

HOOFSTUK 7

SAMEVATTING, BEVINDINGE EN AANBEVELINGS

7.1 INLEIDING

In hierdie studie is 'n model gebaseer op die konteks wat geskep is met die implementering van die NKR saamgestel vir gebruikmaking deur dosente, hul bestuurders, assessors en enige persoon of entiteit wat direk of indirek betrokke is by die assessering van dosente.

7.2 SAMEVATTING

In die eerste hoofstuk is aandag gegee aan die agtergrond tot die navorsing, navorsingsprosedures, die aktualiteit van die navorsing, die navorsingsprobleem en die doelwitte van die navorsing.

In hoofstuk 2 is die aard en kriteria vir effektiewe assessering bespreek. Die funksionering van die dosent in die hoërondewys-en-opleidingstelsel is beklemtoon. Die skakeling tussen werk en leer sowel as die verbintenis van die dosent tot lewenslange leer is bespreek binne die konteks van individuele, loopbaan- en organisasie-ontwikkeling. Die verbintenis tot deurlopende ontwikkeling (as lewenslange leerder) is as imperatief beskou om volgehoue prestasie (*performance*) te kan verseker.

Om 'n bydrae te lewer tot die skep van 'n konteks wat bevorderlik is vir prestasie, moet bevoegdheid eers verseker kan word. 'n Verskeidenheid assesserings-intervensies word geoptimaliseer vir beide die doel van bevoegdheidsassessering en prestasie-assessering. Dit word egter nie beskou as die enigste tipes assessering wat behoort plaas te vind in die werksomgewing waarin die dosent hom/haarself bevind nie. Diagnostiese assessering staan sentraal in die menslikehulpbronomgewing sowel as deurlopende behoeftebepalings as gevolg van die evolusionistiese aard van die omgewing waarin die dosent funksioneer.

Die begrip *assessering* soos dit toegepas word in die onderrig-, leer- en werksomgewing is bespreek, deur ook te fokus op die eienskappe waarvoor dié assesseringsintervensies (en assesseringsinstrumente) moet beskik. Daar is verwys na beskikbare assesseringsinstrumente wat gesinchroniseerd gebruik kan word om data van die geassesseerde mee te versamel. Daar is geen bespreking of ontleding van dié instrumente onderneem nie.

Die begrip *assessering* is ook gedefinieer deur te fokus op die konteks van menslikehulpbrontwikkeling. Assessering word gevolglik as 'n ontwikkelingsgerigte intervensie beskou en nie as 'n beoordeling- of veroordelingsgerigte-intervensie nie.

Daar is daarop gewys dat daar op 'n alternatiewe wyse van Bloom se taksonomie gebruik gemaak kan word om effektief te kan assesseer. Die aard van assessering is ook binne die konteks van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk bespreek. Daar is aangedui dat effektiewe assessering van bevoegdheid en prestasie 'n bydrae behoort te lewer tot kwaliteitversekering in die hoërondewysomgewing.

Die verband tussen evaluering en assessering is grafies voorgestel en die verskillende standpunte oor die (afwisselende) gebruik van die terme (soms as sinonieme) is erken.

Die werwing, keuring en aanstelling van (nuwe) dosente, soos van toepassing binne die Nasionale Kwalifikasieraamwerk, is grafies voorgestel. Die sinvolle handeling in dié praktyk kan bydra tot die skep van 'n konteks wat bevorderlik is vir effektiewe assesseringspraktyke binne die Nasionale Kwalifikasieraamwerk.

Om by die ontwikkelingsgerigte fokus van assessering aan te sluit, is dit gestel dat, indien dosente aan prestasie-assessering onderwerp word sonder sinvolle (vooraf) intervensies (soos diagnostiese-assessering, voorleer assessering, behoeftebepalings en opleiding) om eers bevoegdheid te sertifiseer, dit as onbillik beskryf kan word.

Die aandeel van bestuur in die versekering van kwaliteit deur die optimalisering van onder meer totale kwaliteitbestuur sowel as die bestuurstake en -funksies binne 'n uitkomstgerigte omgewing deur middel van 'n taktiese en strategiese bestuursverbintenis is kortliks bespreek. Verder is die noodsaaklikheid vir die lewering van bevoegde menslike hulpbronne wat in aanvraag sal wees in beide die openbare- en private sektore wanneer hulle die hoërondewysomgewing verlaat, bespreek.

Die derde hoofstuk het gehandel oor die ontleding van assesseringspraktyke. Enkele ontledings het direk gefokus op assessering terwyl die meerderheid ontledings uit 'n indirekte fokus bestaan het. Daar is aangedui wat die praktykbeginsels behels vir die funksionering van dosente in die hoërondewysomgewing. Ten opsigte van die rolle wat deur die dosent in die hoërondewysomgewing vervul moet word, is 'n analise gemaak aan die hand van beskikbare literatuur.

Die rolle wat dosente moet vervul is in vier afdelings verdeel, naamlik instrumentele, analitiese, ontwikkelings-, en mediasierolle. Hieronder is aangedui dat daar in die hoërondewysomgewing hoofsaaklik gefokus word op die vakkundigheid van dosente. 'n Fokus wat sterk aandag verdien in die literatuur is dié van onderrig en navorsing binne die hoërondewysomgewing. Die gebrek aan stelsels om dié twee

rolle as gelyk te ag, is uitgelig. Die gebrek aan erkenning van die ander rolle is ook onderstreep.

Prestasiebepaling in die rol van navorser blyk eenvoudiger te wees as in die geval van onderrig (leerfasilitering). Die kwantifisering van navorsingsuitsette blyk nie so moeilik te wees nie, hoewel die skakeling tussen “navorsingsvriende” en die lewering van navorsing wat niks met die werklikheid te doen het nie, soms bevraagteken word. Die prestasie van dosente wat meer funksioneer in die rol van leerfasiliteerder is moeiliker kwantifiseerbaar. Die gebruik van studente om dié “beoordeling” te doen vind in sommige literatuur nie byval nie.

Ten opsigte van die rol van assessor is aangetoon dat dit sekerlik as dié belangrikste beskou kan word binne die konteks van die NKR en SAQA as gevolg van ‘n verskeidenheid redes, waaronder die versekering dat bevoegde menslike hulpbonne die hoëronderwysomgewing verlaat vir die arbeidswêreld. Ander rolle wat vervul moet word staan sekondêr teenoor navorsing en onderrig (leerfasilitering). Dosente het nie dieselfde belangrikheid geheg aan die rol van assessor as wat NKR- en SAQA- verwante literatuur aangedui het nie.

Betreffende die beskouings oor ontwikkeling- en assesseringspraktyke is bevind dat dit ‘n noodsaaklikheid is, aangesien daar ‘n verskeidenheid persone en/of entiteite is wat op ‘n direkte of indirekte wyse beïnvloed word deur die praktyke en uitsette van dosente binne die hoëronderwysomgewing. Entiteite en/of persone wat geïdentifiseer is, sluit onder andere in: studente, werkgewers, familie en afhanklikes van die student, werkgewers van die betrokke hoëronderwysinstelling, die verskaffers van goedere en dienste aan die betrokke hoëronderwysinstelling, die sekondêre onderwyssektor, ander hoëronderwysinstellings, handel en industrie, die nasie soos verteenwoordig in die regering en belastingbetalers wat die rekening van die hoëronderwysomgewing help vereffen.

Die oorsig wat gegee is oor assesseringspraktyke by die Potchefstroomse Universiteit en die Technikon Northern Gauteng het aangedui dat daar reeds heelwat gedoen is om die beginsels van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk te verdiskonteer. Hoewel daar enkele leemtes geïdentifiseer is, kan dit "reggestel" word. Die beskikbaarheid van bevoegde menslike hulpbronne sowel as die finansiële vermoëns om gepaste assesseringsintervensies te implementeer, word bevraagteken.

In hoofstuk 4 is die navorsingsontwerp beskryf en daar is gemotiveer waarom 'n gestruktureerde vraelys gebruik is vir die doel van dataversameling.

Die empiriese ondersoek na die stand van dosentassessering en die faktore wat direk of indirek 'n invloed daarop kan uitoefen binne die konteks van die NKR is gerapporteer in hoofstuk 5. Op grond van die literatuurstudie sowel as die empiriese ondersoek is 'n konseptuele model in hoofstuk 6 ontwikkel wat as riglyn kan dien vir die effektiewe assessering van dosente. Die model vir die effektiewe assessering van dosente is voorgestel aan die hand van grafiese voorstellings met besprekings.

Uit die navorsing is dit moontlik om 'n aantal bevindings te maak wat in die volgende paragrawe behandel sal word.

7.3 BEVINDINGS

7.3.1 Gevolgtrekkings ten opsigte van die eerste doelwit

Ten opsigte van die eerste doel (sien 1.2), naamlik om deur middel van 'n literatuurstudie die aard en wese van assessering te bepaal, kan die volgende afleidings gemaak word:

- Die Nasionale Kwalifikasieraamwerk skep die konteks waarbinne assesseringspraktyke moet plaasvind (sien 2.2).
- Uitkomsgerigte onderwys en opleiding is die medium waardeur bevoegdheid verseker kan word deurdat assessering plaasgevind het (sien 2.2.3).
- Bevoegdheid- en prestasie-assessering word dikwels as sinonieme beskou, terwyl dit in wese van mekaar verskil. Bevoegdheidsertifisering is bevorderlik vir die skep van 'n klimaat vir prestasie (sien 2.2.4).
- Assessering word beskou as deel van die individuele en loopbaanontwikkeling (professionele ontwikkeling) van die dosent (sien 2.2.4.1 en 2.2.4.2).
- Assessering vind plaas ter bevordering van menslike hulpbronontwikkeling (sien 2.3 en figuur 2.14).
- Assessering bestaan uit verskillende vertrekpunte (formatief en summatief) en benaderings (diagnosties, voorleer, inhoudgebaseerd ens.) wat onder andere bepaal word deur die omstandighede waarin die menslike hulpbronne wat aan assessering onderwerp moet word, hulleself bevind (sien 2.4.3).
- Assessering van menslike hulpbronne kan plaasvind deur die assessering van 'n verskeidenheid verwante konsepte, naamlik vermoë, vaardigheid, bevoegdheid, kapasiteit, prestasie, bydrae en/of uitset (sien figuur 2.12).
- Assessering kan onderneem word deur die gebruikmaking van 'n verskeidenheid assesseringsinstrumente (sien 2.7).

- Assessering en evaluering word soms as sinonieme gebruik (wat verwarrend kan wees binne die implementeringskonteks van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk) (sien 2.10).
- Assessering kan gebruik word tydens die keuringsproses van dosente (sien 2.11.3 en 2.11.4)

7.3.2 Gevolgtrekkings ten opsigte van die tweede doelwit

Ten opsigte van die tweede doelwit (sien 1.2), naamlik om die kriteria te bepaal vir kwaliteitverskering tydens assessering, kan die volgende afleidings gemaak word:

- Uit die literatuur is bevind dat assesseringsintervensies geldig, betroubaar, regverdig, objektief en bekostigbaar moet wees (sien 2.4.3).
- Bloom se taksonomie moet in 'n aangepaste formaat geoptimaliseer word tydens die assesseringsproses binne die konteks van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (sien 2.5 en figuur 2.5).
- Die kwaliteit van bevoegdheidsertifisering word verhoog indien faktore soos kennis, vaardighede, gesindhede en waardes in multiplikatief-interafhanklike verband eerder as in additief-onafhanklike verband met mekaar sou staan om bevoegdheid te kan bepaal (sien figure 2.3 en 2.4).
- Regerings in baie lande het die verantwoordelikheid aanvaar om nasionale kwalifiseringsliggame in die lewe te roep ter ondersteuning van kwaliteit (sien 2.8.1).

- 'n Effektiewe kwaliteitversekeringstelsel word onder andere verseker deur middel van 'n holistiese en geïntegreerde benadering wat sistematies ontwikkel en goed beplan is (sien 2.8.3).
- Die doelmatige gebruik van die werksplekassessor en vaardigheid-ontwikkelingsfasiliteerder maak deel uit van kwaliteitversekering (sien 2.8.4 en 2.8.5).
- Kwaliteit moet bestuur word (sien 2.9).

7.3.3 Gevolgtrekkings ten opsigte van die derde doelwit

Ten opsigte van die derde doelwit (sien 1.2), om bestaande assesseringstelsels en/of -praktyke binne die konteks van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk te ontleed deur te fokus op die rolverwagtinge en uitsette van dosente sowel as die assessering daarvan, kan die volgende afleidings gemaak word:

- Geformuleerde praktykbeginsels in die hoërondewysomgewing moet as funksioneringsbasis vir dosente dien (sien 3.2).
- Die geïdentifiseerde beginsels van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk moet ten volle geoptimaliseer word (sien 3.3.1).
- Die rolle wat deur dosente vervul moet word kan verdeel word tussen instrumentele, analitiese, ontwikkelings- en mediasierolle (sien figuur 3.1).
- Sommige beskouings verdiskonteer die rol(le) van dosente indirek binne kwaliteitbestuursmodelle deurdat die uitset van dosente beskryf word as 'n produk of 'n diens. Die assessering van dosente word nie eksplisiet gestel nie (sien 3.4.2.2 en 3.4.2.3).

- Aandeelhouers vereis direk of indirek aanspreeklikheid vir die uitsette van dosente binne die hoërondewysomgewing (sien 3.4.2.5).
- Navorsingsuitsette is makliker kwantifiseerbaar as die (uitsette van die) ander rolle wat vervul moet word (sien 3.4.3.1, 3.5.1 en 3.5.3).
- Vakkundigheid is die primêre fokus van die dosent, terwyl die rolle om as onderwys-, opleiding- en ontwikkelingsdeskundige te funksioneer, 'n sekondêre posisie moet inneem (sien 3.3.8 en 3.5.8.1).
- Navorsingsuitsette hang hoofsaaklik af van die goedkeuring van ander navorsers (sien 3.3.5, 3.3.8, 3.5.5 en 3.5.8).
- Onderrig word hoofsaaklik beoordeel deur studente (sien 3.3.2 en 3.5.2).
- Onderrig en navorsing word as twee prominente rolle beskou word wat deur dosente vervul moet word (sien 3.3.2, 3.3.5, 3.4.6.3, 3.4.8.3, 3.5.2 en 3.5.5).
- Die assesseringstaak van die dosent word onderwaardeer en ondergeskik gestel aan rolle soos navorsing en onderrig (leerfasilitering) (sien 3.3.3 en 3.5.3).
- Studente-assessering is een van die vernaamste komponente om instusionele effektiwiteit mee te bepaal (sien 3.5.3).
- Die rolle van leier, bestuurder en administrateur is volgens NKR- en SAQA-literatuur saam gegroepeer hoewel ander literatuur aandui dat dit nie dieselfde is nie (sien 3.3.4 en 3.5.4).

- Die assesseringskriteria is soms vaag vir die bepaling van bevordering (sien 3.5.1).

7.3.4 Gevolgtrekkings ten opsigte van die vierde doelwit

Ten opsigte van die vierde doelwit (sien 1.2), naamlik om empiries te bepaal of dosente aan doeltreffende en toepaslike opleiding onderwerp is met betrekking tot die implementering van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk en die gepaardgaande implikasies vir die assessering van dosente se bevoegdheids en prestasies en hoe dit belanghebbende partye raak, kan die volgende afleidings gemaak word:

- Die meerderheid dosente is van mening dat die opleiding wat ondergaan is in verband met die NKR en UGO onvoldoende is (sien 5.9).
- Die minderheid dosente beskou hulself as bevoeg om binne 'n UGO-omgewing te funksioneer (sien 5.9).
- Die meerderheid dosente beskou die kwaliteit van die opleiding wat ontvang is in verband met die NKR en UGO as gemiddeld tot swak (sien 5.9).
- Die meerderheid dosente is glad nie of tot 'n geringe mate vertrouwd met die beginsels van die NKR (sien 5.9).
- Die meerderheid dosente is nie aan assessering onderwerp na afloop van opleiding in verband met die NKR en UGO nie (sien 5.9).
- Die meerderheid dosente meen dat dit noodsaaklik is om hulle bevoegdheid en prestasie aan assessering te onderwerp (sien 5.9).

- Die meerderheid dosente sou graag wou inspraak lewer in die samestelling van kriteria aan die hand waarvan hulle aan assessering onderwerp word (sien 5.9).
- Die meerderheid dosente is nie tevrede met die wyse waarop hulle aan assessering onderwerp word nie (sien 5.9).
- Die meerderheid dosente meen dat die effektiewe assessering van dosente 'n bydrae kan lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys (sien 5.9).
- Die meerderheid dosente meen dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander (sien Tabel 5.4).
- Die belangrikste rol wat vervul moet word, word deur dosente beskou as dié van leerfasiliteerder en tweedens die rol van navorser / lewenslange leerder (sien tabel 5.4).
- Dosente meen dat na die implementering van die NKR minder tyd beskikbaar sal wees vir navorsing as in die verlede (sien tabel 5.43) sowel as minder tyd vir die skryf van artikels en/of boeke (sien tabel 5.43).
- Dosente het te min interaksie met kundiges om 'n sinvolle bydrae te lewer tot die implementering van die NKR (sien tabel 5.42)
- Dosente ervaar die implementering van UGO in hoër onderwys nie as effektief nie (sien tabel 5.42).
- Dosente ervaar 'n tekort aan fisiese fasiliteite om van UGO 'n sukses te maak (sien tabel 5.42).

- Dosente is bewus daarvan dat hulle onder andere bekwaam moet kan funksioneer as leermateriaal- en leerprogramontwikkelaar, sowel as leerfasiliteerder (sien tabel 5.43).
- Dosente is bewus daarvan dat meer tyd in die NKR konteks aan die assessering van studente afgestaan moet word as in die verlede (sien tabel 5.43).
- Die mins noodsaaklike rol om te vervul word deur dosente beskou as dié van administrateur (leier en bestuurder) (sien tabel 5.4).
- Dosente meen dat die NKR te vinnig op dosente afgedwing is (sien tabel 5.44), dat dit lei tot 'n toename in werk (sien tabel 5.44) waarvoor nie noodwendig meer vergoeding ontvang sal word nie, ten spyte van 'n toename in verantwoordelikheid (sien tabel 5.44).
- Daar word nie 'n behoorlike behoefte- of diagnostiese assessering of behoeftebepaling gedoen om te bepaal waarin dosente opgelei behoort te word nie (sien tabel 5.44). Gevolglik word ervaar dat daar nie behoorlik aan hulle ontwikkelingsbehoefte aandag gegee word nie (sien tabel 5.44).
- Universiteitsdosente wat hulself as leerfasiliteerders sien is meer positief oor die implementering van die NKR en die gepaardgaande verbetering in die gehalte van onderrig as universiteitsdosente wat hulself sien as navorsers (sien 5.5.3.2).
- Universiteitsdosente wat hulself as leerfasiliteerders sien, is meer positief daaroor om betrokke te raak by 'n lewenslange leerproses (as navorsers) as dosente wat hulself sien as navorsers/lewenslange leerders (sien 5.5.3.3).

- Universiteitsdosente wat hulself as leerfasiliteerders sien is in 'n hoër mate as universiteitsdosente wat hulself as lewenslange leerders/navorsers sien oortuig dat die NKR daartoe sal lei dat hulle moet kan funksioneer in die rol van bekwame administrateur (sien 5.5.3.5), berader en gemeenskapsontwikkelaar (sien 5.5.3.6) en leerprogramontwikkelaar (sien 5.5.3.7).
- Ten spyte van goeie tot uitstekende opleiding in verband met die NKR en UGO is 'n subgroep van universiteitsdosente en teknikondosente steeds skepties oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê (sien 5.5.8.3).
- Universiteitsdosente wat meen dat hulle daaraan sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens hulle aan assessering onderwerp moet word, is nie positief oor die gevolg wat die implementering van die NKR tot gevolg sal hê op studentebevoegdheid nie (sien 5.5.16.2 en 5.5.16.3).

7.3.5 Gevolgtrekkings ten opsigte van die vyfde doelwit

Uit die literatuur en die empiriese ondersoek was dit moontlik om 'n model vir die assessering van dosente te ontwerp. Die voorgestelde model bestaan uit verskillende onderafdelings wat geïntegreerd funksioneer, naamlik:

- Assesseringspraktyke behoort hersien te word binne die konteks van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk deur te differensieer tussen onder andere bevoegdheid en prestasie (sien 6.4.1). Assessering begin reeds tydens die werwing-, keuring- en aanstellingsproses van die (nuwe) dosent. Bestaande (en nuwe) dosente behoort dan verder aan deurlopende assesseringspraktyke onderwerp te word om tydig die nodige aanpassings te kan maak in 'n veranderde en veranderende omgewing (sien figuur 6.1). Die assessering van voorleer sowel as 'n diagnostiese assessering om taakanalises,

rolbeskrywings, rolverklarings, uitsetbepalings, prosesanalises, die ideale prestasieprofiel, professionele vereistes, kwalifikasies, vermoëns en vaardighede te identifiseer, skakel direk met die benadering tot deurlopende assessering (sien figure 2.1 en 2.11). Die duidelike formulering van die verlangde assesseringskriteria vir die sertifisering van beide bevoegdheid en prestasie moet duidelik op deelnemende wyse gekommunikeer word met die dosente wat aan assessering onderwerp gaan word (sien 5.4 en tabel 5.3, vraag 20).

- Deur middel van 'n assesseringsintervensie aan die hand van beskikbare eenheidstandaarde vir onderwys- opleiding en ontwikkelingspraktisyns behoort daar eers 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).
- Die verband tussen assessering van dosente, die ontwikkeling van die dosent as individu, die bydrae wat dié ontwikkeling lewer in die ontwikkeling van die dosent se loopbaan en die skakeling met die ontwikkeling van die organisasie as geheel, word nie duidelik gekommunikeer nie. Hieronder sal daar nie veel sprake wees van menslikehulpbronontwikkeling (soos in die literatuur aangedui) nie (sien figuur 6.2). Die gebrek aan doelgerigte assesseringsintervensies ter ondersteuning van menslikehulpbronontwikkeling is kommerwekkend (sien 5.8.1 en tabel 5.44, vrae B3, B10, B11, C8, C9 en C10).
- Binne hoëronderwysinstellings vind assesseringspraktyke ten opsigte van dosente hoofsaaklik in 'n geslote omgewing plaas. Persone en entiteite wat direk of indirek geraak word deur die diens, produk of uitsette van dosente word nie noodwendig betrek by die assessering van dosente nie. Die sinvolle gebruik van persone of entiteite wat geraak word deur dosente kan tydens die assessering van dosente 'n waardevolle bydrae lewer tot kwaliteit. Die

gebruikmaking van dié persone en entiteite moet gesinchroniseerd en wetenskaplik beplan en uitgevoer word om betroubaarheid, geldigheid ens. te verseker. Die doelmatige bemagtiging van dié persone of entiteite om wel die assesseringsfunksie te kan vervul, moet as imperatief beskou word. Elke persoon of entiteit se bydrae sal in wese verskil omdat elkeen potensieel 'n beoordeling sal doen van 'n ander faset wat betrekking het op die dosent. Die gebruikmaking van geformuleerde standaarde kan die betrokke aksie vergemaklik (sien 6.4.3 en figuur 6.3).

- Assessering van dosente word beskou as 'n ontwikkelingsgerigte intervensie. Assessering moet dus geoptimaliseer word ter bevordering en ondersteuning van kwaliteit. Hierdeur word ook 'n bydrae gelewer in die ontwikkeling van die dosent as individu, sy/haar loopbaan sowel as die organisasie waarin die dosent funksioneer. Om dié assesseringsintervensies te implementeer moet verseker word dat dit aan basiese beginsels voldoen soos in die literatuur aangedui. Die sinchronisering van dié assesseringsintervensies tydens formatiewe en summatiewe prosesse kan 'n bydrae lewer tot die versekering van kwaliteituitsette deur dosente (sien Tabel 5.3 vrae 16, 17, 18, 21, 30, 31 en figuur 6.4).
- Deur die gebruikmaking van die nodige wetgewing word interne en eksterne kwaliteitversekeringsaksies beplan en uitgevoer. Wetgewing word ekstern geformuleer (deur die regering in samewerking met die nodige entiteite), terwyl interne kwaliteitversekeringsaksies dié betrokke wetgewing moet ondersteun. Voorsienning moet gemaak word om ook die bydrae (en uitsette) wat deur dosente gelewer word, te verdiskonteer in dié beplanning (sien figure 2.13, 6.5 en 3.5.1).
- Deur middel van verskeie aksies en intervensies kan verseker word dat dosente wel bevoeg is om hul take te kan verrig. Die skep van 'n konteks wat

bevorderlik is vir prestasie deur dosente strek wyer as slegs bevoegdheid-sertifisering. Die doelmatige verdiskontering van faktore wat negatief op die prestasie van dosente kan inwerk, moet verdiskonteer word tydens alle beplanning binne die hoëronderwysomgewing (sien tabel 5.1, vrae 4, 5, 7, 8, 10, 28, 29; tabel 5.3, vrae 11, 16, 17, 18; tabel 5.4, vrae 22, 25, 26, 27 en figuur 6.6).

7.4 AANBEVELINGS

Die bevindings waartoe in hierdie navorsing gekom is (sien 7.3), lei tot die maak van volgende aanbevelings:

Aanbeveling 1:

- Die menslikehulpbronsstelsel binne die konteks van die NKR, soos voorgestel deur Bellis, kan gekombineer word met die voorgestelde geïntegreerde model in hierdie navorsing.

Aanbeveling 2:

- Die Departement van Onderwys kan in samewerking met die Raad op Hoër Onderwys en SAQA riglyne saamstel oor die wyse waarop (hulle meen) al die beginsels van die NKR en die verwagtinge wat daaruit voortvloei verdiskonteer kan word (deur dosente) binne die bestaande kapasiteit van staatsgesubsidieerde of openbare hoëronderwysinstellings.

Aanbeveling 3:

- Universiteite en teknikons kan in samewerking met die Raad op Hoër Onderwys strategieë beplan vir die doelmatige toerusting en gevolglike

bemagtiging van dosente om binne die veranderde en veranderende hoëronderwysomgewing te kan funksioneer. Sodoende kan kundigheid benut word sonder herhaling van strategieë by verskillende hoëronderwysinstellings.

Aanbeveling 4:

- Assessering van dosente moet uitgebrei en doelmatig geïmplementeer word in samewerking met dosente uit alle vakdissiplines ter bevordering van kwaliteitversekering binne die konteks van die NKR.

Aanbeveling 5:

- Rolspelers wat direk of indirek geraak word deur die uitsette (en aktiwiteite) van dosente moet deur middel van verskillende opsies/assesserings-instrumente die geleentheid gegun word om 'n bydrae te lewer tot die assessering van dosente.

Aanbeveling 6:

- Daar moet dringend ondersoek ingestel word na die bevoegdheidsvlakke van dosente om te bepaal of hulle kan funksioneer binne die konteks (en verwagtinge) van die NKR.

Aanbeveling 7:

- Universiteite en teknikons behoort dringend aandag te gee aan die doelmatige opleiding en bevoegdheidsertifisering van dosente om 'n klimaat te skep wat bevorderlik is vir prestasie binne die konteks van die NKR.

Aanbeveling 8:

- Bestuurders van dosente behoort sterk aangemoedig te word om hul personeel bloot te stel aan deurlopende ontwikkeling oor aspekte wat verwant is aan die NKR.

Aanbeveling 9:

- Bestuurders van dosente behoort sterk aangemoedig te word om 'n sinvolle kwantifiseringsmodel te gebruik om die taaktyd van dosente te bepaal, in besonder tydens die implementeringsfase van die NKR.

Aanbeveling 10:

- Rolspelers wat direk of indirek geraak word deur die uitsette van dosente kan nouer skakel met hoëronderwysinstellings om 'n sinvolle bydrae te lewer tot kwaliteitverskering binne die NKR.

Aanbeveling 11:

- Die rolle wat deur dosente vervul moet word binne die konteks van die NKR kan nie eensydig afgedwing word met die verwagting dat dosente daarin moet kan presteer, terwyl dosente nie voldoende geleentheid gegun is om as bevoeg gesertifiseer te word in die betrokke rol(le) nie.

Aanbeveling 12:

- Verskillende strukture in die hoëronderwysomgewing kan nouer saamwerk om die nodige ondersteuning te verskaf aan dosentontwikkeling binne die konteks van die NKR.

Aanbeveling 13:

- Die fasiliteite by hoëronderwysinstellings moet voldoende en effektief wees om 'n bydrae te lewer tot die skep van 'n konteks wat bevorderlik is vir dosente-prestasie.

Aanbeveling 14:

- Die skakeling tussen individuele, loopbaan- en organisasie-ontwikkeling moet duidelik aan dosente gestel word om te verseker dat dosente tydige aksies kan neem om die nodige bevoegdheidsvlakke en prestasievlakke te bereik vir toekomstige bevordering.

Aanbeveling 15:

- Universiteite en teknikons behoort dringend aandag te gee aan die rolle wat van dosente verwag word deur dit te klassifiseer na gelang van noodsaaklikheid binne die visie en missie van elke instelling sowel as die konteks van die NKR.

Aanbeveling 16:

- Sinvolle meganismes behoort in plek gestel te word om dieselfde mate van erkenning en bevorderingsmoontlikheid aan dosente te bied ongeag die rolle wat vervul word.

Aanbeveling 17:

- Daar behoort eers verseker te word dat dosente bevoeg is, deur middel van 'n assesseringsintervensie aan die hand van beskikbare eenheidstandaarde vir onderwys- opleiding en ontwikkelingspraktisyns voordat verwag kan word dat prestasie moontlik is.

7.5 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING

Op grond van die bevindings van hierdie navorsing kan die volgende aanbevelings vir verdere navorsing gemaak word:

- Verdere navorsing behoort onderneem te word om te bepaal watter assesseringsinstrumente paslik tydens formatiewe en summatiewe prosesse (kwalitatief en kwantitatief), gebruik kan word in die assessering van dosente.
- Daar moet bepaal word hoe die strukture in hoërondewysinstellings aangepas sal moet word om 'n holistiese of omvattende assesseringstrategie vir dosente te implementeer.
- 'n Volledige behoeftebepaling behoort gedoen te word om vas te stel wat die aard en omvang van dosente se bevoegdheidsvlakke en opleidingsbehoefes is om binne die NKR te kan funksioneer.
- Die effektiwiteit en prestasie van dosente word benadeel deur 'n verskeidenheid faktore wat nagevors behoort te word. Uit hierdie navorsing is afgelei dat daar onder andere 'n gebrek aan bevoegdheid by dosente is sowel as 'n gebrek aan fasiliteite om van UGO 'n sukses te maak.

- Die effektiwiteit van die implementering van die beginsels van die NKR by hoërondewysinstellings behoort nagevors te word.
- Die bydraes wat deur dosente gelewer moet word in die praktyk ter ondersteuning van die kwaliteitversekeringsproses, kan nagevors word.
- Die effektiwiteit en sukses van die implementering van UGO in hoër onderwys, en meer spesifiek ook die assesseringsfunksie van die dosent, behoort dringend in diepte ondersoek te word.
- Die effektiwiteit van vakdissiplines (wat nie aan 'n professionele liggaam verbonde is nie) by veral universiteite en hul skakeling met potensiële werkgewers van studente, behoort nagevors te word.
- Die bruikbaarheid, toepasbaarheid en funksionaliteit van al die wetgewing en riglyne wat direk of indirek in verband staan met die NKR, kan nagevors word binne die konteks van die bestaande kapasiteit en infratruktuur van hoërondewysinstellings.
- Die rolle wat deur teknikondosente en universiteitsdosente onderskeidelik vervul moet word kan verder ondersoek word om te bepaal of dit billik is om van beide groepe presies dieselfde uitsette te verwag.
- Die gebruikmaking van interne en eksterne rolspelers wat direk of indirek geraak word deur die uitsette van dosente aan hoërondewysinstellings ter bevordering van kwaliteitverskering, behoort verder ondersoek te word.

7.6 TEN SLOTTE

In die veranderde en veranderende omgewing waarin die hoërondewysomgewing voortdurend nuwe uitdagings en eise aan dosente stel, is goed beplande en georganiseerde assesseringstelsels en –praktyke onontbeerlik. Hierdeur kan verseker word dat pro-aktiewe assesseringspraktyke 'n ontwikkelingsgerigte funksie vervul wat gevolglik 'n bydrae lewer tot kwaliteit.

Die tyd is ryp om daadwerklik pogings aan te wend om 'n effektiewe stelsel van assessering vir dosente in die hoërondewysomgewing daar te stel in belang van die algemene ontwikkeling en vooruitgang van ons land en sy mense.