

HOOFTUK 6

RIGLYNE VIR DIE IMPLEMENTERING VAN EFFEKTIEWE ASSESSERINGSPRAKTYKE VIR DOSENTE

6.1 INLEIDING

Die vyfde doelwit (sien 1.2) van hierdie navorsing was om riglyne daar te stel wat gebruik kan word ter ondersteuning van die effektiewe implementering en uitvoering van die assessering van dosente verbonde aan staatsgesubsidieerde of openbare hoërondewysinstellings. Uit die inligting wat in hoofstuk 2 tot hoofstuk 5 versamel is, kan 'n aantal gevolgtrekkings gemaak word wat verband hou met die ontwikkeling van 'n model vir die assessering van dosente binne die konteks van die NKR. In die hoofstuk word daar eerstens kortliks gekyk na die begrip *model*. Hierna word 'n model bespreek wat gebruik kan word in die assessering van dosente. Die doel van die model is om riglyne te gee binne die konteks van moontlike veranderlikes en die samehang tussen dié veranderlikes. Daar word nie aandag aan die fyner besonderhede van elke veranderlike gegee nie.

6.2 DIE BEGRIP *MODEL* EN RIGLYNE

6.2.1 Algemene agtergrond

Om 'n definisie te kan formuleer wat alle modelsoorte insluit, is so wyd en algemeen dat dit niksseggend word (Smit, 1998:137-142). Tydens die samestelling van 'n

model word daar volgens Mouton en Marais (1990:143) gepoog om die relasies tussen die hoofelemente in 'n proses op 'n vereenvoudigde manier uit te beeld. Jonker (1994:208) is van mening dat modelle beskou kan word as hulpkonstruksies vir navorsing, aangesien dit verskynsels wat dikwels kompleks van aard is, meer sigbaar en verstaanbaar maak deur dit tot die wesenlike samehang te reduceer. Marais, Calitz en Van Wyk (1983:9) meen dat 'n model op 'n grafiese of skematiese wyse aangegee word. Marais *et al.* (1983:9) stel dit dat modelle nie teorieë as sodanig is nie, maar 'n hulp in die ondersoek wat kan lei tot die ontwikkeling van 'n teorie.

In die praktyk word die begrippe *model* en *teorie* dikwels as sinonieme gebruik. Daar kan algemeen aanvaar word dat daar ooreenkomste bestaan tussen modelle en teorieë, en dat daar hoogstens 'n graadverskil tussen 'n model en 'n teorie is. Modelle speel 'n belangrike rol in die skepping van nuwe teorieë (Mouton & Marais, 1990:141-142).

Volgens Kriel (1995:196) suggereer 'n model in 'n mate nuwe fokuspunte vir navorsing, omdat sekere relasies en dimensies sterk uitgelig word. Samevattend kan modelle as hulpkonstruksies beskou word wat behulpsaam kan wees by navorsing deurdat dit verskynsels meer sigbaar en meer verstaanbaar kan maak (Marais *et al.*, 1983:9).

Daar bestaan verskillende indelings van modelle, soos fisiese modelle, verbale modelle, grafiese modelle, wiskundige modelle, liniêre modelle, konseptuele modelle (Kowalski, 1988:95; 1988:4 en Steiner, 1979:16); kwalitatiewe en kwantitatiewe modelle (Sugg, 1996 soos aangehaal deur Mentz, 2000:220); kognitiewe en konseptuele modelle (Jonassen, 1995).

Bellis (2000:181) is van mening dat 'n benadering uitgedruk kan word in die vorm van 'n model. Dit word gestel dat alle hoofaspekte / dele / elemente / komponente van die

betrokke benadering sistematies uiteengesit moet word. Dit kan ook diagramaties voorgestel word sodat die model as 'n geheel gevisualiseer kan word.

Mentz (2000:221) meen dat 'n model die werklikheid sodanig hanteerbaar behoort te maak dat dit gereduseer kan word tot die belangrikste komponente van die werklikheid. Hierdie komponente behoort al die essensiële elemente van die werklikheid te bevat en dit in perspektief te plaas sodat die toepassing daarvan moontlik en sinvol is.

6.2.2 Die eienskappe van 'n model

Volgens Mouton en Marais (1990:144) is die eienskappe van 'n effektiewe model die volgende:

- 'n Model identifiseer sentrale probleme of vraagstukke aangaande 'n verskynsel wat nagevors word.
- 'n Model verskaf verduidelikings, sketse en die middele om voorspellings te maak. 'n Model gee nog nie volledige verklarings van verskynsels nie.
- 'n Model verskaf 'n nuwe taalspel (soos moontlike nuwe definisies) waarin daar oor 'n verskynsel gepraat kan word.
- 'n Model beperk, isoleer vereenvoudig, en sistematiseer die domein wat bestudeer word.

6.2.3 Die begrip *riglyne*

Volgens die HAT (1984) is 'n riglyn die "reël waarvolgens gewerk, gehandel moet word". Labuschagne en Eksteen (1993:708) se verklaring stem hiermee ooreen as

hulle sê dat 'n riglyn 'n reël is waarvolgens gehandel moet word. De Villiers, Smuts en Eksteen (s.j.:428) beskryf 'n riglyn as 'n aanwysing of voorskrif.

6.3 ALGEMENE AGTERGROND VIR DIE SAMESTELLING VAN 'N MODEL VIR DIE ASSESSERING VAN DOSENTE IN HOËR ONDERWYS

6.3.1 Inleiding

In die samestelling van riglyne deur middel van 'n konseptuele model vir die assessering van dosente in die hoërondewys-en-opleidingomgewing sal 'n bepaalde afgegrensde faset van die werklikheid, naamlik die *assessering* van dosente met spesifieke verwysing na die konteks wat geskep is deur die implementering van die *Nasionale Kwalifikasieraamwerk* (en uitkomsgerigte onderwys en opleiding) geanaliseer word. Hierdeur word die verskillende komponente blootgelê uit dié gekose werklikheid en word die verbande tussen hierdie komponente aangedui.

Met die inligting uit die literatuurstudie en empiriese ondersoek sal 'n assesseringsmodel vir dosente in hoër onderwys en opleiding ontwerp word. Eenvormige riglyne wat deur alle universiteite en teknikons gebruik kan word om effektiewe assessering van dosente toe te pas word geformuleer in die model. Die uitgangspunt is nie om rigiede reëls neer te lê wat slaafs nagevolg moet word nie, maar eerder om algemeen geldende riglyne te identifiseer wat gerig is op die ondersteuning van kwaliteitversekering in die hoërondewys-en-opleidingomgewing. Die formulering van riglyne vind plaas sonder inagneming van die dosent se vakterrein van spesialisasie; enige verskille wat mag bestaan tussen universiteite en teknikons; of wie tans verantwoordelik is vir die assessering van dosente by die verskillende instellings. Die riglyne het die eienskap van buigsaamheid om die unieke aard en situasie by elke universiteit of technikon in ag te neem.

In Suid-Afrika, waar die meerderheid dosente op direkte of indirekte wyse geraak word deur die implementering van die NKR, bestaan 'n groot behoefte vir duidelike praktyke wat verband hou met die assessering van dosente (sien Tabel 5.3, Vrae 16, 17, 18, 20, 21, 30, 31 en 32 uit Afdeling A). 'n Geïntegreerde benadering tot die assessering van dosente kan alleenlik geïmplementeer word indien die bestuur van die betrokke instellings die beginsels van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk, die implikasies daarvan en die verwagtinge wat aan dosente gestel word binne dié veranderde en steeds veranderende konteks ten volle begryp en verstaan. Die voorgestelde model sal gevolglik toegespits wees op die voorsiening van konseptuele riglyne (binne 'n konseptuele model) sodat die latere integrering van alle assesseringspraktyke as komponent van kwaliteitversekering in hoër onderwys en opleiding effektief sal kan plaasvind. Die metodologieë en metodes wat gevolg behoort te word, word nie in hierdie studie ingesluit nie (sien Bellis, 2000:183).

6.3.2 Vereistes vir 'n assesseringsmodel van dosente in hoër onderwys

Op grond van die voorafgaande beredenering (sien 6.2.1 en 6.2.2) oor die algemene kenmerke en eienskappe van 'n model, kan spesifieke riglyne gestel word vir die assessering van dosente binne die konteks van kwaliteitversekering in die hoërondewys-en-opleidingomgewing in Suid-Afrika. In paragrawe 6.3.2.1 tot 6.3.2.9 word die vereistes vir 'n voorgestelde model vir die assessering van dosente in die die hoërondewys-en-opleidingomgewing bespreek. Dit word gedoen teen die agtergrond van die literatuurstudie en die empiriese ondersoek. Die riglyne neem die situasie in Suid Afrika met betrekking tot die implementering van die NKR en kwaliteitversekering in ag, sowel as die situasie in ander lande, soos vroeër bespreek (sien 3.4).

6.3.2.1 Haalbaarheid en uitvoerbaarheid volgens kostes en praktiese oorwegings

Sodanige model behoort uitvoerbaar te wees en die voorgestelde riglyne behoort haalbaar te wees wat betref dosente-assessewring in hoër onderwys en opleiding in Suid-Afrika.

Een van die grootste probleme by die assessering van dosente in Suid-Afrikaanse hoërsonderwys is die mate waarin dosente ontevrede is oor die wyse waarop assesseringspraktyke plaasvind (sien tabel 5.3, vraag 30). Die model moet gevolglik voorsiening maak vir effektiewe assesseringspraktyke wat 'n bydrae kan lewer tot kwaliteitversekering in hoër sonderwys (sien tabel 5.3, vraag 31). Die koste-implikasie behoort deurgaans in ag geneem te word (sien 2.4.3.4). Die aanwending van menslike hulpbronne om die assesseringstake te verrig is duur, maar dosente kan nie as gevolg daarvan blootstelling aan effektiewe assesseringspraktyke ontnem word nie. Die gebruikmaking van menslike hulpbronne teen die laagste moontlike koste behoort gevolglik as prioriteit gestel te word.

6.3.2.2 Buigsaamheid

Soos aangetoon in hoofstukke 2 en 3 is hoërsonderwysinstellings in Suid-Afrika in 'n besonder moeilike situasie. Hulle het elk hul eie unieke probleme in terme van historiese agtergrond, menslike hulpbronne, fasiliteite, befondsing, transformasie en amalgamasie. Daar is ook aangetoon hoe die veranderde en veranderende onderwys- en opleidingstelsel (sien 2.2.2) binne die uitkomsgerigte benadering (sien 2.2.2) 'n hoë premie gaan plaas op die bevoegdhede en prestasies van dosente (sien 2.2.3) in 'n kwaliteitgedrewe werksomgewing (sien 2.8 en 2.9). Daar word gepoog om die model so buigsaam as moontlik op te stel om in almal se behoeftes te voldoen. Met min moeite moet aanpassings gemaak kan word sonder dat die dosent daardeur benadeel word. Spesifieke assesseringskriteria behoort nie voorgeskryf te word nie. Die keuse berus steeds by die betrokke universiteit of teknikon om te

bepaal watter assesseringskriteria en –instrumente gebruik sal word ten einde assesseringsintervensies te implementeer wat voldoen aan die beginsels, voorwaardes en kriteria vir kwaliteitversekering tydens assessering (sien 2.4.3). Buigsaamheid sal egter net kan plaasvind solank dié beginsels, voorwaardes en kriteria vir kwaliteitversekering nagekom word. Sodoende sal die bevoegdheid- en prestasievlakke van dosente min probleme oplewer (sien figuur 2.11).

6.3.2.3 Assessordeskundigheid

Die riglyne gestel vir die assessering van dosente, soos opgeneem in hierdie model, moet rekening hou met die standaard(e) vir assessors wat in die werksplek (hoëronderwysomgewing) funksioneer. Persone wat verantwoordelik is vir die assessering van dosente moet op die voorpunt geplaas word van ontwikkelings op die gebied van assesseringspraktyke. Dit moet op so wyse plaasvind dat onnodige detail wat deel uitmaak van assessordeskundigheid nie deel vorm van die riglyne nie.

Die bevindinge van hoofstuk 5, waar 'n aantal belangrike rigtingwysers geïdentifiseer is aangaande die menings van dosente en ontwikkelingsbestuurders, moet ook hier in ag geneem word.

6.3.2.4 Kwaliteitgedrewe

'n Model vir die assessering van dosente binne die NKR behoort kwaliteitgedrewe te wees. In hoofstuk 2 (sien 2.8) is die belangrikheid van 'n kwaliteit-fokus op hoër onderwys-en-opleidingspraktyke beklemtoon. In die model moet riglyne so verwoord wees dat dit 'n bydrae sal lewer tot kwaliteitversekering en terselfderyd in lyn sal wees met die verwagtinge van dosente, soos blyk uit die empiriese studie (sien hoofstuk 5).

6.3.2.5 Effektiviteit

Die aandeelhouermodel (sien 3.4.2.5) identifiseer sekere aandeelhouers wat 'n direkte of indirekte belang het by hoërondewys-en-opleidingspraktyke: studente; werkgewers; familie en afhanklikes van studente; die betrokke instelling en hul werkgewers; verskaffers van goedere en dienste; die sekondêre onderwyssektor; ander hoërondewysinstellings; handel en nywerheid; die nasie en belastingbetalers. Hulle verlang effektiviteit. Enige model vir die assessering van dosente behoort te verseker dat, deur die navoring van die voorgestelde riglyne, dit bevorderlik kan wees vir effektiewe(r) assesseringspraktyke. Effektiewe assesseringspraktyke behoort geïmplementeer te word om in die 21ste eeu aan die algemene eise van aandeelhouers (direk of indirek) te voldoen.

6.3.2.6 Omvang

Die omvang van die model behoort van so 'n aard te wees dat dit resente aspekte van die diverse hoërondewysomgewing dek en moet gevolglik nie slegs op assessering toegespits wees nie. Dit behoort te fokus op die veranderlikes wat 'n invloed kan uitoefen op assesseringspraktyke ten einde persone verantwoordelik vir die assessering van dosente van riglyne te voorsien. Dit sluit ook praktiese oorwegings in, soos in die empiriese ondersoek in hoofstuk 5 bespreek is.

6.3.2.7 Inagneming van internasionale neigings en tendense

Soos in hoofstuk 3 aangedui, bestaan daar reeds sekere internasionale praktyke vir assessering binne die konteks van kwaliteitversekering. Hierdie praktyke behoort as riglyn gebruik te word by die samestelling van riglyne vir die effektiewe assessering van dosente binne die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (sien 3.4).

6.3.2.8 Die rolle van die dosent

Die rolle wat vervul moet word deur die dosent in hoër onderwys en opleiding binne die konteks van die NKR verskaf die basis vir enige assesseringspraktyke (sien 3.3 en 3.5). Wanneer riglyne vir die assessering van dosente bepaal word, behoort die rolle van die dosent ook in ag geneem te word.

6.3.2.9 Samevatting

Binne die raamwerk van bogenoemde vereistes soos bevind in die navorsing en met inagneming van die algemene eienskappe van 'n model (sien 6.2.2), word in paragraaf 6.4 'n model vir die assessering van dosente in hoër onderwys en opleiding binne die Nasionale Kwalifikasieraamwerk ontwikkel. Die model word voorgehou vir gebruik deur persone of entiteite wat belang het by die assessering van dosente in hoër onderwys en opleiding in Suid-Afrika.

6.4 'N MODEL VIR DIE ASSESSERING VAN DOSENTE IN HOËR ONDERWYS

In Hoofstuk 2 is aangetoon die dosent moet funksioneer binne die konteks van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (sien 2.2.1) as lewenslange leerder (sien 2.2.4.1) soos vereis word onder andere as gevolg van die tempo waarteen kennis vermeerder (sien 2.2.3.2). Hierdie konteks kan beskryf word as die rigtingwyser vir die onderwys- en opleidingstelsel (sien 2.2.2) wat uit bepaalde elemente bestaan, waaronder:

- Uitkomsgerigte onderwys en opleiding (sien 2.2.3);
- Bevoegdheidsassessering en -sertifisering (sien 2.2.3.1 en 2.2.4); en

- Prestasie-assessering (sien 2.2.4) binne die raamwerk van deurlopende professionele ontwikkeling van die dosent (sien 2.2.4.1).

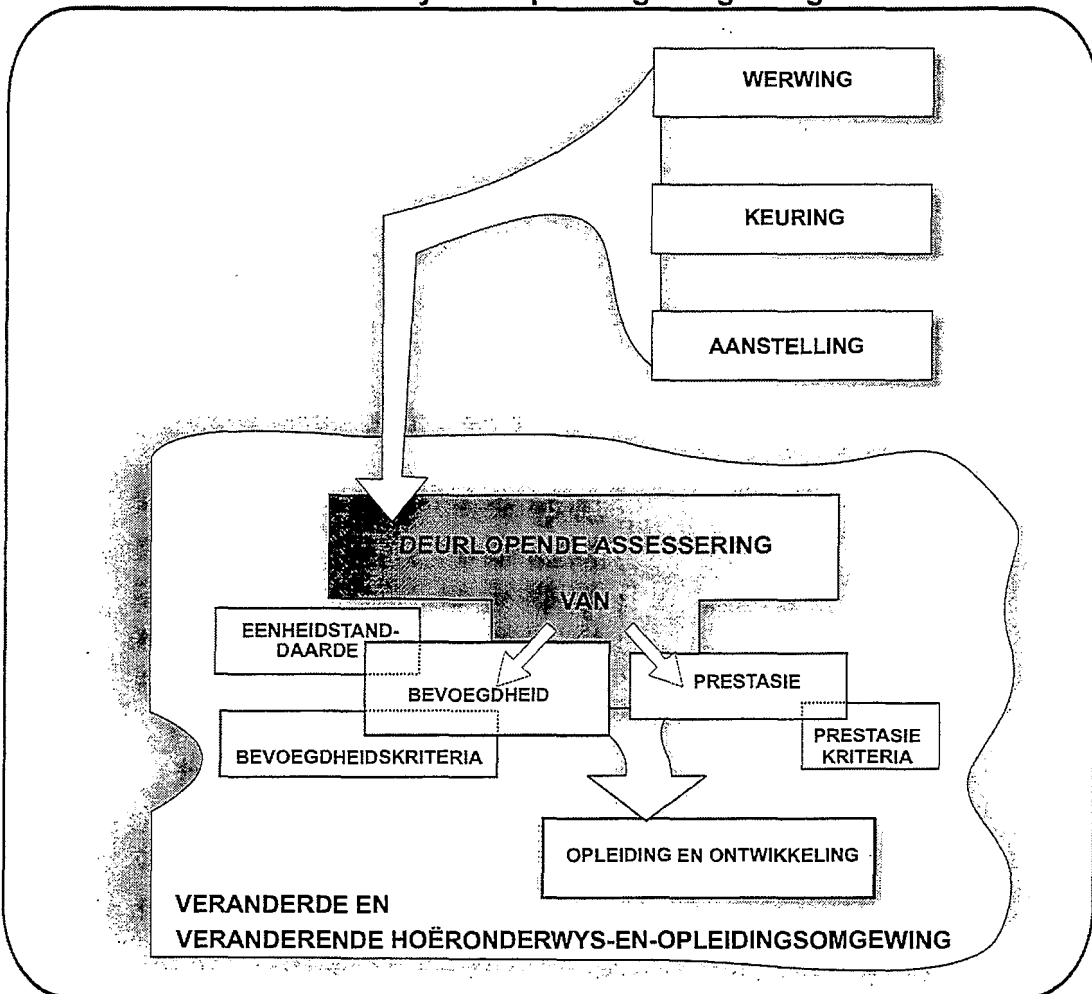
Die model wat voorgestel word vir die assessering van dosente bestaan uit 'n aantal onderafdelings. In die volgende paragrawe word elkeen van hierdie onderafdelings met behulp van 'n grafiese voorstelling beskryf.

6.4.1 Assessering binne die konteks van die NKR

Na afloop van die werwing-, keuring- en aanstellingsproses bevind die dosent hom/haarself in 'n diverse hoëronderwysomgewing (sien 2.11 en figuur 2.12). Dosente wat voor die implementering van die NKR reeds in diens van 'n hoër-onderwysinstelling was gaan uit die aard van die saak nie (noodwendig) weer deur die proses van werwing, keuring en aanstelling nie. Dosente in diens van 'n hoër-onderwysinstelling behoort op deurlopende basis aan prestasie-assessering onderwerp te word. Daar behoort eers deur middel van 'n assesseringsintervensie aan die hand van beskikbare eenheidstandaarde vir onderwys-, opleiding- en ontwikkelingspraktisyns verseker te word dat dosente bevoeg is voordat verwag kan word dat prestasie moontlik is (sien hoofstuk 1, 2.2.4 en figuur 2.11).

Deur middel van bevoegdheidsassessering of prestasie-assessering kan bepaal word of daar enige ontwikkelingsbehoefte bestaan wat moontlik deur byvoorbeeld opleiding en ontwikkeling reggestel kan word (sien 2.2.4.1 en 2.2.4.2). Dit word grafies voorgestel in figuur 6.1.

Figuur 6.1 Deurlopende assessering in 'n veranderde en veranderende hoëronderwys-en-opleidingsomgewing



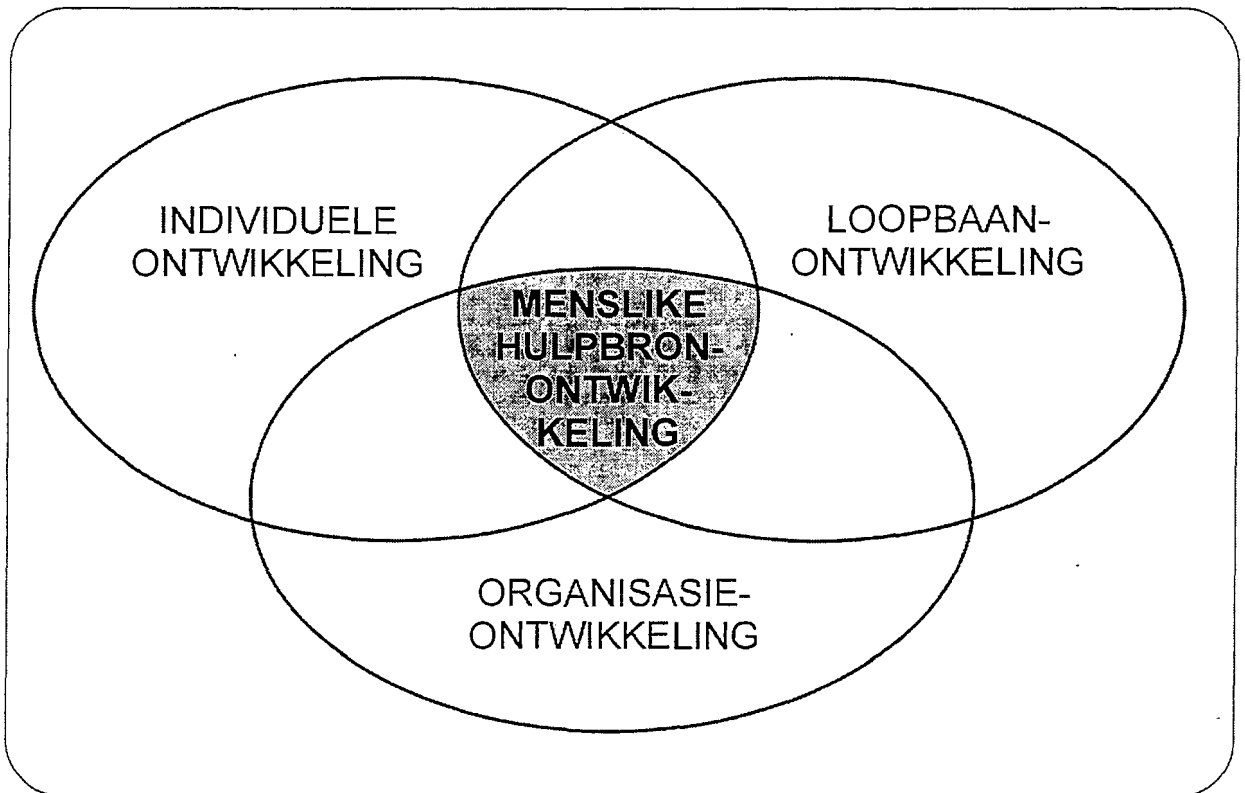
- Deur middel van konsultatiewe (demokratiese) prosesse kan (bestaande) dosente betrokke raak by die vasstelling en finalisering van assesseringskriteria (sien tabel 5.3, vraag 20) met 'n potensiele wysiging in die kriteria soos van toepassing in 'n betrokke vakgroep en/of posvlak (waar prakties moontlik) (sien tabel 5.3, vraag 21). Die ontevredenheid by dosente ten opsigte van bestaande assesseringspraktyke kan hierdeur verminder word (sien tabel 5.3, vraag 30).

- Deur middel van tydige assesseringsintervensies word bepaal hoe dosente die effektiwiteit van die implementering van UGO ervaar (sien 5.6.1.1, item C 11) en of daar voldoende fasiliteite beskikbaar is ter ondersteuning van die verwagte prestasie van die dosent (sien 5.6.1.1, item C 12).

6.4.2 Ontwikkelingsgerigte interaksie

Die verhouding waarin individuele, loopbaan- en organisasie-ontwikkeling tot mekaar staan (sien 2.2.4.1.1; 2.2.4.1.2 en 2.2.4.1.3) word grafies voorgestel in figuur 6.2.

Figuur 6.2 Posisionering van menslike hulpbronontwikkeling



- Deur middel van individuele ontwikkeling wat die identifisering van ontwikkelingsbehoefte insluit (sien 2.4.3.6) word 'n bydrae gelewer tot (sinvolle) menslikehulpbronontwikkeling (sien 2.2.4.1 en figure 2.1 en 2.11).
- Die doel van loopbaanontwikkeling is om die individu (dosent) se vorming (en prestasie) te bepaal om vir 'n betrokke pos (bevordering) binne die organisasie in aanmerking te kom (sien 2.2.4.1.2 en figure 2.11 en 2.12). Gevolglik word 'n konstruktiewe bydrae gelewer tot die ontwikkeling van die individu (as menslike hulpbron).
- Die stelsel, die sinvolle strukturering en funksionering daarvan sowel as die prosesse van verandering wat inter- en intra-eenheidverhoudinge kan verseker, is bydraend tot organisasie-ontwikkeling (sien 2.2.4.1.3) maar skep ook 'n konteks wat bevordelik is vir menslikehulpbronontwikkeling.

6.4.3 Interaksies en verhoudinge tydens assessering

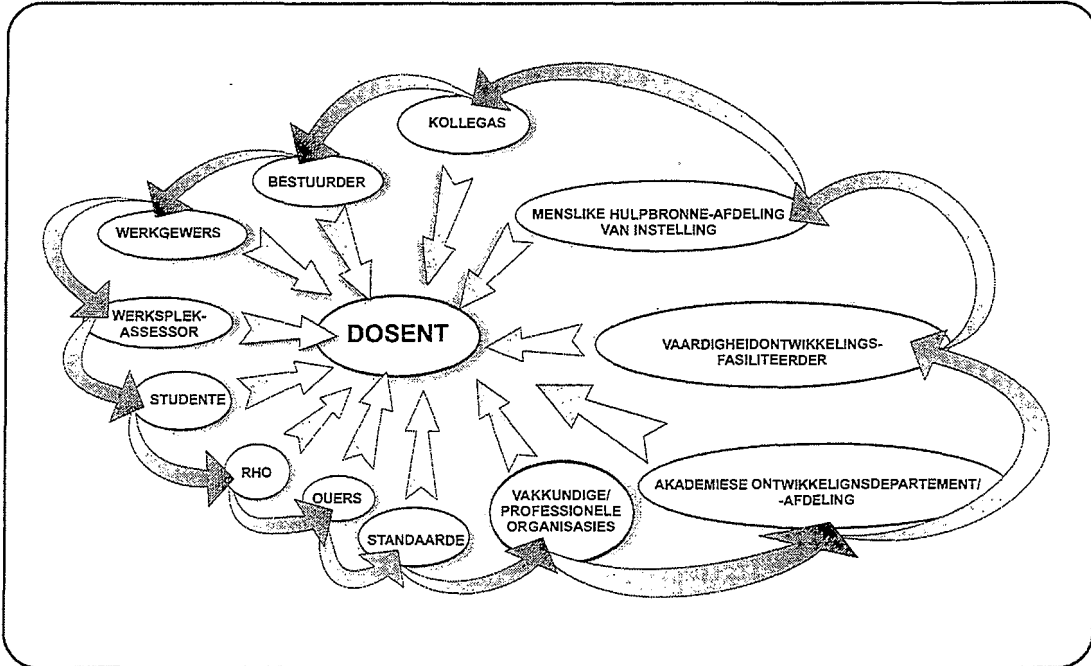
Om van die assessering van dosente 'n sukses te maak, wat geldig (sien 2.4.3.1), betroubaar, regverdig (sien 2.4.3.2), objektief (sien 2.4.3.3) en bekostigbaar (sien 2.4.3.4 en figuur 6.3) is binne die konteks van die NKR, is daar 'n verskeidenheid persone, faktore en entiteite (rolspelers) betrokke (sien tabel 5.3, vraag 32). Duidelike beleid behoort geformuleer te wees wat die wisselwerking (indien enige) tussen die persone, faktore en entiteite bepaal. Wetgewing in dié verband behoort op deurlopende basis geakkommodeer en geïnternaliseer te word as gevolg van die evolusionistiese aard van wetgewing. Hierdie rolspelers word grafies voorgestel in figuur 6.2 en sluit onder andere die volgende in:

- Dosent se bestuurder (sien tabel 5.3 vraag 32);
- Werksplekassessor (sien 2.2.3, 2.5 en 2.8.4);

- Raad op Hoër Onderwys (as kwaliteitversekeraar) (sien tabel 5.3, vraag 32 en 2.2.4, 2.8.1; 3.3.3);
- Standaarde (soos geregistreer op die NKR) (sien 2.2.4.1, 2.4.2.1, 2.4.3.2, 2.4.3.7, 2.4.3.10, 2.9.5);
- Vakkundige en/of professionele organisasies (sien tabel 5.3, vraag 32 en 3.3.8);
- Akademiese ontwikkelingsdepartemente of –afdelings (sien tabel 5.3, vraag 32 en 3.4.4.1);
- Vaardigheidsontwikkelingsfasiliteerder (sien 2.2.4.1);
- Menslikehulpbronne-afdeling of –departement (personeeldienste) van die betrokke instelling (sien tabel 5.3, vraag 32 en 2.11.2);
- Kollegas (portuurgroep) (sien tabel 5.3, vraag 32, 2.2.4.1, 2.11.1, 3.1 en 3.5.1);
- Studente (sien tabel 5.3, vraag 32 en 2.11.1);
- Werkgewers van studente (sien 3.4.2.3);
- Ouers (sien 3.4.2.5) ens.

Die rolspelers tydens die assessering van die dosent kan soos volg geïllustreer word in figuur 6.3.

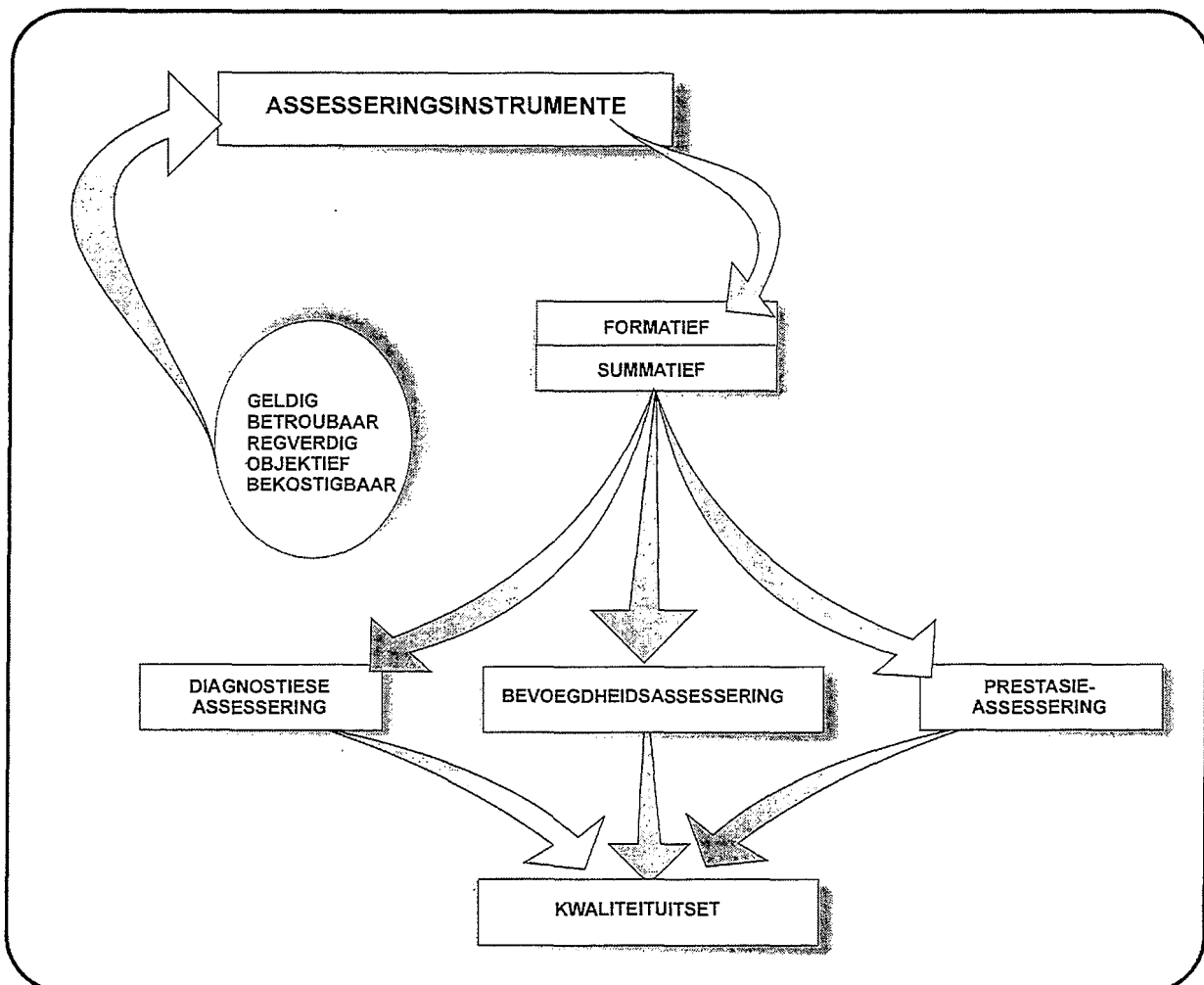
Figuur 6.3 Direkte en indirekte rolspelers tydens die assessering van dosente



6.4.4 Assessering binne die konteks van menslikehulpbronontwikkeling

'n Uiteensetting is gegee van die begrip *assessering* binne die onderrig-, leer- en werksomgewing. Verder is daar 'n definisie geformuleer waaruit dit blyk dat assessering bevorderlik is vir menslikehulpbronontwikkeling (sien 2.3). In afdeling 2.4 is daarop gewys dat daar tydens die assessering van menslike hulpbronne aandag gegee behoort te word aan enkele beginsels, voorwaardes en kriteria. Bestaande assesseringspraktyke is empiries in hoofstuk 5 ontleed en die mening van dosente word paslik geïntegreer. In figuur 6.4 word enkele relevante beginsels, voorwaardes en kriteria grafies voorgestel.

Figuur 6.4 Gebruik van assessering ter bevordering van kwaliteit



- Dit is belangrijk dat daar onderskeid getref word tussen bevoegdheids-assessering en prestasie-assessering (sien figuur 2.11 en 2.2.4).
- Dit is belangrijk dat dosente aan assessering onderwerp word met die nodige gepaardgaande terugvoer. Dié assessering kan onder andere bevoegdheids-assessering of prestasie-assessering insluit (sien tabel 5.3, vrae 16, 17 en 18).

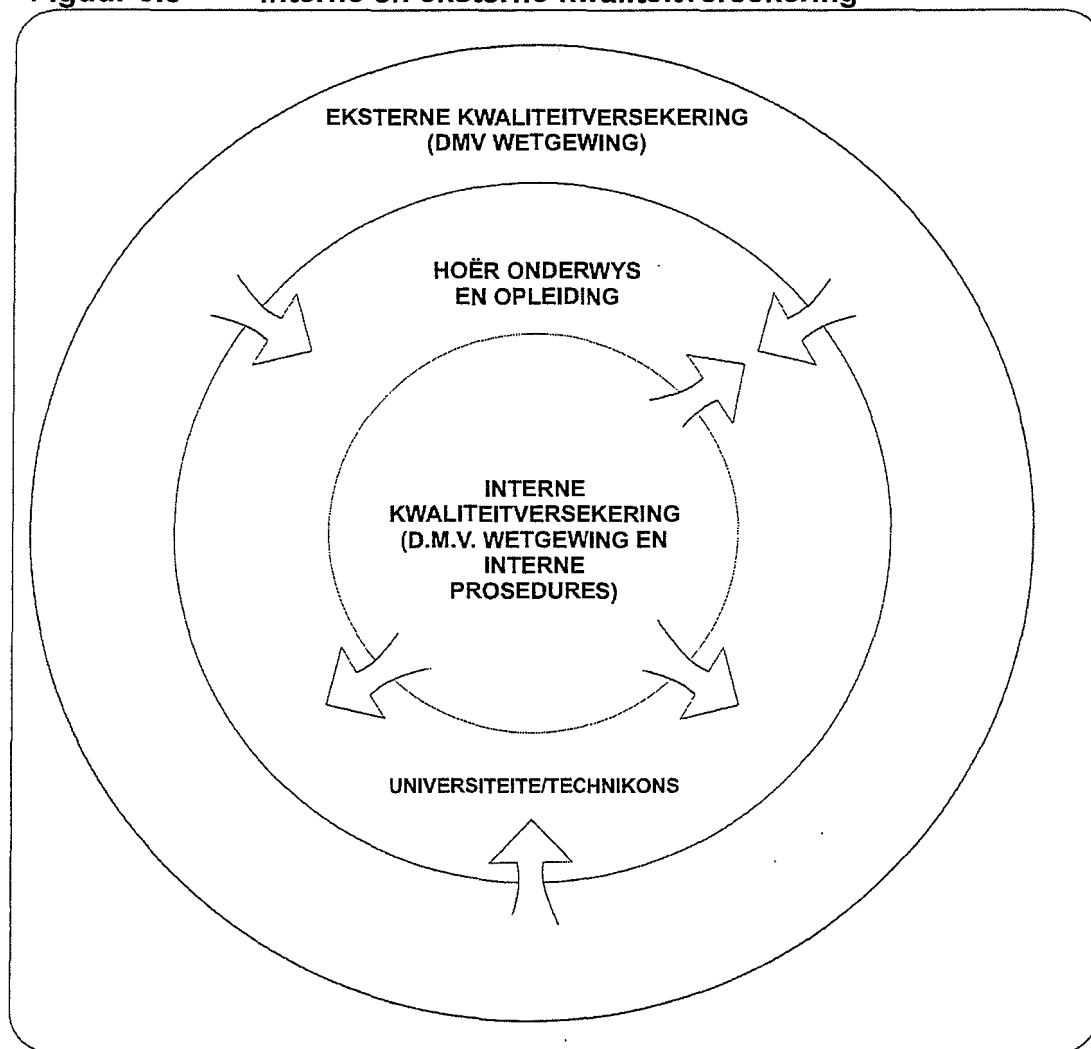
- Deur middel van die effektiewe assessering van dosente kan 'n bydrae gelewer word tot kwaliteitversekering in hoër onderwys (sien tabel 5.3, vraag 31, 2.8, 3.4.5.2 en figuur 2.13).
- Die integrering van 'n diagnostiese assesseringsintervensie word as imperatief beskou in die werksomgewing (sien 2.4.3.6 en figuur 2.1). Deur die tydige identifisering van ontwikkelingsbehoefte word proaktief opgetree om 'n konstruktiewe klimaat te skep wat bevorderlik is vir die professionele ontwikkeling (sien 2.2.4.1) van die dosent as individu (sien 2.2.4.1.1) en sy/haar loopbaan (sien 2.2.4.1.2).
- Diagnostiese en behoeftebepalingsassesseringsintervensies lewer 'n bydrae om tydig (en deurlopend) te bepaal op watter gebiede dosente (moontlik) opleiding en ontwikkeling mag benodig om hul in staat te kan stel om (potensieel) te presteer.
- Deur middel van paslike assesseringsinstrumente (sien 2.7) wat as geldig, betroubaar, regverdig, objektief en bekostigbaar (sien 6.4.3) beskou kan word moet daar tydens formatiewe- en summatiewe prosesse (sien 2.4.3.7 en 2.4.3.8) verseker word dat dosente bevoeg is en gevolglik oor die vermoë beskik om te presteer gegewe dat daar nie eksterne faktore is (soos byvoorbeeld 'n gebrek aan fasiliteite) wat hul prestatie (potensieel) kan benadeel nie (sien 5.6.1.1).

6.4.5 Interne en eksterne kwaliteitversekering

'n Uiteensetting is gegee van die begrip *kwaliteit* binne die konteks van die hoërondewysomgewing (sien 2.8 en 2.9). Verder is aangetoon dat die regering 'n verantwoordelikheid het teenoor belastingbetalers om ekstern betrokke te raak by die versekering van kwaliteit in die hoërondewysomgewing (sien 3.4.2.5).

Elke hoëronderwysinstelling het ook die verantwoordelikheid om intern te verseker dat kwaliteituitsette gelewer word (sien 3.2.1 en 3.4.8.1). In figuur 6.5 word die uiteensetting grafies voorgestel.

Figuur 6.5 **Interne en eksterne kwaliteitversekering**



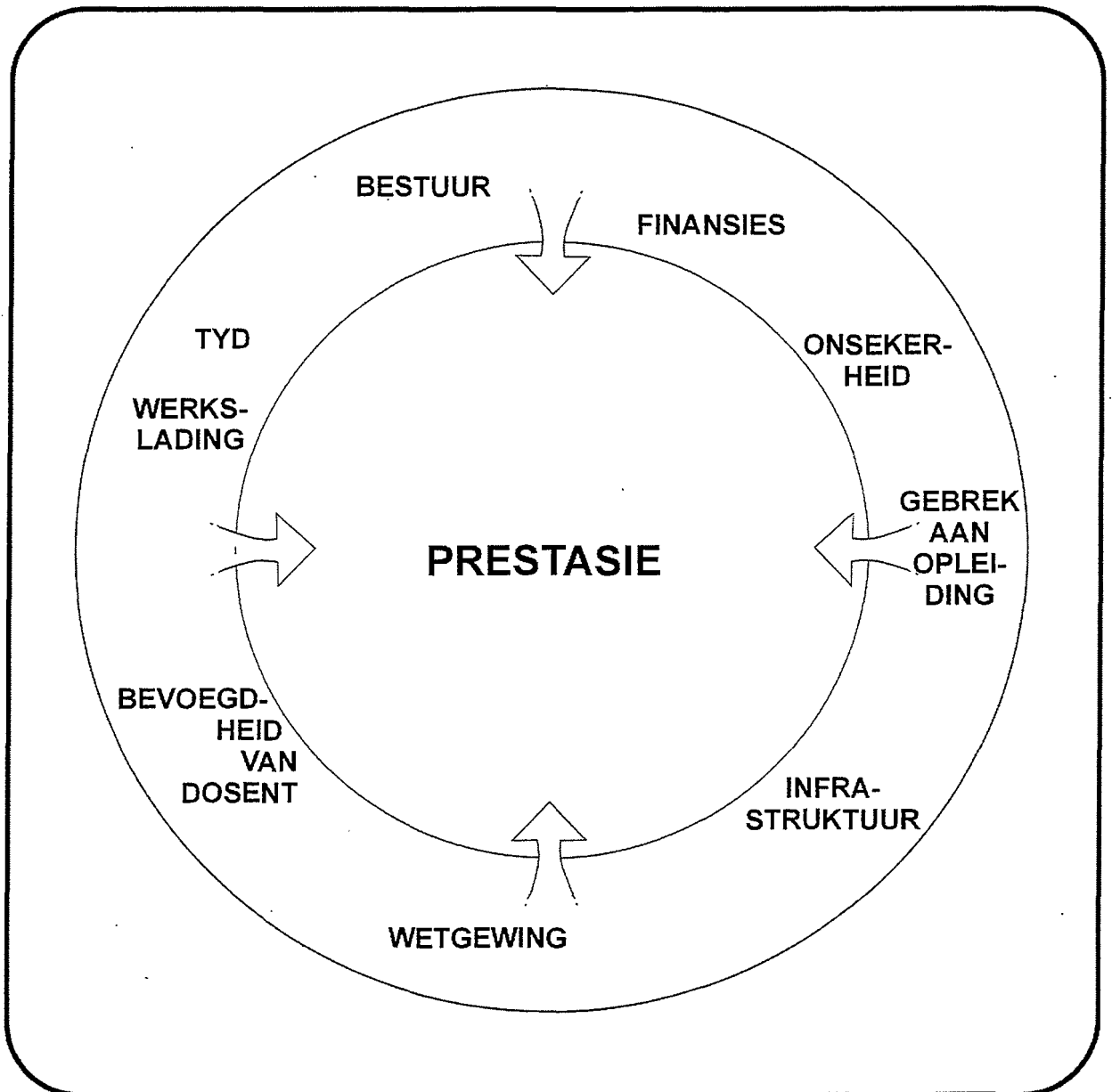
- Dit is belangrik dat daar onderskeid getref word tussen interne en eksterne kwaliteitversekering.

- Ekstern word daar vanaf regeringskant deur middel van wetgewing en die koöptering van die paslike entiteite soos byvoorbeeld die RHO en SAQA verseker dat die nodige infrastruktuur en ondersteuning bestaan ter bevordering van kwaliteit (sien 2.8 en 2.9).
- Intern het hoëronderrysinstellings die verantwoordelikheid om die nodige wetgewing (wat ekstern opgestel is) te internaliseer en in die praktyk te optimaliseer deur die akkommodering daarvan in hul onderskeie visies, missies en algemene institusionele beplanning.

6.4.6 Skep van 'n konteks wat bevorderlik is vir prestasie

Assesseringspraktyke is volledig bespreek in hoofstukke 2 en 3. Die fokus van prestasie-assessering is onder andere uitgelig. Die konteks waarbinne daar van dosente verwag word om te presteer, is onder die vergrootglas geplaas. Enkele faktore of entiteite wat direk of indirek die prestasie van dosente in 'n kwaliteitgedrewe hoëronderrysomgewing kan beïnvloed, word grafies voorgestel in figuur 6.6.

Figuur 6.6 Prestasiekonteks vir dosente



- Deur middel van tydige diagnostiese en behoeftebepalingassesserings-intervensies (in 'n veranderende omgewing) kan proaktief opgetree word deur die tydige bemagtiging van dosente deur onder andere opleiding en die behoorlike bevoegdheidsertifisering van dosente. Derhalwe word 'n sinvolle

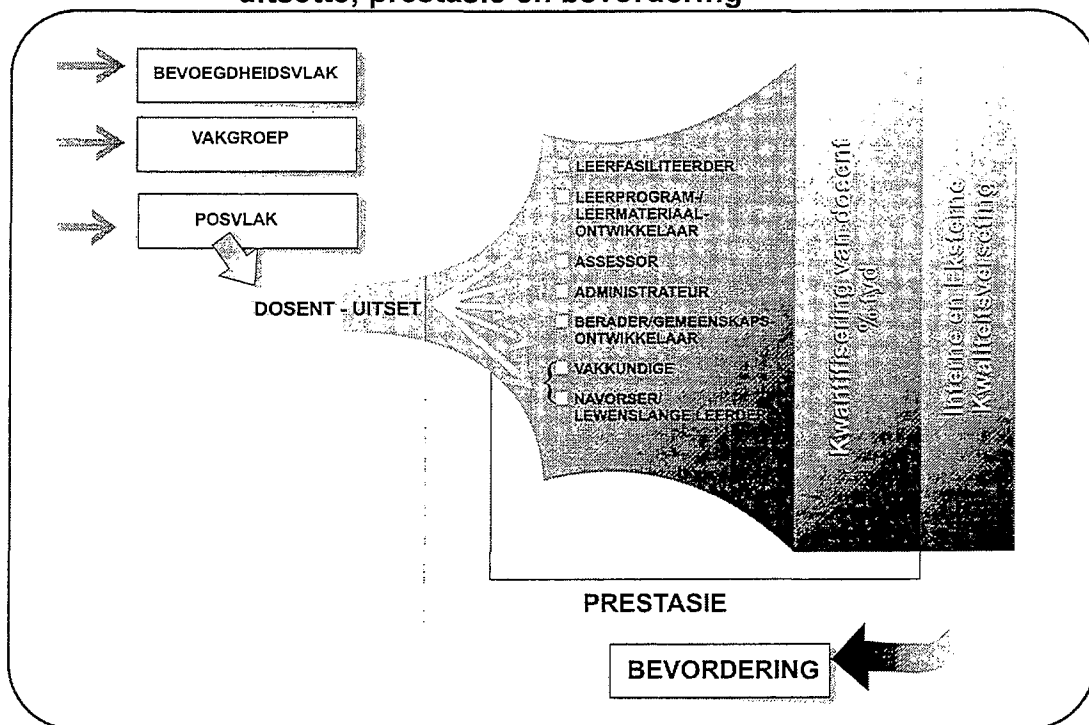
bydrae gelewer in die skep van 'n konteks wat bevorderlik is vir prestasie (sien figure 2.1, 2.11, 2.14 en 2.15).

- Deur middel van die intense bestudering van voorgestelde wetgewing wat die hoërondewysomgewing kan beïnvloed, kan konstruktiewe en tydige kommentaar gelewer word deur alle rolspelers. Die blote aanvaarding en akkommodering van alle wetgewing is nie altyd sinvol in die bevordering en ondersteuning van 'n konteks wat bevorderlik is vir dosente om te presteer nie (sien figuur 2.13).
- Die implementering en optimalisering van die betrokke wetgewing het direkte sowel as indirekte implikasies. So byvoorbeeld moet daar tydig voorsiening gemaak word vir die nodige infrastruktuur. Dié infrastruktuur dra by tot die skepping van 'n klimaat wat bevorderlik is vir prestasie (sien tabel 5.42 en 5.6.1.1).
- Die werkslading en tyd wat dosente aan hul werk vir hul onderskeie universiteite en teknikons spandeer, is bepaal. 'n Beduidende hoeveelheid dosente werk meer ure as wat wetgewing bepaal (sien tabel 5.1, vraag 10 en tabel 5.2, vraag 11). Die beplande en sinvolle kwantifisering van dosente se tyd kan bevorderlik wees vir die skep van 'n konteks wat bevorderlik is vir prestasie (sien ook figuur 6.7).
- Die bestuursfunksie in die hoërondewysomgewing is kortliks bespreek, sowel as die verband daarvan met kwaliteit (sien 2.9 en 3.4.5). Deur die skep van 'n bestuursklimaat waarin onsekerhede oor die toekoms sowel as die finansiële implikasies vir die voortbestaan van die betrokke instelling verdiskonteer word, kan 'n bydrae gelewer word tot die skepping van 'n konteks wat bevorderlik is vir prestasie sowel as die versekering van kwaliteit.

6.4.7 Rolvervullings van dosente en die paslike sinchronisering daarvan

Die rolvervulling van dosente is volledig bespreek in afdeling 3.3, sowel as die konteks vir die assessering daarvan (sien afdelings 3.4, 3.5 en figure 2.13 en 3.1). Dit word grafies voorgestel in figuur 6.7.

Figuur 6.7 Skakeling tussen bevoegdheidsvlak, vakgroep, posvlak, uitsette, prestasie en bevordering



- Die sinvolle passing van die dosent se bevoegdheidsvlak (sien figuur 2.2), vakgroep en posvlak moet die stel van die verwagte uitset (prestasie) voorafgaan (sien 2.11, figuur 2.12 en tabel 5.3, vraag 21).

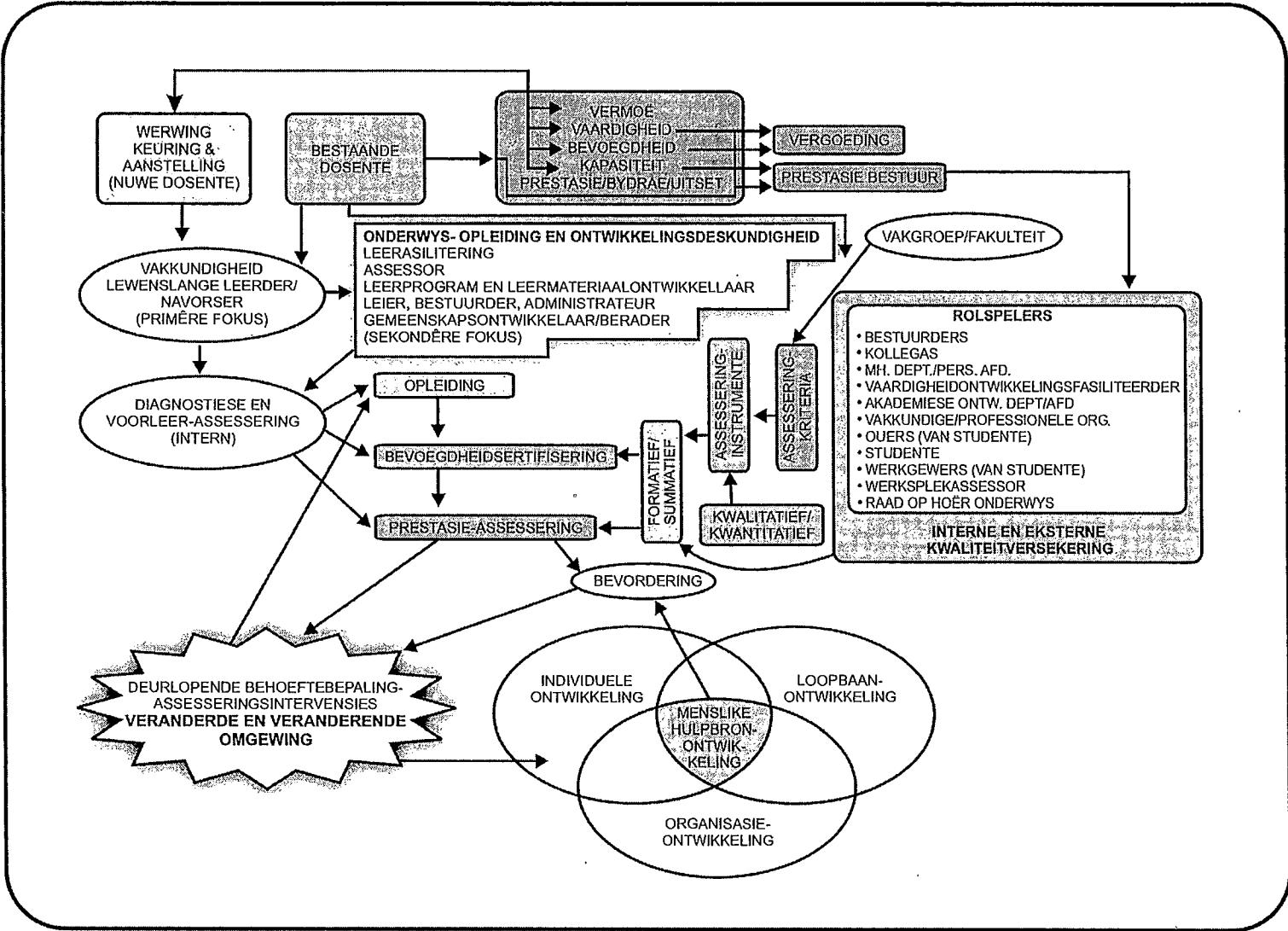
- Deur middel van gelykmatige behandeling van die rolle wat deur dosente vervul word, word paslik 'n bydrae gelewer in die skeep van 'n klimaat wat bevorderlik is vir loopbaanontwikkeling (en gevolglik sinvolle menslike hulpbronontwikkeling, soos reeds aangedui in figuur 6.2) (sien tabel 5.4, vrae 22, 23, 24, 25, 27, 3.3 en 3.5), sowel as die praktiese kwantifisering van die tyd om aan die rolle te spandeer (sien tabel 5.3 vraag 11, tabel 5.4 vraag 26, 5.7.1.1, 5.7.1.2 en 5.8.1.1).
- Deur middel van die gelykmatige behandeling van die rolle sal elke dosent ervaar dat die uitset (binne die konteks van kwaliteitversekering) wat gelewer word, sinvol is en ook 'n bydrae lewer vir (moontlike) toekomstige bevordering. Een rol word nie hoër geag as die ander tydens assessering vir bevoegdheid, prestasie of bevordering nie (sien tabel 5.4, vraag 22). Die belangrikheidsvlak van elke rol kan wel verskil (sien tabel 5.4, vrae 23, 24 en 25) afhangende van die posvlak en bevoegdheidsvlak van die dosent (sien tabel 5.3, vraag 23). Die visie en missie van die betrokke hoërondewysinstelling (sien 3.5.6.1) kan ook die belangrikheidsvlak van die betrokke rol beïnvloed. Die gemeenskaplike doel van kwaliteit word nagestreef sonder enige diskrepans tussen die verskillende rolle ten opsigte van die geantisipeerde of gestelde uitset (sien tabelle 5.5 tot 5.17).
- Deur middel van interne en eksterne kwaliteitversekeringsprosesse kan die uitset (en kwaliteit daarvan) in elke toepaslike rol bepaal word, ook vir die doel van bevordering (sien 2.8.2, 2.9.5 en tabel 5.3, vraag 31).
- Deur middel van 'n diagnostiese analise (sien figuur 2.1) en 'n behoeftebepalingsintervensie (sien 2.8.3 en figuur 2.7) word bepaal wat elke dosent se bevoegdheidsvlak is om te kan funksioneer binne die NKR (en UGO) (sien figuur 2.11 en tabel 5.2, vrae 12, 13, 14, 15 en 35). Dié resultaat sal 'n

aanduiding gee van die verwagte prestasie (*performance*) wat van die dosent verwag kan word binne die NKR.

- Sinvolle en tydige bemagtiging (deur middel van opleiding, ontwikkeling en bevoegdheidsertifisering) van dosente (in alle rolle, posvlakke, ouderdomsgroepe, fakulteite ens.) oor die implementering van die NKR sal verseker dat daar kleiner/minder diskrepanse (verskil in menings) bestaan tussen universiteitsdosente, teknikondosente en ontwikkelingsbestuurders (se mening oor dosente se oortuigings) rakende hierdie aspek (sien Tabelle 5.19 tot 5.41). Die doel van die NKR, naamlik om onder meer studentebevoegdheid te verbeter, om hulle in staat te stel om kompetierend in die werksplek te funksioneer, moet geïnternaliseer word (sien hoofstuk 1 en 2.2).

6.5 DIE GEÏNTEGREERDE MODEL

Die geïntegreerde model en onderlinge samehang van die komponente word in figuur 6.8 voorgestel.



Figur 6.8 Die geïntegreerde model

Volgens hierdie studie vind assesseringspraktyke van dosente plaas as deel van 'n ontwikkelingsgerigte (*developmental*) fokus en nie as 'n beoordeling- of veroordelingssgerigte (*judgemental*) fokus nie. Die geïntegreerde model vir die holistiese assessering van dosente sluit interne sowel as eksterne rolspelers in wat 'n direkte of indirekte bydrae lewer tot hoër onderwys. Sommige rolspelers bevind hulleself weer aan die ontvangkant as gevolg van die uitsette van die hoëronderwysomgewing. Die verskillende subkomponente wat gesinchroniseer moet funksioneer binne die konteks en raamwerk van die beskikbare wetgewing wat dié praktyke reguleer, word saamgevat in dié assesseringsmodel en bestaan uit die volgende:

- Dosente

Die dosent neem die sentrale posisie in in dié model, aangesien dit die persoon is wat aan assessering onderwerp word.

Met die deurlopende en aaneenlopende kennismaking, bewuswording en kontekstualisering van die nuwe hoëronderwysomgewing bevind personeelafdelings (menslikehulpbrondepartemente) by hoëronderwysinstellings hulleself in 'n toenemende mate in die posisie om werwing, keuring en aanstellings te maak volgens dosente se vermoëns, vaardighede, bevoegdhede en kapasiteit.

Bestaande dosente bevind hulleself in 'n veranderde en steeds veranderende omgewing waar daar van hulle verwag word om te presteer - dit terwyl hulle nie noodwendig oor die vermoëns, vaardighede, bevoegdhede of kapasiteit beskik om te kan presteer nie.

Beide bestaande en nuwe dosente se aanstelling berus hoofsaaklik op hul vakkundigheid en moontlik op hul bydrae op navorsingsgebied in dié betrokke vakgebied. Die verwagting om in rolle te funksioneer wat sekondêr staan teenoor dié van vakkundige, behoort voorafgegaan te word deur die sertifisering van dosente se bevoegdheid. Gevolglik word 'n bydrae gelewer tot die skep van 'n konteks wat bevorderlik is vir prestasie.

- **Assesseringstelsels**

Deur middel van 'n verskeidenheid gesinchroniseerde subkomponente in 'n assesseringstelsel kan verseker word dat dosente se ontwikkelingsbehoefte deurlopend bepaal word. Deur tydigte aanpassings, soos byvoorbeeld deur middel van opleiding, kan dosente voorberei word om te kan funksioneer en presteer in die veranderende omgewing.

- **Assesseringsinstrumente**

Deur die gebruikmaking van kwalitatiewe en kwantitatiewe assesseringsinstrumente tydens formatiewe en summatiewe prosesse kan bevoegdheids-assessering en -sertifisering sowel as prestasie-assessering 'n sinvolle bydrae lewer tot menslikehulpbronontwikkeling, soos potensieel beïnvloed deur die betrokke fakulteit of vakgroep. Gevolglik baat die dosent (as individu) by die ontwikkeling van sy/haar loopbaan tot voordeel van die organisasie (hoëronderwysinstelling) en word die moontlikheid vir bevordering sinvol verhoog.

- **Rolspelers**

Deur die gebruikmaking van 'n verskeidenheid rolspelers in die direkte of indirekte assessering van dosente word die interne en eksterne geldigheid van

die assesseringsintervensies verhoog. Elke geïdentifiseerde rolspeler lewer 'n bydrae tot óf interne óf eksterne kwaliteitverskeringsprosesse soos benodig binne die NKR.

6.6 SAMEVATTING

Hierdie hoofstuk het gehandel oor die begrippe model en riglyne. Die eienskappe van 'n model is kortliks uitgelig. Daar is 'n bespreking gedoen van die wyse waarop te werk gegaan is tydens die samestelling van die model.

'n Model vir die assessering van dosente in die hoërondewysomgewing is voorgestel aan die hand van grafiese voorstellings gepaard met besprekings.

In die volgende hoofstuk word die navorsing saamgevat, afleidings gemaak en aanbevelings gedoen.