

HOOFSTUK 5

RESULTATE, INTERPRETERING VAN DATA EN BESPREKING

5.1 INLEIDING

Die resultate van die empiriese ondersoek word nou aan die hand van die navorsingsontwerp in hoofstuk 4 weergegee. Die belangrikste bevindinge na aanleiding van die verskillende metodes word daarna kortliks weergegee.

In die voorafgaande hoofstuk is, aangetoon watter meetinstrumente tydens die empiriese ondersoek gebruik is sowel as die prosedures wat gevolg is om inligting te bekom. Die doel van die empiriese ondersoek was om by wyse van 'n gestruktureerde vraelys (sien Bylaag 1) data in te samel oor die ervaringe van dosente met die implementering van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk, Uitkomsgerigte Onderwys en Opleiding en die assessering van dosente se rolverwagtinge binne die veranderende en veranderde hoërondewysomgewing waarmee daar gepoog word om onder andere 'n verbetering teweeg te bring in studentebevoegdheid. In hierdie hoofstuk word die resultate wat met dié vraelys verkry is vanaf die universiteitdosente, die teknikondosente en ontwikkelingsbestuurders by staatsondersteunde universiteite en teknikons aangedui om:

- 'n oorsig te kry oor die biografiese gegewens van die tipiese respondente, hulle werksomgewing, hulle gevoel oor die generering van fondse en hulle gevoel oor hulle vergoedingspakket;

- die mening van dosente te verkry in terme van die mate waarin hulle oortuig is oor aspekte wat betrekking het op: die rolle van dosente, assessering van dosente, studentebevoegdheid, die NKR en UGO. Hierdie menings word in tabelvorm geplaas en die uitsonderlike gemiddeldes wat positief of negatief kan wees, word geïnterpreteer;
- te bepaal of daar enige statisties beduidende verskille bestaan tussen die drie groepe respondente wat by die ondersoek betrek is;
- te bepaal of daar ook prakties betekenisvolle verskille tussen die groepe respondente bestaan;
- te bepaal of die groepering van vrae wat in die vraelys ingesluit is, betroubaar is binne die konteks waarin dit geïmplementeer is.

Tydens die statistiese verwerking van die data het dit aan die lig gekom dat 2 vrae (afdeling C vrae 5 en 7) wat in die vraelys ingesluit is, nie gebruik sou kon word nie en dit is daarom uit alle berekeninge, verwerkings en interpretasies uitgelaat. Enkele vraelyste is onbeantwoord teruggestuur met 'n nota by dat die respondent nie in staat was om die vrae te beantwoord nie. Die verskil sal opgemerk word indien die totaal van elke respons vergelyk word met die totale vraelyste wat terugontvang is (sien tabel 4.1).

5.1.1 Die doel van die navorsing

Volgens navorsingsdoelwit 4 (sien hoofstuk 1) is die doel om empiries te bepaal of dosente aan doeltreffende en toepaslike opleiding onderwerp is met betrekking tot die implementering van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk en wat die gepaardgaande implikasies vir die assessering van dosente verbonde aan staatsgesubsidieerde of openbare Hoërondewysinstellings se bevoegd-hede en prestasies behels vir alle belanghebbende partye.

Ondersteunend hierby was dit ook om te bepaal hoe dosente die implementering van die NKR, hulle rolvervullings en die assessering van hulle bevoegdhede en prestasies binne die veranderende en veranderde hoër-onderwysomgewing met die fokus op kwaliteitversekering en verhoogde bevoegdheid van leerders ervaar en antisipeer.

Die vasstelling van hierdie gegewens kan gesamentlik met die bestaande literatuur oor die onderwerpe leiding aan bestuurders in die hoër-onderwyssektor gee in die samestelling van riglyne vir die effektiewe assessering van dosente in Hoër Onderwys en Opleiding binne die NKR. Die volgende navorsingsvrae het die empiriese ondersoek gerig:

Navorsingsvraag 1

Watter effek het die implementering van die NKR en UGO in die hoër-onderwys- en -opleidingsomgewing op dosente?

Navorsingsvraag 2

Wat is die rolverwagtinge vir dosente binne die veranderende en veranderde hoër-onderwys- en opleidingsomgewing?

Navorsingsvraag 3

Wat is die ervarings en gevoel van dosente met betrekking tot die assessering van hulle bevoegdhede en prestasies sowel as studentebevoegdheid binne die konteks van die hoër-onderwysomgewing?

5.2 INTERPRETERING VAN BIOGRAFIESE (EN ANDER RELEVANTE) DATA

In sommige tabelle word die data onderskei volgens groep 1 (universiteits-dosente), groep 2 (technikondosente) en groep 3 (ontwikkelingsbestuurders by universiteite en teknikons). Die data met betrekking tot die biografiese (en

ander relevante) gegewens in tabel 5.1 word vervolgens vir al drie groepe geïnterpreteer:

Tabel 5.1: Biografiese gegewens van dosente en ontwikkelingsbestuurders

Item	Biografiese gegewens							
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
1.	Geslag	Manlik	92	65,7	31	56,4	11	57,9
		Vroulik	48	34,3	24	34,6	8	42,1
		Totaal	140	100,0	55	100,0	19	100
2.	Ouderdom	20 tot 29	12	8,5	2	3,7	1	5,3
		30 tot 39	33	23,6	23	41,8	3	15,8
		40 tot 49	54	38,6	18	32,7	10	52,6
		50 tot 59	41	29,3	12	21,8	5	26,3
		Totaal	140	100	55	100,0	19	100
3.	Huistaal	Afrikaans	126	92,7	25	48,0	8	44,4
		Engels	2	1,5	4	7,7	9	50,0
		Suid-Afrikaanse	4	2,9	23	44,3	1	5,6
		Swart taal						
		Ander Afrika taal	1	0,7				
		Buitelandse/						
		Europese taal	3	2,2				
		Totaal	*136	100	*52	100	*18	100
4.	Jare ervaring as dosent	Minder as een jaar	1	0,7	2	3,6		
		1 tot 5 jaar	29	20,7	12	21,8	4	21,1
		6 tot 10 jaar	22	15,7	16	29,1	5	26,3
		11 tot 15 jaar	37	26,4	14	25,5	4	21,1
		16 tot 20 jaar	19	13,6	3	5,5	4	21,1
		Meer as 20 jaar	32	22,9	8	14,6	2	10,5
		Totaal	140	100	55	100	19	100

Item	Biografiese gegewens							
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
5.	Hoogste kwalifikasie	Eerste graad	5	3,6	9	16,7	1	5,3
		Hons.graad	12	8,6	20	37,0	1	5,3
		Magistergraad	41	29,5	24	44,4	6	31,6
		Doktorsgraad	81	58,2	1	1,9	11	57,9
		Totaal	*139	100	*54	100	19	100
6.	Buite-landse kwalifikasie	Ja	11	7,9	11	20,0	3	15,8
		Nee	129	92,1	44	80,0	16	84,2
		Totaal	140	100	55	100	19	100
7.	Taalmedium van onderrig	Afrikaans	68	54,8				
		Engels	8	6,5	53	96,4	15	79,0
		Dubbelmedium	37	29,8			3	15,8
		Parallelmedium	11	8,9			1	5,2
		Nie van toepassing			2	3,6		
		Totaal	*124	100	55	100	19	100
8.	Taalmedium van navorsingsverslae, referate en publikasies	Afrikaans (meerderheid)	22	15,9	3	5,5		
		Engels (meerderheid)	78	56,5	39	70,9	16	84,1
		Afrikaans/Engels (gelyke mate)	36	26,1	3	5,5	2	10,5
		Nie van toepassing	2	1,5	10	18,2	1	5,3
		Totaal	*138	100	55	100	19	100

Item	Biografiese gegewens							
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
9.	Ampte- like taal- medium	Afrikaans	120	86,3				
		Engels	1	0,7	55	100	14	77,8
		Dubbelmedium	15	10,8			3	16,7
		Parallelmedium	3	2,2			1	5,5
		Totaal	*139	100	55	100	*18	100
10.	Totale werksure per week	Minder as 40 ure	10	7,1	16	29,1	6	31,6
		40 tot 49 ure	60	42,9	24	43,6	11	57,9
		50 tot 59	35	25,0	9	16,4		
		59 ure en meer	35	25,0	6	10,9	2	10,5
		Totaal	140	100	55	100	19	100
19.	Posisie	Vakkundige	1	0,7			1	5,3
		Senior vakkundige	2	1,4	1	1,9	1	5,3
		Junior Lektor	10	7,1	1	1,9		
		Lektor	40	28,6	35	64,8		
		Senior Lektor	41	29,3	7	13,0		
		Mede Professor	16	11,4	1	1,9		
		Professor	29	20,7	1	1,9	2	10,5
		Akadiese advi- seur					12	63,2
		Ander	1	0,7	8	14,8	3	15,8
		Totaal	140	100	*54	100	19	100
28.	Gene- reer taak genoeg- same fondse	Ja	87	62,1	34	63,0	5	26,3
		Nee	23	16,4	4	7,4	9	47,4
		Onseker	30	21,4	16	29,6	5	26,3
		Totaal	140	100	*54	100	19	100

Item	Biografiese gegewens							
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
29.	Tevredenheid met vergoedingspakket	Ja	35	25,0	17	31,0	1	5,3
		Nee	98	70,0	32	58,2	18	94,7
		Onseker	7	5,0	6	10,9		
		Totaal	140	100	55	100	19	100
33.	Enige be-stuurs- posisie	Viserektor					2	10,5
		Dekaan	1	0,7	3	5,5		
		Direkteur (Skool, Instituut, Fokus-area, Buro, Sentr.)	13	9,4	1	1,8	2	10,5
		Direkteur (Akad. Steundiens/ Ontwikkeling)					3	15,8
		Departementshoof	3	2,2	7	12,7	2	10,5
		Vakhoof	30	21,7	11	20,0		
		Nie van toepassing	91	66,0	33	60,0	10	52,7
		Totaal	*138	100	55	100	19	100

Item	Biografiese gegewens							
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
34.	Akademiese omgewing	Gesondheidswetenskappe	28	20,0	6	11,8	1	6,3
		Ingenieurswese	6	4,3	14	27,5		
		Opvoedingswetenskappe	19	13,6	6	11,8	2	12,5
		Teologie	3	2,1				
		Ekonomiese, finansiële en aktuariële wetenskappe	15	10,7	2	3,9		
		Geestes of Bestuurswet.	30	21,4	10	19,6	4	25,0
		Regte	2	1,4				
		Natuurwetenskappe	35	25,0	3	5,9		
		Ander	2	1,4	10	19,5	9	56,2
		Totaal	140	100	*51	100	*16	100

*Die totale steekproef het nie gerespondeer op die betrokke vraag nie.

Vraag 1: Geslag

Uit tabel 5.1 blyk dit dat die meerderheid respondente manlik is. Manlike respondente is in die meerderheid by universiteitsdosente (65,7%), teknikondosente (56,4%) en ontwikkelingsbestuurders (57,9%).

Vraag 2: Ouderdom

Ten opsigte van ouderdom is in tabel 5.1 aangetoon dat die meerderheid (38,6%) universiteitsdosente tussen 40 en 49 jaar oud is, maar dat die

ouderdomsgroep 30 tot 39 die beste verteenwoordig is by teknikondosente (41,8%). Die ouderdomsgroep wat die beste verteenwoordig is by ontwikkelingsbestuurders is die groep tussen 40 en 49 jaar (52,6%). Die laagste verteenwoordigende ouderdomsgroep is deurgaans dié tussen 20 en 29: by universiteitsdosente is dit 8,5%, by teknikondosente (3,7%) en ontwikkelingsbestuurders (5,3%).

Vraag 3: Huistaal

Uit tabel 5.1 blyk dit dat die meerderheid dosente by die universiteit (92,7%) sowel as dié by die technikon (48%) Afrikaans as huistaal gebruik. Die teknikondosente het verder aangedui dat 44,3% 'n Suid-Afrikaanse swart taal as huistaal gebruik. Slegs 2,2% van universiteitsdosente het aangedui dat hulle 'n buitelandse of Europese taal by die huis gebruik.

Vraag 4: Jare ervaring as dosent

Uit tabel 5.1 blyk dit dat 22,9% universiteitsdosente meer as 20 jaar ervaring het as dosent, terwyl slegs 14,6% by die technikon oor meer as 20 jaar ervaring as dosent beskik. Slegs 10,5% van ontwikkelingsbestuurders het aangedui dat hulle oor meer as 20 jaar ervaring beskik en daar is 21,1% wat aangedui het dat hulle oor slegs 1 tot 5 jaar ervaring beskik. Dit is opmerklik dat beide die universiteit (20,7%) en die technikon (21,8%) byna in gelyke mate oor dosente beskik wat tussen 1 en 5 jaar ervaring het.

Vraag 5: Hoogste kwalifikasie

Ten opsigte van hoogste kwalifikasies is aangetoon dat 58,2% van universiteitsdosente en slegs 1,9% van teknikondosente oor doktorsgrade beskik het, terwyl 57,9% van ontwikkelingsbestuurders in besit was van 'n doktorsgraad. Verder het 44,4% van teknikondosente en 29,5% van universiteitsdosente oor

'n magistergraad beskik as hoogste kwalifikasie.

Vraag 6: Buitelandse kwalifikasies

Volgens die response op vraag 6 beskik 20% van teknikondosente oor buitelandse kwalifikasies terwyl slegs 7,9% van universiteitsdosente oor buitelandse kwalifikasies beskik. Van die ontwikkelingsbestuurders is daar 15,8% wat kwalifikasies in die buiteland verwerf het.

Vraag 7: Taalmedium van onderrig

Uit tabel 5.1 blyk dit dat 54,8% van universiteitsdosente in Afrikaans onderrig terwyl 29,8% van hulle kollegas dit dubbelmedium doen. By die technikon het 96,4% van die dosente aangedui dat hulle in Engels onderrig en 3,6% het aangedui dat hulle glad nie by onderrig betrokke is nie. 79% van ontwikkelingsbestuurders het aangedui dat dosente by hulle instellings deur middel van Engels onderrig. Daar was geen aanduiding dat slegs in Afrikaans onderrig word nie.

Vraag 8: Taalmedium van navorsingsverslae, referate en publikasies

Op vraag 8 het die meerderheid universiteitsdosente (56,5%) en technikon-dosente (70,9%) aangedui dat hulle die meeste van navorsingsverslae, referate en publikasies in Engels voltooi.

Vraag 9: Amptelike Taalmedium

Van die universiteitsdosente was 86,3% oortuig dat die amptelike taalmedium Afrikaans is, terwyl 10,8% gemeen het dit is dubbelmedium. 2,2% het aangedui dat dit parallelmedium is en 0,7% het gemeen dat dit Engels is. Die teknikondosente het geensins hieroor getwyfel nie en 100% het aangedui dat

dit Engels is. Van die ontwikkelingsbestuurders het 77,8% aangetoon dat die amptelike taalmedium Engels is, 16,7% dat dit dubbelmedium is en 5,5% het parallelmedium aangedui. Daar was geen aanduiding by ontwikkelingsbestuurders dat enige van hulle instellings se amptelike taalmedium Afrikaans is nie.

Vraag 10: Totale werksure per week

Ten opsigte van die hoeveelheid werksure meen 42,9% van universiteitsdosente dat hulle tussen 40 en 49 ure per week aan werk vir die universiteit spandeer. Verder het 25% van hulle kollegas aangedui dat hulle 59 ure en meer per week vir die universiteit werk. Van die teknikondosente het 29,1% aangedui dat hulle minder as 40 ure per week vir die technikon werk verrig. Slegs 7,1% van universiteitsdosente het aangedui dat hulle minder as 40 ure per week vir die universiteit werk. Van die ontwikkelingsbestuurders het 57,9% gemeen dat dosente tussen 40 en 49 ure per week werk, terwyl 10,5% gemeen het dat dosente 59 ure en meer per week vir hulle onderskeie instellings werk.

Vraag 19: Posisie

Uit die posisies wat beklee word deur dosente blyk dit dat 28,6% lektore en 29,3% senior lektore by die universiteit is. Verder is 11,4% medeprofessore en 29% professore. By die technikon is 64,8% lektore, 13% senior lektore en slegs 1,9% medeprofessore en 1,9% professore. Van die ontwikkelingsbestuurders het 63,2% aangedui dat hulle as akademiese adviseurs bekend staan en 10,5% van ontwikkelingsbestuurders is ook professore.

Vraag 28: Genereer taak as dosent genoegsame fondse vir mark- verwante vergoedingspakket?

Uit tabel 5.1 blyk dit dat 62,1% van universiteitsdosente meen dat hulle werk

genoegsame fondse genereer om hulle werkgewer in staat te stel om hulle 'n markverwante vergoedingspakket te betaal. Die technikon se syfer van 63% is byna dieselde as dié van universiteitsdosente. Van die ontwikkelingsbestuurders is 47,4% van mening dat dosente voel dat hulle werk vir die onderskeie instellings nie genoegsame fondse genereer om hulle 'n markverwante vergoedingspakket te betaal nie.

Vraag 29: Tevredenheid met vergoedingspakket

Uit die dosente het 31% van die technikon en 25% van die universiteit aangedui dat hulle tevrede is met hulle vergoedingspakkette. Van die universiteitsdosente het 70% en van die teknikondosente 58,2% egter aangedui dat hulle nie tevrede is met hulle vergoedingspakkette nie. Van die ontwikkelingsbestuurders het 94,7% gemeen dat dosente nie tevrede voel met hulle vergoedingspakkette nie.

Vraag 33: Beklee u enige bestuursposisie?

Volgens die response op vraag 33 het 66% van universiteitsdosente aangedui dat hulle geen bestuursposisies beklee nie terwyl 60% van die teknikondosente in dieselfde posisie was. Van die ontwikkelingsbestuurders het 47,3% aangedui dat hulle een of ander bestuursposisie beklee. Van die respondente wat die vraelys (moontlik) as gevolmagtigdes namens ontwikkelingsbestuurders ingevul het, het 52,7% aangedui dat hulle geen van die aangeduide bestuursposisies beklee nie.

Vraag 34: Akademiese omgewing

Van die universiteitsdosente het die meerderheid (25%) hulself in die Natuurwetenskappe bevind, 21,4% in Geestes- of Bestuurswetenskappe, 20% in Gesondheidswetenskappe en 13,6% in Opvoedingswetenskappe. Regte (1,4%)

en Teologie (2,1%) was die laagste verteenwoordig. By die technikon was 27,5% by Ingenieurswese betrokke en 19,6% by Geestes- of Bestuurswetenskappe. Die meerderheid ontwikkelingsbestuurders (56,2%) het aangedui dat hulle by geen van die beskikbare opsies ressorteer nie. Die rede hiervoor kan wees dat dié persone nie noodwendig onder 'n fakulteit, skool of departement ressorteer nie.

- ***Profiel van die studiepopulasie met betrekking tot biografiese gegewens***

Die gevolgtrekking kan op grond van die response gemaak word dat die meeste van die respondente manlik en tussen 40 en 49 jaar oud is, oor goeie akademiese kwalifikasies beskik en Afrikaans as huistaal gebruik.

5.3 INTERPRETERING VAN DATA UIT AFDELING A WAT VERBAND HOU MET DIE NASIONALE KWALIFIKASIERAAMWERK (NKR) EN UITKOMSGERIGTE ONDERWYS EN OPLEIDING (UGO)

Data wat ingesamel is, word in tabelle vervat ten einde 'n analise te maak vir interpretasie en die bespreking van data.

5.3.1 Data vir Tabel 5.2

Die data wat versamel is vir tabel 5.2 verteenwoordig slegs die vrae uit afdeling A wat belang het op die NKR en UGO.

Tabel 5.2 Data (uit afdeling A) wat verband hou met die NKR en UGO

Item								
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
11.	Het imple- mentering van NKR gelei tot toename in werk?	Ja	106	75,7	31	56,4	12	63,1
		Nee	9	6,4	8	14,6		
		Nie seker nie	25	17,9	16	29	7	36,9
		Totaal	140	100	55	100	19	100
12.	Met watter stelling stem u die meeste saam t.o.v. funksio- nering binne UGO?	Totaal bevoeg	44	31,6	12	21,8	2	10,5
		Weet net	66	47,5	31	56,4	9	47,4
		genoeg						
		Nie genoeg	23	16,6	10	18,2	6	31,6
		selfvertroue						
		Kan glad nie	6	4,3	2	3,6	2	10,5
		funksioneer						
		Totaal	*139	100	55	100	19	100
13.	Hoeveelheid ure intensie- we opleiding van NKR en UGO	0 tot 8 ure (1dag)	82	58,6	21	40,4	5	27,7
		9 tot 40 ure (2- 5 dae)	44	31,5	17	32,7	12	66,8
		41 tot 80 ure (6-10 dae)	8	5,7	7	13,4	1	5,5
		81 tot 120 ure (11-15 dae)	3	2,1	3	5,8		
		121 ure + (16 dae +)	3	2,1	4	7,7		
		Totaal	140	100	*52	100	*18	100

Item								
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
14.	Mening oor hoeveelheid opleiding	Te veel	10	7,2	1	1,9		
		Te min	93	66,9	42	79,2	18	100
		Net reg	36	25,9	10	18,9		
		Totaal	*139	100	*53	100	*18	100
15.	Kwaliteit van opleiding	Uitstekend	1	0,7	2	3,8	1	5,3
		Goed	45	32,6	24	45,3	5	26,3
		Gemiddeld	73	52,9	25	47,2	11	57,9
		Swak	19	13,8	2	3,7	2	10,5
		Totaal	*138	100	*53	100	19	100
35	Vertroudheid met beginsels van die NKR	Glad nie	10	7,2	1	1,8	1	5,2
		Geringe mate	77	55,4	27	49,1	9	47,4
		Redelike mate	46	33,1	22	40	8	42,1
		Groot mate	6	4,3	5	9,1	1	5,3
		Totaal	*139	100	55	100	19	100

*Die totale steekproef het nie gerepsondeer op die betrokke vraag nie.

Vraag 11: Het die implementering van die NKR gelei tot 'n toename in werk?

Uit tabel 5.2 blyk dit dat die meerderheid van respondente van mening is dat die implementering van die NKR gelei het tot 'n toename in hulle werk. 75,5% van die universiteitsdosente en 56,4% van die teknikondosente het dit so aangetoon terwyl 63,1% van ontwikkelingsbestuurders gemeen het dat die implementering van die NKR gelei het tot 'n toename in die werk van dosente.

Vraag 12: Funkzionering binne die UGO omgewing

Ten opsigte van funksionering binne die UGO omgewing is in tabel 5.2 aangetoon dat die minderheid van dosente bevoeg voel om binne die UGO

omgewing te funksioneer. By die universiteit het 31,6% van dosente aangetoon dat hulle hulself bevoeg ag om binne die UGO omgewing te funksioneer. 21,8% van die teknikondosente was van mening dat hulle bevoeg voel om binne die UGO omgewing te funksioneer terwyl slegs 10,5% van ontwikkelingsbestuurders gemeen het dat dosente bevoeg is om binne die UGO omgewing te funksioneer.

Vraag 13: Hoeveelheid ure intensiewe opleiding ten opsigte van NKR en UGO

Ten opsigte van die hoeveelheid ure se intensiewe opleiding wat dosente ondergaan het, het 58,6% van die universiteitsdosente aangedui dat hulle tussen 0 en 8 ure se opleiding ondergaan het. Van die teknikondosente het 40,4% aangedui dat hulle tussen 0 en 8 ure se opleiding ondergaan het. Verder het 27,7% van opleidingsbestuurders gemeen dat dosente tussen 0 en 8 ure se opleiding ondergaan het. Die meerderheid (66,8%) van opleidingsbestuurders was egter van mening dat dosente tussen 9 en 40 ure (2 tot 5 dae) se intensiewe opleiding ondergaan het. Geen opleidingsbestuurders het aangedui dat dosente meer as 10 dae (81 tot 120 ure) se opleiding ondergaan het nie.

Vraag 14: Mening oor die hoeveelheid opleiding

Volgens die response op vraag 14 het 66,9% van universiteitsdosente, 79,2% van teknikondosente en 100% van opleidingsbestuurders gemeen dat die opleiding wat dosente ontvang het met betrekking tot die NKR en UGO te min is.

Vraag 15: Mening oor die kwaliteit van opleiding wat dosente ontvang het

Uit tabel 5.2 blyk dit dat 52,9% van universiteitsdosente meen dat die opleiding wat hulle ondergaan het van gemiddelde aard is, terwyl 47,2% van teknikon-

dosente en 57,9% van opleidingsbestuurders dieselfde mening gehuldig het. Slegs 0,7% van universiteitsdosente, 3,8% van teknikondosente en 5,3% van opleidingsbestuurders het gemeen dat die opleiding wat dosente ontvang het van uitstekende kwaliteit was.

Vraag 35: Vertroudheid met die beginsels van die NKR

Die meerderheid van respondente het gemeen dat dosente slegs in 'n geringe mate vertrouwd is met die beginsels van die NKR. Dit is so deur 55,4% van universiteitsdosente, 49,1 van teknikondosente en 47,4% van ontwikkelingsbestuurders aangedui.

5.3.2 Bepaling van betroubaarheid van groepering van vrae wat verband hou met NKR en UGO

In aansluiting by die eerste navorsingsvraag (sien 5.1.1) is vervolgens bepaal of die groepering van vrae vanuit afdelings B en C van die vraelys wat verband hou met die NKR en UGO, betroubaar is in die konteks waarin dit gebruik is (sien 4.5). Die Cronbach-alpha betroubaarheidskoëffisiënt (Cronbach, 1949) vir hierdie groepering vrae vir al drie die groepe (universiteitsdosente, teknikondosente en ontwikkelingsbestuurders) is 0,77. Wanneer die universiteitsdosente (groep 1) en die teknikondosente (groep 2) egter bymekaar gevoeg word, word 'n nog hoër koëffisiënt van 0,85 verkry. Die afleiding kan dus gemaak word dat hierdie groepering van vrae betroubaar is vir die betrokke konteks

5.3.3 Bepaling van betroubaarheid van groepering van vrae wat verband hou met studentbevoegdheid binne die konteks van die NKR en UGO

In aansluiting by die eerste navorsingsvraag (sien 5.1.1) is vervolgens bepaal of die groepering van vrae vanuit afdelings B en C van die vraelys wat verband hou met studentbevoegdheid, betroubaar is in die konteks waarin dit gebruik is

(sien 4.5). Die Cronbach-alpha betroubaarheidskoëffisiënt vir hierdie groepering vrae vir al drie die groepe (universiteitsdosente, teknikondosente en ontwikkelingsbestuurders) is 0,76. Wanneer die universiteitsdosente (groep 1) en die teknikondosente (groep 2) egter bymekaar gevoeg word, word 'n nog hoër koëffisiënt van 0,87 verkry. Die afleiding kan dus gemaak word dat hierdie groepering van vrae betroubaar is vir die betrokke konteks.

5.4 INTERPRETERING VAN DATA UIT AFDELING A WAT VERBAND HOU MET DIE ASSESSERING VAN DOSENTE

5.4.1 Data vir Tabel 5.3

Data wat ingesamel is, word in tabelle vervat ten einde 'n analise te maak vir interpretasie en die bespreking van data. Die data wat versamel is vir tabel 5.3 verteenwoordig slegs die vrae uit afdeling A wat belang het op die assessering van dosente.

Tabel 5.3 Data (uit afdeling A) wat verband hou met die assessering van dosente

Item								
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
11.	Het implemen- tering van NKR gelei tot toename in werk?	Ja	106	75,7	31	56,4	12	63,1
		Nee	9	6,4	8	14,6		
		Onseker	25	17,9	16	29	7	36,9

Item								
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
16.	Is dosente aan assessering onderwerp na afloop van opleiding?	Ja	17	12,3	10	18,5		
		Nee	121	78,7	44	81,5	19	100
		Totaal	*138	100	*54	100	19	100
17.	Het dosente terugvoer ontvang na afloop van opleiding en/of assessering?	Ja	27	20	9	17,3	5	27,8
		Nee	108	80	43	82,7	13	72,2
		Totaal	*135	100	*52	100	*18	100
18.	Is dit noodsaaklik dat dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word?	Ja	114	82	43	78,2	13	68,4
		Nee	7	5	4	7,3	5	26,3
		Onseker	18	13	8	14,5	1	5,3
		Totaal	*139	100	55	100	19	100

Item								
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
20.	Meedoening om die kriteria te bepaal waarvolgens bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word	Ja	113	81,9	46	83,6	18	94,7
		Nee	15	10,9	2	3,7	1	5,3
		Onseker	10	7,2	7	12,7		
		Totaal	*138	100	55	100	19	100
21.	Behoort assesseringskriteria gewysig te word vir verskillende dosente afhangend van bepaalde vakgroep en posvlak?	Ja	126	90	49	89,1	17	89,5
		Nee	9	6,4	5	9,1		10,5
		Onseker	5	3,6	1	1,8	2	
		Totaal	140	100	55	100	19	100

Item								
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
30.	Tevredenheid met wyse waarop bevoegdhede, vermoëns en prestasies aan assessering onderwerp word	Ja	28	20,1	9	16,4		
		Nee	98	70,5	34	61,8	16	84,2
		Onseker	13	9,4	12	21,8	3	15,8
		Totaal	*139	100	55	100	19	100
31.	Kan effektiewe assessering van dosente 'n bydrae lewer tot kwaliteit-versekering in hoër onderwys?	Ja	124	88,6	50	90,9	13	68,4
		Nee	7	5	3	5,5	3	15,8
		Onseker	9	6,4	2	3,6	3	15,8
		Totaal	140	100	55	100	19	100

Item			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
32.	Watter entiteite (as deel van 'n struktuur) behoort bevoegdhede, vermoëns en prestasies van dosente te assessee?	Bestuurs- hoof	116	82,7	23	41,8	11	57,9
		Akad. Steun- dienste	23	16,4	23	41,8	5	26,3
		Studente	104	74,3	33	60	11	57,9
		Pers.	16	11,4	8	14,6	4	21
		Dienste						
		Portuur- groep	95	67,9	31	56,4	12	63,2
		Prof.	31	22,1	19	34,6	6	31,6
		Liggaam						
		RHO	16	11,4	15	27,3	6	31,6
		**Totaal	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt

*Die totale steekproef het nie gerespondeer op die betrokke vraag nie.

**Elke respondent het die drie mees relevante keuses aangedui

Vraag 16: Is dosente aan assessering onderwerp na afloop van opleiding?

Uit tabel 5.3 blyk dit dat die meerderheid van respondente (78,8% van universiteitsdosente, 81,5% van teknikondosente en 100% van opleidingsbestuurders) meen dat dosente nie aan assessering onderwerp is na afloop van die opleiding wat hulle ontvang het nie. Die opleiding was in verband met die NKR en UGO.

Vraag 17: Het dosente terugvoer ontvang na afloop van opleiding en/ of assessering?

Volgens die response op vraag 17 meen 80% van universiteitsdosente, 82,7%

van teknikondosente en 72,2% van opleidingsbestuurders dat dosente nie terugvoer ontvang het na afloop van die opleiding wat hulle ontvang het nie.

Vraag 18: Is dit noodsaaklik dat dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word?

Van die universiteitsdosente was 82% van mening dat dit noodsaaklik is om dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering te onderwerp. Die teknikondosente was 78,2% oortuig van dié noodsaaklikheid, terwyl 68,4% van ontwikkelingsbestuurders oortuig was van die noodsaaklikheid om dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering te onderwerp.

Vraag 20: Wil dosente daaraan meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens hulle bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word?

Uit die dosente het 81,9% van die universiteit en 83,6% van die teknikon aangedui dat hulle daaraan wil meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word. Van die ontwikkelingsbestuurders het 94,7% gemeen dat dosente graag daaraan sou wou meedoen om die betrokke kriteria te bepaal.

Vraag 21: Behoort assesseringskriteria gewysig te word vir verskillende dosente afhangend van die bepaalde vakgroep en posvlak?

Volgens die response het 90% van universiteitsdosente en 89,1% van teknikondosente gemeen dat assesseringskriteria gewysig moet word vir verskillende dosente afhangend van die bepaalde vakgroep en posvlak. Verder het 89,5% van die ontwikkelingsbestuurders aangedui dat hulle van mening is dat dosente wil toesien dat assesseringskriteria gewysig behoort te word vir verskillende dosente afhangend van die bepaalde vakgroep en posvlak.

Vraag 30: Tevredenheid met wyse waarop bevoegdhede, vermoëns en prestasies aan assessering onderwerp word

Die meerderheid van respondente vanuit die universiteit (70,5%) sowel as die teknikon (61,8%) is nie tevrede met die wyse waarop hulle bevoegdhede, vermoëns en prestasies aan assessering onderwerp word nie. Van die opleidingsbestuurders het 84,2% gemeen dat dosente nie tevrede is met die wyse waarop hulle bevoegdhede, vermoëns en prestasies aan assessering onderwerp word nie.

Vraag 31: Kan effektiewe assessering van dosente 'n bydrae lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys?

Volgens die response op vraag 31 is 88,6% van universiteitsdosente en 90,9% van teknikondosente van mening dat die effektiewe assessering van dosente 'n bydrae kan lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys. Van die opleidingsbestuurders het 68,4% gemeen dat dosente van mening is dat effektiewe assessering 'n bydrae sal lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys.

Vraag 32: Watter entiteite behoort bevoegdhede, vermoëns en prestasies van dosente te assessee?

Dit blyk dat 82,7% van universiteitsdosente en slegs 41,8% van teknikondosente meen dat hulle bestuurhoofde betrokke moet wees by die assessering van hulle bevoegdhede, vermoëns en prestasies. Die rol wat studente speel in die assessering van dosente kan nie onderskat word nie, met 74,3% van universiteitsdosente en 60% van teknikondosente wat meen dat studente betrokke moet wees by hulle assessering. Van die opleidingsbestuurders het 57,9% gemeen dat dosente graag sou wou sien dat studente

deel uitmaak van die struktuur om hulle te assesseer. Die universiteitsdosente het verder aangedui dat 67,9% portuurgroepassessering ondersteun terwyl 56,4% van teknikondosente dieselfde mening gehuldig het. Van die opleidingsbestuurders het 63,2% gemeen dat dosente hulle portuurgroep as deel wou sien van die struktuur wat hulle assesseer.

5.4.2 Bepaling van betroubaarheid van groepering van vrae wat verband hou met die assessering van dosente

In aansluiting by die laaste navorsingsvraag (sien 5.1.1) is vervolgens bepaal of die groepering van vrae vanuit afdelings B en C van die vraelys wat verband hou met die assessering van dosente, betroubaar is in die konteks waarin dit gebruik is (sien 4.5). Die Cronbach-alpha betroubaarheidskoëffisiënt vir hierdie groepering vrae vir al drie die groepe (universiteitsdosente, teknikondosente en ontwikkelingsbestuurders) is 0,75. Wanneer die universiteitsdosente (groep 1) en die teknikondosente (groep 2) egter bymekaar gevoeg word, is 'n koëffisiënt van 0,74 verkry. Die afleiding kan dus gemaak word dat hierdie groepering van vrae betroubaar is vir die betrokke konteks

5.5 INTERPRETERING VAN DATA UIT AFDELING A WAT VERBAND HOU MET DIE ROLLE VAN DOSENTE

5.5.1 Data vir Tabel 5.4

Data wat ingesamel is, word in tabelle vervat ten einde 'n analise te maak vir interpretasie en die bespreking van data. Die data wat versamel is vir tabel 5.4 verteenwoordig slegs die vrae uit afdeling A wat betrekking het op die rolle van dosente.

Tabel 5.4Data uit afdeling A wat verband hou met die rolle van dosente

Item			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
22.	Word te veel klem op bepaalde rolle gelê ten koste van andere?	Ja	115	82,1	36	65,5	16	84,2
		Nee	17	12,2	6	10,9	1	5,3
		Onseker	8	5,7	13	23,6	2	10,5
		Totaal	140	100	55	100	19	100
23.	Watter rol is die belangrikste vir dosent om te vervul?	Leerfasiliteerder	70	51	35	64,8	12	63,2
		Assessor	1	0,7			1	5,2
		Administrateur			1	1,8		
		Lewenslange leerder/Navorsers	56	40,9	10	18,5	6	31,6
		Gemeenskapsontwikkelaar/Berader	1	0,7	3	5,6		
		Leerprogram-/Leermateriaalontwikkelaar	9	6,6	5	9,3		
		Totaal	*137	100	*54	100	19	100

Item								
			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
24.	Watter rol is die minste noodsaaklik vir dosent om te vervul?	Leerfasiliteerder	3	2,1				
		Assessor	5	3,6	2	3,7		
		Administrateur	73	52,2	28	50,9	3	15,8
		Lewenslange leerder/Navorser	2	1,4	1	1,8	1	5,3
		Gemeenskaps-ontwikkelaar/Berader	55	39,3	23	41,8	8	42,1
		Leerprogram-/Leermateriaal-ontwikkelaar	2	1,4	1	1,8	7	36,8
			Totaal	140	100	55	100	19
25.	Aan watter rol word die meeste tyd spandeer?	Leerfasiliteerder	50	35,7	36	67,9	11	57,9
		Assessor	7	5	1	1,8		
		Administrateur	29	20,7	8	15,1		
		Lewenslange leerder/Navorser	24	17,2	3	5,7	7	36,8
		Gemeenskaps-ontwikkelaar/Berader			3	5,7		
		Leerprogram-/Leermateriaal-ontwikkelaar	30	21,4	2	3,8	1	5,3
			Totaal	140	100	*53	100	19

Item			Groep 1		Groep 2		Groep 3	
			f	%	f	%	f	%
26.	Word die tyd as dosent produktief en effektief spandeer?	Ja	44	31,4	24	45,3	6	31,6
		Nee	81	57,9	26	49	8	42,1
		Onseker	15	10,7	3	5,7	5	26,3
		Totaal	140	100	*53	100	19	100
27.	Aan watter rol word die minste tyd spaneer?	Leerfasiliteerder	4	2,9	2	3,6		
		Assessor	6	4,3	4	7,3		
		Administrateur	17	12,3	7	12,7		
		Lewenslange leerder/ Navorser	23	16,7	6	10,9	1	5,3
		Gemeenskaps-ontwikkelaar/ Berader	84	60,9	27	49,1	16	84,2
		Leerprogram-/ Leermateriaal-ontwikkelaar	4	2,9	9	16,4	2	10,5
		Totaal	*138	100	55	100	19	100

*Die totale steekproef het nie gerespondeer op die betrokke vraag nie.

Vraag 22: Word te veel klem op bepaalde rolle gelê ten koste van ander?

Ten opsigte van die klem op bepaalde rolle het die meerderheid respondente gemeen dat klem op sekere rolle gelê word ten koste van andere. 82,1% van universiteitsdosente en 65,5% van teknikondosente het hierdie mening gehuldig. Verder het 84,2% van opleidingsbestuurders ook gemeen dat dosente gevoel het dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van andere.

Vraag 23: Watter rol is die belangrikste vir die dosent om te vervul?

Die meerderheid van respondente by die universiteit (51%) en technikon (64,8%) het gemeen dat Leerfasilitering die belangrikste rol is vir 'n dosent om te vervul. Die opleidingsbestuurders (63,2%) het ook gemeen dat dosente voel dat Leerfasilitering die belangrikste rol is. Verder het 40,9% van universiteitsdosente en 18,5% van teknikondosente gemeen dat die rol van Lewenslange leerder/navorsers die belangrikste is om te vervul. Van die opleidingsbestuurders het 31,6% gemeen dat dosente die rol van Lewenslange leerder/navorsers as die belangrikste ag om te vervul.

Vraag 24: Watter rol is die minste noodsaaklik vir die dosent om te vervul?

Ten opsigte van die minste noodsaaklike rol het 52,2% van universiteitsdosente en 50,9% van teknikondosente aangedui dat die rol van Administrateur die minste noodsaaklik is om te vervul. Verder het 39,3% van universiteitsdosente en 41,8% van teknikondosente aangedui dat die rol van Gemeenskapsontwikkelaar/ Berader die minste noodsaaklike rol is om te vervul. Van die opleidingsbestuurders het 42,1% gemeen dat dosente van mening is dat die rol van Gemeenskapsontwikkelaar/Berader die minste noodsaaklike rol is om te vervul. Verder het 36,8% van opleidingsbestuurders gemeen dat dosente voel dat die rol van Leerprogram-/Leermateriaalontwikkelaar die minste noodsaaklike rol is om te vervul.

Vraag 25: Aan watter rol word die meeste tyd spandeer?

Ten opsigte van die rol wat die meeste tyd in beslag neem, het 35,7% van universiteitsdosente en 67,9% van teknikondosente aangedui dat die rol van Leerfasiliteerder die meeste van hulle tyd vereis. Van die opleidingsbestuurders

het 57,9% gemeen dat dosente voel dat die rol van Leerfasilitering die meeste van hulle tyd in beslag neem. Universiteitsdosente (20,7%) en teknikondosente (15,1%) was van mening dat hulle die meeste van hulle tyd aan die Administrateursrol bestee. Daar was geen opleidingsbestuurders wat aangedui het dat administrasie die meeste van dosente se tyd in beslag neem nie. Verder het 17,2% van universiteitsdosente en 5,7% van teknikondosente aangedui dat hulle die meeste van hulle tyd aan die rol van Lewenslange Leerder/Navorsers bestee. Daar was geen opleidingsbestuurders wat gemeen het dat dosente voel dat die rol van Lewenslange Leerder/Navorsers die meeste van dosente se tyd in beslag neem nie. Daar het verder 21,4% van universiteitsdosente en slegs 3,8% van teknikondosente aangedui dat die rol van Leerprogram-/ Leermateriaalontwikkelaar die meeste van hulle tyd in beslag neem. Van die opleidingsbestuurders was 5,3% van mening dat dosente voel dat die meeste van hulle tyd bestee word aan Leerprogram-/ Leermateriaalontwikkeling.

Vraag 26: Word die tyd as dosent produktief en effektief spandeer?

Die meerderheid van universiteitsdosente (57,9%) en 49% van teknikondosente het gemeen dat hulle tyd as dosent nie produktief en effektief spandeer word nie. Verder het 42,1% van ontwikkelingsbestuurders gemeen dat dosente voel dat hulle tyd nie produktief en effektief spandeer word nie.

Vraag 27: Aan watter rol word die minste tyd spandeer?

Op die vraag op watter rol die minste tyd spandeer word, het die meerderheid van universiteitsdosente (60,9%) en 49,1% van teknikondosente aangedui dat die rol van Gemeenskapsontwikkelaar/Berader die minste van hulle tyd in beslag neem. Van die opleidingsbestuurders was 84,2% van mening dat dosente voel dat die rol van Gemeenskapsontwikkelaar/Berader die minste van hulle tyd aan spandeer word.

5.5.2 Bepaling van betroubaarheid van groepering van vrae wat verband hou met die rolle van dosente

In aansluiting by die tweede navorsingsvraag (sien 5.1.1) is vervolgens bepaal of die groepering van vrae vanuit afdelings B en C van die vraelys wat verband hou met die rolle van dosente, betroubaar is in die konteks waarin dit gebruik is (sien 4.5). Die Cronbach-alpha betroubaarheidskoëffisiënt vir hierdie groepering vrae vir al drie die groepe (universiteitsdosente, teknikondosente en ontwikkelingsbestuurders) is 0,83. Wanneer die universiteitsdosente (groep 1) en die teknikondosente (groep 2) egter bymekaar gevoeg word, word 'n nog hoër koëffisiënt van 0,85 verkry. Die afleiding kan dus gemaak word dat hierdie groepering van vrae betroubaar is vir die betrokke konteks.

5.5.3 T-toets op die data: universiteitsdosente: twee groepe dosente (sien vraelys afdeling A, vraag 23) en vrae met betrekking tot die rolle van die dosent vanuit afdeling B.

5.5.3.1 Inleiding

Deur middel van 'n t-toets vir onafhanklike groepe is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) bestaan tussen die groep universiteitsdosente aan die een kant wat hulleself sien as leerfasiliteerders (vraag A23, afleier 1) en dié aan die ander kant wat hulleself sien as lewenslange leerders en navorsers (vraag A23, afleier 4) en die vrae met betrekking tot die rolle van die dosent in Afdeling B. Uit die frekwensie-ontleding het dit duidelik geblyk dat die universiteitsdosente hulleself in twee groepe verdeel, naamlik leerfasiliteerders (vraag A23, afleier 1) en lewenslange leerders/navorsers (vraag A23, afleier 4). Die variansie-analise het dus aangedui of statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen hierdie twee groepe universiteitsdosente en die vrae wat betrekking het op die rolle van die dosent in afdeling B.

Soos reeds aangetoon, het die volgende groep vrae betrekking op die *rolle* van die universiteitsdosent: B4, B5, B6, B9, B14, B17, B18, B19, B20, B21, B22, B23, B26, B27, B28, B29, B30, B31, B32, B33, B35.

Die t-toets het aangetoon dat daar wel statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die *twee* groepe dosente (leerfasiliteerders en lewenslange leerders/navorsers) bestaan met betrekking tot die volgende vrae: B4, B9, B17, B19, B21, B22. Vervolgens is daar deur middel van effekgrootte (d-waarde), bepaal of die verskille tussen die twee groepe dosente *ook van praktiese belang is* met betrekking tot die vrae hierbo. Cohen, (1977) se d-waarde is telkens soos volg bereken:

$$d = \frac{\text{gem. Groep 1 minus gem. Groep 2}}{\text{grootste standaardafwyking}}$$

As algemene riglyn (sien Cohen, 1977), geld die volgende:

$d = 0,2$: klein effek

$d = 0,5$: medium effek

$d \geq 0,8$: groot effek en ook prakties betekenisvol

In die volgende tabelle word:

- die gemiddelde waarde gegee vir elke groep vir elk van die vrae in afdeling B waar daar wel statisties beduidende verskille gevind is;
- die d-waarde of effekgrootte van die verskil tussen die twee groepe met betrekking tot elk van hierdie groepering vrae en die standaardafwyking vir elke vraag gegee;
- die statisties beduidende p-waarde ($p < 0,5$) telkens aangedui met *; en
- die prakties betekenisvolle d-waarde ($d \geq 0,8$) telkens aangedui met •.

5.5.3.2 Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente met betrekking tot die wyse van implementering van die NKR en die kwaliteit van hulle onderrig

In vraag B4 moes respondente aandui of hulle van mening is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit die kwaliteit van hulle onderrig sal verbeter. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die respondente verdeel in twee groepe, naamlik dié wat hulleself as leerfasiliteerders sien en dié wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien. Die resultate word in tabel 5.5 gegee.

Tabel 5.5 Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente (leerfasiliteerders en navorsers) met betrekking tot vraag B4

<u>Vraag B4:</u> In watter mate is u as dosent oortuig dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit sal lei tot 'n verbetering in die gehalte van u onderrig?	Gemiddeld	Standaardafwyking	p-waarde	d-waarde
Universiteitsdosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	2,6	0,89	0,021*	0,5
Universiteitsdosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	2,15	0,71		

Uit bostaande tabel blyk dit dat daar 'n mediumgrootte verskil ($d = 0,5$) bestaan met betrekking tot die twee groepe dosente se siening oor die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit sal lei tot verbetering in die gehalte van hulle onderrig. Dit is duidelik dat dosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien, meer positief is oor die implementering van die NKR en die gehalte van hulle onderrig (gem. = 2,6). Daarteenoor is 'n gemiddelde punt

van 2,14 behaal by dosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien.

5.5.3.3 *Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente met betrekking tot die implementering van die NKR en lewenslange leer*

In vraag B9 is verwag dat respondente moes aandui of hulle van mening is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit daartoe sal lei dat hulle in toenemende mate betrokke sal wees by lewenslange leer. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die respondente verdeel in twee groepe, naamlik dié wat hulleself as leerfasiliteerders sien en dié wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien. Die resultate word in tabel 5.6 gegee.

Tabel 5.6 Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente (leerfasiliteerders en navorsers) met betrekking tot vraag B9

<u>Vraag B9: In watter mate is u as dosent oortuig dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit sal lei daartoe dat u self by 'n lewenslange leerproses betrokke sal raak?</u>	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde
Universiteitsdosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	2,6	0,94	0,018*	0,4
Universiteitsdosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	2,2	0,74		

Uit bostaande tabel blyk dit dat daar 'n klein verskil ($d = 0,4$) bestaan met betrekking tot die twee groepe dosente se siening oor die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit daartoe sal lei dat hulle betrokke sal raak by 'n lewenslange leerproses. Dit is opvallend dat dosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien, meer positief is oor die betrokke-aking by

'n lewenslange leerproses (gem. = 2,6). Daarteenoor is 'n gemiddelde punt van 2,2 behaal by dosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien.

5.5.3.4 Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente met betrekking tot die implementering van die NKR en die vereiste dat daar in die rol as bekwame leerfasiliteerder gefunksioneer moet word

Respondente moes by die voltooiing van vraag B17 aandui of hulle van mening is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit daartoe sal lei dat hulle in die rol as bekwame leerfasiliteerder sal moet kan funksioneer. Gebaseer op die terugvoer in afdeling A, vraag 23, is die betrokke respondente verdeel in twee groepe, naamlik dié wat meen dat leerfasilitering die belangrikste rol is om te vervul en dié wat van mening is dat dit die belangrikste rol dié van lewenslange leerders/navorsers is. Die betrokke resultate word in tabel 5.7 opgesom.

Tabel 5.7 Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente (leerfasiliteerders en navorsers) met betrekking tot vraag B17

<u>Vraag B17: In watter mate is u as dosent oortuig dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit sal lei daartoe dat u in die rol as bekwame leerfasiliteerder sal moet kan funksioneer?</u>	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde
Universiteitsdosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	3,2	0,71	0,0004*	0,65
Universiteitsdosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	2,7	0,76		

Dit blyk uit tabel 5.7 dat daar 'n medium verskil ($d = 0,65$) bestaan met

betrekking tot die twee groepe dosente se siening oor die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit daartoe sal lei dat hulle sal moet kan funksioneer in die rol van bekwame leerfasiliteerder. Dit is opmerklik dat die gemiddeld van dosente wat meen die rol van leerfasiliteerder is die noodsaaklikste (gem. = 3,2), meer positief is oor die implementering van die NKR en die verwagting om as bekwame leerfasiliteerder te funksioneer, teenoor dié groepring wat van mening was dat die rol van navorser/lewenslange leerder die noodsaaklikste is. Laasgenoemde het 'n gemiddeld van 2,7 behaal.

5.5.3.5 Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente met betrekking tot die implementering van die NKR en die vereiste dat daar in die rol as bekwame administrateur gefunksioneer moet word

In vraag B19 is van respondente verwag om aan te dui of hulle van mening is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit daartoe sal lei dat hulle in die rol as bekwame administrateur sal moet kan funksioneer. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die persone wat reageer het op dié vraag verdeel in twee groepe, naamlik dié wat die rol van leerfasiliteerder as die noodsaaklikste sien om te vervul teenoor dié wat van mening was dat die rol van lewenslange leerder/navorser die noodsaaklikste is om te vervul as dosent. Die verkreeë data word in tabel 5.8 gedokumenteer.

Tabel 5.8 Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente (leer-fasiliteerders en navorsers) met betrekking tot vraag B19

<u>Vraag B19: In watter mate is u as dosent oortuig dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit sal lei daartoe dat u in die rol as bekwame administrateur sal moet kan funksioneer?</u>	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde
Universiteitsdosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	2,7	0,74	0,020*	0,4
Universiteitsdosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	2,3	0,94		

Uit tabel 5.8 kom dit na vore dat daar slegs 'n klein verskil ($d = 0,4$) bestaan met betrekking tot die twee groepe dosente se siening oor die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit sal lei daartoe dat hulle sal moet kan funksioneer in die rol van bekwame administrateur. Dit is opvallend dat dosente wat die rol van leerfasiliteerder as die noodsaaklikste ag, meer positief is oor die implementering van die NKR en die verwagting om as bekwame administrateur te funksioneer (gem. = 2,7). Daarteenoor is 'n gemiddelde punt van 2,3 behaal by dosente wat van mening was die rol van lewenslange leerder/navorsers die belangrikste is om te vervul as dosent.

5.5.3.6 *Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente met betrekking tot die implementering van die NKR en die vereiste dat daar in die rol as bekwame berader en gemeenskapsontwikkelaar gefunksioneer moet word*

In vraag B21 moes respondente aandui of hulle van mening is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit daartoe sal lei dat hulle in die rol as bekwame berader en gemeenskapsontwikkelaar sal moet kan funksioneer deur

hulp aan individuele leerders te verleen. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die respondente verdeel in twee groepe, naamlik dié wat van mening was dat die rol van leerfasiliteerder die noodsaaklikste is en dié wat meen dat die rol van lewenslange leerder/navorsers die noodsaaklikste is vir die dosent om te vervul. Die resultate word in tabel 5.9 gegee.

Tabel 5.9 Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente (leerfasiliteerders en navorsers) met betrekking tot vraag B21

<u>Vraag B21: In watter mate is u as dosent oortuig dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit sal lei daartoe dat u in die rol as bekwame berader en gemeenskapsontwikkelaar sal moet kan funksioneer?</u>	Gemiddeld	Standaard-Afwyking	p-waarde	d-waarde
Universiteitsdosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	2,8	0,90	0,0001*	0,8•
Universiteitsdosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	2,1	0,69		

Uit tabel 5.9 blyk dit dat daar 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 0,8$) bestaan met betrekking tot die twee groepe dosente se siening oor die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit sal lei daartoe dat hulle sal moet kan funksioneer in die rol van bekwame berader en gemeenskapsontwikkelaar. Dit is duidelik dat dosente wat leerfasilitering as die noodsaaklikste rol sien, meer positief is oor die implementering van die NKR en die vereiste om as berader en gemeenskapsontwikkelaar te kan funksioneer (gem. = 2,8). Daarteenoor is 'n gemiddelde punt van 2,1 behaal by dosente wat die rol van lewenslange leerder/navorsers sien as die noodsaaklikste vir die dosent.

5.5.3.7 Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente met betrekking tot die implementering van die NKR en die vereiste dat daar in die rol as bekwame leerprogramontwikkelaar gefunksioneer moet word

Tydens die beantwoording van vraag B22 moes respondente aandui of hulle van mening is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit daartoe sal lei dat hulle in die rol as bekwame leerprogramontwikkelaar sal moet kan funksioneer. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die respondente verdeel in twee groepe, naamlik dié wat leerfasilitering as die noodsaaklikste rol sien en dié wat lewenslange leerder/navorsers as die noodsaaklikste rol sien. Die data word kortliks in tabel 5.10 gegee.

Tabel 5.10 Verskille tussen die twee groepe universiteitsdosente (leerfasiliteerders en navorsers) met betrekking tot vraag B22

<u>Vraag B22: In watter mate is u as dosent oortuig dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit sal lei daartoe dat u in die rol as bekwame leerprogramontwikkelaar sal moet kan funksioneer?</u>	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde
Universiteitsdosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	3,2	0,66	0,04*	0,3
Universiteitsdosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	2,9	0,87		

Uit bostaande (tabel 5.10) blyk dit dat daar 'n klein effek ($d = 0,3$) bestaan met betrekking tot die twee groepe dosente se siening oor die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit sal lei daartoe dat hulle sal moet kan funksioneer in die rol van bekwame leerprogramontwikkelaar. Dit is opmerklik dat dosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien, meer positief is oor die implementering van die NKR en die vereiste om as leerprogram-

ontwikkelaar te kan funksioneer (gem. = 3,2). Daarteenoor is 'n gemiddelde punt van 2,9 behaal by dosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien.

5.5.4 T-toets op die data: teknikondosente: twee groepe dosente (sien vraelys Afdeling A, vraag 23) en vrae met betrekking tot die rolle van die dosent vanuit afdeling B

5.5.4.1 Inleiding

Deur middel van 'n t-toets vir onafhanklike groepe is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) bestaan tussen die groep teknikondosente aan die een kant wat hulleself sien as leerfasiliteerders (vraag A23, afleier 1) en dié aan die ander kant wat hulleself sien as lewenslange leerders en navorsers (vraag A23, afleier 4) en die vrae met betrekking tot die rolle van die dosent in Afdeling B. Uit die frekwensie-ontleding het dit duidelik geblyk dat die teknikondosente hulleself in twee groepe verdeel, naamlik leerfasiliteerders (vraag A23, afleier 1) en lewenslange leerders/navorsers (vraag A23, afleier 4). Die variansie-analise het dus aangedui of statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen hierdie twee groepe teknikondosente en die vrae wat betrekking het op die rolle van die dosent in afdeling B.

Soos reeds aangetoon, het die volgende groep vrae betrekking op die *rolle* van die teknikondosent: B4, B5, B6, B9, B14, B17, B18, B19, B20, B21, B22, B23, B26, B27, B28, B29, B30, B31, B32, B33, B35.

Die t-toets het aangetoon dat daar wel statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die *twee* groepe dosente (leerfasiliteerders en lewenslange leerders/navorsers) bestaan met betrekking tot die volgende vrae: B19, B29. Vervolgens is daar deur middel van effekgrootte (d-waarde) bepaal of die verskille tussen die twee groepe dosente *ook van praktiese belang* is met betrekking tot die vrae hierbo.

Cohen, (1977) se d-waarde is weer gebruik sowel as die riglyne vir interpretasie (sien 5.5.3.1)

In die volgende tabelle word:

- die gemiddelde waarde gegee vir elke groep vir elk van die vrae in afdeling B waar daar wel statisties beduidende verskille gevind is;
- die d-waarde of effekgrootte van die verskil tussen die twee groepe met betrekking tot elk van hierdie vrae en die standaardafwyking vir elke vraag gegee;
- die statisties beduidende p-waarde ($p < 0,5$) telkens aangedui met *; en
- die prakties betekenisvolle d-waarde ($d \geq 0,8$) telkens aangedui met •.

5.5.4.2 Verskille tussen die twee groepe teknikondosente met betrekking tot die wyse van implementering van die NKR en die funksionering as bekwame administrateur

Tydens die voltooiing van vraag B19 is verwag dat respondente moes aandui of hulle van mening is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle technikon sal vereis dat hulle as bekwame administrateurs sal moet funksioneer. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die dosente wat reageer het op die vraag verdeel in twee groepe, naamlik dié wat hulleself as leerfasiliteerders sien en dié wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien. Die verkreeë resultate word in tabel 5.11 gegee.

Tabel 5.11 Verskille tussen die twee groepe teknikondosente (leerfasiliteerders en navorsers) met betrekking tot vraag B19

<u>Vraag B19: In watter mate is u as dosent oortuig dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit sal lei daartoe dat u in die rol as bekwame administrateur moet kan funksioneer?</u>	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde
Technikondosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	3,0	0,55	0,024*	1,18•
Universiteitsdosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	2,3	0,59		

Dit blyk uit tabel 5.11 dat daar 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 1,18$) bestaan met betrekking tot die twee groepe dosente se siening oor die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle technikon sal lei tot die vereiste om te funksioneer as bekwame administrateur. Dit is duidelik dat dosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien, meer positief is oor die implementering van die NKR en die effektiewe funksionering as administrateur (gem. = 3,0). Daarteenoor is 'n laer gemiddelde punt van 2,3 behaal by dosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien.

5.5.4.3 Verskille tussen die twee groepe teknikondosente met betrekking tot die wyse van implementering van die NKR en die gevolg dat minder tyd aan die ontwikkeling van die vakgebied bestee kan word

In vraag B29 moes respondente aandui of hulle van mening is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle technikon daartoe sal lei dat minder tyd spandeer sal word aan die ontwikkeling van hulle vakgebied. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die respondente in twee groepe verdeel, naamlik dié wat hulleself as leerfasiliteerders sien en dié wat hulleself as

lewenslange leerders/navorsers sien. Die resultate word in tabel 5.12 gegee.

Tabel 5.12: Verskille tussen die twee groepe teknikondosente (leerfasiliteerders en navorsers) met betrekking tot vraag B29

<u>Vraag B29: In watter mate is u as dosent oortuig dat die NKR soos geïmplementeer deur u technikon daartoe lei dat minder tyd spandeer word aan die ontwikkeling van die vakgebied?</u>	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde
Technikondosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	3,05	0,9	0,01*	0,7
Universiteitsdosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	2,4	0,5		

Dit blyk dat daar 'n medium verskil ($d = 0,7$) bestaan met betrekking tot die twee groepe dosente se siening oor die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle technikon tot gevolg het dat minder tyd spandeer word aan die ontwikkeling van hulle vakgebied (sien tabel 5.12). Dit is duidelik dat dosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien, meer positief is oor die implementering van die NKR en die gevolg dat minder tyd spandeer kan word aan die ontwikkeling van hulle vakgebied (gem. = 3,05). In teenstelling hiermee is 'n gemiddelde punt van 2,4 behaal by dosente wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien.

5.5.5 Variansie-analise op die data: ontwikkelingsbestuurders: twee groepe (sien vraelys afdeling A, vraag 23) en vrae met betrekking tot die rolle van die dosent vanuit afdeling B

5.5.5.1 Inleiding

Deur middel van 'n variensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) bestaan tussen die groep ontwikkelingsbestuurders wat

meen dat dosente hulleself aan die een kant sien as leerfasiliteerders (as die noodsaaklikste rol) (vraag A23, afleier 1) en dié wat hulleself aan die ander kant sien as lewenslange leerders en navorsers (as die noodsaaklikste rol) (vraag A23, afleier 4) en die vrae met betrekking tot die rolle van die dosent in afdeling B. Uit die frekwensie-ontleding het dit duidelik geblyk dat die ontwikkelingsbestuurders meen dat dosente hulleself in twee groepe verdeel, naamlik leerfasiliteerders (vraag A23, afleier 1) en lewenslange leerders/navorsers (vraag A23, afleier 4). Die variansie-analise het dus aangedui of statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen hierdie twee groepe ontwikkelingsbestuurders en die vrae wat betrekking het op die rolle van die dosent in afdeling B.

Soos reeds aangetoon, het die volgende groep vrae uit afdeling B betrekking op die *rolle* van die dosent: B4, B5, B6, B9, B14, B17, B18, B19, B20, B21, B22, B23, B26, B27, B28, B29, B30, B31, B32, B33, B35.

Die t-toets het aangetoon dat daar wel statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself sien as (leerfasiliteerders en lewenslange leerders/navorsers) bestaan met betrekking tot die volgende vrae: B21, B22, B23, B29, B30. Vervolgens is daar deur middel van effekgrootte (d-waarde) bepaal of die verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders *ook van praktiese belang is* met betrekking tot die vrae hierbo.

Cohen, (1977) se d-waarde is weer gebruik sowel as die riglyne vir interpretasie (sien 5.5.3.1).

In die volgende tabelle word:

- die gemiddelde waarde ($p < 0,05$) vir elke groep vir elk van die vrae in afdeling B waar daar wel statisties beduidende verskille gevind is gegee, verder word dit aangedui deur middel van *,

- die d-waarde of effekgrootte van die verskil tussen die twee groepe met betrekking tot elk van hierdie vrae en die standaardafwyking vir elke vraag gegee, en
- die praktiese betekenisvolle d-waarde ($d \geq 0,8$) telkens aangedui met •.

5.5.5.2 *Verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders met betrekking tot hulle opinie hoe dosente die wyse van implementering van die NKR by hulle universiteit of technikon en die funksionering as bekwame berader en gemeenskaps-ontwikkelaar ervaar*

In vraag B21 moes respondente aandui of hulle van mening is dat dosente die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit of technikon van hulle sal vereis om te funksioneer in die rol as bekwame berader en gemeenskaps-ontwikkelaar. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die respondente verdeel in twee groepe, naamlik dié wat meen dat dosente hulleself as leerfasiliteerders sien en dié wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien. Die resultate word in tabel 5.13 gegee.

Tabel 5.13 Verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders met betrekking tot vraag B21

<u>Vraag B21:</u> <i>In watter mate is u as ontwikkelingsbestuurder van mening dat dosente oortuig is dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit of technikon sal lei daartoe dat dosente in die rol as bekwame berader en gemeenskapsontwikkelaar sal moet kan funksioneer?</i>	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde
Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	2,3	0,95	0,018*	1,05•
Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	1,3	0,63		

Uit bostaande (tabel 5.13) blyk dit dat daar 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 1,05$) bestaan met betrekking tot die twee groepe ontwikkelingsbestuurders se mening of dosente die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit of technikon in so mate ervaar dat dit sal vereis dat hulle sal moet kan funksioneer in die rol as bekwame berader en gemeenskapsontwikkelaar. Dit is duidelik dat ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien, meer positief is oor die implementering van die NKR en die funksionering as bekwame berader en gemeenskapsontwikkelaar (gem. = 2,3). Daarteenoor is 'n gemiddelde punt van 1,3 behaal by ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien.

5.5.5.3 *Verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders met betrekking tot hulle opinie oor hoe dosente die wyse van implementering van die NKR by hulle universiteit of technikon en die funksionering as bekwame leerprogramontwikkelaar ervaar*

In vraag B22 is verwag dat respondente moes aandui of hulle van mening is dat dosente die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit of technikon van hulle sal vereis om te funksioneer in die rol as bekwame leerprogramontwikkelaar. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die ontwikkelingsbestuurders verdeel in twee groepe, naamlik dié wat meen dat dosente hulleself as leerfasiliteerders sien en dié wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien. Die resultate word in tabel 5.14 gegee.

Tabel 5.14 Verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders met betrekking tot vraag B22

<u>Vraag B22</u> : In watter mate is u as ontwikkelingsbestuurder van mening dat dosente oortuig is dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit of technikon sal lei daartoe dat dosente in die rol as bekwame leerprogram-ontwikkelaar sal moet kan funksioneer?	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde
Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as leerfasiliteerders sien (Afd. A, vraag 23, afleier 1)	2,6	0,87	0,003*	1,49•
Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (Afdeling A, vraag 23, afleier 4)	1,3	0,63		

Uit tabel 5.14 is dit duidelik dat daar 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 1,49$) bestaan met betrekking tot die twee groepe ontwikkelingsbestuurders se mening of dosente die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit of technikon in so 'n mate ervaar word dat dit sal vereis dat hulle sal

moet kan funksioneer in die rol as bekwame leerprogramontwikkelaar. Dit is duidelik dat ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien, meer positief is oor die implementering van die NKR en die funksionering as leerprogramontwikkelaar (gem. = 2,6). In teenstelling hiermee is 'n gemiddelde punt van 1,3 behaal by ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente die rol van lewenslange leerder/navorser as die noodsaaklikste sien.

5.5.5.4 Verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders met betrekking tot hulle opinie hoe dosente die wyse van implementering van die NKR by hulle universiteit of technikon en die funksionering as bekwame leermateriaalontwikkelaar ervaar

Ontwikkelingsbestuurders moes in vraag B23 aandui of hulle van mening is dat dosente die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit of technikon so ervaar dat daar van hulle vereis sal word om te funksioneer in die rol as bekwame leermateriaalontwikkelaar. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die ontwikkelingsbestuurders wat respondeer het, verdeel in twee groepe, naamlik dié wat meen dat dosente die rol van leerfasiliteerder as die noodsaaklikste sien en dié wat meen dat die rol van lewenslange leerders/navorser die noodsaaklikste is om te vervul as dosent. Tabel 5.15 reflekteer die betrokke resultate.

Tabel 5.15 Verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders met betrekking tot vraag B23

<u>Vraag B23:</u> <i>In watter mate is u as ontwikkelingsbestuurder van mening dat dosente oortuig is dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit of technikon sal lei daartoe dat dosente in die rol as bekwame leermateriaal-ontwikkelaar sal moet kan funksioneer?</i>	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde
Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	2,7	0,78	0,016*	1,7•
Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	1,3	0,75		

Uit bostaande tabel blyk dit dat daar 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 1,7$) bestaan met betrekking tot die twee groepe ontwikkelingsbestuurders wat respondeer het, se mening of dosente die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit of technikon in so 'n mate ervaar dat dit sal vereis dat hulle sal moet kan funksioneer in die rol as bekwame leermateriaal-ontwikkelaar. Dit is duidelik dat ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien, meer positief is oor die implementering van die NKR en die funksionering as leermateriaalontwikkelaar (gem. = 2,7). Hierteenoor is 'n gemiddelde punt van 1,3 behaal by ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien.

5.5.5.5 *Verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders met betrekking tot hulle opinie oor hoe dosente die wyse van implementering van die NKR by hulle universiteit of technikon en die gevolg dat minder tyd spandeer word aan die ontwikkeling van hulle vakgebied as in die verlede, ervaar*

In vraag B29 moes respondente aandui of hulle van mening is dat dosente die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit of technikon ervaar dat dit daartoe lei dat minder tyd spandeer word aan die ontwikkeling van hulle vakgebied as in die verlede. Gebaseer op die response in afdeling A, vraag 23, is die respondente (ontwikkelingsbestuurders) verdeel in twee groepe, naamlik dié wat meen dat dosente hulleself as leerfasiliteerders sien en dié wat hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien. Die resultate word in tabel 5.16 gegee.

Tabel 5.16 *Verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders met betrekking tot vraag B29*

<i>Vraag B29: In watter mate is u as ontwikkelingsbestuurder van mening dat dosente oortuig is dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit of technikon as resultaat het dat minder tyd aan die ontwikkeling van hulle vakgebiede spandeer kan word as in die verlede?</i>	Gemiddeld	Standaard-Afwyking	p-waarde	d-waarde
Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	3,02	0,49	0,038*	0,04
Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	3,0	0,0		

Uit tabel 5.16 hierbo blyk dit dat daar 'n klein verskil ($d = 0,04$) bestaan met betrekking tot die twee groepe ontwikkelingsbestuurders se mening of dosente

die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit of technikon in so 'n mate ervaar dat dit tot gevolg het dat minder tyd aan die ontwikkeling van hulle vakgebied spandeer word as in die verlede.

5.5.5.6 *Verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders met betrekking tot hulle opinie oor hoe dosente die wyse van implementering van die NKR by hulle universiteit of technikon en die gevolg dat meer tyd aan program- en leermateriaal-ontwikkeling spandeer word as in die verlede, ervaar*

In vraag B30 moes ontwikkelingsbestuurders aandui of hulle van mening is dat dosente die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit of technikon so ervaar dat dit tot gevolg het dat daar van dosente vereis word om meer tyd te spandeer aan program- en leermateriaalontwikkelaar as in die verlede. Gegronde op die reaksie in afdeling A, vraag 23, is die betrokke respondente verdeel in twee groepe, naamlik dié wat meen dat dosente die rol van leerfasiliteerder as die noodsaaklikste ag en dié wat die rol van lewenslange leerder/navorsers as die noodsaaklikste ag. Die betrokke resultate word in tabel 5.17 aangetoon.

Tabel 5.17 Verskille tussen die twee groepe ontwikkelingsbestuurders met betrekking tot vraag B30

<u>Vraag B30:</u> <i>In watter mate is u as ontwikkelingsbestuurder van mening dat dosente oortuig is dat die NKR soos geïmplementeer deur u universiteit of technikon tot gevolg het dat meer tyd aan program- en leermateriaalontwikkeling spandeer word as in die verlede?</i>	Gemiddeld	Standaard-afwyking	p-waarde	d-waarde
Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as leerfasiliteerders sien (afd. A, vraag 23, afleier 1)	3,1	0,66	0,010*	1,06•
Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien (afdeling A, vraag 23, afleier 4)	2,4	0,40		

Uit die aangetoonde tabel 5.17 kom dit na vore dat daar 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 1,06$) bestaan met betrekking tot die twee groepe ontwikkelingsbestuurders se mening of dosente die wyse waarop die implementering van die NKR by hulle universiteit of technikon so ervaar dat dit tot gevolg het dat meer tyd spandeer word aan program- en leermateriaalontwikkeling as in die verlede. Dit is duidelik dat ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente wat hulleself as leerfasiliteerders sien, meer positief is oor die implementering van die NKR en dat dit tot gevolg het dat daar meer tyd spandeer word aan program- en leermateriaalontwikkeling as in die verlede (gem. = 3,1). Hierteenoor is 'n gemiddelde punt van 2,4 behaal by ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulleself as lewenslange leerders/navorsers sien.

5.5.6 Eenrigting variansie-ontleding op data: elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) en vrae met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.6.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;
- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes.

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die drie groepe respondente gevind. Daar was geen betekenisvolle verskille by enige van die ander groeperinge vrae nie.

Die volgende groepering vrae uit afdeling B het betrekking op studentebevoegdheid: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0.05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,0001$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- ontwikkelingsbestuurders (groep 3) en universiteitsdosente (groep 1); en
- universiteitsdosente (groep 1) en teknikondosente (groep 2).

Aangesien 'n eenrigtingvariensie-analise hier gebruik is, is die volgende formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) gebruik (Cohen, 1977):

$$d = \frac{\text{verskil in gemiddeld tussen twee groepe}}{\text{Vierkantswortel van gemiddelde kwadratiese fout}}$$

As algemene riglyn (sien Cohen, 1977), geld die volgende:

$d = 0,2$: klein effek

$d = 0,5$: medium effek

$d \geq 0,8$: groot effek en ook prakties betekenisvol

Hierdie verskille word vervolgens bespreek.

5.5.6.2 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders

In tabel 5.18 word aangetoon hoedanig die verskille tussen ontwikkelingsbestuurders en universiteitsdosente was met betrekking tot studentebevoegdheid.

Tabel 5.18 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,28	0,69	0,74
Ontwikkelingsbestuurders	2,80	0,71	

$$\frac{2,28 - 2,80}{0,70} = 0,74$$

Hier is dus sprake van 'n mediumgrootte verskil ($d = 0,74$) tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders. Die laer gemiddeld wat deur universiteitsdosente se response behaal is (2,28), dui daarop dat hierdie dosente skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Ontwikkelingsbestuurders, daarenteen, is meer optimisties dat dosente oortuig is dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.6.3 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente

In tabel 5.19 word aangetoon hoedanig die verskille tussen universiteitsdosente en teknikondosente was met betrekking tot studentebevoegdheid.

Tabel 5.19 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,28	0,69	0,73
Technikondosente	2,72	0,78	

'n Mediumgrootte verskil ($d = 0,73$) word geïdentifiseer tussen universiteitsdosente en teknikondosente. Die laer gemiddeld wat deur universiteitsdosente se reaksie behaal is (2,28), dui daarop dat hierdie dosenté skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Teknikondosente, daarenteen, is meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.7 Eenrigting variansie-ontleding op data: elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) telkens verdeel tussen dié wat oor 'n eerste- of Honneurs graad beskik en die wat oor 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie beskik en vrae met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.7.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente, naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;
- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die drie groepe respondente wat oor 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie beskik, gevind. Daar was geen betekenisvolle verskille by enige van die ander groeperinge van vrae nie.

Die volgende groepering vrae uit afdeling B het betrekking op studentebevoegdheid: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,002$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- ontwikkelingsbestuurders (groep 3) en universiteitsdosente (groep 1); en
- universiteitsdosente (groep 1) en teknikondosente (groep 2).

Aangesien 'n eenrigtingvariensie-analise hier gebruik is, is die formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) gebruik sowel as die riglyne vir interpretasie (Cohen, 1977) (sien 5.5.6.1).

5.5.7.2 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat beskik oor 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie

In tabel 5.20 word aangetoon hoedanig die verskille tussen ontwikkelingsbestuurders en universiteitsdosente was met betrekking tot studentebevoegdheid.

Tabel 5.20 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat beskik oor 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,27	0,69	0,73
Ontwikkelingsbestuurders	2,78	0,75	

In tabel 5.20 is sprake van 'n mediumgrootte verskil ($d = 0,73$) tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat beskik oor 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie. Die laer gemiddeld wat deur universiteitsdosente met 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie se response behaal is (2,27), dui daarop dat hierdie dosente skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Ontwikkelingsbestuurders wat beskik oor 'n magister- of doktorsgraad, daarenteen, is meer optimisties dat dosente oortuig is dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.7.3 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat beskik oor 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie*

In tabel 5.21 word aangetoon hoedanig die verskille tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat beskik oor 'n Magister- of Doktorsgraad as hoogste kwalifikasie was met betrekking tot studentebevoegdheid.

Tabel 5.21 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat beskik oor 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,27	0,69	0,68
Technikondosente	2,76	0,61	

Hier is dus sprake van 'n mediumgrootte verskil ($d = 0,68$) tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat beskik oor 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie. Die laer gemiddeld wat behaal is deur die response van universiteitsdosente met 'n magister- of doktorsgraad (2,27), dui daarop dat hierdie dosente skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Teknikondosente wat beskik oor 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie is daarenteen meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.8 Eenrigting variansie-ontleding op data: elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) telkens verdeel tussen die wat meen dat die opleiding wat ontvang is in verband met die NKR en UGO goed of uitstekend was teenoor dié wat aangedui het dat die opleiding swak tot gemiddeld was en vrae met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.8.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente, naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;
- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes.

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die drie groepe respondente wat aangedui het dat die opleiding in verband met die NKR en UGO goed tot uitstekend, of swak tot gemiddeld was gevind. Daar was geen betekenisvolle

verskille by enige van die ander groeperinge vrae nie.

Die volgende groepering vrae uit afdeling B het betrekking op studentebevoegdheid: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0.05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,002$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- ontwikkelingsbestuurders (groep 3) en universiteitsdosente (groep 1);
- teknikondosente (groep 2) en ontwikkelingsbestuurders (groep 3); en
- universiteitsdosente (groep 1) en teknikondosente (groep 2).

Aangesien 'n eenrigtingvariensie-analise hier gebruik is, is die formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) gebruik sowel as die riglyne vir interpretasie (Cohen, 1977) (sien 5.5.6.1).

Hierdie verskille word vervolgens bespreek.

5.5.8.2 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat die opleiding vir dosente in verband met die NKR en UGO goed tot uitstekend was*

In tabel 5.22 word aangetoon wat die mate van verskille tussen ontwikkelingsbestuurders en universiteitsdosente was wat meen dat die opleiding vir dosente in verband met die NKR en UGO goed of uitstekend was met betrekking tot studentebevoegdheid.

Tabel 5.22 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat meen dat die opleiding van dosente in verband met die NKR en UGO goed of uitstekend was

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,39	0,66	1,5•
Ontwikkelingsbestuurders	3,46	0,58	

By die interpretasie van die statistiek in tabel 5.22 is sprake van 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 1,5$) tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat meen dat die opleiding vir dosente in verband met die NKR en UGO goed of uitstekend was. Die laer gemiddeld van 2,39 wat behaal is deur universiteitsdosente (wat meen dat die opleiding wat hulle ondergaan het in verband met die NKR en UGO goed tot uitstekend was), dui daarop dat hierdie dosente ten spyte van die mening oor die goeie of uitstekende opleiding in verband met die NKR en UGO steeds skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Ontwikkelingsbestuurders wat daarenteen meen dat die opleiding wat dosente ondergaan het in verband met die NKR en UGO goed of uitstekend was, is meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.8.3 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen teknikondosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat die opleiding vir dosente in verband met die NKR en UGO goed tot uitstekend was

In tabel 5.23 word aangetoon hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen ontwikkelingsbestuurders en teknikondosente wat meen dat die opleiding vir dosente in verband met die NKR en UGO goed of uitstekend was

Tabel 5.23 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen teknikondosente en ontwikkelingsbestuurders wat meen dat die opleiding van dosente in verband met die NKR en UGO goed of uitstekend was

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Technikondosente	2,67	0,81	1,11•
Ontwikkelingsbestuurders	3,46	0,58	

Dit blyk uit tabel 5.23 dat hier sprake is van 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 1,11$) tussen teknikondosente en ontwikkelingsbestuurders wat meen dat die opleiding vir dosente in verband met die NKR en UGO goed of uitstekend was. Die laer gemiddeld van 2,67 wat behaal is deur teknikondosente (wat meen dat die opleiding wat hulle ondergaan het in verband met die NKR en UGO goed tot uitstekend was), dui daarop dat hierdie dosente ten spyte van die mening oor die goeie of uitstekende opleiding in verband met die NKR en UGO steeds skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Ontwikkelingsbestuurders (wat meen dat die

opleiding wat dosente ondergaan het in verband met die NKR en UGO goed of uitstekend was) is daarenteen meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.8.4 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen teknikondosente en universiteitsdosente wat aangedui het dat die opleiding vir dosente in verband met die NKR en UGO swak tot gemiddeld was

In tabel 5.24 word aangedui hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen teknikondosente en universiteitsdosente wat meen dat die opleiding vir dosente in verband met die NKR en UGO swak of gemiddeld was.

Tabel 5.24 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen teknikondosente en universiteitsdosente wat meen dat die opleiding van dosente in verband met die NKR en UGO swak of gemiddeld was

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Technikondosente	2,77	0,73	0,80•
Universiteitsdosente	2,24	0,70	

In tabel 5.24 is sprake van 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 0,80$) tussen teknikondosente en universiteitsdosente wat meen dat die opleiding vir dosente in verband met die NKR en UGO, swak of gemiddeld was. Die laer gemiddeld van universiteitsdosente wat meen dat die opleiding wat hulle ondergaan het in verband met die NKR en UGO swak tot gemiddeld was (2,24),

dui daarop dat universiteitsdosente nie positief is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê nie. Teknikondosente wat daarenteen meen dat die opleiding wat dosente ondergaan het in verband met die NKR en UGO swak of gemiddeld was, is meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.9 Eenrigting variansie-ontleding op data: Elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) telkens verdeel tussen die in die ouderdomsgroep 20 jaar tot 39 jaar en 40 jaar tot 59 jaar en vrae met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.9.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;
- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes.

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die drie groepe respondente wat aangedui het dat hulle in óf die ouderdomsgroep 20 tot 39 óf 40 tot 59 jaar ressorteer. Daar was geen betekenisvolle verskille by enige van die ander groeperinge vrae nie.

Die volgende groepering vrae uit afdeling B het betrekking op *studentebevoegdheid*: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0.05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,01$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- ontwikkelingsbestuurders (groep 3) en universiteitsdosente (groep 1);
- universiteitsdosente (groep 1) en teknikondosente (groep 2)

Aangesien 'n eenrigtingvariensie-analise hier gebruik is, is die volgende formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) gebruik (Cohen, 1977):

$$d = \frac{\text{verskil in gemiddeld tussen twee groepe}}{\text{Vierkantswortel van gemiddelde kwadratiese fout}}$$

As algemene riglyn vir die interpretasie van effekgrootte sien 5.5.6.1.

Hierdie verskille word vervolgens bespreek.

5.5.9.2 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat hulle in die ouderdomsgroep van 20 jaar tot 39 jaar ressorteer*

In tabel 5.25 word aangetoon hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen teknikondosente en universiteitsdosente wat in die ouderdomsgroep van 20 jaar tot 39 jaar ressorteer.

Tabel 5.25 **Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente in die ouderdomsgroep 20 jaar tot 39 jaar**

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,35	0,60	0,71
Technikondosente	2,82	0,69	

Hier is sprake van 'n mediumgroot verskil ($d = 0,71$) tussen universiteitsdosente en teknikondosente in die ouderdomsgroep van 20 tot 39 jaar. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente in die ouderdomsgroep 20 jaar tot 39 jaar (2,35), dui daarop dat hierdie dosente nie positief is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê nie. Teknikondosente in die ouderdomsgroep 20 jaar tot 39 jaar, daarenteen, is meer positief dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.9.3 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat hulle in die ouderdomsgroep van 40 jaar tot 59 jaar ressorteer*

In tabel 5.26 word aangetoon hoedanig die verskille met betrekking tot studentebevoegdheid was tussen teknikondosente en universiteitsdosente wat in die ouderdomsgroep van 40 jaar tot 59 jaar ressorteer.

Tabel 5.26 **Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente in die ouderdomsgroep 40 jaar tot 59 jaar**

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,25	0,72	0,53
Technikondosente	2,66	0,84	

'n Mediumgroot verskil ($d = 0,51$) word geïdentifiseer tussen universiteitsdosente en teknikondosente in die ouderdomsgroep van 40 tot 59 jaar. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente in die ouderdomsgroep 40 jaar tot 59 jaar (2,25), dui daarop dat hierdie dosente nie positief is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê nie. Teknikondosente in die ouderdomsgroep 40 jaar tot 59 jaar, daarenteen, is meer positief dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.9.4 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat hulle in die ouderdomsgroep van 40 jaar tot 59 jaar ressorteer

In tabel 5.27 word aangetoon hoe groot die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat in die ouderdomsgroep van 40 jaar tot 59 jaar ressorteer.

Tabel 5.27 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders in die ouderdomsgroep 40 jaar tot 59 jaar

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,25	0,72	0,72
Ontwikkelingsbestuurders	2,78	0,65	

Hier is sprake van 'n mediumgroot verskil ($d = 0,72$) tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders in die ouderdomsgroep van 40 tot 59 jaar. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente in die ouderdomsgroep 40 jaar tot 59 jaar (2,25), dui daarop dat hierdie dosente skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Ontwikkelingsbestuurders in die ouderdomsgroep 40 jaar tot 59 jaar, daarenteen, is meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.10 Eenrigting variansie-ontleding op data: Elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) telkens verdeel tussen die wat 'n kwalifikasie in die buiteland verwerf het en die wat geen kwalifikasie in die buiteland verwerf het nie met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.10.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;
- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes.

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die drie groepe respondente wat aangedui het dat hulle wel 'n kwalifikasie in die buiteland verwerf het of geen kwalifikasie in die buiteland verwerf het nie gevind. Daar was geen betekenisvolle verskille by enige van die ander groeperinge van vrae nie.

Die volgende groepering vrae uit afdeling B het betrekking op studentebevoegdheid: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0.05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,02$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- ontwikkelingsbestuurders (groep 3) en universiteitsdosente (groep 1);
- universiteitsdosente (groep 1) en teknikondosente (groep 2).

Aangesien 'n eenrigtingvariensie-analise hier gebruik is, is die volgende formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) gebruik (Cohen, 1977):

$$d = \frac{\text{verskil in gemiddeld tussen twee groepe}}{\text{Vierkantswortel van gemiddelde kwadratiese fout}}$$

As algemene riglyn vir die interpretasie van effekgrootte sien 5.5.6.1.

Hierdie verskille word vervolgens bespreek.

5.5.10.2 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat hulle wel 'n kwalifikasie in die buiteland verwerf het*

In tabel 5.28 word aangetoon hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen teknikondosente en universiteitsdosente wat 'n kwalifikasie in die buiteland verwerf het.

Tabel 5.28 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat wel 'n kwalifikasie in die buiteland verwerf het

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,22	0,70	1,2•
Technikondosente	3,10	0,68	

In die analise van die data in tabel 5.28 is daar sprake van 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 1,2$) tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat 'n kwalifikasie in die buiteland verwerf het. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente wat oor 'n buitelandse kwalifikasie beskik (2,22), dui daarop dat hierdie dosente negatief is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Teknikondosente wat oor 'n buitelandse kwalifikasie beskik, is meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.10.3 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat hulle geen kwalifikasie in die buiteland verwerf het nie*

In tabel 5.29 word aangetoon hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen teknikondosente en universiteitsdosente wat geen kwalifikasie in die buiteland verwerf het nie.

Tabel 5.29 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat geen kwalifikasie in die buiteland verwerf het nie

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,29	0,68	0,46
Technikondosente	2,62	0,76	

Die aanduiding van 'n klein verskil ($d = 0,46$) bestaan tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat geen kwalifikasie in die buiteland verwerf het nie. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente wat oor geen buitelandse kwalifikasie beskik nie (2,29), dui egter daarop dat hierdie dosente tog skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Teknikondosente wat oor geen buitelandse kwalifikasie beskik nie, is egter meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.10.4 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat hulle geen kwalifikasie in die buiteland verwerf het nie*

In tabel 5.30 word aangetoon hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat geen kwalifikasie in die buiteland verwerf het nie.

Tabel 5.30 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat geen kwalifikasie in die buiteland verwerf het nie

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,29	0,69	0,85•
Ontwikkelingsbestuurders	2,9	0,74	

Hier is sprake van 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 0,85$) tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat geen kwalifikasie in die buiteland verwerf het nie. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente wat oor geen buitelandse kwalifikasie beskik nie (2,29), dui daarop dat hierdie dosente skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Ontwikkelingsbestuurders wat oor geen buitelandse kwalifikasie beskik nie, is meer optimisties dat dosente van mening is dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.11 Eenrigting variansie-ontleding op data: elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) telkens verdeel tussen dié wat minder as 40 ure (een week) en dié wat meer as 40 ure (meer as een week) se opleiding oor die NKR en UGO gehad het met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.11.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties

betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;
- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes.

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die drie groepe respondente wat aangedui het dat hulle of minder of meer as 40 ure se opleiding in verband met die NKR en UGO ondergaan het. Daar was geen betekenisvolle verskille by enige van die ander groeperinge van vrae nie.

Die volgende groepering vrae uit afdeling B het betrekking op studentebevoegdheid: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,001$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- ontwikkelingsbestuurders (groep 3) en universiteitsdosente (groep 1);
- universiteitsdosente (groep 1) en teknikondosente (groep 2).

Aangesien 'n eenrigtingvariansie-analise hier gebruik is, is die formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) soos beskryf deur Cohen, (1977) gebruik (sien 5.5.10.1).

As algemene riglyn vir die interpretasie van effekgrootte sien 5.5.6.1.

Hierdie verskille word vervolgens bespreek.

5.5.11.2 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat minder as 40 ure se opleiding in verband met die NKR en UGO ondergaan is*

In tabel 5.31 word aangetoon hoedanig die verskille tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders was wat meen dat minder as 40 ure se opleiding in verband met die NKR en UGO ondergaan is met betrekking tot studentebevoegdheid.

Tabel 5.31 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat meen dat minder as 40 ure se opleiding ondergaan is in verband met die NKR en UGO

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,21	0,66	0,2
Ontwikkelingsbestuurders	2,77	0,66	

In die analisering van die statistiek in tabel 5.31 is sprake van slegs 'n klein verskil ($d = 0,2$) tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat

meen dat dosente minder as 40 ure se opleiding in verband met die NKR en UGO ondergaan het. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente wat minder as 40 ure se opleiding ondergaan het in verband met die NKR en UGO (2,21), dui daarop dat hierdie dosente negatief is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente minder as 40 ure se opleiding in verband met die NKR en UGO ondergaan het, is meer optimisties dat dosente van mening is dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.11.3 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat minder as 40 ure se opleiding in verband met die NKR en UGO ondergaan is

In tabel 5.32 word aangetoon in watter mate daar verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat meen dat minder as 40 ure se opleiding in verband met die NKR en UGO ondergaan is.

Tabel 5.32 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat meen dat minder as 40 ure se opleiding ondergaan is in verband met die NKR en UGO

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,21	0,66	0,29
Technikondosente	2,72	0,74	

Hier is sprake van 'n klein verskil ($d = 0,29$) tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat meen dat dosente minder as 40 ure se opleiding in verband met die NKR en UGO ondergaan het. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente wat minder as 40 ure se opleiding ondergaan het in verband met die NKR en UGO (2,21), dui daarop dat hierdie dosente nie positief is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studente-bevoegdheid sal hê nie. Teknikondosente wat meen dat hulle minder as 40 ure se opleiding in verband met die NKR en UGO ondergaan het, is meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.12 Eenrigting variansie-ontleding op data: elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) telkens verdeel tussen dié wat glad nie tot 'n geringe mate en dié wat in 'n redelike tot groot mate vertrou is met die beginsels van die NKR met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.12.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;

- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes.

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) gevind tussen die drie groepe respondente wat aangedui het dat hulle glad nie tot 'n geringe mate, of redelike tot groot mate vertrou is met die beginsels van die NKR. Daar was geen betekenisvolle verskille by enige van die ander groeperinge van vrae nie.

Die volgende groepering van vrae uit afdeling B het betrekking op studentebevoegdheid: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0.05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,006$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- universiteitsdosente (groep 1) en teknikondosente (groep 2).

Aangesien 'n eenrigtingvariensie-analise hier gebruik is, is die volgende formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) gebruik (Cohen, 1977):

$$d = \frac{\text{verskil in gemiddeld tussen twee groepe}}{\text{Vierkantswortel van gemiddelde kwadratiese fout}}$$

Hierdie verskille word vervolgens bespreek.

5.5.12.2 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat hulle glad nie of tot 'n geringe mate vertrouwd is met die beginsels van die NKR

In tabel 5.33 word aangetoon hoedanig die verskille tussen universiteitsdosente en teknikondosente was wat meen dat hulle glad nie tot 'n geringe mate vertrouwd is met die beginsels van die NKR met betrekking tot studentebevoegdheid.

Tabel 5.33 Verskille tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat meen dat hulle glad nie tot 'n geringe mate vertrouwd is met die beginsels van die NKR met betrekking tot studentebevoegdheid

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,20	0,67	0,9•
Technikondosente	2,81	0,73	

Hier is sprake van 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 0,9$) tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat meen dat hulle glad nie tot 'n geringe mate vertrouwd is met die beginsels van die NKR. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente wat glad nie tot 'n geringe mate vertrouwd is met die beginsels van die NKR (2,20), dui daarop dat hierdie dosente skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Teknikondosente wat meen dat hulle glad nie tot 'n geringe mate vertrouwd is met die beginsels van die NKR, is meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.13 Eenrigting variansie-ontleding op data: elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) telkens verdeel tussen dié wat in die fakulteit opvoedingswetenskappe funksioneer en dié wat in ander fakulteite funksioneer met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.13.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;
- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes.

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) gevind tussen die drie groepe respondente wat aangedui het dat hulle in of die fakulteit opvoedingswetenskappe funksioneer of in enige ander fakulteit. Daar was geen betekenisvolle verskille by enige van die ander groeperinge van vrae nie.

Die volgende groepering vrae uit afdeling B het betrekking op studente-bevoegdheid: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0.05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,0013$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- universiteitsdosente (groep 1) en teknikondosente (groep 2);
- ontwikkelingsbestuurders (groep 3) en universiteitsdosente (groep 1).

Aangesien 'n eenrigtingvariensie-analise hier gebruik is, is die volgende formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) gebruik (Cohen, 1977):

$$d = \frac{\text{verskil in gemiddeld tussen twee groepe}}{\text{Vierkantswortel van gemiddelde kwadratiese fout}}$$

As algemene riglyn (sien Cohen, 1977), geld die volgende:

$d = 0,2$: klein effek

$d = 0,5$: medium effek

$d \geq 0,8$: groot effek en ook prakties betekenisvol

Hierdie verskille word vervolgens bespreek.

5.5.13.2 Verskille tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat hulle in ander fakulteite funksioneer as opvoedingswetenskappe met betrekking tot studentebevoegdheid

In tabel 5.34 word aangetoon hoedanig die verskille tussen universiteitsdosente en teknikondosente was wat in ander fakulteite funksioneer as opvoedingswetenskappe met betrekking tot studentebevoegdheid.

Tabel 5.34 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat funksioneer in ander fakulteite as opvoedingswetenskappe

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,25	0,70	0,52
Technikondosente	2,63	0,76	

Hier is sprake van 'n mediumgroot verskil ($d = 0,52$) tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat funksioneer in ander fakulteite as opvoedingswetenskappe. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente in ander fakulteite as opvoedingswetenskappe (2,25), dui daarop dat hierdie dosente negatief is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Teknikondosente in ander fakulteite as opvoedingswetenskappe, is meer positief dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.13.3 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat funksioneer in ander fakulteite as opvoedingswetenskappe*

In tabel 5.35 word aangetoon hoedanig die verskille tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders was met betrekking tot studentebevoegdheid, wat in ander fakulteite funksioneer as opvoedingswetenskappe.

Tabel 5.35 **Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat funksioneer in ander fakulteite as opvoedingswetenskappe**

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,25	0,70	0,8•
Ontwikkelingsbestuurders	2,82	0,78	

Hier is sprake van 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 0,8$) tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat funksioneer in ander fakulteite as opvoedingswetenskappe. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente in ander fakulteite as opvoedingswetenskappe (2,25), dui daarop dat hierdie dosente skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Ontwikkelingsbestuurders in ander fakulteite as opvoedingswetenskappe, is meer optimisties dat dosente van mening is dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.14 Eenrigting variansie-ontleding op data: Elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) telkens verdeel tussen dié wat meen dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander, dié wat meen dat dit nie so is en en dié wat onseker was of daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.14.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;
- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes.

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) gevind tussen die drie groepe respondente wat van mening was dat daar wel te veel klem gelê word op bepaalde rolle, dié wat gemeen het dat daar nie te veel klem gelê word op

bepaalde rolle nie en die wat onseker was hieroor. Daar was geen betekenisvolle verskille by enige van die ander groeperinge van vrae nie.

Die volgende groepering van vrae uit afdeling B het betrekking op studentebevoegdheid: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0.05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,001$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- universiteitsdosente (groep 1) en teknikondosente (groep 2);
- ontwikkelingsbestuurders (groep 3) en universiteitsdosente (groep 1).

Aangesien 'n eenrigtingvariensie-analise hier gebruik is, is die formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) gebruik (Cohen, 1977) (sien 5.5.13.1)

As algemene riglyn vir die interpretasie van effekgrootte sien 5.5.13.1.

Hierdie verskille word vervolgens bespreek.

5.5.14.2 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander rolle*

In tabel 5.36 word aangetoon hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat van mening was dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander rolle.

Tabel 5.36 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander rolle

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,25	0,66	0,72
Technikondosente	2,75	0,75	

In tabel 5.36 is sprake van 'n mediumgroot verskil ($d = 0,72$) tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat van mening is dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van andere. Die laer gemiddeld wat aangeteken is deur universiteitsdosente wat meen dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander rolle (2,25), dui daarop dat hierdie dosente skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Teknikondosente wat meen dat daar te veel klem op bepaalde rolle gelê word ten koste van ander rolle, is meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.14.3 *Verskille tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander rolle met betrekking tot studentebevoegdheid*

In tabel 5.37 word aangetoon hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders

wat van mening was dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander rolle.

Tabel 5.37 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander rolle

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,25	0,66	1,01•
Ontwikkelingsbestuurders	2,94	0,69	

'n Prakties betekenisvolle verskil ($d = 1,01$) word geïdentifiseer tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente van mening is dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van andere. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente wat meen dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander rolle (2,25), dui daarop dat hierdie dosente skepties is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente van mening is dat daar te veel klem op bepaalde rolle gelê word ten koste van ander rolle, is meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.15 Eenrigting variansie-ontleding op data: elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) telkens verdeel tussen dié wat meen dat indien dosente aan effektiewe assessering onderwerp word dit 'n bydrae kan lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys, dié wat meen dat dit nie 'n bydrae sal lewer nie en die wat onseker was met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.15.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;
- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes.

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) gevind tussen die drie groepe respondente wat meen dat indien dosente aan effektiewe assessering onderwerp word dit 'n bydrae kan lewer tot kwaliteitversekering in hoër

onderwys, die wat meen dat dit nie 'n bydrae sal lewer nie en die wat onseker was of die effektiewe assessering van dosente 'n bydrae sal lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys. Daar was geen betekenisvolle verskille by enige van die ander groeperinge van vrae nie.

Die volgende groepering vrae uit afdeling B het betrekking op studente-bevoegdheid: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0.05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,008$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- ontwikkelingsbestuurders (groep 3) en universiteitsdosente (groep 1).

Aangesien 'n eenrigtingvariensie-analise hier gebruik is, is die formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) gebruik (Cohen, 1977) (sien 5.5.13.1).

As algemene riglyn vir die interpretasie van effekgrootte sien 5.5.13.1.

Hierdie verskille word vervolgens bespreek.

5.5.15.2 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat indien dosente aan effektiewe assessering onderwerp word, dit nie 'n bydrae sal lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys nie*

In tabel 5.38 word aangetoon hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders

wat aangedui het dat indien dosente aan effektiewe assessering onderwerp word, dit nie 'n bydare sal lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys nie.

Tabel 5.38 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat indien dosente aan effektiewe assessering onderwerp word, dit nie 'n bydrae sal lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys nie

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	1,33	0,44	3,46•
Ontwikkelingsbestuurders	4,00	4,0	

Hier is sprake van 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 3,46$) tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat van mening is dat dosente meen daar word te veel klem gelê op bepaalde rolle ten koste van ander. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente wat meen dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander rolle (1,33), dui daarop dat hierdie groepering dosente twyfel oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente van mening is dat daar te veel klem op bepaalde rolle gelê word ten koste van ander rolle is daarenteen meer versekerd daarvoor dat dosente van mening is dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.15.3 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat indien dosente aan effektiewe assessering onderwerp word, dit 'n bydrae sal lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys

In tabel 5.39 word aangedui hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat indien dosente aan effektiewe assessering onderwerp word dit 'n bydrae sal lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys.

Tabel 5.39 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat indien dosente aan effektiewe assessering onderwerp word, dit 'n bydrae sal lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,31	0,67	0,6
Technikondosente	2,71	0,72	

Sprake van 'n mediumgroot verskil ($d = 0,6$) kan geopper word tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat indien dosente aan effektiewe assessering onderwerp word, dit 'n bydrae sal lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys. Die laer gemiddeld wat behaal is deur universiteitsdosente wat meen dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander rolle (2,31), dui daarop dat hierdie dosente twyfel oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê. Teknikondosente wat meen dat die effektiewe assessering van dosente 'n bydrae sal lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys, is meer ten gunste

daarvan dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.16 Eenrigting variansie-ontleding op data: elke groep as onafhanklike veranderlike (universiteitsdosente - groep 1; teknikondosente - groep 2; ontwikkelingsbestuurders - groep 3) telkens verdeel tussen dié wat meen dat hulle graag sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word, dié wat nie sou wou meedoen nie en dié wat onseker was of hulle graag sou wou meedoen om dié kriteria te bepaal met betrekking tot studentebevoegdheid, dosentrolle, NKR / UGO, en assessering van dosente (afhanklike veranderlike)

5.5.16.1 Inleiding

Deur middel van 'n eenrigtingvariensie-analise is bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan tussen die drie groepe respondente naamlik:

- universiteitsdosente;
- teknikondosente; en
- ontwikkelingsbestuurders

as onafhanklike veranderlikes en vrae wat betrekking het op:

- studentebevoegdheid;
- dosentrolle;
- die NKR en UGO; en
- assessering van dosente

as afhanklike veranderlikes.

Slegs met betrekking tot die onafhanklike veranderlike *studentebevoegdheid* is

statisties betekenisvolle verskille ($p < 0,05$) gevind tussen die drie groepe respondente wat meen dat hulle sou wou meedoen om die kriteria vir die assessering van dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit te bepaal, dié wat nie hieraan wou meedoen nie en dié wat onseker was of hulle wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word. Daar was geen betekenisvolle verskille by enige van die ander groeperinge vrae nie.

Die volgende groepering vrae uit afdeling B het betrekking op studente-bevoegdheid: B7, B8, B12, B13.

Deur middel van die variansie-analise is aangetoon dat statisties betekenisvolle verskille ($p < 0.05$) tussen die drie groepe slegs bestaan met betrekking tot *studentebevoegdheid* ($p = 0,001$). 'n Verdere Tukey-analise is uitgevoer en daar is aangetoon dat dié verskille tussen die volgende groepe bestaan:

- ontwikkelingsbestuurders (groep 3) en universiteitsdosente (groep 1);
- universiteitsdosente (groep 1) en teknikondosente (groep 2).

Aangesien 'n eenrigtingvariensie-analise hier gebruik is, is die formule vir die berekening van die d-waarde (effekgrootte van verskille) gebruik (Cohen, 1977) (sien 5.5.13.1).

As algemene riglyn vir die interpretasie van effekgrootte sien 5.5.13.1.

Hierdie verskille word vervolgens bespreek.

5.5.16.2 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat hulle graag sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word

In tabel 5.40 word aangetoon hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat hulle sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word.

Tabel 5.40 Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat aangedui het dat hulle graag sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,29	0,65	0,9•
Ontwikkelingsbestuurders	2,89	0,69	

In dié bepaling blyk dit dat daar 'n prakties betekenisvolle verskil ($d = 0,9$) bestaan tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente graag sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens hulle bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente wat meen dat hulle sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word (2,29), dui daarop dat hierdie

dosente nie positief is oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê nie. Ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente van mening is dat hulle sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens hulle bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word, is van mening dat dosente meer optimisties is dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.5.16.3 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat hulle graag sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word*

In tabel 5.41 word aangetoon hoedanig die verskille was met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangetoon het dat hulle sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens hulle bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word.

Tabel 5.41 *Verskille met betrekking tot studentebevoegdheid tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat aangedui het dat hulle graag sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word*

	Gemiddeld	Standaard Afwyking	d-waarde
Universiteitsdosente	2,29	0,65	0,72
Technikondosente	2,77	0,70	

Hier is sprake van 'n mediumgroot verskil ($d = 0,72$) tussen universiteitsdosente en teknikondosente wat meen dat hulle graag sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word. Die laer gemiddeld deur universiteitsdosente wat meen dat hulle sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word (2,29), dui daarop dat hierdie dosente 'n skeptiese houding het oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studente-bevoegdheid sal hê. Teknikondosente wat meen dat dat hulle sou wou meedoen om die kriteria te bepaal waarvolgens hulle bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering onderwerp word, is meer optimisties dat die implementering van die NKR tot die bevordering van studentebevoegdheid sal lei.

5.6 INTERPRETERING VAN DATA UIT AFDELINGS B EN C WAT VERBAND HOU MET DIE NKR EN UGO

5.6.1 Dosente se mate van oortuiging ten opsigte van vrae wat verband hou met die NKR en UGO

'n Doelwit van hierdie studie was om te bepaal of dosente (universiteit- en teknikondosente gesamentlik) aan doeltreffende en toepaslike opleiding onderwerp is met betrekking tot die implementering van die *NKR (en UGO)* (sien 1.2). Data wat ingesamel is vanuit afdelings B en C word in tabelvorm vervat ten einde 'n analise te maak vir interpretasie en die bespreking van die data. 'n Cronbach-alpha waarde van 0,87 is bereken vir dié groepering vrae en is reeds vroeër gerapporteer (sien 5.3.3).

Die volgende groepering van vrae uit afdelings B en C het betrekking op die NKR en UGO: B1, C1, C6, C11, C12, C13, C14.

In afdeling B is respondente gevra om die mate waarin hulle oortuig is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit of technikon 'n bepaalde gevolg/ vereiste het of tot gevolg sal hê of tot 'n toekomstige vereiste sal lei (sien vraelys).

In afdeling C is 'n stelling geformuleer wat in die dosent se persoonlike hoedanigheid beantwoord moes word. Die stelling is voorafgegaan deur: "Ek as dosent ...". (sien vraelys).

Die mate van oortuiging het in beide afdelings B en C geskied aan die hand van 'n aantal vrae op 'n vierpuntskaal. Die skaal was soos volg ingedeel:

1 = Glad nie

3 = Redelike mate

2 = Geringe mate

4 = Groot mate

'n Telling van 1 het byvoorbeeld aangedui dat die respondent glad nie oortuig was nie, terwyl 'n respons van 4 aangedui het dat die respondent in 'n groot mate oortuig was.

Tabel 5.42 Mate van oortuiging van universiteit- en teknikondosente (gesamentlik) ten opsigte van vrae wat verband hou met die NKR en UGO

Item	Stelling/ vraag	Gemiddeld	Standaardafwyking
C1	Vind dit moeilik om by die nuwe werksomgewing (in hoër onderwys) aan te pas.	2,17	0,95
C6	Het te min interaksie met kundiges om 'n sinvolle bydrae te lewer met die implementering van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk.	2,82	0,91
C11	Ervaar dat die implementering van uitkomsgerigte onderwys en opleiding in hoër onderwys nie effektief plaasvind nie.	3,17	0,856
C12	Ervaar 'n tekort aan voldoende fisiese fasiliteite om van uitkomsgerigte onderwys en opleiding 'n sukses te maak.	3,16	0,97
C13	Vind dit moeilik om presies te weet wat van my verwag word binne die uitkomsgerigte onderwys en opleidingsparadigma.	2,86	0,96
C14	Ervaar dat die implementering van die uitkomsgerigte onderwys en opleiding nog geen verskil in my rol as dosent teweeg gebring het nie.	2,49	1,07
B1	Tot gevolg sal hê dat al die beginsels van die NKR geïmplementeer kan word in die hoëronderwysomgewing.	2,39	0,68

5.6.1.1 Bespreking van twee vrae met hoë gemiddeldes uit Tabel 5.42 wat negatief geïnterpreteer kan word

Uit tabel 5.42 blyk dit dat daar twee vrae is met hoë gemiddeldes (3,0 en hoër) wat negatief ervaar word deur dosente en in 'n ernstige lig beskou behoort te word.

Vervolgens sal die twee negatiewe hoë-ordemenings wat deur dosente uitgespreek, is bespreek word.

- Item C11 – 3,17: *...ervaar dat die implementering van uitkomsgerigte onderwys en opleiding in hoër onderwys nie effektief plaasvind nie.*

Uit tabel 5.42 kom dit na vore dat 'n oormaat dosente oortuig is dat die implementering van uitkomsgerigte onderwys en opleiding nie effektief plaasvind nie. Bogenoemde stem ooreen met die bevindinge in die literatuurstudie dat die implementering van die NKR gelei het tot veranderinge wat nie noodwendig positief deur dosente ervaar word nie. Die fokus in die veranderende werksomgewing is veronderstel om te verskuif na ontwikkeling, investering in mensontwikkeling, 'n noue verbintenis tussen werk en leer, die versekering van kwaliteit leer en werk en verhoogde produktiwiteit. Om dit te kan vermag, is egter geen geringe taak nie (sien 2.2.2).

'n Ander resultaat vanuit die empiriese navorsing wat hierby kan aansluit is dat 'n beduidende persentasie dosente wat aan die navorsingsprojek deelgeneem het, ervaar dat daar 'n toename in hulle werk is waarvoor hulle nie noodwendig vergoed gaan word nie (sien tabel 5.2 vraag 11). Die toename in werk kan moontlik bydra daartoe dat dosente voel die uitkomsgerigte benadering tot onderwys en opleiding kan nie binne dié konteks (van werkstoename) enigsins ook (nog) effektief plaasvind nie. 'n Verdere bydraende faktor tot die gevoel dat die implementering van uitkomsgerigte onderwys en opleiding nie effektief plaasvind nie, kan toegeskryf word aan die gebrek aan opleiding rakende die NKR en UGO (sien tabel 5.2 vraag 13) sowel as die gebrek aan interaksie met kundiges om 'n sinvolle bydrae te lewer met die implementering van die NKR (sien vraag C6 in tabel 5.42).

Die identifisering van opleiding- en ontwikkelingsbehoefte (diagnostiese assessering) (sien figuur 2.11) behoort volgens die literatuur alle opleiding en/of ontwikkelingsintervensies vooraf te gaan. Hieronder sal daar nie werklik

sprake wees van menslikehulpbronontwikkeling (van dosente) nie (sien figuur 2.14). Dit is opmerklik dat dosente ook tot 'n betreklik hoë mate (2,86) van mening is dat hulle nie presies weet wat van hulle verwag word in 'n UGO omgewing nie (sien vraag C13). Die verdere hoë telling (3,15) wat aangeteken is deur dosente wat ervaar dat daar nie 'n behoorlike analise gedoen word om te bepaal waarin dosente opgelei behoort te word nie, kan beskou word as nog 'n bydraende faktor tot die gevoel dat die implementering van uitkomsgerigte onderwys en opleiding nie effektief plaasvind nie (sien vraag C 10 in tabel 5.44). Die blote aanname dat dosente moet kan presteer sonder dat hulle bevoeg verklaar is, sluit hierby aan en is duidelik in die literatuur beskryf (sien 2.8.2 en figuur 2.11)

- Item C12 – 3,16: *...ervaar 'n tekort aan voldoende fisiese fasiliteite om van uitkomsgerigte onderwys en opleiding 'n sukses te maak.*

'n Negatiewe aspek wat dosente ervaar is die gebrek aan fisiese fasiliteite. Bogenoemde bevinding stem ooreen met die in die literatuur (sien 2.8.1, 3.3.1, 3.3.6, 3.4.2.4 en 3.4.6.4), naamlik dat die nodige infrastruktuur en fasiliteite as noodsaaklik beskou kan word ter bevordering van kwaliteit onderwys en opleiding. Die gebrek aan voldoende fasiliteite (infrastruktuur) as ondersteuningsbasis tot die skep van 'n konteks wat bevorderlik is vir leer, kan negatief op die kwaliteit van die student as “produk” inwerk (sien 3.4.2.2).

5.6.1.2 Bespreking van een vraag met 'n lae gemiddeld vanuit Tabel 5.42 wat positief geïnterpreteer kan word

Uit tabel 5.42 kom dit na vore dat daar een vraag is met 'n lae gemiddeld (2,17) wat positief is en ook van naderby ontleed kan word.

Vervolgens sal die een positiewe lae-ordemening wat deur dosente uitgespreek is, bespreek word.

- Item C1 – 2,17: *...vind dit moeilik om by die nuwe werksomgewing (in hoër onderwys) aan te pas.*

Uit tabel 5.42 is dit duidelik dat dosente dit nie regtig so moeilik vind om aan te pas by die nuwe werksomgewing (in hoër onderwys) nie. Die literatuur het aangedui dat die werksomgewing waarin dosente hulself bevind, gekritiseer word deur verskeie meningsvormers (sien hoofstuk 1). Verder het die literatuur telkens verwys na die werksomgewing van dosente (sien 2.3, 2.4.1, 2.4.2, 2.4.3.1, 2.4.3.6 en 2.12) sowel as die fokus op kwaliteit van menslike hulpbronne in die werksomgewing (sien 3.4.5). Ten spyte van die diverse veranderde en veranderende werksomgewing kan dosente skynbaar goed aanpas by die nuwe werksomgewing.

5.7 INTERPRETERING VAN DATA UIT AFDELINGS B EN C WAT VERBAND HOU MET DIE ROLLE WAT VERVUL WORD DEUR DOSENTE

5.7.1 Dosente se mate van oortuiging ten opsigte van vrae wat verband hou met die rolle wat vervul moet word

'n Doelwit van hierdie studie was om te bepaal wat die assesseringspraktyke behels binne die konteks van die NKR met die *fokus op die rolverwagtinge en gepaardgaande uitsette van dosente* (sien 1.2). Data wat ingesamel is vanuit afdelings B en C word in tabelvorm vervat ten einde 'n analise te maak vir interpretasie en die bespreking van die verkreeë data. 'n Cronbach-alpha waarde van 0,85 is bereken vir dié groepering van vrae en is reeds vroeër rapporteer (sien 5.5.2).

In afdeling B is respondente versoek om die mate waarin hulle oortuig is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit of technikon 'n bepaalde

gevolg/ vereiste het of tot gevolg sal hê of tot 'n toekomstige vereiste sal lei (sien vraelys).

In afdeling C is 'n stelling geformuleer wat in die dosent se persoonlike hoedanigheid beantwoord moes word. Die stelling is voorafgegaan deur: "Ek as dosent ...". (sien vraelys).

Die volgende groepering vrae uit afdelings B en C het betrekking op dié rolle van dosente: B4, B5, B6, B9, B14, B17, B18, B19, B20, B21, B22, B23, B26, B27, B28, B29, B30, B31, B32, B33, B35, C3, C4.

Die mate van oortuiging het in beide afdelings B en C geskied aan die hand van 'n aantal vrae op 'n vierpuntskaal. Die skaal was soos volg ingedeel:

1 = Glad nie

3 = Redelike mate

2 = Geringe mate

4 = Groot mate

'n Telling van 1 het byvoorbeeld aangedui dat die respondent glad nie oortuig was nie, terwyl 'n respons van 4 aangedui het dat die respondent in 'n groot mate oortuig was (sien vraelys).

Tydens dié statistiese berekening is daar geen vrae vanuit afdeling C wat 'n punt van hoër as 3,0 behaal het nie.

Tabel 5.43 Mate van oortuiging van universiteit- en teknikondosente (gesamentlik) ten opsigte van vrae wat verband hou met die rolle van dosente

Stelling/ vraag	Item	Gemid- deld	Stan- daardaf- wyking
'n Verbetering in die kwaliteit van u onderrig teweeg sal bring.	B4	2,48	0,85
'n Verbetering in die kwaliteit van u navorsingsuitsette teweeg sal bring.	B5	2,02	0,90
'n Verbetering in die kwaliteit van u studiemateriaal wat aan studente voorsien word teweeg sal bring	B6	2,71	0,86
Sal bydra daartoe dat u self by 'n lewenslange leerproses betrokke sal raak.	B9	2,55	0,93
Veroorsaak het dat u addisionele rolle moet vervul om aan al die verwagtinge wat aan u gestel word, te voldoen.	B14	3,30	0,77
Sal vereis dat u in die rol as bekwame leerfasiliteerder moet kan funksioneer	B17	3,09	0,75
Sal vereis dat u in die rol as bekwame assessor moet kan funksioneer.	B18	2,96	0,77
Sal vereis dat u in die rol as bekwame administrateur moet kan funksioneer.	B19	2,69	0,85
Sal vereis dat u in die rol as bekwame lewenslange leerder en navorser moet kan funksioneer.	B20	2,90	0,82
Sal vereis dat u in die rol as bekwame berader en gemeenskapsontwikkelaar hulp aan individuele leerders sal kan verleen.	B21	2,63	0,88
Sal vereis dat u in die rol as bekwame leerprogram-ontwikkelaar moet kan funksioneer.	B22	3,09	0,78

Stelling/ vraag	Item	Gemiddeld	Standardafwyking
Sal vereis dat u in die rol as bekwame leermateriaal-ontwikkelaar moet kan funksioneer.	B23	3,15	0,77
Tot gevolg het dat u minder tyd aan navorsing sal moet afstaan as in die verlede.	B26	3,05	0,88
Tot gevolg het dat u minder tyd aan buitelandse besoeke en nasionale en internasionale kongresse en konferensies sal moet afstaan.	B27	2,77	0,97
Tot gevolg het dat u meer tyd aan assessering van studente sal moet afstaan as in die verlede.	B28	3,02	0,81
Tot gevolg het dat u minder tyd aan die ontwikkeling van u vakgebied kan spandeer as in die verlede.	B29	2,84	0,91
Tot gevolg het dat u meer tyd aan program- en leermateriaalontwikkeling spandeer as in die verlede.	B30	3,19	0,75
Tot gevolg het dat u meer tyd aan individuele studente se probleme skenk as in die verlede.	B31	2,80	0,89
Sal vereis dat u meer skakeling moet bewerkstellig met potensiële werkgewers van studente.	B32	2,51	0,81
Sal vereis dat u in u betrokke vakgebied meer navorsing sal moet doen.	B33	2,49	0,87
Tot gevolg het dat u minder tyd aan die skryf van artikels en/of boeke kan spandeer.	B35	3,03	0,87
Vind dit moeilik om al my werk by die universiteit of technikon te hanteer.	C3	2,64	0,97
Vind dit moeilik om aan al die verwagtinge wat aan my gestel word deur die universiteit of technikon te voldoen.	C4	2,63	0,96

Uit tabel 5. 43 blyk dit dat daar vyf vrae met hoë tellings (3,0 en hoër) voorkom wat moontlik in 'n ernstige lig beskou behoort te word. 'n Afsnypunt van 3,0 is vir die bespreking van die data gebruik.

5.7.1.1 *Bespreking van vyf vrae met hoë gemiddeldes uit Tabel 5.43 wat positief of negatief geïnterpreteer kan word*

Vervolgens sal vyf hoë gemiddeldes (wat saam groepeer kan word) wat behaal is deur dosente, bespreek word.

- Item B14 – 3,30): *...veroorzaak het dat u addisionele rolle moet vervul om aan al die verwagtinge wat aan u gestel word te voldoen*
- Item B30 – 3,19): *...tot gevolg het dat u meer tyd aan program- en leermateriaalontwikkeling spandeer as in die verlede.*
- Item B23 – 3,15): *...sal vereis dat u in die rol as bekwame leermateriaalontwikkelaar moet kan funksioneer.*
- Item B17 – 3,09): *...sal vereis dat u in die rol as bekwame leerfasiliteerder moet kan funksioneer.*
- Item B22 – 3,09): *...sal vereis dat u in die rol as bekwame leerprogramontwikkelaar moet kan funksioneer.*

Dit blyk wel dat dosente van mening is dat daar meer van hulle verwag sal word in die veranderde en veranderende hoërondewysomgewing. Die literatuur ondersteun dié scenario (sien 3.3). Die rolle wat vervul moet word, stem verder ooreen met navorsing wat in die buiteland onderneem is (sien 3.3). Die mening wat uitgespreek is deur dosente dat daar meer rolle vervul moet word as in die verlede, kan positief geïnterpreteer word met die argument dat 'n multivaardige dosent benodig word in die hoërondewys- en opleidingsomgewing. 'n Moontlike positiewe uitwerking hiervan kan wees dat dosente aan opleiding en ontwikkeling blootgestel sal word om die bepaalde rolle te kan vervul.

Die mening dat meer rolle vervul moet word, kan ook negatief geïnterpreteer word omdat 'n beduidende hoeveelheid dosente wat aan die navorsingsprojek

deelgeneem het, ook aangedui het dat hulle 'n toename in werk ervaar en groter verantwoordelikheid het sonder dat hulle noodwendig meer betaal word daarvoor (sien tabel 5.44 vrae B25 en B34).

Die konteks wat geskep is deur die infasering van UGO het die rolle wat direk gekoppel kan word met die UGO benadering duidelik na vore laat tree. Bevoegdheidsertifisering in die betrokke rolle blyk nie 'n onbekende faktor by dosente te wees nie. Die hoë gemiddeldes wat deur dosente behaal is ten opsigte van sekere rolle, byvoorbeeld dié van leermateriaalontwikkelaar (gem. = 3,15) (sien vraag B23), leerfasiliteerder (gem. = 3,09) (sien vraag B17) en leerprogramontwikkelaar (gem. = 3,09) (sien vraag B22) behoort in 'n positiewe lig beskou te word. Dit bewusheid dat daar funksioneer moet word in rolle van program- en leermateriaalontwikkelaar sowel as leerfasiliteerder, is kortliks omskryf in die literatuur en stem ooreen met die mening van dosente (sien 3.3.1 en 3.3.6).

5.7.1.2 *Bespreking van twee vrae met hoë gemiddeldes uit Tabel 5.43 wat negatief geïnterpreteer kan word*

Vervolgens sal die twee hoë-ordemenings wat deur dosente uitgespreek is, bespreek word.

- Item B26 – 3,05: *...tot gevolg het dat u minder tyd aan navorsing sal moet afstaan as in die verlede.*
- Item B35 – 3,03): *...tot gevolg het dat u minder tyd aan die skryf van artikels en/of boeke kan spandeer.*

Die ideaal wat gestel word om as lewenslange leerder of navorser te kan funksioneer binne die konteks van die NKR, is duidelik uitgelig in die literatuur (sien 3.3.4). Die metodiek om te kan bepaal of 'n persoon as navorser gereken kan word, is ook kortliks uitgelig (sien 3.4.3.1). Die mening van dosente dat

daar nou minder tyd sal wees om aan navorsing en die skryf van artikels en/of boeke te kan spandeer as in die verlede, word in die literatuur ondersteun aangesien die werkslading (addisionele rolle) eenvoudig meer word sonder dat daar werklik in ag geneem word wat reeds gedoen moet word (sien 3.4.1). Indien daar 'n afskaling in navorsing moet plaasvind as gevolg van 'n gebrek aan tyd, kan dit 'n negatiewe resultaat tot gevolg hê tydens die kwantifisering van dosente se navorsingsuitsette, dit terwyl die literatuur aantoon dat verskeie hoërondewysinstellings vanoor die wêreld nie toelaat dat navorsing afgeskeep word nie (sien 3.3.4).

5.7.1.3 *Bespreking van een vraag met 'n hoë gemiddeld uit Tabel 5.43 wat positief geïnterpreteer kan word*

- Item B28 – 3,02: *...tot gevolg het dat u meer tyd aan assessering van studente sal moet afstaan as in die verlede.*

Uit item B28 wil dit voorkom asof dosente bewus is dat die implementering van die NKR en UGO tot gevolg sal hê dat daar meer tyd aan die assessering van studente bestee sal moet word as in die verlede. Hierdie mening word ondersteun deur die literatuurstudie rakende assessering in die UGO omgewing. Die eise van die samelewing wat insluit die ekonomie, ouers, werkgewers, die staat ens. vereis dat bevoegde menslike hulpbronne afgelewer word deur die hoërondewyssektor. Een meganisme hoe dit verseker kan word, is deur die effektiewe assessering van studente (sien 3.3.2).

5.8 INTERPRETERING VAN DATA UIT AFDELINGS B EN C WAT VERBAND HOU MET DIE ASSESSERING VAN DOSENTE

5.8.1 Dosente se mate van oortuiging ten opsigte van vrae wat verband hou met die assessering van dosente

'n Doelwit van hierdie studie was om te bepaal wat die *assesseringstelsels en -praktyke* behels binne die konteks van die NKR (sien 1.2). Data wat ingesamel is vanuit afdelings B en C word in tabelvorm vervat ten einde 'n analise te maak vir interpretasie en die bespreking van die data. 'n Cronbach-alpha waarde van 0,74 is bereken vir dié groepering van vrae en is reeds vroeër rapporteer (sien 5.4.2).

In afdeling B is respondente gevra om die mate waarin hulle oortuig is dat die NKR soos geïmplementeer deur hulle universiteit of technikon 'n bepaalde gevolg/ vereiste het of tot gevolg sal hê of tot 'n toekomstige vereiste sal lei (sien vraelys).

In afdeling C is 'n stelling geformuleer wat in die dosent se persoonlike hoedanigheid beantwoord moes word. Die stelling is voorafgegaan deur: "Ek as dosent ..." (sien vraelys).

Die volgende groepering vrae uit afdelings B en C het betrekking op die assessering van dosente: B2, B3, B10, B11, B15, B16, B24, B25, B34, C2, C8, C9, C10, C15.

Die mate van oortuiging het in beide afdelings B en C geskied aan die hand van 'n aantal vrae op 'n vierpuntskaal. Die skaal was soos volg ingedeel:

1 = Glad nie	3 = Redelike mate
2 = Geringe mate	4 = Groot mate

'n Telling van 1 het byvoorbeeld aangedui dat die respondent glad nie oortuig was nie, terwyl 'n respons van 4 aangedui het dat die respondent in 'n groot mate oortuig was.

Tabel 5.44 Mate van oortuiging van universiteit- en teknikondosente (gesamentlik) ten opsigte van vrae wat verband hou met die assessering van dosente

Stelling/ Vraag	Item	Gemiddeld	Stan- Daardaf- wyking
Te vinnig op dosente afgedwing word	B2	3,19	0,90
Tot gevolg sal hê dat u prestasie (performance) nie behoorlik aan assessering onderwerp sal word nie.	B3	2,47	0,84
Veroorsaak dat u self moontlik op 'n deurlopende basis na u eie vermoëns, vaardighede, bevoegdhede, kapasiteit- en prestasievlakke sal moet let.	B10	2,72	0,89
Tot gevolg het dat die metode(s) waaraan u aan bevoegdheid- en prestasie-assessering onderwerp word, hersien behoort te word.	B11	2,79	0,84
Tot gevolg het dat daar duidelik onderskeid getref moet word tussen u vermoëns, vaardighede, bevoegdhede, kapasiteit en prestasievlakke.	B15	2,83	0,83
Tot gevolg het dat u vermoëns, vaardighede, bevoegdhede, kapasiteit en prestasievlakke as dosent elk individueel beoordeel (geassesseer) moet word.	B16	2,84	0,81
Tot gevolg het dat daar van u as dosent verwag word om rolle te vervul waarvoor u nie doëltreffend opgelei en as bevoeg gesertifiseer is nie.	B24	2,97	0,85
Tot gevolg het dat daar 'n toename in u hoeveelheid werk sal wees.	B25	3,04	0,74

Stelling/ Vraag	Item	Gemiddeld	Stan- Daardaf- wyking
Tot gevolg het dat u meer verantwoordelikheid het maar nie noodwendig meer vergoeding daarvoor ontvang nie.	B34	3,29	0,77
Vind dit moeilik om presies te weet hoe ek deur my bestuurders geassesseer word.	C2	2,77	0,95
Ervaar dat die wyse waarop ek aan assessering onderwerp word, nie effektief is nie	C8	2,88	0,98
Ervaar dat daar nie sinvol aan my ontwikkelings-behoefte aandag gegee word nie.	C9	2,91	1,02
Ervaar dat daar nie 'n behoorlike analise gedoen word om te bepaal waarin dosente opgelei behoort te word nie.	C10	3,15	0,91
Ervaar onsekerheid met betrekking tot die voortbestaan van my pos a.g.v. die implimentering van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk.	C15	1,97	1,10

Uit tabel 5.44 blyk dit dat enkele vrae met hoë gemiddeldes (3,0 en hoër) in 'n ernstige lig beskou behoort te word. Derhalwe is 'n afsnypunt van 3,0 vir die bespreking van dié data gebruik.

5.8.1.1 Bespreking van twee vrae met hoë gemiddeldes uit Tabel 5.44 wat positief of negatief geïnterpreteer kan word

Vervolgens sal die betrokke menings wat deur dosente uitgespreek is aan die hand van die verkreeë gemiddeldes bespreek word.

- Item B25 – 3,40: ...tot gevolg het dat daar 'n toename in u hoeveelheid werk sal wees.
- Item B34 – 3,29: ...tot gevolg het dat u meer verantwoordelikheid het

maar nie noodwendig meer vergoeding daarvoor ontvang nie.

Dit blyk dat die toename in werk van dosente as 'n probleem gesien kan word as gevolg van 'n gebrekkige metodologie om die hoeveelheid werk van dosente sinvol te kwantifiseer. Die toename in hoeveelheid werk kan ook positief geïnterpreteer word deur die aanname dat indien dosente voorheen nie genoeg werk gehad het nie die vermeerdering in werk kan lei tot verhoogde produktiwiteit. Daar word deurgaans na die kwessie van produktiwiteit verwys in die literatuur (sien 2.4.2.1, 2.4.3.6, 3.3.4, en 3.4.5.1) en dit ondersteun voorgenoemde interpretasie.

Die toename in verantwoordelikheid sonder enige vergoeding daarvoor kan potensieel negatief inwerk op dosente se gesindhede teenor hulle werkgewers en werksomgewing. Uit die literatuur word goeie praktykbeginsels geformuleer vir die funksionering van dosente in die hoërsonderwysomgewing. Hierdie beginsels is in die besonder daar om 'n onbeplande toename in dosente se werkslading te help verhoed (sien 3.2.1). Die toename in verantwoordelikheid wat soms deur dosente ervaar kan word sonder dat dit noodwendig gepaard gaan met 'n verhoging in vergoeding, kan dus as 'n dus 'n gegewe beskou word. Dit word ondersteun deur die statistiek soos saamgevat in tabel 5.1 vraag 29. Hieruit blyk dit dat 70% van universiteitsdosente en 58,2% van teknikondosente wat aan die navorsingsprojek deelgeneem het, nie tevrede is met hulle vergoedingspakkette nie.

5.8.1.2 Bespreking van twee vrae met hoë gemiddeldes uit Tabel 5.44 wat negatief geïnterpreteer kan word

- Item B2 – 3,19: *...te vinnig op dosente afgedwing word*

Die tempo waarteen die NKR op dosente "afgedwing" is, word in die literatuur uitgelig. Heelwat kritiek is uitgespreek oor die wyse van implementering. Daar is ook daarop gewys dat die nuwe regering (na 1994) 'n finale breuk met

apartheidonderwys wou maak die implementering van die NKR en UGO (sien hoofstuk 1). Die tempo waarteen dié hervormings plaasgevind het, is duidelik negatief deur dosente beleef by beide die technikon en universiteit wat by dié navorsingsprojek betrek is.

- Item C10 – 3,15: *...ervaar dat daar nie 'n behoorlike analise gedoen word om te bepaal waarin dosente opgelei behoort te word nie.*

Die skade wat berokken kan word aan 'n organisasie (universiteit of technikon) indien daar nie deur middel van goeie en aanvaarbare navorsingsprakyke 'n behoefte-analise van die opleiding en ontwikkelingsbehoefte van menslike hulpbronne (dosente) gedoen word nie, is in die literatuur duidelik geformuleer (sien 2.4.3.6 en figuur 2.1). Die verdere onbillikheid om van 'n dosent te verwag om in 'n bepaalde rol te kan presteer sonder behoorlike opleiding en die gepaardgaande versekering dat die betrokke dosent daarvoor bevoeg is, is ook deur middel van die literatuurstudie uitgelig en ondersteun (sien figuur 2.11).

5.9 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die resultate wat met behulp van die vraelyste van respondente verkry is, deur middel van statistiese tegnieke ontleed, geïnterpreteer en bepreek.

Hierdie interpretasie van data sluit in die biografiese gegewens van respondente, die werksomgewing waarin hulself bevind word sowel as enkele vrae wat handel oor die generering van fondse en hulle vergoedingspakkette.

Daar is deur middel van 'n variansie-analise bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille bestaan het tussen enige van die groepe (universiteitsdosente, teknikondosente en ontwikkelingsbestuurders). Die

variansie-analise het aangetoon dat daar wel enkele statisties betekenisvolle verskille bestaan het. 'n Frekwensie-ontleding is verder gedoen en die sub-groeperings is geïdentifiseer. Die betrokke d-waardes is bereken om te bepaal of daar klein, medium of groot verskille (prakties betekenisvol) was. Die verskille is kortliks geanaliseer en bespreek. Waar geen verskille aangeteken is tussen die groepe respondente nie, kan aangeneem word dat die verskillende groepe dieselfde mening huldig.

Die mening van dosente is verkry oor die mate waarin hulle oortuig is oor sekere faktore soos ervaar en beleef binne die konteks van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk, soos geïmplementeer deur hulle betrokke universiteit of technikon. Hierdeur is die effek van die implementering van die NKR en UGO in die hoërondewysomgewing op dosente bepaal (sien 5.5.1, navorsingsvraag 1). Hierdie faktore het ingesluit die rolle van dosente (sien 5.5.1, navorsingsvraag 2), assessering van dosente (sien 5.5.1, navorsingsvraag 3), studente-bevoegdheid, die NKR en UGO (sien 5.5.1, navorsingsvraag 1).

Sommige van hierdie menings is in tabelvorm geplaas en die uitsonderlike gemiddeldes is kortliks uitgelig en bespreek binne die konteks van die literatuurstudie. Die opinie (uitgedruk in gemiddeld sowel as die standaard-afwyking) van opleidingsbestuurders oor hoe dosente na hulle mening die betrokke faktore ervaar, is nie gerapporteer nie as gevolg van die inhoudsvolume van die verslag, en is dus om praktiese redes uitgelaat.

Na aanleiding van die empiriese data word die volgende bevindinge onder andere gemaak:

- Dosente (75,7% van universiteitsdosente en 56,4% van teknikondosente) het 'n toename in werk ervaar sedert die implementering van die NKR (sien tabel 5.2, vraag 11).

- Die minderheid dosente, naamlik 31,6% van universiteitsdosente en 21,8% van teknikondosente, beskou hulself as bevoeg om binne 'n UGO omgewing te funksioneer (sien tabel 5.2, vraag 12).
- Die meerderheid respondente (66,9% van universiteitsdosente; 79,2% van teknikondosente en 100% van ontwikkelingsbestuurders) is van mening dat die opleiding wat ondergaan is in verband met die NKR en UGO te min is (sien tabel 5.2, vraag 14).
- Die meerderheid dosente (66,7% van universiteitsdosente en 50,9% van teknikondosente) beskou die kwaliteit van die opleiding wat ontvang is in verband met die NKR en UGO as gemiddeld tot swak (sien tabel 5.2, vraag 15).
- Die meerderheid dosente (62,6% van universiteitsdosente en 50,9% van teknikondosente) het aangedui dat hulle in 'n geringe mate tot glad nie vertrou is met die beginsels van die NKR nie (sien tabel 5.2 vraag 35).
- Die meerderheid dosente (78,7% van universiteitsdosente en 81,5% van teknikondosente) is nie aan assessering onderwerp na afloop van opleiding in verband met die NKR en UGO nie (sien tabel 5.3, vraag 16).
- Die meerderheid dosente (82% van universiteitsdosente en 78,2% van teknikondosente) meen dat dit noodsaaklik is om dosente se bevoegdheid, prestasie en produktiwiteit aan assessering te onderwerp (sien tabel 5.3, vraag 18).
- Dosente sou graag wou inspraak lewer in die samestelling van kriteria aan die hand waarvan hulle aan assessering onderwerp word (sien

tabel 5.3, vraag 20).

- Die meerderheid dosente naamlik 70,5% van universiteitsdosente en 61,8% van teknikondosente, is nie tevrede met die wyses waarop hulle bevoegdhede, vermoëns en prestasies aan assessering onderwerp word nie (sien tabel 5.3, vraag 30).
- Die meerderheid dosente (88,6% van universiteitsdosente en 90,9% van teknikondosente) meen dat die effektiewe assessering van dosente 'n bydrae kan lewer tot kwaliteitversekering in hoër onderwys (sien tabel 5.3, vraag 31).
- Die meerderheid dosente (82,1% van universiteitsdosente en 65,5% van teknikondosente) is van mening dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander (sien tabel 5.4, vraag 22).
- Die belangrikste rol om te vervul word deur dosente beskou as dié van leerfasiliteerder en tweedens die rol van navorser/lewenslange leerder (sien tabel 5.4, vraag 23).
- Die mins noodsaaklike rol om te vervul word deur dosente beskou as dié van administrateur (leier en bestuurder) en hiernaas die rol van gemeenskapsontwikkelaar/berader (sien tabel 5.4, vraag 24).
- Dosente het te min interaksie met kundiges om 'n sinvolle bydrae te lewer tot die implementering van die NKR (sien tabel 5.42, vraag C6).
- Dosente ervaar die implementering van UGO in hoër onderwys nie as effektief nie (sien tabel 5.42, vraag C1 1).
- Dosente ervaar 'n tekort aan fisiese fasiliteite om van UGO 'n sukses te maak (sien tabel 5.42, vraag C12).
- Dosente is bewus daarvan dat hulle onder andere bekwaam moet kan

funksioneer as leermateriaal- en leerprogramontwikkelaar, sowel as leerfasiliteerder (sien 5.7.1.1 en tabel 5.43).

- Dosente is bewus dat meer tyd aan die assessering van studente afgestaan moet word as in die verlede (sien tabel 5.43, vraag B28).
- Dosente meen dat minder tyd beskikbaar sal wees vir navorsing as in die verlede (sien tabel 5.43, vraag B26) sowel as minder tyd vir die skryf van artikels en/of boeke (sien tabel 5.43, vraag B35).
- Dosente meen dat die NKR te vinnig op dosente afgedwing is (sien tabel 5.44, vraag B2), en dat dit tot 'n besliste toename in werk sal lei (sien tabel 5.44, vraag B34), waarvoor nie noodwendig meer vergoeding ontvang sal word nie, ten spyte van 'n toename in verantwoordelikheid (sien tabel 5.44, vraag B34 en 5.8.1.1).
- Daar word nie 'n behoorlike behoefte- of diagnostiese assessering of behoefte-bepaling gedoen om te bepaal waarin dosente opgelei behoort te word nie (sien tabel 5.44, vraag C10). Gevolglik word ervaar dat daar nie behoorlik aan hulle ontwikkelingsbehoefes aandag gegee word nie (sien tabel 5.44, vraag C9).
- Universiteitsdosente wat hulself as leerfasiliteerders sien, is meer positief oor die implementering van die NKR en die gepaardgaande verbetering in die gehalte van onderrig as universiteitsdosente wat hulself sien as navorsers (sien 5.5.3.2).
- Universiteitsdosente wat hulself as leerfasiliteerders sien, is meer positief daaroor om betrokke te raak by 'n lewenslangeleerproses as dosente wat hulself sien as navorsers/lewenslange leerders (sien 5.5.3.3).
- Universiteitsdosente wat hulself as leerfasiliteerders sien is in 'n hoër

mate as universiteitsdosente wat hulself as lewenslange leerders/ navorsers sien oortuig dat die NKR daartoe sal lei dat hulle moet kan funksioneer in die rol van bekwame administrateur (sien 5.5.3.5), berader en gemeenskapsontwikkelaar (sien 5.5.3.6) en leerprogram-ontwikkelaar (sien 5.5.3.7).

- Daar bestaan 'n verskeidenheid verskille tussen die menings van teknikondosente en universiteitsdosente wat hulself sien as navorsers teenoor dié wat hulself sien as leerfasiliteerders sien (sien tabelle 5.11 en 5.12).
- Daar bestaan 'n verskeidenheid verskille tussen ontwikkelingsbestuurders wat meen dat dosente hulself as leerfasiliteerders sien en dié wat meen dat dosente hulself as navorsers sien (sien 5.5.5.2; 5.5.5.3; 5.5.5.4; 5.5.5.5 en 5.5.5.6).
- Daar bestaan verskille tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders (sien 5.5.6.2), en tussen universiteitsdosente en teknikondosente (sien 5.5.6.3) met betrekking tot studente-bevoegdheid.
- Daar bestaan verskille tussen universiteitsdosente en ontwikkelingsbestuurders (sien 5.5.7.2), en tussen universiteitsdosente en teknikondosente (sien 5.5.7.3) (wat beskik oor 'n magister- of doktorsgraad as hoogste kwalifikasie) ten opsigte van studente-bevoegdheid.
- Ten spyte van goeie tot uitstekende opleiding in verband met die NKR en UGO is universiteitsdosente steeds skepties oor die gevolg van die implementering van die NKR op studentebevoegdheid (sien 5.5.8.2).
- Ten spyte van goeie tot uitstekende opleiding in verband met die NKR en UGO is teknikondosente steeds skepties oor die gevolg wat die

implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê (sien 5.5.8.3).

- Universiteitsdosente wat meen dat die opleiding wat hulle ontvang het in verband met die NKR en UGO swak of gemiddeld was, is nie positief oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê nie (sien 5.5.8.4).
- Universiteitsdosente wat oor 'n buitelandse kwalifikasie beskik, is negatief oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê (sien 5.5.10.2).
- Universiteitsdosente wat oor geen buitelandse kwalifikasie beskik nie, is ook negatief oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê (sien 5.5.10.4).
- Universiteitsdosente wat meen dat hulle glad nie of tot 'n geringe mate vertrou is met die beginsels van die NKR, is skepties oor die gevolg wat die implementering van die NKR sal hê op studentebevoegdheid (sien 5.5.12.2).
- Universiteitsdosente in ander fakulteite as opvoedingswetenskappe is skepties oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê (sien 5.5.13.3).
- Universiteitsdosente wat meen dat daar te veel klem gelê word op bepaalde rolle ten koste van ander, is meer skepties oor die gevolg wat die implementering van die NKR op studentebevoegdheid sal hê (sien 5.5.14.3).
- Universiteitsdosente wat meen dat hulle daaraan sou wou meedoen

om die kriteria te bepaal waarvolgens hulle aan assessering onderwerp moet word, is nie positief oor die gevolg wat die implementering van die NKR tot gevolg sal hê op studente-bevoegdheid nie (sien 5.5.16.2 en 5.5.16.3).

In hoofstuk 6 sal daar aan die hand van dié ander empiriese data (soos waarna vroeër verwys is) 'n model ontwikkel word waaruit riglyne sal voortvloei aan die hand waarvan effektiewe assessering van dosente kan plaasvind.