DIE TAAK EN PLEK VAN OPLEIDINGS-KOLLEGES VIR VERKEERSBEAMPTES IN SUID-AFRIKA

Jacobus Stephanus Janse van Nieuwenhuizen

T.H.O.D., B.A.,B.Ed.,M.Ed.

Proefskrif voorgelê
vir die graad
Philosophiae Doctor in die Vergelykende Opvoedkunde
in die
Departement Vergelykende Opvoedkunde en Onderwysbestuur
in die
Fakulteit Opvoedkunde
aan die
Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

Promotor: Prof. H.J. Steyn

Potchefstroom

1997

DANKBETUIGING

Graag betuig ek my opregte dank en waardering aan:

- Prof. H.J. Steyn vir sy motivererende en bekwame leiding. Dit was 'n voorreg om te kon werk onder iemand met entoesiasme vir sy vakgebied.
- Mej. H. Davel vir haar bystand en hulp.
- Al die kollege-hoofde en -personeel wat altyd bereid was om my by te staan in die uitvoering van die studie.
- Prof. P.D. van der Walt, vir die noukeurige taalversorging.
- Mev. E. van der Walt, vir die versorging van die bronnelys.
- My eggenote, Elmarie en familie vir hulle ondersteuning en liefde.
- Die Sentrum vir Wetenskapontwikkeling (RGN) vir die geldelike toekenning wat ek ontvang het. Menings in die publikasie uitgespreek of gevolgtrekkings waartoe geraak is, is slegs dié van die skrywer en moet nie noodwendig aan die Sentrum vir Wetenskapontwikkeling toegeskryf word nie.

Ek is tot alles instaat deur Hom wat my die krag gee - aan Hom die lof, dank en eer.

OPSOMMING

Opleiding as vorm van die nieformele onderwys kan groot leemtes in die voorsiening van opgeleide mannekrag vervul. In die laaste dekade het verskeie organisasies die belangrikheid van opleiding ingesien en word die werkerskorps in die organisasies van opleiding voorsien.

Die verkeersberoepe het 'n gebrek aan spesialisopleiding en om dié rede ondervind die verkeersbeampte verskeie leemtes om op 'n professionele wyse sy taak tot uitvoering te bring. In die lig hiervan is dit so dat die beroep ook minder sosiale aansien in die gemeenskap geniet.

Die doel van die studie is om die opleidingsvoorsiening aan verkeersbeamptes strategies te beplan aan die hand van die strategiese beplanningsraamwerk soos deur Steyn (1994:8) voorgestel, ten einde die professionalisme van die verkeersbeampte te bevorder.

Na 'n deeglike literatuurstudie is die verskillende komponente van die mini-opleidingstelsel, naamlik die opleidingstelseladministrasie, -beleid, struktuur vir opleidingsprogramme en ondersteuningsdienste, teen die agtergrond van nieformele en volwassene onderwys beskryf.

Daarna is aandag gegee aan die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR), en veral aan die strukture wat deel van die NKR en hul funksie. Die empiriese navorsing is nasionaal by die verskillende opleidingskolleges en departemente onderneem. Die verlangde inligting is ingesamel deur middel van die kwalitatiewe navorsingsmetode, in besonder die gevallestudie waar semi-gestruktueerde onderhoude en observasies gebruik is. Die onderhoude is gevoer met soveel as moontlik van die personeel en belanghebbendes wat by die opleiding van verkeersbeamptes betrokke is. Tydens dié fase is verskeie dokumentanalises uitgevoer ten opsigte van die amptelike dokumente rakende die opleiding van verkeersbeamptes waartoe toegang verkry is.

Dié fase het dit moontlik gemaak om te bepaal watter interne en eksterne determinante by die voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes in ag geneem moet word.

Na hierdie fase is gepoog om die toekomstige voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes aan die hand van die strategiese beplanningsraamwerk te beplan, op so 'n wyse dat die beplanning aan die praktykeise soos dit in Suid-Afrika voorkom, sal beantwoord.

Van die belangrikste bevindinge en aanbevelings wat die strategiese plan betref, kan soos volg gestel word:

- 'n Nasionale kurrikulum wat erken en geakkrediteer word deur die NKR moet ontwikkel word.
- 'n Nasionale Opleidingsraad moet ingestel word.
- 'n Professionele liggaam vir Verkeersbeamptes moet tot stand kom.
- Opleidingspersoneel se opleidingsvaardighede en vakkennis moet ontwikkel en uitgebou word.
- Aandag moet aan die struktuur van personeel van die opleidingsinstansie gegee word sodat die aktiwiteite van alle funksionarisse tot professionele opleiding van hoë standaard en gehalte sal bydra.
- Daar moet 'n effektiewe en doeltreffende stelsel van werwing en keuring vir opleiers en studente ontwikkel word.

Ten opsigte van die navorsingsinstrument is bevind dat die beplanningsraamwerk soos voorgestel deur Steyn (1994:8) met klein verstellings aangewend kan word om die opleiding van verkeersbeamptes te beplan. Voorts is bevind dat elk van die vier komponente 'n onmisbare funksie verrig in die voorsiening van effektiewe opleiding en dat die aard en inhoud van die komponente so inmekaar verweef is en nou by mekaar aansluit dat die komponente nie los van mekaar kan staan nie en nog minder los van mekaar beplan kan word.

SUMMARY

Training as a part of non-formal education can fill great needs in the provision of trained manpower. During the last decade various organisations have realised the importance of training and have supplied their employees with training within the organisations.

The traffic occupations have a lack of specialised training and for this reason the traffic officer experiences difficulty performing his task in a professional manner. This is also one of the reasons why this occupation enjoys less social esteem in the community.

The aim of this study is to plan in a strategic manner the provision of training for traffic officers, according to the strategic planning framework proposed by Steyn (1994:8), in order to improve the professionalism of the traffic officer.

After a thorough study of the relevant literature, the various components of the mini-training system, for example the training system administration, policy, structure of training programmes and supporting systems, were described against the background of non-formal and adult education. Attention was subsequently given to the National Qualification Framework (NQF), and particularly to the structure and functions forming part of the framework. The empirical research was done nationally at the different training colleges and departments. The required information was collected by means of the qualitative research method, particularly by means of the case study, where semi-structured interviews and observations were utilised. Interviews were conducted with as many as possible of the staff and interest groups involved in the training of traffic officers. During this phase various document analyses were carried out regarding official documents, relevant to the training of traffic officers, to which access had been granted.

This phase made it possible to determine which internal and external determinants were to be taken into account regarding the training of traffic officers.

After this phase attempts were made to plan the future provision of training for traffic officers by using the strategic planning framework, in such a way as to ensure that the planning would meet requirements as they occurred in practice in South Africa.

Some of the most important findings and suggestions regarding the strategic plan are as follows:

- A national curriculum must be developed, which must be accredited and acknowledged by the NQF.
- A National Training Board must be established.
- A professional body for traffic officers must be established.
- The training expertise and subject knowledge of training staff must be improved and developed.
- Attention must be given to the staff structure of the various training institutions so that all activities will contribute to professional training of high standard and quality.
- An effective system of recruitment and selection of trainers and students must be developed.

With regard to the research instrument it was found that the planning framework as proposed by Steyn could be applied, with small adjustments, to plan the training of traffic officers.
It was furthermore found that each of the four components fulfils an indispensable function in the provision of effective training, and that the nature and content of each component are so intertwined and so closely related that components can neither exist nor be planned in isolation.

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1

1. ORIËNTERING ... 1
1.1 Inleiding ... 1
1.2 Doel van die navorsing ... 4
1.3 Metode en verloop van die navorsing ... 5
1.3.1 Literatuurstudie ... 5
1.3.2 Kwalitatiewe navorsingsmetode ... 5
1.3.2.1 Ter oriëntering ... 5
1.3.2.1.1 Onderhoudvoering ... 6
1.3.2.1.2 Observasie ... 7
1.3.2.1.3 Die metode van strategiese mini-opleidingstelselbeplanning ... 8
1.4 Hoofstukindeling ... 11
1.5 Begripsverklaring ... 11
1.5.1 Nieformele onderwys ... 11
1.5.2 Mini-opleidingstelsel ... 12
1.5.3 Opleiding ... 12
1.5.4 Verkeersopleidingskollege ... 12
1.6 Samevatting ... 12

HOOFSTUK 2

2. NIEFORMELE ONDERWYS EN DIE NASIONALE OPLEIDINGSTRATEGIE AS KONTEKS VIR DIE OPLEIDING VAN VERKEERSBEAMPTES ... 13
2.1 Inleiding ... 13
2.2 Aard van nieformele onderwys ... 13
2.2.1 Definiëring van onderwys, formele onderwys, opleiding en nieformele onderwys ... 13
2.2.2 Kenmerke van nieformele onderwys ... 15
2.2.3 Kategorieë van nieformele onderwys ... 16
2.2.4 Teikengroepe van die nieformele onderwys ... 18

2.2.5	Groepe wat belang het by nieformele onderwys	21
2.2.6	Die verband tussen formele en nieformele onderwys	22
2.2.7	Samevatting	22
2.3	Die Nasionale Opleidingstrategie	23
2.3.1	Inleiding	23
2.3.2	Essensiële elemente van die Nasionale Opleidingstrategie	23
2.3.2.1	Die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR)	24
2.3.2.1.1	Oogmerke van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk	25
2.3.2.1.2	Belanghebbende groepe van die NKR	25
2.3.2.1.3	Die NKR noodsaak 'n beheermeganisme	26
2.3.2.1.4	Die integreringsrol van die NKR	26
2.3.2.1.5	Eenhede en modules van opleiding	29
2.3.2.1.6	Kritiek teen die NKR	29
2.3.2.1.7	Voordele van die NKR	30
2.3.2.2	Beheerstrukture vir onderwys en opleiding	31
2.3.2.2.1	Nasionale Onderwys- en Opleidingsraad (NOOR)	34
2.3.2.2.2	Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid (SAKO)	35
2.3.2.2.3	Samestelling van SAKO	36
2.3.2.2.4	Werksaamhede van SAKO	37
2.3.2.2.5	Gesag van SAKO	38
2.3.2.2.6	Sektor Onderwys en Opleiding	38
2.3.2.3	Sektor Onderwys en Opleiding-organisasies (SOOO)	40
2.3.2.3.1	Die rol van die SOOO	40
2.3.2.3.2	Primêre funksies van die SOOO	40
2.3.2.3.3	Registrasie	41
2.3.2.3.4	Sektorale verteenwoordiging	41
2.3.2.3.5	Voorsieners van onderwys en opleiding	42
2.3.2.3.6	Ontwikkeling van verdienstelike opleidinguitsette	43
2.4	Samevatting	45

HOOFSTUK 3

3.	TEIKENGROEPANALISE, VOLWASSENE ONDERWYS EN -OP LEIDING IN KONTEKS VAN DIE MINI-OPLEIDINGSTELSEL EN ENKELE INTERNASIONALE TENDENSE	46
3.1	Inleiding	46
3.2	Teikengroepanalise	46
3.2.1	Verkeersbeamptes as teikengroep	46
3.2.2	Opleiding en opleidingsbehoeftes van verkeersbeamptes	47
3.3	Volwassene-onderwys en -opleiding	59
3.3.1	Definisie	59
3.3.2	Die volwassene as leerder	60
3.3.2.1	Kenmerke van die volwassene as leerder	60
3.3.2.1.1	Leervermoë	60
3.3.2.1.2	Die volwassene se selfkonsep	61
3.3.2.1.3	Ervaring	61
3.3.2.1.4	Leergereedheid	61
3.3.2.1.5	Leeroriëntasie en tydperspektief	62
3.3.3	Motivering van die volwassene vir volwassene-onderwys en -opleiding	62
3.3.4	Implikasies van die volwasse leerder ten opsigte van die beplanning van onderwys en opleiding	64
3.3.5	Samevatting	64
3.4	Die mini-opleidingstelsel as deel van nieformele onderwys	65
3.4.1	Definisie van mini-opleidingstelsel	65
3.4.2	Eise waaraan die mini-opleidingstelsel moet voldoen	66
3.4.3	Interne en eksterne determinante van die mini-opleidingstelsel	68
3.4.3.1	Interne determinante	68
3.4.3.2	Eksterne determinante	68
3.4.4	Die komponente van 'n mini-opleidingstelsel	69
3.4.4.1	Die mini-opleidingstelselbeleid	69
3.4.4.1.1	Begripsomskrywing	69
3.4.4.1.2	Vereistes waaraan die mini-opleidingstelselbeleid moet voldoen	69
3.4.4.1.3	Vorme van die mini-opleidingstelselbeleid	70
3.4.4.1.4	Kenmerke van die mini-opleidingstelselbeleid	70

3.4.4.1.5 Missie 70
3.4.4.1.6 Doelstellings van die mini-opleidingstelselbeleid 71
3.4.4.2 Mini-opleidingstelseladministrasie 71
3.4.4.2.1 Begripomskrywing 71
3.4.4.2.2 Die wese en plek van die mini-opleidingstelseladministrasie 71
3.4.4.2.3 Vereistes waaraan die mini-opleidingstelseladministrasie moet voldoen 72
3.4.4.2.4 Kenmerke van die mini-opleidingstelsel-administrasie 72
3.4.4.3 Die struktuur vir opleidingsprogramme 74
3.4.4.3.1 Definisie 74
3.4.4.3.2 Doel van die struktuur vir opleidingsprogramme 75
3.4.4.3.3 Elemente van die struktuur vir opleidingsprogramme 75
3.4.4.3.3.1 Die struktuur vir leergeleenthede 76
3.4.4.3.3.2 Die leerder 77
3.4.4.3.3.3 Die onderriggewer of opleier 77
3.4.4.3.3.4 Die onderrigmedium 78
3.4.4.3.3.5 Die fisiese fasiliteite 78
3.4.4.4 Ondersteuningsdienste 79
3.5 Internasionale tendense 80
3.5.1 Opleidingsvlakke 81
3.5.2 Opleidingsinrigting 81
3.5.3 Kurrikula en differensiasie 81
3.5.4 Die leerder 82
3.5.5 Onderriggewer of opleier 83
3.5.6 Onderrigmedium 83
3.5.7 Fisiese fasiliteite 83
3.5.8 Ondersteuningsdienste 84
3.6 Samevatting 84

HOOFSTUK 4

4.	DIE INTERNE EN EKSTERNE DETERMINANTE INSAKE DIE OPLEIDING VAN VERKEERSBEAMPTES	85
4.1	Inleiding	85
4.2	Versameling van inligting	85
4.3	Eksterne determinante	86
4.3.1	Lewens- en wêreldbeskouing	87
4.3.1.1	Oriëntering	87
4.3.1.2	Tendense ten opsigte van verkeersbeampte-opleiding	87
4.3.2	Demografie	87
4.3.2.1	Oriëntering	87
4.3.2.2	Tendense ten opsigte van Verkeersbeampte-opleiding	88
4.3.3	Belanghebbende groepe	89
4.3.3.1	Oriëntering	89
4.3.3.2	Tendense ten opsigte van Verkeersbeampte-opleiding	90
4.3.4	Geografie en klimaat	91
4.3.4.1	Oriëntering	91
4.3.4.2	Tendense ten opsigte van Verkeersbeampte-opleiding	91
4.3.5	Die polities-staatkundige omgewing as eksterne determinant	92
4.3.5.1	Oriëntering	92
4.3.5.2	Tendense ten opsigte van Verkeersbeampteopleiding	92
4.3.6	Die sosio-ekonomiese situasie van die teikengroep as determinant	93
4.3.6.1	Oriëntering	93
4.3.6.2	Tendense ten opsigte van Verkeersbeampte-opleiding	94
4.3.7	Wetenskap en tegnologie	95
4.3.7.1	Oriëntering	95
4.3.7.2	Tendense ten opsigte van Verkeersbeampte-opleiding	95
4.3.8	Sosiale verhoudinge	96
4.3.8.1	Oriëntering	96
4.3.8.2	Tendense ten opsigte van Verkeersbeampte-opleiding	97
4.3.9	Taal en kultuur	97
4.3.9.1	Oriëntasie	97

4.3.9.2 Tendense ten opsigte van Verkeersbeampte-opleiding 99
4.3.10 Mededingers/Medewerkers 99
4.3.10.1 Oriëntering 99
4.3.10.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampte-opleiding 99
4.4 Interne determinante 100
4.4.1 Opleidingskundige determinante 100
4.4.2 Determinante van historiese aard 101
4.4.2.1 Opleidingstelselbeleid 101
4.4.2.2 Opleidingstelseladministrasie 102
4.4.2.3 Struktuur van opleidingsprogramme 104
4.4.2.4 Ondersteuningsdienste 112
4.4.3 Interne determinante van wederkerige aard 113
4.5 Swak punte en sterk punte 113
4.5.1 Sterkpunte 113
4.5.2 Swakpunte 114
4.6 Geleenthede en bedreigings 115
4.6.1 Geleenthede 116
4.6.2 Bedreigings 116
4.7 Samevatting 117

HOOFSTUK 5

5. DIE BEPLANNING VAN TOEKOMSTIGE VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN VERKEERSBEAMPTES 118
5.1 Inleiding 118
5.2 Visie 118
5.3 Missie 119
5.3.1 Dit gee 'n aanduiding van die diens/produk wat gelewer gaan word 120
5.3.2 Die mark waarvoor die diens of produk gelewer word 120
5.3.3 Die bestuursfilosofie 120
5.3.4 Wyse waarop of waardeur die produk gelewer gaan word 120
5.3.5 Die ondernemingsbeeld van die opleidingsentra 121
5.3.6 Die kwaliteit van die opleiding 121
5.4 Doelstellings 122

5.5 Struktuur vir Opleidingprogramme 122
5.5.1 Opleidingsvlakke 122
5.5.2 Opleidingsinstansie 123
5.5.3 Kurrikulum 124
5.5.4 Differensiasie 127
5.5.5 Leerders 128
5.5.6 Opleiers 129
5.5.7 Fisiese fasiliteite 131
5.5.8 Evaluering en sertifisering 132
5.6 Ondersteuningsdienste 133
5.7 Mini-opleidingstelseladministrasie 136
5.7.1 Skakelmeganismes 136
5.7.2 Organisaiestruktuur 141
5.7.3 Enkele finansiële implikasies 143
5.8 Mini-opleidingstelselbeleid 144
5.9 Aksiestappe 145
5.10 Samevatting 147

HOOFSTUK 6

6. SAMEVATTING, GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS 148
6.1 Inleiding 148
6.2 Samevatting 148
6.3 Gevolgtrekkings en aanbevelings 151
6.3.1 Gevolgtrekkings ten opsigte van die literatuur 151
6.3.2 Gevolgtrekkings met betrekking tot die kwalitatiewe navorsing 151
6.3.3 Gevolgtrekking na aanleiding van die sintese 152
6.4 Gevolgtrekkings en aanbevelings ten opsigte van die struktuur van die opleiding van verkeersbeamptes 152
6.4.1 Visie 152
6.4.2 Missie 152
6.4.3 Doelstellings 153
6.4.4 Struktuur vir Opleidingsprogramme 153
6.4.5 Ondersteuningsdienste 156
6.4.6 Mini-opleidingstelseladministrasie 157

6.4.7 Mini-opleidingstelselbeleid 158
6.4.8 Aksiestappe 158
6.5 Aanbevelings ten opsigte van verdere navorsing 159
6.6 Ten slotte 159

7. BRONNELYS 160

LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1 Essensiële elemente van 'n nasionale opleidingstrategie 24
Figuur 2.2 'n Nasionale Kwalifikasieraamwerk 27
Figuur 2.3 Vlakke binne die Nasionale Kwalifikasieraamwerk 28
Figuur 2.4 Skakeling tussen verskillende terreine 31
Figuur 2.5 Voorgestelde owerheidstruktuur 33
Figuur 2.6 Profiel van opleidingsrade 39
Figuur 3.1 Faktore wat behoefte aan onderwys en opleiding stimuleer 63
Figuur 3.2 Totale stelsel van onderwysvoorsiening in 'n bepaalde land 66
Figuur 4.1 Organogram van Opleidingskolleges vir Verkeersbeamptes 103
Figuur 4.2 Getal studente opgelei gedurende 1996 by die verskillende opleidingskolleges 109
Figuur 5.1 Rekord van vaardighede, kwalifikasies en ervaring van opleidingspersoneel 130
Figuur 5.2 Skedule van beskikbare ondersteuningdienste 135
Figuur 5.3 Algemene voorstelling van die opleidingstelsel 137
Figuur 5.4 Kommunikasiekanale in 'n nasionale konteks 140
Figuur 5.5 Organisasiestruktuur van personeel in die opleidingstelsel-administrasie 142

HOOFSTUK 1

1. ORIËNTERING

1.1 Inleiding

Met die snelle ontwikkeling van die tegnologie, die invloed van ekonomiese faktore, die prestasiemotief en die gevolglike maatskaplike eise ten opsigte van die kwaliteit van menslike-hulpbron-ontwikkeling het die opleiding van mense in velerlei beroepe die afgelope dekade onder die soeklig gekom (Espach, 1990:10). Die opleiding van verkeersbeamptes het in hierdie opsig nie agterweë gebly nie.

Gedurende die tydperk 1990-1991 het padverkeersbotsings met 4,3% toegeneem, en dié tendens toon 'n steeds stygende lyn (AA, 1991:2.1). Die verkeersbeampte speel 'n belangrike rol in die pogings om hierdie probleem te bekamp. Steeds hoër eise word aan die beroep van die verkeersbeampte gestel en gespesialiseerde opleiding is nodig om hom vir sy beroep te bekwaam (Holden, 1986:232).

Navorsing wat deur die ingenieursfirma Jordaan en Joubert namens die Suid-Afrikaanse Padraad uitgevoer is, werp verdere lig op die leemtes in die opleiding van beide verkeersbeamptes en hul instrukteurs. Die belangrikste leemtes wat geïdentifiseer is, is die tekort aan opleiding in didaktiese aspekte soos die aanbieding van praktikumgeleenthede en lesings en opleiding in kommunikasievaardighede (Jordaan & Joubert, 1989: 4.40-4.42). Die probleemgebiede word duideliker as die bevindinge van Van der Merwe (1994:131-143) ontleed word:

- Na die basiese opleiding moet verkeersbeamptes heropgelei word om doeltreffend te funksioneer, veral in die stedelike gebiede.
- Daar bestaan 'n behoefte aan 'n gedifferensieerde dog gekoördineerde program vir die opleiding van verkeersbeamptes.
- Vir instrukteurs van verkeersbeamptes bestaan daar geen moontlikhede vir verdere formele opleiding om opleidingsvaardighede en vakkennis te verbreed nie.
- Die opleiding van instrukteurs van opleidingskolleges vind gefragmenteerd plaas, in so 'n mate dat plaaslike owerhede min kennis dra van die duur en inhoud van die opleidingsprogramme wat by die verskillende kolleges vir verkeersbeamptes bestaan.

In die konteks van die nasionale opleidingstrategie is dit belangrik dat die opleiding van verkeersbeamptes so beplan sal word dat dit 'n integrerende deel vorm van die voorgestelde nasionale opleidingstrategie.

Die kern van die nasionale opleidingstrategie is die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR). Die NKR is gebaseer op 'n stelsel van kredietverwerwing deur middel van geëvalueerde opleidinguitsette. Krediete kan verwerf word deur die suksesvolle voltooiing van goedgekeurde opleidingsprogramme of -modules, of selfs op grond van relevante geëvalueerde ervaring (NOR, 1994:86).

Dié stelsel verseker eendersyds interaksie tussen verskillende opleidingsprogramme en erkenning van losstaande opleidingprogramme, en andersyds toegang tot 'n nasionale erkenning van kwalifikasies vir alle leerders. Die nasionale opleidingstrategie is veral belangrik by die opleiding van verkeersbeamptes as in ag geneem word dat die gerigte opleidingskwalifikasies wat deur die staat aan sy personeel verskaf word, nie buite die openbare sektor erken word nie (NOR, 1994:120). Met die akkrediteringstelsel wat deur die Nasionale Akkrediteringsowerheid ingestel moet word, word die moontlikheid van brugmodules tussen die formele en nieformele opleidingsektor ook 'n realiteit.

Om opleiding te gebruik as oplossing vir probleemgebiede in die werkseffektiwiteit van verkeersbeamptes, is dit belangrik dat opleiding as sentrale aktiwiteit van die verkeersopleidingskollege (kyk par. 5.4), én as deel van nieformele onderwys, strukturele stabiliteit moet openbaar (vgl. Van der Stoep, 1984:52).

In die RSA is daar elf verkeersopleidingskolleges wat deur die verskillende provinsiale administrasies beheer word. Ten spyte van die oorhoofse beheer deur die provinsiale strukture is die koördinering en sinchronisering van opleiding tussen die kolleges nie na wense nie (Van der Merwe 1994:11). Opleidingsprogramme bestaan, maar die voorsiening van die programme op 'n gekoördineerde en gesinchroniseerde wyse bestaan nog nie (Van der Merwe, 1992:74). Om dus effektiewe opleiding ten opsigte van die bestaande mannekragbehoeftes te verseker, sal noulettend aandag geskenk moet word aan die strukturele samestelling en funksionering van instellings waar opleiding verskaf moet word. Die struktuur en komponente van die mini-opleidingstelsel, naamlik die mini-opleidingstelselbeleid, mini-opleidingstelseladministrasie, struktuur van die opleidingsprogramme en ondersteuningsdienste, kan gebruik word om die harmonieuse funksionering van die individuele kolleges en ook die samewerking tussen kolleges te beplan (Steyn 1991b:19). Sodoende kan effektief en op nasionaal aanvaarde wyse in die teikengroep se opleidingsbehoeftes voorsien word (Steyn 1991b:19). Dit blyk dat deur middel van die gelyksoortige strukturering van die kolleges gelykwaardige opleidinguitsette in 'n groter mate verseker kan word. Ook blyk oorkoepelende beleid en beheer ten opsigte van die verskillende kolleges nodig te wees (Steyn 1991b:21). Die koördinering van die struktuur en dienste van individuele kolleges is belangrik, gesien in die lig van die nasionale opleidingstrategie om die nodige akkreditering te verwerf, sodat die nodige erkening van kwalifikasies in die NKR verkry kan word.

Geen ondememing kan slaag sonder vaardige en kundige mensebronne nie. Daarom is deurlopende mannekragontwikkeling van kritieke belang vir die kort- en langtermynsukses van 'n organisasie, en so ook vir die funksionering van verkeersbeamptes. Alle organisasies, dus ook die verkeersopleidingskolleges, moet daarom voortdurend opleiding en ontwikkeling van hulle mense onderneem, hetsy formeel of nieformeel (Kroon 1990:3).

Kroon (1990:144) meen verder dat strategiese beplanning van 'n organisasie, en dus ook vir opleidingstelsels, noodsaaklik is vir die effektiewe funksionering van 'n organisasie, in sowel die openbare as die private sektor.

Ten spyte van die belangrike rol wat opleiding kan speel, is daar verskeie faktore wat die effektiwiteit van opleiding beperk. Dié faktore kan soos volg gestel word:

- Die eerste probleem wat ten opsigte van opleiding ervaar word, is dat daar op opleiding neergesien word deurdat die klem gewoonlik geplaas word op formele onderwys, wat weer op sy beurt die ekonomie 'n knou gee omdat groot hoeveelhede van die akademiese beroepe versadig is (NOR, 1992:129).
- 'n Tweede probleem wat in die opleidingsektor ervaar word, is die feit dat wanneer 'n organisasie 'n stryd het om ekonomies te oorleef, opleiding een van die eerste afdelings is waar besnoei word.
- Die derde faktor wat 'n invloed kan hê, is dat, byvoorbeeld ten opsigte van verhoogde produktiwiteit, die verwagting van die organisasie aangaande die opleiding nie realiseer nie, en opleiding dan as 'n vermorsing van geld en tyd beskou word.

Uit bogenoemde word die geldigheid en bestaansreg van opleiding bevraagteken. Om opleiding sy regverdige plek te laat inneem, is dit belangrik dat opleiding as sentrale aktiwiteit van die mini-opleidingstelsel en as deel van nieformele onderwys strukturele stabiliteit moet openbaar (Van der Stoep, 1984:52).

Om dus effektiewe opleiding ten opsigte van die bestaande mannekragbehoeftes te verseker, sal noukeurige aandag geskenk moet word aan die strukturele funksionering van instellings waar opleiding verskaf moet word. Die komponente van die mini- opleidingstelsel, naamlik die mini-opleidingstelselbeleid, mini-opleidingstelseladministrasie, struktuur van opleidingsprogramme en ondersteuningsdienste, moet dus sodanig beplan word dat deur hul harmonieuse funksionering effektief in die teikengroep se opleidingsbehoeftes voorsien word.

Die navorsingsprobleem wat aan die orde gestel word, is dus die volgende: Hoe moet die opleidingskolleges vir verkeersbeamptes struktureel georganiseer en strategies geposisioneer word om binne die nasionale opleidingstrategie effektief in die opleidingbehoeftes van die teikengroep te voorsien?

1.2 Doel van die navorsing

Die doel van die navorsing is:

Om die taak en plek van die opleidingkolleges vir verkeersbeamptes in die lig van die nasionale opleidingstrategie strategies te beplan ten einde die kwaliteit en kwantiteit van hul opleidingsuitset te optimaliseer.

Uit die gestelde doel kan die volgende navorsingsdoelwitte geïdentifiseer word:

- om die kenmerke van die voorsiening van opleidingsgeleenthede vir die verkeersbeampte as tipe nieformele onderwys in die lig van die nasionale opleidingstrategie te bepaal;

- om die kenmerke van die voorsiening van opleidingsgeleenthede vir die verkeersbeampte as tipe nieformele onderwys in die lig van die nasionale opleidingstrategie te bepaal;

- om die teikengroep se spesifieke opleidingsbehoeftes te bepaal, asook om na te gaan watter nasionale en internasionale tendense daar ten opsigte van die opleidingsvoorsiening van verkeersbeamptes bestaan;

- om vas te stel wat die interne en eksterne determinante is wat 'n invloed het op die bestaande opleidingsgebeure en om voortvloeiend 'n "SWOT"-analise (swak punte, sterk punte, geleenthede en bedreigings) te doen;

- om scenario's vir die koördinering en sinchronisering van die verlangde kwaliteit en kwantiteit van opleidingsvoorsiening aan verkeersbeamptes te formuleer; en

- om te bepaal in hoeverre die strategiese beplanningsraamwerk, bedoel vir mini-opleidingstelsels, ten opsigte van die mini-opleidingstelsel vir verkeersbeamptes toegepas kan word.

1.3 Metode en verloop van die navorsing

1.3.1 Literatuurstudie

'n Deeglike literatuurstudie is onderneem om duidelikheid te kry oor die bestaande teorieë rakende die beplanningsmodelle vir opleidingsinstansies en om 'n duidelike oriëntasie ten opsigte van die eiesoortige aard van die mini-opleidingstelsel as deel van nieformele onderwys te verkry. Ter uitvoering van die navorsing is van primêre en sekondêre bronne rakende die navorsingsonderwerp gebruik gemaak.

Aangesien die strategiese beplanning van nieformele onderwys, en meer spesifiek die strategiese beplanning van opleidingsinrigtings, nie baie aandag ontvang nie, is die beskikbaarheid van bronne baie beperk. 'n DIALOG-soektog het wel enkele bronne opgelewer wat vir hierdie navorsingsonderwerp relevant was.

1.3.2 Kwalitatiewe navorsingsmetode

1.3.2.1 Ter oriëntering

Mouton (RGN, 1988:63) beweer dat die kwalitatiewe metode die metodologie is wat konsentreer op die kwaliteit van handeling. Daarom word die gevallestudie as 'n tradisie van kwalitatiewe navorsing aanvaar. Onderhoudvoering en observasie word as erkende tegnieke ter uitvoering van gevallestudies erken (Vulliamy, 1992:2). Burgess (1988:9) beweer dat al die tegnieke van die kwalitatiewe navorsingsmetode juis gekenmerk word deur die buigsaamheid waarmee die tegnieke aangewend kan word. Dit gaan hier oor minder gevalle of voorbeelde ten einde meer detaigegewens te versamel, dus diepte in die navorsing. Burgess (1988:8) bevestig laasgenoemde, en stel dat die doel van die meeste navorsers met die kwalitatiewe navorsingsmetode is om die individuele fenomeen in sy natuurlike konteks waar te neem. Die nadeel van kwalitatiewe navorsing word terselfdertyd belig, naamlik dat die bevindings as sodanig nie veralgemeen kan word nie. Kwalitatiewe navorsing gee egter aanleiding tot die formulering van hipoteses en bevindings wat weer verder ten opsigte van veralgemening getoets kan word (Lemmer, 1991:7).

Kühns en Mantorana (1982:5) bevestig bogenoemde en noem voorts dat die kwalitatiewe data bestaan uit gedetailleerde beskrywings van situasies, gebeure en mense, wat uit onderhoude met mense ten opsigte van hul ervaring, gesindhede en idees deur die bestudering van relevante dokumente, briewe en rekords verkry word.

Wat die aard van die kwalitatiewe navorsingsmetode betref, noem Ferreira (1988:13-14) die volgende:

- Die fokus is op die waargeneemde hede in die konteks van die totale raamwerk waarin die studie geloods word.
- Die studie is gefundeer in 'n teoretiese raamwerk, en hoewel die studie deur min vrae georiënteer is, kan daar meer vrae tydens die fase van dataversameling ontstaan.
- Die tipe navorsing vereis intensiewe en gedetailleerde studie waarin die navorser 'n deelnemer is.
- Verskillende metodes kan gebruik word om die veldwerk te voltooi.
- Die besluite ten opsigte van die versameling en analisering van data vind plaas in die veldstudie en is die produk van die tipe inligting wat vir 'n bepaalde studie vereis word.
- Die navorser moet so min as moontlik inbreuk maak op die natuurlike situasie wat hy ondersoek.

Benewens bogenoemde gaan dit oor die konteks waarin inligting versamel is. In teenstelling met die eksperimentele ontwerp, waar dit gaan oor die manipulering en meting van geselekteerde veranderlikes, gaan dit in die kwalitatiewe navorsing om die bestudering van enige aantal aspekte van 'n gegewe situasie ten einde 'n volledige beeld van 'n bepaalde situasie te kry. In dié sin word deur middel van die kwalitatiewe navorsing nie gepoog om die navorsingsopset te manipuleer nie en word data grondig en in besonderhede versamel (Lemmer, 1991:3).
Dit beteken nie dat daar net na bepaalde dele van die geheel gekyk word nie.
Om die navorsing te onderneem, moet dit aan die volgende vereistes voldoen (Kühns en Mantorana, 1982: 6):

- Die navorser moet so naby as moontlik aan die situasie kom wat bestudeer word, sodat die diepte en detail van die data verstaan kan word.
- Die navorser moet aanteken wat werklik plaasvind en wat betrokkenes werklik sê.
- Die kwalitatiewe data moet bestaan uit 'n beskrywing van wat bevind is.

1.3.2.1.1 Onderhoudvoering

Die persoonlike onderhoudtegniek as metode in die gevallestudie is so ontwerp dat respondente die vrae direk kan beantwoord (Behr, 1988:150). Tydens die onderhoud is die onderhoudvoerder teenwoordig om onduidelikhede oor die vrae op te los en andersins is hy teenwoordig om direk te verneem wat die respons is van die respondent. Ferreira (1988:34) stel dat die onderhoud bepaalde voor- en nadele het, naamlik:

- **Voordele**
  - Behr (1988:151) ondersteun die buigsaamhede van die onderhoud en sien die voordeel daarin dat selfs kinders en ongeletterdes by 'n studie betrek kan word.
  - Die onderhoudvoerder kan oop en geslote vrae tydens die onderhoud vra.
  - Die onderhoudvoerder en respondent kan vrae ophelder en verduidelik.

- **Nadele**
  - Om die onderhoud te voer, neem meer tyd in beslag.
  - Die respondent se spontaneïteit verlaag as gevolg van die teenwoordigheid van die onderhoudvoerder.
  - Anonimiteit word beperk, anders as wat by die vraelys die geval is, en die bereidwilligheid om oop en eerlik te wees, kan by sekere respondente ontbreek.

In hierdie navorsing is onderhoude met belanghebbendes, beleidmakers en departementele bestuurders van die verskillende opleidingskolleges gevoer. Ter uitvoering van die onderhoude is van 'n vraagskedule gebruik gemaak.

Die doel van die onderhoude was om eerstehandse en resente inligting ten opsigte van die voorsiening van opleiding te versamel, om bestaande inligting te verifieer en om moontlike onduidelikhede uit te skakel.

Na die identifisering en analisering van die determinante (intern en ekstern), die bepaling van die sterk en swak punte sowel as die geleenthede en bedreigings, is die bevindinge weer gekontroleer deur die inligting voor te hou aan dié wat betrokke is by die voorsiening van opleiding (Pretoria, 7 Februarie 1996 en Kaapstad, 11 April 1996). Die rede vir dié fase het nodig geblyk om te verseker dat die waargenome situasie geldig vertolk en geanaliseer is en die inligting dus geverifieerd is ten einde te verseker dat die poging om te beplan vir toekomstige voorsiening van opleiding (kyk Hoofstuk 5) geloofwaardig en in ooreenstemming met die praktyk is.

1.3.2.1.2 Observasie

Die waarnemingstegniek is ontwerp om na 'n spesifieke situasie te kyk, byvoorbeeld hoe 'n bepaalde opleidingsentrum funksioneer.

Die volgende stappe kan in die waarneming gevolg word (Fielding, 1986:62):

- neem die natuurlike verskynsel waar;
- maak gevolgtrekkings van wat waargeneem is;
- ontwerp 'n wyse om die korrektheid van die gevolgtrekkings te toets; en
- ondersoek die verdere uitbouing, verfyning en herstrukturering van bestaande teorieë.

Benewens bogenoemde stappe word observasie aangevul deur die klassifikasie, ordening en strukturering van waargenome inligting, aldus Fielding (1986:65).

Deur middel van observasie is in hierdie navorsing nuttige inligting van die opleidingspraktyk by opleidingskolleges soos dié van Gauteng, Vrystaat, Wes-Kaap, Oos-Kaap en die Noordelike Provinsie verkry, wat daartoe bygedra het dat die navorsingsprobleem in die fisiese konteks beter begryp is.

1.3.2.1.3 Die metode van strategiese mini-opleidingstelselbeplanning

Uit die praktyk het dit nodig geblyk dat 'n instrument vir die strategiese beplanning van onderwys- en opleidingstelsels ontwikkel moet word. Dit was as gevolg van dié behoefte dat Steyn gepoog het om so 'n instrument daar te stel. Die produk van die pogings was bekend as 'n beplanningsraamwerk vir onderwys- en opleidingstelsels. Die beplanningsraamwerk is deur mnr. Janse van Nieuwenhuizen gebruik vir die doel van 'n M.Ed.-studie, getitel "'n Beplanningsraamwerk vir die mini-opleidingstelsel". Tydens die studie is die opleidingspraktyk van die Boskop-opleidingsgroep nagevors, waartydens die instrument gebruik is om die opleiding te beplan. Die studie het tot gevolg gehad dat ontwikkeling van die instrument plaasgevind het.

Deur voortdurende navorsingsgerigte ontwikkeling van die beplanningsraamwerk vir die mini-onderwys- en opleidingstelsel bestaan die instrument, wat vir die doel van die studie gebruik word, uit twee dele, en bestaan elk van die dele uit verskillende stappe (Steyn, 1997:3-6).

'n Volgende belangrike kenmerk is dat gepoog word om die inligting in die formaat van indikatore weer te gee.

'n Derde kenmerk van die instrument is dat verskillende fases en stappe geïdentifiseer is maar dat die instrument vir elke unieke situasie toepasbaar gemaak moet word.

Vir die doel van die studie kan die raamwerk as vol uiteengesit word, alhoewel die volgorde waarin die stappe uitgevoer word nie presies in die gegewe rangorde hoef te wees nie:

Beplanningsanalise

- Visiestelling: In die visiestelling word omskryf hoe die mini-opleidingstelsel in die werklike opleidingsbehoefte wil voldoen.
- Teikengroepanalise en opleidingsbehoeftes: In hierdie stap word bepaal wie die persone en die belanghebbende groepe is wat die tipe opleiding moet ondergaan, of 'n belang daarby het. Die stap sluit ook die bepaling in van die behoefte ten opsigte van bevoegdhede (vaardighede, kennis en gesindhede) wat die persoon tydens opleiding moet verwerf ten einde effektief in die bepaalde beroep te funksioneer. Die stap is belangrik om te bepaal wat die doelstellings en doelwitte moet wees van die mini-opleidingstelsel asook ten opsigte van die identifisering van programmme wat voorsien moet word.
- Terrein van opleiding (nis): Tydens dié stap word relevante teoretiese en praktiese inligting versamel om te bepaal wat die minimum vereistes is waaraan die mini-opleidingstelsel moet voldoen. Die inligting behoort as basis te dien om die aard van die opleiding aan die hand van ander soortgelyke opleidingstelsels en praktykvoorbeelde te evalueer.
- Determinante: Tydens hierdie stap word die verskeie faktore wat inwerk op die opleidingstelsel wat die voorsiening van opleiding kan bevorder of teenwerk, geïdentifiseer en ontleed. Vir die doel van die studie word daar 'n onderskeid tussen die interne en eksterne determinante getref. Eksterne determinante sluit al die faktore in wat buite die opleidingstelsel gesetel is maar tog 'n invloed op die funksionering van die opleidingstelsel het.

Interne determinante sluit al die faktore in wat in die opleidingstelsel self geleë is en wat 'n invloed uitoefen op die funksionering van die opleidingstelsel.
Die invloed van die faktore word in die formaat van indikatore gegee.

- Sterk punte, swak punte, geleenthede en bedreigings - die sterk en swak punte word afgelei uit die ontleding van die interne determinante; die geleenthede en bedreigings word afgelei uit die ontleding van die eksterne determinante.

Beplanningsoperasionalisering

- Missie - hier gaan dit om die bepaling van die rigting waarin die opleidingstelsel wil beweeg en die diens wat gelewer gaan word.
- Doelstellings en doelwitte - in dié fase word die ideaal waarna gemik word, stapsgewys ingedeel sodat die progressiewe bereiking van doelwitte en doelstellings tot die verwesenliking van die ideaal sal bydra.

- Beplanning van die struktuur van opleidingsprogramme. Die verskillende elemente van die struktuur van opleidingsprogramme moet beplan en georganiseer word om effektiewe funksionering te verseker. Die elemente sluit die volgende in:
  - Opleidingsvlakke en inrigtings - hier moet die verskillende vlakke waarop die opleiding gaan plaasvind, bepaal word sowel as die instansie wat die opleiding gaan aanbied;
  - Opleidingsprogramme en differensiasie - in die stap moet bepaal word watter opleidingsprogramme op die verskillende vlakke aangebied gaan word en in hoe 'n mate daar voorsiening vir differensiasie gemaak moet word;
  - Leerders/studente - hier moet vasgestel word of die leeder aan die toelatingsvereiste vir toelating tot die opleiding voldoen en die reëls wat nagekom moet word.
  - Opleiers - in die stap moet bepaal word of die opleier voldoende kwalifikasies en bevoegdhede het om as voorsiener van die opleiding op te tree;
  - Opleidingsmedium - wat is die taal waarin die opleiding aangebied gaan word; en
  - Fisiese fasiliteite - hier moet bepaal word wat die nodige fisiese fasiliteite is, om aan die vereistes van die opleidingsprogramme te voldoen.
- Beplanning van die ondersteuningsdienste van die volgende elemente:
  - Ondersteuningsdienste aan die leerders.
  - Ondersteuningsdienste ten opsigte van die opleidingsaktiwiteite en -strukture.
  - Ondersteuningsdienste aan die opleiers.
- Beplanning van die mini-opleidingstelseladministrasie naamlik:
  - Die organogram van funksionarisse.
  - Samewerkings- en skakelingsmeganismes.
  - Finansiële maatreëls.
- Beplanning van die mini-opleidingstelselbeleid:
  - Formaat van beleid.
  - Formulering van die besluite wat in die voorafgaande stappe geneem is, in beleidsformaat.

Vir die doel van die studie kon die volgorde, soos hierbo uiteengesit, nie streng toegepas word nie. Die rede hiervoor is dat die volgorde van die beplanningsfases op 'n bepaalde wyse georden moes word ten einde die normale formaat van 'n proefskrif as navorsingsverslag aan te neem. Die wyse waarop die instrument tydens die studie verwoord is, kan as volg uiteengesit word:

- Die **terrein van opleiding** is in Hoofstuk 2 aangespreek deur die opleiding wat verskaf word te plaas binne 'n terrein van onderwys, en wel nieformele onderwys vir beroeps- en vaardigheidsopleiding. Omdat die Departement van Onderwys en Opleiding 'n belanghebbende by die vorm van opleiding is, moes aandag gegee word aan die NKR en die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid, omdat daar bepaalde riglyne en kriteria deur die liggame voorgeskryf word, wat in ag geneem moet word as die vorm van opleiding beplan wil word.

- Die **teikengroepanalise en opleidingsbehoeftebepaling** is in Hoofstuk 3 hanteer. Vir hierdie doel is gekyk na posvlakbeskrywings van verkeersbeamptes, asook na die teorie rakende volwassene-onderwys, omdat die verkeersbeampte voortdurend gedurende sy loopbaan blootgestel word aan opleiding wat hoofsaaklik uit bevorderings voortspruit. Daarna is gekyk na die verskillende komponente van die mini-opleidingstelsel waarin die opleiding voorsien word.
- In Hoofstuk 4 is die **interne en eksterne determinante** bepaal, omskryf en ontleed. Uit die analise is die sterk en swak punte sowel as die geleenthede en bedreigings bepaal.
- In Hoofstuk 5 is die **beplanningsoperasionalisering** hanteer.

1.4 Hoofstukindeling

Hoofstuk 1 Verantwoording

Hoofstuk 2 Nieformele onderwys en die nasionale opleiding strategie as konteks vir die opleiding van verkeersbeamptes

Hoofstuk 3 Teikengroepanalise, volwassene-onderwys en opleiding in konteks van die mini-opleidingstelsel en enkele internasionale tendense

Hoofstuk 4 Interne en eksterne determinante insake die opleiding van verkeersbeamptes

Hoofstuk 5 Die beplanning van toekomstige voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes

Hoofstuk 6 Samevatting, bevindinge en aanbevelings

1.5 Begripsverklaring

1.5.1 Nieformele onderwys

Dit is al die onderwys-/opleidingsaktiwiteite wat buite die formele onderwyssektor val. Steyn (1991a:13) definieer nieformele onderwys as "...die doelbewuste, beplande handelinge waardeur teikengroepe buite die nasionale onderwysstelsel met verlangde kennis, vaardighede en gesindhede toegerus word". Aanvullend tot bogenoemde definisie noem die RGN (1981:11) die volgende: "...(nieformele onderwys, J.v.N.) is onderrig wat bepland en hoogs aanpasbaar verloop in inrigtings, organisasies en situasies wat buite die formele en informele onderwysvoorsiening val, byvoorbeeld indiensopleiding in die werksituasie."

1.5.2 Mini-opleidingstelsel

Steyn (1991a:8) definieer die mini-opleidingstelsel soos volg: "Dit is 'n logistieke raamwerk wat volgens behoefte geskep word met die doel om in spesifieke onderwysbehoeftes van 'n identifiseerbare groep mense te voorsien".

Weens die duidelike ooreenkomste tussen onderwys en opleiding en die ooreenkomste tussen die struktuur van die mini-onderwysstelsel en die individuele strukture verantwoordelik vir die opleiding, word die term mini-onderwysstelsel en mini-opleidingstelsel as sinonieme gebruik. Die mini-opleidingstelsel kan gedefinieer word as die logistieke raamwerk, bestaande uit die komponente mini-opleidingstelselbeleid, mini-opleidingstelseladministrasie, struktuur van opleidingsprogramme en ondersteuningsdienste vir effektiewe opleiding om in die opleidingsbehoeftes van 'n bepaalde teikengroep te voorsien (Steyn & Vreken, 1992:8).

1.5.3 Opleiding

Die begrip "opleiding" dui op die bekwaam maak van persone deur onderrig vir bepaalde beroepe (Odendal, 1985:799). In die begrip opleiding (training) is die gedagte van beroepsopleiding, in die een of ander vorm, baie prominent. Opleiding het te make met onderrig van konsepte, kennis, vaardighede en gesindhede, wat direk op 'n werksterrein toegepas word (Holden, 1986:247).

1.5.4 Verkeersopleidingskollege

Volgens Odendal (1985:590) is 'n kollege 'n inrigting vir hoër onderwys maar het nie die reg om grade toe te ken nie, byvoorbeeld 'n tegniese kollege en 'n verkeersopleidingskollege. Die student verwerf 'n sertifikaat of diploma in die vakrigting/beroepsrigting waarin hy hom bekwaam.
'n Verkeersopleidingskollege as 'n nieformele onderwysinstelling vertoon dieselfde struktuur as dié van 'n onderwysinstelling in die formele onderwysstelsel.
Die verkeersopleidingkollege staan in 'n besondere verhouding tot die teikengroep en sosiale strukture soos die provinsiale owerhede, plaaslike owerhede en die breë samelewing.

1.6 Samevatting

In hierdie hoofstuk is aandag gegee aan die problematiek rakende die opleiding van verkeersbeamptes. Die metode van navorsing en die samestelling van die verslag is bespreek. Die teoretiese begronding rakende nieformele onderwys en opleiding sowel as die teorie rakende die beplanning van opleiding sal vervolgens in Hoofstuk 2 aandag geniet.

HOOFSTUK 2

2. NIEFORMELE ONDERWYS EN DIE NASIONALE OPLEIDINGSTRATEGIE AS KONTEKS VIR DIE OPLEIDING VAN VERKEERSBEAMPTES

2.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk sal gepoog word om, nadat die begrip nieformele onderwys ontleed is, 'n duidelike uiteensetting te verskaf van die nasionale opleidingstrategie. Die rede vir dié volgorde is dat opleiding in een van die kategorieë van nieformele onderwys val, naamlik nieformele onderwys vir beroeps- en vaardigheidsopleiding (Steyn, 1991a:16). In die beplanning van alle tipes opleiding is dit verder essensieel dat die Nasionale Opleidingstrategie verreken word, omdat die opleidingskursusse moet kwalifiseer vir bepaalde krediete om enersyds in die Nasionale Kwalifikasieraamwerk erkenning te verkry, en om andersyds die kwaliteit en erkenning van opleidingskursusse te verseker.

2.2 Aard van nieformele onderwys

2.2.1 Definiëring van onderwys, formele onderwys, opleiding en nieformele onderwys

In die literatuur is daar verskeie definisies van onderwys. Ter wille van die ontleding van die begrip nieformele onderwys kan egter volstaan word met die Bybelgefundeerde definisie van Steyn (1996a:10) "... die doelbewuste en beplande handelinge waardeur die leerder, ten opsigte van alle samelewingsverbandelike betrokkenheid, deur die onderriggewer met verlangde kennis, vaardighede en gesindhede toegerus word tot roepingsvervulling tot eer van God".
Volgens dié siening van onderwys beteken die term opleiding vir Steyn (1996a:10) "daardie doelbewuste en beplande handelinge waardeur die leerder, ten opsigte van 'n bepaalde betrokkenheid in 'n bepaalde samelewingsverband, deur die onderriggewer met die verlangde kennis, vaardighede en gesindhede toegerus word tot roepingsvervulling tot eer van God".

Volgens Steyn (1988:13) verwys nieformele onderwys na daardie doelbewuste handeling waardeur die teikengroep buite die nasionale onderwysstelsel met die verlangde kennis, vaardighede en gesindhede toegerus word. Nieformele onderwys kan ook omskryf word as "beplande, gestruktureerde onderwys wat by, of deur, enige instansie voorsien word met die oog op die verwerwing van 'n kwalifikasie anders as 'n graad, diploma of sertifikaat wat by of kragtens 'n wet vir formele onderwys ingestel is" (Departement van Nasionale Opvoeding, 1991:27).

Nieformele onderwys is dus beplande onderwys en opleiding wat nie ingesluit word by die normale program van formele onderwys nie, maar wat daar is om aan spesifieke onderwys- en opleidingsbehoeftes te voldoen, byvoorbeeld indiensopleiding in die werksituasie (Steyn, 1990:4).

Coombs (soos aangehaal in Truter en Verwey, 1990:5) steun bogenoemde as hy na nieformele onderwys verwys as "...the education and training activities not included in the formal education system to satisfy specific education/training needs of spesific target groups."

Aanvullend tot dié definisie stel Calitz (1986:22) dit soos volg: " Nieformele onderwys is die georganiseerde, sistematiese onderwysaktiwiteite wat buite die formele onderwysstruktuur uitgevoer word om te voorsien in geselekteerde tipes van onderwys vir spesifieke subgroepe, volwassenes of kinders in die gemeenskap."

Vir Kleis (soos aangehaal in Dejene, 1985:18) is nieformele onderwys "...any intentional and systematic educational enterprise in which content, media, time, criteria are selected or/and adopted for a particular student, population or situation in order to maximize maintenance constraints of the system."

Volgens Mostert (1986:52) lê die uitdrukking nieformele onderwys se oorsprong daarin dat 'n onderskeid getref wil/moet word tussen dié tipe onderwys en die onderwys wat in die skool/universiteit/kollege aangebied word, en nie daarin dat die aard van die onderrig minder (of glad nie) formeel is nie. Dit is veral in die jongste tyd dat daar toenemend in talle private en openbare instansies na opleiding van 'n goeie gehalte gestreef word en dit al hoe moeiliker word om 'n onderskeid te tref tussen die kwaliteit van die onderrig in die formele en nieformele onderwyssituasies.

Nieformele onderwys kan daarom getipeer word as die onderrig- leeraktiwiteite wat onder andere in die konteks van die beroepsmilieu en dus werksituasie plaasvind. Dié aktiwiteite is gerig op korttermynbehoeftes in die praktyk en is gewoonlik ingestel op toerusting van die werker tot verbetering van produksie en/of dienslewering in 'n bepaalde arbeidsomgewing (Steyn, 1987:12).

Volgens die RGN-verslag (1981:95) is die nieformele onderwysvoorsiening gerig op "geletterdheid, induksie, indiensopleiding, heropleiding, ondersteuningsprogramme (byvoorbeeld vir ouers), ad hoc-behoeftes, die opvang van persone wat òf nie tot die formele stelsel toegetree het nie òf vroeg daar uit is, die opgradering van onvoldoende onderwysvlakke by individue sodat hulle kan hertoetree tot die formele stelsel, die bevrediging van vryetydsaktiwiteite wat bedryf kan word op die basis van 'n bepaalde minimum aan onderrig (byvoorbeeld, houtwerk), en dies meer."

Daar word ook na nieformele onderwys verwys onder ander benaminge, byvoorbeeld voortgesette onderwys, hernieude onderwys, bykomende onderwys en vervangende onderwys (Steyn, 1990:9).

Uit bogenoemde kan die volgende kernpunte van die voorafgaande as belangrik beskou word:

- Nieformele onderwys is 'n georganiseerde en sistematiese aktiwiteit.
  Dus word die opleiding/onderwys voorsien aan die hand van bepaalde doelstellings, kurrikula, volgens spesifieke metodes en evalueringsmeganismes wat in die opleiding/ onderwysbehoeftes van die leerder voorsien.
- Nieformele onderwys val buite die struktuur van formele onderwys.
- Nieformele onderwys sal nie op herhaalde grondslag aangebied word in onderwysinrigtings op pre-primêre, primêre, sekondêre en tersiêre vlak, wat bedoel is vir alle mense in die land en wie se bedoeling dit is om 'n nasionaal aanvaarde sertifikaat/diploma te verwerf nie.
- Faktore soos media, tyd, inhoud en hulpmiddele moet in ag geneem word in die beplanning om in die leerbehoeftes van die leerder te voorsien.
- In die nieformele onderwys is daar spesifieke teikengroepe wat geïdentifiseer word op grond van die leerbehoefte waarin, om die een of ander rede, nie in formele onderwys voorsien word nie.

Dus kan daar volstaan word deur te sê dat nieformele onderwys 'n doelbewuste, sistematiese en georganiseerde aktiwiteit is wat buite die formele stelsel van onderwysvoorsiening geskied waar inhoude en media geselekteer en/of aangepas word om te voorsien in spesifieke onderwys/-opleidingsbehoeftes van 'n bepaalde teikengroep. Gesien in die lig van bogenoemde kan opleiding as deel van nieformele onderwys beskou word omdat die konteks waarin opleiding voorsien word, saamval met die kategorie van beroepsopleiding binne die nieformele onderwys (Steyn, 1990:12).

2.2.2 Kenmerke van nieformele onderwys

Kenmerke van nieformele onderwys, soos uiteengesit deur Calitz (1987:28), Van der Stoep (1984:35), Van der Merwe (1994:9), Steyn (1990:12), Mostert (1986:52) en die Departement van Nasionale Opvoeding (1991:27), kan soos volg saamgevat word:

- Nieformele onderwys vorm nie 'n afsonderlike stelsel van onderwys nie, al het nieformele onderwys'n eiesoortige struktuur van samehang. Nieformele onderwys is die term wat 'n soms verwarrende verskeidenheid onderwys-/opleidingsaktiwiteite buite die formele skoolverband insluit en daarop gerig is om in geïdentifiseerde leerbehoeftes, wat nie deur formele onderwys bevredig word nie, in die gemeenskap te voorsien.

- Omdat die leerbehoeftes eiesoortig en gediversifiseerd is, val die aktiwiteite wat in die nieformele onderwys plaasvind buite die sektor van formele onderwys.
- Nieformele onderwys is op die kort termyn soepel en aanpasbaar, in dié sin dat dit in 'n verskeidenheid leerbehoeftes voorsien maar ook aanpasbaar is by die eiesoortige aard van die teikengroep se behoeftes.
- Nieformele onderwys neem as vertrekpunt die leeraktiwiteite van die leerder wat voorgeskryf word deur die leerbehoefte van die leerder.
- Nieformele onderwys is doelgerig en beplan, met gepaste onderrigmetodes, evaluering en sertifisering, waarby ook die ondersteuningsdienste wat nodig is om die vorm van onderwys/-opleiding te laat realiseer, beskikbaar is.

Die nieformele onderwys toon ook bepaalde ekonomiese, politieke, sosiale en opvoedkundige kenmerke, naamlik:

- Ooglopende koste van nieformele onderwys skyn minder te wees omdat bronne, fasiliteite en tyd met formele onderwys gedeel word.
- Nieformele onderwys word meer geredelik in opleidingsprogramme geïntegreer as in die formele onderwys.
- Nieformele onderwys bied die geleentheid vir die ontwikkeling van menslike hulpbronne buite die formele onderwys.
- Aangesien dié vorm van onderwys/opleiding besonder leerdergesentreerd is, blyk dit ook meer gedesentraliseerd, gemeenskapgeïnspireerd en demokraties te wees.
- Dit het die potensiaal om op die kort termyn tot individuele en nasionale ontwikkeling by te dra.
- Nieformele onderwys is 'n effektiewe wyse om kennis, vaardighede en gesindhede binne bestaande kulturele patrone bekend te stel, sodat ekonomiese ontwikkeling bevorder word en sosio-kulturele veranderinge harmonieus kan plaasvind.
- Nieformele onderwys word beskou as 'n besonder effektiewe wyse om oor kultuurgrense heen onderwys te verskaf.
- Onderrigmetodes is meer buigsaam, studentgesentreerd, konkreet en eksperimenteel eerder as abstrak en teoreties.
- Dit is verder 'n ideale wyse om indiensopleiding te verskaf (Van der Merwe, 1994:9).

2.2.3 Kategorieë van nieformele onderwys

As gevolg van die aard van die onderwys-/opleidingsbehoefte van die teikengroep kan nieformele onderwys in verskillende kategorieë verdeel word.

In die voorsiening van nieformele onderwys kan die volgende kategorieë onderskei word (vgl. Steyn, 1991a:11 en Calitz, 1987:29):

- **Nieformele onderwys as kompenserende onderwys**

Deur dié soort nieformele onderwys/opleiding word 'n persoon in staat gestel om leemtes wat voorgekom het in primêre en sekondêre onderwys, dus in die formele onderwys, aan te vul sonder om na die formele onderwyssektor terug te keer.

Van der Stoep (1984:103) stel verder dat die teikengroep wat by die onderwys betrokke is skoolgaande kinders, jeugdiges en volwassenes insluit. Hy stel ook dat ongeag die aard van die teikengroep die onderwys/opleiding moet ooreenstem met die behoefte van die teikengroep. Calitz (1987: 28) sluit hierby aan en sien dit as aktiwiteite wat plaasvind wat nie in die skool geakkommodeer kan word nie. Voorbeelde hiervan is drama en balletkursusse. 'n Voorbeeld van die kategorie is 'n kursus in geletterdheid.

- **Nieformele onderwys vir beroeps- en vaardigheidopleiding**

Hierdie kategorie vorm waarskynlik die grootste gedeelte van nieformele onderwys en het ten doel om persone spesifiek op te lei om 'n bepaalde beroep te beoefen. Die opleiding word verskaf deur die werkgewer of ander opleidingsinrigtings. Die opleiding stel gewoonlik sekere toelatingsvereistes op grond van reeds verwerfde formele onderwyskwalifikasies. Die opleiding word aangebied op 'n vlak wat wissel van 'n lae tot 'n hoë gesofistikeerdheidsvlak. Dié kategorie word gewoonlik aangetref in die verskillende sektore van die ekonomie, naamlik die landbou, swaar en ligte nywerhede en die publieke en private dienssektore. Kenmerkend van dié kategorie is dat dit voordiens-, indiens- en heropleiding akkommodeer. Die sukses van die opleiding word gewoonlik bepaal deur die wins wat dit vir die organisasie tot gevolg het. Die teikengroep in dié kategorie is veral jeugdiges en volwassenes.

- **Nieformele onderwys vir algemene gemeenskapsontwikkeling**

Dié kategorie van nieformele onderwys behels geen winsmotief nie, maar het ten doel om die algemene ontwikkelingsvlak van die gemeenskap te verhoog.
Kursusse wat van belang is in dié kategorie, is byvoorbeeld kursusse in geboortebeperking, kursusse in gemeenskapsgesondheid en die kiesersopleiding in Suid-Afrika gedurende 1993-1994.

- **Nieformele onderwys vir algemene belangstelling en ontspanning**

Dié vorm van nieformele onderwys vind groot byval by die breë publiek. Die kursusse is gerig op die belangstelling van die persone met die doel om hulle te help om, onder andere, vrye tyd sinvol te gebruik. Dit sluit byvoorbeeld kursusse in soos sport, vliegkuns, pottebakkery en motorherstelwerk.

2.2.4 Teikengroepe van nieformele onderwys

Volgens Van der Stoep (1984:43) word daar vyf hoofteikengroepe geïdentifiseer as potensiële gebruikers van nieformele onderwys:

- Die ongeskoolde (kind, jeugdige en volwassene): vir die bemeestering van geletterdheids-, rekenkundige en algemene lewensvaardighede.
- Vroeë skoolverlaters wat voorbereidende beroepsopleiding moet ontvang om die arbeidsmark te betree.
- Ingeskrewe skoolleerlinge in die primêre en sekondêre onderwyssektor om nieformele onderwys te deurloop, sodat aandag gegee kan word aan beroepsopleiding, gemeenskapsdienste en jeugaksies.
- Skoolverlaters: Dié verbruikers van nieformele onderwys het 'n spesifieke vlak van formele onderwys bereik, en hulle beskik oor geen beroepsgerigte vaardighede nie, ten spyte van 'n akademiese skoolsertifikaat. Die doel van die opleiding is om finansieel selfstandige persone te vorm.
- Volwassenes: Kompenserende onderwys kan aan dié verbruikers voorsien word. Daarbenewens konsentreer nieformele onderwys op heropleiding vir werkers wat oorbodig geword het as gevolg van onvoldoende vaardighede wat irrelevant geword het in 'n veranderde nywerheids- en produksiesektor. Heropleiding sal sulke persone in staat stel om weer die arbeidsmark met sukses te betree.

Soos reeds genoem, sal die gebruikers van bepaalde opleidingsprogramme om die een of ander rede 'n bepaalde behoefte aan onderwys en opleiding hê wat hulle wil bevredig om byvoorbeeld beter toegerus te wees vir hul beroep. Dus kan die afleiding gemaak word dat die behoefte 'n bepaalde oorsprong of bron het wat hoofsaaklik in die gemeenskap gevind word. Indien daar gekyk word na 'n gemeenskap, kan tot die slotsom gekom word dat daar verskillende organisasies of instansies is wat die oorsprong van die behoefte tot gevolg het.

In dié verband het Steyn (1991a:74) die volgende geïdentifiseer:

- Religieuse instansies: Dit sluit in al die instansies wat te make het met die religie van die lede van die gemeenskap. Dit behels byvoorbeeld verskillende gelowe soos Christene, Jode, Moslems en Hindoes. Voorbeelde van nieformele onderwys in dié verband is die Kerkjeugaksie (KJA), gesinsverrykingskursusse en Sondagskool-/kategeseklasse van verskillende kerkgenootskappe. Die instansies is weens hul sosiale verantwoordelikhede ook betrokke by programme vir gemeenskapsontwikkeling, gesondheidsprogramme en selfhelpprogramme.
- Politieke instansies: Volgens Bondesio en Berkhout (1987:116) verwys die politieke krag na die magsisteme van die samelewing. Die regering van die dag besit die wetgewende mag in 'n bepaalde territoriale gebied, wat gerugsteun word deur geskrewe wette, belasting en veiligheidsmagte. Bondesio en Berkhout (1987:146) noem verder dat die staat meer funksies bygekry het gedurende afgelope paar dekades. Take en funksies (byvoorbeeld onderwys), waarvoor instellings soos die gesin, die kerk of kultuurorganisasies aanvanklik verantwoordelik was, is na die staat oorgedra. 'n Gevolg hiervan is onder andere dat die staat tans vir die onderwys verantwoordelik is. Steyn (1991a:12) beweer dat as gevolg van sy verskillende funksies die staat verskillende departemente gevorm het om hierdie funksies en dienste te kan verrig. Hier word gedink aan die departemente van finansies, buitelandse sake en vervoer. Ook die mediese, juridiese, onderwys- en militêre instansies word opgeneem in die staatstrukture. Dus is dit ook die verantwoordelikheid van die staat om te voorsien in die formele en nieformele onderwys met die doel om die onderwysbehoefte van die gemeenskap en die staatsamptenary te bevredig om sodoende doeltreffende diens aan die gemeenskap te lewer.
- Kultuur- en taalorganisasies: Dit sluit in verskillende organisasies met onder andere die doel om byvoorbeeld kulturele erfenisse en moedertale te bewaar en te bevorder, byvoorbeeld die Afrikaanse Taal- en Kultuurvereniging (ATKV).
- Ekonomiese instansies: Dié term verwys na die sosiale struktuur wat die produksie en uitruiling van bronne en dienste organiseer. Dit sluit in banke, verbruikerskoöperasies, kettingwinkels, vervoersake en fabrieke. Laasgenoemde behoefte aan nieformele onderwys sal gekateoriseer word in veral die nieformele onderwys vir beroeps- en vaardigheidsopleiding.
- Omdat sekere organisasies dit egter as deel van hul sosiale verantwoordelikheid beskou, kan die nieformele onderwys wat deur die genoemde instansies voorsien word in al vier kategorieë van die nieformele onderwys val, byvoorbeeld waar opleidingsinstansies benewens die vaardigheidsopleiding wat hulle voorsien, ook kursusse vir gemeenskapsontwikkeling aanbied.

- Kommunikasie-instansies: Van Schoor (soos aangehaal deur Van der Westhuizen, 1990:214) beskou kommunikasie as die verkeer van meedeling en vertolking van boodskappe. Mededeling kan op verskillende wyses plaasvind:

  * visueel, byvoorbeeld koerante, boeke, tydskrifte en pamflette;
  * klank, soos by wyse van die radio; en
  * kombinasies van bogenoemde, bv. oudio-visueel, soos die televisie en rolprente.

In die nieformele onderwyssektor is laasgenoemde twee aspekte belangrike media, alhoewel gedrukte media ook van groot belang is. Dit maak dit moontlik dat nieformele onderwys oor verskillende geografiese gebiede heen aangebied word, en so het afstandsonderrig sy oorsprong gekry (Calitz, 1986:42). Verskillende instansies en organisasies is ook betrokke by die opleiding van hul eie personeel in dié verband, naamlik:

- Instansies vir rekreasie: Dit verwys na organisasies wat omsien na stokperdjies en aktiwiteite wat mense in hul vrye tyd beoefen. Steyn (1991a:75) onderskei verskillende kategorieë teikengroepe in dié verband:

- Spesiale belange- en stokperdjiegroepe, byvoorbeeld musiek, kuns, drama, debattering, natuurstudie, fotografie en sportklubs.

- Vryetydgroepe wat verband hou met beroepsbelangstellings byvoorbeeld werkersklub- en huishoudingsekonomiegroepe.

- Eksklusiewe sosiaal gebaseerde elitegroepe waar lede toegelaat en lidmaatskap verkry word op uitnodiging.
- Religieuse, karaktervormende of kultuurgroepe, soos die Voortrekkers en Volkspele.

- Gespesialiseerde jeugopleidingsgroepe.

2.2.5 Groepe wat belang het by nieformele onderwys

Wat die belanghebbendes by nieformele onderwys betref, kan uit bogenoemde tot die slotsom gekom word dat die groepe wat belang by dié opleiding het, die volgende is (Van Schalkwyk, 1986:64):

- Die staat: Die staat wil sien dat die opleiding wat verskaf word, die persoon doeltreffend sal toerus om 'n werk te kry of om sy bestaande beroep beter te kan beoefen. Laasgenoemde is belangrik vir die staat omdat werkloosheid 'n probleem kan word. Verder spruit die staat se belangstelling voort uit die finansiering deur die staat ten opsigte van formele en nieformele onderwys (Bondesio en Berkhout, 1987:16). Die staat vind baat by dié opleiding omdat 'n persoon daardeur op 'n hoër beroepsvlak geplaas word, en dit dra daartoe by dat die persoon 'n hoër belastingsbeydrae tot die staatskoffer lewer, selfversorgend is en in vrede wil woon (Steyn, 1991a: 57). Nieformele onderwys en opleiding dra dus by tot 'n stabiele samelewing en 'n florerende staat, en daarom het die staat 'n belang by nieformele onderwys en opleiding.

- Werkgewers- of werknemersorganisasies: 'n Ekonomiese instelling in die kapitalistiese stelsel se sukses word gemeet aan die wins wat dit toon. Wins word weer bepaal deur die kwaliteit van die diens, die produk en die produktiwiteitsvlak. Die organisasie of werkgewer vind baat by doeltreffende opleiding/nieformele onderwys deurdat die persoon beter vaardighede aanleer en sodoende werk van 'n hoër kwaliteit lewer. Omdat die persoon sy werk beter kan doen, is hy gemotiveerd en dit verhoog produktiwiteit.

- Die gesin: Opleiding/nieformele onderwys verhoog die gesin se inkomste en plaas hulle weer op 'n hoër sosiale vlak, hulle verkry status en voel meer geborge in hul gemeenskap.

- Die kerklike gemeenskap: Die kerk sal wil sien dat die inhoud van die kursusse goedkeurenswaardig, nastrewenwaardig en in ooreenstemming met die norme en waardes van die kerk is, want die kerk se lidmate is by dié opleiding betrokke.

- Ander belangegroepe: Verskillende ander belangegroepe het belang by dié opleiding, want as hulle huidige en toekomstige lede en ondersteuners korrek opgelei word, sal die belange van die groepe vanselfsprekend bevorder word (Steyn, 1991a:58), byvoorbeeld vakbonde, -verenigings en beroepsorganisasies soos die Vereniging van Prokureursordes.

2.2.6 Die verband tussen formele en nieformele onderwys

Deur die voorafgaande uiteensetting is gepoog om die tiperende eienskappe van nieformele onderwys in fokus te plaas. Die waarskuwing is egter dat nieformele onderwys nie as 'n entiteit op sigself beskou moet word nie, maar eerder as deel van die totale stelsel van onderwysvoorsiening waarin die skakeling tussen formele en nieformele onderwys beklemtoon word.

Die skakeling tussen die nieformele en formele onderwys is dus belangrik, gesien in die lig daarvan dat formele onderwys die basis vir nieformele onderwys vorm. In die RSA word die wisselwerking tussen die formele en nieformele onderwys gereël deur die Wet op die Suid-Afrikaanse Kwalifikasieowerheid, Wet 58 van 1995, artikel 3, deur voorgestelde brugkurrikula op verskillende onderwysvlakke (RSA, 1995:4).

Volgens Calitz (1987:29) kan die wisselwerking en samewerking tussen die formele en nieformele onderwys op die volgende vier vlakke verloop:

- 'n Aanvaarding van die beginsel dat formele en nieformele onderwys nie kompeterende stelsels van onderwysvoorsiening is nie.
- Die rasionele aanwending van hulpbronne en die beskikbaarstelling van leerstrategieë van beide komponente tot voordeel van die leerders.
- Onderwysvoorsiening in die formele en nieformele onderwyssektore kan omstandighede skep waar beide sy eie mandaat met betrekking tot die gebruik van fasiliteite en personeel kan uitoefen.
- Die rol van die skool in die gemeenskap sal duidelik bepaal moet word, dit wil sê of die skool slegs 'n agent tot gemeenskapsontwikkeling is, en of dit eksklusief gerig beroepsopleiding is, of dit albei dié funksies behoort te vergestalt?

2.2.7 Samevatting

Met die voorafgaande as kennis, naamlik die kenmerke van nieformele onderwys, kategorieë van nieformele onderwys, teikengroepe wat moontlik aan dié vorm van onderwys sal deelneem en die groepe wat belang het by die feit dat opleiding 'n belangrike komponent van nieformele onderwys is, is dit belangrik om die Nasionale Opleidingstrategie (NOS) te bestudeer om te bepaal wat die riglyne sal wees in die ontwikkeling van opleidingskursusse om in die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR) in te pas.

2.3 Die Nasionale Opleidingstrategie

2.3.1 Inleiding

Met die poging om onderwys en opleiding te integreer, is die behoefte aan 'n nasionale opleidingstrategie geïdentifiseer.

Die lede van die taakgroep wat afgevaardig was om so 'n strategie voor te lê, het die beleid insake onderwys en opleiding in verskillende lande bestudeer. Lande wat vir dié doel geïdentifiseer is, was Australië, Brasilië, Duitsland, Maleisië, Singapoer en Tanzanië (NOR, 1994:17).

Hieruit is ooreenkomste en sterk punte ten opsigte van die verskillende lande se onderwys- en opleidingsbeleide bepaal. Van die buitelandse elemente wat van belang is, is byvoorbeeld die idee van 'n kwalifikasieraamwerk, beroepsopleiding, kredietstelsel, die kwessie van die staat se betrokkenheid en die verhouding tussen onderwys en opleiding, ekonomiese beplanning en mannekragbestuur (NOR, 1994:32)

Maartens (1996:35) bevestig die belangrikheid van dié kwessies en stel voorts dat slegs tien persent van die werkmag tans as geskoold bestempel kan word.

Volgens die NOR (1994:84) is die doel van die nasionale opleidingstrategie om die sosio-ekonomiese omstandighede van die individu, die gemeenskap en dus die land in die geheel te verbeter. Volgens Maartens (1996:35) is 'n sootgelyke benadering tot onderwys en opleiding ook die rede vir die sukses wat Suid-Korea ervaar.

Dié strategie sal bepreek word aan die hand van die dokument rakende die Nasionale Opleidingstrategie-inisiatief (NOR, 1994:86-126).

2.3.2 Essensiële elemente van die Nasionale Opleidingstrategie

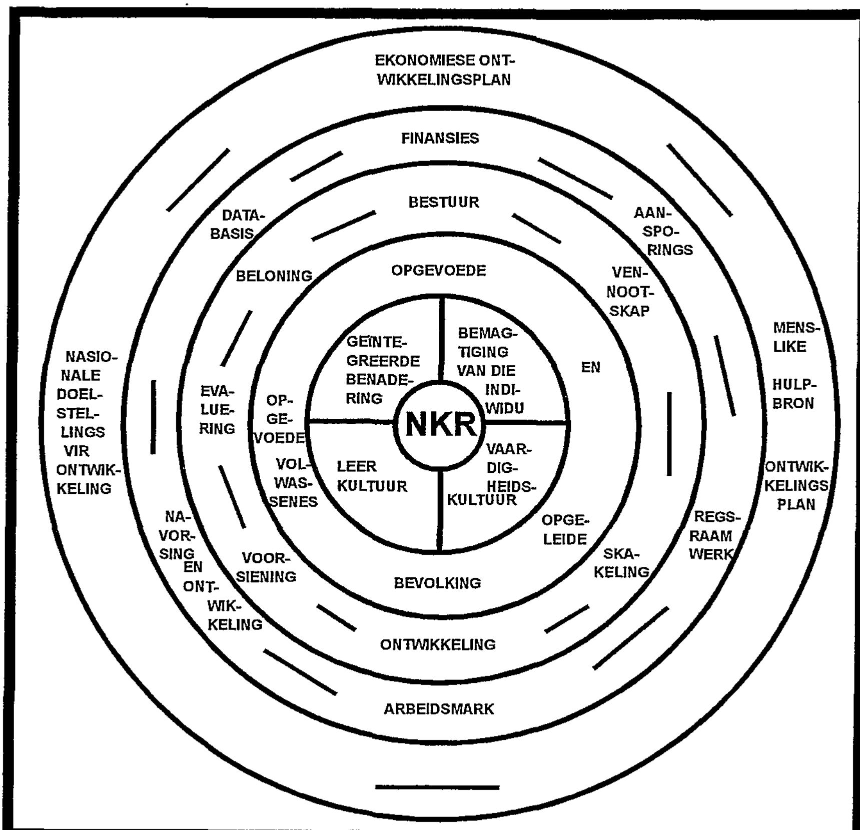
Die elemente van die nasionale strategie (vgl. NOR, 1994:86) sluit in die Nasionale Kwalifikasieraamwerk, 'n beheerstruktuur om te bepaal of die handelinge/aktiwiteite in ooreenstemming met die doel van die beplande strategie is, finansiële en motiveringsplanne wat produktiwiteit en investering moet aanmoedig en 'n nasionale menslikehulpbron- en ekonomiese ontwikkelingsplan waarin die nasionale ontwikkelingdoelstellings vervat is (kyk figuur 2.1).

2.3.2.1 Die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR)

Die kern van die Nasionale Opleidingstrategie is die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NOR, 1994:86). Die Nasionale Kwalifikasieraamwerk is weer gebaseer op 'n stelsel van krediete wat toegeken word vir suksesvolle leeruitkomste.

'n Leeruitkoms word beskou as 'n integrasie van kennis en vaardighede wat verstaan, toegepas en na ander situasies oorgedra kan word. Die verwerwing van 'n kwalifikasie in so 'n stelsel is nie noodwendig afhanklik van die bywoning van bepaalde kursusse nie, maar deur die bereiking van leeruitkomste soos gespesifiseer deur die nasionale standaarde op bepaalde vlakke.

Figuur 2.1 Essensiële elemente van 'n nasionale opleidingstrategie



NOR (1994 : 90)

Die kwalifikasies kan op verskillende wyses verwerf word, soos deur middel van voltydse, deeltydse of afstandonderwys, sowel as deur praktiese ervaring.
So 'n Nasionale Kwalifikasieraamwerk kan ontwikkel word om (NOR, 1994:87):

- 'n evalueerbare stelsel, waardeur prestasie ten opsigte van gestelde standaarde beoordeel word, tot stand te bring;
- 'n dinamiese en aanpasbare stelsel te voorsien om by nuwe onderwys- en opleidingsbehoeftes van verskeie leerders aan te pas;
- meer mense te motiveer om aan verdere onderwys of opleiding deel te neem;
- onderrig te ontwikkel wat relevant vir die behoefte van die individu, ekonomie en gemeenskap is;
- toegang tot onderrig te bevorder;
- verskeie roetes tot verwerwing van kwalifikasies te voorsien; en
- die struktuur van kwalifikasies te vereenvoudig.

2.3.2.1.1 Oogmerke van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk

In Wet 58 van 1995 (16725/1995) is die oogmerke van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk soos volg uiteengesit, naamlik om:

- 'n geïntegreerde nasionale raamwerk vir studieprestasie te skep;
- toegang tot en mobiliteit en progressie binne onderwys, opleiding en loopbaanrigtings te fasiliteer;
- die gehalte van onderwys en opleiding te verbeter;
- die regstelling van onbillike diskriminasie in die verlede in die onderwys, opleiding en werkgeleenthede te bewerkstellig; en
- om tot die volle persoonlike ontwikkeling van elke leerling en die sosiale en ekonomiese ontwikkeling van die hele volk by te dra.

2.3.2.1.2 Belanghebbende groepe by die NKR

Volgens die NOR (1994:86) is die volgende belanghebbende groepe geïdentifiseer:

- die staat;
- die gemeenskap;
- die besigheidsgemeenskap;
- arbeidsorganisasies; en
- die voorsieners van onderwys en opleiding

2.3.2.1.3 Die NKR noodsaak 'n beheermeganisme.

Die ontwikkeling van 'n NKR gee aanleiding tot die behoefte aan 'n beheerstruktuur (NOR, 1994:87) wat gestalte sal kry in die Nasionale Kwalifikasieowerheid (Wet 58 van 1995) om te verseker dat die doelstellings van die strategie bereik word en om die volgende te bewerkstellig:

- om vennootskap tussen belanghebbende groepe te verseker;
- om die skakeling tussen die struktuur vir indiensneming en arbeid met strukture van onderwys en opleiding op nasionale en streeksvlak te verseker;
- om die ontwikkeling van diens-, handels- en nywerheidsgebaseerde onderwys en opleiding te koördineer;
- om die voorsiening van onderwys en opleiding deur gekwalifiseerde personeel te verseker;
- om die interaksie tussen formele onderwys en ander vorme van onderwys te verseker;
- om 'n metode van meting van prestasie tot stand te bring waarin akkreditering en sertifisering van kwalifikasies 'n belangrike rol speel;
- om deur meetbare en visuele aanwysers die vordering van al die aspekte van die strategie te bepaal en deur die een of ander nasionale toekenning te beloon; en
- om die omgewing te voorsien waarin die nasionale oplei-dingstrategie geïmplementeer moet word.

2.3.2.1.4 Die integreringsrol van die NKR

Figuur 2.2 gee 'n aanduiding van die integreringsrol wat die NKR ten opsigte van onderwys en opleiding kan speel deur 8 vlakke te gebruik. Die agt vlakke kan soos volg uiteengesit word (sien fig. 2.3).

Fenton (1996:35) noem dat die voordeel van die NKR juis geleë is in die feit dat die NKR 'n wyse is om opleiding en onderwys te integreer.

Basiese volwassene-onderwys en -opleiding op subvlak A, B en C en vlak 1 lei tot die verwerwing van 'n Algemene Sertifikaat in onderwys. Die kwalifikasie is die ekwivalent van 9 of 10 jaar formele onderwys. Daarna kan 'n Nasionale en Hoër Nasionale Sertifikaat by hoërskole, tegniese en gemeenskapkolleges verwerf word. Na die verwerwing van 'n Nasionale en/of Hoër Nasionale Sertifikaat kan nasionale diplomas en grade verwerf word deur by tersiêre inrigtings en navorsing-instansies in te skakel.

Figuur 2.2 'n Nasionale Kwalifikasieraamwerk

NKR vlak	Vorm van onderwys en opleiding	Tipes kwalifikasies en sertifikate	
8	Hoër	Doktorate Verdere navorsingsgrade	
7	Onderwys	Hoër grade Professionele Kwalifikasies	
6	en	Eerste grade Hoër diplomas	
5	Opleiding	Diplomas Beroepsertifikate	
Verdere onderwys- en opleidingsertifikate			
4	Verdere	Skool/Kollege/Opleidingsertifikaat Gemengde eenhede van almal	
3	Onderwys en	Skool/Kollege/Opleidingsertifikaat Gemengde eenhede van almal	
2	Opleiding	Skool/Kollege/Opleidingsertifikaat Gemengde eenhede van almal	
Algemene onderwys en opleidingsertifikate			
1	Algemene	Senior fase	VBOO vlak 4
	Onderrig	Intermediêre fase	VBOO vlak3
	en	Basis fase	VBOO vlak2
EDUCARE	Opleiding	Voorskoolse fase	VBOO vlak 1

Departement van Onderwys (1996:4)

Figuur 2.3 Vlakke binne die Nasionale Kwalifikasieraamwerk

Nie-verpligte onderwys			
	Vlak 8	Nagraadse Grade/Navorsing	
	Vlak 7	Aaanvangsgrade: Hoër Nasionale diplomas	
	Vlak 6	Nasionale diplomas	
	Vlak 5	Nasionale diplomas	
	Vlak 4	Hoër Nasionale Sertifikate	
	Vlak 3	Nasionale Sertifikate	
	Vlak 2	Nasionale Sertifikate	
Verpligte Onderwys			
	Vlak 1	Algemene Onderwys Sertifikaat	
	7 jaar	C	Basiese
	5 jaar	B	Volwasse
	3 jaar	A	Onderwyse en opleiding
Educare			

(NOR, 1994:96)

Die voordeel wat Vally (1996:8) hierin bevind is dat volwassenes ook hul kwalifikasies binne die agt vlakke in die werksplek kan verbeter. Dus hoef die werker nie net by 'n erkende opleidingsinstansie opleiding te ontvang nie, maar kan die opleiding ook in die werksituasie met die oog op verbetering van kwalifikasies verskaf word.

2.3.2.1.5 Eenhede en modules van opleiding

Volgens die nasionale opleidingstrategie is daar twee elemente onderliggend aan die NKR, naamlik die eenhede van leer, wat leeruitkomste impliseer, en modules van leer, wat 'n beskrywing van die lengte, vorm en wyse van onderrig gee (NOR, 1994:95).

Die kenmerke van die eenhede van leer word soos volg uiteengesit (NOR, 1994:95):

- Doelstellings word geformuleer ten opsigte van die leeruitkomste wat verwag word.
- Leeruitkomste moet in ooreenstemming wees met die gestelde standaarde.
- Eenhede wat geregistreer is, kry 'n krediettoekenning wat gebaseer is op die tydsduur van leer (40 uur is die nominale tydsduur).
- Krediete word aan geregistreerde eenhede toegeken, ongeag die voorsiener van opleiding.
- Elke kwalifikasie het 'n totale aantal toegekende krediete wat sal varieer na gelang van die vlak waarop die kwalifikasie verwerf is.
- Deur kurrikulering sal leerbehoeftes bepaal en kriteria neergelê word om die leeruitkomste te beoordeel.

Fenton (1996:34) stel in dié verband voor dat doelstellings opgestel moet word deur werknemers te betrek, waarna evaluering in die werksplek kan plaasvind. Op hierdie wyse kan 'n praktyk gevestig word waar leerkontrakte gebruik word om suksesvolle leeruitkomste te verseker.

2.3.2.1.6 Kritiek teen die NKR

Die kritiek teen die NKR word deur die RGN (1995:29-33) soos volg uiteengesit:

- Die NKR skryf 'n bepaalde fokus ten opsigte van onderwys en opleiding voor.
- Die NKR hou gestandaardiseerde kurrikulums vir alle vlakke van onderwys en opleiding voor.
- Die NKR is 'n manier om die standaard te verlaag deur onderwys en opleiding af te stem op beroepsgeoriënteerde onderwys en opleiding.
- Die benadering van die NKR kan chaos veroorsaak deur die ad hoc-seleksie van leereenhede om kwalifikasies saam te stel.

- Die NKR is 'n set om die verskil tussen wit- en blouboordjie-arbeid uit die weg te ruim.
- Die NKR kan enige sektor sy identiteit van akademiese vryheid ontneem.
- Die NKR is 'n wyse om alle kwlifikasies aan mekaar gelyk te stel.
- Die NKR skep geleentheid vir die eksploitering van onderwys en opleiding.
- Die NKR is 'n wyse waarop formele onderwys en opleiding minderwaardig gemaak word.
- Die NKR is nie van toepassing op hoër onderwys nie, en veral nie op universiteite wat nie net kennis oordra nie maar ook nuwe kennis genereer.

2.3.2.1.7 Voordele van die NKR

Volgens Steyn (1996b), Bird (1995:28) en Vally (1996:13-18) kan die voordele van die NKR soos volg uiteengesit word:

- **Georganiseerde arbeid (Vakbonde)**

As een van die belanghebbende groepe wat verreken word in die Nasionale Kwalifikasieraamwerk, bied dié raamwerk aan die georganiseerde arbeid die volgende voordele:

- voorsien 'n onderhandelingsraamwerk vir lede;
- maak voorsiening vir die erkenning van vorige leer en ervaring;
- verhoogde mobiliteit tussen werkgewers en voorsieners van onderwys en opleiding;
- diskriminasie in onderwys, opleiding en werksgeleenthede word aangepak;
- die veronderstelling van die NKR is dat daar geen duplisering van inhoude in verskillende opleidingsprogramme sal plaasvind nie;
- die NKR is 'n manier om onderwys en opleiding te integreer;
- dra by tot volle persoonlike ontwikkeling van die leerder en die ekonomiese ontwikkeling van die land in die breë;
- die deelname van al die belangegroepe in die beplanning en koördinering van standaarde dra by tot die ligitimiteit van die proses;
- 'n prosedure en beleid oor die erkenning van vorige leer sal riglyne vir die werkgewers verseker (beroeps- en studieroetes); en
- aansoekers se kwalifikasies het nasionale status;
- 'n stelsel van kwaliteitsbestuur van onderwys en opleiding is bekend gestel.

2.3.2.2 Beheerstrukture vir onderwys en opleiding

Die owerheidstrukture vir beheer oor onderwys en opleidingsaangeleenthede sluit die organisatoriese strukture en prosesse in wat nodig is om die organisasies wat verantwoordelik is vir die implementering van die strategie te beheer en te kontroleer. Omdat die omgewing waarin opleiding plaasvind, geskep word deur verskeie private organisasies wat buite die stelsel van onderwys- en opleidingvoorsiening staan, is dit volgens dié strategie belangrik dat die verskaffers van opleiding, soos byvoorbeeld aan verkeersinspekteurs en -beamptes, by die beheerstrukture (NKO) geregistreer sal wees. As gevolg van laasgenoemde is dit belangrik dat daar skakeling sal wees tussen die betrokke organisasies om die opleidingdoelstellings te verwesenlik (NOR, 1990:118).

Die volgende organisasies, terreine en verantwoordelikhede is geïdentifiseer:

- Nasionale en streeksosio-ekonomiese en tegnologiese beplanning, wat nywerheidsbeplanning insluit, en wat verantwoordelik is vir 'n nasionale ekonomiese plan.
- Arbeidsmarkbeplanning en aspekte soos vergoeding, regte van werkers, werkloosheid en ongevallevoorsorg.
- Beplanning van menslikehulpbron-ontwikkeling - wat die voorsiening van opleidingsgeleenthede en nasionale en streeksonderwys- en opleidingbeplanning insluit.

'n Onderwys- en opleidingstelsel funksioneer gewoonlik binne parameters en in 'n omgewing wat bepaal word deur organisasies wat gewoonlik buite die stelsel gesetel is.

Dit is teen hierdie agtergrond dat daar 'n behoefte is aan interaksie tussen die organisasies wat betrokke is by die bepaling van die parameters, om sodoende die doelstellings van onderwys en opleiding te bereik.
Beleid en organisatoriese samewerking is op die volgende terreine van belang (vgl. fig. 2.4):

Figuur 2.4 Skakeling tussen verskillende terreine

Nasionale, streeks- en nywerheidsosio-ekonomiese beplanning vanuit openbare infrastrukture soos behuising, programme om eenmansake by te staan en nywerheidsbe plan-ning.	Arbeidsmarkaangeleenthede soos besluitneming, besoldiging, regte, indiensopleiding en werkloosheid.	Menslikehulpbron-ontwikkeling - wat strek van verpligte onderwys vir kinders tot lewenslange leer vir volwassenes.

NOR (1994:101)

Die basis vir skakeling tussen die verskillende terreine is van toepassing op die volgende vier hoofgroepe kwalifikasies soos deur die NKR geïdentifiseer (NOR, 1994:101):

- Educare (vir voorskoolse kinders);
- verpligte onderwys vir nege of tien jaar;
- nie-verpligte voorgraadse onderrig, wat basiese volwassene-onderrig insluit, asook enige onderwys en opleiding wat buite die stelsel van skoolonderwys val; en
- tersiêre onderrig, wat studie op diploma- en graadvlak insluit.

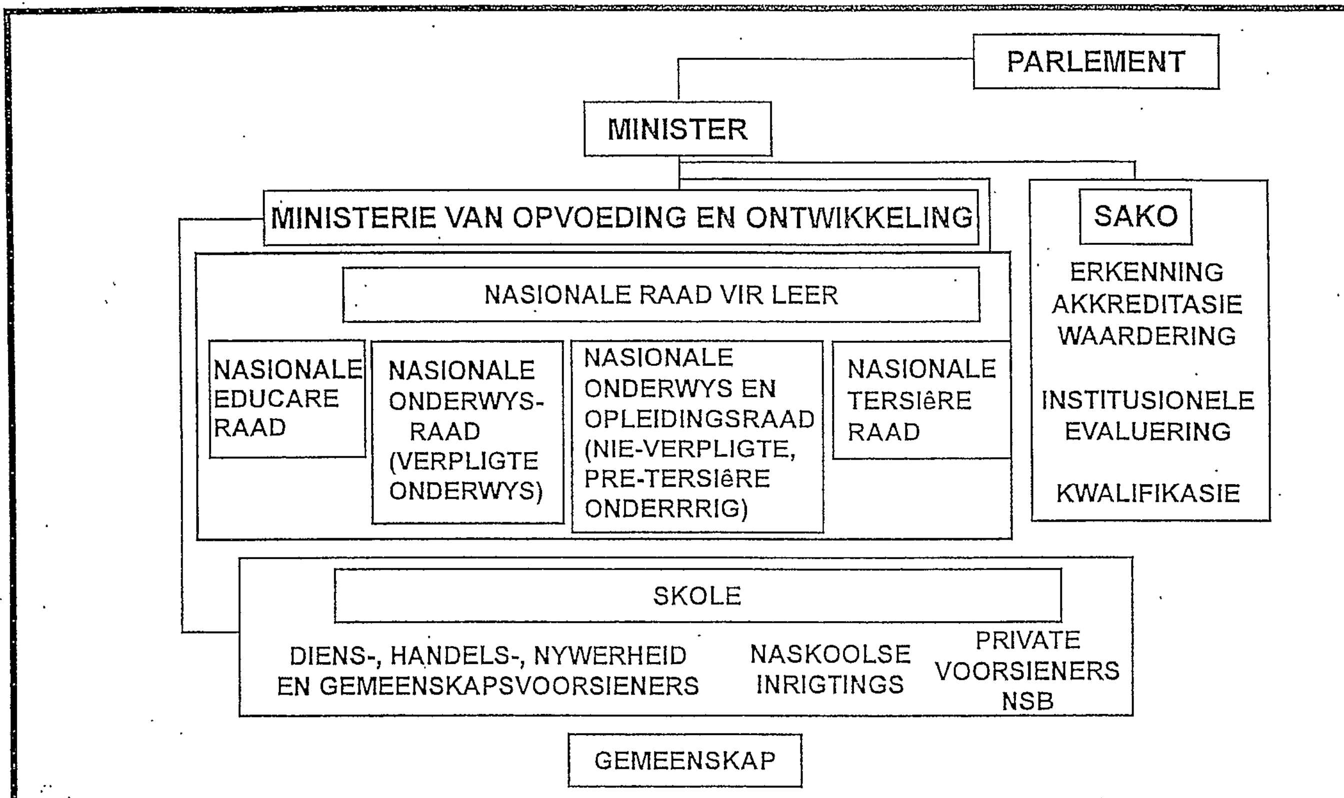
Die volgende owerheidstrukture is geïdentifiseer wat vir onderwys en opleiding verantwoordelik is (kyk fig. 2.5):

- Parlement: vir wetgewende gesag.
- Ministerie vir Onderwys en Opleiding: waar die hoof van die ministerie die minister is wat in die Parlement moet terugrapporteer.
- Die Nasionale Raad vir Onderrig (NRO) en verteenwoordigende rade: tree op as verteenwoordigers van al die groepe wat belang het by onderwys om raadgewende voorstelle aan die minister te maak, soos in die bepaling van die beleid vir onderwys en opleiding. Verteenwoordigende rade is byvoorbeeld die Nasionale Onderwysforum en die Nasionale Mannekragkommissie.
- Statutêre rade, wat verteenwoordigend is van spesifieke sektore van onderwys en opleiding wat onder die NRO figureer vir die vier onderskeie sektore, tree raadgewend op ten opsigte van die ontwikkeling en monitering van die implementering van beleidsriglyne. Hulle is die volgende:

    * Educare-rade (ER);
    * Nasionale Onderwysrade (NOR);
    * Nasionale Onderwys- en Opleidingsrade (NOOR), en
    * Nasionale Tersiêre Rade (NTR).

- Nasionale en Streeksdepartemente van Onderwys en Opleiding: wat funksies moet uitvoer soos deur die minister bepaal.
- Die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid (SAKO): die nasionale akkrediterings- en sertifiseringsowerheid wat jurisdiksie het oor die vier sektore van onderwys en opleiding.
- Voorsieners van onderwys en opleiding: die instansies wat onderwys en opleiding moet verskaf, sodat die leeruitkomste gelykwaardig sal wees aan die standaard soos gestel deur die NKR.

Figuur 2.5 Voorgestelde owerheidstruktuur



NOR (1994 : 106)

2.3.2.2.1 Nasionale Onderwys- en Opleidingsraad (NOOR)

Dié Raad is verantwoordelik vir advisering oor formulering, implementering en monitering van die beleid vir onderwys en opleiding in die nie-verpligte, pre-tersiêre sektor van onderwys en opleiding. Die Raad sal die vorm van 'n nasionale forum aanneem waar al die belanghebbende groepe inspraak kan hê (kyk fig. 2.5).

Die volgende is die primêre funksies van die NOOR:

- Om beleid en beplanning betreffende die implementering van die nasionale opleidingstrategie vir die nie-verpligte, pre-tersiêre sektor in oorleg met arbeidsmarkstrategie van die Nasionale Mannekragkommisie te formuleer.
- Om die implementering van die nasionale opleidingstrategie vir nie-verpligte onderwys te bevorder, te adviseer en te moniteer.
- Om die Nasionale Kwalifikasieraamwerk vir die nie-verpligte en pre-tersiêre onderwys en opleiding te ontwikkel en in stand te hou in ooreenstemming met die NKR waaroor ooreengekom is.
- Om komitees tot stand te bring om die NOOR by te staan in die uitvoering van funksies ten opsigte van die volgende:

    * basiese volwassene-onderrig;
    * opvoeder/opleier/ontwikkelaar;
    * jeugontwikkeling;
    * nie-verpligte onderwys;
    * sektoronderwys- en opleidingsorganisasies (SOOO); en
    * voorsieners van nie-verpligte onderwys en opleiding.

- Om kriteria te ontwikkel waaraan die kwalifikasie moet voldoen om geregistreer te word as 'n kredietwaardige kursus in die sektor vir onderwys- en opleidingsorganisasies, wat geld vir dienshandel- en nywerheidsgebaseerde voorsieners van onderwys en opleiding.
- Om die SOOO's sowel as die betrokke voorsieners van onderwys en opleiding te registreer.
- Om navorsing te onderneem na gelang die behoefte ontstaan. ten einde die NOOR te ondersteun.
- Om 'n leerkultuur en die bemeestering van toepaslike vaardighede te kweek.
- Om enige ander taak te verrig soos deur hoër gesag bepaal.

Die NOOR se samestelling word soos volg uiteengesit:

- owerheidsverteenwoordigers;
- nasionale werkgewerorganisasieverteenwoordigers;
- federaal gebaseerde vakbondverteenwoordigers;
- opvoeder-/opleier-/ontwikkelaarverteenwoordiger;
- voorsienersektor:
    - * universiteite
    - * technikons
    - * kolleges
    - * streeksopleidingsentrums
    - * private opleidingsorganisasies
- een verteenwoordiger van die NOOR-subkomitee:
    - * Basiese Volwassene-onderwyskomitee
    - * Nie-verpligte Onderwyskomitee
    - * Komitee van opvoeder/opleier/ ontwikkelaar
    - * Nasionale Jeugontwikkelingsforum
    - * SOOO's
- Verteenwoordigers van die menslikehulpbron-komitee van die Nasionale Mannekragkommissie - een van arbeid, finansies en 'n staatsverteenwoordiger van die Nasionale Ekonomiese Forum.

Om die struktuur in werking te stel, word voorgestel dat die volgende poste gevul word:

- 'n Uitvoerende direkteur;
- twee adjunkdirekteure; en
- 'n sekretaresse;

en dat die ondersteunende infrastruktuur tot stand gebring word.

2.3.2.2.2 Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid (SAKO)

Die funksie wat SAKO moet vervul, sal dieselfde wees as dié van die huidige Suid-Afrikaanse Sertifiseringsraad en die Sertifiseringsraad van Technikons, maar die funksie word uitgebrei om ook die tersiêre en pre-tersiêre vlakke van beroepsopleiding in te sluit (Wet 58:1995). Bykomende funksies is die volgende:

- Om 'n ooreengekome raamwerk vir nasionale kwalifikasies in onderwys en opleiding te implementeer.
- Om 'n beleid en kriteria tot stand te bring sodat instansies en ander voorsieners van onderwys en opleiding geakkrediteer kan word as voorsieners van onderwys en opleiding wat sal lei tot 'n nasionale kwalifikasie.

- Om te verseker dat die voorsieners van geakkrediteerde kursusse die nodige evalueringsprosedures het wat geldig, betroubaar, objektief en in ooreenstemming met die verwagte standaarde is.
- Om die sertifikate te endosseer wat aan die akkrediteringskriteria voldoen.
- Om skakeling met oorsese sertifiserings- en evalueringsliggame te behou om in die buiteland erkenning vir Suid-Afrikaanse kwalifikasies te verkry, en omgekeerd.
- Om te verseker dat die standaard en uitkomste wat deur die toepaslike liggaam vir 'n kwalifikasie in onderwys en opleiding gestel is, tot stand gebring en in stand gehou word.
- Om tegniese ondersteuning vir die bepaling van standaarde te verleen in konsultasie met die standaardebepalende liggame, byvoorbeeld die SOOO.

2.3.2.2.3 Samestelling van SAKO

Volgens artikel 4 van Wet 58 van 1995 moet 'n voorsitter, 'n uitvoerende beampte en lede soos volg aangestel word:

- een lid deur die Direkteur-generaal genomineer;
- een lid deur die hoofde van provinsiale onderwysdepartemente genomineer;
- een lid deur die Direkteur-generaal: Arbeid genomineer;
- een lid deur die Nasionale Opleidingsraad genomineer;
- twee lede genomineer deur nasionale organisasies wat die georganiseerde arbeid verteenwoordig;
- twee lede genomineer deur nasionale organisasies wat die georganiseerde sakesektor verteenwoordig;
- een lid genomineer deur die Komitee van Universiteitshoofde;
- een lid genomineer deur die Komitee van Technikonhoofde;
- een lid genomineer deur die nasionale liggaam wat rektore van onderwyskollges verteenwoordig en deur die Minister vir dié doel erken word;
- een lid genomineer deur die nasionale liggaam wat rektore van tegniese kolleges verteenwoordig en deur die Minister vir dié doel erken word;
- een lid genomineer deur die nasionale organisasie wat ander kolleges as onderwys- en tegniese kolleges verteenwoordig en deur die Minister vir dié doel erken word;
- een lid genomineer deur nasionale organisasies wat die basiese volwassene-onderwys- en opleidingsektor verteenwoordig en deur die Minister vir dié doel erken word;
- een lid genomineer deur die nasionale organisasie wat die vroeëkinderontwikkeling-sektor verteenwoordig en deur die Minister vir dié doel erken word;
- twee lede deur die georganiseerde onderwysprofessie genomineer;

- twee lede genomineer deur nasionale organisasies wat dosente en opleiers verteenwoordig en deur die Minister vir dié doel erken word;
- een lid genomineer deur die nasionale organisasie wat verteenwoordigend is van die spesialeonderwysbehoeftesektor en deur die Minister vir dié doel erken word;
- hoogstens ses lede genomineer deur die Minister na sy of haar goeddunke;
- hoogstens twee lede wat deur SAKO na sy goeddunke gekoöpteer en by die Minister vir aanstelling aanbeveel is.

2.3.2.2.4 Werksaamhede van SAKO

Behoudens die bepalings van subartikel (2) van Wet 58 van 1995 is SAKO verantwoordelik vir die volgende:

- om toesig oor die ontwikkeling van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk te hou; en
- om beleid en kriteria oor die volgende te formuleer en te publiseer:

    * die registrasie van liggame wat verantwoordelik is vir die vasstelling van onderwys- en opleidingstandaarde of kwalifikasies; en
    * die akkreditering van liggame wat verantwoordelik is vir die monitering en ouditering van prestasies ooreenkomstig sodanige standaarde of kwalifikasies;

- om toesig te hou oor die implementering van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk, wat die volgende insluit:

    * die registrasie of akkreditering van bogenoemde liggame en die opdra van werksaamhede aan hulle;
    * die registrasie van nasionale standaarde en kwalifikasies;
    * stappe ter nakoming van bepalings om akkreditering te verseker; en
    * stappe om te verseker dat standaarde en geregistreerde kwalifikasies internasionaal vergelykbaar is;

- om die Minister te adviseer oor aangeleenthede wat die registrasie van standaarde en kwalifikasies raak;
- om verantwoordelik te wees vir die beheer oor die finansies van SAKO.
- om werksaamhede uit te voer na oorleg met die staatsdepartemente, statutêre liggame, maatskappye, liggame en instellings wat vir onderwys, opleiding en die sertifisering van standaarde verantwoordelik is waardeur die Nasionale Kwalifikasieraamwerk geraak sal word.

2.3.2.2.5 Gesag van SAKO

Wet 58 van 1995 artikel 7(1) stel die gesag van SAKO soos volg:

- SAKO kan komitees instel en persone wat nie lede van die SAKO is nie, in die komitees aanstel.
- SAKO stel die voorsitter van elke komitee aan.
- SAKO kan 'n komitee ontbind of heraanstel.
- SAKO kan enige van sy bevoeghede, uitgesonderd die bevoeghede in die artikel bedoel, aan enige van sy komitees delegeer, maar word nie ontdoen van 'n bevoegdheid aldus gedelegeer nie, en kan te eniger tyd so 'n delegasie terugtrek.
- SAKO kan enige besluit van so 'n komitee wysig of ter syde stel.
- SAKO kan geskille besleg met betrekking tot die verrigting van sy werksaamhede in artikel 5 genoem.
- SAKO kan bates verkry en daarvan afstand doen.
- SAKO kan navorsing laat doen wat hy vir die verrigting van sy werksaamhede tersaaklik ag.
- SAKO kan enige ander werksaamheid verrig wat die Minister aanwys en wat op die Nasionale Kwalifikasieraamwerk betrekking het.

2.3.2.2.6 Sektor Onderwys en Opleiding

Om die doel van onderwys en opleiding te verwesenlik en om geloofwaardige uitkomste van opleiding te verseker vervul die Sektor Onderwys en Opleidingorganisasie die funksie.

Dié Sektor van Onderwys en Opleiding is direk onder die gesag van die Nasionale Onderwys- en Opleidingsraad.

Die partye wat by die Sektor vir Onderwys- en Opleidingsorganisasies (SOOO) ter sprake is, is die opleier-, diens-, handels- en nywerheidsektor, wat die toerusting van leerders behartig deur middel van die voorsiening van relevante opleiding. Om die opleiding suksesvol en geloofwaardig te maak, moet die opleidingsuitsette die ekonomiese behoeftes bevredig. Hierdie funksie word tans deur die Nywerheidopleidingsrade verrig.
Figuur 2.6 gee 'n aanduiding van bestaande Nywerheidopleidingsrade.

Figuur 2.6 Profiel van opleidingsrade

Akkreditasiedatum en fondse verhaal

	AKKREDI-TASIE DATUM	FORMULE TOEGEPAS	FONDSE INGESAMEL ('000)
Myn, nywerhede, ingenieurs, handelaars	1/7/90	R400 pw	898
Meubelvervaardigers	1/7/90	1-2% van lone	4 000
Inligtingstegnologienywerhede	22/8/90	R50 000 of 1%	1 411
Suiwelnywerhede	24/9/90	R12,75 pw/kwartaal	675
Eskom en verwante nywerhede	17/12/90	Begroting van Eskom	1 550
Transnet Beperk	31/12/90	Begroting van Transnet	1 700
Bounywerhede	7/2/91	1% pp pk	16 167
Tekstielnywer	22/4/91	R0,40 pp pw	942
Haarkapper- en kosmetiese nywerhede	13/5/91	R20,00 p/salon pm	450
Seevaartbedrywe	14/5/91	Donasiebasis	180
Plastieknywerhede	27/5/91	0,75% lone pk	3 000
Skoennywerhede	14/6/91	R1,50 pw/pm	400
Onthaalnywerhede	124/6/91	0,01% of lone pk	4 819
Plaaslike owerhede	14/6/91	0,04% of lone pk	2 800
Siviele ingenieurswese	22/7/91	0,4% of lone pk	4 000
Metaal- en ingenieursnywerhede	5/8/91		13 200
Padvervoernywerhede	7/8/91	0,5% van bestuurders	600
Elektriese kontrakteursnywerhede	2/12/91	R3,50 pp pw	600
Lugvaartbedrywe	13/7/92	R19,44 pp pm	600
Motorvervaardigersnywerhede	17/5/93	begroting van groot firmas	180
Gekarboneerde koeldrankvervaardigers	19/2/93	Nog nie vasgestel nie	0
Motorvervaardigers	3/5/93	?	5 000
Totaal (uitgesluit metaal):			**70 126**

NOR (1994 : 114)

Dié rade het bepaalde tekorte en leemtes, en volgens die NOR (1994:113) kan van die beperkinge soos volg uitgeskakel word:

- Deur 'n proses van onderhandeling en ontwikkeling moet die Nywerheidopleidingsrade van struktuur verander.
- Klem moet gelê word op die ontwikkeling van doeltreffende organisatoriese strukture om 'n positiewe invloed op die ontwikkeling van menslike hulpbronne uit te oefen.
- Die verandering van naam na die SOOO sal die nodige verandering impliseer.
- Die posisie van die SOOO in die owerheidstrukture sal bepaal word deur gesprekvoering en onderhandeling tussen die belangrikste belangegroepe.

2.3.2.3 Sektor Onderwys en Opleiding-organisasies (SOOO)

2.3.2.3.1 Die rol van die SOOO

Die SOOO is 'n verteenwoordigende diens-, handel- en nywerheidgebaseerde onderwys- en opleidingsorganisasie wat verantwoordelik is vir die identifisering en spesifisering van die opleidingsbehoeftes om te verseker dat 'n verwagte vlak van onderwys en opleiding aan personeel in 'n spesifieke sektor voorsien word. Om optimaal te funksioneer, moet die SOOO die volgende doen (NOR, 1994:113):

- uitvoering gee aan bepaalde funksies;
- voldoende kriteria bepaal om kurusse te registreer; en
- verteenwoordigend wees van die hoofsektore van die diens-, handel- en nywerheidsektor op 'n bepaalde terrein.

2.3.2.3.2 Primêre funksies van die SOOO

Daar word in die vooruitsig gestel dat die SOOO die volgende funksies kan verrig (NOR, 1994:115):

- om leiding te neem in die ontwikkeling van hoër standaarde vir onderwys en opleiding in 'n bepaalde sektor, sowel as die vestiging van 'n vaardigheid- en leerkultuur in daardie sektor;
- om vanuit die nasionale, streek- en sektorale ekonomiese en ontwikkelingsbehoeftes die kwaliteit en kwantiteit van opleidingsbehoeftes van die werkerskorps te identifiseer en te definieer;
- om buigsame loopbaanstrukture te ontwikkel;
- om potensiële lede van die arbeidsmark in 'n bepaalde sektor te identifiseer en te registreer en om met al die groepe wat belang het by die betrokke opleiding te skakel;

- om as fasiliteerder op te tree in die ontwikkeling en beskrywing van die standaard van die onderwys en opleiding in daardie sektor;
- om nasionale standaarde te ontwikkel vir 'n bepaalde sektor wat geregistreer kan word in die NKR;
- om reëlings te tref vir die voorsiening van onderwys en opleiding en om in dié proses 'n vennootskap aan te gaan met formele voorsieners van onderwys en opleiding in die sektor;
- om reëlings te tref vir die monitering van die standaard van die onderwys en opleiding sowel as die evalueringspraktyk van individuele ondernemings;
- om strategieë, prosesse en strukture te fasiliteer en te koördineer vir die erkenning van vorige onderwys en opleiding;
- om bestaande opleidingsprogramme te gebruik of om nuwe programme vir huidige en toekomstige behoeftes van die sektor te ontwikkel;
- om programme te ontwikkel en te voorsien aan die arbeidsmark waar dit gaan om die bemeestering van spesifieke vaardighede;
- om funksies te verrig wat deur die Nasionale Komitee vir Leer (NKL) of die SAKO gedesentraliseer word; en
- om investering ten opsigte van onderwys en opleiding aan te moedig en om reëlings vir die befondsing van onderwys en opleiding in die sektor te tref.

2.3.2.3.3 Registrasie

In die bepaling van kriteria vir registrasie moet die SOOO die volgende kan verseker (NOR, 1994:116):

- voldoende verteenwoordiging van alle betrokkenes;
- dat die opleiding die opleidingsbehoefte van die werknemer sal bevredig;
- dat daar gefokus word op die NKR en nasionale menslikehulpbrondoelstellings, en
- dat 'n toepaslike befondsingsformule gebruik word.

2.3.2.3.4 Sektorale verteenwoordiging

Die volgende is terreine wat in verskillende sektore verteenwoordig moet word (NOR, 1994:117):

- die landbou;
- die mynbedryf;
- kommoditeitsverwerking;
- ingenieurswese;

- voedsel en drank;
- tekstielnywerheid;
- openbare en private administrasie;
- maatskaplike dienste;
- papier, drukkerye en verpakking;
- toerisme;
- vervoer;
- lugverkeer;
- finansies;
- media en kuns;
- herwinning;
- pos en telekommunikasie;
- bou- en konstruksiebedryf;
- elektrisiteit- en kragvoorsiening;
- watervoorsiening; en
- sport.

Kok (1997) beweer dat die sektore of opleidingsvelde te wyd gegroepeer word. Die probleem sien hy hierin dat in die bepaling van krediete en akkreditering dit moeilik kan wees om in een sektor van een kursus/beroep oor te gaan na 'n ander, met die oog op die erkenning van eenhede en modules wat reeds afgehandel is.

2.3.2.3.5 Voorsieners van onderwys en opleiding

Onderwys- en opleidingsprogramme word tans voorsien deur 'n verskeidenheid organisasies soos die volgende (NOR, 1994:118):

- sekondêre skole
- tegniese kolleges
- nie-staatsorganisasies
- streeksopleidingsentrums
- private kolleges en opleidingsentrums
- private maatskappye
- nywerheidsopleidingsentrums.

In die voorsiening van opleiding deur dié instansies is daar die volgende tekortkominge geïdentifiseer:

- Verskil in kwaliteit van die opleidingsprogramme.
- In baie gevalle word bestaande fasiliteite onderbenut.
- Bereiking van 'n klein persentasie van die leerders wat 'n behoefte het aan die opleiding.
- Opleiding en onderwys wat nie by veranderde sosiale en ekonomiese behoeftes aangepas is nie.
- Funksionering van die instansies vind geïsoleerd plaas, ook wat sosiale en ekonomiese ontwikkeling betref.
- Die onvermoë om erkenning te gee aan suksesvolle leeruitkomste wat leerders van ander instansies verwerf het.
- Onvermoë van leerders om inhoud wat geleer is prakties toe te pas.
- Teorie is geskei van die praktyk.
- Verskillende metodes van onderrig kan nie maklik gekombineer word nie.
- Die stelsel vir die opleiding van werklose leerders is gebaseer op die beginsel van die hoeveelheid leerders wat opgelei is en nie die kwaliteit van opleiding nie.
- Drie maal meer studente word in die sosiale wetenskappe as in die natuurwetenskappe deur universiteite opgelei.
- Op technikons en tegniese kolleges is daar die grootste wanbalans van die verhouding van rasse wat opleiding ondergaan.
- Skakeling tussen streeksopleidingsentrums en die betrokke nywerheidsektor is swak omdat min van die kursusse deur die nywerheidsektor erken en geakkrediteer word.
- Die opleiding van staatsamptenare word nie buite die openbare sektor erken nie.
- In die voorsiening van onderwys en opleiding word daar nie voorsiening gemaak vir die ongeletterde leerder nie, en om dié rede is die opleiding ook nie in ooreenstemming met die werkloosheidsopleidingstelsel van die Departement van Mannekrag nie.

2.3.2.3.6 Ontwikkeling van verdienstelike opleiding-uitsette

Die resultaat wat die opleidingstelsel oplewer, moet voldoen aan die behoeftes en verwagtings van die gebruiker daarvan.

Om die behoefte aan hoëvlak-vaardigheidsopleiding te verlig, moet die prioriteit wees om sulke opleidingsektore te ontwikkel wat verdienstelike resultate volgens bekostigbare uitgawes aan soveel as moontlik leerders sal lewer. Die sleutel tot laasgenoemde is geleë in die NKR, waar die akkreditering van eenhede of modules van leer en die voorsieners van die opleiding as basis dien.

Die kriteria wat vir akkreditering van die nie-verpligte opleidingsektor geld, is die volgende (NOR, 1994:120):

- **Kwaliteit van aanbieding:** Al die programme wat aangebied word, moet voldoen aan die behoeftes van die belanghebbende groepe en moet ook kan lei tot die verwerwing van krediete vir 'n nasionale kwalifikasie.

- **Buigsaamheid van aanbieding:** 'n Verskaffer van opleiding kan enige van die vier sektore van onderwys en opleiding kies, maar moet gelei word deur die kriterium van effektiwiteit en optimale gebruik van fasiliteite.

- **Kapasiteit- en hulpbronbenutting:** Verskaffers van onderwys en opleiding moet streef na optimale kapasiteit- en hulpbronbenutting deur die volgende te doen:

  * Opleiding moet ongeag geografies afstande aan die leerder voorsien word.
  * Verskillende onderwysvorme moet gebruik word, soos afstandsonderwys.
  * Waar moontlik moet rasionalisasie van instansies en programme aangemoedig word om hulpbronbenutting te verhoog en om uitmuntendheid te bereik.
  * Fleksietyd moet vir die gebruik van hulpbronne aangewend word.
  * Blok- of modulêre voorsiening van opleiding.

- **Vennootskap in die ontwikkeling en aanbieding van opleiding:** Die vennootskap kan die volgende insluit:
  * Vennootskap tussen die verskaffer van opleiding en die kliënt.
  * Vennootskap tussen verskillende verskaffers van opleiding, byvoorbeeld die volgende:
    - staatsgesubsidieerde instansies soos universiteite, technikons en tegniese kolleges om artikulasie van programme te verseker;
    - tegniese kolleges, technikons en niestaatsorganisasies, waar die niestaats-organisasies geïdentifiseerde programme kan verskaf vir 'n breër program; en
    - SOOO, soos nywerheidsliggame en tegniese kolleges wat saamwerk ten opsigte die ontwikkeling van kurrikulums wat aan bepaalde standaarde vir bepaalde tegniese studierigtings sal voldoen.

- **Toeganklikheid:** Voorsieners van opleiding moet meer gebruikervriendelik wees, byvoorbeeld doeltreffende vervoerreëlings en kinderbewaringsgeriewe.
- **Beroepsvoorligting:** Inligting moet verskaf word oor verdere studie en beroepsgeleenthede. Daar moet skakeling wees met die Departement van Mannekrag vir inligting oor die arbeidsmark.
- **Erkenning van vorige leeruitkomste:** Die vestiging van hulpbronne en fasiliteite stel die instansie in staat om vorige leeruitkomste te erken.
- **Moontlikheid vir verdere studie:** Die moontlikheid vir verdere studie moet in elke kursus teenwoordig wees.
- **Gebruik van tegnologie:** Tegnologie moet effektief en doeltreffend in die aanbieding van opleiding, administrasie en bestuur gebruik word.
- **Leiding vir leerders:** Bevorder die ontwikkeling van die opleier en sy professionaliteit.

2.4 Samevatting

In hierdie hoofstuk is gepoog om die fokus op die volgende te rig:

- 'n eksplisiete uiteensetting van die term nieformele onderwys en opleiding;
- kategorisering van die vorme van nieformele onderwys;
- plasing van nieformele onderwys en opleiding in die konteks van die totale stelsel van onderwysvoorsiening; en
- 'n uiteensetting van die voorgestelde nasionale onderwys- en opleidingstrategie.

In dié hoofstuk is die teorie rakende nieformele onderwys en die nasionale onderwys- en opleidingstrategie gedek, wat dan as konteks sal dien vir die verkeersopleidingskollege as mini-opleidingstelsel sowel as die volwassene as leerder.

In die hoofstuk wat volg, word aandag gegee aan die volgende:

- die struktuur van die mini-opleidingstelsel;
- 'n teikengroepanalise ten opsigte van verkeersbeamptes; en
- enkele internasionale tendense.

HOOFSTUK 3

3. TEIKENGROEPANALISE, VOLWASSENE-ONDERWYS EN -OPLEIDING IN KONTEKS VAN DIE MINI-OPLEIDINGSTELSEL EN ENKELE INTERNASIONALE TENDENSE

3.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk sal gepoog word om die teikengroep te beskryf wat verkeersbeampte-opleiding ondergaan, en voorts sal gepoog word om hierdie analise uit te voer teen die agtergrond van volwassene-onderwys en opleiding. Die rede hiervoor is dat die persone wat die opleiding ondergaan in die ouderdomsgroep van tussen 18 en 48 jaar val. Dus moet die andragogiese perspektief ook in dié beplanning van die opleiding verreken word. Daarna sal aandag gegee word aan die omskrywing van die mini-opleidingstelsel waarin die opleiding sal figureer.

Tot onlangs het die opleiding van verkeersbeamptes nie kundige aandag geniet nie, en in dié sin is die buiteland Suid-Afrika ver voor en kan daar, uit die bestudering van hul opleiding, tot sekere insigte gekom word. Dit blyk dus nodig te wees om na enkele internasionale scenario's ten opsigte van die voorsiening van opleidingsgeleenthede van verkeersbeamptes te kyk. Sodoende word aan die volgende stappe van die fase van beplanningsanalise aandag gegee: teikengroepanalise; opleidingsbehoeftes; en die bepaling van die terrein van opleiding.

3.2 Teikengroepanalise

3.2.1 Verkeersbeamptes as teikengroep

Volgens Herbst (1995) is daar ongeveer 6 000 verkeersbeamptes wat jaarliks opleiding ontvang, op meer as een opleidingsvlak. Verkeersbeamptes funksioneer nasionaal in die nege verskillende provinsies.

Die grootste konsentrasie verkeersbeamptes word aangetref in die metropolitaanse gebiede. Die verkeersberoepe is goed verteenwoordig ten opsigte van verskillende geslagte, rassegroepe, kultuurgroepe en taalgroepe.

Die inligting wat as relevant vir en verbandhoudend met die studie beskou is, is verkry deur onderhoude met mej. H. Davel van Boekenhoutkloof, mnr. W. van Zyl van Gauteng Verkeer en mnr. E. Pelser van die Johannesburg Traffic Police Service Academy, van verteenwoordigers van die Vrystaat (mnr. J. Moller, mnr. Z. Pretorius, mnr. L. van der Linde, en mnr. P. Ralekoale) en die Noordelike Provinsie (mnr. C. Fourie). Daarbenewens is ook inligting verkry deur die analisering van dokumente wat handel oor posbeskrywings, soos uitgegee deur die Departement van Vervoer van die Noordelike Provinsie.

Omdat daar reeds na die bron van inligting verwys is, sal daar in die bespreking van die hoofstuk nie weer daarna verwys word nie.

3.2.2 Opleiding en opleidingsbehoeftes van verkeersbeamptes

Om te bepaal oor watter kennis, vaardighede en gesindhede die persoon op die verskillende vlakke moet beskik, is dit nodig om vas te stel wat die aktiwiteite is waarvoor die persoon verantwoordelik is. 'n Idee kan gevorm word deur na die taak- of posomskrywings te kyk.

- **Posvlakke in die verkeersberoep**

Om die opleidingsbehoefte te bepaal word die verskillende posvlakke met gepaardgaande taakomskrywing as vertrekpunt geneem ten einde vas te stel watter kennis, vaardighede en gesindhede nodig is om effektief en doeltreffend in 'n bepaalde posvlakstruktuur te funksioneer (Noordelike Provinsie, 1995:12-38). Vir hierdie doel is die volgende range van toepassing:

- Direkteur: Provinsiale Inspeksiediens
- Adjunkdirekteur: Provinsiale Inspeksiediens
- Beheer- Provinsiale Inspekteur
- Hoof- Provinsiale Inspekteur
- Eerste Provinsiale Inspekteur
- Provinsiale Inspekteur

- **Taakomskrywing van elke pos**

Die pligte wat deur die verskillende poste verrig moet word, kan opsommenderwys soos volg uiteengesit word:

- ***Direkteur: Provinsiale Inspeksiediens***

Dit is die hoogste vlak hierdie waartoe die verkeersbeampte in die organisasiestruktuur kan vorder, en dit is die hoogste gesag oor **verkeersbeheer**personeel, met die bykomende lynfunksies. Kortliks kan die pligte van die Direkteur soos volg gestel word:

* **Formulering van beleid ten opsigte van verkeersbeheerfunksie**

- Die interpretasie en toepassing van wetgewing en verwante ordonnansies;
- Bestuur van toerusting en fasiliteite;
- Administratiewe aangeleenthede;
- Personeelaangeleenthede; en
- Die hou van statistiek.

* **Beplanning van verkeersbeheerfunksie**

- Logistieke beplanning van die provinsie om verkeersbeheer so effektief moontlik te maak.
- Geld vir die aankoop van toerusting, opleiding en salarisse.
- Spesiale openbare geleenthede soos feeste en noodtoestande.
- Uitvoering van gesamentlike projekte met ander departemente.
- Langtermyn-verkeersbeheerbeplanning om tred te hou met verkeerstoenames, uitskakeling van gevaarpunte en bekamping van oortredings.
- Veranderde personeelbehoeftes identifiseer en beplan vir voldoende personeelvoorsiening.
- Voorligting aan padgebruikers ten opsigte van verkeer.
- Insameling van statistieke om gevolgtrekkings te maak vir langtermyn-vooruitskouings.
- Samesprekings met alle instansies wat met verkeers- en wetstoepassingsaangeleenthede gemoeid is.

* **Organisering van verkeersbeheerfunksies**

    - Die doeltreffende verdeling en/of saamgroepering van werksaamhede van ondergeskiktes soos vereis deur omstandighede.
    - Toesien dat oorvleueling en/of duplisering van pligte van verkeersbeamptes en ander personeel nie plaasvind nie.
    - Toesien dat personeel en ander hulpmiddels doeltreffend aangewend word.
    - Hersiening van prosedures, metodes en vorms soos nodig om uitgediende gebruike ten opsigte van die effektiewe funksionering van die verskillende departemente wat verband hou met die verkeersbeheerfunksie uit te skakel.

* **Motivering**

    - Personeelbenutting, dissiplinering en ontwikkeling;
    - Aanmoediging van personeel om deel te neem aan besluitneming; en
    - Bou van goeie verhoudings ten einde samewerking te bewerkstellig en spangees te bou.

* **Skakeling en koördinasie**

    - Skakeling en koördinasie met alle betrokke instansies wat gemoeid is met die bevordering van die doelstellings van verkeers- en wetstoepassingaangeleenthede.

* **Beheer moet uitgeoefen word ten opsigte van die volgende**

    - Doeltreffendheid in alle fasette van die werk moet aan bepaalde standaarde beantwoord.

    - Bepaling van beheermaatreëls om toe te sien dat neergelegde standaarde konsekwent nagekom word.

* **Ander pligte**

- Take wat aan hom gedelegeer is deur die lid van die Uitvoerende Raad: Vervoer.
- Voorleggings en korrespondensie in verband met verkeer en verkeerverwante sake opstel, nagaan en onderteken.
- Optree as konsultant ten opsigte van provinsiale en nasionale verkeer- en verkeersverwante sake.
- Onderhoude en samesprekings in verband met verkeersake met die publiek.
- Bywoning van kongresse, vergaderings van komitees en ander vergaderings waarvan hy ampshalwe lid is.
- Kontrolering van verslae soos jaarverslae en prestasieverslae.
- Plaaslike owerhede besoek om eenvormige toepassing van wetlike bepalings te bewerkstellig.
- Verkryging van regsopinies.
- Instandhouding en ontwikkeling van kommunikasie- en inligtingstelsels.

• ***Adjunkdirekteur: Provinsiale Inspeksiediens***

Die pligte waarvoor die posbekleër verantwoordelik is, is die volgende:

* **Beplanning van verkeersbeheerfunksie**

- Wees behulpsaam met hoëvlakbeplanning van die beleid, behoeftes en doelstellings.
- Aanvaar verantwoordelikheid vir die oorkoepelende beplanning van die streekskantoor om die beleid en doelwitte te verwesenlik.

* **Organisasie van verkeersbeheerfunksie**

- Deur kantoorinspeksie te bepaal of:
  - ◊ Personeel tot hul volle potensiaal gebruik word;
  - ◊ Werksaamhede doeltreffend en effektief uitgevoer word;
  - ◊ Mag gedelegeer word waar nodig; en
  - ◊ Prioritisering van werk uitgevoer word.

* **Motivering van persone in verkeer- en verkeersverwante beroepe**

  - Personeelontwikkeling toepas.
  - Personeelwerksaamhede voorskryf deur 'n pligstaat.
  - Provinsiale en nasionale beleid rakende verkeersbeheer aan personeel bekend maak.
  - Aanbevelings doen oor personeel se bevordering en oorplasings.
  - Dien in sentrale streekskomitees.
  - Neem leiding by personeel- en wetstoepassingskomitee.
  - Bevorder goeie menseverhoudings.

* **Koördinering**

  - Koördineer die werk van streekskantore.
  - Adviseer die Direkteur: Provinsiale Inspeksiediens ten opsigte van koördinering van werk van die streekskantoor met die Subseksie Opleiding.

* **Kontrole**

  - Sien toe dat die werksaamhede van streekskantore volgens voorskrifte verrig word.
  - Kontroleer verslae en rekords van streekskantore en keur dit goed.
  - Sien toe dat personeel en werksaamhede van die streekskantore doeltreffend beheer word.

* **Ander pligte**

  - Kontroleer aanstellings van applikante en stuur dit deur na Personeeldienste.
  - Reël verlof van ondergeskiktes.
  - Ondersoek alle klagtes teen en van personeel.
  - Motiveer personeel van streekskantore met die oog op prestasievorderings.
  - Oefen beheer uit oor rekwisisies en uitrusting, en keur goed.
  - Kontroleer en keur eise goed ten opsigte van gesubsidieerde voertuie.
  - Kontroleer die eise vir reis- en verblyfkoste en keur dit goed.
  - Sertifiseer alle oortydeise, sien dit na en keur dit goed.
  - Kontroleer en beheer maandelikse kilometerafstande.

- Kontroleer bestellings van hulpmiddele en uitrusting.
- Gaan wysigings van wette, ordonnansies en handleidingsvoorstelle na en lê voor.
- Doen aansoek om oortydure, kontroleer en beveel aan.
- Woon vergaderings en kongresse by namens die Direkteur: Provinsiale Inspeksiediens,
- Sien toe dat bepalings van die Finansiële Handleiding streng nagekom word.
- Sien alle korrespondensie na wat sy kantoor verlaat en onderteken dit.
- Sien toe dat plaasvervangers in afwesigheid van ander personeel opgelei is om take te verrig.
- Sien toe dat registers bygehou word.
- Adviseer landdroste en aanklaers oor padverkeerwetgewing, met spesiale verwysing na massameting.
- Kontroleer die yking en werking van spoedmetingsapparaat en aankoop van sensorkabels.

• *__Beheer- Provinsiale Inspekteur__*

Die pligte verbonde aan die pos word verrig binne die streekskantoor waar die persoon die bestuurder van die streekskantoor is en direk terugvoering gee aan die Adjunk-direkteur: Provinsiale Inspeksiediens.

Die pligte sluit die volgende in:

* **Beplanning van verkeersbeheerfunksie**

- Is betrokke by hoëvlakbeplanning.
- Aanvaar verantwoordelikheid vir middelvlakbeplan-ning.
- Beplan al die aktiwiteite van sy personeel.
- Bepaal vroegtydig hofdatums, datums vir aktiwiteite binne sy streek en maandelikse personeelvergaderings.

* **Organisasie van verkeersbeheerfunksie**

  - Personeelbenutting en -ontwikkeling.
  - Sien toe dat take van personeel doeltreffend en effektief uitgevoer word.
  - Delegeer magte aan personeel.
  - Prioritiseer werk met tydsroosters.
  - Sorg dat hulpmiddele en toerusting beskikbaar is.
  - Verrig werkverdeling of groepering indien nodig.

* **Motivering**

  - Personeelontwikkeling.
  - Verskaffing van pligstate aan personeel.
  - Dra beleid aan ondergeskiktes oor.
  - Doen aanbevelings oor plasing en oorplasing van personeel in die streek.
  - Hanteer dissiplinêre aangeleenthede rakende personeel in die streek.
  - Neem leiding by personeel- en wetstoepassingskomitees in die streek.
  - Bevorder goeie menseverhoudings om goeie samewerking en spangees te bewerkstellig.

* **Koördinering van verkeersbeheerfunksie**

  - Koördineer die werksaamhede van die streekskantoor.
  - Adviseer hoër gesag oor koördinering van werksaamhede met dié van ander streke.
  - Organiseer en koördineer saam met ander belangegroepe spesiale dienste en veldtogte van die verskillende streke.

* **Kontrole**

  - Sien toe dat werksaamhede van die streekskantoor volgens voorskrifte uitgevoer word.
  - Voer gereeld inspeksies uit om te bepaal of werk doeltreffend verrig word.
  - Kontroleer verslae en rekords van die streek se personeel en keur dit goed.
  - Sien toe dat werksaamhede en personeel van die streekskantoor doeltreffend beheer word.

* **Ander pligte**

- Werwing, keuring en aanstelling van nuwe personeel.
- Reël van verlof van personeel.
- Ondersoek van alle klagtes van en teen personeel.
- Motivering van personeel ten opsigte van prestasievorderings.
- Kontrolering en uitoefening van beheer oor toerusting en hulpmiddele.
- Goedkeuring van eise ten opsigte van gesubsidieerde voertuie.
- Kontrolering en goedkeuring van eise vir reis- en verblyfkoste.
- Kontrolering van alle bestellings van toerusting en uitrusting.
- Nasien en goedkeuring van oortydeise.
- Uitoefening van beheer oor die maandelikse kilometerafstande van gesubsidieerde voertuie.
- Nagaan van gewysigde wette en ordonnansies.
- Inskakeling by Burgerlike Beskerming.
- Doen aansoek om oortydure.
- Sien toe dat voorskrifte van die Finansiële Handleiding stiptelik toegepas word.
- Sien alle korrespondensie na en onderteken dit.
- Sien toe dat registers bygehou word.

* ***Hoof van Provinsiale Inspeksiediens***

Die bekleër van hierdie pos tree op as toesighouer in 'n bepaalde streek en rapporteer direk aan die Beheer- Provinsiale Inspekteur. Die verantwoordelikhede van die pos sluit die volgende in:

* **Beplanning van verkeersbeheerfunksie**

- Behulpsaam met beplanning van aktiwiteite in bepaalde gebied.
- Beplanning van patrollies.
- Reël dat selektiewe skofte en ure gewerk word.
- Eweredige verspreiding van werk onder personeel.
- Sien toe dat hulpmiddels vroegtydig aangevul en beskikbaar is.
- Tref aflosreëlings vir afwesige personeel.

* **Motivering van verkeersbeheerfunksie**

  - Opleiding van personeel onder sy beheer.
  - Sien toe dat insidente korrek aangeteken word.
  - Bevordering menseverhoudings.
  - Oordra van die beleid van die afdeling aan sy ondergeskiktes.
  - Aanmoediging van personeel om voorstelle te doen ter verhoging van produktiwiteit.

* **Koördinering van verkeersbeheerfunksie**

  - Koördinering van die werk van personeel onder sy beheer.
  - Advisering van Beheer- Provinsiale Inspekteur om die werksaamhede van personeel te koördineer.

* **Kontrole oor verkeersbeheerfunksie**

  - Toesien dat werk uitgevoer word soos beplan.
  - Kontroleer verslae en rekords van personeel.
  - Sien toe dat staatseiendom wat uitgereik word, versorg en bewaar word.
  - Kontroleer die werksaamhede van personeel.
  - Beheer werksaamhede van personeel.

* **Ander Pligte**

  - Verleen hulp in ondersoeke.
  - Voer ondersoeke van skoolbusse uit.
  - Reël en help met die opstel van spoedlokvalle.
  - Reël die toets van hulpmiddels.
  - Lewer lesings by skole en ander byeenkomste.
  - Lewer getuienis by hofsittings.
  - Reël parkering en verkeer waar nodig.
  - Toets persone vir bestuurderslisensies vir trekkers.
  - Bestel dagvaardigings waar nodig.
  - Meet kleinere ongelukke op en dien ongeluksverslae in.

- ***Eerste Provinsiale Inspekteur***

Die posvlak is net onder die Hoof- Provinsiale Inspekteur. Take wat van toepassing is in die pos, is die volgende:

- Hantering van bedankings onder toegewese personeel.
- Hantering van boetelys vir groep.
- Kontrolering van bywoningsregister van toegewese personeel.
- Daaglikse kontrolering van dagstate.
- Kontrolering en ontvangs van dagvaardings.
- Eise: Daaglikse kontrolering van reis en verblyf, motor en oortyd.
- Reël van hofdatums.
- Maandelikse byhou van jaarstate van groep.
- Maandelikse kontrolering en opvolg van kennisgewings.
- Daaglikse byhou van logboeke.
- Kontrolering van motors ten opsigte van lisensies en versekering, en reël vir herstelwerk.
- Byhou van opleidingskaarte van personeel.
- Daaglikse aanteken van oortyd van groep op diensrooster en aanteken van bywoningsregister.
- Hantering van parades, wat insluit inspeksie van vuurwapens, uitrusting benodig vir diens, uniformnetheid en haarstyle.
- Maandelikse opstel van produksiestate.
- Hantering van verlof van personeel.
- Toesighouding oor kluise ten opsigte van voorraad en vuurwapens.
- Aanvra van kleinkas en opstel van maandelikse opgawe.
- Aanvra en kontrolering van katalogus vir voorrade.
- Bywoning van personeelvergadering en elke derde maand as voorsitter optree.
- Verantwoordelik vir minstens tien spoedmetings sowel as die byhou van spoedstaat, plek en paaie.

- ***Provinsiale Inspekteur***

Die pos is 'n inskakelingspos in 'n bepaalde streek op intreevlak tot die posstruktuur van die verkeersberoep. Take wat onder die pos ressorteer, sluit die volgende in:

- Wetstoepassing ten opsigte van padgebruikers.
- Lewer getuienis in sake by hofsittings.
- Waarneem van begeleidingsdienste ten opsigte van afwesigheid van Eerste Provinsiale Inspekteur.
- Reël van parkering en verkeer waar nodig.
- Doen ondersoeke van skoolbusse soos voorgeskryf.
- Toets van persone vir leerling- en bestuurderlisensies, provinsiale bestuurders en hertoetsing.
- Toets van voertuie vir padwaardigheid en geskiktheid.
- Opmeet van kleinere ongelukke en indiening van ongeluksverslae.
- Waarneming in hoër poste wanneer magte gedelegeer word.
- Uitvoer van enige pligte wat van tyd tot tyd aan hom opgedra word.

- ***Opleidingsbehoefte***

Aan die hand van 'n uiteensetting van die rangstruktuur en die omskrywing van elke rang se pligte kan 'n aanduiding verkry word van die opleidingsbehoefte ten einde effektief en doeltreffend in die verskillende range te funksioneer.

Hier kan drie vlakke van opleiding geïdentifiseer word:

- **Bestuursvlak**
  (Direkteur en Adjunkdirekteur: Provinsiale Inspeksiediens)

  Die opleidingsbehoefte van die vlak kan een of meer van die volgende wees:

  - Bestuursvaardighede - die persoon moet kan beplan (kort en lang termyn), organiseer, koördineer en kontrole uitoefen.
  - Inligtingskunde - persoon moet in staat wees om navorsing te doen.
  - Regskennis en spesifieke wette - persoon moet die wette en ordonnansies wat van toepassing is op die terrein van verkeersake, verstaan en reg interpreteer.

- Finansiële bestuur en ander rekeningkundige aspekte - die persoon moet 'n begroting kan opstel en begrotingsbeheer kan uitoefen.
- Personeelbestuur - moet alle aspekte rakende personeel en personeelbestuur kan toepas.
- Interpersoonlike en kommunikasievaardighede - persoon moet vergaderings kan lei, toesprake kan lewer en met personeel kan kommunikeer in meer as net een taal.
- Gedragswetenskappe.

- **Toesighouersvlak**
  (Beheer-, Hoof- en Eerste Provinsiale Inspekteur)

  Die opleidingsbehoefte is die volgende:

  - 'n Inleiding tot administratiewe en bestuursvaardighede.
  - Personeelbestuur - persoon moet in staat wees om alle administrasie rakende personeelaangeleenthede te hanteer.
  - Finansiële kennis - die persoon moet basiese rekords van finansiële aktiwiteite kan opstel.
  - Regskennis en wetinterpretasie - die persoon moet die verskillende wette rakende verkeersake kan interpreteer en toepas.
  - Kommunikasiekunde - persoon moet oor goeie kommunikasievaardighede beskik.
  - Interpersoonlike vaardighede.

- **Operasionele vlak**
  (Provinsiale Inspekteur)

  Die opleidingsbehoefte vir die posvlak kan soos volg gestel word:

  - Moet wetstoepassing kan doen, wat die opstel van 'n padblokkade en spoedmeetapparaat insluit.
  - Moet strafproseswet ken om in hofsake getuienis te kan lewer.
  - Moet kleiner ongelukke kan opmeet.
  - Moet verklarings kan afneem.
  - Moet met publiek kan kommunikeer.
  - Moet voertuie kan ondersoek om te bepaal of voertuie padwaardig is.
  - Moet verkeer kan reguleer.

Die afleiding wat gemaak kan word, is dat daar nie net 'n behoefte is aan kennis en vaardighede wat op wetstoepassing van toepassing is nie, maar ook aan kennis en vaardighede in bestuursaspekte, kommunikasie en interpersoonlike verhoudinge om sy beroep professioneel te beoefen sinvol. Die ander belangrike faset van die opleiding is dat die opleiding aan volwassenes voorsien word.

3.3 Volwassene-onderwys en -opleiding

Deesdae is dit 'n bewese feit dat skoolopleiding as 'n inleiding tot die lewe gesien kan word, dat kennis in elke sfeer so drasties verander en toeneem dat volgehoue leer en opleiding 'n absolute noodsaaklikheid is (Coles, 1977:4). Dit gaan nie net om die leer van nuwe leerinhoud nie, maar ook om aan te pas by veranderende sosiale strukture in 'n veranderende wêreld. Dit is veral van toepassing op ontwikkelende lande wat 'n sosiale revolusie ondergaan, gepaardgaande met veranderde ekonomiese strukture.

Ten opsigte van die studie is dit belangrik om na dié aspek te kyk want die Verkeersbeampte word gedurig aan opleiding blootgestel omdat die opleidingsbehoefte byvoorbeeld met bevordering verander. Met ander woorde sodra die persoon bevorder word, word nuwe kennis, vaardigehede en gesindhede van hom/haar op die bepaalde posvlak verwag.

3.3.1 Definisie

Volwassene-onderwys word deur Coles (1977:5) soos volg gedefinieer: "adult education is any learning experience designed for adults irrespective of content, level and method used ..."

Titmus (1981:5) vul bogenoemde definisie aan deur dit soos volg te stel: "... the entire body of educational processes, whether the content, level and method, whether formal or otherwise, whether they prolong or replace initial education in schools, colleges and universities as well as apprenticeships, whereby persons regarded as adult by the society to which they belong develop their abilities, enrich their knowledge, improve their technical or professional qualifications or turn their attitudes or behaviour in the twofold perspective of full personal development and participation in balanced and independent social, economic and cultural development".

Volgens Kahler **et al.** (1985:16) en ten opsigte van bogenoemde definisies, kan gepoog word om volwassene-onderwys opsommenderwys soos volg te verklaar:

Teikengroep :	Volwassenes van enige geslag wat nie voltydse studente is nie.
Program :	Die programme wat aangebied word kan deel uitmaak van verskillende vorme van onderwys, naamlik formele en nieformele onderwys.
Doel van programme:	Die doel is om persoonlike opleidingsbehoeftes van volwassenes te bevredig.
Metodes wat gevolg word:	Metodes word daardeur gekenmerk dat dit gerig is op leerderdeelname, byvoorbeeld besprekings, panele, forums, korrespondensiekursusse en lesings.

Vervolgens sal die volwassene as leerder in meer besonderhede beskryf word.

3.3.2 Die volwassene as leerder

3.3.2.1 Kenmerke van die volwassene as leerder

3.3.2.1.1 Leervermoë

Volgens Brundage & Mackeracher (1980:22) ondergaan volwassenes tot in hul veertigerjare gewoonlik geen belangrike fisiese veranderinge wat leer kan beïnvloed nie. Die responsspoed van die sentrale senuweestelsel toon volgens Brundage en Mackeracher (1980:22) vanaf die volwassene se laat veertigs 'n afname. Cross (1981:155) wys daarop dat dit verband hou met die leerspoed, reaksietyd om 'n stimulus waar te neem, transmissietyd om die boodskap na die brein te vervoer en responstyd om te reageer.

Indien op die intelligensie van die volwassene gefokus word, is die werk van Catel volgens Cross (1981:161) van belang.
Catel tref 'n onderskeid tussen vloeibare en gekristalliseerde intelligensie.

Vloeibare intelligensie is geneties bepaal, neurofisiologies gebonde en onafhanklik van opvoeding en lewenservaring maar hou verband met kognitiewe aspekte soos geheuespan, ruimtepersepsie en aanpassing by nuwe en vreemde situasies. Die vorm van intelligensie neem toe tot die adolessente fase, waarna dit afplat. Gekristalliseerde intelligensie hou verband met ondervinding, geakkumuleerde kennis en interaksie met die milieu. Indien dit gebeur dat 'n persoon deurentyd betrokke is by werksaamhede wat intellektuele inspanning verg, hoef dié vorm van intelligensie nie noodwendig 'n afname te toon nie.

3.3.2.1.2 Die volwassene se selfkonsep

Volgens Knowles (1980:44) ondergaan die volwassene se persepsie van homself 'n verandering tydens die volwassewordingsgebeure van 'n afhanklike persoon tot 'n selfrigtinggewende en self-regulerende persoon.

Dit geld nie vir alle volwasse leerders nie, veral as die persoon 'n tyd lank nie by leeraktiwiteite betrokke was nie. Sulke leerders voel onseker oor hul eie vermoëns en openbaar 'n behoefte aan rigtinggewende en dosentgesentreerde onderrig.

3.3.2.1.3 Ervaring

Volgens Brookfield (1988:320) en Bouden & Merritt (1995:37) is die volwassene se lewenservaring een van die aspekte wat hom van die kind as leerder onderskei.

Knowles **et al.**(1984:24) en Henderson (1985:24) bevestig bogenoemde en stel voorts dat die leerervaring in die onderrigsituasie ingedra moet word, want die volwassene definieer homself aan die hand van sy lewenservaring, en indien dit as minderwaardig beskou word, voel die volwassene as persoon verwerp.

3.3.2.1.4 Leergereedheid

Die volwassene openbaar volgens Knowles **et al.**(1984: 11) en Cross (1981:189) leergereedheid na aanleiding van probleme of uitdagings uit sy lewenswerklikheid waarmee hy gekonfronteer word. Die volwassene se leergereedheidsmoment mag byvoorbeeld intree as hy vind dat hy ontoereikend toegerus is om te voldoen aan die eise wat sy beroep stel.

3.3.2.1.5 Leeroriëntasie en tydperspektief

Volgens Knowles **et al.**(1984:11) en Queeny (1984:99) veroorsaak die ingesteldheid van die volwassene om homself toe te rus om lewenstaakprobleme te kan hanteer dat volwassenes probleem- en taakgeoriënteerd is, en toon hulle 'n behoefte aan onmiddellike toepassing van die kennis wat verwerf is.

3.3.3 Motivering van die volwassene vir volwassene-onderwys en -opleiding

Volgens Rogers (1989:30), Verner (1964:4), Edwards **et al.** (1993:23) en Kowalski (1988:9) kan die volgende dien as die hoofbeweegredes vir volwassenes om tot volwassene-opleiding en -onderwys toe te tree:

- Bevordering: Die suksesvolle voltooiing van 'n kursus bevestig soms of die persoon die nodige kennis het wat die nuwe pos van hom sal vereis.

- Toetrede tot 'n nuwe beroep: Beroepsverandering kan plaasvind op grond van die verwerwing van 'n basiese kwalifikasie, byvoorbeeld die verwerwing van 'n sertifikaat in personeelbestuur, wat deeltyds verwerf kan word.

- Strewe na 'n hoër salariskerf: In verskeie beroepe is dit gewoonlik so dat 'n persoon wat 'n verdere kwalifikasie verwerf, vir 'n hoër salariskerf kwalifiseer.

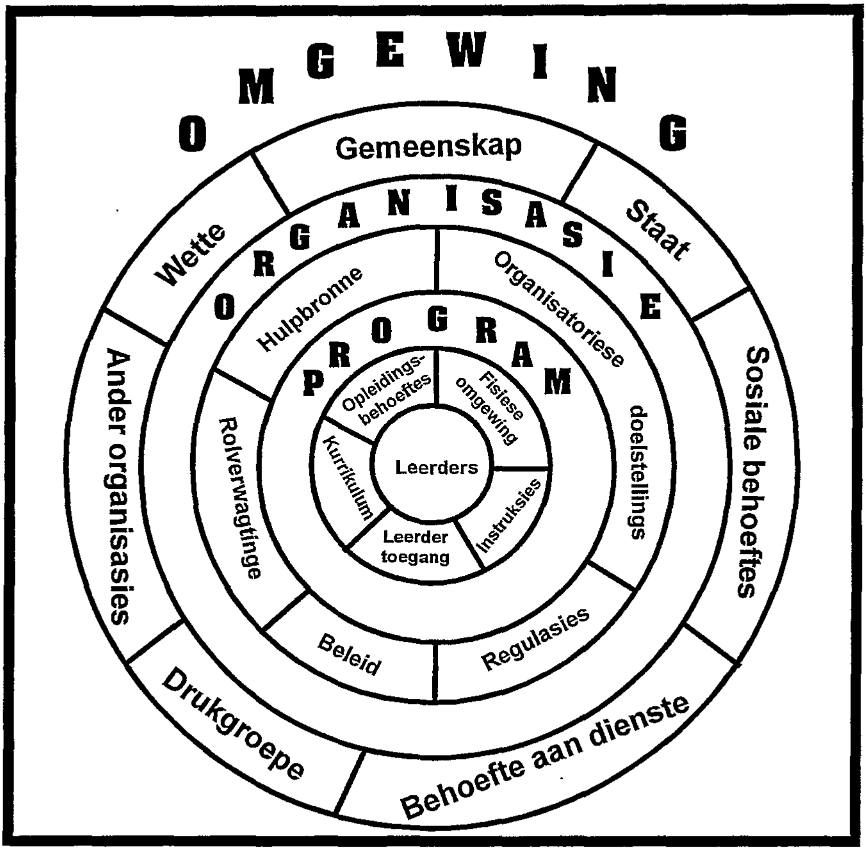
- Verandering: Verandering ten opsigte van kennis, tegnologiese innovasies en selfs die kompleksiteit van sosiale verandering noodsaak opleiding en onderwys, in enige vorm.

- Om te voldoen aan religieuse behoeftes.

- Om te voldoen aan gesinsverantwoordelikhede.

Die diagram in figuur 3.1 sal 'n goeie aanduiding gee van watter faktore 'n behoefte aan onderwys en opleiding stimuleer.

Figuur 3.1 Faktore wat behoefte aan onderwys en opleiding stimuleer



KOWALSKI (1988 : 9)

3.3.4 Implikasies van die volwasse leerder ten opsigte van die beplanning van onderwys en opleiding

Aan die hand van die eienskappe van die volwassene en die motiverings wat volwassenes beweeg om tot onderwys en opleiding toe te tree, hou dit sekere implikasies in vir die beplanning van onderwys en opleiding. Volgens Verner (1964:7), Apps (1988:138), Woodley et al. (1987:172), Candy (1988:161) en Brookfield (1988:328) moet die volgende implikasies in die aanbieding van onderwys- en opleidingsprogramme aan volwassenes verreken word:

- Ten opsigte van die onderskeid tussen die vloeibare en gekristalliseerde intelligensie moet meer klem gelê word op die volwassene se insig, ervaring en interpretasievermoë as op memorisering tydens evaluering.
- As gevolg van die volwassene se selfkonsep kan te min outonomie in onderwys- en opleidingsprogramme die volwassene se menswaardigheid aantas en sy motivering en leergenot geïnhibeer word.
- Omdat die volwassene baie op sy ervaring steun, moet dit intensief in die opleidingsituasie geëksploreer word.

Die volwassene se probleemgeoriënteerdheid hou implikasies in vir die wyse waarop die kurrikulum saam gestel word; daar moet byvoorbeeld nie volgens onderwerpe gekurrikuleer word nie maar volgens probleemgebiede om sodoende 'n vraaghouding by die leerders te bewerkstellig.

3.3.5 Samevatting

In die beplanning van die struktuur van opleidingsprogramme behoort die volgende rakende die volwassene as leerder in gedagte gehou te word:

- Die volwassene beskik oor 'n onafhanklikheidsbehoefte ten opsigte van die leergeleentheid.
- Die volwassene heg meer waarde aan leer wat deur ervaring opgedoen word en praktykrelevant is as aan passiewe leer.
- Leergereedheid tree in wanneer die volwassene die motiveerder ervaar, wat as gevolg van verskeie redes kan ontstaan (kyk par. 3.3.3).
- Die volwassene as leerder se oriëntasie is leefwêreld-, taak- en probleemgesentreerd.

In die lig van die paragrawe oor volwassene-onderwys en die bepaling van die opleidingsbehoefte kan afgelei word dat die opleidingsbehoefte bevredig kan word deur die voorsiening van nieformele onderwys (vgl. par. 2.3). Die stelsel waarbinne die nieformele onderwysprogramme voorsien kan word, kan die mini-opleidingstelsel wees.

Dit is om dié rede dat daar vervolgens aandag gegee sal word aan die mini-opleidingstelsel.

3.4 Die mini-opleidingstelsel as deel van nieformele onderwys

3.4.1 Definisie van die mini-opleidingstelsel

Steyn (1991a:8) definieer die mini-opleidingstelsel soos volg:

"Dit is die logistieke raamwerk wat gerig is op die bevrediging van spesifieke opleidingsbehoeftes van 'n identifiseerbare groep mense."

Eksteen (1988:2) definieer die nasionale opleidingstelsel as die som van alle individuele opleidingsgeleenthede in 'n bepaalde land. Die mini-opleidingstelsel vorm dus deel van die nasionale opleidingstelsel. Tog moet die mini-opleidingstelsel telkens as 'n selfstandige struktuur erken word (Steyn, 1991a:23). Die mini-opleidingstelsel is dus 'n logistieke raamwerk wat gerig is op die bevrediging van die opleidingbehoefte van bepaalde teikengroepe in die konteks van die nasionale opleidingstelsel. Die komponente waaruit die mini-opleidingstelsel bestaan, is die mini-opleidingstelselbeleid, die mini-opleidingstelseladministrasie, struktuur van opleidingsprogramme en ondersteuningsdienste (Steyn, 1990:94).

Dit is belangrik om daarop te wys dat die mini-opleidingstelsel nie as 'n geïsoleerde entiteit funksioneer nie maar dat dit deel uitmaak van die totale stelsel van onderwysvoorsiening in 'n bepaalde land.

Skematies kan die holistiese aard van die formele en nieformele onderwysvoorsiening van 'n bepaalde land soos volg voorgestel word:

Figuur 3.2 Totale stelsel van onderwysvoorsiening in 'n bepaalde land.

Formele stelsel van onderwysvoorsiening	Nieformele stelsel van onderwysvoorsiening
Nasionale onderwysstelsel	Mini-opleidingstelsel A Mini-opleidingstelsel B Mini-opleidingstelsel C Mini-opleidingstelsel X

(Steyn, 1996a: 25)

3.4.2 Eise waaraan die mini-opleidingstelsel moet voldoen

In dié verband kan kortliks verwys word na die volgende (Bondesio en Berkhout, 1987:25):

- **Die kompleksiteit van die werklikheid**

Omdat die werklikheid so kompleks geraak het en as gevolg van die omvangrykheid daarvan, het die mens sy insig in en oor die werklikheid verloor. Dit het veroorsaak dat maatreëls neergelê is om die werklikheid minder abstrak en omvangryk te maak. Dit is nodig sodat die volwassene hom kan handhaaf ten spyte van die kompleksiteit van sy leefwêreld. Die gevolg hiervan is dat die tyd wat die individu nodig het om hom te oriënteer ten opsigte van die komplekse werklikheid, toegeneem het. Nog 'n uitvloeisel is dat daar 'n seleksie gemaak moes word van die deel van die werklikheid ten opsigte waarvan die individu hom moet oriënteer. 'n Verdere gevolg hiervan is dat voortdurende onderwys/opleiding 'n eis van ons tyd geword het.

Bogenoemde hou dus 'n implikasie in vir die wyse waarop die volwassene hom sal oriënteer om 'n greep op die werklikheid en die probleme wat hy daarmee ervaar, te kry (vgl. par. 3.3.2.1).

Wat die vorm van onderwys betref, sal die volwassene hom heel waarskynlik wend na nieformele onderwys vir beroeps- en vaardigheidopleiding (vgl. par. 2.1.3).

- **Spesialisasie**

As gevolg van die kompleksiteit van die werklikheid het dit noodsaaklik geword dat daar veral binne die beroepsvelde gespesialiseer moet word. Die rede hiervoor is dat dit onmoontlik is om die werklikheid in sy totaliteit te beheer en daarom word persone in spesifieke rigtings opgelei. Spesialisasie het sy ontstaan gekry toe 'n taak deur meer as eèn persoon uitgevoer moes word en die gesamentlike poging moes bydra tot die uitvoering van die taak. Elke lid van die span moes meer en meer gespesialiseerd raak ten opsigte van sy verantwoordelikheid. Die effek hiervan is byvoorbeeld verhoogde produksie en groter spesialisering in deeltake, soos byvoorbeeld in die motorbedryf ervaar word. 'n Verdere implikasie is die meganisasie en outomatisasie van die arbeidsektor. Die eis wat dit aan die onderwys en opleiding stel, is een van spesialisasie. Die opleiding behoort dus daarop gerig te wees om gespesialiseerde take suksesvol uit te voer. Dus moet die opleiding die verwerwing van spesifieke vaardigede, kennis en vaardighede moontlik maak om aan die eis van spesialisasie te voldoen (vgl. par. 2.1.3 en 2.1.4).

- **Tempo**

Dié term word beter begryp in die konteks van lewenstempo. Die lewenstempo verskil van landelike tot stedelike gebiede, en van 'n eerste- tot 'n derdewêreldgebied. As gevolg van die tempo waarteen ons lewe, is die ordening van die daaglikse aktiwiteite volgens 'n program en horlosie 'n noodsaaklikheid. Dit is nodig om op 'n geordende wyse met die werklikheid te kan omgaan en terselfdertyd aan die eis van toenemende leeftempo te voldoen.

So het die eis van toenemende leeftempo en wetenskaplike innovasie die opleiding wat ons vandag ken, in die hand gewerk deurdat opleiding mense in staat stel om tydseffektief en tydsrelevant te werk.

- **Eis van moraliteit**

Dié eis wentel om die basiese behoeftes van die mens, dus die stryd om voortbestaan en oorlewing. Die opleiding kan in hierdie verband 'n bydrae lewer deur klem te lê op byvoorbeeld gesinsbeplanning, natuurbewaring en spaarsame hantering van natuurbronne en die vesting van aanvaarbare lewensbeskoulike uitgangspunte by die mens-in-opleiding.

- **Gemeenskaplikheid en diversiteit**

Heterogeniteit op kulturele, religieuse en ander gebiede is kenmerkend van ons land. Kultuuroordrag vorm 'n steunpilaar vir enige mini-opleidingstelsel. Dit vereis dat die kultuureie van 'n bepaalde gemeenskap binne die groter geheel neerslag moet vind om te kan voldoen aan die eis van gemeenskaplikheid en diversiteit. Met ander woorde, die opleidingstelsel moet van so 'n aard wees dat dit voorsiening maak vir individuele verskille, op so 'n wyse dat die gemeenskaplike doel steeds bereik kan word.

- **Eis van verandering**

Omdat die mens enersyds by 'n veranderde wêreld aanpas en andersyds moet poog om die wêreld tot sy voordeel te verander, moet die opleiding gebruik word as middel om die mens toe te rus om die verandering te inisieer, in stand te hou, deur te voer en te aanvaar.

3.4.3 Interne en eksterne determinante van die mini- opleidingstelsel

Determinante is kragte of faktore wat op die funksionering of die aard van die mini-opleidingstelsel inwerk. In dié verband word daar twee tipes determinante onderskei:

3.4.3.1 Interne determinante

Interne determinante is die kragte en faktore wat in die mini-opleidingstelsel gesetel is en wat die wisselwerking tussen die komponente beperk of stimuleer. Die determinante kan opvoedkundig, histories of wederkerig van aard wees (Steyn, 1996:93). Vergelyk ook par.4.1.2.

3.4.3.2 Eksterne determinante

Die eksterne determinante verwys na die kragte en faktore wat van buite op die mini-opleidingstelsel inwerk (Steyn, 1991a:82). Die eksterne determinante het te doen met die fisiese omgewing en die kenmerke van die teikengroep (vgl. par 4.1.1).

3.4.4 Die komponente van 'n mini-opleidingstelsel

Volgens die definisie van 'n mini-opleidingstelsel (vgl. par. 3.4.1) blyk dit dus dat die vier komponente, naamlik mini-opleidingstelseladministrasie, mini-opleidingstelselbeleid, struktuur vir opleidingsprogramme en ondersteuningsdienste, noodsaaklik is vir die effektiewe funksionering van so 'n mini-opleidingstelsel. Elk van hierdie komponente kan weer in verskillende onderafdelings, of elemente, verdeel word.

3.4.4.1 Die mini-opleidingstelselbeleid

3.4.4.1.1 Begripsomskrywing

Die mini-opleidingstelselbeleid is die verklaring van voorneme ten opsigte van die wyse waarop die opleidingsbehoefte van die teikengroep bevredig gaan word.

Steyn (1991a:19) beweer dat die opleidingstelselbeleid bindend van aard is en dit behels die besluitneming ten opsigte van die strukture wat geskep moet word, die fasiliteite wat verskaf moet word en die handelinge wat uitgevoer moet word om die beleid ten uitvoer te bring. Verder is die beleid geskoei op die doelstellings van die mini-opleidingstelsel. Met ander woorde, die beleid is 'n strategie om die missie en doelstellings van die mini-opleidingstelsel te bereik en om andersins die opleidingsbehoefte van die teikengroep te bevredig.

3.4.4.1.2 Vereistes waaraan die mini-opleidingstelselbeleid moet voldoen

Volgens Van der Westhuizen (1990:157) moet beleid, en dus ook die mini-opleidingstelselbeleid, aan die volgende vereistes voldoen:

- Die beleid moet doelstellings weerspieël sodat dit kan dien as middel tot doelbereiking.
- Die beleid moet konsekwent wees, maar tog ruimte laat vir individuele vertolking in buitengewone omstandighede.
- Die beleid moet nie onbuigsaam wees nie, want die beleid moet kan aanpas by veranderde omstandighede en veranderde opleidingsbehoeftes.
- Die beleid behoort op skrif gestel te word, en elke persoon wat verantwoordelik is vir opleiding behoort 'n afskrif daarvan te hê.

3.4.4.1.3 Vorme van die mini-opleidingstelselbeleid

Steyn (1991a:24) het gevind dat die mini-opleidingstelselbeleid in verskillende vorme aangebied word, byvoorbeeld regulasies, 'n reëlboek of register van besluite.

Deur middel van die verskillende vorme moet 'n oorsig van die mini-opleidingstelselbeleid bekend wees en onder andere die personeelbeleid, die vergoedingstruktuur, die opleidingsmoontlikhede en die voorsiening van opleidingsfasiliteite insluit.

3.4.4.1.4 Kenmerke van die mini-opleidingstelselbeleid

Volgens Van der Westhuizen (1990:156) en Bondesio en Berkhout (1987:68) kan die volgende as kenmerke van beleid in onderwys en opleiding, en dus van die mini-opleidingstelselbeleid, aanvaar word:

- dit dien as algemene riglyn om finale beslissings te neem;
- die mini-opleidingstelselbeleid dien as basis vir die departementele beleid;
- dit is op norme van die gemeenskap gebaseer;
- dit het langtermyngeldigheid;
- die bronne wat aangewend word;
- dit is 'n intellektuele taak;
- die beleid is spesifiek van aard;
- die beleid behels 'n nadere konkretisering van die missie en doelstellings;
- die beleid is opeisend van aard; en
- die beleid is aanpasbaar by veranderde omstandighede, byvoorbeeld ten opsigte van die personeelbeleid, opleidingsbeleid, administrasiebeleid en finansiële beleid.

3.4.4.1.5 Missie

Vir Van der Westhuizen (1990:148) en Kroon (1990:148-149) beteken die term missie die oorkoepelende bestaansdoel van byvoorbeeld 'n onderwys- en opleidingsinstansie ten opsigte van die aard en omvang van die huidige en toekomstige onderwys- of opleidingsaktiwiteite. Die missie kan ook beskryf word as die strewekenmerke wat 'n bepaalde opleidinginstansie vir homself stel.

Die volgende kan dien as riglyn van wat in die missie behoort te wees (Vesper, 1984:142):

- Dit moet 'n aanduiding gee van die diens of produk wat die mini-opleidingstelsel gaan aanbied.
- Dit moet 'n aanduiding gee van die teikengroep aan wie die diens of produk gelewer gaan word.
- Dit moet 'n aanduiding gee van die kwaliteit van die opleiding.
- Dit moet die vernaamste tegnologie wat in die opleiding en administrasie gebruik gaan word, aandui.
- Dit moet die bestuur se waardes en prioriteite uiteengesit waarvolgens hulle die opleidingsentrum wil bestuur, dus die lewensbeskouing waarop die mini-opleidingstelsel berus en die grense waarbinne die mini-opleidingstelsel moet beweeg.
- Die tipe ondernemingsbeeld wat uitgedra wil word, moet uiteengesit word.

3.4.4.1.6 Doelstellings van die mini-opleidingstelselbeleid

Om die missie van 'n opleidingsentrum te laat realiseer, is dit noodsaaklik om bepaalde doelstellings te omskryf, sodat daar op beplande wyse stap vir stap in die rigting beweeg word om te verseker dat die missie sal realiseer.

3.4.4.2 Mini-opleidingstelseladministrasie

3.4.4.2.1 Begripsomskrywing

Volgens Truter en Verwey (1990:30) word mini-opleidingstelseladministrasie gesien as die organisasiestrukture wat verantwoordelik is vir sowel die formulering van die beleid as die implementering daarvan. Die mini-opleidingstelseladministrasie is dus die organisasiestruktuur van die personeelraamwerk wat daarvoor verantwoordelik is om die beleid te formuleer en ten uitvoer te bring asook om die skakelingsprosedures en finansieringsmaatreëls neer te lê.

3.4.4.2.2 Die wese en plek van mini-opleidingstelseladministrasie

Om die doeltreffendheid van die werksaamhede van 'n instansie te verseker, is funksionarisse noodsaaklik.

Die mini-opleidingstelseladministrasie is die denkprosesse en handelinge, dus die werk of funksie, van die funksionarisse in die mini-opleidingstelsel, wat moet verseker dat doelbereiking sal realiseer. Cloete (soos aangehaal in Van Schalkwyk, 1981:147) het ses hoofgroeperings van prosesse onderskei wat essensieel is vir effektiewe funksionering van 'n administrasie en soos volg op die opleidingsinstelling toegepas kan word: opleidingsbeplanning, -organisering, -finansiering, personeelvoorsiening, -benutting, werksprosedurebepaling en opleidingbeheer.

Die beleid van die mini-opleidingstelsel word bepaal, en die funksionarisse van die makrovlak tot op mikrovlak moet saamwerk om dit te laat realiseer.

3.4.4.2.3 Vereistes waaraan die mini-opleidingstelsel-administrasie moet voldoen

Die mini-opleidingstelseladministrasie moet aan die volgende vereistes voldoen (Van Schalkwyk, 1981:150-151):

- Alle werksaamhede van die opleidingstelseladministrasie moet binne die raamwerk van die bestaande beleidsbepalings plaasvind.
- Amptenare van die mini-opleidingstelsel moet verantwoording kan doen ten opsigte van die effektiwiteit en doelgerigtheid waarmee take uitgevoer word, maar die "hoe" en "aan wie" verslag gedoen word, verskil van situasie tot situasie.
- Gesag van die funksionarisse mag nie misbruik word om persoonlike oogmerke te bereik nie.
- Die mini-opleidingstelseladministrasie moet te alle tye billik en redelik wees.
- Die bestuur moet beperkte beskikbare middele so ekonomies moontlik gebruik om die opleidingsbehoefte effektief te bevredig.

3.4.4.2.4 Kenmerke van die mini-opleidingstelseladministrasie

By die ontwerp van 'n doeltreffende organisasiestruktuur moet aan die volgende oorwegings aandag gegee word (Van Schalkwyk, 1981:152-156):

- **Gesag en verantwoordelikheid**

In die organisasiestruktuur moet die nodige gesag so geleë wees dat die bevoegde persoon die mag het om bevele uit te voer ten einde te verseker dat die opleidingdoelstellings bereik kan word.

Gesag en verantwoordelikheid loop hand aan hand. Die wyse waarop die mini-opleidingstelsel sal funksioneer, hang direk af van die verantwoordelike wyse waarop die gesagsdraers hul verantwoordelikhede nakom.

- **Belading van gesagdraer**

Die werkslas van elke gesagsdraer in die mini-opleidingstelsel ten opsigte van gesag en verantwoordelikheid moet billik en redelik wees met die oog op effektiewe funksionering.

- **Koördinasie**

Alle werksaamhede moet in ooreenstemming met en ter aanvulling van mekaar bydra tot die bereiking van die gemeenskaplike doel. Van der Westhuizen (1990:186) bevestig bogenoemde en sien die doel van koördinering as die sinchronisering van aktiwiteite tot gemeenskaplike doelverwesenliking. Hy stel ook dat effektiewe koördinering tydbesparend is, in dié sin dat dit duplisering en oorvleueling minimaliseer.

- **Hiërargie**

As gevolg van die gesagdraer se beperkte vermoëns is die gebruik van 'n meervlakkige bestuurstelsel noodsaaklik. Op dié wyse word 'n hiërargie geskep wat gekenmerk word deur 'n struktuur van bestuursposte op verskillende vlakke.

In hierdie verband is desentralisasie van gesag en verantwoordelikheid ook van belang.

- **Spesialisasie**

Hierdie term beteken dat soortgelyke werksaamhede in een pos saamgevoeg word. 'n Persoon kan groter vaardighede ontwikkel as die verskeidenheid van sy werk min is. Die gevaar bestaan wel dat dit kan aanleiding gee tot 'n gebrek aan motivering, verveeldheid en vervlakking, en dus moet spesialisasie teengewerk word.

- **Organisasiestelsels**

Verskillende tipes organisasiestrukture bestaan en kan óf onveranderd óf in kombinasie gebruik word, waarvolgens 'n bepaalde mini-opleidingstelsel se funksionarisse in 'n hiërargiese volgorde geplaas kan word.

In dié verband verwys Van der Westhuizen (1990:170-176) na die lynorganisasie (een persoon is die gesagspersoon, en sy gesag wentel af tot die laagste vlak), lyn- en staforganisasie (hier word deskundiges deur die gesagspersoon betrek omdat hy nie self die nodige kennis het nie), die funksionele organisasie (hier lewer die kundige nie net advies nie, maar kry ook afdwingbare gesag) en die matriksorganisasie (dit is 'n kombinasie van die lynorganisasie en die funksionele organisasie).

3.4.4.3 Die struktuur vir opleidingsprogramme

3.4.4.3.1 Definisie

Vir Bondesio en Berkhout (1987:44) en Kruger (1980:13) verwys struktuur in die geval van onderwys na die samestelling van verskillende leersituasies en die onderlinge verband daartussen. Dit is ook van toepassing op die mini-opleidingstelsel.

Die struktuur toon sowel die verskillende opleidingmoontlikhede aan as die vertikale en horisontale deurstromingsmoontlikhede wat daar vir die leerder in die struktuur bestaan. Steyn (1991a:32) verwys na die struktuur vir opleidingsprogramme as die wyse waarop die opleidingsprogramme gerangskik is om op 'n logies verbandhoudende en effektiewe wyse in die opleidingsbehoefte van die teikengroep te voorsien.

Uit bogenoemde definisies kan die volgende kernpunte gehaal en breedvoeriger omskryf word om beter begrip van die term te verkry:

- Hier word die aksie van opleiding en leer voltrek, en dit betrek die leerders, fisiese fasiliteite en onderriggewers.
- Die struktuur vir opleidingsprogramme verwys na die uitvoering van opleidingsvoorsiening in die totale stelsel van opleiding in die breedste sin van die woord.
- Daar behoort differensiasiemoontlikhede te bestaan volgens die gedifferensieerde behoeftes van die leerder sowel as die gedifferensieerde behoeftes van die gemeenskap.

In die struktuur vir opleidingsprogramme kan leerders vertikaal of horisontaal beweeg.

Verandering van studierigting of moeilikheidsvlak van vakke dui op horisontale beweging, terwyl vertikale beweging dui op afhandeling van opeenvolgende studiejare of fases/modules.

Volgens Steyn (1991a:32) verwys die struktuur vir opleidings-programme in die mini-opleidingstelsel na die wyse waarop die volledige opleidingsprogram gestruktureer is ten einde in die opleidingsbehoefte van die teikengroep te voorsien. In die mini-opleidingstelsel is daar ook bewegingsmoontlikhede deurdat voorsiening gemaak word vir meer elementêre tot meer gevorderde opleiding. Opleiding word dus op verskillende vlakke binne dieselfde studierigting aangebied.

3.4.4.3.2 Doel van die struktuur vir opleidingsprogramme

Soos afgelei uit die vorige paragraaf is die doel van die struktuur vir opleidingsprogramme om opleiding- en leersituasies te skep, te orden en in stand te hou om in gedifferensieerde behoeftes van die leerder te voorsien.

Die volgende is verskille waaraan die struktuur vir opleidingsprogramme moet voldoen (Van Schalkwyk, 1986:62):

- geslagsverskille,
- aanlegverskille,
- verskille in belangstelling,
- godsdiens- en lewensbeskoulike verskille,
- kultuurverskille, en
- verskille in ouderdom en ontwikkelingspeil.

3.4.4.3.3 Elemente van die struktuur vir opleidingsprogramme

Volgens Truter en Verwey (1990:31) en Steyn (1991a:33-43) word die volgende elemente van die struktuur vir opleidingsprogramme geïdentifiseer:

3.4.4.3.3.1 Die struktuur vir leergeleenthede

Die struktuur vir leergeleenthede verwys na die wyse waarop die opleidingsprogramme in die mini-opleidingstelsel as 'n eenheid georganiseer is met die oog op die bevrediging van die opleidingsbehoeftes van die leerders.

Om 'n beter begrip van die struktuur van leergeleenthede te verkry, moet na die volgende aspekte gekyk word:

- **Opleidingsvlakke**

Volgens Steyn (1991a:36) kan daar ook in die mini-opleiding-stelsel tussen verskillende vlakke onderskei word.

In die private sektor kan die opleiding van dagloners tot bestuursvlak verskaf word. Dit kan ook gebeur dat opleiding op een vlak aangebied word met die oog op spesialisering in besondere rigtings. In hierdie geval word dus in die besonder verwys na die vertikale beweging van die leerders deur die struktuur vir leergeleenthede.

- **Opleidingsinrigtings**

Die opleidingsinrigting verwys na die fisiese plek waar die opleiding verskaf word. Met ander woorde dit is die plekke waar die leerder se opleidingsbehoefte bevredig kan word. Dit is ook op grond van die verskillende opleidingsbehoeftes dat daar verskillende opleidingsinstansies is. 'n Onderwyskollege sal byoorbeeld aspirant-onderwysers oplei, en die Boskop-instelling in die Noordwes-provinsie sal mense oplei wat 'n behoefte aan landbou-opleiding het.

- **Kurrikula en differensiasie**

Die kurrikulum verwys na die verskillende opleidingsprogramme waardeur gepoog word om in die opleidingsbehoeftes van die leerders te voorsien.

Die kurrikulum behoort so gerangskik te wees dat dit vertikale en horisontale beweging in die struktuur van leergeleenthede moontlik maak.

Differensiasie is gebaseer op die verskille by leerders (vgl. par. 3.4.4.3.2). In die mini-opleidingstelsel word die differensiasiemoontlikhede gewoonlik op vier wyses toegepas:

- Opleidingsinrigtings: byvoorbeeld inrigtings vir tegniese en landbou-opleiding.
- Studierigtings: Die leerder word die geleentheid gebied om tussen verskillende studierigtings te kies, byvoorbeeld tussen meganiese rigtings of rigtings rakende die veekunde.
- Kursusse: In elke studierigting kan die leerder weer tussen verskillende kursusse kies, byvoorbeeld 'n kursus in grootvee of kleinvee.
- Vlakke: Vakke kan op verskillende vlakke geneem word, byvoorbeeld op produksiewerkersvlak, toesighouersvlak en produksiebestuurdersvlak.

Bogenoemde verwys na die horisontale bewegingsmoontlikhede. Die moontlikheid bestaan dat leerders ten opsigte van studierigting, kursus en vlak waarop vakke geneem word, kan kies en verander.

3.4.4.3.3.2 Die leerder

In die struktuur vir opleidingsprogramme moet ook verwys word na die kenmerke en behoeftes van die leerders.

Die kenmerke is ook bepalend ten opsigte van die beplanning van 'n mini-opleidingstelsel. Dit sluit die aantal leerders, die ouderdomsverspreiding, geslagsverspreiding, kwalifikasies, taalvaardigheid, sosio-ekonomiese status van die leerders en geografiese verspreiding van die leerders in.

Dit is nodig om kennis te neem van dié eienskappe ten einde groepering van leerders, beplanning van opleidingsgeleenthede, kosteberekening en bepaling van die lewensvatbaarheid van 'n mark effektief ten uitvoer te bring. Ook die opvoedkundige en opleidingseise van die leerder moet in ag geneem word, byvoorbeeld dat die leerder verwag om na die voltooiïng van 'n kursus erkenning daarvoor te kry, om 'n beter werk te bekom, om op 'n hoër vlak in die gemeenskap te beweeg en/of om beter besoldiging te ontvang.

3.4.4.3.3.3 Die onderriggewer of opleier

In die struktuur vir opleidingsprogramme moet na die kwalitatiewe en kwantitatiewe eienskappe (standaard) van die opleiers verwys word.

In dié verband moet aandag aan die volgende gegee word (Steyn, 1996a:51):

- die opleidingsgeleenthede en fasiliteite vir die opleiers;
- kwalifikasies van die opleiers;
- hoeveelheid leerders vir wie die opleiers verantwoordelik is, dit wil sê die leerder: opleier-verhouding;
- diensvoorwaardes en diensvoordele van die opleiers;
- ervaringsveld en spesialiseringsterrein van die opleiers; en
- ouderdom, geslag en taalvaardigheid van die opleiers.

3.4.4.3.3.4 Die onderrigmedium

Opleiding word deur middel van 'n taal oorgedra. Dit is verkieslik dat die opleiding sal plaasvind in die moedertaal, wat die meeste leerwins tot gevolg sal hê.

In die struktuur vir opleidingsprogramme moet die volgende aangetoon word (Steyn, 1996:52):

- in watter voertaal die kursusse, kurrikulum en programme aangebied word;
- wat die taalvaardigheid van die leerder is; en
- wat die taalvaardigheid van die opleier is.

3.4.4.3.3.5 Die fisiese fasiliteite

Volgens Steyn (1991a:43) is alle onderrig-leersituasies plek- en tydgebonde.

In die opleidingsfeer verwys die plek gewoonlik na 'n lokaal, hetsy 'n lesingslokaal, klaskamer, werkswinkel, laboratorium en/ of oefensaal. Dit is nodig om in gedagte te hou dat die onderrig-leersituasie hom ook kan voordoen buite 'n lokaal, byvoorbeeld op 'n oefenveld.

Voorts is dit belangrik om die volgende in die struktuur vir opleidingsprogramme te verreken:

- die beskikbaarheid van die fasiliteite;
- die geografiese verspreiding van die fasiliteite;
- die besetting van die beskikbare fasiliteite; en
- die koste van die kapitale besteding ten opsigte van die fisiese fasiliteite.

3.4.4.4 Ondersteuningsdienste

Ruperti (1974:105) sien die ondersteuningdienste as georganiseerde hulp wat van buite die opleidingsinstansie aan die opleidingspersoneel verleen word, sodat die opleidingsdoelstellings effektief verwesenlik kan word.

Bondesio en Berkhout (1987:72) bevestig bogenoemde en noem voorts dat die dienste addisionele sake is wat nie deel van die struktuur vir opleidingsprogramme is nie, maar wat die beplanning, uitvoering en kontrole van die opleidingsfunksie verbeter, bevorder en uitbou.

Van Schalkwyk (1986:163) deel die ondersteuningsdienste in twee kategorieë, naamlik:

- **Ondersteuningsdienste aan die leerder**

Dit is die dienste wat beskikbaar gestel word aan die leerder om hom te help om enige probleem wat hy moontlik tydens die opleiding kan ervaar te hanteer en op te los. Die volgende ondersteuningsdienste is in hierdie geval ter sprake:

- Die opvoedkundige hulpdienste, wat die volgende insluit:

  * orto-andragogiese hulpdienste (dit is diens wat opleidingskundige probleme hanteer);
  * ortodidaktiese hulpdienste (die diens diagnoseer probleme wat in die leersituasie mag ontstaan);
  * sosiopedagogiese hulpdienste (die diens help met gedragsprobleme);
  * beroepsoriënteringsdienste (die diens vervul die rol van beroepsvoorligting); en
  * die spraakterapeutiese hulpdienste (die hulpdiens hanteer die behandeling van spraakafwykings).
    - Opleidingsmediadienste (die diens voorsien in die hulpmiddelle wat moontlik in die opleidingsituasie nodig kan wees).
    - Vervoerdienste van en na kursusse.
    - Verblyf vir kursusgangers en werknemers.
    - Maatskaplike dienste aan die werknemers en hul gesinne.
    - Biblioteekdienste (vir ontspanning of vir werkstukke).
    - Mediese en tandheelkundige dienste aan werknemers en hul gesinne (want leerders mag siek word tydens die opleiding).

- **Ondersteuningsdienste aan die opleier of instrukteurs**

  * Opleidingstegnologiese bystand: die diens voorsien nuwe tegnologie wat in die opleidingsaktiwiteite gebruik kan word.
  * Opleidingsmediadienste: die diens kan die nodige onderrighulpmiddele verskaf, wat ook 'n biblioteekdiens insluit.
  * Opleidingsnavorsingsdienste: die diens doen navorsing in die opleidingsveld om bestaande opleidingsprobleme op te los, nuwe kursusse te inisieer en leemtes in die opleiding te identifiseer.
  * Administratiewe dienste: dis die personeel wat verantwoordelik is vir die administratiewe aspek van opleiding soos die nodige korrespondensie met kliënte, die reël van kursusse en die tik van briewe en verslae.

Aangesien die opleiding van verkeersbeamptes gekategoriseer kan word as 'n vorm van nieformele onderwys, en daar gekyk is na die mini-opleidingstelsel waardeur dié tipe opleiding voorsien kan word, sal dit insiggewend wees om na enkele internasionale tendense in oënskou te neem. Die doel hiervan sal wees om te kyk wat hul benadering in die voorsiening van soortgelyke opleiding is.

3.5 Internasionale tendense

Om die opleiding van verkeersbeamptes in Suid-Afrika te beplan, sal die opleidingspraktyk aan enkele internasionale instansies wat gemoeid is met die opleiding van verkeerbeamptes belangrike riglyne kan lewer.

Vir die doel van die studie is gefokus op die organisasies in drie verskillende lande: Northwestern University in die Verenigde State van Amerika, National Police Agency in Japan en Victoria Police College in Australië. Die rede waarom op dié inrigtings besluit is, is omdat elkeen van die inrigtings, wat betref die opleiding van verkeerbeamptes en polisiemagte, reeds goeie vordering gemaak het en omdat die opleiding wat hulle verskaf, bogemiddelde resultate oplewer en daarom besondere erkenning in die internasionale arena geniet.

Die bestudering van die internasionale tendense sal geskied aan die hand van die struktuur van opleidingsprogramme en ondersteuningsdienste omdat dié twee komponente die werklike opleidingsgebeure insluit (vgl. par. 3.4.4.3 en 3.4.4.4). Die inligting vir hierdie doel is uit die volgende bronne verkry: Victoria Police College (1995:18-56); Japan (1992:176-214) en Northwestern University, 1989:62-88. Die volgende elemente is dus ter sprake:

3.5.1 Opleidingsvlakke

Die Victoria-Polisiekollege (1995:34) bied kursusse aan om die behoefte ten opsigte van elke posvlak te bevredig, maar die kursus wat vir 'n bepaalde ranggroep aangebied word, word nie op verskillende vlakke aangebied nie. In die geval van Japan (1992:188) is daar in die vlak van hoër onderwys en wat opleidingvlak betref vier verskillende vlakdifferensiasies.

3.5.2 Opleidingsinrigting

Internasionaal word die opleiding van verkeersbeamptes aangebied by instansies soos universiteite, kolleges of akademies.

'n Gemeenskaplike faktor van al die instansies is die feit dat nie een van hulle in afsondering funksioneer nie maar gekoppel is met ander nasionale onderwys- en opleidingstelsels.

Die implikasie hiervan is dat daar oorbruggings- en deurvloeimoontlikhede geskep word tussen byvoorbeeld nieformele en formele onderwys, asook tussen verskillende studierigtings.

3.5.3 Kurrikula en differensiasie

Elkeen van die genoemde instansies het 'n vasgestelde kurrikulum waarin verpligte vakke deel uitmaak van die totale vakpakket en die res van die vereiste vakke vir die bepaalde kwalifikasie saamgestel kan word deur keusevakke. Veral in die geval van Japan kry die individu ook die keuse tussen 'n diploma- of graadkursus. Die ander instansies konsentreer meestal op diplomakursusse.

In al die betrokke gevalle word gevind dat daar ook ruimte is vir spesialisering, byvoorbeeld padingenieurswerke, verkeersadministrasie en wetgewing.

Opvallend is die feit dat dit in die geval van Japan en Australië nie nodig blyk te wees om te differensieer ten opsigte van taal en kultuur nie, omdat die lande redelik homogeen in dié opsig is. Dit geld slegs gedeeltelik in die geval van die V.S.A., omdat daar 'n gemeenskaplike taal is, maar daar bestaan tog kultuurverskille.

In die kurrikulum word in al die betrokke gevalle ook voorsiening vir 'n teoretiese en praktiese afdeling gemaak.

Wat die struktuur van die opleidingsprogramme betref, word daarin voorsiening gemaak vir verskillende opleidingsvlakke. In die geval van Japan is die eerste kursus die "basiese opleiding", wat 'n vierjaarkursus is. Aan die einde van die vier jaar verwerf die student 'n LL.B.-graad of 'n baccalaureusgraad in ingenieurswese, na gelang van die vakkeuse. Die algemene vakkeuse bestaan uit keuses van die volgende rigtings:

- Polisieadministrasie;
- Forensiese wetenskap;
- Sensus;
- Noodtoestande;
- Verkeerswese; en
- Buitelandse sake en aangeleenthede.

Die graad dien as voorvereiste om met die volgende kursus te kan voortgaan. Die volgende kursus is gerig op die aspirant-sersant en duur vier maande.

Die derde vlak van opleiding behels die hoëronderwys- en opleidingsvlak, en op dié vlak word voorsiening gemaak vir die volgende teikengroepe:

- die aspirantluitenant;
- administrateurs;
- die aspirantkolonel; en
- 'n senior studieprogram vir administrasie.

Ten opsigte van die vlakke is die voorafgaande kursus 'n voorvereiste ten opsigte van die inskrywing vir die volgende kursus.

3.5.4 Die Leerder

In elk van die gevalle wat bespreek word, is daar 'n goeie verteenwoordiging in die opleiding van mans sowel as vroue. Die toetree-ouderdom van studente wissel van 18 tot 20 jaar.

In die geval van Japan is die toelatingsvereistes die strengste deurdat 'n individu universiteitstoelating moet hê. In die geval van Australië en die V.S.A. word slegs 'n kwalifikasie gelykstaande met die finale skooleindsertifikaat vereis. Die toelatingsvereiste behels nie net akademiese prestasie nie, maar die seleksie betrek ook persoonlikheidsprofiele en karaktertrekke. Dus berus toelating ook op 'n deeglike keuringsbasis vir kandidate. Omdat die kursusse by 'n bepaalde instansie (universiteit, kollege of akademie) aangebied word, speel geografiese verspreiding nie 'n rol nie, want vir die basiese kursusse word van studente verwag om akkommodasie op die kampus te betrek.

3.5.5 Onderriggewers of Opleiers

In die geval van Japan is die meeste opleiers hoogs geskoold ten opsigte van skolastiese en professionele kwalifikasies, omdat die dosente 'n graadkursus aanbied. Die gemiddelde kwalifikasie van die opleiers is gelykstaande met 'n doktorsgraad. In die geval van Australië moet die opleier na die voltooiing van 'n spesialiseringskursus slegs 'n instrukteurskursus voltooi om klasse aan te bied. In die V.S.A. is die aanbieders van die kursusse ook dosente in ander departemente en is hulle ook goed gekwalifiseerd in hul bepaalde rigting.
Wat hiermee bedoel word, is dat 'n dosente in die Fakulteit Regte ook vir die aspirant-verkeersbeampte en polisiekonstabel 'n kursus oor byvoorbeeld kriminele reg kan aanbied.

3.5.6 Onderrigmedium

Soos reeds genoem, is die voertaal in Australië en die V.S.A. Engels, en in Japan is die moedertaal en onderrigmedium Japannees.

3.5.7 Fisiese fasiliteite

Die fisiese fasiliteite wat gebruik word in die opleiding van verkeersbeamptes en polisiemanne, in die betrokke gevalle wat bespreek word, is die volgende:

- lesinglokale;
- laboratoriums;
- skietbane;
- gimnasiums;
- oefenbane vir voertuigbestuurderkurusse; en
- rekenaarsentrums.

3.5.8 Ondersteuningsdienste

In die voorsiening van opleiding is die volgende ondersteuningsdienste gevind:

- **Die Leerder**
  - Finansieringsdienste in die vorm van beurse en lenings.
  - Biblioteekdienste.
  - Mediese dienste,
  - Verblyf en vervoerdienste.
  - Voorligtingsdienste vir kursusvoorligting.
  - In die geval van Japan is daar voorsiening gemaak vir geloofsonderrig.
  - Sport en ontspanningsdienste.

- **Die Opleier**
  - Navorsingsdienste.
  - Opleidingmediadienste.
  - Bemarkingsdienste.

3.6 Samevatting

Die mini-opleidingstelsel is aan die hand van die volgende bespreek:

- eise waaraan die mini-opleidingstelsel moet voldoen;
- interne en eksterne determinante van die mini-opleidingstelsel;
- die vier komponente van die mini-opleidingstelsel;
- die belangegroepe en teikengroepe van die mini-opleidingstelsel.

Daarna is 'n beskrywing van die verkeersbeamptes as teikengroep gegee met 'n uiteensetting van die rangstruktuur en 'n bondige verduideliking van die pligte en take wat in die verskillende range uitgevoer moet word.

Voorts is ook aandag gegee aan volwassene-onderwys en -opleiding, sowel as aan die implikasies wat dit vir die opleidingsituasie inhou.

Daarna is daar gekyk na enkele internasionale voorbeelde van instansies wat opleiding aan verkeers- en polisiemagte voorsien om die tendens internasionaal ten opsigte van genoemde opleiding te bepaal.

HOOFSTUK 4

4. DIE INTERNE EN EKSTERNE DETERMINANTE INSAKE DIE OPLEIDING VAN VERKEERSBEAMPTES

4.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk sal die determinante (intern sowel as ekstern) ten opsigte van die opleiding van verkeersbeamptes geanaliseer word, waarna die sterk en swak punte sowel as die geleenthede en bedreigings wat in die huidige voorsiening van opleiding bestaan, bepaal kan word.

Bogenoemde analise is essensieel, veral vir die beplanning van toekomstige voorsiening van opleidingsgeleenthede en -programme ten opsigte van verkeersbeamptes. Daarom is dit belangrik by die beplanning van die mini-opleidingstelsel dat daar kennis gedra word van genoemde determinante. Ter wille van die beplanning moet elk van die determinante individueel ontleed en beskryf word. Dit beteken ook dat die interaksie en samehang tussen die determinante deeglik oorweeg moet word. Die determinante moet verder tot indikatore of aanwysers vereenvoudig word (vgl. par. 1.3.2.1.3).

4.2 Versameling van inligting

Die inligting in hierdie hoofstuk is primêr verkry uit die analisering van dokumentasie, byvoorbeeld notules van vergaderings tussen lede van die Verkeerbeheer-koördineringskomitee, provinsiale departemente en opleidingspersoneel, bosberade en interdepartementele navorsing, soos onderneem deur onder andere mej. H. Davel van die Boekenhoutkloof Opleidingskollege. Voorts is inligting ook verkry deur middel van observasie van die opleidingspraktyk by opleidingskolleges in Gauteng, Vrytaat, Oos-Kaap en Wes-Kaap.

Deur die inwilliging van die Nasionale Komitee vir Opleiding en Ontwikkeling van die Departement van Vervoer om die vergaderings by te woon, is ook relevante inligting ten opsigte van die problematiek rakende die opleiding van verkeersbeamptes en die opleidingspraktyk verkry.
Dié inligting is gebruik om al die determinante wat moontlik 'n invloed op die voorsiening van opleiding kan hê, te identifiseer. Hiema is die inligting wat relevant is met betrekking tot die terrein van opleidingsvoorsiening volgens die aard en bedoeling van elke determinant geklassifiseer, en daarna is dit tot indikatore verwerk.

Die verwerkte inligting is aan 'n groep opleidingspersoneellede van Gauteng (mej. H. Davel van Boekenhoutkloof, mnr. W. van Zyl van Gauteng Verkeer en mnr. E. Pelser van die Johannesburg Traffic Police Service Academy), die Vrystaat (mnr. J. Moller, mnr. Z. Pretorius, mnr. L. van der Linde, en mnr. P. Ralekoale) en die Noordelike Provinsie (mnr. C. Fourie) voorgehou vir kommentaar en kritiese toevoegings.

Na dié fase is die inligting verwerk deurdat die kritiek en kommentaar van die respondente bygewerk is. Daarna is die verwerkte inligting weer aan opleidingspersoneel in die Kaapprovinsie voorgelê ten einde die inligting te verifieer. Die respondente was in hierdie geval mnre. R.B. Coleman en P. Hofmeyr van Hillstar Provinsiale Kollege en mnre. E.W. Kleinhans en P.F. de Villiers van Gene Louw Verkeerskollege.

Die fase was ook bedoel om die korrektheid en relevansie van die determinante wat geïdentifiseer is, te kontroleer. Uit die samesprekings het daar addisionele inligting na vore gekom wat geringe aanpassings aan die bestaande inligting nodig gemaak het.

Om die geldigheid en werklikheidsgetrouheid van die inligting te verseker is al die verwerkte inligting vir 'n derde keer aan al die persone betrokke by die bepaling van die determinante voorgelê en in die vorm van hierdie hoofstuk verwoord.

Ten opsigte van elke determinant word eers die algemene oriëntering ten opsigte van die aard en samestelling van elke determinant gegee. Daarna word relevante tendense in die eksterne of interne omgewing van verkeersbeampteopleiding aangedui in indikatorformaat, dit wil sê kort, kernagtige inligtingseenhede.

4.3 Eksterne determinante

Die eksterne determinante verwys na al die faktore (vgl. par 3.4.3) wat hoofsaaklik met die teikengroep verband hou, en wat van buite die mini-opleidingstelsel 'n invloed uitoefen op die struktuur en funksionering van die mini-opleidingstelsel.

Die volgende eksterne determinante is geïdentifiseer (Steyn, 1991a:82, en Steyn, 1996a:94):

4.3.1 Lewens- en wêreldbeskouing

4.3.1.1 Oriëntering

Ten einde volledig deur die teikengroep aanvaar te word en effektiewe onderwys en opleiding te verskaf behoort die aard en inhoud van die mini-opleidingstelsel volgens die lewens- en wêreldbeskouing van die teikengroep gestruktureer te wees.

Tydens die beplanning van die mini-opleidingstelsel behoort die dominante lewens- en wêreldbeskouing, sowel as ander lewens- en wêreldbeskouings wat in die teikengroep teenwoordig is, deeglik in ag geneem word. Antwoorde op die aard van lewens- en wêreldbeskouingsdifferensiasie in mini-opleidingstelsels bestaan nog nie, en dit kan die verskillende eienskappe van mini-opleidingstelsels onder andere verklaar. Met ander woorde, indien 'n opleidingsentrum 'n Christelike karakter wil aanneem, sal die filosofie daarvan ook neerslag vind in die missie, beleid, administrasie, struktuur vir opleidingsprogramme en ondersteuningdienste.

4.3.1.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampte-opleiding

Tans is die filosofiese grondslag van opleidingskolleges 'n sterk Christelike lewens- en wêreldbeskouing. Daar bestaan 'n algemene instemming by die opleidingspersoneel dat die Christelike lewens- en wêreldbeskouing tydens aanbieding in kursusse neerslag moet vind.
Hierteenoor is die filosofiese grondslag van die studente uiteenlopend. Dit kan moontlik wees as gevolg van kultuur- en etniese verskille. Dit bring mee dat die filosofiese grondslag van die studente nie noodwendig met dié van die individuele opleidingkolleges ooreenstem nie.

4.3.2 Demografie

4.3.2.1 Oriëntering

Vir Bondesio en Berkhout (1987:96) beteken demografie 'n statistiese beskrywing van die samestelling en verspreiding van 'n samelewing binne bepaalde nasionale grense. Steyn (1996a:94) ondersteun die voorafgaande en noem voorts dat demografie ook verband hou met die getalle, verspreiding en beweging van mense.

Die vernaamste indikatore in dié verband is vrugbaarheid, sterftesyfer, immigrasie, emigrasie en die interne migrasie van die bevolking. Uit die demografiese tendense van die teikengroep of in die beplanning van die mini-opleidingstelsel kan bepaal word wat die behoefte is waaraan die mini-opleidingstelsel moet voldoen. So byvoorbeeld sal meer leerders meer fasiliteite en opleiers vereis en sal die plek waar die teikengroep gevestig is byvoorbeeld die definiëring van 'n bepaalde mini-opleidingstelsel se teikengroep beïnvloed, en ook bepaal waar die fasiliteite voorsien moet word. Burger **et al.** (1987:22) vul laasgenoemde aan deur te stel dat dit blyk of die bevolking van Suid-Afrika stelselmatig vanuit die Kaap en Vrystaat na Pretoria, Johannesburg en omliggende gebiede verskuif. Hulle bevinding was dat dit wil voorkom of die verskuiwing druk plaas op sekere gebiede wat nie deur die formele onderwysstelsel alleen hanteer kan word nie.

Demografiese tendense as eksterne determinant verwys dus na die getallesamestelling, verspreiding en beweging van die teikengroep. Die getallesamestelling verwys weer na die ouderdoms- en geslagsverskille, asook die vlak van ontwikkelingsverskille binne 'n bepaalde gemeenskap.

4.3.2.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampte-opleiding

Net soos die gebiede in Suid-Afrika fisies van mekaar verskil, verskil die aard van ekonomiese aktiwiteite wat in die gebiede plaasvind ook. Die gebied waar mense gekonsentreer is, byvoorbeeld die platteland, impliseer weer verskillende vorme van vervoer, byvoorbeeld van 'n donkiekar tot landbouwerktuie.

So sal die tipe paaie ook varieer, byvoorbeeld grondpaaie op die platteland en snelweë in die stede. Laasgenoemde impliseer dat daar dus verkeersbeamptes in stede en die platteland werksaam is.

Die teikengroep wat by die opleiding van verkeersbeamptes betrokke raak, is nie net afkomstig van 'n bepaalde ouderdomsgroep nie maar maak deel uit van verskillende ouderdomsgroepe. Met die nuwe bedeling in Suid-Afrika is dit ook so dat die verhouding tussen verskillende geslagte wat die kursus volg, meer verteenwoordigend van beide geslagte is. Vroeër was dit net mans wat opgelei is maar deesdae is die verhouding tussen die geslagte omtrent 1:1.

Alhoewel die verkeersbeamptes nasionaal optree en in verskillende munisipale of provinsiale gebiede werksaam is, kan daar ook migrasie van verkeersbeamptes tussen verskillende munisipale en provinsiale gebiede plaasvind. Die rede hiervoor kan byvoorbeeld wees dat 'n beter betrekking by 'n ander owerheid aanvaar word.

In die opleiding van verkeersbeamptes moet die volgende aanwysers ten opsigte van demografie in berekening gebring word met betrekking tot die struktuur en funksionering van die opleidingskollege:

- Ouderdomsverskille bestaan ten opsigte van die teikengroep, dit wil sê die persone wat vir opleiding aanmeld se ouderdom kan wissel vanaf vroeë volwassenheid (ongeveer agtienjarige ouderdom) tot volwassenheid (ongeveer veertigjarige ouderdom).
- Die teikengroep sluit mans en vrouens in.
- Die vlak van formele onderwys van die teikengroep is grotendeels beperk tot st. 10, alhoewel daar van die applikante is wat nie oor dié kwalifikasie beskik nie.
- Die meeste persone verteenwoordigend van die professie is geletterd, alhoewel die graad van geletterdheid wissel.
- Persone is meestal afkomstig van die metropolitaanse gebiede, en moet na hul opleiding oor die hele land werksaam wees, hetsy in metropolitaanse gebiede of plattelandse gebiede;
- Migrasie van die teikengroep is moontlik as gevolg van byvoorbeeld bevordering of 'n beter aanbieding in 'n ander provinsie.
- Verkeersbeamptes funksioneer nasionaal, met groter konsentrasies in die metropolitaanse gebiede.
- Die ouer studente se beroepsoriëntasie duur langer, en die oorbrugging na 'n nuwe beroepskultuur is moeiliker.
- Laasgenoemde kan ook verband hou met die feit dat verpligte dienspligopleiding afgeskaal is.

4.3.3 Belanghebbende groepe

(Vgl. par. 2.2.5)

4.3.3.1 Oriëntering

Die opleidingsbehoefte word bepaal deur sowel die leerder as die instansies waarvan hy lid is en die gemeenskapstrukture waaruit hy afkomstig is. Steyn (1991a:92) noem dat hoe meer gemoderniseer 'n samelewing is, hoe meer strukture daar is wat belang het by die opleidingsuitkomste van die mini-opleidingstelsel.

Die teendeel is ook waar in die geval van minder gemoderniseerde samelewings. Cusick (1992:126) beaam laasgenoemde as hy stel dat terwyl strukture van mag en invloed op staatsvlak uitbrei, die strukture dienooreenkomstig op plaaslike vlak uitbrei.

Volgens Davies **et al.** (1995:61) is die belanghebbendes by die bepaalde mini-opleidingstelsel byvoorbeeld die staat, die werkgewer, die gesin, sportrade, arbeidsmark, personeel van die mini-opleidingstelsel en ander belangegroepe (vgl. ook par. 2.2.5.). Die belanghebbende groepe verwys dus na elke persoon of instansie wat direk of indirek 'n belang het by die uitkomste van die opleiding wat deur die mini-opleidingstelsel verskaf word.

4.3.3.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampteopleiding

In die konteks van die opleiding van verkeersbeamptes is die volgende belanghebbendes geïdentifiseer:

- Die werkgewer (munisipaliteite of provinsiale verkeersowerhede): Die werkgewer se belang by die standaard en vorm van opleiding spruit voort uit die bepaalde vaardighede, kennis en gesindhede waaroor die verkeersbeampte moet beskik om sy taak doeltreffend ten uitvoer te bring. 'n Verdere belang van die werkgewer is geleë in die feit dat hy die student moet finansier om die kursus te voltooi.
- Die staat: Die staat het 'n belang, aangesien opleiding werkloosheid verminder en omdat dit 'n bydrae kan lewer tot stabiliteit in die breë samelewing sowel as die vestiging van 'n veiliger padverkeeromgewing, dus die versekering van padveiligheid. Die staat het ook belang by die aard en omvang van die opleiding gesien in die lig van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (Wet 58 van 1995) en die riglyne en kriteria wat daarmee verband hou.
- Die Eksamenraad: Dié raad is verantwoordelik vir die opstel van vraestelle (multikeusevraestelle van die RGN), en om aan hul doel te beantwoord wil hulle insae in die aanpassing of ontwikkeling van opleidingsmateriaal hê.
- Nasionale Komitee vir Opleiding en Ontwikkeling: Dié komitee is gemoeid met die beplanning en koördinering van die voorsiening van opleiding aan Verkeersbeamptes.
- Die vakbonde: Die vakbonde is nog nie betrek by die opleiding van bestaande lede of potensiële lede nie, maar omdat vakbonde 'n al groter rol in die arbeidsektor speel, sal dié persone ook belang hê by opleiding ten opsigte van die voordele wat die opleiding vir sy lede beteken, byvoorbeeld beter salarisse.
- Die gesin: Deur middel van die opleiding word die gesin se lewenstandaard en sosiale status verbeter, veral in die swart gemeenskappe.

- Die gemeenskap: Deur middel van die opleiding word die algemeen beskaafde waardes en norme, soos voorsien in die opleiding, veral ten opsigte van 'n veiliger verkeersomgewing, die gemeenskap ingedra, terwyl die ekonomiese omstandighede verbeter en meer stabiliteit in die gemeenskap verseker word.
- Nasionale Departement van Vervoer: In die lig daarvan dat dié Departement verantwoordelik is vir die sekretariaatsfunksie ten opsigte van die monitering, fasilitering en finansiering van eksamens en die ontwikkeling van opleidingspakkette, wil hulle ook inspraak hê in die voorsiening van opleiding.

4.3.4 Geografie en klimaat

4.3.4.1 Oriëntering

Die geografie verwys na die topografie soos berge en riviere wat bepaal wat die toeganklikheid tot opleiding vir die mense is, en dit verwys ook na die beskikbaarheid van grondstowwe.
Laasgenoemde sluit weer aan by die demografie en ekonomie, want die beskikbaarheid van grondstowwe sal bepaal waar 'n konsentrasie van mense sal wees, sowel as die sosio-ekonomiese posisie van die mense.

Die klimaat bepaal die ekonomiese aktiwiteit in 'n bepaalde gebied, wat weer die opleidingsbehoefte sal bepaal waaraan die opleidingstelsel moet voldoen.
In Suid-Afrika word die geografie gekenmerk deur berge, vlaktes en selfs semi-woestyngebiede. Wat die klimaat betref, wissel dit van hoëreënval- tot laereënvalgebiede, met lae tot baie hoë temperature (Steyn, 1996:95).

4.3.4.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampte-opleiding

In die voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes het die verskillende faktore 'n invloed en kan die volgende indikatore geïdentifiseer word:

- Geografiese streke: Die tipe en volume van verkeer word bepaal deur die ligging van die streek. Op die platteland is die verkeersvloei nie so dig soos die verkeersvloei in die metropolitaanse gebiede nie, maar ander tipes vervoermiddels is ter sprake, byvoorbeeld landbouvervoermiddels. Dus moet die opleiding so omvattend wees dat 'n verkeerbeampte doeltreffend sal kan funksioneer in verskillende gebiede. Dit impliseer dat opleidingsprogramme nie net vertikaal moet differensieer nie, maar ook horisontaal.

4.3.5 Die polities-staatkundige omgewing as eksterne determinant

4.3.5.1 Oriëntering

Volgens Kroon (1996:65) is die politiek verantwoordelik vir 'n gebalanseerde, veilige gemeenskap waardeur enige middel aangewend kan word om dit te handhaaf.

Onder die term politiek figureer staatstrukture, wetgewing en politieke partye as determinante van die mini-opleidingstelsel. Die politiek is ook direk en/of indirek verantwoordelik vir die finansiering van opleiding deur bepalende wetgewing rakende die befondsing wat bewillig word vir opleiding.

Politiek verwys na die siening insake die ordening van die samelewing ten einde 'n veilige en geordende samelewing tot stand te bring. Laasgenoemde word moontlik gemaak deur wetgewing.

Davies **et al.**(1992:3) het gevind dat die politieke dimensie voorkom wanneer die belange van individue (studente, opleiers of belangegroepe) in die organisasie meer aandag geniet as die doelstellings van die organisasie.

4.3.5.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampte-opleiding

Die volgende is vir die opleiding van verkeersbeamptes relevant gevind:

- 'n Nierassige ingesteldheid kenmerk die teikengroep, wat beteken dat geen onderskeid getref mag word op grond van kleur, geloof en/of ras nie.
- 'n Ingesteldheid op demokrasie, wat gekenmerk word deur inspraak, deelname en deursigtigheid deur alle betrokkenes.
- Politieke neutraliteit in die opleidingsituasie: in die opleiding mag geen bepaalde politieke party se beleid gepropageer word nie.
- Regstellende aksie : daar moet meer lede van die histories agtergeblewe gemeenskappe opgelei word, en in die meeste gevalle word bestuursposte by herorganisasie gevul deur persone wat nie wit is nie, en omgekeerde diskriminasie kan plaasvind by die keuring en toelating van studente om laasgenoemde moontlik te maak.
- Wetgewing noodsaak die opheffing van die agtergeblewene.
- Die belangrikheid van opleiding kan 'n veranderde politieke houding rakende opleiding meebring, omdat produktiwiteit van die werkerskorps daardeur verhoog kan word, wat op sy beurt werkloosheid aan bande kan lê en ekonomiese groei kan stimuleer.

- Opleidingsinstansies ontvang subsidies van die regering van die dag om bepaalde opleiding kragtens sekere wetgewing te verskaf; hierdeur geld die politieke oortuigings van die regering as riglyn vir die funksionering van die opleidingkollege bedoel vir verkeersbeamptes.

4.3.6 Die sosio-ekonomiese situasie van die teikengroep as determinant

4.3.6.1 Oriëntering

Bondesio en Berkhout (1987:102) sien die ekonomie as die stelsel waarvolgens die mens en die samelewing kies om skaars hulpbronne te gebruik en om goedere vir gebruik deur verskillende persone en groepe in die samelewing te vervaardig en te versprei.

Volgens Van der Merwe en Viviers (1992:6) word laasgenoemde deur wetgewing van die owerheid wat betref die fiskale en monetêre beleid beheer en gereguleer.

Voorts word ook genoem dat onderliggend aan die ekonomie 'n filosofie bestaan wat medebepaal hoe rykdom tussen die verskillende mense en groepe in die samelewing versprei kan word. Die invloed wat die ekonomie op die mini-opleidingstelsel het, is enersyds geleë in die mate wat geld beskikbaar is om die opleiding te finansieer. Andersyds het die behoefte van die ekonomiese sektor aan 'n bepaalde tipe werkerskorps ook 'n invloed op die tipe opleiding wat verskaf word (Bondesio, 1987:128).

Mahomed (1996:7) sluit by laasgenoemde aan deur uit te wys dat in 1980 die behoefte aan ongekwalifiseerde arbeid baie kleiner was as dié aan semi-gekwalifiseerde en gekwalifiseerde arbeid.

In 1980 het poste vir ongekwalifiseerde persone afgeneem van 300 000 tot 200 000, terwyl semi-gekwalifiseerde poste van 400 000 tot 800 000 toegeneem het. Mahomed (1996:14) kom tot die gevolgtrekking dat die wêreldwye ekonomiese resessie, onmededingendheid van Suid-Afrikaanse produkte in 'n wêreldekonomie en 'n toename in vakbond-strydlustigheid, bygedra het tot die afname in winste en beleggings vir Suid-Afrika. 'n Manier waarop die georganiseerde ekonomie hierop gereageer het, was deur onderrig en opleiding van werkers om hul vaardighede en kennis te verbeter. Dit is om die rede waarom die werkgewer ook wil inspraak hê in die voorsiening van opleiding van die werkerskorps. Deels om hierdie rede het die Nasionale Kwalifikasieraamwerk ontstaan (vgl. par. 2.3).

4.3.6.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampteopleiding

In die voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes moet die volgende faktore ten opsigte van die ekonomiese situasie in gedagte gehou word:

- Ekonomiese aktiwiteite in Suid-Afrika word gekenmerk deur 'n vryemarkstelsel binne 'n kapitalistiese bestel.
- Lae ekonomiese groei in die land veroorsaak dat die geld wat vir opleiding beskikbaar is minder word.
- Die aspirant-verkeersbeampte kan nie self vir opleiding aanmeld en betaal nie, want volgens die Padverkeerswet moet die persoon eers 'n aanstelling hê voordat hy opleiding mag ondergaan.
- Volgens die Padverkeerswet moet die werkgewer (munisipaliteit) die werker van die nodige middele voorsien om die opleiding te kan ondergaan.
- Beskikbaarheid van mannekrag: as gevolg van die ekonomiese druk word byvoorbeeld by die munisipaliteite slegs die minimum hoeveelheid verkeersbeamptes aangestel, en daarom is dit vir die werkgewers moeilik om mannekrag af te staan om die opleiding op hoër opleidingsvlakke te deurloop.
- Totale opleidingsvoorsiening vir verkeersbeamptes word deur die staat gesubsidieer, en daarom moet die opleidingsentrum vertroud wees met die regulasies en bepalings ten opsigte van die kwalifisering vir subsidies.
- Die opleidingsproduk wat aan die teikenmark aangebied word, is gediversifiseerd en kliëntgerig.
- 'n Swak prysbeleid word gevolg deurdat die opleidingkoste gemanupileer word, omrede die opleiding eksklusief vir die staatsdiens aangebied word.
- Fondse om opleiding te ondersteun (vanuit die privaatsektor) raak al moeiliker bekombaar.
- Die vlak en standaard van opleidingsvoorsiening word bepaal deur die beskikbaarheid van geld, maar fondse word gebruik vir die skep en verbetering van infrastrukture, veral in die geval van provinsies waar daar nie gevestigde opleidingstrukture is nie.
- Alhoewel die opleidingsvoorsiening net bedoel is vir die opleiding van verkeersbeamptes, is daar onvoldoende marknavorsing om te bepaal of die opleidingsprogramme wat aangebied word die werklike opleidingsbehoefte aanspreek.

4.3.7 Wetenskap en tegnologie

4.3.7.1 Oriëntering

Wetenskap hou verband met kennis. Kennis kan beskou word as die wete oor die mens en die werklikheid wat kan bydra tot die verhoging van lewenskwaliteit (Bondesio en Berkhout, 1987:108). Dus kan gesê word dat tegnologie die praktiese toepassing is van die wetenskap.

Ons kennis van elektrisiteit is byvoorbeeld 'n wetenskap, maar kragsentrales en stowe en ligte is die produk van tegnologie.

Volgens Steyn (1996a:95) is die wetenskap en tegnologie 'n belangrike determinant van die mini-opleidingstelsel, want dit bepaal die elemente van mini-opleidingsprogramme en kurrikulums. Hoe meer gesofistikeerd die wetenskap en tegnologie is wat die leerder moet bemeester, hoe groter is die eise wat ten opsigte van die gesofistikeerde opleidingsinhoud en vermoëns van die opleiers gestel word.

Volgens Kroon (1996:142,215) is tegnologie belangrik, omdat die huidige eeu gekenmerk word deur meganisering, wat die produk is van innoverende denke in die huidige wetenskap en tegnologie. Dit is om dié rede belangrik dat die kennis en vaardighede rakende die wetenskap en tegnologie stap-vir-stap bemeester word en dat daar in die besonder aandag gegee sal word aan spesialisasie (Bondesio en Berkhout, 1987:136).

4.3.7.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampteopleiding

Van die verkeersbeampte word verwag om sy werk te verrig deur middel van die een of ander masjien, toerusting en ander tegnologiese hulpmiddele. In 'n analise van die verkeersbeampte se werk blyk dit dat die volgende spesifieke wetenskaps- en tegnologiese kennis nodig is:

- Bevoegdhede (kennis, vaardighede en gesindhede) ten opsigte van die beoefening van verkeersbeheerfunksies.
- Bevoegdhede ten opsigte van die gebruik van tegnologiese hulpmiddels in die uitvoering van die daaglikse taak, byvoorbeeld:
  - Spoedbeheer - opstel van apparaat en die meet van spoed.
  - Respirators - vir die meet van alkoholvlakke.
  - Massameting van swaar voertuie.
  - Opmeet van 'n ongelukstoneel.
  - Gebruik van inligtingstelsels, byvoorbeeld rekenaars.
  - Hantering en gebruik van vuurwapens.
  - Uitvoering van hoëspoed-jaagtogte.
  - Opstel van padblokkades.

In die beplanning van opleiding van verkeersbeamptes moet die volgende dus in gedagte gehou word:

- Opleidingsinstansies kan nie die leerder die hantering en bemeestering van die jongste tegnologie en wetenskap aanleer nie, weens 'n gebrek aan geld; dus word verouderde tegnologie gebruik.
- Omdat die teikengroep met verskillende vlakke van ontwikkeling aan opleiding blootgestel word, is daar in die teikengroep groot uiteenlopendheid ten opsigte van voorkennis en ervaring. Die rede hiervoor is onder andere die ouderdomsverskille, wat meebring dat sommige persone ervaring in ander verkeersverwante beroepe opgedoen het, of deur kennis wat deur voorafgaande leerervarings verkry is.

4.3.8 Sosiale verhoudinge

4.3.8.1 Oriëntering

In verskillende gemeenskappe varieer sosiale verhoudinge as gevolg van verskille in die kultuur. Vanweë die groot verskeidenheid tipes interaksie wat tussen mense moontlik is, kan verwag word dat sosiale verhoudings groot variasies sal openbaar, na gelang van die situasies en groepe waarin dit voorkom en die persone wat daarby betrokke is (Cuff, **et al.**, 1984:117). In dié verband onderskei Joubert (soos aangehaal in Steyn, 1987:105) vier breë kategorieë verhoudings:

- verwantskaps- en gesinsverhoudings;
- beroeps- of werksverhoudings;
- vriendskaps- en "sosiale" verhoudings; en
- sogenaamde assosiatiewe verhoudings wat mense het uit hoofde van hul betrokkenheid by organisasies en verenigings benewens hul beroep.

Volgens Steyn **et al.** (1992:50) word die sosiale verhouding in die swart gemeenskap byvoorbeeld bepaal deur onder andere ouderdom en geslag. So ook bepaal die vader se sosiale status die wyse waarop sosiale kontak met hom en sy gesin sal plaasvind, en deur wie. Volgens Parry (1994:5-18) word die wyse waarop sosiale verhoudinge gekenmerk word, bepaal deur die tipe kultuur (Afrosentries, Eurosentries en Asiosentries) waaraan die mense behoort.

4.3.8.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampteopleiding

Omrede 'n gedeelte van die teikengroep van die plattelandse swart bevolking nog tradisievas is, sal 'n opleidingsentrum die volgende in gedagte moet hou:

- By sommige lede van die teikengroep word die sosiale verhoudinge bepaal deur ouderdom en geslag.
- Sommige lede van die teikengroep se sosiale status word bepaal deur sy/haar verbondenheid aan leiers (van watter aard ook al) in die gemeenskap.
- Die teikengroep bestaan uit persone met verskillende persoonlikhede. Dit kan as gevolg hiervan wees dat daar konflik is ten opsigte van die uitbou van die beeld van die verkeersprofessie, omrede sekere persoonlikhede in ooreenstemming is met die doelstellings van die genoemde professie, terwyl ander se persoonlikhede weer daarmee bots.
- Van die aspirant-studente beskik oor swak kommunikasie- en interpersoonlike vaardighede.
- Verskillende kultuurgroepe is soms antagonisties teenoor mekaar.
- Die verkeersberoep het nie 'n hoë sosiale status nie, wat daartoe lei dat kwalifikasies in die verband nie aansien het nie.
- Die verhouding tussen die verkeersberoep en die breë publiek is nie altyd gesond nie.

4.3.9 Taal en kultuur

4.3.9.1 Oriëntasie

Die begrip *kultuur* word deur Steyn (1987:32) omskryf as die resultaat van die mens se skeppende vermoë en die somtotaal van enigiets wat geskep of gewysig is deur die bewuste of onbewuste aktiwiteit van twee of meer individue wat met mekaar in interaksie is.

Steyn (1987:32) omskryf die kenmerke van kultuur soos volg:

- Kultuur is uitsluitlik 'n menslike produk.
- Kultuur is gemeenskaplike besit van die lede van 'n samelewing of groep.
- Kultuur is sosiaal verworwe of aangeleer.
- Kultuur is dinamies en kumulatief.
- Kultuur vertoon 'n hoë mate van eenvormigheid.

Sy inhoud maak 'n bepaalde kultuur verskillend van 'n ander kultuur. Die inhoud van kultuur word bepaal deur die volgende (Steyn, 1987:35):

- **Ideologiese kultuur** wat insluit waardes en norme.
- **Gedragskultuur** is die totale betekenisvolle aksies en reaksies van mense waardeur abstrakte betekenisse, waardes en norme gedra en geobjektiveer word.
- **Materiële** sluit in alle bestaansmiddele waaroor'n kultuur individu of groep beskik.

Deur bogenoemde word aanleiding gegee tot verskillende kulture:
- Samelewingskultuur of koepelkultuur.
- Subkultuur of deelkultuur.
- Kontrakultuur, wat in stryd staan met die subkultuur.

Dit beteken nie dat die kulture in isolasie van mekaar bestaan nie, en vorme van kultuurdiffusie en kultuurleen is moontlik (Steyn, 1987:53).

Dit blyk dus dat die kultuur ook verreken is in die opleidingsbehoefte wat by die beplanning van die opleidingvoorsiening in ag geneem moet word. Burger **et al.** (1987:30) sluit hierby aan as hy dit soos volg stel: "Onderwys kan slegs sinryk en verrykend wees mits dit binne 'n bepaalde kultuurverband plaasvind en mits die kenniselement verenigbaar is met die kultuurelement".

Tesame met kultuur is die kwessie van taal ter sprake. Taal is tog die wyse van kommunikasie waarmee uiting aan kultuur gegee word.

In Suid-Afrika word die bevolkingsamestelling gekenmerk deur verskillende kultuurgroepe. Suid-Afrika is daarom in die unieke situasie dat daar 'n verskeidenheid tale as kommunikasiemedium gebruik word. Dit is om dié rede dat by die beplanning van die voorsiening van opleiding hieraan aandag gegee word, want die meeste mense verkies om opleiding te ontvang in 'n tweede taal wat nie hul moedertaal is nie.

Die effektiwiteit van opleiding sal volgens Steyn (1996a:96), verhoog word as die teikengroep opleiding in hul moedertaal ontvang.

4.3.9.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampteopleiding

In die voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes is die volgende gevind:

- Die teikengroep besig verskillende moedertale, byvoorbeeld Sotho, Zoeloe, Afrikaans en Engels, wat ook tiperend is van kultuurverskille in die teikengroep.
- Verskillende dialekte van 'n taal kan gebruik word.
- Etnosentrisme kan 'n probleem wees.
- Kommunikasievaardighede is oor die algemeen nie op 'n hoë standaard nie.
- Die meeste studente verkies om opleiding in 'n tweede taal, naamlik Engels, te ontvang.

4.3.10 Mededingers/Medewerkers

4.3.10.1 Oriëntering

Die verskillende instansies wat opleiding aan verkeersbeamptes voorsien, kan as mededingers beskou word wat betref gesentraliseerde finansiering wat gedeel moet word.

Daar kan byvoorbeeld meer as een kollege in 'n provinsie wees, maar in die provinsiale of munisipale begroting word een globale bedrag vir opleiding afgesonder. In dieselfde asem kan gesê word dat die instansies ook medewerkers is, want 'n gemeenskaplike kenmerk van die instansies is dat almal opleiding aan verkeersbeamptes voorsien.

4.3.10.2 Tendense ten opsigte van verkeersbeampteopleiding

Die volgende mededingers/medewerkers ten opsigte van die opleiding aan verkeersbeamptes is geïdentifiseer:

- Premos, wat 'n munisipale opleidingsinstansie van Pretoria is en wat eie finansiering moet genereer. Om dit te kan doen, is hulle besig om ander munisipale en provinsiale beamptes op te lei en betree dus ander opleidingsinstansies se voedingsgebied;
- Instituut vir Verkeersbeamptes (IVB), want dié Instituut is eintlik daar om die professionele belange van die verkeersbeampte te behartig, maar begewe hom op die terrein van opleiding.
- Akademiese instellings soos universiteite en technikons, wat 'n al hoe groter belangstelling toon in die opleiding van verkeersbeamptes.

- Elke provinsie probeer sy eie kollege op die been bring, maar dit kan ook in 'n provinsie gebeur dat daar meer as een kollege is, byvoorbeeld in Gauteng, waar die Johannesburg Traffic Police Service Academy, Boekenhoutskloof en Premos funksioneer.

4.4 Interne determinante

(Vgl. par. 3.4.3.1)

Volgens Steyn (1996a:92), Kroon (1996:52) en Carlson **et.al.** (1991:165) is die interne determinante dié kragte of faktore wat in die organisasie, met ander woorde, in die mini-opleidingstelsel self geleë is.

Volgens Steyn (1996a:93) kan die interne determinante bestaan uit die volgende:

- Die interne determinante is opvoedkundig (opleidingskundig) van aard as daar gekonsentreer word op die leerders. Hier bepaal die opleidingsbehoefte die samestelling van die teikengroep die aard en inhoud van die opleidingstelsel. Voorts word die wyses waarop die opleidingsbehoefte behartig word, ook deur die opleidingskundige beginsels bepaal.

- Die determinante is histories van aard as die bestaande inhoud of toestand van die komponente die voorsiening in nuwe opleidingsbehoeftes beperk of stimuleer. 'n Voorbeeld hiervan is wanneer die omvang van bestaande opleidingsprogramme die moontlikheid van nuwe programme moontlik maak of beperk.

- Determinante is wederkerig as die inhoud of funksionering van die een komponent die inhoud van 'n ander komponent van die mini-opleidingstelsel beïnvloed. Die struktuur vir opleidingsprogramme is dus medebepalend by die keuse van die soort ondersteuningsdienste wat voorsien moet word.

4.4.1 Opleidingskundige determinante

Ten opsigte van die determinante wat opvoedkundig van aard is, word verwys na die leerder. Parameters in dié verband is byvoorbeeld die volgende: ouderdom, kultuur, sosio-ekonomiese status, aanleg en belangstelling van die leerder, en leerdersgetalle.

In die geval van die opleiding van verkeersbeamptes is gevind dat daar veral aan die volgende aandag gegee moet word in die beplanning van opleiding:

- Ouderdom: dit sluit in persone van agtien tot persone van veertig en ouer, dus is dit volwasseneonderwys wat voorsien moet word.

- Geslag: beide geslagte (mans en vroue) ontvang opleiding (vgl. par. 3.3).
- Belangstellingsverskille bestaan tussen die leerders: party sal eerder as voertuigondersoeker wil werk as om betrokke te wees by die publiek.
- Ervaring waaroor die leerders beskik: omdat die meeste studente nog net 'n verwagting het van hul gekose beroep, het hulle geen ervaring in dié veld nie; dit is wel moontlik dat die persone ervaring van wetstoepassing het in 'n ander sektor, byvoorbeeld die polisie of weermag, en wat die opleiding van toesighouers en bestuurders van verkeerdepartemente betref, beskik sulke mense oor beroepverwante ervaring.

4.4.2 Determinante van historiese aard

Die interne determinant van historiese aard verwys na die huidige stand van die bepaalde mini-opleidingstelsel of stelsel van opleidingsvoorsiening. Die huidige stand van die mini-opleidingstelsel het naamlik 'n instaatstellende of beperkende uitwerking op die verdere ontwikkeling of beplanning van die mini-opleidingstelsel deurdat byvoorbeeld die aard van historiese opleidingsfasiliteite die instelling van nuwe kursusse moontlik maak of beperk, soos wanneer elektroniese weegskaalhantering aangebied moet word, maar daar nie 'n elektroniese weegbrug beskikbaar is nie, inwelke geval dit baie moeilik is om so 'n kursus in te stel.
Komponente en elemente van die mini-opleidingstelsel wat kan dien as parameters in hierdie verband, is die volgende (vgl. par. 3.4):

- Opleidingstelselbeleid, wat insluit die visie, missie en doelstellings en doelwitte.
- Opleidingstelseladministrasie wat die akademiese en ondersteuningspersoneel organiseer.
- Opleidingskundige struktuur, wat die opleidingsinstansie en -vlakke, kurrikulums, leerders, opleidingspersoneel, medium van onderrig en fasiliteite insluit.
- Ondersteuningsdienste, nie net vir die opleidingspersoneel nie, maar ook vir die studente.

4.4.2.1 Opleidingstelselbeleid

Die bestaande beleid insake die opleiding van verkeersbeamptes word veral in twee dokumente saamgevat, naamlik die Nasionale Padverkeerswet, Wet 93 van 1996, en die Witskrif oor 'n Nasionale Vervoerbeleid van 1996.
In die konteks van die twee dokumente kan die volgende visie en missie insake die opleiding van verkeersbeamptes afgelei word.

Uit dié wetgewing het die Nasionale Departement van Vervoer 'n dokument (1997:6)saamgestel wat aanbevelings bied ten opsigte van die volgende:

- Teoretiese opleiding - opleidingskolleges mag net die kurrikulum wat deur die opleidings- en ontwikkelingskomitee aanvaar is, aanbied.
- Praktiese opleiding - hiervolgens behoort die kolleges oor die nodige fasiliteite te beskik, om die praktiese inoefening van teorie moontlik te maak.
- Kwalifikasies van opleiers - daar word bepaal dat die opleier moet beskik oor 'n Senior Sertifikaat, Verkeersdiploma en Opleiersertifikaat.
- Opleier-/student-verhouding - volgens die dokument is die ideale opleier/student-verhouding 1:18, maar dit mag nie meer as 30 studente per dosent wees nie.
- Fisiese fasiliteite wat tydens die opleiding nodig is, moet beskikbaar wees.

Omdat die Departement van Vervoer (RSA, 1992:2 - 8) net die programmatuur ontwikkel en die opleidingsvoorsiening koördineer, en nie finansiële bystand verleen ten opsigte van die daarstel van infrastruktuur nie, is die genoemde aanbevelings nie afdwingbaar nie. Ten tyde van die onderhawige studie was daar geen formele skriftelike visie en missie op nasionale vlak nie. Enkele opleidingskolleges in die provinsies het gepoog om 'n missie vir hul kollege daar te stel.
In dié verband kan die missie van Boekenhoutkloof, wat soos volg lui, as 'n voorbeeld dien: "Boekenhoutkloof Verkeerskollege lewer 'n professionele en kliëntgerigte opleidings- en ontwikkelingsdiens aan verkeers- en verwante beroepe. Ons benut interne en eksterne vakkundiges om 'n verskeidenheid opleidings- en leergeleenthede te skep. Ons stel ons ten doel om die potensiaal van werknemers te ontgin. Daardeur dra ons by tot padveiligheid en die lewering van 'n effektiewe verkeersdiens aan die gemeenskap."

4.4.2.2 Opleidingstelseladministrasie

Volgens Steyn (1996a:38) dui die opleidingstelseladministrasie op die organisasiestrukture waardeur die funksionarisse en personeel in die opleidingstelsel georganiseer word, asook op die werk waarvolgens die opleidingstelsel funksioneer. Deur middel van die opleidingstelseladministrasie word die opleidingsbeleid enersyds daargestel en word daar andersyds sorg gedra dat aanvaarde beleid korrek in die praktyk geïmplementeer word. Die verantwoordelikhede van die personeel word gewoonlik verdeel tussen dié wat verantwoordelik is vir die bestuur van die mini-opleidingstelsel en persone wat verantwoordelik is vir sekere administratiewe take.
Volgens van der Westhuizen (1990:263) gee dit ook aanleiding tot 'n posbeskrywing waarin die verantwoordelikhede en pligte omvat word.

Figuur 4.1 kan 'n aanduiding gee van die wyse waarop mense nasionaal en provinsiaal georganiseer word om die voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes moontlik te maak.

Figuur 4.1 Organogram van Opleidingskolleges vir Verkeersbeamptes

Figuur 4.1 Organogram van Opleidingskolleges vir Verkeersbeamptes

Nasionaal

Ministerskomitee
↕
Komitee vir Padvervoerbeamptes
↕
Tegniese Koördineringskomitee
↕
Komitee vir Opleiding en Ontwikkeling van Verkeerspersoneel

Provinsiaal

↕
LUR - Departement van Vervoer
↕
Direkteur: Verkeerbeheer
↕
Adjunk-Direkteur Verkeerbeheer
↕
Kollegehoof
↕
Opleidingspersoneel

4.4.2.3 Struktuur van opleidingsprogramme

Volgens Steyn (1996a:44) is die funksie van die struktuur van opleidingsprogramme om die opleidingsituasie te skep en te orden sodat daar so effektief moontlik in die opleidingsbehoefte voorsien word. Die elemente van die opleidingskundige struktuur sluit in die struktuur vir leergeleenthede, die leerder, die opleier, die medium van opleiding en die fisiese fasiliteite.

- **Opleidingsinrigtings**

  Tans word die programme vir die opleiding van verkeersbeamptes in 11 opleidingskolleges in die land voorsien. Die 11 kolleges is by name die volgende:

  - Boekenhoutkloof-Opleidingskollege.
  - Premos.
  - Johannesburg Traffic Police Service College.
  - Gene Louw-Opleidingskollege.
  - Bloemfontein-Opleidingskollege.
  - Hillstar-Opleidingskollege.
  - Durban-Opleidingskollege.
  - Welkom-Opleidingskollege.
  - Pietersburg-Opleidingskollege.
  - Mpumalanga-Opleidingskollege.
  - Port Elizabeth-Opleidingskollege.

Die opleidingskolleges funksioneer onder beheer van die onderskeie provinsies of die munisipaliteite. Met ander woorde, 'n munisipaliteit soos dié van Johannesburg kan besluit dit is goedkoper om sy eie mense op te lei eerder as om die studente na byvoorbeeld Boekenhoutkloof te stuur vir opleiding. Dit is onder ander die rede waarom daar in Johannesburg en Pretoria drie kolleges, naamlik Boekenhoutkloof, Premos en die Johannesburg Traffic Police Services Academy vir die opleiding van verkeersbeamptes bestaan.

Dié kolleges verskil van mekaar ten opsigte van die fasiliteite en infrastruktuur wat hulle tot hul beskikking het. Al die inrigtings bied 'n residensiële kursus aan, maar slegs 1 kollege bied huisvesting.

- **Opleidingsvlakke**

Daar word opleiding op drie vlakke aangebied:

- Bestuursvlak: Hierdie vlak behels opleiding vir die algemene bestuur van personeel en aktiwiteite in die verkeersbeheerdepartement, hetsy provinsiaal of munisipaal.
- Toesighouersvlak: Opleiding op dié vlak dien as 'n oorgangsvlak tussen die operasionele en die bestuursvlak. Dus het die persoon wat op hierdie vlak funksioneer nou meer te doen met bestuursfunksies, maar terselfdertyd ook met algemene verkeersbeheertake.
- Operasionele vlak: Dit is die vlak waarop die Verkeerbeampte sy beroep begin. Die aard van sy take het uitsluitlik te doen met verkeersbeheer-aktiwiteite. Dié vlak van opleiding is meer prakties van aard.

- **Kurrikula en differensiasie**

Daar is nie 'n aanvaarbare nasionale kurrikulum bedoel vir die opleiding van verkeersbeamptes wat oral geïmplementeer word sodat die opleiding eenvormig ten opsigte van standaard is nie.

Wat die differensiasie van opleidingsvlakke betref, is daar nie 'n definitiewe vertikale differensiasie nie, maar wel horisontale differensiasie. Die rede hiervoor is dat wanneer 'n student met die diplomakursus vir verkeersbeamptes klaar is, daar nie 'n opvolgkursus bestaan om die inhouds- en moeilikheidsgraad van die vak te bevorder nie.

Met ander woorde, as die Strafproseswet afgehandel is, is daar nie geleentheid (duur van die diploma vir verkeersbeamptes is 3-5 maande) om byvoorbeeld Strafproseswet 2 te volg nie.

Die opleiding van verkeersbeamptes sluit die volgende vakke in:

- Gedrag en verhoudings - Hier gaan dit om voorkoms (uniform), gedragskode en publieke en professionele verhoudings.
- Algemene beginsels van kriminele reg en die reg van kriminele prosedures sowel as die interpretasie van wette.
- Die padverkeerswet en regulasies.
- Die padvervoerwet en regulasies.
- Abnormale vragte.
- Nasionale padverkeerinligtingstelsels.
- Noodhulp.

- Gevaarlike stowwe.
- Daar is ook 'n praktiese afdeling wat die volgende insluit, d.w.s. opleiding in:
  * die gebruik van wapens.
  * die doen van puntdiens;
  * die opstel van spoedbeheerapparaat en die uitvoering van spoedkontrolering;
  * die uitvoering van korrekte radiokommunikasieprosedure;
  * die uitvoering van defensiewe motorbestuurstegnieke;
  * die gebruikmaking van selfverdediging;
  * marsjeer (dril).

Die opleiding van ondersoekers van bestuurderslisensies behels inhoudelik die volgende:

- Tipes lisensies;
- Geldigheid van lisensies;
- Hantering van aansoeke om leerlinglisensies;
- Hantering van aansoeke om bestuurderslisensies en uitreiking daarvan; en
- Endossemente van lisensies.

Die opleiding van die ondersoekers van voertuie behels inhoudelik die volgende:

- Padverkeerswet en regulasies;
- Padwaardigheidsertifikaat - toekenning en uitreiking daarvan;
- Registrasiemerke;
- Vragte van voertuie; en
- Meganika van voertuie.

Die duur van die basiese kursusse wat by die verskillende opleidingskolleges aangebied word, wissel van 3 tot 5 maande. Daar word geen formele kwalifikasie aangebied op tersiêre vlak by universiteite en technikons wat by die Diploma vir Verkeersbeamptes aansluit nie, omdat die opleidingsprogram van die kolleges nie so beplan is dat dit deur middel van akkreditering by die bestaande kursusse van universiteite en technikons kan aanhaak nie.

'n Verdere probleem is dat die toelatingsvereistes net 'n bestuurderslisensie en 'n St.8-sertifikaat behels, wat geen inligting gee oor die volgende nie:

- Of die persoon die persoonlikheid het om as 'n verkeersbeampte te funksioneer.
- Of die persoon se geestesgesondheid sodanig is dat hy met die publiek kan werk.
- Of die persoon oor basiese vaardighede (motories en psigomotories) beskik om die beroep van verkeersbeampte te vervul.

'n Algemene gevoel by rolspelers wat belang het by die aard van dié opleiding, is dat die duur van die kursus te kort is, wat dalk daartoe kan lei dat die kwalifikasie nie sosiale status het nie.

Die volgende faktore speel 'n negatiewe rol in die kwaliteit van die opleiding wat voorsien word:

- Behoeftebepaling van kliënt word geïgnoreer of lukraak gedoen.
- Duur van kursus is te kort.
- Die opleiding lei nie tot spesialisasie nie.
- Liggaamsoefening een keer per week dien nie 'n doel nie, omdat dit nie oor die regte mikpunt gaan nie en ook omdat dit nie op 'n wetenskaplike grondslag plaasvind nie.
- Militaristiese dissipline inhibeer benutting van opleidingsgeleenthede, want die student mag net praat as met hom gepraat word.
- Kursusse soos Noodhulp en Vragte op Voertuie word afgeskeep as gevolg van opleiers wat nie kennis hiervan dra nie en ook as gevolg van onvoldoende toerusting en fasiliteite.
- Daar is geen kursus vir Verkeersveiligheidopvoeding nie.
- Die voorsiening van opleiding bied tans nie die geleentheid om die verkeersbeampte voor te berei om navorsing te doen nie; dus het studente gebrekkige kennis van navorsingsmetodologie.
- Daar word nie voorsiening gemaak vir die aanbieding van taalkursusse nie.
- Studente word nie basiese administratiewe vaardighede geleer nie, met die gevolg dat in die praktyk verslae en rekords nie gehou kan word nie, wat probleme veroorsaak in hofuitsprake, veral in die metropolitaanse gebiede.
- In die kursusse soos byvoorbeeld Strafproses, Strafreg en Bewysreg word slegs die basiese aspekte aangebied en is daar geen geleentheid vir vakverdieping nie.
- Daar vind geen evaluering van die opleiding wat aan die kliënt voorsien is, plaas nie - dus word nie vasgestel of daar in die opleidingsbehoefte voorsien is nie.
- Die tyd wat aan kursusse soos interpersoonlike verhoudinge, bestee word, is nie voldoende nie.
- Tans word die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (vgl. par.2.7) nie in die huidige voorsiening van opleiding verreken nie.

- **Leerders**

Die volgende kenmerk die leerders wat tans van die opleiding gebruik maak:

- Ouderdom: dit sluit in persone van agtien tot persone van veertig en ouer.
- Geslag: beide geslagte kan opleiding ontvang.
- Belangstellingsverskille bestaan tussen die leerders: party sal eerder as voertuigondersoeker wil werk as om betrokke te wees by die publiek.
- Dat die teikengroep vanweë hul skolastiese agtergrond weinig kennis het van die moderne wetenskap en tegnologie.
- Dat daar 'n behoefte is aan opleiding van vaardighede om die wetenskap en tegnologie te kan hanteer.
- Vlak van skoolopleiding: voorsiening moet gemaak word vir studente met 'n St.8-sertifikaat sowel as studente wat reeds 'n kwalifikasie op 'n ander terrein het byvoorbeeld 'n eerste nagraadse kwalifikasie (B.Pol.);
- Dat daar op verskillende vlakke opgelei moet word om enersyds die wetenskap en tegnologie stap vir stap te bemeester en om andersyds aan spesialisasie te beantwoord.
- Aantal leerders: Daar moet bepaal word wat die opleier:student-verhouding moet wees om vas te stel hoeveel studente geakkommodeer kan word.
- Die toelatingsvereiste is dat die kandidaat oor 'n bestuurderslisensie moet beskik, en sommige kolleges vereis 'n St. 8-sertifikaat.
- Elke kollege het sy bepaalde reëls oor die bywoning van lesings, die aflê van eksamens en administrasie. So byvoorbeeld by Boekenhoutkloof, soos ook by ander kolleges, word studente van bywoning van klasse en eksamens verskoon slegs in die geval van siekte en dood.
- Aanpassings en verandering in byvoorbeeld die Padverkeerswet word nie aan ondergeskiktes deurgegee nie, wat veroorsaak dat verouderde leerstof aangebied word.
- Die kleredrag vir die opleiding van rekrute is oorpakke.
- By omtrent al die kolleges word paramilitêre dissipline gehandhaaf.
- Die hoeveelheid studente wat jaarliks dié vorm van opleiding ontvang, kan soos volg voorgestel word:

Figuur 4.2 Getal studente opgelei gedurende 1996 by die verskillende opleidingskolleges

Kollege	Verkeers-beamptes	Ondersoekers van voertuie	Toetsbeamptes van bestuurderlisensies
Boekenhoutkloof	177	149	103
Premos	40	32	48
Johannesburg Traffic Police Service College	140	70	93
Gene Louw	15	22	12
Bloemfontein	21	12	13
Hillstar	48	32	40
Durban	82	51	72
Welkom	24	18	12
Pietersburg	18	30	34
Port Elizabeth	64	46	57
Mpumalanga	0	0	0
Totaal	629	462	484

(F.Bosman, 1997)

- **Opleiers**

Die opleiers is nie professioneel gekwalifiseerd om as opleiers op te tree nie. Die rede hiervoor is dat na die verwerwing van die Diploma as Verkeersbeampte 'n vyfdagkursus gevolg word om as opleier te kwalifiseer. Daar is ook weinig opleidingsgeleenthede vir die ontwikkeling van opleidingsvaardighede en -kennis. Die kriteria vir prestasie van die opleiers bly die kriteria wat van toepassing is op verkeersbeamptes, byvoorbeeld die hoeveelheid boetes, hofsake en opstel van padblokkades, vir oortyd.

Ten opsigte van die instrukteur is daar die volgende faktore wat die kwaliteit van opleiding negatief beïnvloed:

- By sommige kolleges is daar net een opleier en by ander kolleges is daar tot 12 opleiers.
- Die opleiers is hoofsaaklik mans tussen die ouderdom van 30 en 60 jaar.
- Die meeste van die opleiers het net die Opleiersertifikaat (die kursus van 5 dae) verwerf om hulle as opleiers toe te rus.
- Die meeste van die opleiers begin hul opleidingsloopbaan met weinig of geen ervaring van opleiding nie.
- Die dosent:student-verhouding wissel van 1:10 - 1:18.
- Swak betrokkenheid van ondersteuningspersoneel ten opsigte van die bereiking van positiewe opleidingsresultate.
- Kwaliteit van opleiding word beperk deurdat instrukteurs met bevordering tot instrukteur van hul byvoordele verloor, byvoorbeeld gevaartoelae en reis- en verblyftoelae, wat 'n hoë personeelomset tot gevolg het. Dit weer veroorsaak dat die opleidingkundigheid wat die instrukteur verwerf het, verlore gaan deurdat hy terugkeer na die verkeersbeampteberoep, waar daar nie opleiding gegee word nie.
- In die organisasiestruktuur van verkeersberoepe is daar vir die instrukteur nie vorderingsmoontlikhede nie, met ander woorde om homself beter te kwalifiseer om 'n beter instrukteur te wees baat hom nie in die sin dat hy beter vergoed sal word nie.
- Opleiers is onvoldoende toegerus om opleiding te verskaf (volg slegs 'n vyfdagkursus om opleiers te word), ontvang geen voortgesette opleiding nie en toon 'n gebrek aan opleidingsmetodologie, alhoewel sekere van die instrukteurs goed vaar met opleiding in ag genome die beperkte hoeveelheid opleiding wat hulle gekry het.
- Instrukteurs het te min vak-, metodologiese en didaktiese agtergrondskennis.
- Doeltreffende mannekragbenutting ten opsigte van die voorsiening van opleiding - hoewel opleiers by sommige kolleges effektief georganiseer word in dié sin dat die beperkte hoeveelheid opleiers so aangewend word dat kursusse wel betyds afgehandel word.
- Daar is wel baie onbenutte potensiaal opgesluit in opleiers.
- Van die opleiers het wel baie ervaring in dié vorm van opleiding.
- Instrukteurs woon op perseel (nie in alle gevalle nie).
- Die keuringsproses is oneffektief omdat daar geen keuringskriteria vir die seleksie van opleiers bestaan nie, (enige verkeersbeampte kan 'n opleier word, op voorwaarde dat die opleierskursus gevolg word).
- Personeel beskik nie oor kundigheid om byvoorbeeld kurrikulums saam te stel nie.

- Ondoeltreffende toepassing van personeelfunksies (werwing en keuring) omdat verkeerspersoneel nie belangstel om opleiers te word nie vanweë die beter vergoeding van verkeersbeamptes.
- By sommige kolleges kan dit gebeur dat opleiers se opleidingstyd bestee word aan privaatwerk vir kollegehoofde, en die wanaanwending van instrukteurs lei daartoe dat hulle nie in die klas is wanneer hulle daar moet wees nie.
- Opleiers volg twee beroepe, eerstens as opleiers, en andersins doen hulle ook diens as provinsiale inspekteurs.
- Swak vergoeding - hoewel 'n opleier en 'n verkeersbeampte op dieselfde posvlak is, is die verkeersbeampte se vergoeding beter want die opleier verloor van sy byvoordele as hy 'n opleier word.
- Gebrek aan opleidingkundigheid.
- Gebrek aan opleidingsgeleenthede vir personeel.
- Omdat die opleier steeds verkeersbeamptewerk moet doen, word opleiding ondergeskik gestel aan gewone verkeersbeheeraktiwiteite (lynfunksie); dus kan gesê word dat die lynfunksie belangriker geag word as die opleidingskollege, deurdat instrukteurs 'n diensstaat vir Hoofkantoorinspektoraat (Lynfunksie) moet stuur en 'n ondersteuningsrol moet vervul.

- **Opleidingsmedium**

Die opleidingsmedium is hoofsaaklik Afrikaans en/of Engels, na gelang van die voorkeur van die studente.

- **Fisiese fasiliteite**

Soos reeds aangetoon is, is daar tussen die verskillende opleidingskolleges uiteenlopendheid oor die beskikbaarheid van fisiese fasiliteite en infrastruktuur.
In die voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes is die volgende faktore geïdentifiseer wat die voorsiening van opleiding beperk:

- As gevolg van gebrekkige befondsing is die fasiliteite ontoereikend en verouderd.
- Onderrigmedia is swak en onprofessioneel.
- Waar onderrighulpmiddels en -media bestaan, is dit baie beperk en leen die hulpmiddels hulle nie so doeltreffend tot die opleidingsgeleenthede nie.
- Administratiewe ondersteuning ten opsigte van die opleidingskomponent is ontoereikend, byvoorbeeld die byhou van kursusrekords, en argiefbestuur is swak.

- Beperkte fasiliteite, wat praktiese inoefening van kursusinhoud aan bande lê, byvoorbeeld die gebrekkige beskikbaarheid van elektroniese weegbrûe.
- 'n Sentrale biblioteek ontbreek by die meeste kolleges, en waar een bestaan, is die literatuur wat aangehou word irrelevant en/of onvoldoende vir opleiding.
- Onvoldoende opleidingsbane veroorsaak dat kennis van Bestuurderopleiding (K-53) onvoldoende is en nie uitgevoer word soos voorgeskryf nie.
- Sommige kolleges beskik oor 'n glypan.
- By sommige kolleges is die glypan te na aan die lesinglokale en veroorsaak dit steurnisse vir ander opleiers tydens die aanbieding van lesings.
- Sommige kolleges beskik oor die nodige fasiliteite vir die kursusse wat aangebied word, naamlik nabootsareas, opleidingsareas vir motorfietse, swaar en ligte motorvoertuie, hoewel die standaard daarvan nie baie goed is nie.
- Die meeste van die kolleges beskik oor 'n skietbaan.
- Toetsterreine vir bestuurderopleiding is beskikbaar, alhoewel die kollege nie alleenreg daarop het nie, want dit behoort meestal aan die munisipaliteit.

4.4.2.4 Ondersteuningsdienste

Ondersteuningsdienste is die dienste wat die opleidingsgebeure steun om so die effektiewe funksionering van die opleidingstelsel te verbeter (vgl. par. 3.4.4.4).

- **Die Leerder**

Met betrekking tot die beskikbaarheid van ondersteuningsdienste ten opsigte van die leerder is die volgende gevind:

- Behuising vir kursusgangers is nie by alle kolleges beskikbaar nie.
- Studentevoorligting aan leerders wat byvoorbeeld leerprobleme ervaar, is nie beskikbaar nie.
- Sentrale eetsale is by die meeste van die kolleges nie beskikbaar nie.
- Dienste soos vervoerdienste, maatskaplike en mediese dienste is by die meeste van die kolleges nie beskikbaar nie.

- **Die Opleier**

- Behuising word slegs by Boekenhoutkloof Opleidingkollege aan opleiers verskaf.
- Geen opleidingsmediadienste vir opleiers is beskikbaar nie.
- Geen opleidingsnavorsingsdienste vir opleiers is beskikbaar nie.
- Geen administratiewe dienste ten opsigte van die opleidingsgebeure is vir opleiers beskikbaar nie.

4.4.3 Interne determinante van wederkerige aard

Die determinante het nie 'n rol gespeel tydens die navorsing nie.

4.5 Swak punte en sterk punte

Swak en sterk punte is afgelei, en deur middel van die respondentterugvoering vanuit die algemene beskrywing van die interne determinante verbesonder. Gedurende die proses is gevind dat 'n punt terselfdertyd 'n sterk en 'n swak punt kan wees.

4.5.1 Sterk punte

Die sterk punte moet in verdere beplanning uitgebou word, terwyl daar gepoog moet word om die swak punte deur die beplanning af te skaal of om dit uit te skakel.

Die volgende kan as sterk punte van die opleiding van verkeersbeamptes gestel word:

- Persone aan die bestuur van kolleges poog om 'n deelnemende bestuurstyl te volg, waarvan gedesentraliseerde bestuur nog in die beginfase is.
- Kolleges beskik oor kundige personeel om die administratiewe funksie te hanteer.
- Persone van beide geslagte en van verskillende rasse en gelowe word opgelei - wat die opleiding in ooreenstemming bring met wetgewing.

- Daar bestaan opleidingsprogramme wat die volgende kenmerke besit:

  * Hulle maak horisontale differensiasie moontlik.
  * Hulle is praktykgeöriënteerd.
  * Hulle is kortkursusse - persone word nie te lank uit die werksituasie weggehou nie.
  * Sommige programme beskik oor opleidingsmedia wat ekstern ontwikkel is.
  * Toelatingsvereistes maak dit moontlik vir die meeste persone om tot die kursus toegelaat te word.

- Kursusse word in Afrikaans en Engels aangebied.
- Opleidingspersoneel kry opleiding om die opleidingvoorsiening van verkeersbeamptes te fasiliteer.
- Baie potensiaal is in opleiers opgesluit.
- Opleidingspersoneel is ervare in wetstoepassing.
- By sommige kolleges word die personeel verbonde aan die kollege effektief geadministreer.
- Van die opleidingskolleges beskik oor die nodige infrastruktuur en fisiese fasiliteite om 'n nasionale kurrikulum aan te bied.
- Kernondersteuningsdienste is wel by sommige kolleges beskikbaar.

4.5.2 Swak punte

- Die lewensbeskouing van opleiers is soms in kontras met dié van studente.
- Omslagtige administratiewe prosedures.
- Onvoldoende en ondoeltreffende administrasie, byvoorbeeld voorraad en batebeheer, en vloei van inligting.
- Administratiewe personeel onkundig oor opleidingsgebeure.
- Administratiewe opleidingsdienste ontoereikend ten opsigte van argiefadministrasie en rekordhouding van opleidingsgebeure.
- Oneffektiewe werwing, keuring en vergoeding van opleidingspersoneel veroorsaak hoë personeelomset.
- Opleidingspersoneel moet nog steeds verkeersbeheerfunksie uitvoer.
- Onvoldoende opleiding en verdere opleidingsgeleenthede na verwerwing van die opleiersertifikaat veroorsaak dat opleiers onkundig is ten opsigte van sekere vakinhoude, vakmetodieke en die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR).
- Geen formele toelatingsvereistes (behalwe die toelatingsvereiste van 'n standerd 8-sertifikaat en 'n bestuurderslisensie) word gestel nie.

- Opleiding word voorsien vanuit die perspektief van instruksie eerder as vanuit die andragogiese perspektief (perspektief van volwassene-opleiding).
- Opleidingsprogramme word nie volgens die riglyne en kriteria soos bepaal deur die NKR ontwikkel nie.
- Daar word nie vir vertikale differensiasie in die huidige voorsiening van opleidingprogramme voorsiening gemaak nie.
- Opleiding maak nie vir moedertaalonderrig voorsiening nie, wat veroorsaak dat die meeste studente opleiding in 'n tweede taal ontvang.
- Eksaminerings- en evalueringsvorme is onvoldoende.
- Onvoldoende bepaling van opleidingsbehoefte, wat veroorsaak dat geen vaste kliëntebasis gebou kan word nie en voorts daartoe lei dat nie bepaal kan word of opleiding die behoefte verlig het nie; daarom is die bepaling van nuwe opleidingsbehoeftes oneffektief.
- Hoewel daar by die meeste opleidingskolleges fisiese fasiliteite bestaan om van die opleidingprogramme aan te bied, is van die fasiliteite verouderd en soms onbruikbaar omdat daar nie geld is vir die nodige onderhoud daarvan nie;
- Die bestuur van sommige kolleges het 'n behoefte aan bestuurskundigheid, wat veroorsaak dat bestuur nie:

  * prioriteite kan bepaal nie;
  * onproduktief is;
  * nie kan of wil delegeer nie;
  * nie strategiese visie het nie; en
  * bestuur nie altyd deursigtig is nie.

- Sommige kolleges beskik oor geen ondersteuningsdienste aan die student of opleier nie.

4.6 Geleenthede en bedreigings

Die geleenthede en bedreigings word afgelei uit die eksterne determinante en respondent-terugvoering ten opsigte van die determinante.

4.6.1 Geleenthede

Die geleenthede verwys na daardie bestaande of verwagte positiewe faktore wat buite die opleidingstelsel voorkom en wat gebruik kan word om die effektiwiteit van die opleidingstelsel te verbeter.

- Wetgewing beskerm opleidingskolleges deur alleenreg tot die opleiding van verkeersbeamptes aan sulke instansies te verseker.
- Die politieke situasie ten opsigte van regstellende aksie en die probleem aangaande veilige padverkeer bevorder die behoefte aan opleiding van verkeersbeamptes.
- Desentralisasie van opleiding aan kolleges in nege provinsies bevorder die toeganklikheid van die tipe opleiding.
- Individuele opleidingskolleges kan as medewerkers saamwerk om die probleme insake die voorsiening van opleiding van verkeersbeamptes die hoof te bied.
- Kundiges in die vorm van eksterne konsultante en tersiêre inrigtings kan gebruik word.
- Beskikbaarheid van subsidies vir opleiding.
- Toegang tot verbeterde tegnologie.
- Die kriteria soos bepaal deur die NKR kan help om die standaard van opleiding te verseker.
- Opleiding kan na die breë openbare vervoerbedryf uitgebrei word.
- Onontginde bronne vir fondswerwing as gevolg van die nie-winsgewende karakter van opleidingskolleges.

4.6.2 Bedreigings

Die bedreigings is negatiewe kragte van die eksterne omgewing wat die effektiewe funksionering van die opleidingstelsel nadelig kan beïnvloed. Die volgende bedreigings is relevant:

- Die swak ekonomie dra daartoe by dat minder geld vir opleiding beskikbaar is.
- Vergoedingstruktuur van opleiers van opleidingskolleges word nasionaal bepaal in die vergoedingstruktuur van verkeersbeamptes, wat die opleier demotiveer om hom beter te kwalifiseer as opleier.
- Gebrekkige koördinering van opleidingsaangeleenthede as gevolg van desentralisasie van opleidingsvoorsiening.
- Mededingers in die veld van opleiding neem toe.
- Eksterne konsultante is duur en nie altyd vertroud met die praktyk nie.
- Verkeersveiligheid geniet 'n lae prioriteit wanneer begrotings opgestel word.

- Gemeenskappe beskou verkeersbeamptes as van mindere status, wat veroorsaak dat die kwalifikasie en opleiding van verkeersbeamptes nie besondere sosiale aansien het nie.
- Voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes vind plaas sonder dat alle belangegroepe, soos onder andere die vakbonde, geraadpleeg is.
- Munisipaliteite en provinsies selekteer studente vir opleiding sonder om kolleges te raadpleeg.

4.7 Samevatting

In hierdie hoofstuk is gepoog om deur die gebruik van onderhoude met hoofde van die onderskeie opleidingskolleges en dokument-analise die verskillende determinante (ekstern en intern) te bepaal en te ontleed. Dit is gedoen met die doel om die sterk- en swakpunte van die huidige voorsiening van opleiding te bepaal, waaruit die geleenthede en bedreigings wat die voorsiening van die genoemde opleiding in die gesig staar, geïdentifiseer kan word.

Die volgende stap in die studie sal wees om op grond van dié inligting tot die beplanning van die toekomstige voorsiening van die opleiding van verkeersbeamptes oor te gaan.

HOOFSTUK 5

5. DIE BEPLANNING VAN TOEKOMSTIGE VOORSIENING VAN OPLEIDING AAN VERKEERSBEAMPTES

5.1 Inleiding

Uit die voorafgaande hoofstukke (Hoofstukke 2 tot 4) is inligting versamel en bespreek rakende die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR), nieformele onderwys, volwassene-onderwys, die verskillende komponente van die mini-opleidingstelsel en 'n analise van die voorsiening van opleiding van verkeersbeamptes soos dit tans daar uitsien.

In hierdie hoofstuk sal gepoog word om die inligting wat in die voorafgaande versamel is, te interpreteer asook om uit die interaksie wat faktore wedersyds uitoefen op die voorsiening van opleiding, 'n relevante sintese te vorm met die oog op die beplanning van toekomstige voorsiening van die opleiding van verkeersbeamptes.
In die beplanningsproses sal sover moontlik gepoog word om alternatiewe moontlikhede voor te stel of om verskillende scenario`s te ontwikkel, wat die implementeerders van die beplanning in staat kan stel om die beste alternatief vir die gegewe situasie te kies.

5.2 Visie

Deur die gebruikmaking van die strategiese beplanningsraamwerk, soos in die geval van dié studie, is die visie die bondige beskrywing van die wese en ideaal wat met die opleiding bereik wil word.

In die formulering van die visie moet die volgende in berekening gebring word:

- **Die filosofie wat die opleiding ten grondslag lê:** Tans kan die filosofie van individuele opleidings- kolleges in kontras wees met dié van lede van die teikengroep (vgl. par. 4.3.1.2). Nou kan geredeneer word dat 'n filosofie gekies moet word om die meeste mense wat by die opleiding betrek word, te akkommodeer. 'n Ander alternatief is om glad nie 'n filosofie te kies nie en neutraal te staan. Maar die implikasie hiervan is dat daar dus wel 'n keuse uitgeoefen is om nie 'n keuse te maak nie. Die uitgangspunt is verder dat die opleiding, ook ten opsigte van die filosofiese raamwerk, die individu op so 'n wyse moet toerus dat hy as verkeersbeampte op professionele en volgens streng etiese kode in sy beroep sal funksioneer.

- **Die aard en inhoud van die produk wat gelewer gaan word:** Tans is dit so dat geeneen van die opleidingsprogramme volgens die formaat van die NKR ontwikkel is nie (vgl. par. 4.4.2.3).

  Dit is 'n onhoudbare situasie, want dit is aangetoon dat die opleidingsprogram van so 'n standaard moet wees dat dit geakkrediteer en geregistreer kan word binne die NKR. Sodoende kan 'n nasionale eenvormige standaard vir verkeersbeamptes daargestel word (vgl. par. 2.3).

- **Die leerders wat by die opleiding betrek gaan word:** Dié leerders sluit alle verkeersbeamptes, op alle drie die vlakke naamlik die operasionele vlak, die toesighouersvlak en die bestuursvlak in. Die opleiding moet ook toeganklik wees vir enige persoon wat sou kwalifiseer om die opleiding te ondergaan (vgl. par. 2.3.2.3.6).

- **Die personeel wat die opleiding aanbied:** Die opleiding moet deur gekwalifiseerde en geakkrediteerde opleiers as voorsieners van opleiding verskaf word (vgl. par. 2.3.2.3.5).

Op grond van die voorafgaande indikatore kan die visie soos volg geformuleer word:

In die verskillende erkende opleidingskolleges word nasionaal erkende opleidingsprogramme aan voorsien ter wille van die effektiewe en eenvormige opleiding van persone as verkeersbeamptes en sodoende die professionalisme van die verkeersbeampte te bevorder.

OF

In die verskillende opleidingskolleges word verkeers- en verkeersverwante beroepe van hoë kwaliteit opleidingsgeleenthede voorsien ten einde die persone in opleiding met kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus sodat hulle 'n professionele diens te kan lewer.

5.3 Missie

(Vgl. par. 3.4)

Met betrekking tot die riglyne wat in par. 3.4.2 in verband met die missie uiteengesit is, kan die volgende indikatore in die formulering van 'n missie oorweeg word:

5.3.1 Dit gee 'n aanduiding van die diens/produk wat gelewer gaan word

Die opleiding wat gelewer moet word, moet die volgende kenmerke vertoon (vgl. par. 4.4.2.3):

- Daar moet op drie vlakke opgelei word, naamlik op operasionele, toesighouers- en bestuursvlak.
- Die opleiding moet aan die hand van nasionale opleidingsprogram geskied.
- Daar moet voorsiening gemaak word vir horisontale en vertikale differensiasie.
- Al die opleidingsprogramme moet in die konteks van die riglyne en kriteria soos bepaal deur die Nasionale Kwalifikasieowerheid (NKO) ontwikkel word.
- Opleiding moet tot spesialisasie kan lei.

5.3.2 Die mark waarvoor die produk of diens gelewer word

Die opleiding wat aangebied word, moet op die volgende markte gerig wees:

- Die opleiding wat gelewer word moet nie net die opleidingsbehoefte van die verkeersbeampte bevredig nie, maar behoort ook die opleidingsbehoefte van die breër openbare vervoerbedryf aan te spreek (vgl. par.4.6.1).

5.3.3 Die bestuursfilosofie

Die bestuursfilosofie wat waardes en prioriteite van die bestuur insluit, moet duidelik uiteengesit word, en moet die "... strewe na optimale groei en die handhawing van professionele norme en standaarde nastreef" (vgl. par. 2.3.2.2.6).

5.3.4 Die wyse waarop of waardeur die produk gelewer gaan word

Die volgende indikatore kenmerk die opleiding van verkeersbeamptes:

- Daar is 'n beperking op die beskikbaarheid van opleidinghulpmiddele en fisiese fasiliteite.
- Opleidingspersoneel het 'n gebrek aan vak-, metodologiese en didaktiese agtergrondkennis (vgl. par. 4.4.2.3).
- Die produk moet gelewer word aan die hand van 'n nasionaal erkende kurrikulum, nodige fisiese fasiliteite, voldoende ondersteuningsdienste en goed opgeleide opleiers.
- Daar behoort 'n professionele liggaam as verteenwoordiger van die verkeersberoep te wees, om inspraak te hê in die opleiding van verkeersbeamptes en daardeur die kwaliteit van die opleiding te verseker (vgl. par. 4.3.10.2)

5.3.5 Die ondernemingsbeeld van die opleidingsentra

Die ondernemingsbeeld van die opleidingsentra word deur die volgende gekenmerk, naamlik:

- Die beeld van die verkeersbeampte word deur die gemeenskap as onprofessioneel (vgl. par.1.1) beskou.
- Die kwalifikasies, en dus by implikasie die opleiding wat die verkeersbeamptes verkry, het nie hoë sosiale status nie (vgl. par.4.3.8.1).

5.3.6 Die kwaliteit van die opleiding

Die kwaliteit van die opleiding moet daarop gerig wees om die mannekragproduktiwiteit van die verkeersbeampte te verhoog deur uitkomsgebaseerde opleiding en gepaste en ontwikkelingstrategieë (vgl. par.2.3). Deur die daarstelling van 'n professionele liggaam kan daar 'n kwaliteitskontrole uitgeoefen word.

'n Gepaste missie vir die opleiding van verkeersbeamptes kan dus volgens die strewenskenmerke soos volg geformuleer word, na aanleiding van bogenoemde:

- Die filosofie waarop die opleiding van verkeersbeamptes berus, is dat die verkeersbeampte op professionele wyse en volgens 'n etiese en morele kode 'n bydrae tot 'n veilige verkeersomgewing vir almal sal lewer (vgl. indikator 5.3.1).
- Die opleiding is vir alle verkeers- en verkeerverwante beroepe bedoel (vgl. indikator 5.3.2).
- Om voorsiening te maak vir nasionaal geakkrediteerde opleidingsgeleenthede aan verkeers- en verkeersverwante beroepe, wat die werklike opleidingsbehoefte sal bevredig (vgl. indikator 5.3.6).
- Deur middel van uitkomsgebaseerde opleiding en ontwikkelingstrategieë moet die verkeersbeamptes in staat gestel word om sodanige bevoegdhede (kennis, vaardighede en gesindhede) te verwerf wat hulle in staat sal stel om 'n professionele diens aan die gemeenskap te lewer (vgl. indikator 5.3.6).
- Die opleiding moet gekenmerk word deur die optimale gebruikmaking van die jongste opleidingsmetodologie en -tegnologie (vgl. indikator 5.3.4).
- Die minimum vereiste fisiese fasiliteite en ondersteuningsdienste ter bevordering van die gehalte van opleiding (vgl. indikator 5.3.4).
- Opgeleide en gekwalifiseerde opleiers van hoë gehalte moet gebruik word om die standaard van opleiding te verseker (vgl. indikator 5.3.4 en indikator 5.3.6).

- Verkeersbeamptes moet deur middel van 'n professionele liggaam verteenwoordig wees, om 'n aandeel in die opleiding van verkeersbeamptes sowel as in die kwaliteitskontrole ten opsigte van die verkeersbeampte se opleidingsuitset te verkry (vgl. indikator 5.3.4).

5.4 Doelstellings

Op grond van die voorgestelde visie, missie en indikatore vgl. par. 4.4.2) kan die volgende doelstellings geformuleer word:

- Nasionaal erkende kriteria of 'n nasionale kurrikulum ten opsigte van 'n opleidingsprogram vir die opleiding van verkeersbeamptes moet daargestel word.
- Opleidingsprogramme volgens die voorgeskrewe vorm en formaat moet ontwikkel word, wat sal voldoen aan die kriteria en riglyne soos bepaal deur die NKO, en die NKR wat van toepassing sal wees op alle kolleges.
- Die opleidingsprogramme wat geïmplementeer gaan word, moet effektief beheer, gekoördineer en op gereëlde basis geëvalueer word.
- Die standaard van opleiding moet gereguleer word deur die gebruikmaking van meganismes soos toelatingsvereistes en effektiewe evalueringstegnieke.
- Die opleidingspersoneel se potensiaal moet ontwikkel word deur blootstelling aan opleidings- en ontwikkelingsgeleenthede om hul opleidingsvaardighede en vakkennis te verseker. Dit sal bydra tot die versekering van 'n hoë standaard van opleiding bedoel vir verkeersbeamptes.
- 'n Professionele liggaam vir verkeersbeamptes moet daargestel word om die gehalte en standaard van die opleiding te moniteer ten einde die lede se professionaliteit te verseker.

5.5 Struktuur vir Opleidingsprogramme

5.5.1 Opleidingsvlakke

As die struktuur van posvlakke van die verkeersbeamptes op 'n kontinuum geplaas word, word gevind dat die bestuursaspekte vanaf die provinsiale inspekteursvlak (laagste vlak) tot die direkteursvlak (die hoogste vlak) progressief toeneem (vgl. par. 3.2.1).

Dit is op grond van dié analise dat daar drie opleidingsvlakke geïdentifiseer word, naamlik (vgl. par. 3.2.2):

- Operasionele vlak (verkeersbeampte)
- Toesighouersvlak
- Bestuursvlak (verkeershoof).

Die opleiding van verkeersbeamptes kan volgens die NKR op die vlak van "verdere onderwys- en opleidingsband" en "hoër onderwys en opleidingsband" geplaas word.

5.5.2 Opleidingsinstansie

Soos reeds aangetoon, is die opleidingsvoorsiening aan verkeersbeamptes in 11 opleidingskolleges gedesentraliseer (vgl. par. 4.4.2.3). Om hierdie rede is daar verskillende belangegroepe wat wil inspraak hê in die aard, samestelling en funksionering van die opleidingsinstansie.

Die indikatore wat die aard van die opleidinginstansies, beïnvloed, bedoel vir die opleiding van verkeersbeamptes, is die volgende:

- Die ekonomiese tendens (vgl. par. 4.3.6) maak die beskikbaarheid van geld vir die totstandbrenging en verbetering van fisiese fasiliteite by al elf kolleges feitlik onmoontlik.
- Die meeste van die opleidingskolleges beskik nie oor die nodige infrastruktuur soos byvoorbeeld ondersteuningdienste aan die studente en opleiers nie (vgl. par. 4.4.2.4).
- Omdat verskillende opleidingskolleges in verskillende grade oor fisiese fasiliteite en ondersteuningsdienste beskik (vgl. par. 4.4.2.3), sal dit moeilik wees om 'n nasionale kurrikulum te implementeer. Aan die anderkant sal die koste om die nodige fisiese fasiliteite te voorsien nie die hoë opleidingskoste regverdig nie.
- 'n Relatief klein hoeveelheid studente (ongeveer 1 600) word jaarliks by die elf kolleges opgelei (vgl. par. 4.4.2.3).

Na aanleiding van die bogenoemde indikatore kan die opleiding van verkeersbeamptes deur een van die volgende riglyne ten opsigte van die instansies/instellings gegee word:

- Een nasionale opleidingskollege/-akademie kan ge ïdentifiseer en daargestel word. Al die opleiding sover dit die opleiding van verkeers- en verkeersverwante beroepe behels kan dan aan hierdie enkele nasionale kollege/akademie behartig word.

Dié opsie is seker, finansieel gesproke, die goedkoopste. In plaas daarvan om 11 kolleges tot op een standaard op te hef, kan die bes-toegeruste kollege geïdentifiseer word en verder ontwikkel word om op nasionale vlak die opleiding te voorsien.

OF

- Die twee of drie bes-toegeruste kolleges met die grootste kapasiteit kan geïdentifiseer en by die Opleidingsraad (SOOO) geregistreer word. Die ander kolleges kan dan by die genoemdes affilieer. Dit beteken dat die kleiner kolleges daardie kursusse kan aanbied waarvoor hulle die gepaste fasiliteite en mannekrag het. Die evaluering van die studente sal dan deur die geregistreerde kollege waargeneem word, (satelietkampus-idee) (vgl. par. 2.3.2.2).
- Die stigting van nuwe kolleges behoort nie goedgekeur te word nie; die geld kan eerder aangewend word om die instansies/akademie soos voorgestel, verder te ontwikkel.
- Die moontlikheid om deur samewerkingsooreenkomste met universiteite of ander tersiêre inrigtings hul formele kursusse te gebruik, moet ook ondersoek word. Hierdeur kan die kurrikulerings- en vakkundigheid van dosente van genoemde instansies verkry word wat volgens paragraaf 4.4.2.2 by die opleiers aan kolleges vir opleiding van verkeersbeamptes ontbreek.
- Wat betref die opleiding van die toesighouers- en bestuursvlakke behoort die moontlikheid van afstandonderwys ondersoek te word (vgl. par.4.4.2.3).

5.5.3 Kurrikulum

Die volgende indikatore moet ten opsigte van die kurrikulum vir die opleiding van verkeersbeamptes in ag geneem word:

- Tans is die kursusinhoud op 'n eerstevlak-taakanalise (vgl. par. 3.2.2) gegrond, en daar word nie van die volledige kurrikuleringskringloop gebruik gemaak nie.
- Indien daar gekurrikuleer word vir bepaalde opleidingvlakke, moet die riglyne en kriteria soos uiteengesit in die NOS (vgl. par. 2.3.2.2.7.5), in ag geneem en verreken word, byvoorbeeld: op die leergebied vir sekuriteit, waaronder vervoer ressorteer, is daar ander subvelde en is dit belangrik dat die verteenwoordigers van die subvelde geken word as daar gekurrikuleer word; hierdeur word die mobiliteit in die veld verbeter.

- Daar moet ook voorsiening gemaak word vir spesialisering soos wat dit ook internasionaal die geval is (vgl. par. 3.5.3).

Aan die hand van bogenoemde indikatore, behoort die volgende riglyne ten opsigte van die kurrikula te geld:

  * Indien gepoog word om 'n nasionale kurrikulum daar te stel, behoort die volgende kennis, vaardighede en gesindhede op die verskillende vlakke ingesluit te word (vgl. par. 3.2.1, par. 4.3.9 en par. 4.4.2):

- **Operasionele vlak**

Die opleiding moet daarop gerig wees om die student toe te rus om goed toegerus tot sy professie as Verkeersbeampte toe te tree. Dit beteken dat die persoon die bevoegdhede moet verwerf ten einde die basiese take wat verband hou met die verkeersberoep uit te voer (vgl. par. 3.2.2), byvoorbeeld die volgende, om:

- toepaslike wetgewing toe te pas (Padverkeerswet en Padvervoerwet).
- met die publiek te kan kommunikeer en hulle op te voed ten opsigte van veilige verkeersdeelname - gedragswetenskappe.
- effektief en doeltreffend met die publiek, kollegas en ander belangegroepe ten opsigte van verkeersaangeleente te kan kommunikeer - kommunikasiekunde.
- in tegniese vakke opgelei te word om byvoorbeeld padblokkades op stel, deur navorsing rooi (gevaar-) kolle te identifiseer, spoedlokvalle op te stel, asem-analiseerders te kan gebruik om alkoholinhoud van bestuurders te meet en botsings op te meet.
- noodhulp te kan verleen aan byvoorbeeld persone wat in botsings betrokke was.
- 'n vuurwapen akkuraat en doeltreffend te kan gebruik - skietkuns.
- in meer as net sy moedertaal te kan kommunikeer - onderrig in 'n tweede taal.
- in staat te wees om inligting beskikbaar te stel en te verkry deur middel van inligtingstelsels - rekenaaropleiding.
- algemene administrasie en organisasie te kan behartig.
- op 'n veilige manier 'n motor te kan bestuur - bestuurderopleiding (K53).

- **Toesighouersvlak**

Hierdie vlak van opleiding dien as voorbereiding vir die oorgang van produksiewerker tot bestuurder, met dus meer klem op bestuursvaardighede. Die opleiding wat op dié vlak voorsien word, moet in 'n bepaalde opleidingprogram gestruktureer word, volgens die riglyne en kriteria soos deur die NKO bepaal. So nie sal die opleiding gefragmenteerd plaasvind en kan daar afbreuk aan die standaard gedoen word.

Op dié vlak het die persoon dus nie net algemene wetstoepassingstake nie maar begin hy ook om meer bestuurstake te verrig (vgl. par. 3.2.2). Daarom behoort die opleiding op die volgende te fokus:

- 'n Inleiding tot administratiewe en bestuursvaardighede.
- Personeelbestuur - persoon moet in staat wees om alle administrasie rakende personeelaangeleenthede te hanteer.
- Finansiële kennis - die persoon moet basiese rekords van finansiële aktiwiteite kan opstel.
- Regskennis en wetsinterpretasie - die persoon moet die verskillende wette rakende verkeersake kan interpreteer en toepas.
- Kommunikasiekunde - persoon moet oor goeie kommunikasievaardighede beskik.
- Interpersoonlike vaardighede.

- **Bestuursvlak**

Hierdie vlak van opleiding sal gefokus wees op die bestuuraspekte wat relevant is vir die bestuurders in verskillende verkeersberoepe en -departemente. Die opleidingsbehoefte op die bestuursvlak noodsaak dus die insluiting van die volgende inhoude (vgl. par. 3.2.2):

- Bestuursvaardighede - die persoon moet kan beplan (kort en lang termyn), organiseer, koördineer en kontrole uitoefen.
- Inligtingskunde - persoon moet in staat wees om navorsing te doen.
- Regskennis en spesifieke wette - persoon moet die wette en ordonnansies wat op die terrein van verkeersake van toepassing is, verstaan en reg interpreteer.
- Finansiële bestuur en ander rekeningkundige aspekte - die persoon moet 'n begroting kan opstel en begrotingsbeheer kan uitoefen.
- Personeelbestuur - moet alle aspekte rakende personeel en personeelbestuur kan toepas.
- Interpersoonlike en kommunikasievaardighede - persoon moet vergaderings kan lei, toesprake kan lewer en met personeel in meer as net een taal kan kommunikeer.

Die opleiding moet dus die verkeersbeampte toerus om algemene verkeersbeamptetake op die verskillende vlakke te kan uitvoer. Die opleiding word ook gekenmerk deur die meer tegniese aard van die opleiding.

5.5.4 Differensiasie

Die volgende indikatore moet in aggeneem word:

- Daar bestaan nie vertikale differensiasie in die opleiding van verkeersbeamptes nie (vgl. par. 4.4.2.3)
- Duur van die kursus is te kort (vgl. par. 4.4.2.3).
- Die opleiding lei nie tot spesialisasie nie (vgl. par. 4.4.2.3).
- Die opleiding voldoen nie aan die vereiste van die NKR en SAKO (vgl. par. 2.3.1) nie, want volgens die vereiste moet 'n kwalifikasie moet 'n beroepspad vir die leerder impliseer.

Op grond van die indikatore moet differensiasie soos volg verreken word:

- Daar behoort wel horisontale differensiasie te wees, byvoorbeeld ten opsigte van die verskillende soorte opleidingsvelde in die verkeersberoepe. Dit kan gedoen word deur die aanbieding van 'n algemene, verpligte vakpakket waarin hoofvakke en spesialiseringsvakke geneem kan word. Die vakpakket moet gerig wees op 'n bepaalde toepassingsveld in die verskillende verkeersberoepe, hoewel die hoofvakke ook as keusevakke deur 'n student geneem kan word wat ander vakke as hoofvakke geneem het. Die vorm waarin krediete toegeken word volgens die formaat van die Gestandaardiseerde Eenhede leen hom daartoe (vgl. par. 2.3.2.3.2 en par. 2.3.2.3.6). Op dié manier kan spesialisasie ingevoer word.

- In die aanbieding van die opleidingsprogramme behoort daar ook vir vertikale differensiasie voorsiening gemaak te word. Dit beteken dat dieselfde rigting, byvoorbeeld Verkeerbeheer, op drie vlakke aangebied word en dat elk van die vlakke in gevorderdheid en in moeilikheidsgraad verskil (vgl. par.2.3.2.3.6).

5.5.5 Leerders

Daar sal meer aandag gegee moet word aan die profiel van die persoon wat toegelaat word om die opleiding te ondergaan om as professionele verkeersbeampte te funksioneer. Volgens paragraaf 4.3.8 het die verkeersberoep nie hoë sosiale status nie. Met ander woorde, dit is onwaarskynlik dat sterk leerlinge na matriek die beroep sal volg. Dit veroorsaak dat daar 'n siening is dat die persone wat wel 'n beroep in die verkeerswese volg, nie op 'n ander plek geholpe kon raak nie.

Enige vorm van tersiêre onderwys het bepaalde toelatingsvereistes. Omdat die opleiding van verkeersbeamptes ook onder dié tipe onderwys ressorteer, behoort daar die een of ander vorm van toelatingvereiste te wees, wat dus ook keuring impliseer.

Moontlike toelatingsvereistes wat toepaslik is ten opsigte van die hoër en tersiêre opleidingsvlak waarop die opleiding voorsien word, kan een of meer van die volgende wees (vgl. par. 4.4.2.3 en par 3.5.3):

- Matrieksertifikaat met ten minste vier vakke op die standaardgraad, waarvan een van die ampstale een van die vakke is;
- Die suksesvolle aflegging van die volgende: psigometriese toetse, persoonlikheidstoets, belangstellingstoets, aanlegtoets en vaardigheidstoetse.

In die toepassing van die keuringskriteria mag daar geen diskriminasie op grond van ras, geslag, geloof en kultuur wees nie (vgl. par. 4.3.5).

Die voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes in Suid-Afrika is gebaseer op die algemene indruk van die opleidingsbehoefte van die algemene teikengroep is. Meer detail-inligting kan met 'n meer uitgebreide statistiek van die individuele opleidingsbehoeftes die opleidingswins verhoog.

Om dié detail-inligting te verkry, kan 'n vraelys aan die werkgewer gestuur word om meer inligting ten opsigte van die leerders te verkry, byvoorbeeld die leerders se belangstelling, jare ervaring in 'n bepaalde bedryf, gesondheid van die leerder, konsentrasievermoë van die leerder en die gesindheid waarmee die leerder sy werk doen.

Statistiek van die student, soos die kursus wat gevolg is, prestasie wat behaal is en/of dissiplinêre stappe wat teen die student gedoen is, behoort by 'n sentrale plek gehou te word (byvoorbeeld by die Nasionale Departement van Vervoer). Hierdeur kan 'n databasis ontwikkel word vir die keuring en aanbeveling van persone vir bevordering (vgl. par. 3.4.4.3.3.2).

5.5.6 Opleiers

Tans kwalifiseer 'n verkeersbeampte (drie maande opleiding) na die voltooing van 'n opleierskursus (een week) om as opleier in 'n kollege vir verkeersbeamptes te funksioneer. Na aanleiding van par. 4.5.2. is gevind dat die opleidingspersoneel 'n gebrek aan vakkundigheid en opleidingkundigheid toon. Dié toedrag van sake kan daartoe lei dat die standaard van die opleidingsvoorsiening skade ly. Na aanleiding van bogenoemde kan die volgende oorweeg word:

- Opleiers het nie nodig om 'n diploma as Verkeersbeampte te hê nie, en daar moet byvoorbeeld eerder op die vakkundigheid van die opleier gefokus word. Wat hiermee bedoel word, is dat opleiers wat byvoorbeeld die Strafproseswet aanbied nie noodwendig 'n opgeleide verkeersbeampte hoef te wees nie, maar daar kan eerder van 'n prokureur of 'n dosent wie se spesialiseringsveld Strafproseswet is, gebruik gemaak word om die kursus aan te bied. Vakkundige dosente is beter in staat om byvoorbeeld implikasies van wetgewing aan te toon as die verkeersbeampte wat net dit oordra wat hyself in 'n ander kursus gedoen het en wat die studiehandleiding vir hom voorskryf.

- Alle opleiers van verkeersbeamptes behoort die opleier opleiding te ontvang wat hom in staat sal stel om volgens opleidingskundige beginsels die student te ondersteun sodat hulle die nodige vakkundige en professionele bevoegdhede kan verwerf.

In die opleidingskollege behoort daar genoegsame rekords van die instrukteurs ten opsigte van hul kwalifikasies, ouderdom, taalvaardighede en ervaring gehou te word (kyk fig. 5.1). Hierdeur kan verseker word dat opleiers effektief in hul veld van kundigheid aangewend word (vgl. par. 3.4.4.3.3.3).

Die kwessie van oorbelading van die opleidingspersoneel kan 'n probleem skep, maar 'n opleier:studente-verhouding van 1:15 behoort die belangrikste probleme uit te skakel (vgl. par. 4.4.2.3).

Figuur 5.1 Voorbeeld van rekord van vaardighede, kwalifikasies en ervaring van opleidingspersoneel

Naam van Instrukteur	Kwalifikasies	Ervaring	Taalvaardigheid	Kursusse wat aangebied word	Vakkode			Datum
					K	H	S	
B. Jordaan	B. Juris H.O.D.	10 jr. Opleier 2 jr. Regspraktisyn 2 jr. Verkeersbeampte	Volledig tweetalig Afrikaans/ Engels	Kriminele reg	X		X	28/5/96
				Straf Proses Wet	X	X		12/6/96
				Padverkeerswet		X	X	2/7/96

KODES:

K-Keuse vak

H-Hoofvak

S-Spesialiseringsvak

5.5.7 Fisiese fasiliteite

Ten opsigte van die fisiese fasiliteite behoort die volgende riglyne te geld:

- Tydens die aanbieding van basiese opleiding behoort ten minste die volgende fasiliteite beskikbaar te wees (vgl. par. 3.4.4.3.3.5 en par. 4.4.2.3):

    * lesingslokale;
    * glypan;
    * skietbaan;
    * weegbrug;
    * ondersoekstasie;
    * laboratoruim (gevaarlike stowwe);
    * gimnasium;
    * biblioteek;
    * rekenaarsentrum.

- Gradering van kolleges op grond van beskikbare fasiliteite (kyk par. 5.4.5) - Gesien in die lig van 'n nasionale kurrikulum vir die opleiding van verkeersbeamptes moet kolleges voldoende fisiese fasiliteite hê om dié kurrikulum aan te bied. Indien dit gebeur dat kolleges nie oor al die fasiliteite beskik om die hele kurrikulum aan te bied nie, kan die kollege wat die beste aan die kriterium voldoen registreer met filiaalkolleges (vgl. par. 5.5.1) wat verbandhoudende kursusse aanbied waarvoor hulle wel die nodige fasiliteite het; maar evaluering vind deur geregistreerde kolleges plaas. Hierdeur word verseker dat die student, met die toepaslike fasiliteite en tegnologie tot sy beskikking, die kennis tot vaardighede kan inoefen. Indien die kollege byvoorbeeld 'n kursus aanbied oor massameting en nie oor 'n skaal beskik nie, sal die opleier net teoreties kan verduidelik hoe dit werk, maar as die student dit prakties kan ervaar, sal die retensie van die inhoud verbeter word, terwyl die student se vaardigheid om die skaal in die uitoefening van sy beroep te kan gebruik, verseker word.

5.5.8 Evaluering en sertifisering

Evaluering behoort deur 'n nasionale liggaam, 'n eksamineringsraad, hanteer te word, wat byvoorbeeld deur die Nasionale Opleidingsraad geakkrediteur word. (Die verwagting is dat die Onderwys en Opleidingpraktisyns die funksie sal verrig.) Dit word voorgestel in die lig van die ontwikkeling van nasionale standaarde en omdat so 'n liggaam meer objektief teenoor die keuse, monitering en hersiening van evalueringswyses sal staan (vgl. par. 2.3.2.3.2).

Daar sal gekyk moet word na alternatiewe evalueringsmetodes om te voldoen aan die formaat waarin die standaardeenhede geskryf is, sowel as die uitkomste wat in so 'n eenheid bereik wil word. Die evalueringsvorm wat tans in gebruik is, naamlik die multi-keusevraestelle, is nie meer geskik vir evaluering nie (vgl. par. 4.4.2.3). Multi-keusevrae kan deel van die evaluering uitmaak, maar kan nie uitsluitlik vir evaluering gebruik word nie.

Tans word sertifisering deur die goedgekeurde kolleges hanteer. Met die inwerkingstelling van die NKR sal die SBLe (Standaardbepalende Liggame) egter by die relevante Kwalifikasieraad om die sertifisering van die voorgestelde kwalifikasies moet aansoek doen (vgl. par.2.3).

Vir die doel van akkreditering om nasionale erkenning te kry sodat die persoon, indien hy die hoogste vlak van opleiding behaal het, kan oorskakel na formele onderwys om byvoorbeeld 'n B.B.A. (Baccalareus Bedryfsadministrasie) te verwerf, moet aandag aan die volgende gegee word (vgl. par. 2.3.2.2):

- Die skakeling met ander SOOO om die nodige artikulasie en akkreditering te verkry vir modules wat reeds in die opleiding voltooi is indien 'n persoon vir 'n kursus aan 'n ander tersiêre instansie sou registreer.

- Om erkende en geregistreerde eksamineringsrade te nader vir die evaluering van kursusgangers na voltooiïng van so 'n kursus, om nasionale geldigheid te verseker.

5.6 Ondersteuningsdienste

- **Leerder**

Aan die leerder kan die volgende dienste gelewer word (vgl. par. 4.4.2.4 en par. 3.4.4.4) en in die verband kan ook na die internasionale voorbeelde verwys word (par.3.5.8):

- behuising (koshuis): omdat van die studente se tuistes geografies ver van die opleidingskollege geleë is, moet voorsiening vir akkommodasie vir die student vir ten minste die duur van die kursus gemaak word.
- voedselvoorsieningdienste: Omdat die studente vir die duur van die kusus volltyds met opleiding besig is, moet voorsiening vir die verskaffing van voedsel gemaak word.
- mediese dienste: Wanneer studente aan hier die vorm van opleiding blootgestel word, byvoorbeeld die hantering van 'n wapen, en omdat die student van behuising voorsien word, moet mediese dienste beskikbaar wees.
- sielkundige dienste wat byvoorbeeld deur die mediese dienste gereël kan word; en
- pastorale dienste (soos voorsien deur die predikant van die studentegemeente).
- Hoewel subsidies vir opleiding ontvang word, kan die sentrum ook voorsiening maak vir beurse/lenings ten opsigte van merietegevalle.

- **Opleier/Instrukteur**

Die opleier kan moontlik van die volgende ondersteuningsdienste benodig, naamlik (vgl. par. 3.4.4.4 en par. 4.4.2.4):

- Vakadviesdienste: wat te doen het met die vakmetodologiese aspekte van die vak.
- Vaknavorsingdienste: elke vak is 'n wetenskap en sonder navorsing kan daar nie uitbouing van die vakgebied wees nie.
- Kurrikuleringsdienste: dit kan wees dat opleiding nie die opleidingsbehoefte bevredig nie, omdat die kurrikuleringsproses verkeerd aangewend is.
- Opleidingsmediadienste: opleidingshulpmiddele moet beskikbaar gestel word aan die opleiers.

Die vervaardiging van doeltreffende hulpmiddele kan op een van die volgende wyses gedoen word:

* Biblioteekdienste kan die hulpmiddels maak.

OF

* Eksterne konsultante kan gebruik word.

- Biblioteekdienste: Die diens kan die opleier voorsien van opleidingshulpmiddele en inligting rakende sy vakgebied, of kan ook dien vir die doel van ontspanning.

- Sielkundige dienste: kan ook aangewend word om die toetse vir die toelating van studente waar te neem.

Daar kan van 'n rooster of skedule gebruik gemaak word om aan te toon watter fasiliteite in gebruik is en watter persoon watter aktiwiteit daar verrig. Deur die byhou van sulke skedules kan die effektiewe funksionering en organisering van die kolleges bevorder word.

Om 'n idee te kry van hoe so 'n ondersteuningsrooster/skedule saamgestel kan word, kan na die volgende figuur gekyk word (vgl. fig. 5.2).

Figuur 5.2 Skedule van beskikbare ondersteuningsdienste

NAAM	DOELSTELLINGS	VERANTWOORDELIK-HEID	BESKIKBAARHEID
LEERDERS			
VOEDINGSDIENSTE	Middagetes aan kursus-gangers	Kafeteria	Daagliks
MEDIESE DIENSTE	Mediese keuring siektes	Siekeboeg	Daagliks
OPLEIERS			
OPLEIDING	Indiensopleidingsvaar-dighede	Opleidingsbeamptes	Per afspraak
EVALUERING	Eksaminering van leerders	Evalueringsrade	Mnr. X (Tel.)
OPLEIDING			
OPLEIDING NAVORSING	Voorsiening van nuutste ontwikkeling op vakgebied	Kursusontwikkeling	Mnr. Q (Tel.)

5.7 Mini-opleidingstelseladministrasie

Tydens die strukturering van die komponent opleidingsadministrasie behoort die volgende riglyne ten opsigte van die verskillende elemente inaggeneem te word:

5.7.1 Skakelingsmeganismes

Ter wille van effektiewe opleidingsvoorsiening moet daar skakelingsmeganismes tussen die onderstaande groeperinge van belanghebbendes ingestel word. Die skakeling word in Figuur 5.3 voorgestel. Die rol en funksie van die liggame kan soos volg uiteengesit word:

- **Professionele liggaam**

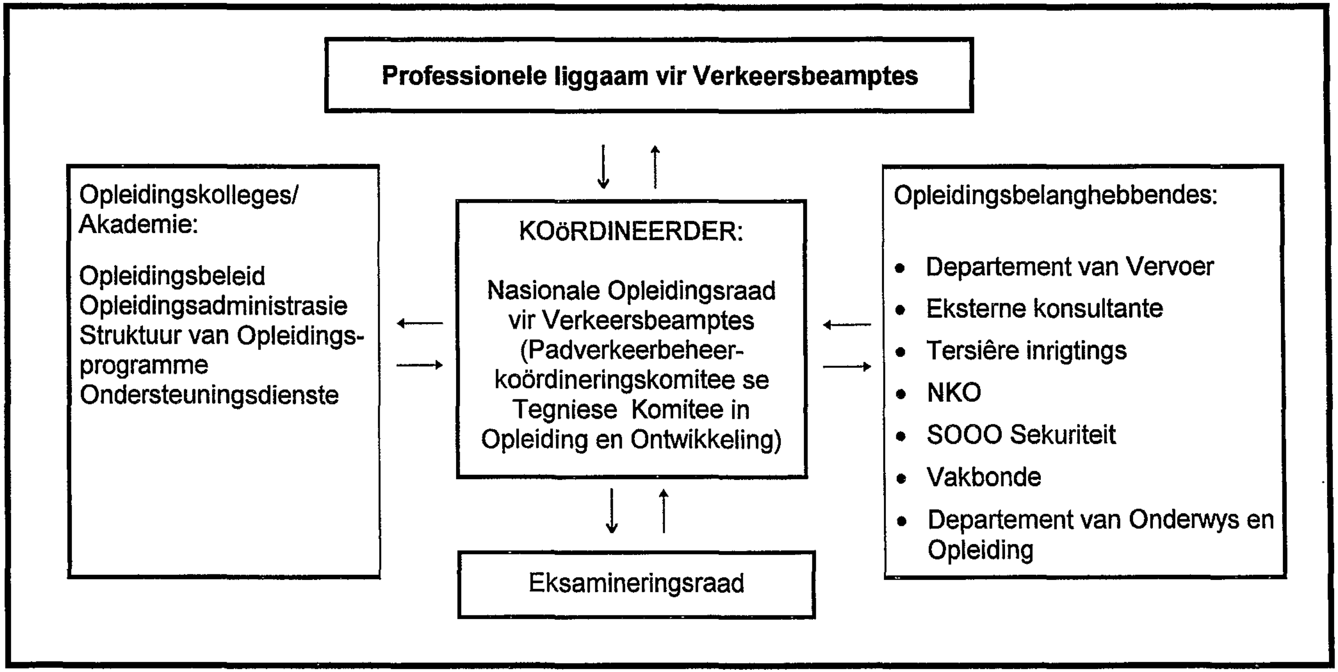
Tans is daar nie regtig 'n professionele liggaam wat in belang van die verkeersprofessie optree nie (vgl. par. 4.5). Die Instituut vir Verkeersbeamptes (IVB), wat hierdie rol moet vervul, word as gevolg van hul betrokkenheid by die voorsiening van opleiding (IVB-kursusse) as 'n opleidingskollege beskou.

Die taak van die professionele liggaam sal onder andere die volgende wees:

- Die standaard en gehalte van opleiding te moniteer.
- Toesighouding oor die professionele gedrag van lede.
- Bevordering van die status van die verkeersberoep.
- Inisiëring van navorsing oor die voorsiening van opleiding.

Lidmaatskap kan toegestaan word aan enige professionele individuele lede en/of ander belanghebbende partye.

Figuur 5.3 Algemene voorstelling van die opleidingstelsel



Lidmaatskap aan die liggaam kan verpligtend wees vir almal wat by die verkeersberoep betrokke is.

- **Eksamineringsraad**

Die raad se funksie sal wees om alle evaluering ten opsigte van die opleiding van verkeersbeamptes te moniteer en te koördineer, wat die volgende sal insluit (vgl. par. 4.3.3.2, par 4.5.2 en par.5.5.8):

- Die ontwerp en ontwikkeling van toetse en eksamens en die bepaling van slaagvereistes.
- Die waarneem van die aflê van toetse en eksamens.
- Die registrasie van toetsafnemers.
- Hantering van akkreditering van toetssentrums.

- **Nasionale Opleidingsraad vir Verkeersbeamptes**

Omdat die mini-opleidingstelsel gerig is op die bevrediging van opleidingsbehoeftes in verkeersberoepe (vgl. par.3.2.2), is dit belangrik dat daar 'n Nasionale Opleidingsraad vir Verkeersbeamptes moet wees wat as koördineerder sal optree (vgl. fig.5.3).

Die Nasionale Opleidingsraad vir die opleiding van verkeersbeamptes sal deur interaksie met al die ander belanghebbendes sy funksies verrig. Indien die Nasionale Opleidingsraad vir Verkeersbeamptes die goedkeuring van al die belanghebbendes daartoe verkry, kan ook van taakgroepe gebruik gemaak word om sekere van die funksies te verrig (vgl. par.4.3.10). Die funksies kan onder andere die volgende wees:

- Om die SOOO vir verkeersbeampte-opleiding te adviseer met betrekking tot die daarstel van 'n nasionale opleidingsprogram.
- Om leereenhede volgens die NKR by die SAKO te akkrediteer.
- Om 'n implementeringsprogram vir effektiewe verkeersbeampte-opleiding daar te stel.
- Om beheer uit te oefen oor die opleidingsprogram ten einde die kwaliteit van die opleiding te verseker.
- Om navorsing aangaande die opleiding van verkeersbeamptes te inisieer.

- **Opleidingskolleges/akademie**

Die opleidingsinrigtings het te make met die fisiese voorsiening van opleiding en sal om dié rede die volgende funksies verrig:

- Die voorsiening van opleiding soos voorgeskryf deur die NKR en SAKO.
- Die daarstelling van die minimum fasiliteite wat 'n voorvereiste is vir die implimentering van 'n nasionale opleidingsprogram.
- Die registrasie van opleiers as verskaffers/ voorsieners van opleiding.
- Akkreditering van ander opleidingsinstansies.
- Om die nodige ondersteuningsdienste aan die student en die opleier te voorsien ten einde die kwaliteit van opleiding te verseker.
- Om 'n effektiewe stelsel van werwing en keuring van studente tot stand te bring.

- **Ander belanghebbendes**

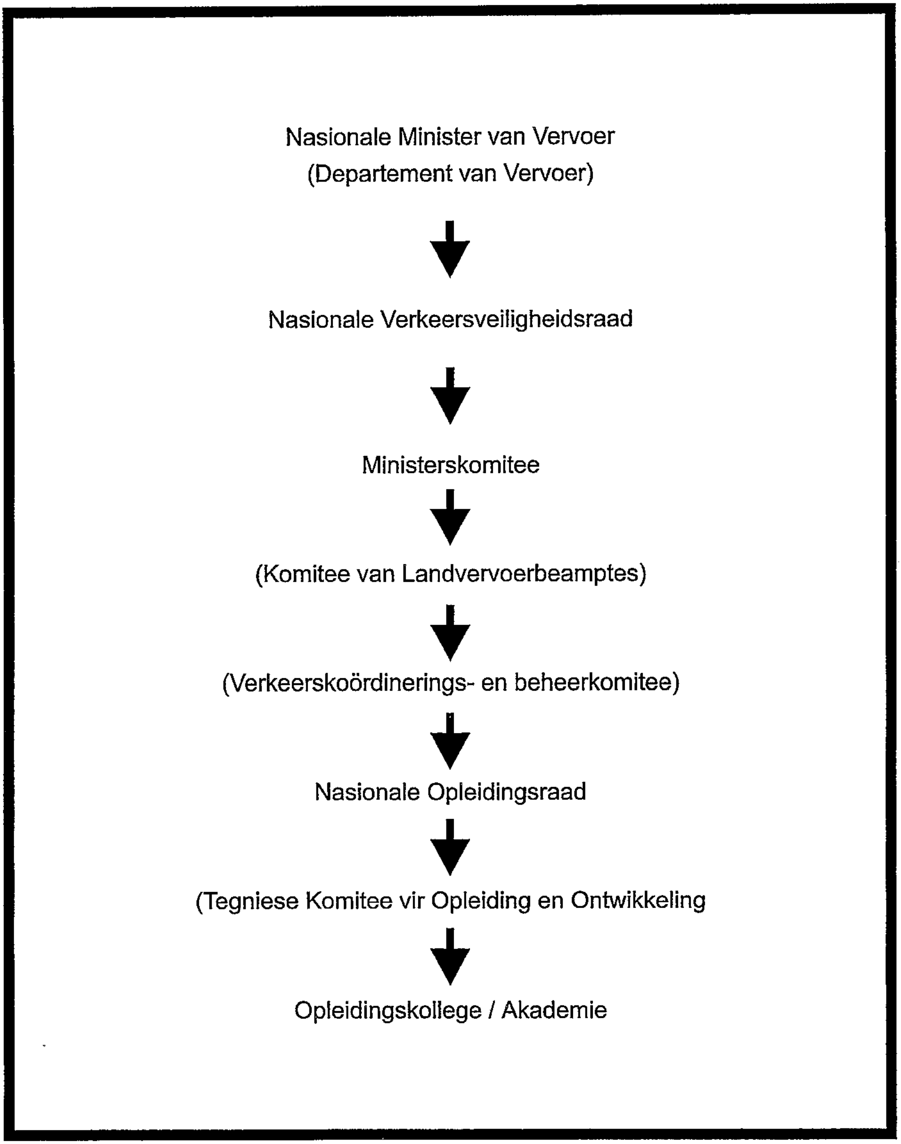
Ander belanghebbende groepe wat inspraak met betrekking tot die opleiding van verkeersbeamptes wil hê, sluit in die volgende:

- Tersiêre inrigtings soos universiteite en technikons, omdat dié onderwys en opleiding in die Hoër onderwys en opleidingsband aangebied word.
- NKO - omdat dié liggaam die riglyne en kriteria vir die vorm van opleiding bepaal en die kriteria as voorvereiste stel voordat die kwalifikasie geregistreer kan word.
- Vakbonde - die groep is nog nie betrek by die opleiding vir verkeersbeamptes nie (vgl. par. 4.6.2), wat dit noodsaak dat daar gekyk moet word hoe die vakbonde geakkomodeer kan word.

Die veronderstelling is dat die verskillende liggame nie hul funksies in isolasie sal verrig nie, maar dat daar geduring interaksie en kommunikasie tussen die verskillende partye sal wees.

In hierdie lig gesien, is dit ook belangrik dat die Departement van Vervoer sekere kommunikasiekanale moet skep om die inligting van grondvlak te verkry voordat daar wetgewing en beleid opgestel word. Om effektiewe inligtingsvloei te verseker, kan die kommunikasiekanale voorgestel word soos in Figuur 5.4. Al die opleidingskolleges staan onder die gesag van die Nasionale Departement van Vervoer. Om die rede is dit belangrik dat daar effektiewe kommunikasiekanale sal bestaan om op ministersvlak al die nodige inligting vanaf grondvlak te verkry om die probleme met betrekking tot die opleiding van verkeersbeamptes ontstaan aan te spreek.

Figuur 5.4 Kommunikasiekanale in 'n nasionale konteks



5.7.2 Organisasiestruktuur

Die organisasiestruktuur van personeel in die kollege kan soos in Figuur 5.5 voorgestel word.

Soos in figuur 5.5 voorgestel, behoort daar 'n onderskeid getref word tussen die personeel wat verantwoordelik is vir die opleiding, en dié personeel wat verantwoordelik is vir die administratiewe take. Die rede hiervoor is om aan te toon watter rol en funksie die twee groepe personeel binne die funksionering van die opleidingskollege of akademie het.

- **Akademiese personeel**

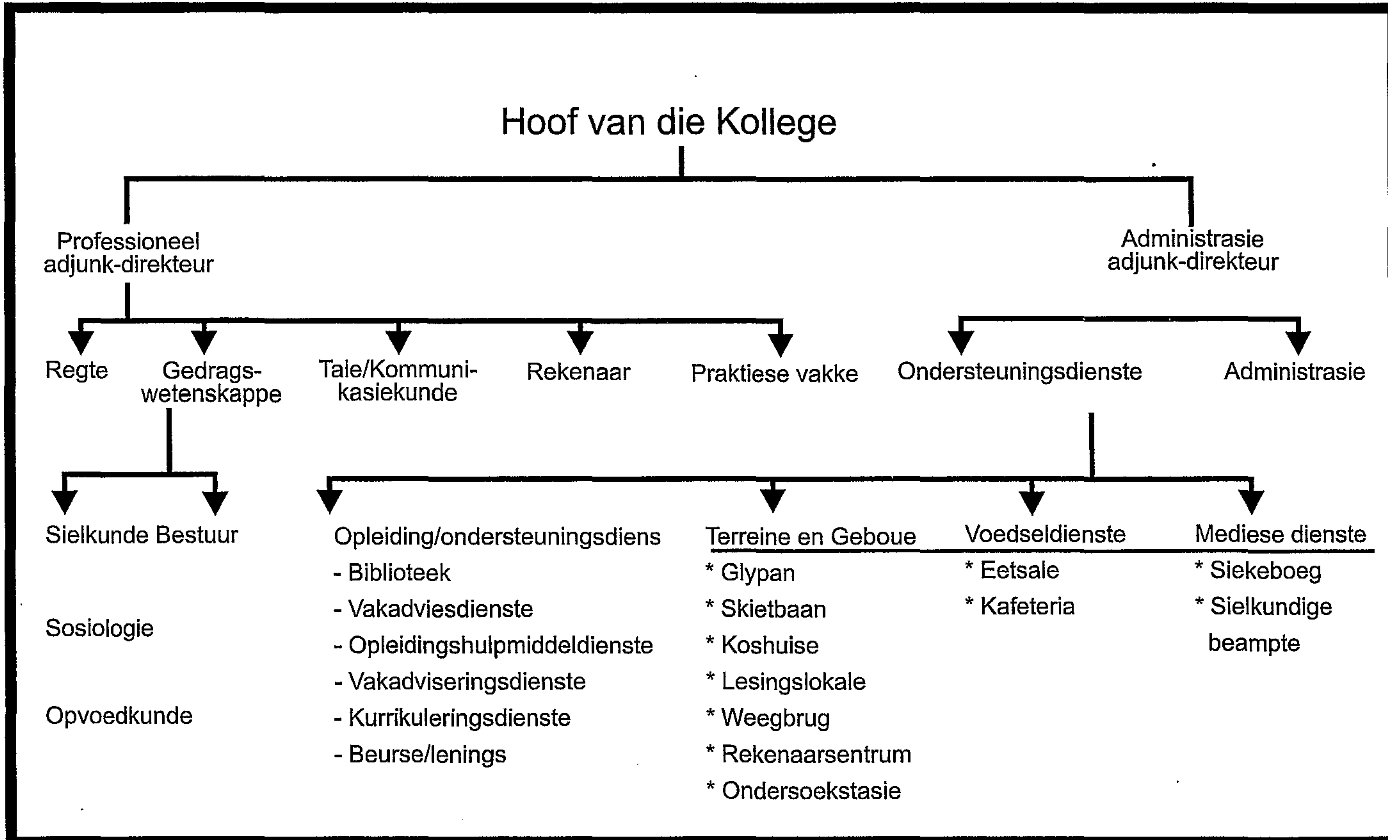
Ook in hierdie verband word 'n onderskeid tussen verskillende departemente getref (vgl. par. 5.5.1, par. 5.5.2 en par. 5.5.3):

- Regte;
- Gedragswetenskappe;
- Tale/Kommunikasie;
- Rekenaarstudies; en
- Praktiese vakke.

Die rede vir die verdeling is om voorsiening te maak vir spesialisasie. Die opleiers in die verskeie rigtings kan nou vakspesialiste wees wat uit ander sektore geköopteer of ingekontrakteer word, wat ook al die geval mag wees.

Hierdié indeling maak dit ook moontlik dat as gevolg van die spesialiskennis wat beskikbaar is, daar in diepte op die vakinhoud terwille van die werwing van bevoegdhede ingegaan kan word, wat volgens par. 4.4.2.3 nie tans moontlik is nie.

Figuur 5.5 Organisasiestruktuur van personeel in die opleidingstelseladministrasie



Die instelling van departemente impliseer dat die opleiers kundiges in bepaalde vakgebiede moet wees.
'n Verkeersdiploma moet hê om as opleier op te tree geld nie meer nie, behalwe in die geval van die praktiese vakke. Die rede vir dié uitsondering is dat slegs 'n gekwalifiseerde verkeersbeampte die verlangde bevoegdhede (kennis en ervaring) het om die student te leer hoe om byvoorbeeld 'n padblokkade en spoedlokval op te stel en hoe om respirators te gebruik om alkoholvlakke mee te meet (vgl. par.5.5.6).

- **Administratiewe personeel**

Ook die afdeling behoort, soos voorgestel in Figuur 5.5, in twee departemente verdeel te word, naamlik die personeel wat net die administrasie ten opsigte van die opleiding hanteer en die personeel wat ter ondersteuning van die akademiese personeel funksioneer. Die ondersteuningspersoneel kan weer in die volgende twee groepe verdeel word (vgl. par. 3.4.4.4 en par. 5.6):

- Die persone wat verantwoordelik is vir ondersteuningsdienste aan die opleier, wat vakadviesdienste, opleidingshulpmiddeldienste en kurrikuleringsdienste insluit. In hierdie verband kan die bestuur besluit om sulke persone self aan te stel om die funksies te verrig, of om van konsultante gebruik te maak.
- Die persone wat verantwoordelik is vir die ondersteuningsdienste aan die student, wat insluit behuising, etes en mediese dienste. Met betrekking tot die mediese dienste word nie bedoel dat 'n geneesheer voltyds aangestel moet word nie, maar daar kan daarna gekyk word om byvoorbeeld die distriksgeneesheer per afspraak te gebruik.

Dan is daar 'n derde komponent wat aandag moet kry, wat verweef is tussen die ondersteuningsdienste wat voorsien is aan die opleier en die student, en dit is die instandhouding van alle ondersteuningsdienste en fisiese fasiliteite.

5.7.3 Enkele finansiële implikasies

In die huidige bedeling en struktuur val die opleidingspersoneel van kolleges binne die vergoedingstruktuur van verkeersbeamptes. Dit het bepaalde nadele (vgl. par. 4.4.2). Die nadele sluit onder andere die volgende in: die prysgee van byvoordele, byvoorbeeld die verlies van gesubsidieerde motors, gevaartoelaes en oortyd. Dit veroorsaak dat opleiers geforseer word om verkeersbeamptetake te verrig ten einde 'n bepaalde hoeveelheid boetes en hofsake te behaal. Die tyd bedoel vir praktiese opleiding word hiervoor gebruik, sodat die praktiese opleiding van studente gevolglik afgeskeep word.

Die probleem kan op die volgende wyses, aangepak word:

- Daar moet binne die huidige struktuur voorsiening gemaak word vir 'n nuwe vergoedingstruktuur waarvolgens uitsette, soos spesifiek van toepassing op die opleidingsituasie, die riglyn of norm is.

OF

- Die opleidingspersoneel kan opgeneem word in die strukture van die Departement van Onderwys en Opleiding, met gepaardgaande kwalifikasies en vergoeding. Dit impliseer dat die opleier 'n onderwyskundige kwalifikasie moet verwerf. Maar die voordeel lê daarin dat die opleier met die verwerwing van verdere kwalifikasies 'n kerfaanpassing of bevordering kan kry.

Die voordeel verbonde aan laasgenoemde opsie is tweërlei, naamlik dat die personeellid die salarisverhoging na verwerwing van verdere kwalifikasies en dat die kollege en die studente die voordeel van 'n beter bekwame opleier met verbeterde vakkennis en vakmetodiek kry. Die kollege kan ook baat vind hierdeur in die sin dat die opleidingsresultate verbeter word, waardeur die opleidingskollege beter binne die opleidingsmark geposisioneer word. Die verbetering van die personeelkorps kan tot effektiewe funksionering van die kollege ook bydra deurdat die persone uit die aard van hul kundigheid 'n bydrae tot die bestuur van die kollege kan lewer.

5.8 Mini-opleidingstelselbeleid

Die laaste stap in die beplanningsoperasionaliseringsfase is die beplanning van die mini-opleidingstelselbeleid (vgl. par. 1.3.2.1.3).

Vir die doel van die studie is dit egter nie moontlik om 'n volledige opleidingsbeleid daar te stel nie. Die rede hiervoor is die feit dat as gevolg van die alternatiewe wat daar gestel word, die beleidbepalers die beste alternatief vir hul gegewe situasie moet kies, en die beleid sal deur hulle geformuleer word. In hierdie verband is dit noodsaaklik dat daar wel 'n beleid ten opsigte van elk van die komponente van die mini-opleidingstelsel sal bestaan, naamlik die mini-opleidingsadministrasie, struktuur van opleidingsprogramme en ondersteuningsdienste. Dit sal ook meebring dat daar 'n beleidsdokument ten opsigte van elk van die elemente van die verskillende komponente van 'n mini-opleidingstelsel geformuleer moet word.

5.9 Aksiestappe

Ter implementering van die verskillende opsies soos voorgestel in hierdie hoofstuk, kan die volgende aksie stappe voorgestel word:

- 'n Liggaam, die Nasionale Opleidingsraad vir Verkeersbeamptes vir die koördinering van alle aktiwiteite van opleidingskolleges om 'n eenvormige standaard te verseker, moet so gou moontlik gestig word (vgl. par.5.7.1).

- Dié liggaam moet inskakel by die voorgestelde Sektor Onderwys- en Opleidingsorganisasie, en dan waarskynlik by die voorgestelde Organisasie vir Sekuriteit, waaronder Vervoer ressorteer.

- Alle rolspelers moet deur middel van die te stigte Opleidingsraad vir Verkeersbeamptes inspraak hê in die opleiding van verkeersbeamptes verkry (vgl. par. 5.7).

- Die te stigte Opleidingsraad moet binne een jaar na sy stigting deur middel van 'n volledige kurrikuleringskringloop nasionaal erkende kriteria ten opsigte van die opleidingsprogramme vir verkeersbeamptes in werking stel, wat voldoen aan die kriteria en riglyne vir opleidingsprogramme, volgens die vereistes van die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid (Standaardeenhede) (vgl. par.2.3).

- Die te stigte Opleidingsraad vir Verkeersbeamptes moet aansoek doen by die kwalifikasieraad vir die akkreditering en registrasie van die verkeersdiploma/-sertifikaat.

- Gepaste toelatingsvereistes vir opleiding as verkeersbeamptes moet tot stand gebring en 'n doeltreffende en effektiewe stelsel van werwing en keuring van studente moet ontwikkel word.

- Daar moet progressief gewerk word vir 'n nasionale akademie of 'n ander vorm van opleidingsinstansies (vgl. par. 5.5.2).

- 'n Nasionale kurrikulum moet ontwikkel word, wat aan die riglyne en kriteria van die NKO en NKR beantwoord (vgl. par. 5.5.3), en dit moet die volgende spesifieke kenmerke insluit:

  * Die opleiding van basiese kursusse, indiensopleiding en opknappingskursusse moet binne bepaalde programme gestruktureer word (vgl. par. 5.5.3).
  * Opleidingsprogramme moet op verskillende opleidingsvlakke aangebied word, met die verrekening van horisontale en vertikale differensiasie (vgl. par. 5.5.4).
  * Alle opleidingsprogramme moet in ooreenstemming met die kriteria en standaarde soos bepaal deur die NKR en NKO beplan, geïmplementeer, gemoniteer en gereeld geëvalueer en hersien word (vgl. par. 2.3.2.2.7.5).
  * Behoort om deur middel van gestandaardiseerde evalueringstelsels, van die eksamineringsraad, die standaard van opleiding te moniteer en te handhaaf (vgl. par. 2.3.2.1.3).

- Effektiewe en relevante ondersteuningsdienste moet deurlopend aan die opleier en student voorsien word (vgl. par. 5.6).

- Opleidingspersoneel se opleidingsvaardighede en vakkennis moet deurlopend ontwikkel en uitgebou word (vgl. par.4.4.2.3).

- Spesifieke stappe moet so gou moontlik geneem word ten einde te verseker dat die fisiese fasiliteite aan die vereistes van die opleidingsprogramme beantwoord (vgl. par. 5.5.7).

- Stappe moet geneem word om persone van buite die verkeersprofessie te identifiseer wat as vakkundige dosente kan optree en te gebruik as opleiers (vgl. par. 5.7.2).

- Die organisasiestruktuur van die kollege/akademie moet voorsiening maak vir verskillende departemente (vgl. par. 5.7).

- Alternatiewe vergoedings- en bevorderingstrukture vir opleiers moet geïmplimenteer word (vgl. par. 4.4.2.2 en par. 5.7.3).

- Daar moet 'n professionele liggaam vir Verkeersbeamptes gestig word, (nie die Instituut vir Verkeersbeamptes nie). Moontlik kan die Nasionale Departement van Vervoer so 'n liggaam posisioneer of aanwys (vgl. par.5.7.1).

Die voorafgaande sal geldigheid hê as die doelwitte wat bereik word, bydra tot die bereiking van die doelstellings, en deur die bereiking van die doelstellings sal dit weer bydra tot die uitvoering van die visie en die missie.

5.10 Samevatting

In dié hoofstuk is gepoog om aan die hand van die metode van strategiese mini-opleidingstelselbeplanning (vgl. par. 1.3.2.1.3) die inligting, soos wat dit voorkom in Hoofstuk 2 tot Hoofstuk 4 te gebruik as basis ter uitvoering van die beplanningsoperasionaliseringsfase.

Tydens die beplanningoperasionaliseringsfase is gepoog om soveel as moontlik alternatiewe scenario's te ontwikkel sodat die besluitnemers in staat gestel word om die alternatief te kies wat sy/haar situasie die beste sal pas.

In die strategiese plan is die komponente van die mini-opleidingstelsel (mini-opleidingstelseladministrasie, mini-opleidingstelselbeleid, struktuur vir opleidingsprogramme en ondersteuningsdienste) gebruik as raamwerk om die aard, samestelling en funksionering van die opleiding van verkeersbeamptes te beplan.

HOOFSTUK 6

6. SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

6.1 Inleiding

In dié hoofstuk word die vorige hoofstukke kortliks saamgevat. Verder word gevolgtrekkings en enkele aanbevelings met betrekking tot die navorsing asook aanbevelings ten opsigte van verdere navorsing gemaak.

6.2 Samevatting

Die doel van die navorsing was:

- Om die kenmerke van die voorsiening van opleidingsgeleenthede vir die Verkeersbeampte as tipe nieformele onderwys in die lig van die nasionale opleidingstrategie te bepaal.

- Om die teikengroep se spesifieke opleidingsbehoeftes te bepaal asook om na te gaan watter nasionale en internasionale tendense ten opsigte van die opleidingsvoorsiening van Verkeersbeamptes bestaan.

- Om vas te stel wat die interne en eksterne determinante is wat 'n invloed op die bestaande opleidingsgebeure het en om voortvloeiend 'n analise van die sterkpunte, swakpunte, geleenthede en bedreigings te maak.

- Om scenario's vir die koördinering en sinchronisering van die verlangde kwaliteit en kwantiteit opleidingsvoorsiening aan verkeersbeamptes te formuleer.

- Om te bepaal in hoe-verre die strategiese beplanningsraamwerk, bedoel vir mini-opleidingstelsels, ten opsigte van die mini-opleidingstelsel vir verkeersbeamptes toegepas kan word.

Op grond van die doel is daar die volgende hoofstukke geïdentifiseer:

In Hoofstuk 1 is die navorsingsprobleem in perspektief geplaas ten opsigte van die aktualiteit van die navorsing, probleemstelling, die uiteensetting van bogenoemde navorsingsdoelstellings en die bespreking van die navorsingsmetodes wat gevolg is.

Vir die doel van die studie is onder andere van die kwalitatiewe navorsing gebruik, wat gekenmerk word deur die bestudering van enige aantal aspekte van 'n gegewe situasie ten einde 'n volledige beeld van 'n bepaalde situasie te verkry. As instrument vir die beplanning van die opleiding van verkeersbeamptes is die metode van strategiese mini-opleidingstelselbeplanning gebruik.

Hoofstuk 2 handel oor die teorie rakende nieformele onderwys. Daar is aangetoon dat die belangrikste kenmerke van nieformele onderwys insluit dat hoewel nieformele onderwys nie 'n afsonderlike stelsel van onderwys is nie, dit buite die formele onderwysstelsel aangebied word. Nieformele onderwys is veral gerig op die eiesoortige en gediversifiseerde onderwysbehoeftes van 'n bepaalde teikengroep, wat daarom op die kort termyn soepel en aanpasbaar is, maar steeds bepland en doelgerig verloop (vgl. par. 2.2.2). Gevolglik kan verskillende kategorieë van nieformele onderwys geïdentifiseer word (vgl. par. 2.2.3).

Vir die doel van hierdie navorsing was dit belangrik om op die kategorie, nieformele onderwys vir beroeps- en vaardigheidsopleiding te fokus. Nieformele onderwys word op verskillende teikengroepe gerig, van die ongeskoolde kind tot volwassenes (vgl. par. 2.2.4), en vir die doel van hierdie navorsing is op die volwassenes gefokus. Omdat nieformele onderwys op die bevrediging van korttermynonderwys- en opleidingsbehoeftes gerig is, is verskeie belangegroepe betrokke soos die religieuse instansies, politieke instansies en kultuurinstansies (vgl. par. 2.2.5).

Daarbenewens word in Hoofstuk 2 ook aandag aan die Nasionale Opleidingstrategie gegee. Die doel van die insluiting van dié gedeelte is om te verseker dat die opleiding van verkeersbeamptes wat beplan word, ook die kriteria en riglyne soos bepaal deur die Nasionale Kwalifikasieowerheid verreken. Die kriteria bepaal dat opleiding van kwaliteit aangebied moet word en dat die opleiding buigsaam moet wees. Daar word veral klem gelê op kapasiteit en hulpbronbenutting. Voorts word die skepping van venootskappe met ander instansies wat ook dié vorm van opleiding aanbied met die oog op die daarstel van standaarde vir 'n bepaalde leerarea ook aangemoedig (vgl. par. 2.3.2.3.6).

In Hoofstuk 3 word die mini-opleidingstelsel in die konteks van die nieformele onderwys geplaas deur die mini-opleidingstelsel te definieer. Omdat nieformele onderwys op die kort termyn gerig is moet die mini-opleidingstelsel nog steeds aan die eise van spesialisasie voldoen waardeur die kompleksiteit van die werklikheid aangespreek word. Die mini-opleidingstelsel moet opleiding bied wat moreel vir die gemeenskap aanvaarbaar is.

Die mini-opleidingstelsel moet aanpas by veranderde omstandighede om ook vir die diversiteit van die sameleweing voorsiening te maak (vgl. par. 3.4.2).

Die mini-opleidingstelsel word beïnvloed deur faktore wat buite die mini-opleidingstelsel geleë is, naamlik die eksterne determinante, sowel as faktore wat inherent aan die mini-opleidingstelsel bestaan, naamlik die interne determinante (vgl. par. 3.4.3).

In dié Hoofstuk is ook aandag gegee aan die teikengroep, naamlik die verkeersbeamptes. Die teikengroep is geanaliseer ten opsigte van die posbeskrywing op die verskillende rangvlakke waaruit die opleidingsbehoefte afgelei is (vgl. par. 3.2).

Omrede daar uit die analise van die teikengroep bepaal is dat daar 'n opleidingsbehoefte op verskillende vlakke bestaan is daar ook gekyk na die implikasie van volwassene onderwys op die beplanning van toekomstige voorsiening van opleiding aan verkeersbeamptes (vgl. par. 3.3). Daarna is na enkele internasionale tendense ten opsigte van die voorsiening van opleidingsgeleenthede aan Verkeerbeamptes gekyk, na aanleiding van die komponente en elemente van die mini-opleidingstelsel vgl.par.3.4 en par. 3.5).

In Hoofstuk 4 is gepoog om deur die gebruik van onderhoude met hoofde van die onderskeie opleidingskolleges en dokument-analise die verskillende determinante (ekstern en intern) te bepaal en te ontleed (vgl. par.4.3 en par. 4.4).

Dit is gedoen met die doel om die sterk- en swakpunte van die huidige voorsiening van opleiding te bepaal, waaruit die geleenthede en bedreigings wat die voorsiening van die genoemde opleiding in die gesig staar, geïdentifiseer kan word (vgl. par. 4.5 en par. 4.6).

In Hoofstuk 5 is gepoog om aan die hand van die metode van strategiese mini-opleidingstelselbeplanning die inligting soos wat dit voorkom, in Hoofstukke 2 - 4 te gebruik as basis ter uitvoering van die beplanningsoperasionaliseringsfase.

Tydens die beplanningsoperasionaliseringsfase is gepoog om soveel moontlik alternatiewe scenario's te ontwikkel sodat besluitnemers in staat gestel word om die beste alternatief vir 'n gegewe situasie te kies.

In die strategiese plan is die komponente van die mini-opleidingstelsel (mini-opleidingstelsel-administrasie, mini-opleidingstelselbeleid, struktuur vir opleidingsprogramme en ondersteuningsdienste) gebruik as raamwerk om die aard, samestelling en funksionering van dié opleiding van verkeersbeamptes te beplan (vgl. par. 5.2-5.8).

6.3 Gevolgtrekkings en aanbevelings

6.3.1 Gevolgtrekkings ten opsigte van die literatuur

- Uit die navorsing het geblyk dat wetenskaplike navorsing en literatuur oor die mini-opleidingstelsel baie beperk is. Buiten die werk van die RGN is Steyn 'n enkele skrywer wat eerste pertinente aandag aan die beplanning van opleiding gegee het, en daarom was hierdie werk vir die doel van die studie uiters belangrik (vgl. par. 1.3.1).
- Aangesien nieformele onderwys en formele onderwys nou by mekaar aansluit, kon literatuur oor die onderwysstelsel van skrywers soos Van Schalkwyk, Van der Stoep, Calitz en Davids ook op die opleidingsituasie van toepassing gemaak word (vgl. par. 2.6).

6.3.2 Gevolgtrekkings met betrekking tot die kwalitatiewe navorsing

Uit die kwalitatiewe empiriese ondersoek kan die volgende gevolgtrekkings gemaak word:

- Daar is 'n identifiseerbare teikengroep wat die opleiding inisieer as gevolg van bepaalde opleidingsbehoeftes van die teikengroep (vgl. par. 2.4 en 4.2).
- Daar is strukture en groepe wat as opleidingsbelanghebbendes by die mini-opleidingstelsel in ag geneem moet word (vgl. par. 4.3.1.3).
- In die beplanning var die mini-opleidingstelsel moet interne (vgl. par. 4.3.2) en eksterne determinante (vgl. par. 4.3.1) verreken word om die doel van so 'n opleidingstelsel te verwesenlik (vgl. par. 3.9.3.3).
- Ondersteuningsdienste speel 'n belangrike rol in die beplanning van die opleidingsprogramme.

6.3.3 Gevolgtrekking na aanleiding van die sintese

In die uitvoering van die beplanningsanalise en die beplanningsoperasionaliseringfases binne die konteks van die voorsiening van opleiding aan Verkeersbeamptes kan die implementeerbaarheid en geldigheid van die genoemde fases en struktuur van die mini-opleidingstelsel bevestig word.

6.4 Gevolgtrekkings en aanbevelings ten opsigte van die struktuur van die opleiding van verkeersbeamptes

6.4.1 Visie

Die volgende visie word voorgestel (vgl. par. 5.2):

In die verskillende opleidingskolleges word verkeers- en verkeersverwante beroepe van hoë kwaliteit opleidingsgeleenthede voorsien ten einde die persone in opleiding met kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus sodat hulle 'n professionele diens kan lewer.

6.4.2 Missie

Ten opsigte van die missie word die volgende strewenskenmerke aanbeveel (vgl. par. 5.3):

- Die filosofie waarop die opleiding van verkeersbeamptes berus, is dat die verkeersbeampte op professionele wyse en volgens 'n etiese en morele kode 'n bydrae tot 'n veilige verkeersomgewing vir almal sal lewer.
- Die opleiding is vir alle verkeers- en verkeerverwante beroepe bedoel.
- Om voorsiening te maak vir nasionaal geakkrediteerde opleidingsgeleenthede aan verkeers- en verkeersverwante beroepe, wat die werklike opleidingsbehoefte sal bevredig.
- Deur middel van uitkomsgebaseerde opleiding en ontwikkelingstrategieë moet die verkeersbeamptes in staat gestel word om sodanige bevoegdhede (kennis, vaardighede en gesindhede) te verwerf wat hulle in staat sal stel om 'n professionele diens aan die gemeenskap te lewer.
- Die opleiding moet gekenmerk word deur die optimale gebruikmaking van die jongste opleidingsmetodologie en - -tegnologie.
- Die minimum vereiste fisiese fasiliteite en ondersteuningsdienste ter bevordering van die gehalte van opleiding.

- Opgeleide en gekwalifiseerde opleiers van hoë gehalte moet gebruik word om die standaard van opleiding te verseker.

- Verkeersbeamptes moet deur middel van 'n professionele liggaam verteenwoordig wees, om 'n aandeel in die opleiding van verkeersbeamptes sowel as in die kwaliteitskontrole ten opsigte van die verkeersbeampte se opleidingsuitset te verkry.

6.4.3 Doelstellings

Op grond van die voorgestelde visie en missie is daar verbandhoudende doelstellings geformuleer (vgl. par. 5.4).

6.4.4 Struktuur vir Opleidingsprogramme

Die volgende gevolgtrekkings en die daaropvolgende aanbevelings word met betrekking tot die verskillende elemente van dié komponent gemaak:

- **Opleidingsvlakke**

Wat die opleiding van verkeersbeamptes betref, word drie vlakke voorgestel waarop opleiding voorsien moet word (vgl. par. 5.5.1), naamlik:

- Operasionele vlak (verkeersbeampte)
- Toesighouersvlak
- Bestuursvlak (verkeershoof).

- **Opleidingsinstansie**

Daar word voorgestel dat die opleiding van verkeersbeamptes aan een nasionale opleidingskollege/-akademie of die twee of drie bes toegeruste kolleges met die grootste kapasiteit voorsien word (vgl. par. 5.5.2).

Voorts word die stigting van nuwe kolleges nie aanbeveel nie, omdat die geld eerder aangewend kan word om die instansies/akademie soos voorgestel verder te ontwikkel.

Daar word verder ook voorgestel dat die moontlikheid van samewerkingsooreenkomste met universiteite of ander tersiêre inrigtings ondersoek moet word.

- **Kurrikulum**

Die kurrikulum moet voorsiening maak vir die eiesoortige opleidingsbehoeftes ten opsigte van die verskillende opleidingsvlakke (vgl. par. 5.5.3):

- **Kurrikulum op die operasionele vlak**

Die opleiding moet daarop gerig wees om die student toe te rus om goed toegerus tot sy professie as Verkeersbeampte toe te tree. Dit beteken dat die persoon die bevoegdhede moet verwerf ten einde die basiese take wat verband hou met die verkeersberoep uit te voer.

- **Kurrikulum op die toesighouersvlak**

Hierdie opleidingsprogramme dien as voorbereiding vir die oorgang van operasionele werker na bestuurder, met dus meer klem op bestuursvaardighede. Op dié vlak het die persoon dus nie net algemene wetstoepassingstake nie maar begin hy ook om meer bestuurstake te verrig.

- **Kurrikulum op die bestuursvlak**

Hierdie opleidingsprogramme sal gefokus wees op die bestuuraspekte wat relevant is vir die bestuurders in verskillende verkeersberoepe en -departemente. Die opleidingsbehoefte op die bestuursvlak sluit byvoorbeeld in bestuur van personeel, finansies, die verkryging en verspreiding van inligting, en algemene bestuurstake soos beplanning, organisering, leidinggewing en kontrole (vgl. par. 3.2).

- **Differensiasie**

Daar word voorgestel dat daar wel vir horisontale en vertikale differensiasie in die opleidingsprogramme voorsiening gemaak moet word (vgl. par. 5.5.4).

- **Leerders**

Ten opsigte van die leerders is die bevinding en aanbevelings dat daar toepaslike toelatingsvereistes as voorvereiste tot die opleiding van verkeersbeamptes gestel moet word, byvoorbeeld 'n matrieksertifikaat, psigometriese toetse, 'n persoonlikheidstoets, 'n belangstellingstoets, 'n aanlegtoets en vaardigheidstoetse. In die toepassing van die keuringskriteria mag daar egter geen diskriminasie op grond ras, geslag, geloof en kultuur wees nie (vgl. par. 5.5.5).

Statistiek van die student, soos die kursus wat gevolg is, prestasie wat behaal is en/of dissiplinêre stappe wat teen die student gedoen is, behoort by 'n sentrale plek aangehou te word, byvoorbeeld by die Nasionale Departement van Vervoer (vgl. par. 5.5.5).

- **Opleiers**

Die gevolgtrekking ten opsigte van die opleiers is dat nie net 'n diploma as Verkeersbeampte 'n vereiste moet wees om as 'n opleier te funksioneer nie, maar dat daar byvoorbeeld eerder op die vakkundigheid van die opleier gefokus moet word (vgl. par. 5.5.6).

- **Fisiese Fasiliteite**

Tydens die aanbieding van opleiding behoort ten minste die volgende fasiliteite beskikbaar te wees (vgl. par. 5.5.7):

lesingslokale;	glypan;
skietbaan;	weegbrug;
ondersoekstasie;	laboratoruim (gevaarlike stowwe);
gimnasium;	biblioteek;
rekenaarsentrum.	

Gesien in die lig van 'n nasionale kurrikulum vir die opleiding van verkeersbeamptes moet kolleges voldoende fisiese fasiliteite hê om dié kurrikulum aan te bied.

- **Evaluering en sertifisering**

Wat die evaluering en sertifisering betref, is bevind en word voorgestel dat evaluering deur 'n nasionale liggaam hanteer moet word, wat byvoorbeeld deur die Nasionale Opleidingsraad vir verkeersbeamptes geakkrediteer word (vgl. par. 5.5.8).

Daar moet gekyk word na alternatiewe evalueringsmetodes om te voldoen aan die formaat waarin die standaardeenhede geskryf is, sowel as die uitkomste wat in so 'n eenheid bereik wil word.

6.4.5 Ondersteuningsdienste

Die volgende ondersteuningsdienste behoort aan die leerder en opleier voorsien word (vgl. par. 5.6):

- **Leerder**

- behuising (koshuis);
- voedselvoorsieningdienste;
- mediese dienste;
- sielkundige dienste;
- pastorale dienste; en
- Finansiële ondersteuning.

- **Die opleier**

- Vakadviesdienste;
- Vaknavorsingdienste;
- Kurrikuleringsdienste;
- Opleidingsmediadienste;
- Biblioteekdienste; en
- Sielkundige dienste.

6.4.6 Mini-opleidingstelseladministrasie

- **Skakelingsmeganismes**

Skakeling behoort plaas te vind tussen die volgende liggame en instansies (vgl. par. 5.7.1):

- Professionele liggaam;
- Eksamineringsraad;
- Nasionale Opleidingsraad;
- Opleidingskollege/akademie;
- Ander belanghebbendes:
    - Tersiêre inrigtings;
    - NKO en SAKO; en
    - Vakbonde.

- **Organisasiestruktuur**

Ten opsigte van die organisasiestruktuur word die volgende aanbeveel (vgl. par. 5.7.2) dat 'n onderskeid getref word tussen die personeel wat verantwoordelik is vir die opleiding, en dié personeel wat verantwoordelik is vir die administratiewe take.

- **Akademiese personeel**

Ook in hierdie verband moet 'n onderskeid tussen verskillende departemente getref word:

- regte;
- gedragswetenskappe;
- tale/Kommunikasie;
- rekenaarstudie; en
- praktiese vakke.

• **Administratiewe personeel**

Ook die afdeling moet in departemente verdeel word, naamlik:

* die personeel wat net die administrasie ten opsigte van die opleiding hanteer en die personeel wat ter ondersteuning van die akademiese personeel funksioneer.

* Die ondersteuningspersoneel word in hooftrekke in die volgende twee groepe verdeel (vgl. par. 3.4.4.4 en par. 5.6), naamlik die persone wat verantwoordelik is vir ondersteuningsdienste aan die opleier en die persone wat verantwoordelik is vir die ondersteuningsdienste aan die student.

* 'n Afdeling wat te make het met die instandhouding van alle ondersteuningsdienste en fisiese fasiliteite.

6.4.7 Mini-opleidingstelselbeleid

Vir die doel van die studie is dit egter nie moontlik om 'n volledige opleidingsbeleid daar te stel nie. Die rede hiervoor is die feit dat as gevolg van die alternatiewe wat daar gestel word, die beleidbepalers die beste alternatief vir hul gegewe situasie moet kies, en die beleid sal deur hulle geformuleer word (vgl. par. 5.8).

6.4.8 Aksiestappe

Ten slotte word aksiestappe voorgestel om die strategiese plan te implementeer (vgl. par. 5.9).

6.5 Aanbevelings ten opsigte van verdere navorsing

Relevante navorsing wat onderneem kan word wat nie in die studie aangespreek is nie, is die volgende:

- Om werkbare instrumente vir die analise van teikengroepe te ontwikkel.

- Om die aard van die betrokkenheid van belanghebbendes by die opleiding te bepaal, byvoorbeeld die kerk, die staat, die gesin, die vakbonde, Nasionale Kwalifikasieowerheid, Sektor vir Onderwys- en Opleidingsorganisasies en die georganiseerde onderwys- en opleidingsektor.

- Oor die individuele komponente van die miniopleidingstelsel.

- Om te bepaal wat die moontlikheid vir skakeling tussen die nieformele en formele onderwys is.

6.5 Ten slotte

Soos gesien in par.1.1 is daar 'n groot behoefte aan opleiding. Die vereiste wat die behoefte stel, is dat die opleidingsbeplanning wat ontwikkel word eiesoortig sal wees aan die opleiding waarin die eiesoortige aard van bepaalde opleiding-behoeftes verantwoord sal word.

Die beplanningsanalise en beplanningoperasionaliseringfases wat in die studie voorgestel en gebruik word, kan as basis by die beplanning van opleiding dien, alhoewel geringe verstellings gemaak kan word sodat die raamwerk in 'n bepaalde konteks van toepassing sal wees.

Hiermee word die wens uitgespreek dat die navorsing 'n bydrae tot die ontwikkeling van die mannekragpotensiaal in die Verkeers- en Verkeersverwante beroepe in Suid-Afrika sal lewer.

7. BRONNELYS

APPS, J. 1988. Return to college study: barriers for adult learning. (In Boud, D. & Griffin, V., **eds.**: Appreciating adults learning: from the learners' perspective. London: Kogan Page. p.137 - 146.)

AA (AUTOMOBIEL-ASSOSIASIE VAN SUID-AFRIKA.) 1991. Jaarlikse verkeersoudit. Verslag voorberei deur die Automobiel-Assosiasie. Johannesburg.

BEHR, A.L. 1988. Empirical research methods for the human sciences. Durban: Butterworths.

BIRD, A. 1995. Human resources think for themselves: what the NQF can mean for workers, the unemployed, women in the general and the rural poor. *Aambeeld*, 23(1): 27-29, Jun.

BONDESIO, M.J. & BERKHOUT, S.J. 1987. Onderwysstelselkunde. Pretoria: Gutenberg.

BOSMAN, F. 1997. Mondelinge mededeling aan outeur. Pretoria.

BOUDEN,R. & MERRITT, R. 1995. The adult learner challenge: instructionally and administratively. Colorado: Colorado Christian University.

BROOKFIELD, S., **ed.** 1988. Training educators of adults: the theory and practice of graduate adult education. London: Routledge, Chapman and Hall.

BRUNDAGE, D.H. & MACKERACHER, D. 1980: Adult learning principles and their application to program planning. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.

BURGER, T.G., BASSON, C.J.J. & COETZEE, J.A. 1987. Critically assesses external and internal crises of formal education systems in Third World Countries. Analyses the possibilities offered by non-formal and informal education as supplement to formal education in QwaQwa. Describes the nature and scope of informal education. *Africanus*, 17(1):21-46.

BURGESS, R.G. 1988. Strategies of educational research. East Sussex: Falmer Press .

CALITZ, L.P. 1986. Opvoedkundige televisie programme vir nie-formele onderwys. Pretoria: Unisa.

CALITZ, L.P. 1987. Die verband tussen bestuursveranderlikes, afstandsonderwys en nie-formele onderwys. Pretoria: Unisa.

CANDY, P. 1988. Evolution, revolution or devolution: increasing learner-control in the instructional setting. (**In** Boud, D. & Griffin, V., **eds.** 1988: Appreciating adults learning: From the learners' perspective. London: Kogan Page. p.159-178.)

CARLSON, G.A. 1991. Educational planning : concepts, strategies and practices. New York : Longman.

COLEMAN, R.B. 1996. Mondelinge mededeling aan outeur. Kaapstad.

COLES, E.K.T. 1977. Adult education in developing countries. London: Pergamon.

CROSS, K.P. 1981. Adults as learners : increasing participation and facilitating learning. San Francisco: Jossey-Bass.

CUFF, E.C. & PAYNE, G.C.F., **ed.** 1984. Perspectives in sociology. London: George Allen & Unwin.

CUSICK, P.A. 1992. The educational system: its nature and logic. New York: McGraw-Hill.

DAVEL, H. 1996. Mondelinge mededeling aan outeur. Pretoria.

DAVIES, B. & ELLISON, L. 1995. School development planning. Longman Group: Westgate.

DEJENE, E.J. 1985. A broader concept of development and the role of non-formal education. Nabor: University Microfilms International.

DEPARTEMENT VAN NASIONALE OPVOEDING.
kyk
SUID-AFRIKA. Departement van Nasionale Opvoeding.

DEPARTEMENT VAN VERVOER.
kyk
SUID-AFRIKA. Departement van Vervoer.

DE VILLIERS, P.F. 1996. Mondelinge mededeling aan outeur. Kaapstad.

EDWARDS, R., SIEMINSKI, S. & ZELDIN, D. 1993. Adult learners, education and training. Toronto: Routledge.

EKSTEEN, F.R.L.N. 1988. Vormende waarde van onderwys en opleiding. (Referaat gelewer op 20 Oktober 1988 by 'n vergadering van die Vereniging van Groepopleidingsentrums.) Krugersdorp.

ESPACH, J.B. 1990. Voortgesette onderwys: hoekom nodig en wie se taak? *Rapport*: 10, Apr. 1.

FENTON, B. 1996. Emphasizes that organizations need to comply with the requirements of the NQF without losing their focus on developing a learning culture within the workplace. *People dynamics*, 14(2): 32-35, Mar.

FERREIRA, M. 1988. Introduction to qualitative recearch methods. Pretoria: Human Science Rescearch Council.

FIELDING, N.G. 1986. Qualitative research methods. Newbury Park: Sage.

FOURIE, C. 1996. Mondelinge mededeling aan outeur. Pietersburg.

HENDERSON, W. 1985. Teaching academic subjects to adults: continuing educatioin in practice. Birmingham: University of Birmingham.

HERBST, M.J. 1995. Mondelinge mededeling aan outeur. Johannesburg.

HOFMEYER, P.J. 1996 Mondelinge mededeling aan outeur. Kaapstad.

HOLDEN, R.N. 1986. Modern police management. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

JAPAN. 1992. National Police Agency. Tokyo : Police Association.

JORDAAN & JOUBERT. 1989. Mannekragbehoeftes vir die implimentering van 'n padvervoer-kwaliteitstelsel. Projekverslag PR88/157. Navorsing uitgevoer vir en namens die NVVR.

KAHLER, A., MORGAN, B., HOLMES, G.E. & BUNDY, C.E. 1985. Methods in adult education. Danville, Ill.: The Interstate Printers & Publishers.

KLEINHANS, E.W. 1996. Mondelinge mededeling aan outeur. Kaapstad.

KNOWLES, M.S. 1980. The modem practice of adult education. New York: Cambridge.

KNOWLES, M.S. & ASSOCIATES. 1984. Andragogy in action. San Francisco: Jossey-Bass.

KOK, N. 1997. NQF levels: How it operates, implications, how consultants' training applies. (Paper read at a seminar, Pretoria, 15 May 1997.)

KOWALSKI, T.J. 1988. The organization and planning of adult education. Albany: State University of New York Press.

KROON, J., **red.** 1990. Algemene bestuur. 2de uitg. Pretoria: Haum Tersiêr.

KROON, J., **ed.** 1996. General Management. 2nd ed. Pretoria: Kagiso Tertiary Press.

KRUGER, R.A. 1980. Beginsels en kriteria vir kurrikulumontwerp. Pretoria: Haum.

KÜHNS, E. & MANTORANA, S.V. 1982. Qualitative methods for institutional research. Newbury Park: Sage.

LEMMER, E.M. 1991. Qualitative research methods in comparative education. Pretoria: Unisa.

MAHOMED, N. 1996. The integration of education and training in South Africa within the context of labour market theories and globalisation. Durban: University of Natal.

MAARTENS, P. 1996. Fokus val op opleiding. *Finansies en Tegniek*, 48(35):35, Aug.

MOLLER, J. 1996. Mondelinge mededeling aan outeur. Bloemfontein.

MOSTERT, J.M. ; **red.** 1986. Riglyne vir kurrikulumontwikkeling. Pretoria: RGN.

NATIONAL EDUCATIONAL CO-ORDINATING COMMITTEE. 1993. Adult education. Cape Town: Oxford University Press.

NOR (NASIONALE OPLEIDINGSRAAD). 1992. Strategiese bestuur vir streekopleidingsentrums. Pretoria. (Voorsitter: F.R.L.N. Eksteen.)

NOR (NASIONALE OPLEIDINGSRAAD). 1994. A discussion document on a national training strategy initiative. (Voorsitter: R. Eberlein.) Pretoria.

NOORDELIKE PROVINSIE. Departement van Vervoer. 1995. Posbeskrywings. Pietersburg.

NORTHWESTERN UNIVERSITY, Ill. 1989. Training course cataloque and calender. Evanston: Northwestern University.

ODENDAL, F.F., **red.** 1985. Verklarende handwoordeboek van die Afrikaanse taal. Johannesburg: Perskor.

PARRY, L. 1994. Cultural barriers to intercultural/interracial communication among black and white South African women. *Communicare*, 12(2): 5-18, Nov.

PELSER, E. 1996. Mondelinge mededeling aan outeur. Kaapstad.

PRETORIUS, Z. 1996. Mondelinge mededeling aan outeur. Bloemfontein.

QUEENY, D. 1984. Adult learners: a focus on who they are, what they need, and the problems they face. U.S.A: Continuing Higher Education.

RALEKOALE, P. 1995. Notule van Bosberaad gehou te Willem Pretorius Opleidingsentrum, 13-14 Junie. Bloemfontein: Inspektoraat vir Verkeerbeheer. (Afskrif in besit van outeur.)

RGN (RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING). 1981. Onderwysvoorsiening in die R.S.A.: verslag van die Hoofkomitee na die Onderwys. Pretoria. (Ondersoek na die Onderwys, nr. 1.) (Voorsitter: J.P. de Lange.)

RGN (RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING). 1988. Inleiding tot kwalitatiewe navorsing. Pretoria.

RGN (RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING). 1995. Ways of seeing the National Qualifications Framework. Pretoria.

ROGERS, J. 1989. Adults learning. Philadelphia: Open University Press.

RUPERTI, R.M. 1974. Die onderwysstelsel van Suider-Afrika. Pretoria: Van Schaik.

STEYN, A.F. 1987. Sosiologie. Kaapstad: Academica.

STEYN, A.F., VAN WYK,D. & LE ROUX, T. 1990. Die gesin: gister en vandag. 2de uitg. Pretoria: Academica.

STEYN, H.J. 1991A. Struktuur van die onderwysstelsel. Potchefstroom: PU vir CHO.

STEYN, H.J. 1991B. The education system: structure and planning. Potchefstroom: PU vir CHO.

STEYN, H.J. 1994. The structure of the education system. Potchefstroom: PU vir CHO.

STEYN, H.J. 1996A. Struktuur van die onderwysstelsel. Potchefstroom: PU vir CHO.

STEYN, H.J. 1997. Strategic planning for educational provision to minorities in South Africa. (Paper read at the annual meeting program of the American Educational Research Association, Chicago, 24-28 March 1997.)

STEYN, H.J. & VREKEN, N.J. 1992. 'n Opleidingsfilosofie vir streekopleidingsentrums. Potchefstroom: PU vir CHO.

STEYN, I.N. 1987. Ontwikkeling van en gestaltegewing aan die wisselwerking tussen formele en nieformele onderwys. *Suid-Afrikaanse tydskrif vir opvoedkunde*, 7(3): 182-186.

STEYN, I.N. 1988. Teikengroepontleding, -kontrole en -klassifikasie in nieformele onderwys-kurrikulering.
Suid-Afrikaanse tydskrif vir opvoedkunde, 8 (4) : 363-369.

STEYN, I.N. 1996B. Die Nasionale Kwalifikasieraamwerk. (Werkswinkel aangebied op 19 Maart 1996.) Pietersburg.

STEYN, S.C. 1990. Die onderwysstelsel as vervlegtingstruktuur: 'n kritiese evaluering. Potchefstroom: PU vir CHO. (Verhandeling M.Ed.)

SUID-AFRIKA. 1995. Wet op die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid, no. 58 van 1995. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1996. Nasionale Padverkeerswet, no 93 van 1996. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. Departement van Nasionale Opvoeding. 1991. Onderwysvernuwingstrategie:Besprekingsdokument. Pretoria.

SUID-AFRIKA. Departement van Vervoer. 1997. Minimum vereistes vir opleidingskolleges. Pretoria.

TITMUS, C. 1981. Strategies for adult education. London: Open University Education Enterprises.

TRUTER, D.B. & VERWEY, C.T. 1990. A situation analysis of non-formal education and training activities: the development of a methodology with Ciskei as a case study. Midrand: Development Bank of South-Africa.

VAN DER LINDE, L. 1996. Mondelinge mededeling aan outeur. Kaapstad.

VALLY, S. 1996. Snakes and leaders : promises and potential pitfalls of the NQF. *South African labour bulletin*, 20(4): 7-14, Aug.

VAN DER MERWE, E. L. 1994. Die opleiding van instrukteurs aan Verkeersopleidingskolleges. Potchefstroom: PU vir CHO. (Verhandeling - M.Ed.)

VAN DER MERWE, S.J. & VIVIERS, W. 1992. Inleiding tot die makro- en mikro-ekonomie. Potchefstroom: PU vir CHO.

VAN DER STOEP, F. 1984. Non-formal education. Pretoria: Codex Publisers.

VAN DER WESTHUIZEN, P.C., **red**. 1990. Doeltreffende onderwysbestuur. Pretoria: Haum.

VAN SCHALKWYK, O.J. 1981. Fokus op die onderwysstelsel. Durban: Butterworth.

VAN SCHALKWYK, O.J. 1986. Die onderwysstelsel: teorie en praktyk. Pretoria: Alkanto Uitgewers.

VAN ZYL, W. 1996. Mondelinge mededeling aan outeur. Pretoria.

VERNER, C. 1964. Adult education: The Center for Applied Research in Education. Washington, D.C.

VESPER, K.H. 1984. Entrepreneurship and national policy. Washington: University of Washington.

VICTORIA POLICE COLLEGE. Training Department. 1995. Training course. Melbourne, Australia: Victoria Police.

VULLIAMY, G. 1992. Qualitative research in international education and development. (Paper read at 31 annual Conference of British Association of Teachers and Research in Overseas Education, Sussex, 13-15 April 1992.)

WOODLEY, A., WAGNER, L., SLOWEY, M., HAMILTON, M. & FULTON, O. 1987. Choosing to learn: adults in education. Milton Keynes: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.