkgewers ten opsigte van die wyse en kriteria waarvolgens punte toegeken word.

Die advieskomitee moet terdeë en doelbewus benut word om kennis in te win met betrekking tot die werwing van werkstasies (probleme, voorstelle van moontlike werkstasies en die keuring daarvan); relevante projekte; produktiewe werk (watter vaardighede studente moet besit); oriëntering (van die student en werkgewer); monitering; probleemsituasies; terugvoering en evaluering (kyk par 2.11).

5.4 TERREINE VIR VERDERE NAVORSING

Verdere navorsing oor aspekte van bedryfservaring in Kleding aan die Kaapse Technikon kan uit hierdie studie voortspruit, veral met betrekking tot die volgende aangeleenthede:

- die geskiktheid van die huidige bedryfservaringsprogramme vir toepassing in ander beroepe soos byvoorbeeld aankope en verspreiding;
- die plasing van studente landswyd en in die buiteland; en
- die ontwikkeling van 'n bedryfservaringsprogram vir Tekstielstudies.

5.5 SLOT

Toepaslike teoretiese kennis tesame met praktykgerigte opleiding, wat grotendeels deur bedryfservaring bevorder word, dra daartoe by dat studente wat die kwalifikasie aan die Kledingdepartement van die Kaapse Technikon behaal, onmiddellik na verwerwing daarvan produktief in die Wes-Kaapse klerebedryf in diens geneem kan word. Skakeling en samewerking tussen die Technikon en die plaaslike bedryfsektor verhoog die relevansie van die inhoudelike van die onderrigprogramme.

BRONNELYS

Baldwin, M. 1986. Continuous Technikon Attendance T1-T4. In SAVKO-nuusbrief, no.4, onder redaksie van die Suid-Afrikaanse Vereniging vir Koöperatiewe Onderwys, 1986. 6-11.

Barbeau, J.E. 1985. **Second to None. Seventy-Five Years of Leadership in the Co-operative Education Movement.** Custom Book Program of Northeastern University. Boston.

Brown, R.L. 1971. **Co-operative Education.** Washington D.C., American Association of Junior Colleges.

Departement Nasionale Opvoeding. 1988. 'n Onderwys-filosofie vir die Technikonwese. **Verslag: NASOP 02-118 (88/07).** Pretoria.

Departement Nasionale Opvoeding. 1993. Vereistes vir Nasionale Onderrigprogramme aan Technikons. **Ver-slag: NASOP 02-150 (93/01).** Pretoria.

Dubé, P.E. & Korngold, A.F. 1987. Documenting Benefits and Developing Campus and Community Support. In K.G.Ryder & J.W.Wilson (Red.) **Co-operative Education in a New Era.** San Francisco, Jossey-Bass. 98-128.

Du Plessis, A.P. & Wells, B.K. 1984. **A Strategy for the Implementation of a Co-operative Training Model for the Humanities.** Referaat gelewer by die Seminaar oor Koöperatiewe Onderwys in Geesteswetenskappe, 7 Maart. Port Elizabeth.

Emmerij, L. 1987. **Co-operative Education and Re-current Education: Harmony and Conflict.** Keynote adress: HBO-Raad. Fifth World Conference on Co-operative Education. The Hague, Nederland.

Engelbrecht, L.V. 1992. 'n Kurrikulum vir die Diploma in Meganiese Ingenieurswese aan Technikons. Ongepubliseerde D Ed-proefskrif. Stellenbosch, Universiteit van Stellenbosch.

Evans, R.T. 1987. The Employer's Role in Program Development. In K.G.Ryder & J.W.Wilson (Red.) **Co-operative Education in a New Era**. San Francisco, Jossey-Bass. 208 - 227.

Goodey, J.S. 1987. The Place, Role and Tasks of Technikon in South-African Education. **Educare**, 16(1).

Groenewald, T. 1992. Experiential Training - An Employers' Perspective. In **SAVKO-nuusbrief**, no. 1, onder redaksie van die Suid-Afrikaanse Vereniging vir Koöperatiewe Onderwys. Kaapstad.

Heermann, B. 1975. **Co-operative Education in Community Colleges**. San Francisco, Jossey-Bass.

Heinemann, H.N. 1987. Planning, Implementing and Assessing Programs. In K.G.Ryder & J.W.Wilson (Red.) **Co-operative Education in a New Era**. San Francisco, Jossey-Bass. 79-97.

Kaapse Technikon. 1994/95. Missiestelling. In **Rektor se Jaarverslag**. Kaapstad.

Komitee van Technikon Hoofde. 1995(a). Vorm A. B.Tech: Kledingbestuur. Voorgestelde **Nuwe en Hersiene Technikon-onderrigprogram** wat vir kommentaar aan Technikon-kons gesirkuleer word.

Komitee van Technikon Hoofde. 1995(b). Vorm A. B.Tech: Mode. Voorgestelde **Nuwe en Hersiene Technikon-onderrigprogram** wat vir kommentaar aan Technikon-kons gesirkuleer word.

La Grange, S. 1992. 'n Evaluering van die ervaringsopleidingprogram wat deur die Departement Kleding aan die Kaapse Technikon aangebied word. Ongepubliseerde studie. Kaapstad.

Longworth, W.R. 1985. Developments in the World Scene. In: **Positive Partnerships**, Fourth World Conference on Co-operative Education; edited by the World Council and Assembly on Co-operative Education, ix-xv.

- Meiring, D.H. & Jacobs, D.J. 1984. **Die Waarom van Koöperatiewe Opleiding in Geesteswetenskappe.** Referaat gelewer tydens 'n simposium by die Algemene Jaarvergadering van die Komitee van Technikonhoofde, 7 Maart. Port Elizabeth.
- Miguel, R.T. 1979. **Experiential Education Policy Guidelines.** Columbus, The Ohio State University.
- Mitchell, E.F. 1978. **Co-operative Vocational Education. Principles, Methods and Problems.** Boston, Allyn and Bacon, Inc.
- Pienaar, E.W. 1990. 'n Koöperatiewe Onderwysbenadering vir die Opleiding in Handelwetenskappe aan Suid-Afrikaanse Technikons: 'n Onderwysstelselperspektief. Ongepubliseerde D Ed-Proefskrif. Unisa.
- Pittendrigh, A. 1988. **Technikons in South Africa.** Cape Town, Printpak Books.
- RSA. 1993. **Wet op Technikons (Wet 125).** Staatsdrukker. Pretoria.
- Ryder, K.G. 1987. Social and Educational Roots. In K.G.Ryder & J.W.Wilson (Red.) **Co-operative Education in a New Era.** San Francisco, Jossey-Bass. 1-12.
- Stadt, R.W. & Gooch, B.G. 1977. **Co-operative Education: Vocational. Occupational. Career.** Indianapolis, The Bobbs-Merrill Company, Inc.
- Stofberg, H.J.vd M. 1989. **Die Rol en Taak van die Bedryf in Koöperatiewe Onderwys.** Ongepubliseerde M Ed-verhandeling. Pretoria. Unisa.
- Tromp, J.A. 1984. **Metodes om die Praktiese Werkondervinding te Beplan en te Koördineer met die Teoretiese en Praktiese Opleiding aan die Technikon.** Seminaar oor Koöperatiewe Onderwys in die Geesteswetenskappe, 7 Maart. Port Elizabeth.
- Tromp, J.A. 1990. 'n Model om Koöperatiewe Onderwys in Handelwetenskappe aan Technikons te Implementeer. Ongepubliseerde D Ed-proefskrif. Universiteit van Stellenbosch.

Turner, S.M. & Frederick, A. 1987. Comparing Programs Worldwide. In K.G.Ryder & J.W.Wilson (Red.) **Co-operative Education in a New Era**. San Francisco, Jossey-Bass. 45-77.

Varty, J.W. 1987. Creating Information Systems of Effective Management and Evaluation. In K.G.Ryder & J.W.Wilson (Red.) **Co-operative Education in a New Era**. San Francisco, Jossey-Bass. 153-168.

Van der Vorm, P.T. 1987. Enhancing the Student's Co-operative Education Experience. In K.G.Ryder & J.W.Wilson (Red.) **Co-operative Education in a New Era**. San Francisco, Jossey-Bass. 228-243.

Wanat, J.A. & Snell, M.A. 1980. **Co-operative Vocational Education. A successful Education Concept. How to initiate, conduct and maintain a quality Co-operative Vocational Education programme**. Illinois, Charles C. Thomas Publishers.

Watts, T. & Hawthorn, R. 1993. Work Placements as Career Education. **The New Academic**. Spring. 15-16.

Wilson, J.W. 1987(a). Contemporary Trends in the United States. In K.G.Ryder & J.W.Wilson (Red.) **Co-operative Education in a New Era**. San Francisco, Jossey-Bass. 30-42.

Wilson, J.W. 1987(b). What Students Gain from Co-operative Education. In K.G.Ryder & J.W.Wilson (Red.) **Co-operative Education in a New Era**. San Francisco, Jossey-Bass. 269-284.

Wolmarans, I.S. 1988. **In-service Training of Technicians**. Referaat gelewer by die simposium oor Indiensopleiding. Technikon Witwatersrand.

BYLAE 1

PERSOONLIKE ONDERHOUDE

Allen, A. Dosent: Departement Kleding, Kaapse Technikon.
September 1997

Botha, C.V. Mede-direkteur: Skool vir Ontwerp (Departement Kleding). 7 Augustus 1995.

Faichnie, T. Skakelbeampte: Department Kleding. 27
April 1993 en 14 Junie 1993.

Huysamen, R. Mode-ontwerper: Symingtons. Junie 1994.

Jacobs, D.A. Uitvoerende direkteur: SERTEC. 14
Februarie 1994.

Jacobs, J. Produksie bestuurder: Sweet Orr & Lybro.
Maart 1994.

Le Roux, C. Menslike Hulpbron Bestuurder: Riviera
Fashions. Februarie 1994.

Penfold, J. Fakulteitsbeampte: Geesteswetenskappe. Mei
1994.

Slack, S.A. Direkteur: Skool vir Ontwerp, Kaapse Technikon.
September 1992.

Steyn, I. Besturende direkteur: Monviso Knitwear. Maart
1994.

Sweeney, M. Koöperatiewe Onderwys Bestuurder: Universiteit van Limerick, Ierland. 21 Maart 1994.

Unite, D. Besturende direkteur: Junior Flair. April
1994.

Van der Merwe, P. Werkstudie beampte: Gossard SA.
Februarie 1994.

Van der Poel, A. Kwaliteitkontroleur. Chelsea West.
Maart 1994.

Vlok, A. Senior dosent: Departement Kleding, Technikon
Witwatersrand. Maart 1994.

Walklett, H. Dosent: Departement Kleding, Skiereiland
Technikon. Mei 1994

Weideman, T. Dosent: Departement Kleding, Kaapse Techni-
kon. September 1993.

Wilkins, G.L. Produksiebestuurder: Dion Models.
Februarie 1994.

BYLAE 2

GESPREKSFORUMS

Tweedejaar Kledingproduksiestudente. 27 Julie 1993.

Derdejaar Kledingproduksiestudente. 11 Augustus 1993.

Derdejaar Kledingontwerpstudente. 16 Maart 1994.

Derdejaar Kledingproduksiestudente. 25 Oktober 1995.

Derdejaar Kledingontwerpstudente. 12 Februarie 1996.

Derdejaar Kledingproduksiestudente. 11 September 1997

Derdejaar Kledingontwerpstudente. 11 September 1997

BYLAE 3

EMPIRIESE ONDERSOEK: Vraelys aan werkgewers

'n Evaluering van die
Bedryfskomponent van die
Kledingprogramme aan
die Kaapse Technikon
(deur Werkgewers)

Verw.: 460 3451 / 460 3438

Desember 1995

Geagte Werkgewer

VRAELYS: BEDRYFSERVARING

Ter verwerwing van 'n Meesterskwalifikasie in Naskoolse Onderwys aan die Kaapse Technikon is ek tans besig met 'n navorsingsprojek wat die bedryfservaringsprogram(me) aan die Departement Kleding ondersoek.

Dit is vir ons belangrik om te weet wat werkgewers van die bedryfservaringsprogram(me) dink. Die doel met hierdie vraelys is om te probeer vasstel of en waar die program(me) aangepas kan word ten einde dit in ooreenstemming met die behoeftes van die bedryf te bring.

Ons maak staat dat u die vraelys noukeurig sal invul en vra dat u dit per faks of per pos aan ons sal terugstuur om die Technikon **nie later nie as 8 Desember 1995** te bereik.

By voorbaat dankie vir u samewerking

Vriendelike groete
Die uwe



Sanette van Huyssteen

VRAELYS: BEDRYFSKOMPONENT**ALGEMENE RIGLYNE**

- * Beantwoord asseblief all vrae.
- * Reageer deur die aangehegde antwoordbladsy in te vul. U kan een of albei bedryfservaringsprogramme evalueer.
- * Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie. Dit is dus belangrik dat u elke vraag in ooreenstemming met u eie ondervinding sal beantwoord.
- * Alle response op die vraelyste word statisties op so 'n wyse verwerk dat dit onmoontlik is om enige individu of maatskappy te identifiseer.
- * Omkring die responskategorieë waarmee u die meeste saamstem, bv.

 Ja Nee

- * U kan die Afrikaanse of Engelse weergawe van hierdie vraelys invul.
- * Stuur asseblief voor 8 Desember 1995 die ingevulde vraelys per faks of per pos terug aan bogenoemde adres.

Baie dankie vir u samewerking.

BEDRYFSERVARINGSVRAELYS (Werkgewers)

AFDELING A: Strukturering van Ervaringsopleidings-programme	Produksie	Ontwerp	Slegs vir kantoor-gebruik
A.1 Is die doelstellings wat vir die bedryfs-ervaringsperiodes gestel word duidelik geformuleer in terme van projekte wat die studente moet voltooi? Ja Nee	... projekte wat die studente moet voltooi? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1
	... produktiewe werk wat die studente moet verrig? Ja Nee	... produktiewe werk wat die studente moet verrig? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2
A.2 Is die indiensneming van studente vir bedryfservaring sinvol vir u as werkgewer in terme van projekte wat die studente moet voltooi? Ja Nee	... projekte wat die studente moet voltooi? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 3
	... produktiewe werk wat die studente moet verrig? Ja Nee	... produktiewe werk wat die studente moet verrig? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 4
A.3 Verkies u om studente vir bedryfs-ervaring in diens te neem tydens die student se eerste studiejaar? Ja Nee	... eerste studiejaar? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 5
	... tweede studiejaar? Ja Nee	... tweede studiejaar? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 6
	... derde studiejaar? Ja Nee	... derde studiejaar? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 7
A.4 Watber tyd van die jaar sou u verkies om studente in diens te neem Januarie tot Maart? Ja Nee	... Januarie tot Maart? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 8
	... April tot Junie? Ja Nee	... April tot Junie? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 9
	... Julie tot September? Ja Nee	... Julie tot September? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 10
	... Oktober tot Desember? Ja Nee	... Oktober tot Desember? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 11

A.5 Is die huidige bedryfservaringsperiodes lank genoeg?	Slegs dagbesoeke in eerste studiejaar	Slegs dagbesoeke in eerste studiejaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
	Ja Nee	Ja Nee			
	Ses weke in die tweede studiejaar	Ses weke in die tweede studiejaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
	Ja Nee	Ja Nee			
	Ses maande in die derde studiejaar	Slegs dagbesoeke in derde studiejaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
	Ja Nee	Ja Nee			
AFDELING B: Plasing en Monitering van studente aan die werkstasie	Produksie	Ontwerp			
B.1 Word die studente na u mening vooraf voldoende deur die teknikon oor die bedryfservaringsperiodes ingelig?	Ja Nee	Ja Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
B.2 Word u as werkgewer en bedryfs-toesighouer voldoende vooraf deur die teknikon oor die bedryfs-ervaringsperiodes ingelig?	Ja Nee	Ja Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
B.3 Wat sou u aanbeveel as billike daaglikse vergoeding vir die werk wat studente tydens die bedryfs-ervaringsperiodes verrig?	In die eerste jaar? R	In die eerste jaar? R	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
	In die tweede jaar? R	In die tweede jaar? R	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
	In die derde jaar? R	In die derde jaar? R	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
	R	R			
B.4 Hoe gereeld sal u verkies moet die teknikon personeel die studente moniteer?	Op versoek van die werkgewer & student	Op versoek van die werkgewer & student	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
	Ja Nee	Ja Nee			
	Maandeliks	Maandeliks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
	Ja Nee	Ja Nee			
	Een keer per kwartaal	Een keer per kwartaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
Ja Nee	Ja Nee				
	Twee keer per kwartaal	Twee keer per kwartaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
	Ja Nee	Ja Nee			
B.5 Wat is u gevoel jeens die wyse waarop die teknikonpersoneel die student se vordering moniteer?	POS NEG	POS NEG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
B.6 Wat is u gevoel jeens die wyse waarop die teknikonpersoneel probleem- en konfliktsituasies hanteer?	POS NEG	POS NEG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
AFDELING C: Terugvoering en Evaluering van die student se werk	Produksie	Ontwerp			
C.1 Is dit billik om van werkgewers te verwag om studente se produktiewe werk te evalueer?	... studente se produktiewe werk te evalueer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
	Ja Nee	Ja Nee			
	... studente se projekte te evalueer?	... studente se projekte te evalueer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
	Ja Nee	Ja Nee			

BYLAE 4

**EMPIRIESE ONDERSOEK:
Vraelys aan oudstudiante**

'n Evaluering van die
Bedryfskomponent van die
Kledingprogramme aan
die Kaapse Technikon
(deur Oudstudiante)

Verw.: 460 3451 / 460 3438

Desember 1995

Geagte Oudstudent

VRAELYS: BEDRYFSERVARING

Ter verwerwing van 'n Meesterskwalifikasie in Naskoolse Onderwys aan die Kaapse Technikon is ek tans besig met 'n navorsingsprojek wat die bedryfservaringsprogram(me) aan die Departement Kleding ondersoek.

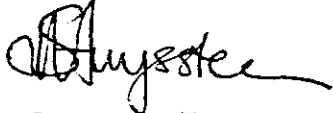
Dit is vir ons belangrik om te weet wat oudstudente van die bedryfservaringsprogram(me) dink. Die doel met hierdie vraelys is om te probeer vasstel of en waar die program(me) aangepas kan word ten einde dit in ooreenstemming met die behoeftes van die bedryf te bring.

Ons maak staat dat u die vraelys noukeurig sal invul en vra dat u dit per faks of per pos aan ons sal terugstuur om die Technikon nie later nie as **8 Desember 1995** te bereik.

By voorbaat dankie vir u samewerking

Vriendelike groete

Die uwe



Sanette van Huyssteen

VRAELYS: BEDRYFSKOMPONENT**ALGEMENE RIGLYNE**

- * Beantwoord asseblief all vrae.
- * Reageer deur die aangehegde antwoordbladsy in te vul. U kan een of albei bedryfservaringsprogramme evalueer.
- * Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie. Dit is dus belangrik dat u elke vraag in ooreenstemming met u eie ondervinding sal beantwoord.
- * Alle response op die vraelyste word statisties op so 'n wyse verwerk dat dit onmoontlik is om enige individu of maatskappy te identifiseer.
- * Omkring die responskategorieë waarmee u die meeste saamstem, bv.

 Ja Nee

- * U kan die Afrikaanse of Engelse weergawe van hierdie vraelys invul.
- * Stuur asseblief voor 8 Desember 1995 die ingevulde vraelys per faks of per pos terug aan bogenoemde adres.

Baie dankie vir u samewerking.

BEDRYFSERVARINGSVRAELYS (Oudstudente)

AFDELING A: Strukturering van Ervaringsopleidings-programme	Produksie	Ontwerp	Slegs vir kantoor-gebruik
A.1 Is die doelstellings wat vir die bedryfs-ervaringsperiodes gestel word duidelik geformuleer in terme van projekte wat die studente moet voltooi? Ja Nee ... produktiewe werk wat die studente moet verrig? Ja Nee	... projekte wat die studente moet voltooi? Ja Nee ... produktiewe werk wat die studente moet verrig? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2
A.2 Is die indiensneming van studente vir bedryfservaring sinvol vir studente in terme van projekte wat die studente moet voltooi? Ja Nee ... produktiewe werk wat die studente moet verrig? Ja Nee	... projekte wat die studente moet voltooi? Ja Nee ... produktiewe werk wat die studente moet verrig? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 4
A.3 Sou u verkies om in diens geneem te word vir die bedryfservaringsperiode tydens die eerste studiejaar? Ja Nee ... tweede studiejaar? Ja Nee ... derde studiejaar? Ja Nee	... eerste studiejaar? Ja Nee ... tweede studiejaar? Ja Nee ... derde studiejaar? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 7
A.4 Watter tyd van die jaar sou u verkies om in diens geneem te word vir bedryfservaring?	... Januarie tot Maart? - Ja Nee ... April tot Junie? Ja Nee ... Julie tot September? Ja Nee ... Oktober tot Desember? Ja Nee	... Januarie tot Maart? Ja Nee ... April tot Junie? Ja Nee ... Julie tot September? Ja Nee ... Oktober tot Desember? Ja Nee	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 11

A.5 Is die huidige bedryfservaringsperiodes lank genoeg?	Slegs dagbesoeke in eerste studiejaar	Slegs dagbesoeke in eerste studiejaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
	Ja Nee	Ja Nee			
	Ses weke in die tweede studiejaar	Ses weke in die tweede studiejaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
	Ja Nee	Ja Nee			
	Ses maande in die derde studiejaar	Slegs dagbesoeke in die studiejaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
	Ja Nee	Ja Nee			
AFDELING B: Plasing en Monitering van studente aan die werkstasie		Produksie	Ontwerp		
B.1 Was u as student na u mening vooraf voldoende deur die technikon oor die bedryfservaringsperiodes ingelig?	Ja Nee	Ja Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
B.2 Was u werkgewer en bedryfs-toesighouer voldoende vooraf deur die technikon oor die bedryfservaringsperiodes ingelig?	Ja Nee	Ja Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
B.3 Wat sou u aanbeveel as billike daaglikse vergoeding vir die werk wat studente tydens die bedryfservaringsperiodes verrig?	In die eerste jaar?	In die eerste jaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
	R	R			
	In die tweede jaar?	In die tweede jaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
	R	R			
	In die derde jaar?	In die derde jaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
	R	R			
B.4 Hoe gereeld sal u verkies moet die technikon personeel die studente moniteer?	Op versoek van die werkgewer & student	Op versoek van die werkgewer & student	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
	Ja Nee	Ja Nee			
	Maandeliks	Maandeliks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
	Ja Nee	Ja Nee			
	Een keer per kwartaal	Een keer per kwartaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
Ja Nee	Ja Nee				
	Twee keer per kwartaal	Twee keer per kwartaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
	Ja Nee	Ja Nee			
B.5 Wat is u gevoel jeens die wyse waarop die technikonpersoneel die student se vordering moniteer?	POS NEG	POS NEG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
B.6 Wat is u gevoel jeens die wyse waarop die technikonpersoneel probleme en konfliktsituasies hanteer?	POS NEG	POS NEG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
AFDELING C: Terugvoering en Evaluering van die student se werk		Produksie	Ontwerp		
C.1 Is dit billik om van werkgewers te verwag om studente se produktiewe werk te evalueer?	... studente se produktiewe werk te evalueer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
	Ja Nee	Ja Nee			
	... studente se projekte te evalueer?	... studente se projekte te evalueer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
	Ja Nee	Ja Nee			