

'N ONDERSOEK NA DIE HOË VERLIESE
TYDENS DIE OPLEIDING VAN LEERLINGE
BY DIE STAATSOPLEIDINGSKOLLEGE VIR
MYNWERKERS

deur

DANIEL CHRISTOFFEL NEL

'n Verhandeling voorgelê ter gedeeltelike nakoming van die vereistes
vir die graad

MAGISTER ARTIUM - (Bedryfsielkunde)

VOORWOORD

Die skrywer wens hierdie verhandeling op te dra aan die volgende instansies sonder wie se goedgunstige toestemming en medewerking aanbieding daarvan nie moontlik sou gewees het nie:-

Die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers.

Die Kamer van Mynwese van Suid-Afrika.

Johannesburg Consolidated Investment Co. Ltd.

'n Spesiale woord van dank word aan die volgende persone gerig:-

Dr. A.C. Lawrence, hoof van die personeelnavorsingsafdeling van die Kamer van Mynwese en sy personeel.

Mnr. F.J. du Raan, superintendent van die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers, hoofde van die onderskeie kolleges, personeel en leerlinge.

Prof. C.F. Schoeman, studieleier.

Mev. A.C. Ackermann vir die tik van die verhandeling.

INHOUD

	<u>Bladsy</u>
BYLAE	iv
LYS VAN TABELLE	v
LYS VAN FIGURE	vi
OPSOMMING	I
SUMMARY	VI

HOOFSTUK EEN

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

A. ENKELE OPMERKINGS IN VERBAND MET DIE STAATSOPLEIDINGSKOLLEGE VIR MYNWERKERS	1
B. PROBLEEMSTELLING	1

HOOFSTUK TWEE

AGTERGROND VAN DIE PROBLEEM EN POGINGS TOT OPLOSSING

A. OPLEIDINGSPROGRAMME	4
1. Induksie-opleiding	4
2. Mynbou-opleiding	6
B. KEURING	6
1. Toelatingsvereistes	6
2. Aanlegtoetsing	8
3. Bedankingsonderhoude	12
4. Die effek van induksie-opleiding op verliese	13

HOOFSTUK DRIE

DIE DOEL EN BEPLANNING VAN HIERDIE STUDIE

A. DOELSTELLINGS	18
B. HIPOTESES	18

C. DIE METODE	19
1. Die verkenningstudie	20
2. Die bevindings van die verkenningstudie	21
a) Aspekte in verband met die voorgestelde vraelys	21
b) Die tipe vrae	22
3. Die finale vraelys	25

HOOFSTUK VIER

TOEPASSING VAN DIE VRAELYS EN VERWERKING VAN RESULTATE

A. DIE STEEKPROEF	26
B. BEREKENINGS EN BEOORDELING VAN RESPONSE	28
C. DIE BESKRYWENDE BEVINDINGS	29
D. DIE VOORSPELLING VAN VOLTOOIERS EN NIE-VOLTOOIERS	31
E. BESKRYWING VAN DIE ANALISEMETODES	33
1. Die outomatiese interaksie-vinder analyse - O.I.V. analyse ...	33
2. Die meervoudige klassifikasie analyse - M.K. analyse	35
F. VERWERKING VAN DIE RESULTATE	38
1. Eliminasië van veranderlikes	38
2. Die geselekteerde veranderlikes	38
3. Die relatiewe belangrikheid van die voorspellers	55
4. Die betroubaarheid van die bevindings	59

HOOFSTUK VYF

BESPREKING VAN DIE RESULTATE

A. DIE VOORSPELLERS	63
1. Voorlopige skietsertifikaat	63
2. Laaste werkgewer	64
3. Opleidingsentrum / woonplek	65
4. Nou werksplekke en hoofpyne tydens die hantering van springstowwe	68
5. Onaangename aspekte in verband met 'n werk	68
6. Aspekte wat die keuse van 'n myn beïnvloed	69
B. GEVOLGTREKKING	70
C. AANBEVELINGS	72

Bladsy

BYLAAG 1	74
BYLAAG 2	75
BYLAAG 3	95
BYLAAG 4	124
BYLAAG 5	166
BRONNE- EN LITERATUURLYS	191

BYLAES

Bladsy

<u>Bylaag 1:</u>	Registrasievorm vir toelating tot die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers (S.O.K.M.)	74
<u>Bylaag 2:</u>	Die S.O.K.M. opleidingsbeleid	75
<u>Bylaag 3:</u>	Vraelys vir leerlingmynwerkers	95
<u>Bylaag 4:</u>	Beskrywende bevindings	124
<u>Bylaag 5:</u>	Voorskrif vir opleidingsbeampes van die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers	166

LYS VAN TABELLE

		<u>Bladsy</u>
<u>Tabel 1</u>	Verliese by die S.O.K.M. 1960-1969	2
<u>Tabel 2</u>	Opvoedkundige kwalifikasies van leerling- mynwerkers	7
<u>Tabel 3</u>	Verliese by die nie-induksiegroep - Julie 1959 - Januarie 1960	14
<u>Tabel 4</u>	Verliese by die induksiegroep - Julie 1960 - Januarie 1961	15
<u>Tabel 5</u>	Verliese by die verskillende kolleges - Januarie 1970 - Mei 1972	17
<u>Tabel 6</u>	Verspreiding van leerlinge in die steekproef	26
<u>Tabel 7</u>	Ervaring van die leerlinge in die steekproef	27
<u>Tabel 8</u>	Opsomming van 165 voorspeller-veranderlikes in analise gebruik	32
<u>Tabel 9 - 39</u>	Beskrywende bevindings (<u>sien Bylaag 4</u>)	
<u>Tabel 40</u>	Geselekteerde primêre- en sekondêre veranderlikes	40
<u>Tabel 41</u>	Resultate van finale O.I.V.-berekening - primêre veranderlikes	42
<u>Tabel 42</u>	Resultate van finale O.I.V.-berekening - sekondêre veranderlikes	43
<u>Tabel 43</u>	O.I.V.-analise van primêre veranderlikes	46
<u>Tabel 44</u>	O.I.V.-analise van sekondêre veranderlikes	48
<u>Tabel 45</u>	Kodes gebruik in die O.I.V.- en M.K. -analises - primêre veranderlikes	50
<u>Tabel 46</u>	Kodes gebruik in die O.I.V.- en M.K. -analises - sekondêre veranderlikes	53
<u>Tabel 47</u>	Die sewe voorspellers in die M.K. -analise gebruik	61
<u>Tabel 48</u>	Die effek van elke voorspeller op verliese	62

LYS VAN FIGURE

	<u>Bladsy</u>
<u>Figuur 1:</u> Eliminasië van veranderlikes vloeï-kaart	39
<u>Figuur 2:</u> O.I.V.-diagram - primêre veranderlikes	44
<u>Figuur 3:</u> O.I.V.-diagram - sekondêre veranderlikes	45

OPSOMMING

Die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers (S.O.K.M.) het sedert sy ontstaan in 1917 tot 1972 'n totaal van 20 835 opgeleide mynwerkers opgelewer en het as sodanig tot op datum 'n baie belangrike rol gespeel in die ontginning van die mineralerykdomme in Suid-Afrika.

Dit is 'n alombekende feit dat 'n groot aantal van die potensiële mynwerkers vir die industrie verlore gegaan het, omdat hulle nie daarin kon slaag om hul opleiding te voltooi nie. Gedurende die periode 1960 tot 1969 was die gemiddelde verliese tydens opleiding 54 persent wat impliseer dat diemynbou-industrie volgens benaming R300 000 per jaar verniet aan opleiding gespandeer het. Afgesien van die finansiële verlies het die mannekrag tekort oor die laaste tien jaar ook toegeneem en moes daar daadwerklik opgetree word om 'n oplossing vir die probleem te probeer vind.

Vroeëre pogings om verbetering in die toestand te bewerkstellig was noukeuriger keuring, aanlegtoetsing, persoonlike onderhoude met leerlinge deur opgeleide onderhoudsvoerders en induksie-opleiding. Daar is ook aandag gegee aan redes wat deur onsuksesvolle leerlinge verstrekkend is oor waarom hulle hul opleiding gestaak het. Verder is daar deurgaans gepoog om die geriewe wat aan leerlinge voorsien is, te verbeter. Leerlinge het ook op verskillende geleenthede salarisverhogings ontvang. Met in agneming van genoemde pogings is die probleem tot op die hede nog nie opgelos nie.

Hierdie verhandeling beskryf 'n verdere poging om insig te verkry oor die probleem, die oorsake vir hoë verliese te vind asook aanbevelings te maak oor hoe om verliese in die S.O.K.M. te verminder.

Oor 'n periode van een jaar het 600 leerlinge in die S.O.K.M. 'n vraelys voltooi wat ontwerp is om omvattende biografiese- en ander inligting te versamel. Gedetailleerde beskrywende tabelle, gebaseer op die response van die leerlinge, is saamgestel. Van die 600 respondente het 129 leerlinge hul opleiding voltooi en 116 het nie hul opleiding voltooi nie. Deur middel van twee rekenaar-programme is die response van die voltooiers en nie-voltooiers ontleed om vas te stel of daar wesenlike verskille bestaan tussen die response van beide groepe aan die hand van 165 veranderlikes. Die groter meerderheid van die veranderlikes het gehandel oor werksomstandighede by die S.O.K.M. asook hul standpunte insake S.O.K.M.-opleiding en vorige werksondervinding asook hul standpunte oor werk in die algemeen. Daar is ook veranderlikes ingesluit ten opsigte van persoonlike gegewens, familie-agtergrond en akkommodasie by die S.O.K.M.

Ten opsigte van die beskrywende inligting, soos getabuleer in Bylaag 4, is die volgende oorsigtelike waarnemings gemaak.

- (a) Dit is gevind dat die akkommodasie wat deur die S.O.K.M. voorsien word nie so populêr is as wat aanvanklik vermoed is nie. Goedkoop losies was die vernaamste oorweging waarom leerlinge van die fasiliteit gebruik gemaak het.
- (b) Ten opsigte van hul beskrywing van die „ideale" werk asook die werk waarvan hulle die minste gehou het, het respondente voldoende- en onvoldoende salaris as baie belangrik beskou. Finansiële oorwegings sal ook hul keuse van 'n myn, om op te werk na voltooiing van hul opleiding, beïnvloed.

- (c) Meer ervare leerlinge beskou dit as belangrik dat voornemende leerlinge voor aansluiting by die S.O.K.M. volledig ingelig word aangaande die aard van die praktiese- en teoretiese opleiding, salarisverhogings, aftrekkings en dat getroude leerlinge nie toelaes ontvang nie.
- (d) Die respondente het aangedui dat hul oor die algemeen tevrede is met die werksomstandighede in die S.O.K.M.
- (e) Respondente het pitswere, hoofpyne wat tydens die hantering van springstowwe ontstaan en hitte-uitslag as werksomstandighede genoem waarby hulle die moeilikste aangepas het.
- (f) Respondente het by spesifieke kolleges aangesluit omdat volgens hulle opinie die standaard van opleiding daar beter is en omdat 'n vriend dit aanbeveel het.
- (g) Respondente het op grond van hul ondervinding in die S.O.K.M. aangedui dat hulle na-ure niks gehad het waarmee hulle die tyd kon verwyd nie.
- (h) Respondente beskou die leer van Fanakalo as moeilik en hou ook nie van te veel lesingkamerwerk nie.
- (i) Respondente beskou die volgende as moontlike redes waarom leerlinge bedank:
 - 1. Salarisse vir getroude leerlinge is onvoldoende.
 - 2. Is teleurgesteld in ondergrondse werkstoestande.
 - 3. Het nie deursettingsvermoë nie.

4. Hou nie daarvan om op Saterdag te werk nie.
5. Kan nie aanpas by die tipe werk nie.
6. Beskou mynbou as te gevaarlik.
7. Is beter werk elders aangebied en
8. salarisse is nie voldoende vir ondergrondse werk nie.

In die analise is al die voorspeller veranderlikes van die voltooiers en nie-voltooiers ondersoek om vas te stel of daar onderling interaksie aanwesig was en ook hul verwantskap met die afhanklike veranderlike, naamlik verliese, te bepaal.

Die bevindings het gewys dat agt van die voorspeller veranderlikes wat in die analise ingesluit is, 69 persent van die variansie tussen voltooiers en nie-voltooiers verklaar het met 'n ooreenstemmende meervoudige korrelasie van 0,806. Die volgende veranderlikes is belangrike voorspellers van verliese:

- (a) of 'n leerling in besit van 'n skietsertifikaat is of nie,
- (b) die tipe laaste werkgewer voor aansluiting by die S.O.K.M.,
- (c) die spesifieke opleidingsentrum en of die leerling ingewoon het of nie,
- (d) die leerling se vermoë om aan te pas aan ondergrondse toestande soos nou werksplekke en ervaring van hoofpyne tydens die hantering van springstowwe,
- (e) aspekte van 'n werk waarvan leerlinge nie hou nie, en
- (f) aspekte ten opsigte van die keuse van 'n myn waarvan leerling hou.

Uit die analise was dit moontlik om die waarde van die verskillende kombinasies van veranderlikes te voorspel.

Daar is tot die slotsom gekom dat dit moontlik is om verliese by die S.O.K.M. te verminder deur:

1. rekening te hou met die algemene werkloosheidsindeks in Suid-Afrika en noukeuriger seleksie toe te pas ten tye van hoë algemene werkloosheid,
2. verwingspogings te rig op manne met mynbou-agtergrond en rekrute afkomstig van die Suid-Afrikaanse Spoorweë te vermy,
3. 'n status kwalifikasie in te stel tydens die vroeë fase van opleiding - sê na 90 skofte,
4. ondersoek in te stel na die redes waarom leerlinge wat inwoon meer nie-voltooiers oplewer en die verskillende opleidingsentrums met hoë en lae verliese respektiewelik te vergelyk,
5. die standaard van dissipline waaraan leerlinge onderwerp word, te hersien asook die interpersoonlike verhoudings tussen personeel (insluitende myn personeel) en leerlinge,
6. volledige inligting aan leerlinge te voorsien ten opsigte van die inkomstevlakke van mynwerkers in die industrie en die waarskynlikheid dat 'n leerling 'n besondere vlak van inkomste sal bereik,
7. hersiening van veiligheidsopleiding en deur die opleiding so interessant as moontlik te hou.

AN INVESTIGATION INTO WASTAGE AMONG TRAINEES
AT THE GOVERNMENT MINERS' TRAINING COLLEGE

by

D.C. NEL

SUMMARY

There is, and has been for some time, a high wastage rate among learner miners at the Government Miners' Training College. In spite of various previous attempts to reduce the wastage, the problem has remained unsolved. Over the last ten years the shortage of miners has become more acute. In addition to problems associated with the shortage of men, however, wastage of trainees at the G.M.T.C. is assessed to cost the industry more than R300 000 p.a.

This investigation describes a new study of the problem.

Over a period of one year, 600 trainees in the Government Miners' Training College completed a questionnaire designed for gathering comprehensive biographical and other data. In addition to the compilation of detailed descriptive tables based on the responses of the trainees, an analysis was carried out on the responses of 129 stayers and 116 leavers in connection with 165 different variables. Two sophisticated computer programs were employed for the analysis.

All the predictor variables were examined to determine their interaction and their relationship to the dependant variable, namely wastage.

The findings showed that eight of the predictor variables included in the analysis accounted for some 69 per cent of the variance in the wastage criterion, corresponding to a multiple correlation of 0,806. The following variables were important in predicting wastage:

- (a) whether the trainee was in possession of a blasting certificate.
- (b) the type of last employer prior to joining the G.M.T.C.,
- (c) the particular training centre and whether the trainee was resident in the G.M.T.C. hostel,
- (d) the trainee's ability to adjust to underground conditions, such as narrowness of working places and the development of headaches when handling explosives,
- (e) aspects about a job which were disliked, and
- (f) aspects about a mine which were liked.

From the analysis it was possible to predict the value of the different combinations of the above variables.

It was concluded that it should be possible to reduce wastage at the G.M.T.C. by:

- (i) taking into account the general unemployment index in South Africa and introducing closer screening procedures during times of high general unemployment;
- (ii) introducing a status qualification during the early part of the training say, after 90 shifts;
- (iii) aiming recruiting at men from mining jobs and avoiding recruits from the S.A.R. & H.;
- (iv) examining reasons why "living-in" trainees were more likely to be leavers, and by comparing training centres which have high turnover rates with those which have low turnover rates;
- (v) reviewing the standard of discipline to which the trainees are subjected and the interpersonal relationships between staff (including mine personnel) and trainees;
- (vi) providing detailed information to trainees about the number of miners earning different levels of income across the industry and about the probability of a trainee's earning a particular income;
- (vii) reviewing safety training and keeping training as interesting as possible.

HOOFSTUK EEN

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

A. ENKELE OPMERKINGS IN VERBAND MET DIE STAATSOPLEIDINGSKOLLEGE VIR MYNWERKERS (a)

Die minerale bronne in Suid-Afrika en die ontdekking van goud het velerlei werkseleenthede geskep vir baie werksoekers hier ter plaatse en ook vanaf oorsee. Die totstandkoming van die destydse Staatsopleidingskool vir Mynwerkers in 1911 het juis sy ontstaan daaraan te danke gehad dat 'eenvormige opleiding in mynbou as 'n groot behoefte aangevoel is. As die grootste enkele voorsiener van opgeleide mannekrag vir die mynbou-industrie het die organisasie dan ook vir reeds meer as 50 jaar 'n baie belangrike rol gespeel in die ontginning van Suid-Afrika se minerale-rykdomme. Sedert 1917 tot Maart 1972 het 'n totaal van 20 835 mynwerkers reeds hul opleiding aan die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers (S.O.K.M.) voltooi. (S.O.K.M. dokument 1). Teen 1971 het die S.O.K.M. bestaan uit 12 opleidingsentrums met 'n totale inname van ongeveer 900 nuwe kwekelinge per jaar.

B. PROBLEEMSTELLING

Dit was alombekend dat 'n groot persentasie van die leerlinge wat tot op die hede vir opleiding aanvaar is nie daarin geslaag het om die voorgeskrewe kursus te voltooi nie. Gesien in die lig van die nypende mannekragtekort oor die laaste tien jaar, het die hoë verliese van leerlinge vir die mynbou-industrie 'n groot probleem daargestel.

-
- (a) Die nuwe benaming Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers as plaasvervanger vir die Staatsopleidingskool vir Mynwerkers het op 15 Junie 1972 amptelik van krag geword.

Soos aangedui in Tabel 1, was die verliese van leerlinge vir die periode 1960 - 1969, 54 persent.

TABEL 1

VERLIESE BY DIE S.O.K.M. 1960 - 1969

Bron: S.O.K.M. rekords

JAAR	TOELATINGS	OPLEIDING VOLTOOI	VERLIESE
1960	1 256	512	1 060
1961	1 248	633	725
1962	925	531	430
1963	884	655	446
1964	924	503	433
1965	873	464	447
1966	1 005	536	465
1967	789	495	472
1968	927	529	385
1969	899	537	399
	9 730		5 262

Dit was nie alleen die mannekragtekort wat hierdie ondersoek geregverdig het nie, maar ook die finansiële implikasie van die mannekragtekort.

In sy jaarverslag 1969/1970 lewer die Superintendent van die Kollege kommentaar oor die stadium van opleiding waartydens die verliese die meeste voorgekom het. (S.O.K.M. dokument 2).

Gedurende 1 - 3 maande	70 persent
Gedurende 4 - 6 maande	29 persent
Na 6 maande	1 persent

Met inagneming van die toenemende tekort aan opgeleide mynwerkers, word 50 persent verlies as 'n ernstige probleem vir die goudmynindustrie beskou. Afsien van die verlies aan potensiële mynwerkers verteenwoordig die mislukte aanvangsopleiding 'n aansienlike onproduktiewe onkoste. Indien die onkoste plus lone R150 per maand beloop het om 'n mynwerker op te lei (dit kan as 'n relatiewe lae syfer beskou word) en dit word aanvaar dat hy sy opleiding na vier maande gestaak het, het diemynbou-industrie 'n beraamde bedrag van R3 120 000 vermors op die 5 262 manne wat nie hul opleiding voltooi het nie gedurende die periode 1960 - 1969. Die totale bedrag verteenwoordig 'n vermorsing van R300 000 per jaar.

Soos reeds aangedui, bestaan die probleem reeds lank. Met die verloop van tyd is allerlei maatreëls getref om 'n oplossing daarvoor te probeer vind, of om 'n verbetering in die situasie te bewerkstellig.

Die opleidingsprogramme en pogings tot oplossing van die probleem sal vervolgens bespreek word.

HOOFSTUK TWEE

AGTERGROND VAN DIE PROBLEEM EN POGINGS TOT OPLOSSING

A. OPLEIDINGSPROGRAMME

1. Induksie-opleiding

Die Goudprodusente-komitee van die Kamer van Mynwese het in 1957 'n sub-komitee aangestel en die komitee moes oorweging skenk en aanbevelings doen in verband met opleiding by die destydse Staatsopleidingskole vir Mynwerkers. (Kamer van Mynwese dokument 1). Die komitee het bestaan uit mynbestuurders van myne waar daar mynskole was. Tydens hul eerste vergadering in Mei 1958 is die aangeleentheid van die „induksie“ van kwekelinge bespreek.

"Members of the Special Sub-Committee stressed the importance of more gradual induction of trainees into the Industry, an induction which would familiarise them with language conditions and remove some of the undoubtedly serious language problems facing them. This might lessen the wastage of trainees as, in some cases after a short period in the schools, trainees absconded or complained of some form of claustrophobia due to mining conditions for which they were not prepared."

(Kamer van Mynwese dokument 2)

Tydens 'n verdere vergadering gehou op 2 Januarie 1959 is daar besluit dat 'n deurtastende opname gemaak sou word van die mynskoolorganisasie. Die doel van die opname was nie net om die gebreke in die bestaande opleidingsmetodes bloot te lê nie, maar ook om toepaslike metodes te vind om die opleiding te verbeter. Stappe moes dan gedoen word om die metodes te implimenteer. Die belangrikheid van die geleidelike induksie in mynbou is weer eens beklemtoon en daar is gevoel dat totstandkoming van 'n „kleuterskool“ waardeur alle nuwe binnekomelinge moes gaan, 'n nuttige doel sou dien. (Kamer van Mynwese dokument 3).

Die besprekings waarna hierbo verwys is, het gelei tot die totstandkoming van 'n Opleiding-sub-komitee. Die komitee het op die 22ste April 1959 vergader en beslissings in verband met induksie-opleiding was soos volg:

- a. "All new trainees to go through a period of induction both on surface and underground.
- b. The induction training to be conducted at four centres, namely East Geduld, Crown Mines, Randfontein Estates and St. Helena.
- c. The minimum staff to give the induction period training would be four at each centre, namely one official in charge with three assistants."

Die algemene beginsels van induksie-opleiding sou wees:

- d. "A psychological break-in to create a favourable impression towards mining,
- e. Training in Fanakalo,
- f. Periods underground to see actual mining conditions, and
- g. Induction regarding basic principles, tools and equipment used in mining."

(Kamer van Mynwese dokument 4)

Die implimentering van induksie is verwys na die Groep Opleidingsbeampies. Tydens hul vergadering op 24 Augustus 1959 is daar besluit dat die kursus ongeveer twee maande sou duur. Die primêre doelstellings van die kursus sou wees:

- a. "The establishment of correct group relations among learners,
- b. the quick absorption of the mining atmosphere by trainees,
- c. the creating in newly joined trainees of susceptibility to the idea of special training, and

- d. the realization among trainees of their responsibility towards their employers, to the community and the country generally."

(Kamer van Mynwese dokument 5)

Tydens die vergadering was daar klem gelê op die noodsaaklikheid van die gebruik van bestaande opleidingsmetodes. Die opleiding op sigself moes help om taal en ander struikelblokke wat tussen die verskillende groepe leerlinge mag bestaan uit die weg te ruim. Onderrig in Fanakalo sou verpligtend wees.

Die induksie-kursus is goedgekeur, instrukteurs is gekeur en aangestel, die fisiese fasiliteite daargestel en die induksie-program het formeel begin gedurende Julie 1960.

2. Mynbou-opleiding

Die program vir mynbou-opleiding is gewysig na gelang die behoeftes van meer moderne tegnologie dit vereis het. Die volledige program wat in gebruik was tydens die ondersoek word nie verder bespreek nie. Die leser word verwys na bylaag 2 vir volledige besonderhede in die verband.

B. KEURING

1. Toelatingsvereistes

Met die eerste oogopslag mag dit lyk of die toelatingstandaard te laag was. Daar is egter verskeie voorsorgmaatreëls getref om te voorkom dat ongeskikte leerlinge gewerf word, want nie minder as 1 371 aspirant-leerlinge het gedurende 1969/1970 nie aan die toelatingsvereistes voldoen nie. (S.O.K.M. dokument 2).

Om tot die S.O.K.M. toegelaat te word, moes die applikant aan die volgende vereistes voldoen het:

- a. Hy moes die voorgeskrewe registrasievorm eiehandig voltooi het. (sien bylaag 1)
- b. Hy moes in besit gewees het van 'n geldige mediese sertifikaat as bewys dat hy geskik bevind is om ondergronds te werk.
- c. Hy moes oor voldoende intelligensie beskik het wat hom in staat sou stel om die teoretiese gedeelte van die kursus te kon bemeester. (Die standaard wat hy op skool geslaag het, asook sy vermoë om te kan vermenigvuldig, deel, optel en aftrek is gebruik as 'n aanduiding van sy verstandelike vermoë).

Tabel 2 weerspieël die opvoedkundige standaard van leerlinge wat gedurende die laaste aantal jare in die kollege toegelaat is. (S.O.K.M. dokumente 1, 1(a), 2).

TABEL 2

OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIES VAN LEERLING-MYNWERKERS

STANDERD GESLAAG	1968/69	1969/70	1970/71	1971/72
5	5	1	2	2
6	163	125	130	120
7	226	222	192	238
8	428	349	370	421
9	51	49	48	40
10	109	74	70	68

- d. Hy moes die personeelbeampte oortuig het van sy opregte belangstelling in mynbou as loopbaan.
- e. Sy vorige werksrekord (indien enige) moes aanvaarbaar gewees het.

Persone wat as ongewenste karakters beskou is, het beantwoord aan die beskrywing van daggarokers, persone met voor-die-handliggende persoonlikheidsgebreke, onstabiele werksgeskiedenis, ensovoorts. Twyfelagtige gevalle is na 'n ander persoon verwys vir 'n tweede opinie.

2. Aanlegtoetsing

Tydens 'n vergadering van die Uitvoerende Komitee van die S.O.K.M. op 2 Junie 1958 is toegestem dat die instelling van een of ander aanlegtoetsing vir leerlinge oorweeg moes word. (S.O.K.M. dokument 3).

Op 'n daaropvolgende vergadering van die Uitvoerende Komitee is besluit dat slegs plaaslike leerlinge aanlegtoetse moes aflê voordat hulle in die mynskole toegelaat sou word. Leerlinge van oorsee sou nie getoets word nie tot tyd en wyl die toetse op plaaslike leerlinge van nut blyk te gewees het.

Daar is nie onmiddellik voortgegaan met die instelling van aanlegtoetsing nie, want daar is geredeneer dat dit lank sou neem om geskikte toetse te ontwerp. Dit was eers teen 1961 dat die formaliteite in verband met die instelling van toetsing afgehandel was en 'n keuringsprogram ingestel is. Die program het daaruit bestaan dat applikante onder andere met papier-en-potloodtoetse getoets is.

Die toetse is deur die Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing (N.I.P.N.) voorsien. Afgesien van die toetse, het twee afsonderlike onderhoudvoerders, onderhoude gevoer met die applikante. Die doel van bogenoemde was nie soseer om leerlinge te keur nie, maar om voldoende inligting te versamel wat die N.I.P.N. in staat sou stel om die geldigheid van die toetse te bepaal, asook om die bruikbaarheid daarvan vir toekomstige keuringsdoeleindes vas te stel. Die volgende toetse is gebruik.

A/2 (Verstandelike helderheid)

A/8 (Rekenkunde)

A/14 (Abstrakte dinkvermoë)

Spiraal nege - toets.

Die ondersoek is op drie goudmyne gedoen en al die applikante wat daar getoets is, is tot die kursus toegelaat. Die inligting wat deur middel van toetsing en persoonlike onderhoude versamel is, is aan die N.I.P.N. vir analise beskikbaar gestel nadat al die leerlinge wat aan die program deelgeneem het of hul opleiding voltooi het, of die kollege verlaat het. Die versamelde inligting het 25 veranderlikes voorsien vir analise en is soos volg in drie groepe verdeel: (S.O.K.M. dokument 4).

a. Voorspeller-veranderlikes:-

15. Ouderdom van kwekeling.
16. Opvoedkundige standaard.
17. Laaste skool bygewoon (platteland of stedelik).
18. Vorige kennis van mynbou.
19. Huislike agtergrond.
20. Werksgeskiedenis.

21. Toets A/2.
22. Toets A/8.
23. Toets A/14.
24. Spiraal nege - toets. (spiral nines)
25. Finale onderhoudsbeoordeling.

b. Intermediêre kriteria:-

1. Beoordeling deur mede-kwekelinge.
2. Meriete-beoordeling na 4 weke opleiding.
4. Aantal skofte afwesig tydens induksie-periode.

c. Kriterium-veranderlikes:-

3. Eksamen aan die einde van induksie-periode.
5. Meriete-beoordeling aan die einde van basiese opleidingsperiode.
6. Meriete-beoordeling aan die einde van eerste fase opleidingsperiode.
7. Meriete-beoordeling aan die einde van masjien-opleidingsperiode.
8. Aantal skofte afwesig met toestemming.
9. Aantal skofte afwesig as gevolg van siekte.
10. Aantal skofte afwesig as gevolg van ongelukke.
11. Aantal skofte afwesig sonder toestemming.
12. Totale aantal skofte verloor.
13. Aantal skofte gewerk.
14. Voltooing of nie-voltooiing van opleiding.

Slegs twee van die kriterium-veranderlikes (nommers 13 en 14) het direk na die verliesprobleem verwys. Nieteenstaande die feit dat

dat 500 kwekelinge aan die ondersoek deelgeneem het, (S.O.K.M. dokument 5) was die grootte van die monsters waarop die N.I.P.N. gevolgtrekkings in die onderhawige verband gebaseer het, soos volg:-

Crown Mines	59
Randfontein Estates	45
St. Helena	54

Veelvuldige korrelasies van 0,67; 0,75 en 0,64 is vir die bogenoemde opleidingsentrums respektiewelik gevind wanneer die kriterium „eksamen aan die einde van induksie-periode," (3) met die volgende voorspellers gekorreleer is:-

Opvoedkundige standaard	(16)
Toets A/2	(21)
Toets A/8	(22)
Toets A/14	(23)

Daar is egter geen beduidende verwantskap gevind tussen die verskillende voorspellers en die twee verlies-kriteriums nie.

Die bevindings het aangedui dat, alhoewel seleksietoetse gebruik kan word om sukses in die eksamen aan die einde van die induksie-periode te voorspel, dit onwaarskynlik 'n groot bydrae sou lewer ten opsigte van vermindering in verliese tydens verdere opleiding.

Dit is deur die N.I.P.N. in hul opvolg-verslag aanbeveel dat oorweging geskenk moes word aan die bruikbaarheid van 'n seleksietegniek soos die geweegde blanko-aansoekvorm. Die resultate van sielkundige toetsing was dus teleurstellend en daar is nie mee voortgegaan nie.

3. Bedankingsonderhoude

Vir 'n geruime tyd is onderhoude gevoer met leerlinge wat bedank het, maar deur middel van die onderhoude is daar nie veel insig verkry in die redes vir hul bedankings nie. Die implikasies van redes verstrekk deur leerlinge wat bedank het, asook voorstelle deur senior-bestuur oor hoe om die verliese te verminder, is bespreek tydens 'n vergadering gehou in 1964. Deelnemers aan die bespreking was personeelbeamptes van myne waar daar kolleges was, senior-kollege-amptenare en amptenare van die Kamer van Mynwese. (S.O.K.M. dokument 6).

Daar was weinig klagtes in verband met die opleiding of die akkommodasie wat deur die kollege aangebied is. Dit het egter aan die lig gekom dat leerlinge dikwels nie daarin geslaag het om 'n basiese afkeur in mynbou te bowe te kom nie.

Dit het ook voorgekom dat in sommige gevalle leerlinge mislei is deur te rooskleurige werwingsadvertensies en dat hul vanselfsprekende verwagtings van „groot geld” verdien, onrealisties was.

Daar was ook 'n aanduiding dat 'n induksie-program wat weinig aspekte van werklike mynbou ingesluit het, in werklikheid 'n struikelblok was vir die leerlinge wat entoesiasties was om mynbou te leer. On-aktiwiteit na werksure en gedurende naweke was dikwels ook 'n bron van verveeldheid.

Aan die hand van die bevindinge is verskillende voorstelle gemaak in 'n poging om verliese te verminder. So is byvoorbeeld voorgestel dat leerlinge meer bruikbare take moes verrig en sodoende

beter identifikasie met die werk kan bewerkstellig. Leerlinge moes aangemoedig word om meer met die mynbou-gemeenskap te assosieer en nie net met die kollegepersoneel nie. Verder moes daar aan bo-gemiddelde leerlinge geleenthede gegee word om vinniger met hul opleiding te vorder en dat beter voorsiening gemaak moes word vir vryetydsbesteding.

4. Die effek van induksie-opleiding op verliese

Gedurende 1960/61 is daar 'n vergelykende studie gedoen om te probeer vasstel wat die effek van induksie-opleiding op twee groepe ten opsigte van verliese, was. Die een groep het nie induksie ontvang nie (die nie-induksie groep) terwyl die ander groep wel induksie ontvang het (die induksie-groep). (Kamer van Mynwese dokument 6).

Induksie-opleiding het in Julie 1960 'n aanvang geneem. In Februarie 1961 egter is die keuringsprogram ingestel en in Julie 1961 was daar salarisverhogings vir leerlinge. Die versteurende invloed wat keuring- en salarisverhogings meegebring het, het genoodsaak dat die „induksiegroep” beperk word tot daardie leerlinge wat tussen Julie 1960 en Januarie 1961, in diens geneem is. Die „nie-induksiegroep” is verteenwoordig deur die leerlinge wat in die ooreenstemmende periode 1959/60 in diens geneem is.

Tabelle 3 en 4 weerspieël die aantal leerlinge in diens geneem en die verliese wat by die nie-induksiegroep en die induksie-groep respektiewelik voorgekom het.

TABEL 3

VERLIESE BY DIE NIE-INDUKSIEGROEP

MAAND VAN INDIENSNEMING	AANTAL	VERLIESE												TOTALE VERLIESE
		MAANDE NA INDIENSNEMING												
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Julie 1959	150	2	21	14	12	5	3	8	7	2	4	3	5	86
Augustus	153	3	6	18	10	12	6	9	10	3	2	6		85
September	138	-	16	20	12	12	10	3	4	4	2			83
Oktober	123	4	8	13	12	11	3	1	5	5				62
November	114	-	9	9	15	13	5	4	4					59
Desember	78	-	6	8	7	9	4	4						38
Januarie 1960	89	-	4	7	10	7	3							31
TOTAAL	845	9	70	89	78	69	34	29	30	14	8	9	5	444

TABEL 4

VERLIESE BY DIE INDUKSIEGROEP

MAAND VAN INDIENSNEMING	AANTAL	VERLIESE												TOTALE VERLIESE
		MAANDE NA INDIENSNEMING												
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Julie 1960	71	4	9	2	6	7	3	2	-	2	1	-	-	36
Augustus	86	3	2	8	4	7	2	9	2	3	1	-		41
September	67	1	6	4	2	6	6	7	1	7				40
Oktober	93	5	8	6	8	6	6	6	4	2				51
November	78	3	5	3	5	17	2	2						37
Desember	40	-	2	-	-	2	1	2						7
Januarie 1961	102	2	4	6	5	6	3							26
TOTAAL	537	18	36	29	30	51	23	28	7	14	2	-	-	238

Van die 845 leerlinge wat nie induksie-opleiding ontvang het nie, het 444 (53 persent) nie hul opleiding voltooi nie. Van die 537 leerlinge wat wel induksie-opleiding ontvang het, het slegs 238 (44 persent) nie hul opleiding voltooi nie. Hierdie verbetering van 9 persent is toegeskryf aan induksie-opleiding.

Alhoewel daar 'n afname in verliese was na die instelling van die induksie-opleiding, was dit moontlik nie korrek om die verbetering van die toestand uitsluitlik aan die induksie-opleiding toe te skryf nie.

Oor die algemeen, gedurende 1958 en 1959 was werkloosheid aan die toeneem. Die werkloosheidsindeks het gestyg van 76 tot 134 gedurende die periode. Dit het ooreengestem met die aantal werkloos van 15 000 aan die einde van 1957 wat toegeneem het tot 26 500 aan die einde van 1959. Gedurende die eerste helfte van 1960 egter het die werkloosheidsindeks gedaal na 121. (S.A. Reserwe Bank verslae 1958 - 1960).

Hierdie nasionale tendense sou waarskynlik 'n beduidende bydrae gelewer het tot die hoër aantal toelatings en verliese by die S.O.K.M. gedurende 1959 en tot die relatiewe kleiner aantal toelatings en verliese gedurende die tweede helfte van 1960.

Teen 1970 het die S.O.K.M. by twaalf verskillende sentrums in die Transvaal en Oranje-Vrystaat gefunksioneer en nieteenstaande die pogings wat reeds bespreek is, het verliese soos aangedui in Tabel 5, nog steeds teen 'n hoë tempo voortgeduur.

TABEL 5

VERLIESE BY DIE VERSKILLENDSE KOLLEGES

(Januarie 1970 tot Mei 1972)

NAAM VAN KOLLEGE	VERLIESE UITGEDRUK AS PERSENTASIE VAN TOELATINGS
Western Holdings	25%
Vaal Reefs	30%
St. Helena	38%
Harmony	42%
Kloof	45%
E.R.P.M.	47%
Western Areas	48%
West Rand Consolidated	52%
Blyvooruitzicht	53%
Stilfontein	54%
Buffelsfontein	55%
Winkelhaak	58%

Bron: S.O.K.M. rekords

In die lig van die voorafgaande bespreking is dit duidelik dat die probleem van hoë verliese van leerlinge tydens opleiding by die S.O.K.M. nog nie opgelos is nie. Hierdie studie verteenwoordig 'n verdere poging om 'n oplossing daarvoor te vind.

Die doel en beplanning van die studie sal vervolgens bespreek word.

HOOFSTUK DRIE

DIE DOEL EN BEPLANNING VAN HIERDIE STUDIE

A. DOELSTELLINGS

Die benadering van hierdie ondersoek was om inligting te verkry van leerlinge met die volgende doelstellings in gedagte:-

1. Om faktore te identifiseer waaraan leerlinge wie nie hul opleiding voltooi nie en leerlinge wat wel hul opleiding voltooi, onderskei kon word.
2. Om aanbevelings te formuleer wat sou bydra om verliese te verminder.

B. HIPOTEESES

Daar is van die volgende twee hipoteses uitgegaan in hierdie ondersoek nl.

1. Die veronderstelling was dat die voltooiers en die nie-voltooiers ten opsigte van sommige aspekte van mekaar sou verskil en dat sulke verskille nuttig aangewend sou kon word by die keuring om sodoende ten minste sommige van die nie-voltooiers af te keur.

2. Indien die kwekeling se verwagtings in verband met mynbou versterk sou word deur sy ervarings in die kollege, dan sal die leerling sy opleiding voltooi; indien sy verwagtings nie versterk word nie sal hy nie sy opleiding voltooi nie.

As alternatief kan geformuleer word dat daar waarskynlik faktore sal wees wat 'n invloed uitoefen gedurende die opleidingsperiode en wat help bepaal of 'n leerling sy opleiding voltooi of nie voltooi nie.

DIE METODE

Aangesien daar 'n gedurige wisseling van kwekeling was (gemiddeld 35 per maand het die kursus voltooi en gemiddeld 35 per maand het die kursus gestaak) en as gevolg van die tydsfaktor daaraan verbonde, is besluit om nie van persoonlike onderhoude gebruik te maak nie, maar van die vraelys metode.

Die grootste gros van die leerlinge het volgens persoonlike mening van 'n spesifieke strata van die bevolking gekom, bv. dié wat nêrens anders werk kon kry nie of afkomstig was uit sekere beroepe soos die Suid-Afrikaanse Spoorweë, Polisie, Verdedigingsmagte, Sekondêre nywerhede ens. en as gevolg van hulle onbevoegdheid ontslaan is of die wat vir korter tye reeds in 'n hele paar van die beroepe was en ontslaan is of self bedank het.

Om bogenoemde rede is ook besluit om die vraelys so te kontrueer dat daar informasie ingewin sou word oor hulle beskouinge van die ideale werk en die werk waarvan hulle die minste hou. Die verwagting was dat daar, soos in die hipoteses gestel, verskille sou wees tussen die voltooiers en nie-voltooiers. By bogenoemde faktore is ook informasie ingewin wat aansluit by die opleiding en werk soos akkomodasie, die „ideale“ myn waarop hulle graag sou wou werk, belewings gedurende opleiding (hoofpyn ens.) ens. Laastens is biografiese besonderhede van die leerlinge verlang.

1. Die verkenningstudie

Nadat 'n verkenningstudie waaraan 'n totaal van vyftig kwekelinge van verskillende kolleges deelgeneem het, uitgevoer is, is die vraelys saamgestel. Tydens die verkenningstudie is bandopnames gemaak van al die onderhoude en daar is onder andere oor die volgende aspekte duidelikheid verkry:-

- a. Hul loopbane voordat hulle op mynbou besluit het:
Wat was aantreklik in vorige werke en wat het veroorsaak dat hulle bedank het?
- b. Mynbou oor die algemeen: Wat het hulle gemotiveer om mynbou te kies?, oor watter kennis in verband met werksomstandighede, voordele en nadele het hulle beskik?
- c. Die kollege: Het hulle oor enige kennis beskik van die opleiding wat aangebied word, betaling, akkommodasie,

sport en ontspanningsfasiliteite asook die mense met wie hulle sou assosieer tydens opleiding, voordat hulle aangesluit het?

d. Nadat hulle aangesluit het, hulle ervarings ten opsigte van:

- (i) Praktiese en teoretiese opleiding.
- (ii) Hul aanpassing aan ondergrondse werksomstandighede.
- (iii) Akkommodasie.
- (iv) Vryetydsbesteding.

e. Bedankings: Waarom dink hulle is daar so baie bedankings?

2. Die bevindings van die verkenningstudie

Die bevindings van die verkenningstudie het daarop gedui dat die ondersoek soos volg moes voortgaan:-

a. Aspekte in verband met die voorgestelde vraelys

- (i) Dat die vraelys so saamgestel moes word dat die respondente in staat gestel word om aan te dui hoe hulle voel oor vorige werke, hul verwagtings in die kollege, hul opleiding, ensovoorts. By die vraelys moes ook ingesluit word 'n biografiese vraelys.
- (ii) Dat alle respondente, ongeag hul aantal skofte gewerk, in staat moes wees om die vraelys te voltooi.

- (iii) Dat vanuit 'n taalkundige oogpunt gesien, die bewoording van die vraelys baie eenvoudig moes wees en dat dit beide in Afrikaans en Engels beskikbaar moes wees.
- (iv) Dat die tipe vrae wat gevra word so gestel moes word dat die respondente akkurate antwoorde sou gee.
- (v) Dat die tydsbestek waarin die vraelys voltooi moes word nie te lank sal wees nie.

b. Die tipe vrae

(i) Rangorde-items

In hul beskrywing van daardie aspekte wat hulle die meeste aangetrek het in verband met 'n spesifieke werk, het die verkenningsgroep sewentien verskillende antwoorde verstrek. Verskillende antwoorde is ook verkry toe daar kommentaar gelewer moes word oor aspekte van 'n werk waarvan hulle nie gehou het, of redes waarom hulle verkies het om in die kollege-hostel te woon, of hul beskrywing van die „ideale" myn waarop hulle graag sal wil werk. Die populariteit van genoemde aspekte kan slegs deur middel van 'n frekwensietellings bepaal word. Gevolglik is daar rangorde-items ingesluit by vyf afdelings van die vraelys.

(ii) Onvoltooide sinne

Lede van die verkenningsgroep was dit eens dat ten tye van hul aansluiting by die kollege, hul kennis in verband met werksomstandighede baie beperk was. In 'n terugblik oor die afgelope maande van opleiding kon hulle sekere ervarings identifiseer wat, indien hulle nie daarvan vertel is nie, moontlik kon veroorsaak het dat hulle bedank het. Die groep het verder aangedui dat die onvoltooide sin: „Voordat hulle by die Kollege aansluit, moet alle nuwe kwekelinge vertel word dat“, dikwels response uitgelok het wat onaangename ervarings weerspieël. Die response het ook 'n aanduiding gegee van die tipe inligting wat kwekelinge as belangrik beskou het.

(iii) Stellings - Veelvuldige antwoorde

Die response van die verkenningsgroep in verband met die aspekte van 'n werk waarvan hulle gehou het of waarvan hulle nie gehou het nie, is voortgesit in 'n latere afdeling deur direkte stellings te maak wat werksomstandighede in S.O.K.M. beskryf het. Die doel van die afdeling was om vas te stel in watter mate aangename en onaangename items teengekom is en of dit respektiewelik meer deur voltooiers of nie-voltooiers genoem is. 'n Hoë frekwensie onaangename ervarings sou as aanduiding dien dat

daar nie aan indiwiduele verwagtings voldoen
is nie en dat sulke persone waarskynlik sou
bedank. Die verkenningsgroep het voorgestel
dat indien 'n kwekeling byvoorbeeld nie aan
onaangename werkstoestande soos hitte,
ensovoorts kon aanpas nie, hy sal bedank.
Vrae in verband met hul vermoë om by ondergrondse
werkstoestande aan te pas, is gevolglik in die
vraelys ingesluit in die vorm van stellings en
veelvuldige antwoorde.

Persoonlike ervarings van die verkenningsgroep in verband met
die behandeling ontvang, vryetydsbesteding, hoeveelheid studiewerk,
sport en ontspanningsfasiliteite, ensovoorts, is ook gedek in die
vraelys deur middel van stellings en veelvuldige antwoorde. Die
insluiting van hierdie afdeling was noodsaaklik, want die moontlikheid
het wel bestaan dat die bestuur van die Kollege kon veroorsaak het dat
kwekelinge bedank het. Stellings in die verband het merendeels
gehandel oor die dinge waarvan kwekelinge in die kollege gehou het, of
nie gehou het nie.

Dit is verder nodig geag om 'n afdeling in te sluit oor die
wenslikheid van teoretiese en praktiese werk in die opleidingsprogram.
Tydens die verkenningstudie het dit opgeval hoe kwekelinge verskil het
ten opsigte van te veel praktiese werk, of te veel teoretiese werk en
selfs die wyse van aanbieding deur die instrukteurs is bevraagteken.

Die laaste afdeling waarin stellings - veelvuldige antwoorde
geïmplimenteer is, het betrekking gehad op die redes wat die

verkenningsgroep verstrek het waarom kwekelinge bedank het. 'n Totaal van sestion verskillende redes is genoem en almal is by die vraelys ingesluit.

3. Die finale vraelys

Uit bogenoemde inligting is die finale vraelys saamgestel.

Dit word volledig weergegee in Bylaag 3.

HOOFSTUK VIER

TOEPASSING VAN DIE VRAELYS EN VERWERKING VAN RESULTATE

A. DIE STEEKPROEF

Oor 'n periode van ongeveer ses maande is die verskillende opleidingsentrums een of twee keer besoek waartydens leerling-mynwerkers vraelyste voltooi het. 'n Aantal leerlinge het nie die vraelys voltooi nie omdat dit soms gebeur het dat 'n leerling in diens geneem is na 'n besoek en voor die volgende besoek weer bedank het. Daar het nietemin, soos Tabel 6 dit weerspieël, 600 leerlinge aan die ondersoek deelgeneem. Daar is gepoog om soveel leerlinge as moontlik by elke sentrum te toets.

TABEL 6

VERSPREIDING VAN LEERLINGE IN DIE STEEKPROEF

NAAM VAN KOLLEGE	AANTAL LEERLINGE WIE VRAELYSTE VOLTOOI HET	PERSENTASIE
Winkelhaak	45	7,5
E.R.P.M.	13	2,2
West. Rand Cons.	42	7,0
Blyvooruitzicht	81	13,5
Western Areas	52	8,7
Kloof	56	9,3
Stilfontein	57	9,5
Buffelsfontein	53	8,8
Western Reefs	54	9,0
St. Helena	45	7,5
Western Holdings	57	9,8
Harmony	43	7,2
TOTAAL	600	100,0

Die minimum ervaring van die leerlinge ten tye van die voltooiing van die vraelys word in Tabel 7 aangedui.

TABEL 7

ERVARING VAN DIE LEERLINGE IN DIE STEEKPROEF

AANTAL SKOFTE IN DIE S.O.K.M.	N
Minder as 30	171
30 tot 59	104
60 tot 89	65
90 tot 119	75
120 tot 149	62
150 tot 179	32
180 tot 209	20
210 tot 239	19
240 tot 269	17
270 tot 299	20
300 tot 329	15
330 en meer	0
TOTAAL	600

Die meerderheid van die nie-voltooiers het die kollege verlaat voor die verwerwing van hul Voorlopige Skietsertifikaat na ongeveer 156 skofte. Van al die respondente soos aangedui in Tabel 7 was slegs 16,5 persent in besit van Voorlopige Skietsertifikate. Een van die uitstaande kenmerke van die verliesprobleem was juis die feit dat dit gedurende die eerste ses maande van opleiding voorgekom het.

B. BEREKENINGS EN BEOORDELING VAN RESPONSE

Al die frekwensietellings en berekenings in hierdie studies is deur middel van 'n rekensaar gedoen. Soos aangedui in bylaag 3, het afdelings A tot F asook afdeling M items 13 en 14 uit rangordevrae bestaan. Om die rangordes te bepaal vir die afdelings is arbitrêre geweegde tellings gebruik; afhangende van die aantal items wat in rangorde gerangskik moes word, is gewigte op die volgende wyse toegeken:-

3 items : eerste keuse : 3 punte
 tweede keuse : 2 punte
 derde keuse : 1 punt

6 items : eerste keuse : 6 punte
 tweede keuse : 5 punte
 derde keuse : 4 punte
 vierde keuse : 3 punte
 vyfde keuse : 2 punte
 sesde keuse : 1 punt

10 items : eerste keuse : 10 punte
 tweede keuse : 9 punte
 derde keuse : 8 punte
 vierde keuse : 7 punte
 vyfde keuse : 6 punte
ensovoorts tot tiende keuse : 1 punt.

C. DIE BESKRYWENDE BEVINDINGS

Die response van die leerlinge op die vraelys is opgesom in Bylaag 4 en word nie verder bespreek nie. Die volgende oorsigtelike waarnemings is egter gemaak.

1. Daar is bevind dat die akkommodasie wat deur die S.O.K.M. voorsien is, minder populêr was as wat aanvanklik verwag is. Finansiële oorweging was die hoofrede waarom leerlinge van die fasiliteit gebruik gemaak het. Ingeslote by die 300 respondente wat ingewoon het, was daar 76 leerlinge (25 persent) wie alhoewel hulle verkies het om uit te bly, moes in woon omdat hulle nêrens elders verblyfplek kon kry nie. (Bylaag 4 Tabel 9).
2. In die beskrywing van hul „ideale” werk en die werk waarvan hulle die „minste gehou” het, het die respondente die meeste na „salaris” verwys. Leerlinge het verkies om 'n gereelde- en goeie salaris te ontvang. Hulle het 'n sterk afkeur getoon in 'n werk waar die salaris te klein was, maar dit as baie belangrik beskou dat die ideale werk interessant moes wees. (Bylaag 4 Tabelle 11 en 12).
3. In hul beskrywing van die „ideale” myn om op te werk, is finansiële oorwegings as die belangrikste beskou gevolg deur die veiligheidsrekord van die myn en die beskikbaarheid van verdere opleiding in mynbou. (Bylaag 4 Tabel 13).
4. Aspekte in verband met die S.O.K.M. waaroor nuwe rekrute duidelikheid moet verkry voordat hulle by die Kollege aansluit, het volgens die respondente die volgende ingesluit:

- (a) Die aard van die opleiding (teoreties, prakties en duur van kursus).
 - (b) Salaris (verhogings, aftrekkings en die feit dat getroude leerlinge geen toelae ontvang nie).
 - (c) Veiligheid tydens opleiding. (Bylaag 4 Tabel 14).
5. Die response in verband met werkstoestande in die S.O.K.M. het daarop gedui dat die leerling tevrede was. Daar was egter twee items waarteen relatiewe hoë negatiewe tellings aangeteken is, naamlik „salaris wat tydens opleiding betaal word” (27,9 persent) en „S.O.K.M. vervoer na die myn waar opleiding aangebied word” (45 persent). In verband met laasgenoemde het die Kollege sedertdien voorsiening gemaak). (Bylaag 4 Tabel 15 items 2 en 17).
6. Ondergrondse toestande wat aanpassingsprobleme geskep het, was veral pitswere, hoofpyne wat ontstaan as gevolg van die hantering van springstof en hitte-uitslag. (Bylaag 4 Tabelle 16 en 16(a)).
7. Die meerderheid van die respondente het by 'n bepaalde Kollege aangesluit omdat die volgens hulle mening beter opleiding aangebied het (58 persent), of omdat die Kollege deur 'n vriend aanbeveel is (48 persent), of omdat dié mense wat op die myn werk waar daar 'n Kollege was, nie klagtes gehad het in verband met die amptenare van daardie myn nie (45 persent). (Bylaag 4 Tabel 17).
8. In die afdeling oor persoonlike ervarings in die S.O.K.M. is die hoogste telling (19,4 persent), aangeteken teen: „By die skool is daar niks om na werksure die tyd mee om te kry nie”. (Bylaag 4 Tabel 18 item 8).

9. Ten opsigte van praktiese- en teoretiese opleiding het 39 persent van die respondente die leer van Fanakalo as moeilik beskou en ook dat hulle nie ten gunste was van te veel lesingkamerwerk nie. (Bylaag 4 Tabel 19 items 4 en 7).
10. Die 600 respondente het aangedui dat van die moontlike redes waarom leerlinge bedank het (Bylaag 4 Tabel 20) hulle veral agt as waarskynlike of as baie waarskynlike redes beskou het. Op grond van die aantal response uitgedruk as 'n persentasie van 600 kan die agt redes in die volgende rangorde geplaas word.
- | | |
|--|-----------------|
| (a) Salaris vir getroude persone met kinders te laag. | 60,3% (item 12) |
| (b) Teleurgesteld met ondergrondse toestande. | 57,6% (item 7) |
| (c) Gebrek aan deursettingsvermoë. | 49,9% (item 6) |
| (d) Hou nie van Saterdagwerk. | 42,2% (item 13) |
| (e) Onvermoë om aan die tipe werk gewoond te raak. | 42,0% (item 8) |
| (f) Mynbou is te gevaarlik. | 42,0% (item 11) |
| (g) Is elders beter werk aangebied. | 37,5% (item 9) |
| (h) Salaris nie voldoende vir persone wat bereid was om ondergronds te werk nie. | 36,2% (item 4) |

D. DIE VOORSPELLING VAN VOLTOCIERS EN NIE-VOLTOOIERS

Die vraelys het inligting versamel in verband met 165 veranderlikes wat in Tabel 8 opgesom is. 'n Analise is uitgevoer om vas te stel in watter mate hierdie veranderlikes verwant was aan verliese en is in der waarheid as potensiële voorspellers van verliese beskou.

Alhoewel 600 vraelyste toegedien is, was dit nodig om die analise te beperk tot 345 leerlinge wat ten tye van die analise of hul opleiding voltooi het, of hul opleiding beëindig het gedurende die ses maande na voltooiing van die vraelys. Die oorblywende 355 leerlinge was nog steeds onder opleiding ten tye van die analise.

Voltooiers (het opleiding voltooi)	129
Nie-voltooiers (het opleiding beëindig)	116
Nog onder opleiding	355
	600

TABEL 8*

OPSOMMING VAN 165 VOORSPELLER-VERANDERLIKES
IN ANALISE GEBRUIK

TIPE VERANDERLIKE	AANTAL VERANDERLIKES
Persoonlike gegewens	17
Familieagtergrond	3
Vorige werkservaringe en sienswyses oor werke	37
Redes waarom leerlinge ingewoon of nie ingewoon het nie	12
Werkstoestande in die S.O.K.M. en sienswyses in verband met S.O.K.M.-opleiding	90
Algemeen	6
TOTAAL	165

* Vir Tabelle 9 tot 39 raadpleeg Bylaag 4.

E. BESKRYWING VAN DIE ANALISEMETODES

1. Die Outomatiese Interaksie Vinder-Analise

(Automatic Interaction Detector) Sonquist en Morgan 1970.

Hierdie rekenaarmetode van variansie-analise is deur die Universiteit van Michigan ontwikkel en het veral bekendheid verwerf vanweë die vermoë daarvan om 'n groot aantal veranderlikes in een berekening te kan betrek. Die Outomatiese Interaksie Vinder- of O.I.V.-analise soos daar vervolgens na die metode verwys sal word, was ideaal vir die bestudering van die wisselwerking tussen die 165 verskillende veranderlikes. Die rekenaarprogram kan byvoorbeeld 2 500 waarnemings ten opsigte van 36 veranderlikes met een berekening hanteer. In hierdie ondersoek was daar 245 waarnemings ten opsigte van 165 veranderlikes. Dit sal later aangedui word hoe die berekenings van die 165 veranderlikes in verskillende fases gedoen is.

Die program beskou een van die veranderlikes as die afhanklike veranderlike (in die ondersoek - voltooiers / nie-voltooiers) en bereken dan die verwantskap daarvan met die onafhanklike veranderlikes (voorspellers). Gebaseer op variansie-analisetegnieke, vind daar 'n nie-simmetriese vertakkingsproses plaas waardeur die steekproef in 'n reeks sub-groepe onderverdeel word. (sien Figure 3 en 4). Die O.I.V.-program ondersoek die beskikbare gegewens en hul verwantskap met die afhanklike veranderlike en bereken dan die laagste som van gekwadreerde afwykings binne groepe. Basies kom dit daarop neer dat die besondere verdeling 'n groter korrelasie met die afhanklike veranderlike het as enige ander verdeling gebaseer op 'n groepering van kategorieë van 'n enkele voorspeller in twee groepe.

Na die eerste verdeling selekteer die program een van die twee groepe vir die volgende verdeling. Die groep met die grootste gekwadreerde afwykings binne groepe, (weer eens met die afhanklike veranderlike as maatstaf), word op dieselfde wyse onderverdeel. Die program is so saamgestel dat dit 'n opdrag aan die rekenaar kan gee om die verdelingsproses te staak wanneer een of meer van die volgende voorkom:-

- (a) Indien dit 'n verdeling tot gevolg sou gehad het wat 'n sub-groep laat ontstaan wat kleiner is as die gespesifiseerde aantal waarnemings. (In die ondersoek tydens die eliminasië van veranderlikes was die kleinste toelaatbare groep $N = 10$. Tydens die finale berekenings was $N = 25$).
- (b) Indien die variansië in die groep wat verdeel moes word minder as 0,1 persent van die totale variansië is.
- (c) Indien die verdeling van 'n groep die onverklaarde variansië met minder as 0,6 persent sou verminder.

Dit is reeds genoem dat die O.I.V.-program 'n beperkte aantal waarnemings op 'n keer kan hanteer. Verskeie berekenings is deur die rekenaar gedoen waartydens 'n eliminasiëproses toegepas is. (sien Figuur 1). 'n Veranderlike is aanvaar vir finale analise op grond van een of meer van die volgende: (sien Tabel 42)

- (i) Die feit dat daar by 'n veranderlike een of meer verdelings voorgekom het.

(ii) Indien daar nie 'n verdeling plaasgevind het nie, die grootte van die verhouding:-

som van gekwadreerde afwykings tussen groepe :

totale som van gekwadreerde afwykings.

(iii) Die aantal kere, alhoewel daar nie 'n verdeling plaasgevind het nie wat die veranderlike voorgekom het in die opeenvolgende stappe van die berekening met 'n verhouding:

$< 0,025$ (sien (ii)).

Vir die doel van hierdie ondersoek is die tabelle wat die resultate van die eliminasierekenings weerspieël nie ingesluit nie. Die resultate van die laaste O.I.V.-berekenings word egter in Tabela 41 en 42 respektiewelik aangedui. Die verskillende fases in die eliminerings van veranderlikes word grafies in Figuur 1 voorgestel.

2. Die Meervoudige Klassifikasie Analise - M.K.A.

(Multiple Classification Analysis - M.C.A. Andrews et al. 1969).

Die O.I.V.-analise is gebruik om van die veranderlikes wat in die ondersoek ingesluit is, die te identifiseer wat die bruikbaarste was om verliese tussen leerlinge te voorspel. Die analise het egter nie die relatiewe belangrikheid van die verskillende voorspellers aangedui nie. Daar is ook nie toegelaat vir moontlike korrelasies tussen voorspellers nie. Bo en behalwe bogenoemde moes daar vasgestel word hoe gekose veranderlikes met hulle onderskeie sub-groepe afsonderlik of

gesamentlik geneem, die totale variansie tussen voltooiers en nie-voltooiers kan verklaar. Vir hierdie berekenings is die Meervoudige Klassifikasie-Analise of soos daar vervolgens na die metode verwys sal word, die M.K.A., gebruik. Andrews et al. 1969, sê in verband met die program:

"A key feature of the M.C.A. technique is its ability to show the effect of each predictor on the dependant variable both before and after taking into account the effects of all other variables. Of course, simple forms of traditional multivariate methods (analysis of covariance, multiple regression, and discriminant functions) also do this, but they can do it only when the data are of a prescribed form. They usually require that variables be measured on interval scales, that relationships be linear (or linearized), and that the distributions be bivariate normal".

Anders as eenvoudiger vorme van meervariantmetodes kan hierdie program veranderlikes hanteer met nominale waardes. 'n Vereiste van die program is egter dat die afhanklike veranderlike in 'n interval skaal-, of 'n numeriese waarde sonder uiterste skeefheid, of 'n tweedeling (dichotomy), moet wees. Die program aanvaar dat die gemiddelde telling op die afhanklike veranderlike vir 'n aantal individue voorspel kan word deur die effek van verskillende veranderlikes bymekaar te tel. Die afwykings van die groot gemiddelde (grand mean) word bereken vir die verskillende kategorieë van die vernaamste veranderlikes en word na verwys as „koëffisiënte".

"The model specifies that a coefficient be assigned to each category of each predictor, and that each person's (or other unit's) score on the dependant variable be treated as the sum of:-

the coefficients assigned to categories characterizing him, plus the average for all cases, plus an error term.

$Y_{ijk} = Y + a_i + b_j + c_k + \dots e_{ijk}$ where

Y_{ijk} is an individuals score on the dependant variable,

ijk are the categories on successive predictors to which an individual belongs,

and a_i , b_j and c_k represent adjustments to the grand mean for each category of each factor. Thus the effects of predictor A are a_i ; the effects of predictor B are labelled b_j ; those of predictor C are c_k , etc. The term e_{ijk} , is the error factor, that is random fluctuations of actual values around the predicted value of the dependant variable". F.M. Andrews et al. 1969.

F. VERWERKING VAN DIE RESULTATE

1. Eliminasie van veranderlikes

'n Totaal van sewe rekenaarberekenings is uitgevoer om ontoepaslike veranderlikes uit te skakel. Elk van die mees toepaslike veranderlikes het minstens twee geleenthede gehad om hul bruikbaarheid as voorspellers te demonstreer. Sodoende is 37 veranderlikes geïdentifiseer wat voldoende verwant was aan die tweedelige kriterium: voltooiers/nie-voltooiers, om hul insluiting in die finale analise te regverdig. (sien Figuur 1). Hierdie veranderlikes kan soos volg in twee groepe geklassifiseer word:-

Primêre veranderlikes

Daardie faktore wat bekend is of vasgestel kan word ten tye van die leerling se toelating tot die Kollege (byvoorbeeld sy ouderdom).

Sekondêre veranderlikes

Daardie faktore wat gemeet kan word slegs nadat die leerling reeds 'n sekere tyd opleiding ontvang het. (byvoorbeeld sy houding teenoor S.O.K.M.-opleiding).

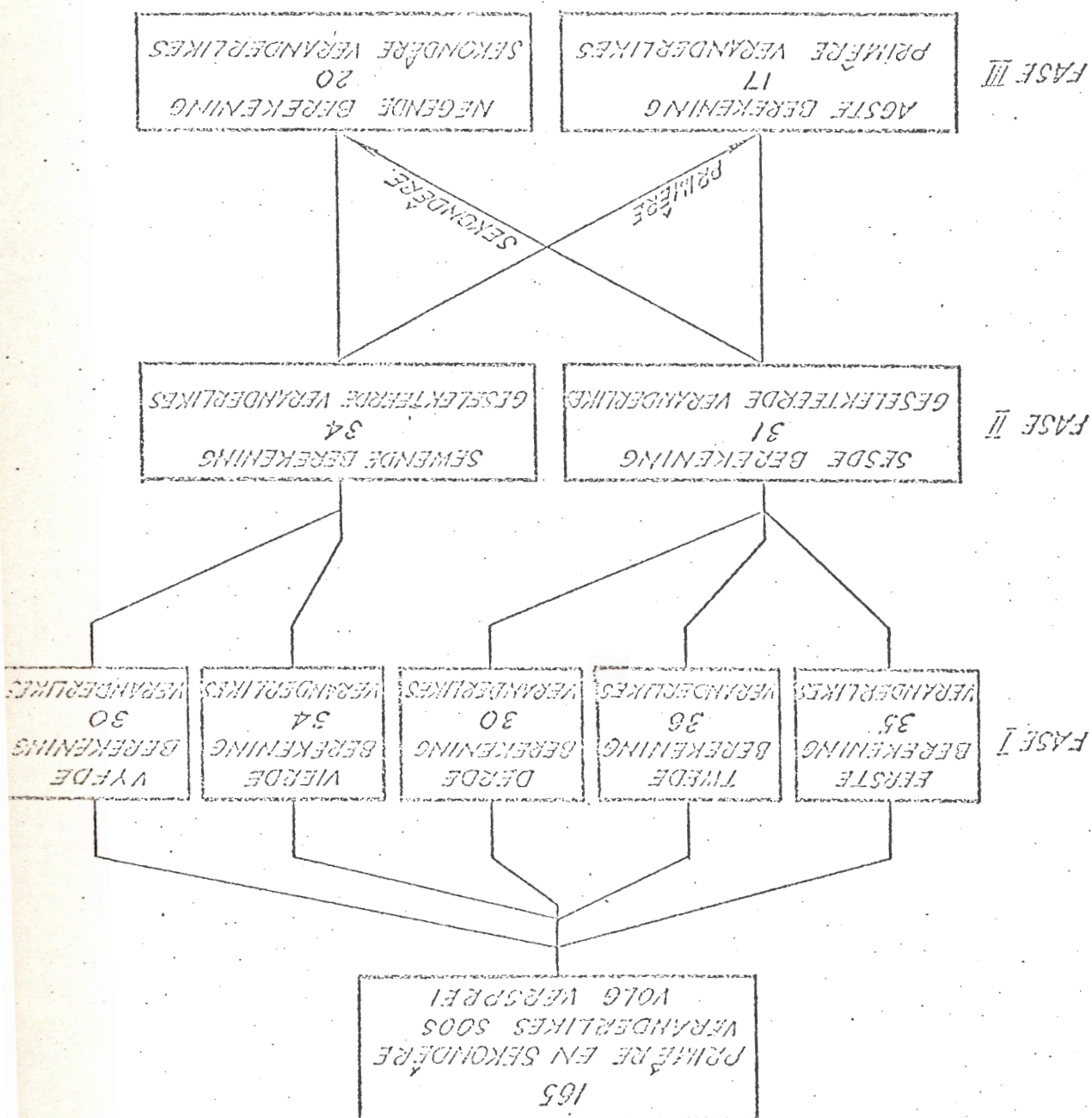
2. Die geselekteerde veranderlikes

Die 37 primêre en sekondêre veranderlikes wat gekwalifiseer het vir finale analise word in Tabel 40 aangedui.

ELIMINASIE VAN VERANDERLIJES

WLOEI-KAART

FIGUR 1



TABEL 40

GESELEKTEERDE VERANDERLIKES

PRIMÊRE VERANDERLIKES	SEKONDÊRE VERANDERLIKES
* 1. Naam van Kollege.	* 1. In besit van voorlopige skietsertifikaat?
2. Inwonend in hostel of nie-inwonend.	* 2. Faktore wat keuse van myn beïnvloed.
3. Beskrywing van ideale werk: 1ste keuse.	3. Beloftes van beter salarisse waarvan niks kom nie.
* 4. Beskrywing van onaangenaamste werksomstandighede: 1ste keuse.	4. Werk maklik bekombaar na opleiding by S.O.K.M.
5. Persone wat uitwoon - vervoer probleme.	5. S.O.K.M. bied 'n universiteitsbeurs aan.
6. S.O.K.M. aanbeveel deur 'n vriend.	6. Vooruitgang na S.O.K.M.-opleiding.
7. Ouderdom.	7. Voldoende sport- en ontspannings-fasiliteite.
8. Huidige akkommodasie.	8. Aanpassing aan vrees vir 'n rotsstorting.
9. Militêre opleiding.	9. Aanpassing aan springstofgasse.
10. Opvoedkundige standaard.	* 10. Aanpassing aan nou werksplekke.
* 11. Laaste werkgever.	11. Aanpassing aan hitteuitslag.
12. Totale werkservaring in jare.	12. Aanpassing aan pitswere.
13. Familielede werksaam op myn?	* 13. Aanpassing aan hoofpyne deur die hantering van springstowwe veroorsaak.
14. Aard van verwantskap.	14. Gereelde werker kry tyd af.
15. Familielede was in diens as.	15. Te veel leerwerk as moontlike rede vir bedankings.
16. Kennis van myntering.	16. Praktiese werk as moontlike rede vir bedankings.
* 17. Inwonend of nie-inwonend: 1ste rede.	17. Ontoereikende salaris as moontlike rede vir bedankings.
	18. Gebrek aan uithouvermoë as moontlike rede vir bedankings.
	19. Onvermoë om aan die tipe werk gewoond te raak as moontlike rede vir bedankings.
	20. Saterdag werksweek as moontlike rede vir bedankings.

* Veranderlikes deur finale analise geïdentifiseer.

Die veranderlikes wat in Tabel 40 saamgevat is, word in Figure 2 en 3 deur middel van O.I.V.-diagramme voorgestel.

Die syfers in die regterhoek van elke vierkant dui die volgorde aan waarvolgens die verdelings plaasgevind het. Die etiketnommer onderaan die laaste vierkante van elke vertakking verteenwoordig die volgorde van vierkante waarin die meeste nie-voltooiers aanwesig was. In die verdeling 10 en 11 byvoorbeeld het die program bereken dat 87 persent van die 47 waarnemings in vierkant 11 nie-voltooiers is, aan die anderkant van die skaal (verdeling 12 en 13) het die program bereken dat slegs 2 persent van die waarnemings nie-voltooiers is. Daar sal weer na hierdie etiketnommers in die hieropvolgende Veelvuldige Klassifikasie-Analise verwys word.

Die kodenommers wat binne die vierkante verskyn, word aan die hand van Tabel 45 verduidelik en verteenwoordig items in die vraelys.

Ingeval die primêre veranderlikes alleen nie daartoe in staat was om rekenskap te gee van al die variansie tussen voltooiers en nie-voltooiers nie, is 'n nuwe veranderlike by die groep ingesluit naamlik „residu”. Onverklaarde variansie sou tydens die berekening teen hierdie veranderlike geregistreer word.

Tydens die berekening van die sekondêre veranderlikes, is die afhanklike veranderlike gewysig van voltooiers/nie-voltooiers na residu. Hierdie wysiging is aangebring om sodoende die program die geleentheid te gee om die effek van die sekondêre veranderlikes op die residuele variansie te ondersoek.

Die resultate van die berekenings vir primêre- en sekondêre veranderlikes word in Tabelle 41 en 42 respektiewelik vervat.

TABEL 41

RESULTATE VAN FINALE O.I.V.-BEREKENING - PRIMÊRE VERANDERLIKES

(Maksimum waardes waarop verdelings plaasgevind het is onderstreep)

VERANDERLIKE	W KODES	T WAARDES VAN VERDELINGS	VOLGORDE VAN VERDELINGS					
			1	2	3	4	5	6
Naam van Kollege	**	3,53	0,082	<u>0,067</u>	0,019	0,024	0,009	0,186
Inwonend in hostel of nie-inwonend			0,064	-	-	-	-	-
Beskrywing van ideale werk: 1ste keuse			0,053	0,056	0,052	0,046	0,084	0,095
Beskrywing van onaangenaamste werks- omstandighede: 1ste keuse	1=** 2=**	1=3,78 2=4,90	0,051	0,051	0,061	0,083	<u>0,155</u>	<u>0,258</u>
Persone wat uitwoon - vervoerprobleme			0,020	0,012	-	0,013	0,084	0,022
S.O.K.M. aanbeveel deur 'n vriend			0,043	0,027	0,016	0,042	0,018	0,019
Ouderdom			0,037	0,049	0,034	0,001	0,087	0,011
Huidige akkommodasie			0,061	0,042	0,041	-	0,082	0,031
Militêre opleiding			0,041	0,028	0,043	0,035	0,022	0,049
Opvoedkundige standaard			0,003	0,005	0,061	-	0,004	0,008
Laaste werkgewer	**	3,06	0,075	0,054	<u>0,092</u>	0,031	0,076	0,061
Totale werks- ervaring in jare			0,009	0,020	0,006	0,005	0,009	0,042
Familielede werksaam op myn?			0,025	0,019	0,005	0,016	0,054	-
Aard van verwantskap			0,016	0,012	-	-	-	-
Familielede was in diens as			0,015	0,014	0,002	-	0,053	0,003
Kennis van myntering			0,011	0,006	0,008	-	-	-
Inwonend of nie- inwonend: 1ste rede	1=** 2=**	1,589 2=2,97	1 <u>0,125</u>	0,031	0,071	2 <u>0,117</u>	0,046	-

Waarskynlikheidsgrense : beduidend op 1% vlak = **

Vryheidsgraad = $(N_1 + N_2 - 2)$ beduidend op 5% vlak = *

TABEL 42

RESULTATE VAN FINALE O.I.V.-BEREKENING - SEKONDÊRE VERANDERLIKES

VERANDERLIKE	W KODES	T WAARDES VAN VERDELINGS	VOLGORDE VAN VERDELINGS					
			1	2	3	4	5	6
In besit van 'n voorlopige skietsertifikaat	**	10,95	<u>0,331</u>	-	-	-	-	-
Faktore wat keuse van myn beïnvloed: 1ste keuse	**	3,55	0,017	0,033	<u>0,112</u>	0,038	0,027	0,059
Beloftes van beter salarisse waarvan niks kom nie			0,034	0,021	0,001	-	-	-
Werk maklik bekom- baar na opleiding by S.O.K.M.			0,001	0,001	0,006	0,001	0,008	-
S.O.K.M. bied universiteitsbeurse aan			0,067	0,041	0,059	0,010	0,007	-
Vooruitgang na opleiding by S.O.K.M.			0,004	0,006	0,023	0,010	0,058	-
Voldoende sport- en ontspanningsfasili- teite			0,002	0,009	0,002	0,014	0,006	-
Aanpassing aan vrees vir 'n rotsstorting			0,034	0,075	0,012	0,027	0,011	-
Aanpassing aan springstofgasse			0,074	0,026	0,051	0,019	0,076	-
Aanpassing aan nou werksplekke	**	3,58	0,114	0,171	-	<u>0,122</u>	-	0,077
Aanpassing aan hitteuitslag			0,032	0,033	0,015	0,030	0,007	0,013
Aanpassing aan pitswere			0,025	0,040	0,023	0,061	-	-
Aanpassing aan hoof- pyne deur hantering van springstowwe veroorsaak	1=** 2= *	1=6,00 2=2,55	0,180	1 <u>0,203</u>	0,029	-	2 <u>0,087</u>	-
Gereelde werker kry tyd af			0,058	0,003	-	0,020	-	-
Te veel leerwerk as moontlike rede vir bedankings			0,025	0,017	0,039	0,043	0,005	0,074
Praktiese werk as moontlike rede vir bedankings			0,021	0,035	0,018	0,028	0,003	-

Tabel 42 (vervolg)

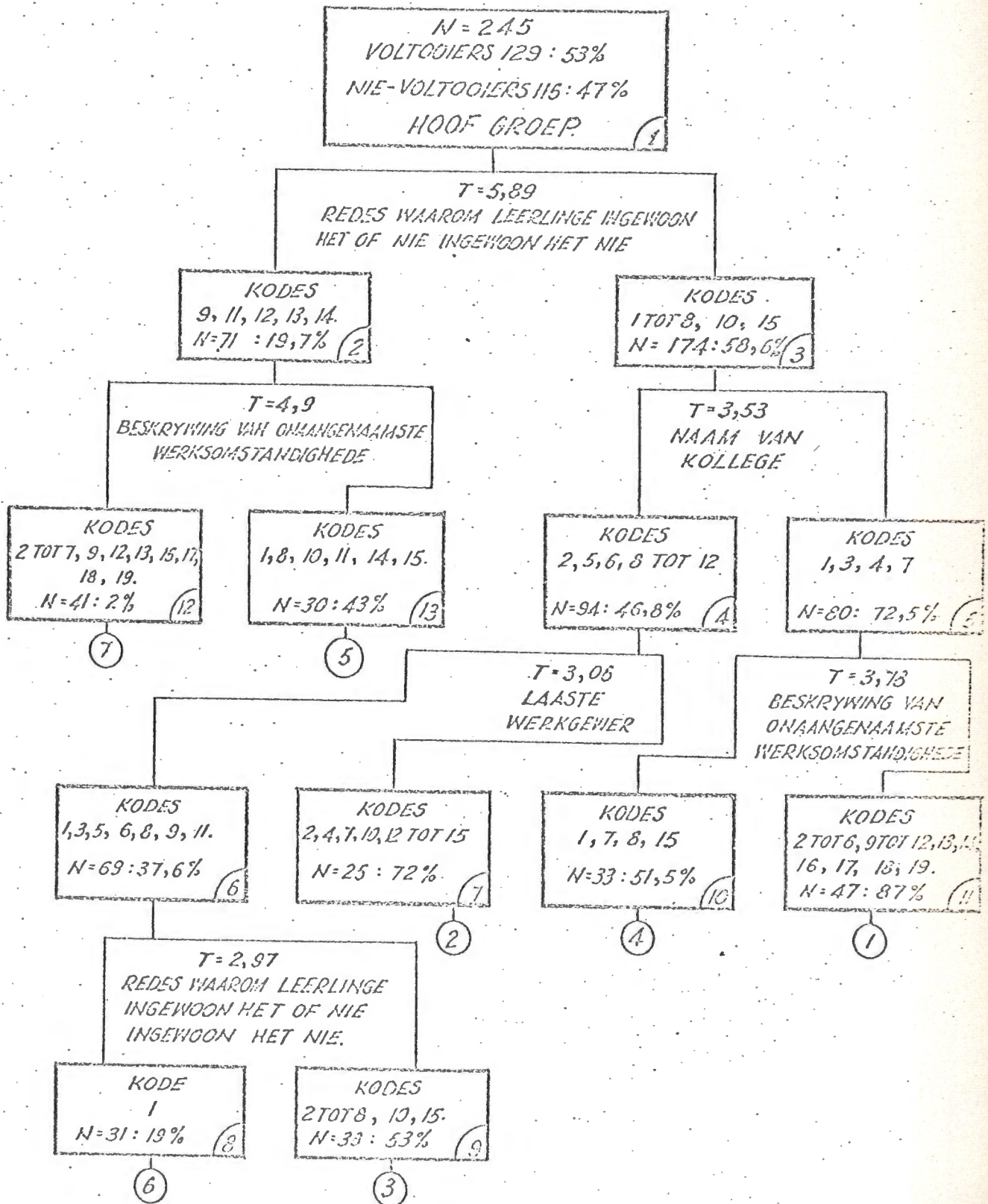
Ontoereikende salaris as moontlike rede vir bedankings			0,007	0,010	0,010	0,013	-	+	-
Gebrek aan uithou- moë as moontlike rede vir bedankings			0,005	0,002	0,020	0,001	0,010		0,003
Onvermoë om aan die tipe werk gewoon te raak as moontlike rede vir bedankings			0,007	0,003	0,017	0,001	0,012		0,006
Sesdag werksweek as moontlike rede vir bedankings			0,004	0,005	0,002	0,009	0,006		-

Waarskynlikheidsgrense : beduidend op 1% vlak = **

Vryheidsgraad = $(N_1 + N_2 - 2)$ beduidend op 5% vlak = *

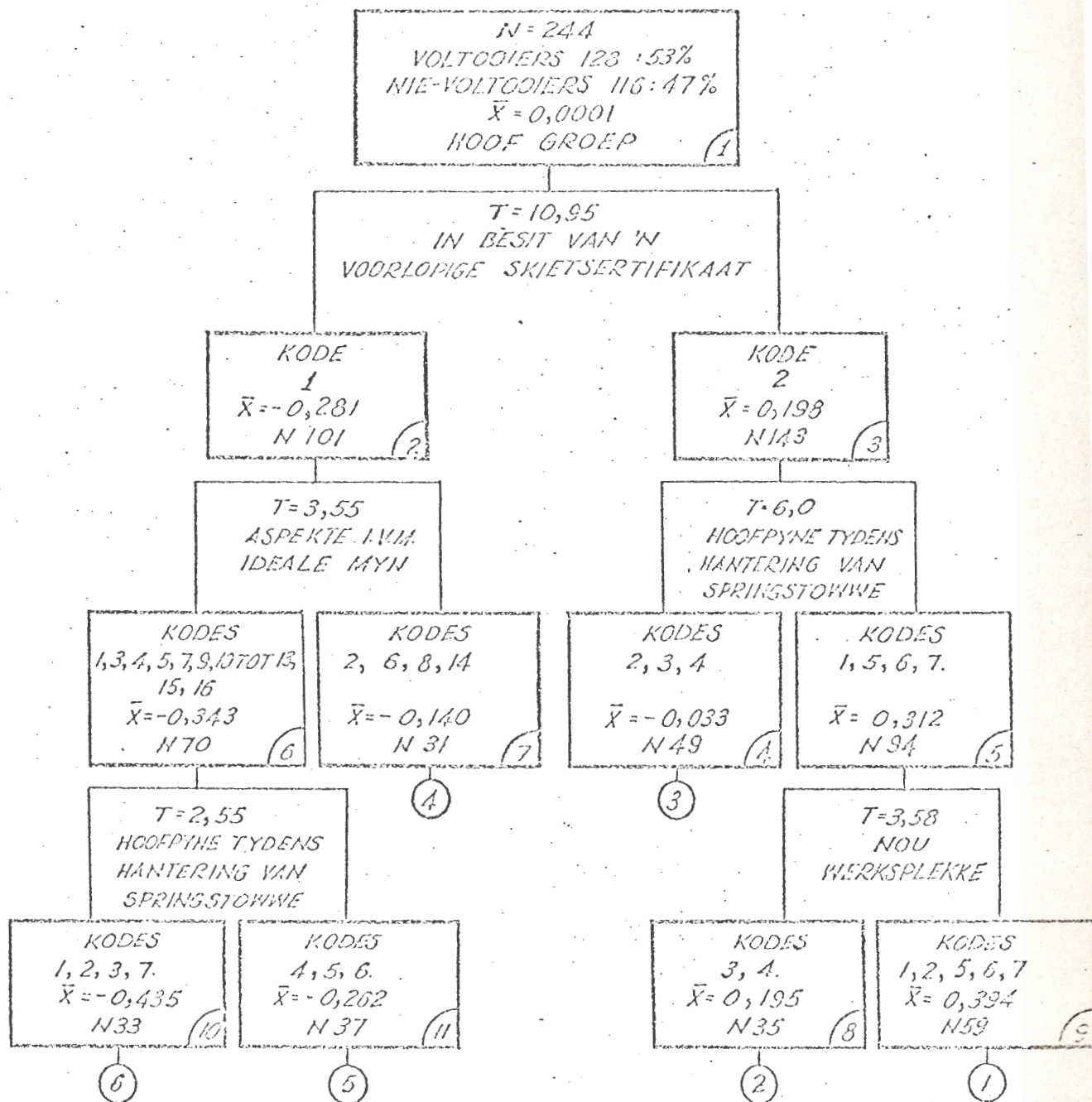
FIGUUR 2

O.I.V.-DIAGRAM PRIMÈRE VERANDERLIKES



FIGUUR 3

O.I.V. - DIAGRAM.
SEKONDÊRE VERANDERLIKES



Die O.I.V.-analise van die primêre veranderlikes het dus aan die lig gebring dat slegs vier van die 17 primêre veranderlikes bruikbaar was as voorspellers. Hul interaktiewe verwantskappe word in Tabel 43 aangedui. (Sien ook Tabel 45 vir kodes)

TABEL 43

O.I.V.-ANALISE VAN PRIMÊRE VERANDERLIKES

NIE-VOLTOOIERS	N	VOORSPELLERS			
		Inwonend/ Nie-inwonend	Opleiding- sentrum	Tipe laaste werkgewer	Onaangenaamste werk
87%	47	Woon hoof- saaklik in	1,3,4 en 7	-	Hoofsaaklik wanneer toesighouers hulle vloek en wanneer beloftes van salarisverhogings nie nagekom word nie
72%	25	Woon hoof- saaklik in	2,5,6 en 8 tot 12	Hoofsaaklik S.A.S.	-
53%	38	Woon hoof- saaklik in, maar <u>nie</u> omdat akkommodasie goedkoop is nie	2,5,6 en 8 tot 12	Ander	-
51%	33	Woon hoof- saaklik in	1,3,4 en 7	-	As gevolg van ontoereikende salaris
43%	30	Woon hoof- saaklik uit	-	-	Hoofsaaklik as gevolg van sesdag werkswaek
19%	31	Woon in en wel <u>as gevolg van goedkoop akkommodasie</u>	2,5,6 en 8 tot 12	Ander	-
2%	41	Woon hoof- saaklik uit	-	-	Hoofsaaklik wanneer toesighouers hulle vloek

Leerlinge wat by die S.O.K.M.-hostel ingewoon het, was meer geneig om nie hul opleiding te voltooi as die leerlinge wat nie ingewoon het nie. Daar was egter 'n onderskeid in the rede waarom leerlinge ingewoon het. Die waarskynlikheid dat leerlinge wat ingewoon het omdat die akkommodasie goedkoop is, hul opleiding sou voltooi, was veel groter as die leerlinge wat om ander redes, (byvoorbeeld geen ander plek om te woon) ingewoon het.

Tussen die „inwonende" leerlinge was daar 'n verdere onderskeid tussen twee groepe opleidingsentrums. Die aantal nie-voltooiers was veel groter (72,5 persent) tussen inwoners by opleidingsentrums 1,3,4 en 7 as by die ander sentrums (46,8 persent).

Bo en behalwe bogenoemde het die leerlinge wat voorheen by die Suid-Afrikaanse Spoorweë gewerk het 'n veel hoër proporsie nie-voltooiers opgelewer as ander leerlinge. Leerlinge wat van ander vorige werkgewers afkomstig was (hoofsaaklik immigrante, sekondêre nywerhede, en mynbou-beroepe) het 'n veel laer proporsie van die nie-voltooiers opgelewer.

Aspekte in verband met 'n werk waarvan respondente nie gehou het nie, was ook verwant aan verliese. Die belangrikste kategorieë in die verband het in verband gestaan met behandeling ontvang van toesighouers, besoldiging en werksure (sesdagweek en skofwerk).

Met inagneming van die effek van die primêre veranderlikes het die analise van die sekondêre veranderlikes veral vier uit die 20 veranderlikes geïdentifiseer wat rekenskap kon gee van die onverklaarde variansie. Die interaksie verwantskappe word in Tabel 44 aangedui. (Sien ook Tabel 45 vir kodes)

TABEL 44

O.I.V.-ANALISE VAN SEKONDÊRE VERANDERLIKES

* RESIDU	N	VOORSPELLERS			
		In besit van voorlopige skiet- sertifikaat	Hoofpyne tydens hantering van springstowwe	Nou werksplekke	Aspekte in verband met keuse van myn
+0,394 (89%)	59	Nee	Hoofsaaklik: Het dit nog nie ervaar nie, maar sal daaraan gewoond kan raak	Hoofsaaklik. Het dit nog nie ervaar nie, maar sal daaraan ge- woond kan raak	-
+0,195 (69%)	35	Nee	Hoofsaaklik. Het dit nog nie ervaar nie, maar sal daaraan ge- woond kan raak	Hoofsaaklik. Het dit wel ervaar en het maklik daaraan gewoond geraak	-
-0,033 (4%)	49	Nee	Hoofsaaklik. Het dit wel ervaar en daaraan ge- woond geraak. (Met of sonder moeite)	-	-
-0,140 (36%)	31	Ja	-	-	Hoofsaaklik. Veiligheid en of verdere opleiding aangebied word
-0,262 (24%)	37	Ja	Hoofsaaklik. Het ervaar en het sonder moeite daaraan gewoond geraak	-	Ander
-0,435 (7%)	33	Ja	Hoofsaaklik. Het dit ervaar en met moeite daaraan gewoond geraak	-	Ander

* Hierdie koëffisiënte verwys na die effek wat 'n kategorie op voltooiër/nie-voltooiër gedrag gehad het nadat voorsiening gemaak is vir die primêre veranderlikes in Tabel 43. Die persentasies tussen hakies dui die benaderde aantal nie-voltooiërs aan.

Die belangrikste tussen die sekondêre veranderlikes was of die leerlinge reeds 'n voorlopige skietsertifikaat verwerf het, of nie. Die verliese tussen diegene wat dit wel verwerf het, was veel laer as die ander. Dit was niks minder nie as a bevestiging van die feit dat leerlinge geneigd is om hul opleiding te staak gedurende die vroeë stadium daarvan.

Leerlinge wat nog nie hoofpyne ervaar het as gevolg van die hantering van springstowwe nie was meer geneig om opleiding te staak as daardie leerlinge wat dit wel ervaar het en daaraan gewoon geraak het.

Soortgelyk het die leerlinge wat geen ervaring van nou werksplekke gehad het nie 'n groter verliessyfer getoon as diegene wat wel ervaring daarvan gehad het. Hierdie twee faktore: hantering van springstowwe en bekendheid met nou werksplekke was ook waarskynlik verwant aan die periode ondergrondse ondervinding en so ook die verwerwing van 'n skietsertifikaat.

Faktore wat die keuse van 'n myn om op te werk na opleiding beïnvloed, skyn in 'n mate verwant te wees aan verliese. Leerlinge wat veiligheid (veral ten opsigte van metaangas) en geleenthede vir verdere opleiding as belangrik beskou het, het 'n verskillende verliessyfer gehad as ander leerlinge.

TABEL 45

KODES GEBRUIK IN DIE O.I.V.- EN M.K. -ANALISES - PRIMÊRE VERANDERLIKES

(Sien Figuur 2)

VERANDERLIKE	N*	KODE	VERDUIDELIKING
Redes waarom leerlinge ingewoon het	69	1	Omdat dit goedkoop losies bied.
	12	2	Omdat jy in die hostel jou eie kamer het.
	5	3	Omdat etes op vasgestelde tye bedien word.
	0	4	Omdat in die hostel altyd iemand is om my wasgoed te doen.
	2	5	Omdat die etes goed is.
	10	6	Omdat ek kan kom en gaan soos ek wil.
	31	7	Omdat, alhoewel ek nie daarvan hou nie, dit die enigste plek is waar ek kan bly.
	1	8	Omdat daar op sekere tye van die dag tee en koffie bedien word.
Redes waarom leerlinge nie ingewoon het nie	42	9	Omdat dit in die hostel nie privaat genoeg is nie.
	30	10	Omdat ek gewoond daaraan is om in meer as een kamer te woon.
	8	11	Omdat dit te stil is, want daar is te min vermaaklikheid.
	5	12	Omdat die kos wat voorgesit word eentonig raak.
	3	13	Omdat die reëls in die hostel te streng is.
	13	14	Omdat die kwartiere vir getroude leerlinge te klein is.
	14	15	Omdat kwekelinge sonder eie vervoer dit moeilik vind om in die dorp te kom.
Naam van Kollege	22	1	Winkelhaak
	3	2	E.R.P.M.
	20	3	West Rand Consolidated
	42	4	Blyvooruitzicht
	22	5	Western Areas
	31	6	Kloof
	23	7	Stilfontein

* N = Die verspreiding van die response van 245 voltooiers en nie-voltooiers wat in die analise gebruik is.

Tabel 45 (vervolg)

Laaste werkgewer	26	8	Buffelsfontein
	18	9	Western Reefs
	2	10	St. Helena
	19	11	Western Holdings
	17	12	Harmony
	38	2	Suid-Afrikaanse Spoorweë.
	4	3	Suid-Afrikaanse Polisie.
	7	4	In eie diens.
	42	5	Mynbou.
	72	6	Sekondêre nywerhede.
	10	7	Munisipaliteite.
	3	8	Departement Gevangeniswese.
	42	9	Immigrante.
	5	10	Poskantoor.
	2	11	Suid-Afrikaanse Vloot.
Beskrywing van onaangenaamste werksomstandighede	2	12	Bankwese.
	1	13	Suid-Afrikaanse Lugmag.
	2	14	Suid-Afrikaanse Verdedigingsmag.
	2	15	Transvaalse Provinsiale Administrasie.
	14	1	Die werk is te ver van die huis.
	4	2	Daar is nie genoeg rusperiodes gedurende die werksdag nie.
	8	3	Die werkgewer is onredelik deur te weier as u 'n oorplasing na 'n ander kollege vra.
	13	4	U word aangesê om nagskof te werk.
	3	5	U moet lang ure werk.
	2	6	U moet oortyd werk.
	52	7	U verdien 'n te klein salaris.
	17	8	Die werk is nie interessant nie.
	8	9	Die mediese voordele is swak.
	2	10	U moet te vroeg in die oggend begin werk.
	17	11	U moet op Saterdag werk.
	4	12	U moet op die meeste publieke vakansiedae werk.
	21	13	U word 'n verhoging in salaris belowe, maar daar kom niks van nie.

Tabel 45 (vervolg)

	12	14	U werkgewer tree op asof u onbelangrik is.
	6	15	Daar word geen vervoer na u werk voorsien nie.
	0	16	Die dissipline is te streng.
	0	17	Daar word van u verwag om gedurende werksure klere te dra waarvan u nie hou nie.
	47	18	Die persone wat vir u die werk moet leer, vloek u.
	12	19	Die werkgewer gee vir u 'n instruksie om u hare te gaan skeer.

TABEL 46

KODES GEBRUIK IN DIE O.I.V.- EN M.K. -ANALISES - SEKONDÊRE VERANDERLIKES

(Sien Figuur 3)

VERANDERLIKE	N*	KODE	VERDUIDELIKING
In besit van 'n voorlopige skietsertifikaat?	101	1	Ja.
	143	2	Nee.
Hoofpyne tydens die hantering van springstowwe	78	1	Het dit nog nie ervaar nie, maar sal waarskynlik daaraan gewoond raak.
	11	2	Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak.
	40	3	Het dit moeilik gevind om aan gewoond te raak.
	64	4	Het dit maklik gevind om aan gewoond te raak.
	8	5	Sal nooit daaraan gewoond kan raak nie.
	17	6	Sal met moeite daaraan gewoond kan raak.
	27	7	Sal daaraan gewoond raak.
Nou werksplekke	52	1	Het dit nog nie ervaar nie, maar sal waarskynlik daaraan gewoond raak.
	6	2	Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak.
	14	3	Het dit moeilik gevind om aan gewoond te raak.
	121	4	Het dit maklik gevind om aan gewoond te raak.
	8	5	Sal nooit daaraan gewoond kan raak nie.
	7	6	Sal met moeite daaraan gewoond kan raak.
	37	7	Sal daaraan gewoond raak.
Aspekte in verband met keuse van ideale myn	18	1	Hoe warm is die myn?
	32	2	Is dit 'n gasdraende myn (metaangas)?
	11	3	Hoe ver is die myn van die huis?
	78	4	Is die kontrak lonend op die myn?
	37	5	Hoe veilig is die myn?
	33	6	Word daar verdere opleiding - byvoorbeeld 'n kursus om te leer vir mynopsigter - aangebied?
	7	7	Het die myn 'n reputasie dat die base (amptenare) met mense kan werk?
	6	8	Hoe goed is die behuising wat deur die myn aangebied word?

Tabel 46 (vervolg)

	11	9	Is die mynbou-metode van so 'n aard dat ek goed geld kan maak?
	1	10	Is daar mense op die myn wat my ken?
	1	11	Hoe ver is die myn van my familie met wie ek op goeie voet verkeer?
	4	12	Moet ek nie liewer op die myn bly waar ek my opleiding ontvang het nie?
	3	13	Is ek bereid om enige plek te werk?
	2	14	Word daar vervoer voorsien na die myn?

* N = Die verspreiding van die response van 245 voltooiers en nie-voltooiers wat in die analise gebruik is.

3. Die relatiewe belangrikheid van die voorspellers

Die O.I.V.-Analise het gedemonstreer hoe die vier primêre en vier sekondêre voorspellers gegroepeer moes word om die beste rekenskap te gee van die variansie in die verliese-kriterium. (Sien etiketnommers onderaan vierkante van Figure 2 en 3). Die spesifieke kombinasie van veranderlikes soos opgesom in Tabela 43 en 44 het rekenskap gegee van soveel as 72,3 persent van die variansie in verliese met 'n meervoudige korrelasiekoëffisiënt van 0,85.

Sommige van die kombinasies was egter moeilik om te interpreteer vanuit 'n praktiese- en betekenisvolheidsoogpunt. Die aantal waarnemings (N) was in sommige gevalle baie klein. Daar was byvoorbeeld 14 klasse in die veranderlike „laaste werkgewer” waarvan vier dominant was en dit was dus moontlik dat die klassifisering van die minderheidsgroepe idiosinkraties en nie verteenwoordigend was van die populasie van die leerlinge nie.

Daar is rekening gehou met genoemde oorwegings in die volgende fase van die analise deur die kategorieë van die vier primêre en vier sekondêre voorspellers in 'n meer betekenisvolle wyse, en so ook 'n meer bruikbare wyse te herrangskik. Hierdie herrangskikking sou waarskynlik 'n verlaging van die korrelasies tussen voorspellers en die afhanklike kriterium tot gevolg gehad het.

Dit het nie voorgekom asof daar 'n uitermatige interaksie tussen die agt veranderlikes wat in die analise geïdentifiseer is aanwesig was nie. Daar was skynbaar interaksie tussen „woonplek” en „opleidingsentrum”, dit wil sê die effek van inwoning op verliese het skynbaar afgehang van 'n betrokke opleidingsentrum. Genoemde twee

veranderlikes is gevolglik gekombineer sodat 'n totaal van sewe veranderlikes beskikbaar was vir die volgende analise. Elke voorspeller is in kategorieë, gebaseer op die O.I.V.-Analise, onderverdeel soos in Tabel 47 aangedui en 'n Meervoudige Klassifikasie-Analise is uitgevoer. Die resultate van die analise is in Tabel 48 opgesom.

Die hergroepering van die voorspellers op 'n meer sinvolle wyse het nie hul voorspellingsvermoë veel verminder nie, want die nuwe meervoudige korrelasie was 0,806 in vergelyking met die 0,85 wat verkry is met die O.I.V.-groepering. Daar was 'n afname in die persentasie verklaarde variansie, naamlik van 72 persent na 69 persent.

Die waardes van β en η (sien Tabel 48) dui die relatiewe belangrikheid van elke voorspeller aan asook sy vermoë om alleen verliese te voorspel. Die belangrikste voorspeller was dus III (besit van 'n skietsertifikaat met $\beta = 0,73$). Die tweede belangrikste voorspeller was I (laaste werkgewer) met $\beta = 0,25$. Beide hierdie voorspellers is nie veel deur die aanwesigheid van ander veranderlikes geaffekteer nie. (η min of meer gelyk aan β). Die derde en vierde beste voorspeller was VII (opleidingsentrum en of die leerling ingewoon het of nie) met $\beta = 0,14$ en voorspeller V (ervaring van nou werksplekke) met $\beta = 0,13$ respektiewelik. Elkeen van hierdie voorspellers alleen was aanwysers van verliese. ($\eta = 0,39$ en $\eta = 0,24$ respektiewelik) maar die laer β -waardes het daarop gedui dat dit as gevolg van korrelasies met ander faktore was. Die oorblywende drie voorspellers het weinig bygedra om die variansie in verliese te verklaar.

Die „koëffisiënte" in Tabel 48 wys die uitwerking op verliese van elke kategorie van elke voorspeller. Dus, gebaseer op die leerlinge in die steekproef, kan die verliese van persone met skietsertifikate

(voorspeller III, kategorie 1) voorspel word as $0,473 - 0,436 = 0,037$ in vergelyking met sê persone wat voorheen deur die sekondêre nywerhede van werk voorsien is (voorspeller I, kategorie 3) vir wie die verliese voorspel kan word as $0,473 + 0,054 = 0,528$.

Hierdie waardes kan in terme van verliese in persentasies uitgedruk word. Bogenoemde syfers impliseer byvoorbeeld 'n verlies van 3,7 persent vir voorspeller III, kategorie 1 en 52,8 persent vir voorspeller I, kategorie 3. Die persentasies moet vertolk word in verhouding met die verliestempo in die steekproef van voltooiers en nie-voltooiers (129 voltooiers - 53 persent en 116 nie-voltooiers - 47 persent). Die verliestempo is min of meer dieselfde as wat die S.O.K.M. die laaste aantal jare ervaar het en die genoemde voorspellings kan as redelik beskou word, indien die huidige verliestempo voortduur. Indien die verliestempo egter verander, met dien verstande dat die bydrae van elke voorspeller onveranderd bly, kan die effek daarvan op 'n spesifieke voorspeller-kategorie die beste bepaal word as 'n proporsie van die globale verliestempo.

Dus vir kategorie 1 van voorspeller III sal die geskatte verliestempo vir die groep wees: $\frac{0,473 - 0,436}{0,473} = 0,078$ of 7,8 persent van die heersende verliestempo. So ook vir kategorie 3 van voorspeller I kan die verliestempo voorspel word as $\frac{0,473 + 0,054}{0,473} = 1,114$ of 111,4 persent van die heersende verliestempo.

Die koëffisiënte in Tabel 48 is additief en kan gevolglik gebruik word om verliese te voorspel van leerlinge wie se response binne 'n kombinasie van kategorieë val. Dus, leerlinge wat vantevore mynbouwerk beoefen het (voorspeller I, kategorie 2) en swak behandeling

deur toesighouers genoem het as 'n onaangename aspek van 'n werk (voorspeller II, kategorie 2) en geleenthede tot verdere opleiding as belangrik beskou het by die keuse van 'n myn (voorspeller VI, kategorie 3), se waarskynlike verliestempo kan as volg voorspel word:-

$$\frac{(0,473 - 0,019 + 0,051 - 0,080)}{0,473} = 0,899 \text{ of } 89,9 \text{ persent van}$$

die heersende verliestempo van 47,3 persent. Die verliese tussen die groep leerlinge kan met ander woorde soos volg voorspel word:-

$$\frac{89,9 \times 47,3}{100} = 42,5 \text{ persent.}$$

Die laagste moontlike verliese kan dus verwag word van leerlinge wat aan die volgende spesifikasies voldoen:-

1. In besit is van 'n voorlopige skietsertifikaat en
2. immigrante is, en
3. opleiding ontvang by ander sentrums as 1,3,4 en 7 (sien Tabel 45 vir kodes) en goedkoop akkommodasie aangee as rede waarom hulle inwoon, en
4. ervaring het van nou werksplekke, en lang afstande van huis na werk as hoofrede gee waarom hulle nie van 'n werk hou nie, en
5. ervaring het van hoofpyne tydens hantering van springstowwe, en
6. verdere opleiding as hoofoorweging beskou by die keuse van 'n myn.

Dit is te betwyfel of daar baie leerlinge, indien enige, sal wees wat aan hierdie ideale spesifikasie sal voldoen. Indien die leerlinge aan die genoemde ses vereistes sou voldoen en nie in besit is van skietsertifikate nie, dan kan die verwagte verliese as volg voorspel word:

$$\frac{(0,473 + 0,305 - 0,204 - 0,064 - 0,027 - 0,036 - 0,080 - 0,084)}{0,473}$$

= 0,598 of 59,8 persent van die heersende globale verliestempo.

4. Die betroubaarheid van die bevindings

Dit was onmoontlik om die vraelys weer af te neem omdat daar afgesien van 'n gedurige wisseling van leerlinge, faktore was wat dit onprakties gemaak het. 'n Tweede groep leerlinge wat groot genoeg was kon in die tydsbestek ook nie betrek word nie.

Om die betroubaarheid te bepaal is die steekproef (N = 243) ewekansig in twee verdeel en 'n volledige M.K.A. op albei helftes uitgevoer. Indien die gegewens nie die nodige konstantheid het nie, kan verwag word dat die koëffisiënte heelwat sal verskil of anders gestel elke helfte moet feitlik dieselfde as die hele groep voorspel voordat die gegewens as betroubaar beskou kan word.

Die resultate van die toets word ook in Tabel 48 betoon. Die meervoudige korrelasie van elke halwe groep was min of meer dieselfde as die onverdeelde groep, naamlik 0,806 teenoor 0,816 en 0,832 respektiewelik. Die koëffisiënte van die individuele kategorieë vir elke voorspeller was ook redelik dieselfde vir elke helfte. Dit was veral die geval vir voorspellers III, I, VII en V wat die belangrikste voorspellers was.

Die toets het bewys dat die analise wel kon gebaat het by die insluiting van 'n groter aantal voltooiers en nie-voltooiers, maar dat die verkreeë resultate voldoende stabiel was vir praktiese gebruik.

TABEL 47

DIE SEWE VOORSPELLERS IN DIE M.K. -ANALISE GEBRUIK

VOORSPELLERS	KATEGORIE
I. Laaste werk	1. S.A.S. & H. 2. Mynbou. 3. Sekondêre nywerhede. 4. Immigrante. 5. Ander.
II. Onaangename aspekte van 'n werk	1. Onvoldoende salaris, verhogings word nooit werklikheid nie. 2. Swak behandeling deur toesighouers. 3. Oninteressante werk. 4. Sesdag week en skofte werk. 5. Werk te ver van huis. 6. Ander.
III. Skietsertifikaat	1. Ja. 2. Nee.
IV. Hoofpyne as gevolg van springstowwe	1. Het dit nog nie ervaar nie. 2. Het dit ervaar.
V. Nou werksplekke	1. Het dit nog nie ervaar nie. 2. Het dit ervaar.
VI. Aspekte van myn waarvan gehou is	1. Veiligheid. 2. Hoë inkomste. 3. Verdere opleiding word voorsien. 4. Ander.
VII.* Opleidingsentrum/ woonplek	1. 1,3,4,7 / woon in as gevolg van goedkoop akkommodasie. 2. 1,3,4,7 / woon in as gevolg van ander redes. 3. 1,3,4,7 / woon uit. 4. Ander / woon in as gevolg van goedkoop akkommodasie. 5. Ander / woon in - ander redes. 6. Ander / woon uit.

* Vir kodes sien Tabel 45

TABEL 48

DIE WERK VAN ELKE VOORSPELLER OP VERLIESE

VOORSPELLER VAN VERLIESE (Gerangskik in volgorde van afnemende belangrikheid)	β	η	* KAT.	N	KOEFFISIËNTE (GLOBALE GEMIDDELDE 0,473)		
					Totaal	1ste helfte	2de helfte
					N=243	N=121	N=122
III. Skietsertifikaat	0,73	0,76	2 1	143 100	0,305 -0,436	0,268 -0,437	0,319 -0,402
I. Laaste werk	0,25	0,23	5 1 3 2 4	51 37 71 42 42	0,143 0,066 0,054 -0,019 -0,204	0,195 0,124 0,092 -0,126 -0,308	0,138 0,005 0,053 -0,154 -0,133
VII. Opleidingsentrum/ woonplek	0,14	0,39	1 2 5 6 3 4	28 31 29 68 47 40	0,139 0,069 0,040 -0,024 -0,048 -0,084	0,046 0,183 0,074 -0,062 -0,110 -0,011	0,209 -0,038 0,022 -0,022 0,012 -0,133
V. Nou werksplekke	0,13	0,24	1 2	58 185	0,116 -0,036	0,096 -0,032	0,110 -0,033
II. Onaangename aspekte van 'n werk	0,10	0,10	3 2 6 4 1 5	17 70 37 30 73 16	0,066 0,051 0,037 -0,019 -0,061 -0,064	0,389 0,051 -0,021 0,054 -0,130 0,004	-0,093 0,022 0,054 -0,100 -0,024 -0,066
IV. Hoofpyne as gevolg van springstowwe	0,07	0,43	1 2	88 155	0,048 -0,027	0,094 -0,066	-0,006 0,003
VI. Aspekte van 'n myn waarvan gehou is	0,07	0,07	2 1 4 3	88 69 53 33	0,027 0,011 -0,010 -0,080	0,012 0,020 -0,069 0,033	0,057 0,005 -0,001 -0,128
Meervoudige Korrelasie					0,806	0,816	0,832

* Vir kategoriedefinisies sien Tabel 47

HOOFSTUK VIJF

BESPREKING VAN DIE RESULTATE

A. DIE VOORSPELLERS

1. Voorlopige skietsertifikaat

Die uitsonderlike hoë meervoudige korrelasiekoëffisiënt van 0,806 kan grotendeels verklaar word deur die insluiting van „die verkryging van 'n voorlopige skietsertifikaat" as voorspeller. Hierdie voorspeller alleen het rekenskap gegee van 'n groot gedeelte van die variansie tussen voltooiers/nie-voltooiers. As daar in gedagte gehou word dat 'n skietsertifikaat slegs verwerf kan word na die voltooiing van ± 156 skofte, dit wil sê bykans twee derdes van die kursus is dan reeds voltooi, dan is bogenoemde nie 'n verbasende bevinding nie.

Die dominansie van hierdie oorweging beklemtoon dus die feit dat verliese primêr voorkom by leerlinge wat nog nie geredelik by ondergrondse omgewing aangepas het nie en dat daar aan die aspek aandag gegee behoort te word. 'n Noukeurige waardebeoordeling van die mate waarin die leerlinge gedurende die periode nuttige en interessante werk verrig, is noodsaaklik. Daar behoort ook vasgestel te word of die leerling self wel nut put uit die relatiewe lang opleidingsperiode. Is dit noodsaaklik dat (behalwe vir die wetsvereiste) die leerling 156 skofte moet voltooi voordat hy op sy eie springstowwe mag hanteer? Dit skyn moontlik te wees dat indien 'n leerling vroeër kan kwalifiseer vir die skietsertifikaat hy meer geneigd sal wees om deur te druk met die oorblywende gedeelte van sy opleiding.

'n Ander moontlikheid is dat die S.O.K.M. oorweging kan skenk aan die instelling van 'n tussentydse kwalifikasie, na byvoorbeeld 90 skofte. Dit kan as 'n hulpmiddel dien om die lang periode van 156 skofte te oorbrug. Suksesvolle voltooiing van die eerste 90 skofte kan deur middel van 'n sigbare statussimbool soos 'n rooi hardehoed, 'n wapen of embleem gekenmerk word. Persone wat in besit is van so 'n toekenning kan spesiale voorregte geniet in die ondergrondse opleiding-situasie (byvoorbeeld verantwoordelikheid oor die toesig van meer junior-leerlinge) en by die opleidingsentrum.

Alhoewel daar geen bewyse in die ondersoek gevind is in verband met die effek wat genoemde maatreëls het nie, is dit baie moontlik dat indien die vroeëre kwalifikasie aantreklik genoeg gemaak word, dit die waarde wat aan die verkryging van 'n skietsertifikaat geheg word, kan verplaas na 'n vroeëre stadium in die opleiding en sodoende verliese van leerlinge verminder.

2. Laaste werkgewer

Volgens Tabel 48 is dit duidelik dat immigrante en persone wat voorheen mynbouwerk verrig het meer voltooiers opgelewer het as persone wat van ander werke afkomstig was. Minder as 20 persent van al die respondente was afkomstig van mynbouwerk soos monsternemers en skagwagters (sien Bylaag 4, Tabel 37) alhoewel 65 persent een of ander familieskakel met mynbou gehad het. (Sien Bylaag 4, Tabel 38). Dit wil dus voorkom asof mynbouwerk 'n nuttige siftingsmetode vir toekomstige mynwerkers daarstel. Dit mag die moeite werd wees om 'n werwingsveldtog van stapel te stuur om leerlingmynwerkers vanuit mynbouwerk te werf en vakatures wat so ontstaan te vul, onder andere deur leerlinge wat hul opleiding in die S.O.K.M. ontydig staak.

Aan die anderkant van die skaal skyn dit duidelik te wees dat rekrute afkomstig van die Suid-Afrikaanse Spoorweë asook die van ander werke (uitsluitende sekondêre nywerhede) swak opleidingsrisiko's verteenwoordig. (sien Tabel 45)

Dit is reeds gekonstateer dat die meerderheid van die leerlinge van spesifieke strata van die arbeidsmag afkomstig is en dat die meeste leerlinge reeds 'n verskeidenheid alternatiewe werke op die proef gestel het. Die S.O.K.M. word dan ook dikwels as die laaste toevlug beskou. Tabel 36 bevestig genoemde standpunt. Hiervolgens het 43 persent van die leerlinge reeds twee of meer werke gehad.

Volgens die tabel kan daar verder afgelei word dat of mynbou as loopbaan nie so populêr is nie, of dat voornemende werksoekers oor onvoldoende kennis oor mynbou as loopbaan beskik. Slegs 58 (10 persent) van die 600 respondente het mynbou gekies as eerste werk.

3. Opleidingsentrum / woonplek

Alvorens die implikasies van hierdie ondersoek in verband met opleidingsentrum/woonplek bespreek word, is dit nodig geag om enkele opmerkings te maak oor die akkommodasie wat aan leerlinge voorsien word.

Aanvanklik is daar slegs voorsiening gemaak vir enkellopende persone in die hostels van die S.O.K.M. As gevolg van akkommodasie is baie geskikte getroude werksoekers daarvan weerhou om opleiding deur die kollege te ontvang. In 'n poging om die mannekragtekort te help verlig, is daar besluit om ook voorsiening te maak vir getroude persone.

Die destydse Oos-Geduld-skool was die eerste om verander te word sodat getroude pare met kinders geakkommodeer kan word. By ander skole soos byvoorbeeld Winkelhaak, Randfontein, Blyvooruitzicht, Stilfontein, Buffelsfontein, St. Helena en Harmony is later derglike veranderings aangebring. Vandag kan haas al die opleidingsentrums getroude persone huisves.

Die oorskakeling het genoodsaak dat die bestaande geboue veral ten opsigte van die eet- en waskamers, verander moes word. Afgesien van bogenoemde is al die verskillende hostels nuut geverf en verbeterings aangebring. Verbeterings het ingesluit die daarstelling van meer sport- en ontspanningsfasiliteite soos swembaddens, biertuine en goed toegeruste sitkamers. Leerlinge is aangemoedig om deel te neem aan die beplanning en konstruksie van die vleisbraaiplekke, sitkamers, ensovoorts.

Volgens die superintendent van die S.O.K.M. het die sosiale atmosfeer by die hostels na die verbeterings dramaties verbeter. Veral gedurende die laaste helfte van hierdie ondersoek was daar byvoorbeeld wagliyste van leerlinge wat graag wou inwoon.

Die algemene benadering van die bestuur ten opsigte van akkommodasie is een van gasvryheid en samewerking. Besoeke van ouers, predikante en vriende word deurgaans aangemoedig.

Die ondersoek het bevestig dat die daarstelling van getroude akkommodasie in 'n groot behoefte voorsien. Van die 600 respondente was 167 (27,8 persent) getroud, met een of twee kinders.

Vir soverre dit die opleidingsentrums betref en wel of die leerlinge ingewoon het of nie, is dit duidelik dat sentrums 1, 2 en 5

(Winkelhaak, E.R.P.M., en Western Areas) hoër verliese gehad het as die ander sentrums. Oorwegings in die verband kan drieërlei van aard wees. Die eerste twee Kolleges is op die Oos-Rand geleë en veral ten opsigte van Winkelhaak, verafgeleë. Dit is te betwyfel of enkellopende leerlinge sonder eie vervoer en familie of vriende vir baie lank die sosiale isolasie aldaar sal kan uitstaan. Leerlinge van die Western Areas Kollege deel 'n hostel met leerlinge van die West Rand Consolidated Kollege. Die hostel is naby Randfontein geleë. Die tweede en derde oorwegings is hier van belang, naamlik dat of by die hostel of by die Kollege daar iets nie pluis is nie wat veroorsaak dat die leerlinge bedank en/of die moontlikheid bestaan dat afgesien van voldoende fasiliteite by die sentrums daar eienskappe by die leerlinge aanwesig is wat anders is as die van leerlinge by die ander sentrums. Dit mag die moeite werd wees om laasgenoemde aspek verder te ondersoek, veral ten opsigte van vorige werk deur leerlinge verrig, aangesien dit reeds aangedui is, dat vorige werk 'n verband toon met die nie-voltooiing van die opleiding.

Leerlinge wat „inwoon” is ingesluit in kategorieë 1,2,4 en 5 van voorspeller VII van Tabel 48. Alhoewel kategorie 4 buitengewoon is, is dit tog opmerklik dat die ander drie kategorieë die hoogste verliessyfers verteenwoordig. Dit is moontlik dat leerlinge wat „inwoon” ver van die huis af is, geen huise het nie, of van een gebied na die ander swerf en dat hulle by die fundamentele stabiliteit ontbreek wat noodsaaklik is vir die leerling om met sy opleiding aan te hou tot die kursus voltooi is. Hierdie aspek kan verder ondersoek word wanneer applikante aandui dat hulle wil „inwoon”.

4. Nou werksplekke en hoofpyne tydens die hantering van springstowwe

Die ondersoek het verder aan die lig gebring dat die meerderheid van die leerlinge wat wel ondervinding gehad het van nou werksplekke en hoofpyne deur springstowwe veroorsaak, dit maklik gevind het om daarby aan te pas (sien Bylaag 4, Tabel 16(a)). Daar was 22,3 persent van die respondente wat geen ondervinding van nou werksplekke gehad het nie, maar hoopvol was dat hulle daaraan gewoond sal raak. Van die 52 leerlinge (Tabel 46) het 30,7 persent hulle kursus voltooi en 69,3 persent was nie-voltooiers. Die verskil tussen voltooiers en nie-voltooiers was nog groter by die 78 (38 persent) wat nog nie hoofpyne van springstowwe ervaar het nie, maar hoopvol was dat hulle daarby sou aanpas; 21,6 persent was voltooiers en 78,2 persent was nie-voltooiers.

Die opsomming van aanpassingsprobleme soos weerspieël in Tabel 48 dui daarop dat die leerlinge wat genoemde probleme ervaar het meer geneigd is om hul opleiding te voltooi. Dit wil dus voorkom asof meer aktiewe stappe geneem behoort te word tydens die induksie van leerlinge tydens die vroeë fase van opleiding ten opsigte van onaangename werksomstandighede wat ondergronds aangetref word. Dit is baie moontlik dat angs aangaande die aangeleenthede op hoorsê gebaseer is en as sodanig bygedra het tot die hoë verliese.

5. Onaangename aspekte in verband met 'n werk

Volgens Tabel 46 het meer as die helfte van die voltooiers/nie-voltooiers waarde geheg aan onvoldoende betaling, swak behandeling deur toesighouers en oninteressante werk wanneer hulle moes besluit of

hulle van 'n werk gehou het, of nie. Dit is ook belangrik om kennis te neem van die feit dat die groep die grootste aantal nie-voltooiers opgelewer het. (sien Tabel 43) Die tweede kategorie (swak behandeling deur toesighouers) het die grootste groep nie-voltooiers opgelewer. Dit impliseer dat die S.O.K.M. weer eens die interpersoonlike verhoudings tussen die personeel (en dit sluit mynpersoneel ook in) en leerlinge in oënskou moet neem veral ten opsigte van die standaard van dissipline wat gehandhaaf word. Die „swakbehandeling“-faktor wat die meeste as baie onaangenaam gevind het in verband met 'n werk (dit wil nie sê dat dit in die S.O.K.M. voorgekom het nie - sien Tabel 15 item 25) was „... om gevloek te word deur persone wat vir my die werk moet leer“. (sien Tabel 45 asook Bylaag 5).

6. Aspekte wat die keuse van 'n myn beïnvloed

Die leerlinge wat veiligheid asook geleenthede vir hoë verdienstes as primêr beskou het ten opsigte van die keuse van 'n myn het meer nie-voltooiers opgelewer as voltooiers. In die verband is daar twee remediërende metodes wat aangewend kan word.

Ten eerste, in verband met hoë verdienstes kry leerlinge dikwels oordrewe inligting oor die hoë potensiële inkomstes van mynwerkers. In die praktyk egter kom hulle in aanraking met persone wat nie hoë „kontrakgeld“ ontvang nie en word hulle in hul optimistiese verwagtings teleurgestel. Dit impliseer dat die S.O.K.M. akkurate inligting in verband met verdienstes van doursnee mynwerkers aan leerlinge moet voorsien en ook objektief aan hulle moet verduidelik na watter waarskynlikheid 'n individu die verskillende vlakke van verdienstes kan ewenaar. Dit is waarskynlik dat indien leerlinge die ware feite

in verband met bogenoemde van die S.O.K.M.-personeel ontvang, hulle dit as meer betroubaar sal aanvaar en dit is moontlik dat hulle die inligting meer aantreklik sal vind as dit wat op hoorsê gebaseer is. Inligting van die aard mag in 'n geringe mate 'n bydrae lewer tot die vermindering van verliese.

Die vraag oor veiligheid is meer persoonlik van aard in die sin dat leerlinge wat voel dat ondergrondse werk hul blootstel aan gevare wat buite hul beheer is meer geneigd sal wees om hul opleiding te staak as hul kollegas wat meer seker van hulself is. Byvoorbeeld, 14 persent van die respondente het gesê dat hulle nie gewoon sal kan raak aan die vrees vir 'n moontlike rotsstorting nie of dat hulle moeilik daaraan gewoon geraak het. (sien Bylaag 4, Tabel 16).

Die S.O.K.M. mag 'n mate van sukses behaal in verband met die probleem deur hul benadering van veiligheid en veiligheidsopleiding te hersien en deur te beklemtoon dat leerlinge in 'n groot mate selfkontrole oor hul eie veiligheid moet handhaaf.

B. GEVOLGTREKKING

Die verliese wat onder leerlinge in die S.O.K.M. voorgekom het, is in hierdie studie aan die hand van 'n groot aantal moontlik verwante faktore sistematies ondersoek. Die implikasie van so 'n ondersoek is dat die oorsake van verliese uitkenbaar behoort te wees aan karakteristieke van die leerlinge of aan eienskappe van die S.O.K.M. Dit is egter nie die enigste moontlikhede nie, want verliese kan ook aansienlik beïnvloed gewees het deur die algemene ekonomiese klimaat en werksloosheidspatrone in Suid-Afrika.

Gedurende die twintig jaar sedert 1950 was daar 'n opvallende ooreenkomstig merkbaar in die toelatingspatrone en verliese by die S.O.K.M. en die globale werkloosheidsindeks vir Suid-Afrika. Die korrelasies tussen S.O.K.M.-toelatings en die werkloosheidsindeks en tussen S.O.K.M.-verliese en die werkloosheidsindeks was in die omgewing van +0,55 gedurende die periode. Dit kon selfs hoër gewees het indien daar toegelaat is vir tendense en faktore van buite soos die werwing van immigrante.

Dit wys dat wanneer werksgeleenthede in Suid-Afrika swak is (hoë werkloosheidsindeks) daar 'n opvallende toename in toelatings en verliese by die S.O.K.M. waarneembaar is. By implikasie is dit dan dat ten tye van werkloosheid 'n groot aantal werksoekers tydelike werk by die S.O.K.M. aanvaar. Die noodsaaklikheid om verder as die S.O.K.M. te kyk asook na die karakteristieke van leerlinge wanneer daar oor verliese besin word, word hierdeur weer eens beklemtoon. Dit dui ook verder op die noodsaaklikheid van noukeuriger seleksie ten tye van hoë algemene werkloosheid.

Die ondersoek het nietemin bewys dat 'n groot proporsie van die variansie in verliese aan die hand van die agt faktore met betrekking tot leerlinge en die S.O.K.M. verklaar kan word. Slegs twee van die faktore is uitkenbaar ten tye van die leerling se indiensname. Die eerste is sy vorige werk met rekrute afkomstig van die S.A.S. & H. as swak risiko's en mynbou- en immigrante-rekrute as goeie risiko's. Die ander is die betrokke opleidingsentrum en of die rekrut gaan inwoon, of nie. Om in te woon, word met verliese ge-assosieer.

Nadat die rekrut eers met sy opleiding begin het, tree ander faktore te voorskyn wat kan help om hom te identifiseer as 'n potensiële

voltooier of nie-voltooiër. Nou werksplekke en hoofpyne veroorsaak deur die hantering van springstowwe skyn faktore te wees waaraan, eers nadat dit ervaar is, die meerderheid leerlinge dit nie te moeilik vind om aan gewoond te raak nie. Dit wil verder voorkom asof sulke leerlinge geneigd is om met opleiding voort te gaan.

Leerlinge wat waarde heg aan hoë verdienstes, behandeling deur toesighouers en oninteressante werk skyn meer geneigd te wees om hul opleiding te staak as leerlinge wat 'n hoër premie plaas op veiligheid.

C. AANBEVELINGS

Voortvloeiend uit die voorafgaande gevolgtrekkings word die volgende aanbevelings gedoen as moontlike metodes om verliese te verminder:

1. Noukeurige aandag moet gegee word aan die heersende werkloosheidsindeks. Wanneer die indeks hoog is, of styg, kan 'n groter aantal „swerwers" tussen die applikante verwag word en pogings moet aangewend word om diesulkes te identifiseer.
2. 'n Status-kwalifikasie voor, of met die verwerwing van die voorlopige skietsertifikaat moet ingestel word.
3. Pogings moet aangewend word om meer manne met mynbou-agtergrond of wat vroeër op die myne gewerk het te werf en applikante vanaf die S.A.S. & H. moet met omsigtigheid bejocn word.

4. Vergelykings behoort getrek te word tussen opleidingsentrums om die aard van die verskille tussen sentrums met hoë en lae verliese te probeer vasstel. Daar behoort ook verder ingegaan te word op die vraag waarom leerlinge wat inwoon meer geneig is om hul opleiding te staak.
5. 'n Sistematiese program behoort ingestel te word (of indien dit wel bestaan) om leerlinge meer realisties bekend te stel aan probleme soos nou werksplekke en hoofpyne wat deur springstowwe veroorsaak word.
6. Die interpersoonlike verhoudings tussen die personeel (insluitende mynpersoneel) en leerlinge asook die dissiplinestandaarde wat gehandhaaf word, behoort steeds meer aandag te kry. (sien veral Bylaag 5).
7. 'n Opleidingsessie behoort ingestel te word om leerling van betroubare en volledige inligting te voorsien aangaande die verdienstes van mynwerkers in die industrie. Die werklike waarskynlikheid dat leerlinge later 'n besondere vlak van verdienste sal bereik, behoort ook met hulle bespreek te word.
8. Die benadering tot veiligheidsopleiding behoort hersien en stappe geneem te word om te verseker dat die opleiding altoos interessant gehou word.

DIE STAATSOPLEIDINGSKOLE VIR MYNWERKERS

BYLAAG 1

INSKRYWINGSVORM

Naam: _____ (ters)	Getroud of Ongetroud: _____
e: _____	Indien Ongetroud meld volle Naam en Verwantskap van Naas- bestaande: _____
Adres: _____	Adres van Naasbestaande: _____
datum: _____ Ouderdom: _____	Telefoon No. _____
plek: _____	Was u voorheen 'n Leerling aan die S.O.S.M.? _____
itelt: _____	Indien Ja, meld Naam van Skool: _____
ns: _____	Was u voorheen op 'n Myn werksaam. (Begrend of Ondergrond)? _____
skool verlaat: _____	_____
I geslaag: _____	_____
Diens voltooi?: _____	Indien Ja, voltooi die volgende Afdeling:-

DIENSSTAAT AS MYNWERKER (Diensstaat moet getoon word)

Naam van Myn	Beroep	Van	Tot	Skifte Onder- grond gewerk

DIENSSTAAT SEDERT SKOOLVERLATING

Werk	Van	Tot	Rede vir Diensverlating	Salaris/Lone

Handtekening van Filiaalpaal

Handtekening van Applikant

o.: _____	Datum van Eerste Skof: _____
_____	Woon In/Uit: _____
_____	Paneeldokter: _____
_____	Ontspanningsklub: _____
3 No.: _____	Myn toegewys: _____
o.: _____	Voorlopige Skoortifikaat No.: _____ Datum: _____

DIE STAATSOPLEIDINGKOLLEGE VIR HYNWERKERS

OPLEIDINGSBELEID

RANDOFONTEIN.

26 OKTOBER 1971.

Bertrand Russell stel dit heel netjies as hy sê : -

"Werk bestaan uit twee soorte. Eerstens om die posisie van materie op, of naby die oppervlakte van die aardkors te verander relatief tot ander sulke materie; tweedens, om ander persone aan te sê om dit te doen. Die eerste is onaangenaam en sleg betalend; die tweede is aangenaam en hoog betalend".

HIERDIE SEDELES MOET NIE VIR MYNERS VERLORE GAAN NIE

OORWEGINGS BY DIE OPSTEL VAN 'N OPLEIDINGSKURSUS

Met die oog om die opvoedingsdoel te verwesenlik is die volgende aspekte by die opstel van die opvoedingskursus in ooreweging geneem.

1. Die Bantoe mynwerker word deur middel van aanlegtoetse in drie kategorieë verdeel : -
 - A. TOESIGHOUDEND
 - B. MEGANIES
 - C. NIE-MEGANIES
2. Alle Bantoe mynwerkers word intensief en effektief opgelei om die taak waarvoor hulle gekoos is doeltreffend uit te voer en vorm dus halfgeskoolde arbeid.
3. Die myn se totale Bantoe mynwerkers bestaan uit name afkomstig uit vier-en-veertig verskillende stamme met elk h eie taal, en hulle word geleer om die een gemeenskaplike myntaal, naamlik "FANAKALO" te praat.
4. Die half-geskoolde Bantoe mynwerker kan suksesvol sy taak verrig waartoe hy opgelei is as h verantwoordelike, gekwalifiseerde blanke myner oor hom toesig hou, en vir hom aandui volgens die ses stap plan, naamlik die 5 W's en die H.
 - i. WAT se werk gedoen moet word
 - ii. WAAROM die werk gedoen moet word
 - iii. WAAR die werk gedoen moet word
 - iv. WANNEER die werk gedoen moet word
 - v. WIE die werk moet doen
 - vi. HOE die werk gedoen moet word

Bykomstig moet die blanke myner ook toesien dat die Bantoe mynwerker van die nodige gereedskap en materiaal voorsien word om sy werk reg, gou, veilig en ekonomies uit te voer. Hy moet help om probleme te oorkom en moet daarop aandring dat alle pligte volgens myn reëls en regulasies uitgevoer word.

5. Dus vir h blanke myner om sy verantwoordelikheid volkome na te kos moet hy die volgende bekwaamhede besit:-
 - a. Hy moet instaat wees om vloeiend met sy Bantoe werkers in "FANAKALO" te gesels. Dit skakel misverstande uit en is uiters belangrik tot die bevordering van goeie menslike verhoudings in h werksituasie.
 - b. Hy moet praktiese ondervinding hê van elk van die verskillende bantowerke en instaat te wees om vas te stel hoeveel tyd en fisiese energie dit verg om h bepaalde werk te doen. Dit help hom om die bantoe se werkverrigting regverdig te meet wat weer eens lei tot goeie menslike verhoudings.

As h Blanka mynder die OUTO, IT het om opdragte te gee, dra hy
 ook die VERANTWOORDELIKHEID om te sien dat sulke opdragte uitgevoer
 word.

OPLEIDINGSPROGRAM

h Beplande opleidingsprogram wat in h spesifieke volgorde onderver-
 deel is in opleidingstadiums was as volg opgetrek: -

0	-	5 SKOFTE - ORIENTASIE PERIODE
6	-	180 SKOFTE - BASIESE-OPLEIDING-BYLAE DEEL "A"
181	-	260 SKOFTE - S.O.K.M. PRODUKSIE OPLEIDING-BYLAE DEEL "B"
261	-	312 SKOFTE - MAATSKAPPY-OPLEIDING-BYLAE DEEL "C"
313	-	425 SKOFTE - UITGELEEN AAN MAATSKAPPY-OF OPLEIDING VOLTOOI.

Gedurende elke stadium word die student se kennis en ondervinding uit-
 brei en word hy sistematies voorberei om groter verantwoordelikheid te
 aanvaar gedurende die volgende stadium van opleiding totdat hy uiteindelik
 die finale stadium al die take saam kan behartig wat h mynwerker se
 alle kontrak behels.

ONDERGRONDE OPLEIDINGSBENODIGHEDE

Om streng uitvoering te gee aan die opleidingsprogram is dit nood-
 saaklik dat die volgende ondergrondse fasiliteite beskikbaar gestel word.

ERSTENS:

h BASIESE-OPLEIDINGSENTRUM: geleë in h stil, veilige, koel en droë
 deel van die myn en bestaande uit -

- Twee ruim en goed verligte leeskamers
- Die korrekte hoeveelheid vakkouwerkplekke, goed verlig en toegerus
 met vertoende, modelle, materiaal en gereedskap om Bantoswerke te
 beoefen volgens die werk-analise soos dit verskyn agter die aksom
 uitslag dokument "Esel A".

Bogenoemde moet naby mekaar geleë wees.

VEEDENS:

h PRODUKSIE-SEKSIE bestaande uit -

- Twee volle afboukontrakte met 3 of 4 boormasjiene per kontrak
- Een ontsluitingskontrak

DERDEN:

h Penseel gekeurde mynwerkers vir Maatskappyopleiding.

ANDERRE PERSONEEL STERKTE

Elke S.O.K.M. seksie by die verskillende myne waar die volle op-
 leidingsprogram in werking is sal h personeelsterkte van tien lode hê
 as volg toegeken: -

Prinsipaal	1
Assistent Prinsipale	2
Basiese Opleidings-Instrukteurs	2
Afbou Instrukteurs	2
Ontsluitings Instrukteur	1
Konstruksie Instrukteur	1
Aflos Instrukteur	1
Totaal	<u>10</u>

OPLEIDINGSROSEDURE:

ORIENTASIE PERIODE (1 - 5 SKOFTE)

Op hierdie stadium pas die nuwe student hom aan by sy nuwe omgewing dus : -

ONDERHOUD:

Die applikant verstrekk volle besonderhede aangaande sy skoolastiese prestasies, ouderdom, vorige werkersrekord, huwelikstatus, huislike agtergrond ens. aan h simpatiese onderhoudsbeampte.

AANWAMES:

1. Applikant word van sy aanname in kennis gestel en in die geval van h matrikulant word hy voor die keuse gestel om of by die S.O.K.M. of die Leerling-Amptenaars-kursus aan te sluit. Beide skemas word volledig aan hom verduidelik.
2. Verder word die voordele sowel as nadele van mynbou aan hom verduidelik. Hy word aangemoedig om vree te stel.
3. Die onderhoudsbeampte gee die applikant voldoende tyd om te besluit of hy vir die kursus wil inskryf, al den nie.

INDIENSNEMING:

- i. Applikant onderteken al die nodige dokumente.
- ii. Die onderhoudsbeampte stel die student voor aan die personeelbeampte wat al die onderhoudsdata heroorweeg, en sy persoonlike aanmerkings neerskryf om dit alles in h gavalstêer te plaas vir toekomstige terugverwysing en opvolgwerk.
- iii. Met indiensneming word studente aan die verskillende myne wat deur die S.O.K.M. bedien word toegesê op h persentasie basis volgens die aantal blanke werknemers wat op elke myn werkzaam is. Laasgenoemde moet elke 6 maande hersien word. Die Personeelbeampte moet sorg dat die aanwysingsbord wat in sy kantoor is, daaglik op datum gebring word. Die Prinsipaal moet die sentrale Mynbestuurder h volledige maandelikse verslag gee deur Vorm 5 in te vul. Die Prinsipaal moet elke Bestuurder behalwe die sentrale Bestuurder, voorsien van h maandelikse verslag soos uiteengesit in die Vorm P.4, ten opsigte van studente wat by die voeding skool in opleiding is, maar wie by indiensneming aan so h bestuurder so myn toegesê is. Tydens indiensneming moet die studente reeds verwittig word aan watter myn hy toegesê is. Na 260 skofte mag die student onder geen omstandighede weerhou word van oorplassing na die aangewese myn nie, en die student mag op hierdie stadium so h oorplassing ook nie weier nie. Nadat hy sy opleiding geheel voltooi het, kan die student kies of hy by die aangewese myn wil aansluit of nie. Die Prinsipaal moet die student behulpzaam wees om by die myn van sy eie keuse aan te sluit. Terwyl die student op maatskappy opleiding is (na 260 skofte) moet hy h reis toeslae van 5 sent per myl betaal word. Die totale toeslae word maandeliks bereken volgens die vasgestelde afstand van die maatskappy opleiding skool na die sentraal opleidingskool skool toe, afgesien van waar die student woonagtig is.
- iv. Die personeelbeampte rig h vriendelike beroep tot die student vir toekomstige samewerking. Hy verwittig hom dat hy ten alle tye beskikbaar is vir konsultasie en dat hy graag persoonlike kontak met hom wil behou reg deur sy opleidingsperiodes. Die student word ook in kennis gestel dat die personeelbeampte tot sy beskikking is ingeval van h probleem, van watter aard ook al, mag ontstaan.

- v. Die personeelbeampte verduidelik alle reëls, regulasies en prosedures aan die kwakeling en moedig hom weer eens aan om vree te stel.
- vi. As die student in die hontel moet inwoon, word hy sy kamer aangewys en toegelaat om sy besittings uit en weg te pak.
- vii. Die personeelbeampte stel die student voor aan die spysenier wat op sy beurt die gebruike en reëls van die eetkamer in terme van 'n vooreaf opgestelde lesing aan hom verduidelik.
- viii. Op 'n geleë tydstip stel die personeelbeampte die student voor aan sy prinsipaal wat deur 'n vriendelike inleidingspraatjie die student laat voel dat die Industrie hom nodig het en dat hy baie welkom is.
- ix. Die prinsipaal stel die student dan voor aan die Assistent Prinsipaal wat in terme van 'n vooreaf opgestelde lesing aan die student verduidelik.
 - a. Die aan- en aftaken prosedure
 - b. Ontklokkamer fasiliteite, reëls en regulasies.
 - c. Waar en sy elektriese lamp of te haal asook die prosedure, wat gevolg moet word tydens die afhaal en daaropvolgende berging van die lamp tesame met die versorging van die lamp.
 - d. Die prosedure wat gevolg moet word op die skagbank. Die student moet persoonlik aan die bankwagter voorgestel word.
- x. Gewoonlik neem die Assistent Prinsipaal die student die volgende dag ondergrondse na die Basiese-opleidingssentrum waar hy aan die twee basiese-opleiding instruktors en die studente, daar in opleiding voorgestel word.
- xi. Gedurende die eerste skof word die student deur die Assistent Prinsipaal in die basiese-opleidingssentrum rondgewys sodat hy kan kennis neem van -
 - 1. Die algemene uitleg van die basiese-opleidingssentrum.
 - 2. Die wyse waarop studente verskillende bantoewerke uitvoer in afgesonderde werkslokale.
 - 3. Students wat lesings en skyfie vertonings bywoon.

Die Assistent Prinsipaal moet aan die student volledig verduidelik waarom al hierdie dinge gedoen word, asook enige vree wat die student mag stel beantwoord.

BASIESE-OPLEIDINGSPERIODE (6 - 120 SKOFTE)

- a. Na ongeveer 14 tot 26 skofte, gedurende welke periode die student die grondbeginsels van mynbou terminologie aanleer begin die basiese-opleidings instrukteur met die kursus, naamlik, "INLEIDING TOT OPLEIDING". Hierdie nuwe student word gesprake "FAMAKALO" geleer gedurende 'n sessie van vier ure per skof vir twaalf opeenvolgende werkskofte. Die res van die agtuur word gewei aan inleidingspraatjies, skyfie-vertonings, elementêre geologie, die basiese uitleg van 'n myn, ventilering, elementêre mynterme en regulasies. Na voltooiing van die kursus word die student geneem op 'n begronde besoek aan die -
 - i. Bantoe hospitaal
 - ii. Bantoe kampeng
 - iii. Bantoe aanlegtoets en Opleidingssentrum
 - iv. Bergingswerksplaas.
 - v. Reduksiewerke.
 - vi. Algemene begronde uitleg van die myn.

Op hierdie stadium moet die student alreeds geslaag het in sy eerstehelp Eksamen.

b. Na voltooiing van die „INLEIDING TOT ONLEIDING“ kursus, ontvang studente praktiese onderrig in verskillende bantoewerke, bv.

- i. Installering van pype
- ii. Installering van apore
- iii. Installering van stutte in afbouplekke
- iv. Installering van stutte in Ontsluitingsente
- v. Afbouplek opruiming, voorwerk en terugwinning
- vi. Afbouplek toerwerk
- vii. Ontsluiting opruiming
- viii. Ontsluiting: boorwerk

Klaar word geld op die deeglike versorging van gereedskap, toerusting en materiaal.

Die volle basiese-opleidings periode strek oor 24 weke. Dit laat die student dus drie weke toe om elke bantoewerk te hanteer. Die Prinsipaal mag volgens die oordeel besluit om enige van die drie weeklikse periodes te verkort of te verleng hangende af van die student se vermoë om te leer.

Die student sal die eerste week van elk van die drie week periodes in die basiese-opleidingsentrum deurbring onder toesig van spesiale opgeleide personeel. Ooreenkomstig met die werksontledingskaart word elke werk stop-vir-stop ten volle verduidelik asook word die student tydelik gebruik in die plek van die bantoewerker.

As die Instruksur na die bepaalde week tevrede is dat die student die noodsaaklikste punte begryp het, en sy praktiese werkverrigting die stadium bereik het waar meer gevorderde opleiding nodig is, om sy kennis en ondervinding ten opsigte van hierdie bepaalde werk uit te brei, word hy oorgeplaas na die S.O.K.M. se produksie afdeling. Indien nie, word hy met goedkeuring van die bantoeurder by 'n gekeurde myner geplaas vir twee weke waar hy geleer word hoe om toessig te hou oor sy arbeiders en alle te organiseer tydens die uitvoering van hulle plicte ten opsigte van hierdie spesifieke werk.

Na verstryking van die drie week periode word die student se kennis toets en sy vermoë om die werk te behartig be-oordeel ooreenkomstig die werksontledingskaart „Deel A“ deur die skool of maatskappybevoegde hangende af in wie se opleiding hy opgelei is.

In elke geval moet die S.O.K.M. Prinsipaal teenwoordig wees as die toets en be-oordeling plaasvind. Die resultate en positiese aanmerkings het op die werksontledingskaart ingevul en deur die eksaminator geteken word.

Die gemiddelde persentasie behaal in die werke soos aangedui op die kaart moet oorgedra word na die Samenvattingsvorm vir toets en be-oordelings.

Na elke derde week word die student teruggeneem na die Basiese-opleidingsentrum waar hy in elke geval die „drie-week“ opleidingskring voltooi vir die oorblywende werke.

Gedurende hierdie drie-weeklikse periodes sal die betrokke Prinsipaal sê dat die student terug geneem word na die Basiese-Opleidingsentrum waar hy genoegsame tyd gegun word om 'n volledige stel lesings by te woon vir voorbereiding vir sy tydelike Skietcertifikaat Eksamen na 156 werke.

S.O.K.M. PRODUKSIE-OPLEIDING (181 - 260 SKOOTE)

- a. Die klas in die S.O.K.M. produksie-seksie val ten volle op die waarneming van mynreëls, regulasies en mynstandaarde, wat volgens ons bekeerde mening 'n vaste waarborg is dat die verlangde produksie-paai doeltreffend en veilig gehandhaaf sal word.

- b. Onder direkte toesig van die Prinsipeal en Instruksieur neem die student wettige verantwoordelikheid oor in een paneel van h volle afboubestrek wat ongeveer een derde van h gekwalifiseerde mynwerker se verantwoordelikheid is. In elk van die ander panele is h student soortgelyk in bevel. Elke gekwalifiseerde student het h gekwalifiseerde student as h assistent. Gedurende hierdie stadium word die student geleer om die volgende te begryp van h reëls werkverrigtinge wat van blaas tot blaas h werkkringlapp voltooi in h bepaalde tyd.
- c. Gedurende hierdie stadium word die student geleer:
- DEPLAN jou werk minstens een dag vooruit
 - ORGANISEER jou werkers d.i. wys elke werker sy werk aan
 - LEI jou werkers, d.i. gee duidelike bevels aan jou werkers en maak seker dat elkeen verstaan wat hy moet doen.
 - KONTROLEER jou werkers d.i. besoek jou werkers gereeld en vergewis jouself dat die werk reg, gou en veilig uitgevoer word. Wys terug en gee raad.

MERKING:

- a. In besonder gedurende hierdie stadium moet daar in gedagte gehou word dat die meerderheid van studente jonk en onervare is. Waarskynlik is dit die eerste keer in sy lewe dat van hom verwag word om verantwoordelikheid te aanvaar vir persone in 'n ondergrondse werkplek. Dit opsigself is 'n uitdaging vir enige jongman al geskied dit ook onder goeie ideale kondisies.
- b. Dit is daarom van uiterste belang dat die heersende kondisies in so 'n werkplek onderrig in fundamentele prinsipie van mynbou moontlik sal maak. Dismatige hitte, drukking en in besonder, geologiese probleme sal alle opleidingspogings vermydel, afgesien van hoe goed en edel die voornemens ook al mag wees.
- c. Na voltooiing van hierdie stadium - 260 skofte - en alvorens hy oorgeplaas word na die volgende stadium moet die student eers h teoretiese eksamen aflê. Hy moet ondervra word deur h persoon met minstens 'n ondergrondse bestuurder status en wat deur die bestuurder van die voedingskool genomineer is (oorsaakomstig) die hierby aangesagde Punte Stoot Deel B.). Die persentasie behaal moet oorgelees word na die Samenvattingsvorm vir toetse en beoordelings.
- As die student nie daarin slaag om die eksaminator tevrede te stel nie sal die student onderhouwig wees aan verdere opleiding. Die prinsipeal sal reël waar en hoe hierdie opleiding sal geskied. Die student sal nie na die Maatskappy Opleiding oorgeplaas word tensy hy nie eers sy teoretiese eksamen geslaag het nie.
- d. In voorbereiding vir die teoretiese eksamen moet die student h lesingskursus bywoon, byvoorkoor, ondergrondse aangehoed en gehoor op die myn se standaard instruksies wat afsonderlik en bykomstig gerangskik is in A, B en C lesing lêer oorsaakomstig die hierby aangesagde lesingsprogram. Elke student moet voorsien word van h volledige stel lesingslêers. Die lektor moet volgens die bepaalde volgorde die inhoud van die betrokke lesing aan die klas verduidelik. Gedurende elke klas periode moet hy h redelike gedeelte behandel. Die student moet die gedeelte wat behandel is by die huis studeer ter voorbereiding om gedurende die volgende klasperiode h toets te skryf, sodat vasgestel kan word of hy die lesing begryp het, alvorens die daaropvolgende deel met hom behandel word. As dit deur middel van die toets bevind word dat h student swak gevaar het moet daar onmiddellik opgetree word om te verhoed dat die student misleadig word deur hom weer eens te versker van ons innige belangstelling in hom opgevolg deur spesiale aandag en onderrig. Elke student se toets papiere moet in h aparte lêer bewaar word vir toekomstige verwysing.

MAATSKAPPY-OPLEIDING PERIODE (261 - 312 SKOFTE)

- a. Om die student se kennis en ondervinding te verbreed in afbou en ontsluitingsent-prosedure en om sy organisasie se toesig-houdende vermoë te verbeter, word hy saam met 'n gekeurde mynwerker geplaas waar hy al die werk van 'n gekwalifiseerde mynwerker kan (en moet) doen, maar alleenlik onder die leiding en toesig (wat nie noodwendig direkte toesig hoef te wees nie) van die myner aan wie hy toegeken is.
- b. Hy kan alleenlik 'n gedeelte van die werksplek soos byvoorbeeld een of twee afbou-penale of 'n ontsluitingsent met die verstandhouding dat die myner moet teken dat hy verantwoordelik is vir die "ondersoek en veilig making" van die werksplek in terme van Regulasie 8.8.1.
- c. Die Inspektur van Myns het aan sekere myne wat aansoek gedoen het vir stelling verleen van Regulasie 8.8.1. Op sulke myne kan die student volle verantwoordelikheid neem vir die hele werksplek onder die volgende voorwaardes -
 - i. Dit moet die werksplek wees van die myner aan wie die student toegeken is.
 - ii. Die student moet in besit wees van 'n voorlopige skietsertifikaat vir meer as een maand en moet in daardie werksplek vir minstens 'n maand reeds werkseem wees.
 - iii. Die geleentheid moet 'n "noodgeval" wees, d.i. die myner het nie kom werk nie en 'n plaasvervanger is nie beskikbaar nie, of die myner het tydens die skof siek geword of seer gekry en moet noodgedwonge sy werksplek verlaat. Die Prinsipaal moet na die skof hiervan in kennis gestel word.
- d. Gedurende hierdie stadium mag 'n student nie van een werksplek na 'n ander oorgeplaas word of buiten normale skofte werkseem met sy myner nie behalwe in buitengewone omstandighede en dan alleenlik in oorleg met die Prinsipaal.
- e. Gedurende hierdie stadium is die Maatskappy se Amptenare verantwoordelik vir die student se praktiese opleiding.
- f. Die Prinsipaal of Assistent Prinsipaal moet die werksplekke periodiek besoek om waar te neem hoe die student met hulle werk vorder, en om ook in noue voeling met die betrokke myner te bly.

Die Amptenare van die S.D.K.M. dra geen wetlike verantwoordelikhede in opsigte van die Maatskappy se werksplekke nie en mag gevolglik geen swaer aan die myners of hulle werkers gee nie. Hulle kan wel, enigiets wat hulle opmerk wat teenstrydig is met die mynreëls en regulasies, wat ontlik die veiligheid van persone kan bedreig, aan die kwekeling in 'n teenwoordigheid van sy myner uitwys.

- g. Na voltooiing van hierdie stadium - 312 skofte - word die student maandeliks beoordeel deur die Mynopsigter, Skofbaas en Kontrak Myners in bevel van die afdeling waar die student sy praktiese opleiding ontvang. Vir die doel van beoordeling word 'n voorgeskrewe vorm voorsien, ooreenkomstig die hierby aangehegte vorm Deel C.

As die student swak bevind word in enige van die beoordelings faktore moet hy onmiddellik daarvan in kennis gestel word, en aan hom verduidelik word hoe hy daarop kan en moet verbeter. Indien hierdie swakhede voortduur sal die student nie toegelaat word om op 312 skofte kursus te voltooi nie, maar op die S.D.K.M. se register bly totdat hy bevredigend verbeter het.

Die punte telling vir elke beoordelings faktor en toepaslike aanmerkinge moet op die vorm ingevul word en deur die Prinsipaal en beoordelaar, geteken word.

Die gemiddelde punte telling moet oorgedra word na die Samenvattingevorm vir toets en beoordelings.

Na die voltooiing van hierdie stadium moet die A, B en C toets en beoordelings resultate ook op die Samenvattingevorm aangedui word, is gemiddelde totaal verkry word om sodoende van te stel of die student met onderskeiding geslaag het, al dan nie.

UITSLAAN AAN MAATSKAPPY PERIODE (312 - 425 SKOFTE)

Na 312 skofte by voorkeur nadat sy finale persentasie vraagstiel is, mag die student vir 31 dae met jaarlikse verlof gaan.

Na sy terugkeer van verlof af mag die student as deel van die normale opleidingsprogram, uitgelaen word aan die Bestuurder onder die volgende voorwaardes: -

- a. Die student bly op die Register van die S.O.K.M. totdat die betrokke Bestuur hom aanteken in hulle diens.
- b. Die S.O.K.M. Amptenare steek om toesig te hou oor die student sodra hulle uitgelaen word aan die Bestuur.
- c. h Gelaen vertolkling van die voorwaardes vir die uitsiking van die voorlopige skietsertifikaat aan S.O.K.M. studente lui as volg - dat sulke sertificate ellenslik geldig is terwyl die student in diens is onder die direkte toesig van h S.O.K.M. amptenaar.
- d. Die Staatsingenieur het garsel dat sodra h student 312 skofte gewerk het en die S.O.K.M. Diploma verwerf het, kan h aplikasie gelig word aan die Kommissie van Ekaminatore vir die oorsiening van die voorlopige skietsertifikaat na die betrokke agn. In hierdie verband refereer na die G.P.C. Sirkulêre Nr. 44/56 gedateer 10 Junie 1966 asook G.P.C. Sirkulêre Nr.15/69 gedateer 13 Februarie 1969.
- e. Die Staatsingenieur het helderheid gegee aangaande die omruiling van h voorlopige skietsertifikaat vir h permanente skietsertifikaat deur te verklaar dat h aansoek vir die omruiling ingedien mag word sodra die student 425 skofte gewerk het en mits hy in die S.O.K.M. Diploma-eksamen geslaag het, aangenien daarvan die S.O.K.M. of die Maatskappy.
- f. Die Bestuur het die rag en die student op enige stadium na 312 skofte aan te teken in sy diens of aan te hou om hom van die S.O.K.M. te los totdat hy na 425 skofte sy permanente skietsertifikaat verkry het.

Sodra die student in besit is van h permanente skietsertifikaat, word sy laerkontrak met die S.O.K.M. afgesluit en dit word algemeen aanvaar dat die gelykertyd die student in diens sal neem. In sommige gevalle mag dit nodig wees vir die S.O.K.M. om werk vir die oud-student op h eie te kry.

- g. die Maatskappy moet die S.O.K.M. in terme van G.P.C.Sirkulêre Nr. 75/64 gedateer 17 Junie 1964 vir dienste gelewer deur die student wat aan hulle gelaen word vergoed.

LOT

Die doeltreffend van die S.O.K.M. as Opleidingsorganisasie is heel en al afhanklik van die -

1. BESTUUR.

Met die belangstelling, samewerking en leiding van die bestuur kan opleidingstegniese, waar nodig, gemodifiseer word. Dit sal verseker dat die bestuur die volle voordele sal benut van die opleiding wat op hulle respektiewe myne gedoen word.

2. BEVOEGDHEID VAN ONDERRIGSPERSONEEL

Daar bestaan geen twyfel dat die bevoegdheid van die onderrigspersoneel 'n uiters belangrike faktor is in enige opleidingsprogram. Om hierdie rede ontvang die huidige emptenare spesiale opleiding. Produksie-peil in die S.O.K.M. as produksie eksamen is gewysig as verminder en emptenare word die geleentheid gebied om opsiers in plaas van drywers van mense te wees. Verantwoordelikhede van individuele personeelslede word duidelik omskryf -

1. BASEISE-OPLEIDINGS-INSTRUKTEURS sal volgens die voorgeskrewe Basiese-opleidingsprogram onderrig gee.

2. ASSISTENT PRINSIPALE het gewoone wetlike pligte ten opsigte van die produksie eksamen nie, behalwe in gevalle waar die Instrukteur tydelik as h wyner moet optree weens h tekort aan gediplomeerde studente, dan moet hulle as skofbaas vir so 'n tydperk agter en die dagboek invul om aan die Myne en Bedrywe Regulasies te voldoen.

Gedurende hulle normale routine werk word hulle verwag om enige afwykings van Mynstandaarde, of enige wet oortredings, of enige omrekenstighede wat die opleidingsprogram belemmer, direk aan die Prinsipaal te rapporteer.

1. Die Prinsipaal sal elke Assistent onderskeidelik verantwoordig maak vir h deel van die opleidingsprogram as volg opgedeel : -

"A" Voor - Voorlopige Skietsertifikaat periode

"B" Na - Voorlopige Skietsertifikaat periode

2. "A" - Assistent sal al die nodige lesings waarnaem om die student voor te berei vir die Voorlopige Skietsertifikaat Eksamen. Hy sal studente gereeld toets en uitslae ter boek stel.

In samewerking met die Basiese Opleiding Instrukteurs sal hy elke student beoordeel na voltooiing van elke opleiding stadium.

Hy moet dan die meriete aanslag volledig met die betrokke student bespreek en sy mede-handtekening daartoe in erkenning dat hy kennis geneem het van hoe hy vorder. Hy moet elke student van 'n taakboek voorsien sodra sy opleiding in Bantoe-take begin. Die taakboek moet daaglikse deur die student ingevul word en deur die betrokke instrukteur onderteken word.

3. "B" - Assistent moet al die nodige lesings, om die student vir die Teoretiese Diploma Eksamen voor te berei, waarnaem. Hy moet studente gereeld toets en uitslae ter boek stel.

In samewerking met die produksie instrukteurs moet hy maandeliks die studente beoordeel. Hy moet elke meriete aanslag met die betrokke student bespreek en sy mede-handtekening op die vorm verkry in erkenning dat hy kennis geneem het van hoe hy vorder.

Hy sal ook studente, wat op Meestekappy opleiding is, besoek, en in samewerking met die Mynopsigter, Skofbees en Myner hulle al om die tweede week beoordeel. Hy sal dan die meriete aanslag volledig met die betrokke student bespreek en sy mede-handtekening daartoe verkry in erkenning dat hy kennis geneem het van hoe hy vorder. Hy moet elke student wat 'n Voorlopige Skietsertifikaat verkry, voorsien van 'n Gidsboek wat daaglikse deur die student ingevul word, en deur die betrokke instrukteur onderteken word.

MERKING:

Elke eksamen uitslag moet deur die student onderteken word alvorens hy na die volgende stadium oorgeen. Al twee die Assistent Prinsipale moet die Prinsipaal bystaan met die Administratiewe werk in hulle afsonderlike afdelings.

BOU EN ONTSLUITING INSTRUKTEURS sal aan studente praktiese demonstrasies lewer hoe om 'n afbouwerkplek of ontsluitingstonnel veilig en oaltrekkend te werk met ten volle inagneming van myn reëls en regulasies en mynstandaarde deur: -

- a. Behoorlike beplanning
- b. Goë organisasie
- c. Takvolle leiding
- d. Korrekte kontrole

IE PRINSIPAAL

1. Is verantwoordelik om sy staf lede vertrouwd te maak met die inhoud van die opleidingsbeleid en om toe te sien dat die program stiptelik nagevolg word. Om 'n vader-seun verhouding tussen staf lede en studente te bewerkstellig, om ten alle koste die hoë verlies syfer van studente te verminder. In hierdie opsig is hy direk aan die Assistent Superintendent verantwoordelik.
2. Ten opsigte van die produksie afdeling is die Prinsipaal wettig deur die Bestuur aangestel om die pligte van 'n Mynopsigter waar te neem, en hy is dus in hierdie opsig direk aan die Bestuur verantwoordelik.
3. Die Prinsipaal is in volle beheer van die S.O.K.M. agtergrondse afdelings op sy afdelings, b.v. koshuis, opvoeding, gronde, kantore, staf/behuizing ens.
4. Die Prinsipaal moet die sentrale administratiewe kantore ter Randfontein stiptelik voorsien van alle klerikale inligting wat vir boekstewing of ter voorbereiding vir die outomatiese rekenaar benodig word. Benewens moet hy toesien dat alle boekstewings wat op sy afdelings gedoen en gehou word ten alle tye korrek en volledig is.
5. Die Prinsipaal, om sy verantwoordelikhede na te kom, moet toesien dat die pligte van elke staf lid behoorlik gedelegeer word en dat hulle dit verstaan en doeltrekkend uitvoer.

MERKING:

Spesiale Staf-opleidingsbeamptes is aangestel om die teenwoordige personeel te help om hulle aan te pas by die nuwe begrip van S.O.K.M. opleiding, teoretiese sowel as prakties. So gou as moontlik na indiensneming, moet alle nuut gekose staf lede in opleidingskurse bygewoon wat aangebied word volgens 'n beproefde en goedgekeurde program.

F.J. DU RAAN.
SUPERINTENDENT.

VERKONTLEDING.

P Y P E	S P O R E	AFBOUPEK/ BESTUTTING	ONTSLUITING / BESTUTTING	AFBOUPEK/OP RUIMING, VEEWERK EN HERWINNING	ONTSLUITING/ OPRUIMING	AFBOUPEK/ BOORWERK	ONTSLUITING/ BOORWERK
<u>DOEL</u> TOEBEHORE GEREEDSKAP GROOTTES INNEKAARSIT HANG VERLENG TAKLYNE DRUKKE <u>INSTANDHOUDING</u> 1. SKIETWERK 2. ROES 3. SUUR 4. OPHANG 5. DAK <u>PYP INSTALLERING</u> 1. MYNSTANDAARDE 2. DRUKLUG 3. WATER 4. VENTILASIE 5. DRUKLUGWATER- SPROEIER 6. POMPE 7. ARBEID	<u>DOEL</u> TOEBEHORE GEREEDSKAP GROOTTES SPOOR DELE <u>LE VAN SPORE</u> 1. MYNSTAN - DAARDE 2. SPOOR VER- BINDINGS 3. DWARSLEER SPASIEERING 4. SPOORWYDMATE 5. VASMAAK VAN SPORE 6. SPOORHELLING 7. BALIAS 8. RIGTING 9. VERLENGING AFVOERSLOTE SPOOR DRAAIE <u>TAKLYNE</u> 1. WISSELS 2. TUINELAARS 3. STOPBLOKKE <u>INSTANDHOUDING</u> 1. ONTSPORING 2. VERVANGING 3. SNY VAN SPORE ARBEID	<u>DOEL</u> <u>PERMANENTE</u> MATPAKKE BETON STUTTE KLIPMURE <u>TYDELIKE</u> STOKKE SPARRE <u>MYNSTANDAARDE</u> BYKOMENDE GEREEDSKAP MATERIAAL TOERUSTING VERVOER BERGING MYNSTANDAARDE ARBEID	<u>DOEL</u> ACROW STUTTE STOKKE KOPPLANKE DAKBOUTE BESTUTTING STELLE KANTWAL KONTROLE GEREEDSKAP MATERIAAL TOERUSTING VERVOER BERGING MYNSTANDAARDE ARBEID	<u>DOEL</u> <u>METODES</u> 1. SWAARTE KRAG 2. MEGANIES 3. HANDLAAIWERK 4. ERTSVLOEI VERVOER KON- TROLE <u>MYNSTANDAARDE</u> 1. AFBOUPEK UITLEG 2. TOERUSTING 3. GEREEDSKAP 4. ARBEID VEEWERK HERWINNING <u>WERKFRONT</u> <u>VOORBEREIDING</u> 1. KOEVOET WERK 2. WATER-TJEESE JONG 3. AFBOUKRING- LOOP	<u>DOEL</u> <u>METODES</u> 1. SWAARTEKRAG 2. MEGANIES 3. HANDLAAIWERK 4. ERTSVLOEI VERVOER KON- TROLE <u>MYNSTANDAARDE</u> 1. UITLEG 2. TOERUSTING 3. GEREEDSKAP 4. ARBEID	<u>DOEL</u> TOERUSTING GEREEDSKAP BERGING RESERWEDELE ARBEID VERBINDING <u>TOETSE</u> VROEE BEGIN VERTRAGINGS LAAT OPHOU MAKSIMUM AANTAL GATE KORREKTE BOOR- WERK	<u>DOEL</u> TOERUSTING GEREEDSKAP BERGING RESERWEDELE ARBEID VERBINDING <u>TOETSE</u> VROEE BEGIN VERTRAGINGS VOLLEDIGE RONDTE KORREKTE BOORWERK

KANALE WAARDEUR

DIE SEWE

MIDDELE VLOEI

1. MENSE
2. MATERIAAL
3. DITS
4. WATER : DIENS - MENSlike VERBRUIK - UITPOMPING
5. DRUKLUODIENS
6. VENTILASIE : NATUURLIKE - MEGANIESE
7. ELEKTRISITEIT

DIE TORSIONWING (SEWE)

1. VEILICHEID
2. DIENSTE
3. DWARSLEERS
4. MODDER
5. STORTSEL
6. BERGPLEK
7. AFBOUFLEK INGANGE

MOONLIEK PUNTE:

PUNTE REMAL:

SKAG
BAAN

VEILICHEID - DIENSTE - BERGPLEK - INGANGE.

REGAF

OMSKRYWING - VEILICHEID - DIENSTE - MODDER - STORTSEL - INGANGE.

SKAG

SKUINS

OMSKRYWING - VEILICHEID - DIENSTE - DWARSLEERS - MODDER - STORTSEL - INGANGE.

STASIE

OMSKRYWING :
VEILICHEID - DIENSTE - BERGPLEK - INGANGE.

STASIE

DWARSGANG

OMSKRYWING :
VEILICHEID - DIENSTE - DWARSLEERS - MODDER - STORTSEL.

VERVOLP-
TREKANG

OMSKRYWING :
VEILICHEID - DIENSTE - DWARSLEERS - MODDER - STORTSEL.

DITSSTORT-
BAAN

OMSKRYWING :
VEILICHEID - DIENSTE - BERGPLEK.

DWARSGANG

OMSKRYWING :
VEILICHEID - DIENSTE - DWARSLEERS - MODDER - STORTSEL.

LAAIGAT

OMSKRYWING :
VEILICHEID - MODDER - STORTSEL - BERGPLEK.

STYGGANGE

OMSKRYWING :
STIEL
PLAT

VEILICHEID - DIENSTE - BERGPLEK - INGANGE.

BAANBAAN

OMSKRYWING :
STIEL
PLAT

VEILICHEID - DIENSTE - DWARSLEERS - BERGPLEK - INGANGE.

<u>GANG</u> <u>ONTSLUITING.</u>	1. RIGTING 2. HELLINGSLYN 3. AFMETINGS 4. BREEK VAN GROND 5. OPRUIMING 6. VENTILASIE	7. DRUKLUGWATER- SPROEIER 8. TOERUSTING 9. ARBEID 10. BEREKENINGS	1. WAT SE WERK GEDOEN MOET WORD. 2. WAAROM DIE WERK GEDOEN MOET WORD. 3. WAAR DIE WERK GEDOEN MOET WORD. 4. WANNEER DIE WERK GEDOEN MOET WORD. 5. WIE DIE WERK MOET DOEN. 6. HOE DIE WERK GEDOEN MOET WORD.	MOONTLIKE PUNTE:	PUNTE BEHAAL:
<u>SKAGTE.</u>	VERTIKALE SKUINS				
<u>TREK</u> <u>VERVOERWEG.</u>	1. RIGTING 2. HELLINGSLYN 3. AFMETINGS 4. BREEK VAN GROND 5. OPRUIMING	6. VENTILASIE 7. DRUKLUGWATERSPROEIER 8. TOERUSTING 9. ARBEID 10. BEREKENINGS.			
<u>ERTS-</u> <u>STORTBAAN.</u>	1. RIGTING 2. HELLINGSLYN 3. AFMETINGS 4. BREEK VAN GROND 5. OPRUIMING	6. VENTILASIE 7. DRUKLUGWATERSPROEIER 8. TOERUSTING 9. ARBEID 10. BEREKENINGS.			
<u>LAAIGAT.</u>	1. RIGTING 2. HELLINGSLYN 3. AFMETINGS 4. BREEK VAN GROND 5. OPRUIMING	6. VENTILASIE 7. DRUKLUGWATERSPROEIER 8. TOERUSTING 9. ARBEID 10. BEREKENINGS.			
<u>STYGGANG.</u>	PLAT STYL	1. RIGTING 2. HELLINGSLYN 3. AFMETINGS 4. BREEK VAN GROND 5. OPRUIMING	6. VENTILASIE 7. DRUKLUGWATERSPROEIER 8. TOERUSTING 9. ARBEID 10. BEREKENINGS.		
<u>DAAIGANG.</u>	PLAT STYL	1. RIGTING 2. HELLINGSLYN 3. AFMETINGS 4. BREEK VAN GROND 5. OPRUIMING	6. VENTILASIE 7. DRUKLUGWATERSPROEIER 8. TOERUSTING 9. ARBEID 10. BEREKENINGS.		

AFBOU-
METODES.

1. GRENSE - BO EN ONDER
2. VORM VAN WERKFRONT
3. BESTUTTING
4. BREEK VAN GROND
5. OPRUIMING
6. VEEWERK
7. TOERUSTING
8. ARBEID.

1. WAT SE WERK MOET GEDOEN WORD.
2. WAAROM DIE WERK GEDOEN MOET WORD.
3. WAAR DIE WERK GEDOEN MOET WORD.
4. WANNEDER DIE WERK GEDOEN MOET WORD.
5. WIE DIE WERK MOET DOEN.
6. HOE DIE WERK GEDOEN MOET WORD.

MOONTLIKE PUNTE:

PUNTE BEHAAL:

LYSING
VAN
AFBOUPELEK.

VOLGENS MYNSTANDAARDE.
MYNBOU METODE (SKETSE).

UITLÊ
VAN
AFBOUPELEK.

VOLGENS MYNSTANDAARDE.
MYNBOU METODE (SKETSE).

AFBOUPELEK
TOERUSTING.

TYPE - SPORE EN UITWIKSPORE - AFBOUKASTE - UITSKIET EN GOOI VAN KRAGWINDASFONDASIE -
PLASING VAN KRAGWINDAS - PLASING VAN KATROLWIELE - OPKOPPELING VAN SKRAPER SKOPGRAAF -
SKRAPERS EN SKRAPERTOUE - INSTALLERING VAN SEINE - PLASING VAN KOEKEPANNE.

PRODUKSIE.
GRENSE.

UITGEWERKTE GEBIED - NIE WINSGEWENDE GEBIED - VERSKUIWING EN GESTEENTEGANGVLAKKE - VERFLYNE - RIFTONNEL.

VORM.

BORS - TRAP - RUG - ONDEREND - REGUIT WERKFRONT.

BESTUTTING.

TYDELIKE EN PERMANENTE - HOUTSTUTTE - AFVALKLIPMURE - STANDAARD AFBOUMETODES.

BREEK
VAN GROND.

WERKFRONT VOORBEREIDING - AFBOUDIETTE - WAARDES - RIF EN AFVAL BANDE - POSISIE EN LENGTES VAN SOKKE - AFMERK
VAN GATE - BEREKENING VERSKUIWINGS.

OPRUIMING.

NAG EN DAG SKOF - ONDERSOEK VAN AFBOUPELEK - SWAARTEKRAAG OF MEGANIESE OPRUIMING - OPRUIMMETODES.

VEEWERK.

VEEMETODES NEERGELE DEUR DIE BESTUUR.

TOERUSTING.

BOORWERK - OPRUIMING - BESTUTTING - VEEWERK.

ARBEID.

TOEWYSING - TEENSTRYDIGHED - VERSPREIDING - PERSOONLIKE KENNIS - MENSLIKE VERHOUDINGS - ERKENNING VAN
VOORJONG GESAG.

BASIESE OPLEIDING - PRAKTIESE OPLEIDING IN HANTOE BEROEPE

NAAM VAN KWEKELING: _____ SKOOL: _____

SKOOL NR: _____ AANVANGSDATUM: _____

BEROEPE	AANVANGSDATUM VAN ELKE VAKKURSUS	DATUM VAN ONDERVRAGING	AANTAL ONDERGRONDSE SKOOPTE TOT OP DATUM	PERSENTASIE BENAAL	ONDERVRA DEUR	AANMERKINGS
PANAKALO						
PYPE						
SPORE						
AFTOUPLEK BE- SLEUTING						
ONTSLUITINGS BOORWERK						
AFTOUPLEK OP- RUIMING VEEMERK EN TERUGWINNING						
ONTSLUITING OP- RUIMING						
AFTOUPLEK BOORWERK						
ONTSLUITINGS BOORWERK						

UITSTEREND 90% - 100%
 BATE GOED 80% - 89%
 BO GEMIDDELD 70% - 79%
 GEMIDDELD 50% - 69%
 ONDER GEMIDDELD 40% - 49%
 SWAK ONDER 40%

TOTALE %

TOTALE %=GEMID %

9

OPMERKING: 60% nodig om in elke vak te slaag

HANTTEKENING VAN KWEKELING: _____

HANTTEKENING VAN PRINSIPAAL: _____

DIJ STAATSONNEIDINGSKOLE VIR HANDEWERKERS
PUNIE STAAT - TEORETIESE DIPLOMA EKSAMEN

DEEL

B.

DATUM: _____

NAAM VAN KIEKELING : _____

SKOOL NR.: _____

SKOOL AFDELING: _____

AFBOUWERK:

1. Uitleg van 'n myn
2. Lysing van afbouplek
3. Uitleg van afbouplek
4. Toerus van afbouplek
5. Grense en vorm van afbouplek-werksfront
6. Bestutting van afbouplek
7. Breek van rots en doeltreffendhede
8. Opruiming en vee van afbouplek
9. Toerusting van afbouplek
10. Kontrole van bantoe arbeid in afbouplek

MOONTLIKE PUNTE	WERKLIKE PUNTE
30	
40	
30	
30	
40	
40	
60	
60	
20	
30	
30	
60	
20	
30	
40	
60	
40	
20	
20	
20	
20	
20	
800	

ONTSLUITING:

1. Rigting/Welling/Afmeting
2. Breek van rots en doeltreffendhede
3. Opruiming
4. Toerusting
5. Kontrole van bantoe arbeid
6. Ventilasio en druklugwatersproeier
7. Konstruksie werke

ALGEMEEN :

1. Veiligheids metodes en kennis
2. Kontrole van ventilasio-vloei
3. Kontrole van water-vloei
4. Kontrole van erts-vloei
5. Kontrole van materiaal-vloei
6. Departemente en organisasie van 'n myn

OPMERKING: 60% BENODIG OM TE SLAAG

Persentasie behaal Deel B. = $\frac{\text{Werklieke punte} \times 100}{800}$

HANDTEKENING VAN KIEKELING. _____

HOOF INSTRUKTEUR _____

PRINSIPAAL _____

O.G. OF AFD. BESTOURER _____

OPMERKINGS : _____

DIE STAATSEKSELSKOLE F. VIR WERKERS

INDIVIDUELE MERITE AANSLAG - PRAKTISE BEOORDEELING

DEEL C.

NAAM VAN WERKELING : _____

DATUM: _____

SKOOL NR: _____

SKOOL: _____

FAKTORE OM OM TE BEOORDEEL	ONDER GEMIDDELD 40% - 49%	GEMIDDELD 50% - 59%	BO GE MID- DELD 70% - 79%	BAIE GOED 80% - 89%	UITSTEKEND 90% - 100%	%
<u>WERK BYWONING:</u> Gemoedheid om om te meld vir werk.	Verskeie kere afwesig sonder toetsenning.	Vra gedurig vir dag af.	Selde afwesig, dan altnik met A.M.T. of siekte.	Afwesig alleen lik wanneer absoluut noodsaaklik.	Gereeld by die werk.	
<u>BEHOORSAAMHEID:</u> Gehoorsaam in- strukties - openbaar ver- antwoordelik- heidsgevoel.	Onvertroubaar	Moet gedurig herinner word.	Doen die werk wanneer aen- gesê word.	Kan gewoonlik op staat ge- maak word om werk te doen sonder opdrag.	Geheel en al vertroubaar.	
<u>WERKSIGESIND- HEID:</u> Belang- stelling en geesdrif be- toon teenoor sy werk.	Hou nie van die werk nie	Openbaar be- perkte be- langstelling.	Gemiddelde belangstel- ling.	Toon meer belangstelling as die gemid- delde.	Baie geesdrif- tig en toon trots in sy werk.	
<u>WERKSKENNIS:</u> Huidige kennis van sy eie werk en ander in verband daarmee.	Verg gedurige leiding.	Leer gou.	Ken die werk.	Kan meeste werke wat aan hom opgedra word behartig.	Kan alle werke wat aan hom toevertrou word behartig.	
<u>HOUDING TOEGE- VOER SY MEER- DERE:</u> Eerbiedigheid en samewerking betoon.	Begriet teen instruksies.	Geen blykbare oneerbiedig- heid.	Verbiedig sy meerdere.	Gretig om saam te werk.	Baie aange- neem om mee saam te werk.	
<u>DOELTREFFEND- HEID IN DIE HANTERING VAN WERKERS:</u> Ken hy sams- werking verkry	Swak hantering van werkers. Werkers hou nie van hom nie.	Af en toe moeilikheid.	Geen blykbare wrywing nie.	Duidelike ge- willigheid om vir hom te werk.	Al die werkers werk as 'n span.	
<u>ORGANISASIE VERMOE:</u> Doeltreffende beplanning van werkverrig- tinge.	Geen beplanning.	Probeer om te beplan.	Beplanning werk redelik vlot.	Doeltreffende beplanning.	Spesieer besondere beplannings- vermoë.	
<u>VEILIGHEIDS- PRAKTISE:</u> Veiligheids- bewus.	Onbevredigend.	Redelik.	Goed.	Baie goed.	Uitstekend.	

OEMERKING: 60% nodig om te slaag.

TOTALE %

TOTALE % = GEMID. %

8

HANDTEKENING VAN BEOORDELAAR: _____

HANDTEKENING VAN PRINSIPAAL: _____

HANDTEKENING
VAN WERKELING

OEMERKING: _____

DIE STAATSOOPLEIDINGSKOLE VIR NYNWERKERS

VATTING VAN PUNTE SOOS BEHAAL IN TOETSE A. B. EN C.

DATUM : _____

WEEKELING : _____

SKOOL NR. : _____ SKOOL : _____

Gemiddelde persentasie behaal in Deel A = _____

Persentasie behaal in Deel B = _____

Gemiddelde persentasie behaal in Deel C = _____

TOTALE PERSENTASIE _____

Finale gemiddelde persentasie = $\frac{\text{Totale \%}}{3}$ = _____

60% benodig om te slaag

80% benodig vir onderskeiding

* Dui aan met 'n kruisie.

GESLAAG

ONDERSCHEIDING

TEKENING VAN WEEKELING.

HANDTEKENING VAN PRINSIPAAL

SKOOLEINDEXSAMENSERTIFIKAAT NR. : _____

THE GOVERNMENT MINERS' TRAINING COLLEGE

— TIME RECORD OF STUDENT —

P
50.

NAME

NUMBER

COLLEGE

FIRST SHIFT

NOTE: SHIFTS TO BE RECORDED CONSECUTIVELY AND SUNDAYS BLANKED OUT..E.C....

137 140 141 142 143 144 145

W.C.P.
X-5
PENALTY
SHIFTS
REFUSED
FOR
REGULAR
ATTENDANCE
AND WORK
TOTAL
PENALTY
SHIFTS
IN
A.Y.E.

MONTH 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

TO COMPLETE TRAINING AT 312 + PENALTY SHIFTS = SHIFTS.

PENALTY SHIFTS:

GEESTESWETENSKAPLIKE LABORATORIUM
PERSONEELNAVORSINGS AFDELING

VRAELYS VIR LEERLING MYNERS

DIE STAATSOPLEIDINGSKOOL VIR MYNWERKERS

B E L A N G R I K

Hierdie vraelys word gebruik om inligting te versamel oor uself asook inligting oor hoe U voel teenoor 'n verskeidenheid van faktore waarmee u gedurende u opleiding in die Mynskool in aanraking mee sal kom of gekom het.

Alle antwoorde sal as streng vertroulik behandel word en al die inligting wat u aan ons sal verstrekk sal slegs vir navorsingsdoeleindes gebruik word. U word ernstig versoek om al die vrae so eerlik en na die beste van u vermoë te beantwoord.

BAIE DANKIE

SKOOL NOMMER:

VAN SKOOL :

SE DATUM :

NOMMER :

1 skofte gewerk tot op datum :

1 skofte siek :

1 skofte afwesig met toestemming :

1 skofte afwesig sonder toestem- :
ming

die volgende met 'n kruisie wat
van toepassing is)

in besit van 'n Voorlopige Skietsertifikaat?

JA	NEE
----	-----

in besit van 'n Mynskool Diploma?

JA	NEE
----	-----

VIR KANTOORGEBRUIK

pleiding voltooi na skofte op

edank na skofte op

tslaan na skofte op

edros na skofte op

H O U D I N G S V R A E L Y S

DELING A

NET KWEKELINGE WAT IN DIE MYNSKOOL HOSTEL WOON BEANTWOORD DIÉ AFDELING

erddie afdeling handel oor die redes waarom kwekelinge verkies in die Mynskool Hostel te woon. Lees elkeen van die volgende ar en kies die DRIE belangrikste redes waarom u in die Hostel on en skryf slegs die letter van elk teenoor die nommer in die lom BELANGRIKSTE REDES.

Voorbeeld: As 'b' die belangrikste is van dié drie, skryf u dit teenoor nommer 1.
As 'f' die minste belangrik is van dié drie, skryf u dit teenoor nommer 3.

Doen ook so met die DRIE Redes wat volgens u opinie die ONBELANGRIKSTE REDES is en skryf slegs die letter daarvan teenoor die nommer in die kolom ONBELANGRIKSTE REDES.

BELANGRIKSTE REDES		ONBELANGRIKSTE REDES	
Nommer	Letters van Belangrikste Redes	Nommer	Letters van Onbelangrikste Redes
.		1.	
.		2.	
.		3.	

woon in die Hostel

-) omdat dit goedkoop losies bied.
-) omdat jy in die Hostel jou eie kamer het.
-) omdat etes op vasgestelde tye bedien word.
-) omdat in die Hostel altyd iemand is om my wasgoed te doen.
-) omdat die etes goed is.
-) omdat ek kan kom en gaan soos ek wil.
-) omdat, alhoewel ek nie daarvan hou nie, dit die enigste plek is waar ek kan bly.
-) omdat daar op sekere tye van die dag tee en koffie bedien word

DELING B

NET KWEKELINGE WAT NIE IN DIE MYNSKOOL HOSTEL WOON
NIE, BEANTWOORD DIÉ AFDELING

es die volgende aantal sinne deur en kies daaruit die DRIE
LANGRIKSTE REDES waarom u nie in die Hostel woon nie. Skryf
egs die letter van elk teenoor die nommer in die kolom
LANGRIKSTE REDES.

Voorbeeld: As 'b' die belangrikste is van die drie in
dié kolom, skryf u dit teenoor nommer 1.

As 'f' die minste belangrik is van die drie
in dié kolom, skryf u dit teenoor nommer 3.

Doen ook so met die DRIE redes wat volgens u opinie die
BELANGRIKSTE REDES is en skryf slegs die letter daarvan teen-
r die nommer in die kolom ONBELANGRIKSTE REDES.

BELANGRIKSTE REDES		ONBELANGRIKSTE REDES	
Nommer	Letters van Belangrikste Redes	Nommer	Letters van On- belangrikste Redes
.		1.	
.		2.	
.		3.	

woon nie in die Hostel nie

-) omdat dit in die Hostel nie privaat genoeg is nie.
-) omdat ek gewoonnd daaraan is om in meer as een kamer
te woon.
-) omdat dit te stil is want daar is te min vermaaklikheid.
-) omdat die kos wat voorgesit word eentonig raak.
-) omdat die reëls in die Hostel te streng is.
-) omdat die kwartiere vir getroude kwekelinge te klein is.
-) omdat kwekelinge sonder eie vervoer dit moeilik vind
om in die dorp te kom.

DEELING C

hieronder volg 'n aantal diensvoorwaardes. U word versoek om die diensvoorwaardes te beoordeel. Lees almal deur en kies VYF voorwaardes wat u as BAIE BELANGRIK beskou. Skryf slegs die letters, byvoorbeeld b, d, e, p en f, in die kolom BAIE BELANGRIK teenoor die nommers in dié kolom.

Voorbeeld: As u 'e' as die belangrikste beskou is sy nommer 1; as 'b' die minste belangrik is, is sy nommer dus 5. Doen ook so met die volgende VYF voorwaardes wat u as NIE BELANGRIK beskou.

BAIE BELANGRIK		NIE BELANGRIK	
Nommer	Letter van Diensvoorwaarde	Nommer	Letter van Diensvoorwaarde
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	
5.		5.	

- a) Gereelde salaris
- b) Gereelde werksure
- c) Goeie salaris
- d) Redelike werksure
- e) Goedkoop losies of behuising
- f) 'n Werkgewer wat u vertrou
- g) Goeie mediese voordele
- h) Permanente werk
- i) Interessante werk
- j) Goeie pensioen voordele
- k) Geleentheid om met u hande te werk
- l) Geleentheid om u kwalifikasies te verbeter
- m) Bevorderings vooruitsigte moet goed wees
- n) Sport en ontspannings fasiliteite moet goed wees
- o) Siekte verlof
- p) Genoeg vakansieverlof
- q) Geldelike vergoeding indien u 'n arm of hand of enige ander ledemaat by die werk verloor
- r) Vriendelike mense om mee saam te werk
- s) Betaling terwyl u opleiding ontvang

DEELING D

es die volgende werksomstandighede deur en dui aan hoe u
 l optree indien u onder sulke omstandighede moet werk.
 es dié VYF omstandighede wat in u geval sal pas in die
 lom SAL ONMIDDELIK BEDANK en skryf slegs die letters teen-
 r die nommers van 1 to 5 om aan te dui hoe belangrik elkeen .

Voorbeeld: As 'e' die belangrikste is, is sy nommer 1,
 as 'b' die minste belangrik is, is sy nommer 5.

Doen ook so met die volgende VYF wat u sal plaas onder die
 kolom SAL EERS UITHOU EN PROBEER AANPAS.

SAL ONMIDDELIK BEDANK		SAL EERS UITHOU EN PROBEER AANPAS	
Nommer	Letter van Werksomstandigheid	Nommer	Letter van Werksomstandigheid
.		1.	
.		2.	
.		3.	
.		4.	
.		5.	

-) Die werk is té vêr van die huis
-) Daar is nie genoeg rusperiodes gedurende die werksdag nie
-) Die werkgewer is onredelik deur te weier as u 'n oorplasing na 'n ander skool vra.
-) U word aangesê om nagskof te werk
-) U moet lang ure werk
-) U moet oortyd werk
-) U verdien 'n té klein salaris
-) Die werk is nie interessant nie
-) Die mediese voordele is te swak
-) U moet te vroeg in die oggend begin werk
-) U moet op Saterdag werk
-) U moet op meeste publieke vakansiedae werk
-) U word 'n verhoging in salaris belowe maar daar kom niks van nie
-) U werkgewer tree op asof u onbelangrik is
-) Daar word geen vervoer na u werk voorsien nie
-) Die dissipline is streng
-) Daar word van u verwag om gedurende werksure klere te dra waarvan u nie hou nie
-) Die persone wat vir u die werk moet leer vloek u
-) Die werkgewer gee vir u 'n instruksie om u hare te gaan skeer

DEELING E

anneer u opleiding voltooi is, sal u 'n keuse moet maak
mtrent die myn by wie u sal wil aansoek doen om werk. Die
olgende vrae sal u, uself moet vra, voordat u besluit. Lees
lkeen noukeurig deur en kies VYF wat volgens u mening sal
as in die kolom BAIE BELANGRIK. Skryf slegs die letters teen-
or die nommers van 1 tot 5 om aan te dui hoe belangrik elkeen
s.

Voorbeeld: As 'e' die belangrikste is, is sy nommer 1,
as 'b' die minste belangrik is, is sy nommer 5.

Doen ook so met die volgende VYF wat u sal plaas onder die
kolom NIE BELANGRIK.

BAIE BELANGRIK		NIE BELANGRIK	
Nommer	Letter van Vraag	Nommer	Letter van Vraag
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	
5.		5.	

- a) Hoe warm is die myn?
- b) Is dit 'n gasdraende myn (Metaangas)?
- c) Hoe vêr is die myn van die huis?
- d) Is die kontrak lonend op die myn?
- e) Hoe veilig is die myn?
- f) Word daar vêrdere opleiding - byvoorbeeld 'n kursus om te leer vir mynkaptein - aangebied?
- g) Het die myn 'n reputasie dat die base (amptenare) met mense kan werk?
- h) Hoe goed is die behuising wat deur die myn aangebied word?
- i) Is die mynbou-metode van só 'n aard dat ek goed geld kan maak?
- j) Is daar mense op dié myn wat my ken?
- k) Hoe vêr is dié myn van my familie met wie ek op goeie voet verkeer?
- l) Moet ek nie liever op die myn bly waar ek my opleiding ontvang het nie?
- m) Is ek bereid om enige plek te werk?
- n) Word daar vervoer voorsien na die myn?

AFDELING F

Voordat kwekelinge by die Mynskool aansluit probeer die amptenare van die skool aan al die nuwe kwekelingeso volledig as moontlik inligting verstrek oor hul opleiding en die probleme waarmee hulle reëlwaarskynlik gedurende hul opleiding mee in aanraking sal kom.

Is daar enigiets waarvan u nie vertel is nie, maar wat u as baie belangrik beskou en wat volgens u opinie, elke kwekeling behoort te weet voordat hy by die Mynskool aansluit?

beantwoord die vraag deur die volgende sin te voltooi:-

Voordat nuwe kwekelinge by die Mynskool aansluit is dit belangrik dat hulle vertel word dat

.....

.....

.....

.....

.....

.....

• $\frac{1}{2} \times \frac{1}{2} = \frac{1}{4}$

• $\frac{1}{2} \times \frac{1}{4} = \frac{1}{8}$

• $\frac{1}{4} \times \frac{1}{4} = \frac{1}{16}$

• $\frac{1}{4} \times \frac{1}{8} = \frac{1}{32}$

• $\frac{1}{8} \times \frac{1}{8} = \frac{1}{64}$

• $\frac{1}{8} \times \frac{1}{16} = \frac{1}{128}$

• $\frac{1}{16} \times \frac{1}{16} = \frac{1}{256}$

• $\frac{1}{16} \times \frac{1}{32} = \frac{1}{512}$

• $\frac{1}{32} \times \frac{1}{32} = \frac{1}{1024}$

• $\frac{1}{32} \times \frac{1}{64} = \frac{1}{2048}$

• $\frac{1}{64} \times \frac{1}{64} = \frac{1}{4096}$

• $\frac{1}{64} \times \frac{1}{128} = \frac{1}{8192}$

• $\frac{1}{128} \times \frac{1}{128} = \frac{1}{16384}$

• $\frac{1}{128} \times \frac{1}{256} = \frac{1}{32768}$

• $\frac{1}{256} \times \frac{1}{256} = \frac{1}{65536}$

• $\frac{1}{256} \times \frac{1}{512} = \frac{1}{131072}$

• $\frac{1}{512} \times \frac{1}{512} = \frac{1}{262144}$

• $\frac{1}{512} \times \frac{1}{1024} = \frac{1}{524288}$

• $\frac{1}{1024} \times \frac{1}{1024} = \frac{1}{1048576}$

• $\frac{1}{1024} \times \frac{1}{2048} = \frac{1}{2097152}$

• $\frac{1}{2048} \times \frac{1}{2048} = \frac{1}{4194304}$

• $\frac{1}{2048} \times \frac{1}{4096} = \frac{1}{8388608}$

• $\frac{1}{4096} \times \frac{1}{4096} = \frac{1}{16777216}$

• $\frac{1}{4096} \times \frac{1}{8192} = \frac{1}{33554432}$

• $\frac{1}{8192} \times \frac{1}{8192} = \frac{1}{67108864}$

• $\frac{1}{8192} \times \frac{1}{16384} = \frac{1}{134217728}$

• $\frac{1}{16384} \times \frac{1}{16384} = \frac{1}{268435456}$

• $\frac{1}{16384} \times \frac{1}{32768} = \frac{1}{536870912}$

• $\frac{1}{32768} \times \frac{1}{32768} = \frac{1}{1073741824}$

• $\frac{1}{32768} \times \frac{1}{65536} = \frac{1}{2147483648}$

• $\frac{1}{65536} \times \frac{1}{65536} = \frac{1}{4294967296}$

• $\frac{1}{65536} \times \frac{1}{131072} = \frac{1}{8589934592}$

• $\frac{1}{131072} \times \frac{1}{131072} = \frac{1}{17179869184}$

• $\frac{1}{131072} \times \frac{1}{262144} = \frac{1}{34359738368}$

• $\frac{1}{262144} \times \frac{1}{262144} = \frac{1}{68719476736}$

• $\frac{1}{262144} \times \frac{1}{524288} = \frac{1}{137438953472}$

• $\frac{1}{524288} \times \frac{1}{524288} = \frac{1}{274877906944}$

• $\frac{1}{524288} \times \frac{1}{1048576} = \frac{1}{549755813888}$

• $\frac{1}{1048576} \times \frac{1}{1048576} = \frac{1}{1099511627776}$

• $\frac{1}{1048576} \times \frac{1}{2097152} = \frac{1}{2199023255552}$

• $\frac{1}{2097152} \times \frac{1}{2097152} = \frac{1}{4398046511104}$

• $\frac{1}{2097152} \times \frac{1}{4194304} = \frac{1}{8796093022208}$

• $\frac{1}{4194304} \times \frac{1}{4194304} = \frac{1}{17592186044416}$

• $\frac{1}{4194304} \times \frac{1}{8388608} = \frac{1}{35184372088832}$

• $\frac{1}{8388608} \times \frac{1}{8388608} = \frac{1}{70368744177664}$

• $\frac{1}{8388608} \times \frac{1}{16777216} = \frac{1}{140737488355328}$

• $\frac{1}{16777216} \times \frac{1}{16777216} = \frac{1}{281474976710656}$

• $\frac{1}{16777216} \times \frac{1}{33554432} = \frac{1}{562949953421312}$

• $\frac{1}{33554432} \times \frac{1}{33554432} = \frac{1}{1125899906842624}$

• $\frac{1}{33554432} \times \frac{1}{67108864} = \frac{1}{2251799813685248}$

• $\frac{1}{67108864} \times \frac{1}{67108864} = \frac{1}{4503599627370496}$

• $\frac{1}{67108864} \times \frac{1}{134217728} = \frac{1}{9007199254740992}$

• $\frac{1}{134217728} \times \frac{1}{134217728} = \frac{1}{18014398509481984}$

• $\frac{1}{134217728} \times \frac{1}{2684374592} = \frac{1}{36028797018963968}$

• $\frac{1}{2684374592} \times \frac{1}{2684374592} = \frac{1}{72057594037927936}$

• $\frac{1}{2684374592} \times \frac{1}{5368719184} = \frac{1}{144115188075855872}$

• $\frac{1}{5368719184} \times \frac{1}{5368719184} = \frac{1}{288230376151711744}$

• $\frac{1}{5368719184} \times \frac{1}{10737438368} = \frac{1}{576460752303423488}$

• $\frac{1}{10737438368} \times \frac{1}{10737438368} = \frac{1}{1152921504606846976}$

• $\frac{1}{10737438368} \times \frac{1}{21474876736} = \frac{1}{2305843009213693952}$

• $\frac{1}{21474876736} \times \frac{1}{21474876736} = \frac{1}{4611686018427387904}$

• $\frac{1}{21474876736} \times \frac{1}{42949753472} = \frac{1}{9223372036854775808}$

• $\frac{1}{42949753472} \times \frac{1}{42949753472} = \frac{1}{18446744073709551616}$

• $\frac{1}{42949753472} \times \frac{1}{85899506944} = \frac{1}{36893488147419103232}$

• $\frac{1}{85899506944} \times \frac{1}{85899506944} = \frac{1}{73786976294838206464}$

• $\frac{1}{85899506944} \times \frac{1}{17179395388928} = \frac{1}{147573952589676412928}$

• $\frac{1}{17179395388928} \times \frac{1}{17179395388928} = \frac{1}{295147905179352825856}$

• $\frac{1}{17179395388928} \times \frac{1}{34358790777856} = \frac{1}{590295810358705651712}$

• $\frac{1}{34358790777856} \times \frac{1}{34358790777856} = \frac{1}{1180591620717411303424}$

• $\frac{1}{34358790777856} \times \frac{1$

1. The first part of the text discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions, including sales, purchases, and expenses. It emphasizes that proper record-keeping is essential for determining the correct amount of tax liability.

2. The second part of the text describes the various methods used to calculate the tax liability, including the use of tax tables and the application of various deductions and credits. It also discusses the importance of understanding the different types of taxes, such as income tax, sales tax, and property tax.

3. The third part of the text discusses the various ways in which taxes can be paid, including through direct payment to the tax authority or through a third party, such as a tax collector or a tax agent. It also discusses the importance of understanding the different methods of payment, such as cash, check, or credit card.

4. The fourth part of the text discusses the various ways in which taxes can be avoided or reduced, including through the use of tax shelters, tax credits, and tax deductions. It also discusses the importance of understanding the different methods of avoidance or reduction, such as capital gains tax, estate tax, and gift tax.

5. The fifth part of the text discusses the various ways in which taxes can be enforced, including through the use of tax audits, tax liens, and tax seizures. It also discusses the importance of understanding the different methods of enforcement, such as the Internal Revenue Service (IRS) and the State Tax Authority.

[illegible]

AFDELING G

Die volgende aantal sinne gee 'n beskrywing van werksomstandighede in die Mynskool. Beoordeel elke sin deur 'n kruisie te maak in die blokkie onder die sin wat u gevoel die beste beskryf.

1. Die myn waarop die opleiding aangebied word is té vêr van die huis vir persone wat nie in die Hostel woon nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

2. In die Mynskool word 'n goeie salaris betaal terwyl u, u opleiding ontvang.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

3. Die Mynskool is die begin van 'n lonende loopbaan in die Mynbou Industrie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

4. Gedurende 'n werksdag in die Mynskool is daar nie genoeg rusperiodes nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

5. Die amptenare in die Mynskool vertrou u.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

6. Die Mynskool is onredelik wanneer oorplasings na ander skole gevra word.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

AFDELING G (vervolg)

7. Die werksure in die Mynskool is gereeld.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

8. Gedurende die opleidingsperiode in die Mynskool word 'n goeie mediese skema voorsien.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

9. In die Mynskool word u van goedkoop losies voorsien.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

10. Die werk in die Mynskool is interessant.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

11. In die Mynskool moet u té vroeg opstaan.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

12. In die Mynskool word u voorberei vir 'n permanente werk.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

13. In die Mynskool word beloftes gemaak van 'n beter salaris maar daar kom niks van nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
---------------------	-----------	---------	----------------------	-----------------------------

AFDELING G (vervolg)

14. Met die sertifikate wat u in die Mynskool verwerf sal u dit nie moeilik vind om werk te kry nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

15. In die Mynskool dink en tree al die amptenare op asof u onbelangrik is.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

16. Die Mynskool bied 'n beurs aan vir kwekelinge met 'n standaard tien sertifikaat om te studeer vir 'n Universiteitsgraad in Mynbou.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

17. Daar word geen vervoer vanaf die Hostel na die myn waar opleiding aangebied word, voorsien nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

18. Na die voltooiing van u opleiding in die Mynskool is u kanse tot bevordering baie beter.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

19. Die opleiding in die Mynskool is vervelig.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

20. In die Mynskool kan u nie oor die weg kom met ander kwekelinge nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

DEELING G (vervolg)

1. Daar is baie avontuur verbonde aan die opleiding wat u by die Mynskool ontvang.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

2. Aan kwekelinge in die Mynskool word genoeg sport fasiliteite aangebied.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

3. In die Mynskool is die dissipline te streng.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

4. U is gelukkig met u opleiding in die Mynskool.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

5. Dit gebeur dikwels dat die instruksors sonder enige goeie rede u vloek.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
------------------	-----------	---------	-------------------	--------------------------

AFDELING H

Die volgende lys verteenwoordig moontlike werkstaastande waarmee u gedurende u opleiding in aanraking sal kom of reeds gekom het. Dui met 'n kruisie in die regte blokkie aan om u ervaring te beskryf.

1. Vrees dat u sal toeval

Het dit nog nie ervaar nie maar sal heelwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het dit nog nie ervaar nie maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het moeilik daaraan gewoond geraak.

☐

Het maklik daaraan gewoond geraak.

☐

Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie.

☐

Sal moeilik daaraan gewoond raak.

☐

Sal daaraan gewoond raak.

☐

2. Springstofgasse

Het dit nog nie ervaar nie maar sal heelwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het dit nog nie ervaar nie maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het moeilik daaraan gewoond geraak.

☐

Het maklik daaraan gewoond geraak.

☐

Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie.

☐

Sal moeilik daaraan gewoond raak.

☐

Sal daaraan gewoond raak.

☐

Ander gasse.

Het dit nog nie ervaar nie maar sal heelwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het dit nog nie ervaar nie maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het moeilik daaraan gewoond geraak.

☐

Het maklik daaraan gewoond geraak.

☐

Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie.

☐

Sal moeilik daaraan gewoond raak.

☐

Sal daaraan gewoond raak.

☐

Nou werksplekke.

Het dit nog nie ervaar nie maar sal heelwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het dit nog nie ervaar nie maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het moeilik daaraan gewoond geraak.

☐

Het maklik daaraan gewoond geraak.

☐

Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie.

☐

Sal moeilik daaraan gewoond raak.

☐

Sal daaraan gewoond raak.

☐

Lang afstande wat ondergrond geloop moet word.

Het dit nog nie ervaar nie maar sal heelwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het dit nog nie ervaar nie maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het moeilik daaraan gewoond geraak.

☐

Het maklik daaraan gewoond geraak.

☐

Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie.

☐

Sal moeilik daaraan gewoond raak.

☐

Sal daaraan gewoond raak.

☐

Hitte uitslag.

Het dit nog nie ervaar nie maar sal heelwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het dit nog nie ervaar nie maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het moeilik daaraan gewoond geraak.

☐

Het maklik daaraan gewoond geraak.

☐

Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie.

☐

Sal moeilik daaraan gewoond raak.

☐

Sal daaraan gewoond raak.

☐

Pitswere.

Het dit nog nie ervaar nie maar sal heelwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het dit nog nie ervaar nie maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het moeilik daaraan gewoond geraak.

☐

Het maklik daaraan gewoond geraak.

☐

Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie.

☐

Sal moeilik daaraan gewoond raak.

☐

Sal daaraan gewoond raak.

☐

Hoofpyn wanneer springstowwe hanteer word.

Het dit nog nie ervaar nie maar sal heelwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het dit nog nie ervaar nie maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak.

☐

Het moeilik daaraan gewoond geraak.

☐

Het maklik daaraan gewoond geraak.

☐

Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie.

☐

Sal moeilik daaraan gewoond raak.

☐

Sal daaraan gewoond raak.

☐

AFDELING I.

Hieronder volg 'n aantal moontlike redes waarom 'n spesifieke skool verkies word. Lees elkeen deur en trek 'n kruisie in die blokkie wat op u van toepassing is om aan to dui hoekom u na hierdie skool gekom het.

Ek het by hierdie Mynskool aangesluit

- | | | | |
|--|--|----|-----|
| 1. omdat dié skool naby aan my ouerhuis is | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 2. omdat ek persone ken wat op die mynwerk waarop die skool geleë is | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 3. omdat dit die enigste skool was waarvan ek geweet het | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 4. omdat dié skool aanbeveel is deur 'n vriend wat dit ook bygewoon het | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 5. omdat daar beter opleiding by dié skool aangebied word | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 6. omdat daar 'n beter tipe kwekeling by dié skool is | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 7. omdat dié skool beter sport fasiliteite aanbied | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 8. omdat die myn waarop dié skool geleë is, meer veilig is | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 9. omdat daar by dié skool huisvesting vir getroude kwekelinge is | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 10..... omdat die dissipline by dié skool streng is | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 11..... omdat die mense wat by die myn werk waarop dié skool geleë is, oor die algemeen nie klagtes oor hul base (amptenare) het nie | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 12..... omdat dié skool naby 'n groot dorp of stad is | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |
| 13..... omdat die dissipline by dié skool nie streng is nie | <table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table> | JA | NEE |
| JA | NEE | | |

DELING J.

hierdie afdeling word daar stellings gemaak oor wat u
 RSOONLIK ONDERVIND het en nie wat u van ander kwekelinge
 hoor het nie. Dui aan ten opsigte van elke stelling of u
 t ervaar het of nie deur 'n kruisie te trek in die toepaslike
 okkie.

In die Mynskool word u menslik behandel.

Uit persoonlike varing is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
---------------------------------------	----------------------------------	--

Die leerwerk is te veel.

Uit persoonlike varing is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
---------------------------------------	----------------------------------	--

In die Mynskool word u stap vir stap geleer.

Uit persoonlike varing is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
---------------------------------------	----------------------------------	--

In die Mynskool het u min kontak met die buitewêreld.

Uit persoonlike varing is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
---------------------------------------	----------------------------------	--

Die instrukteurs is gretig om u te help as u moeilikheid
 met u opleiding ervaar.

Uit persoonlike varing is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
---------------------------------------	----------------------------------	--

Die ontspanningsgeriewe by die Mynskool is swak.

it persoonlike aring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
-------------------------------------	----------------------------------	--

U hou van u instrukteurs.

it persoonlike aring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
-------------------------------------	----------------------------------	--

By dié skool is daar niks om na-ure die tyd mee om te kry nie.

it persoonlike aring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
-------------------------------------	----------------------------------	--

Die instrukteurs is baie buierig.

it persoonlike aring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
-------------------------------------	----------------------------------	--

Dié skool bied genoeg ontspanningsgeriewe aan.

it persoonlike aring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
-------------------------------------	----------------------------------	--

By dié skool is die opleiding goed.

Uit persoonlike varing is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
---------------------------------------	----------------------------------	--

2. By dié skool word u die geleentheid gegee om met ander kwekelinge to kompeteer.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dié NIE waar nie
---	----------------------------------	--

3. As u gereeld kom werk word u tyd afgegee om inkopies en ander persoonlike besigheid to gaan doen.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dié NIE waar nie
---	----------------------------------	--

4. In die Mynskool leer u elke dag iets nuuts.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dié NIE waar nie
---	----------------------------------	--

5. Daar is 'n goeie gees onder die kwekelinge.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dié NIE waar nie
---	----------------------------------	--

6. Die leerwerk is maklik.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dié NIE waar nie
---	----------------------------------	--

DELING K.

U volg 'n aantal stellings in verband met u Praktiese en teoretiese werk. Merk die blokkie onder elke sin om aan te sê hoe u daarvoor voel.

Die leerwerk is; nie te moeilik, is nie te maklik nie, net reg.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

U verkies teoretiese werk want dan weet u hoe om die praktiese werk aan te pak.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

U hou van teoretiese werk omdat u nie te veel daarvan kry om te doen nie.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

Die „Fanakalo" leerwerk is té maklik.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

Die vereiste hoeveelheid teoretiese werk is onnodig om die werk van 'n myner te kan doen.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

Daar is té min „Klaskamer" lesings.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

'n Mens word lui as jy te lank in die lesingkamer moet sit.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

U hou van praktiese werk omdat dit u in staat stel om die werk self te kan doen.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

Slegs boek-kennis oor die verskillende Bantoe werke is nodig want die Bossboys word opgelei om die ander Bantoes wat nog nie weet hoe om hul werk te doen nie, te leer.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

Dit is makliker om die werk te leer deur dit self te doen.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

U verkies om die praktiese werk te doen omdat u nie vir lank kan stilsit nie.

em beslis e saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
-------------------------	----------------------	---------	-----------	---------------------

AFDELING L.

Hieronder volg 'n aantal moontlike redes waarom kwekelinge hul opleiding staak voordat hulle, hul voorlopige skietser-tifikate verwerf het. Beoordeel elkeen en dui aan hoe u daaroor voel deur 'n kruisie te trek in die blokkie wat u gevoel die beste beskryf.

1. Té veel leerwerk.

'n Baie Waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
---------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

2. Het by mynskool aangesluit om met hande te werk en nie om skool te gaan nie.

'n Baie Waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
---------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

3. Is nie bereid om handwerk te doen nie.

'n Baie Waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
---------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

4. Salaris is te min vir persone wat ondergrond moet werk.

'n Baie Waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
---------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

5. Die leerwerk is te moeilik.

'n Baie Waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
---------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

. Het nie deursettingsvermoë om uit te hou nie.

'n Baie aarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
--------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

. Het geen idee gehad van die ondergrondse werkstoestande tot nadat by die skool aangesluit is nie.

'n Baie aarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
--------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

. Kan nie gewoon raak aan dié tipe werk nie.

'n Baie aarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
--------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

. 'n Beter werk word elders aangebied.

'n Baie aarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
--------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

10. Kan nie met die instrukteurs oor die weg kom nie.

'n Baie aarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
--------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

11. Vind dat die myn 'n gevaarlike plek is om in te werk.

'n Baie aarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
--------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

12. Vir getroude persone met kinders is die salaris te min.

'n Baie Waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
---------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

13. Hou nie daarvan om op Saterdag te werk nie.

'n Baie Waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
---------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

14. Gebruik die mynskool net totdat 'n beter werk verkry is.

'n Baie Waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
---------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

15. Die instrukteurs verloor belangstelling in die kwekeling wat moeilik leer.

'n Baie Waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
---------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

16. Die kwekeling sonder 'n skietsertifikaat word as 'n onbelangrike persoon beskou.

'n Baie Waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaar- skynlike rede	'n Baie On- waarskynlike rede
---------------------------------	----------------------------	----------	--------------------------------	-------------------------------------

BIOGRAFIESE VRAELYS

AFDELING M.

Persoonlike Gegewens.

1. Hoe oud is u vandag? jaar maande

2. Waar is u gebore? Dorp/Stad.....
Provinsie

3. Waar woon u op dié oomblik?
(Trek 'n kruisie in die regte blokkie)

- a) Die Mynskool Hostel
- b) Die Mynskool Hostel vir getroude persone
- c) By u ouers
- d) By familie
- e) By vriende
- f) Enige ander - gee besonderhede

4. Wat is u huistaal?

5. Huwelikstaat: (Trek kruisie in die regte blokkie)

Getroud	Ongetroud	Wewenaar	Geskei
---------	-----------	----------	--------

6. Het u enige kinders?

Indien JA, hoeveel?

7. Indien getroud watter standerd het u vrou op skool geslaag?

8. Werk u vrou?

9. Behalwe vrou en kinders, is daar iemand anders afhanklik van u inkomste?

Indien JA, wie?

1. Het u 'n bestuurders lisensie?

2. Besit u 'n vervoermiddel?

Indien JA - wat?

3. Militêre opleiding (Trek kruisie in die regte blokkie)

- a) Het nog geen opleiding ontvang nie
- b) Het ~~geen~~ verdere verpligtinge - opleiding voltooi
- c) Het reeds met opleiding begin maar het dit nog nie voltooi nie
- d) Is heeltemaal vrygestel van opleiding
- e) Is vrygestel van opleiding omdat u medies ongeskik is
- (Gee besonderhede).....
-
- f) Enige ander - gee besonderhede
-

--

4. Aan watter kerk behoort u?

Is u 'n volle lidmaat van u kerk?

5. Maak u gebruik van die sport en ontspannings-fasaliteite wat die Mynskool aanbied:

Indien JA - watter?

DELING N.

OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIES EN ONDERVINDING

Wat is die hoogste standerd wat u op skool geslaag
het?

Wat is die naam van die dorp of stad waar u laaste
skool gegaan het?

Was u al vantevore 'n vakleerling?
(Voorbeeld - Motorwerktuigkundige)
.....

1. Indien JA verstrek die volgende inligting.

1. Watter ambag?
2. Hoe lank is dié kursus?
3. Het u die kursus voltooi?

Indien u ander werk gedoen het voodat u by die Mynskool
aangesluit het, voltooi asseblief die volgende tabel.

Posisie beklee	Naam van Werkgewer	Diensperiode
Stoker	Suid Afrikaanse Spoorweë	1 jaar 3 maande
1.....		
2.....		
3.....		
4.....		
5.....		
6.....		
7.....		
8.....		
9.....		
10.....		

ING O.

FAMILIE AGTERGROND

Is of was 'n familielied van u werksaam op 'n myn?

Indien JA.

- a) Wat is of was hy van u? (Voorbeeld Vader).....
- b) In watter goedanigheid? (byvoorbeeld Myner, skofbaas)
.....

Het u enige vriende (nie familie) gehad wat op die Myn
gewerk het voordat u by die Mynskool aangesluit het?
.....

Was enige van u familielede al ooit ernstig beseer of
gedood in 'n mynongeluk?

Ken u iemand wat myntering het of gehad het?

BESKRYWENDE BEVINDINGS

INHOUD

<u>Tabel Nr.</u>	<u>Afd. in vraelys</u>	<u>Houdingsresponse</u>
9	A	Redes waarom leerlinge ingewoon het by S.O.K.M.-hostel.
10	B	Redes waarom leerlinge nie ingewoon het by S.O.K.M.-hostel nie.
11	C	Ideale werksomstandighede.
12	D	Werksonstandighede waarvan die minste gehou is.
13	E	Faktore wat waarskynlik die keuse van 'n myn om op te werk, sal beïnvloed.
14	F	Aspekte in verband met die S.O.K.M. waarvan voornemende leerlinge vertel behoort te word voordat hulle aansluit.
15	G	Werksonstandighede in die S.O.K.M.
16	H	Aanpassing aan ondergrondse werkstoestande.
16(a)	H	Opsommende Tabel: Vermoë om aan te pas.
17	I	Redes waarom 'n spesifieke Kollege gekies is.
18	J	Ervarings van respondente in die S.O.K.M.
19	K	Houdingsresponse in verband met praktiese- en teoretiese opleiding in die S.O.K.M.
20	L	Sienswyses van respondente waarom leerlinge bedank het.

BIOGRAFIESE BESKRYWINGS

	M	<u>Persoonlike gegewens</u>
21		1.1 Ouderdom
22		1.2.1 Geboorteplek: platteland, stedelik, of immigrant.
23		1.2.2 Geboorteplek: Provinsie.

<u>Tabel Nr.</u>	<u>Afd. in vraelys</u>	<u>BIOGRAFIESE BESKRYWINGS</u>
24	M	1.3 Akkommodasie tydens opleiding.
25		1.4 Huistaal.
26		1.5 Huwelikstaat.
27		1.6 Aantal kinders.
28		1.7 Opvoedkundige standaard - vrouens van leerlinge.
		1.8 Aanvullende inkomste.
		1.9 Ander afhanklikes.
		1.10; 1.11 Eie vervoer.
29		1.12 Militêre opleiding.
30		1.13 Kerkverband.
31		1.14 Voorkeure in sport- en ontspanning.
32		1.15 Sport- en ontspanningsfasiliteite wat beskikbaar is.
	N	<u>Opvoedkundige kwalifikasies en ondervinding</u>
33		1.1 Opvoedkundige standaard - leerlinge.
34		1.2 Laaste skool bygewoon: platteland, stedelik, immigrant.
35		1.3; 1.4 Vakleerlingopleiding.
36		1.5.1 Werksgekieidenis voor aansluiting by S.O.K.M.
37		1.5.2 Werwingsbronne en vorige werkgewers van respondente.
	0	<u>Familieagtergrond</u>
38		1(a) Verwantskap van familieleden werksaam op myne.
39		1(b) Aard van werk van familieleden.
		2 Kennis van S.O.K.M. opgedoen deur middel van vriende voor aansluiting by Kollege.
		3; 4 Kennis van ongeluks- en gesondheidsrisiko's.

BESKRYWENDE BEVINDINGS

AFDELING A : REDES DEUR RESPONDENTE VERSTREK WAAROM HULLE VERKIES OM IN
TE WOON

Dit was nie verpligtend vir leerlinge om gebruik te maak van akkommodasie wat deur die S.O.K.M. voorsien is nie. Van die 600 respondente egter, het 300 ingewoon en die ses belangrikste redes daarvoor word in voorkeur-rangorde in Tabel 9 weergegee.

TABEL 9

RANGORDE *	REDES WAAROM RESPONDENTE INGEWOON HET	TOTALE GEWEEGDE TELLING **
1	Omdat dit goedkoop losies bied	1 432
2	Omdat jy jou eie kamer het	995
3	Omdat jy kan kom en gaan soos jy verkies	917
4	Omdat, alhoewel ek nie daarvan hou nie, dit die enigste plek is waar ek kan bly	875
5	Omdat die etes goed is	598
6	Omdat etes op vasgestelde tye bedien word	569

* Slegs eerste ses uit agt posisies word aangedui

** Saamgestel uit ses keuses.

AFDELING B : REDES DEUR RESPONDENTE VERSTREK WAAROM HULLE VERKIES HET
OM NIE IN TE WOON NIE

TABEL 10

RANGORDE *	REDES WAAROM RESPONDENTE NIE INGEWOON HET NIE	TOTALE GEWEEGDE TELLING **
1	Omdat dit in die hostel nie privaat genoeg is nie	1 256
2	Omdat ek gewoonnd daaraan is om meer as een kamer te woon	1 103
3	Omdat kwekelinge sonder eie vervoer dit moeilik vind om in die dorp te kom	1 032
4	Omdat dit te stil is, want daar is te min vermaaklikheid	987
5	Omdat die kos wat voorgesit word eentonig raak	725
6	Omdat die kwartiere vir getroude leerlinge te klein is	651

* Slegs eerste ses uit sewe posisies word aangedui

** Saamgestel uit ses keuses.

AFDELING C : IDEALE WERKSOMSTANDIGHEDE

Die verkenningsgroep het 19 werksomstandighede voorsien wat, gebaseer op persoonlike ervaring, vir hulle 'n werk aantreklik gemaak het. In Tabel 11 verskyn 'n weergawe van hoe belangrik die 600 respondente die genoemde items beskou het.

TABEL 11

RANGORDE *	IDEALE WERKSOMSTANDIGHEDE	TOTALE GEWEEGDE TELLING **
1	Interessante werk	2 699
2	Salaris tydens opleiding te ontvang	2 631
3	Goeie mediese voordele	2 380
4	'n Goeie salaris te ontvang	2 374
5	Permanente werk	2 237
6	Geleenthede om kwalifikasies te verbeter	2 233
7	Vooruitsigte op bevordering	2 005
8	Gereelde salaris	1 959
9	Gereelde werksure	1 832
10	Redelike werksure	1 645
11	Goeie pensioenvoordele	1 626
12	Goedkoop akkommodasie	1 577
13	'n Werkgewer wat jou vertrou	1 353
14	Vriendelike mense om mee saam te werk	1 347
15	Voldoende vakansieverlof	1 230
16	Geleenthede om met die hande te kan werk	1 106
17	Goeie sport- en ontspanningsfasiliteite	1 004
18	Geldelike vergoeding in geval van ledemate wat verloor word as gevolg van 'n ongeluk	940
19	Siekteverlof	712

* Respondente moes slegs die tien belangrikste keuses rangskik

AFDELING D : WERKSOMSTANDIGHEDE WAARVAN RESPONDENTE NIE GEHOU HET NIE

Soos in die geval van Afdeling C van die vraelys het die verkenningsgroep 19 werksomstandighede genoem wat veroorsaak het dat hulle 'n vorige werk bedank het. Die 600 respondente het soos aangedui in Tabel 12 hierdie werksomstandighede in belangrikheidsvolgorde gerangskik. Hul response kan ook beskou word as 'n beskrywing van die werk waarvan hulle die minste gehou het.

TABEL 12

RANGORDE*	WERKSOMSTANDIGHEDE WAARVAN RESPONDENTE NIE GEHOU HET NIE	TOTALE GEWEEGDE TELLING **
1	U verdien 'n te klein salaris	3 381
2	U word 'n verhoging in salaris belowe, maar daar kom niks van nie	2 278
3	Die persone wat vir u die werk moet leer, vloek u	2 758
4	U werkgewer tree op asof u onbelangrik is	2 573
5	Die mediese voordele is swak	2 172
6	Die werk is nie interessant nie	2 045
7	Die werk is te ver van die huis	1 890
8	U moet op Saterdag werk	1 784
9	U word aangesê om nagskof te werk	1 730
10	U moet op die meeste publieke vakansiedae werk	1 691
11	U werkgewer is onredelik deur te weier as u 'n oorpasing na 'n ander skool vra	1 661
12	U moet lang ure werk	1 649
13	Die werkgewer gee vir u 'n instruksie om u hare te gaan skeer	1 474
14	U moet oortyd werk	1 077
15	U moet te vroeg in die oggend begin werk	950
16	Daar word geen vervoer na u werk voorsien nie	934
17	Daar is nie genoeg rusperiodes gedurende die werksdag nie	818
18	Die dissipline is streng	775
19	Daar word van u verwag om gedurende werksure klere te dra waarvan u nie hou nie	494

* Respondente moes slegs tien belangrikste keuses rangskik

** Saamgestel uit tien keuses.

AFDELING E : FAKTORE WAT WAARSKYNLIK DIE KEUSE VAN 'n MYN OM OP TE WERK,
SAL BEÏNVLOED

Respondente het aangedui dat indien hulle hul opleiding voltooi, faktore soos in Tabel 13, hul besluite oor die keuse van 'n myn om op te werk, sal beïnvloed.

TABEL 13

RANGORDE*	FAKTORE WAT AS BELANGRIK BESKOU IS	TOTALE GEWEEGDE TELLING **
1	Is die kontrak lonend op die myn?	4 084
2	Hoe veilig is die myn?	3 644
3	Word daar verdere opleiding - byvoorbeeld 'n kursus om te leer vir mynkaptein - aangebied?	3 472
4	Is die mynbou-metode van so 'n aard dat ek goed geld kan maak?	2 855
5	Hoe goed is die behuising wat deur die myn aangebied word?	2 756
6	Is dit 'n gasdraende myn (metaangas)?	2 681
7	Hoe warm is die myn?	2 555
8	Het die myn 'n reputasie dat die base (amptenare) met mense kan werk?	2 341
9	Hoe ver is die myn van die huis?	1 898
10	Is ek bereid om enige plek te werk?	1 507
11	Moet ek nie liever op die myn werk waar ek my opleiding ontvang het nie?	1 389
12	Is daar mense op die myn wat my ken?	1 386
13	Word daar vervoer voorsien na die myn?	1 218
14	Hoe ver is die myn van my familie met wie ek op 'n goeie voet verkeer?	1 034

* Respondente moes slegs die tien belangrikste keuses rangskik

** Saamgestel uit tien keuses.

AFDELING F : ASPEKTE IN VERBAND MET DIE S.O.K.M. WAARVAN VOORNEMENDE LEERLINGE VERTEL BEHOORT TE WORD
VOORDAT HULLE AANSLUIT

Respondente het die gelcentheid gehad om 'n onbeperkte aantal aspekte te noem. Slegs die eerste drie aspekte in daardie volgorde is in aanmerking geneem en gewigte toegeken. Die belangrikheid van elke aspek het weer eens afgehang van die totale geweegde telling soos aangedui in Tabel 14.

TABEL 14

RANGORDE	ASPEKTE IN VERBAND MET DIE S.O.K.M. WAARVAN VOORNEMENDE LEERLINGE VERTEL BEHOORT TE WORD	TOTALE GEWEEGDE TELLING
1	Aard van opleiding (Teoreties, Prakties en duur van kursus)	152
2	Salaris, verhogings, aftrekkings en toelaes vir getroude leerlinge	114
3	Veiligheid oor die algemeen - 'n myn is nie so gevaarlik as wat dit algemeen geglo word nie	114
4	Ventilasie en temperature ondergronds	113
5	Wat daar verwag word van 'n leerling en ook van die leerling se kant - sy samewerking	110
6	Gevaarlike ondergrondse toestande wat bestaan	100
7	Ondergrondse toestande oor die algemeen	93
8	Toekoms in mynbou as loopbaan	78
9	Algemene inligting oor Mediese hulp, Pensioen, Verlof, Siekteverlof, Siektebetaling, ensovoorts	71
10	Die verskille tussen bognondse en ondergrondse werkstoestande	64
11	Sosiale bedrywighede na-uurs en waar om aan te sluit	61
12	Werksure	54
13	Die voordele van gereelde werksbywoning	43
14	Woonkwartiere, fasiliteite, ensovoorts vir getroude- en immigrante leerlinge	35
15	Die lokaliteite van ander Kolleges	30
16	Studievertistes gedurende opleiding	27
17	Skietsertifikate - minimum ouderdom, asook die verskil tussen Voorlopige en Permanente Skietsertifikate	26
18	Dissipline - hostelreëls - die „moets" en „moenies"	25
19	Die aard van die werk na opleiding	23
20	Kleredrag en lengte van hare - vereistes	23
21	Dat hulle Fanakalo moet leer	22
22	'n Ondergrondse besoek of 'n rolprent oor ondergrondse werk	20
23	Inkopies fasiliteite en afstand daarvan vanaf woonkwartiere	20
24	Sesdag werkswaek	19
25	Werk op publieke vakansiedae	17
26	Militêre opleiding gedurende kursus	16
27	Vir leerlinge vanaf oorsee sal die besit van eie vervoer dinge baie vergemaklik. Dit is ook goedkoper om eie motors vanaf oorsee saam te bring	15
28	Ongelukke en die Rand Mutual Assuransiematskappy	12
29	Beskikbaarheid van sport- en ontspannings fasiliteite	11
30	Besonderhede in verband met myntering	9
31	Verantwoordelikheid na opleiding	9
32	Beskikbaarheid van mynboukontrakte na opleiding en wat „Dagloner" beteken	7
33	Die aanpassing van die plaaslike opleidingsprogram vir leerlinge van oorsee met mynboukwalifikasies	5
34	Verplasings na ander kolleges tydens opleiding	4
35	Kos in die hostelle en vasgestelde etenstye	4

TABEL 14 (vervolg)

36	Die Mediese Buro - mediese ondersoeke vir immigrante	3
37	Dat die leefwyse in Suid-Afrika totaal verskil van die waaraan immigrante gewoon is	3
38	Het immigrante 'n keuse oor <u>waar</u> hulle opgelei wil word?	3
39	Gevaarlike gasse wat ondergronds aangetref word	3
40	Vroeë skof op Saterdag	3
41	Beurse vir matrikulante	3
42	Werkseleenthede vir vroue van immigrante	3
43	Taalprobleme van werksoekers - vroue van immigrante	3
44	Ongeluksfrekwensie ondergronds	2
45	Voorskotte op salarisse	1
46	Daar sal van leerlinge verwag word om saam met Bantoes te werk	1

AFDELING G : WERKSOMSTANDIGHEDE BY DIE S.O.K.M.

Die hieropvolgende sinne het die werksomstandighede in die S.O.K.M. beskryf. Respondente moes elke sin beoordeel het deur 'n kruisie te trek in die vierkant wat die beste weergawe was van hoe hulle daaroor gevoel het. Tabel 15 is 'n uittreksel van die vraelys wat die response van die 600 respondente persentasiegewys weerspieël.

TABEL 15

1. Die myn waarop die opleiding aangebied word, is te ver van die huis vir persone wat nie in die hostel woon nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
4,7%	9,8%	31,7%	34,5%	19,3%

2. In die Mynskool word 'n goeie salaris betaal terwyl u, u opleiding ontvang.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
25,7%	37,0%	9,5%	18,8%	9,0%

3. Die Mynskool is die begin van 'n lonende loopbaan in die Mynbouindustrie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
57,3%	35,0%	6,0%	0,8%	0,8%

4. Gedurende 'n werksdag in die Mynskool is daar nie genoeg rusperiodes nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
2,5%	7,7%	14,2%	46,5%	29,2%

5. Die amptenare in die Mynskool vertrou u.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
23,7%	45,0%	26,8%	2,5%	2,0%

6. Die Mynskool is onredelik wanneer oorplasings na ander skole gevra word.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
7,2%	6,2%	51,7%	22,7%	17,0%

7. Die werksure in die Mynskool is gereeld.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
38,8%	50,0%	4,3%	4,2%	2,7%

8. Gedurende die opleidingsperiode in die Mynskool word 'n goeie mediese skema voorsien.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
35,5%	42,0%	10,7%	6,8%	5,0%

9. In die Mynskool word u van goedkoop losies voorsien.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
33,5%	45,8%	11,0%	6,3%	3,3%

10. Die werk in die Mynskool is interessant.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
49,7%	41,3%	4,5%	3,3%	1,7%

11. In die Mynskool moet u te vroeg opstaan.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
6,0%	14,5%	72,0%	47,7%	24,7%

12. In die Mynskool word u voorberei vir 'n permanente werk.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
54,8%	35,2%	5,2%	3,0%	1,8%

13. In die Mynskool word beloftes gemaak van 'n beter salaris, maar daar kom niks van nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
3,0%	6,0%	35,3%	30,0%	25,7%

14. Met die sertifikate wat u in die Mynskool verwerf, sal u dit nie moeilik vind om werk te kry nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
43,8%	37,2%	8,3%	5,3%	5,3%

15. In die Mynskool dink en tree al die amptenare op asof u onbelangrik is.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
4,0%	8,7%*	17,5%	43,2%	26,7%

16. Die Mynskool bied 'n beurs aan vir kwekelinge met 'n standaard tien-sertifikaat om te studeer vir 'n Universiteitsgraad in Mynbou.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
19,8%	23,3%	52,8%	2,8%	1,2%

17. Daar word geen vervoer vanaf die hostel na die myn waar opleiding aangebied word, voorsien nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
19,5%	20,3%	15,2%	18,0%	27,0%

18. Na die voltooiing van u opleiding in die Mynskool is u kanse tot bevordering baie beter.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
39,7%	47,2%	10,5%	1,5%	1,7%

19. Die opleiding in die Mynskool is vervelig.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
5,7%	7,0%	9,0%	47,8%	35,5%

20. In die Mynskool kan u nie oor die weg kom met ander kwekelinge nie.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
2,8%	5,5%	9,2%	51,8%	30,7%

21. Daar is baie avontuur verbonde aan die opleiding wat u by die Mynskool ontvang.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
20,3%	51,5%	13,2%	11,8%	3,2%

22. Aan kwekelinge in die Mynskool word genoeg sportfasiliteite aangebied.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
36,0%	39,5%	9,3%	10,7%	5,0%

23. In die Mynskool is die dissipline te streng.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
3,3%	7,0%	11,3%	56,0%	23,3%

24. U is gelukkig met u opleiding in die Mynskool.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
48,2%	35,9%	9,5%	4,2%	2,2%

25. Dit gebeur dikwels dat die instrukteurs sonder enige goeie rede u vloek.

Stem beslis saam	Stem saam	Onseker	Stem nie saam nie	Stem beslis nie saam nie
3,0%	7,6%	10,7%	39,5%	39,2%

AFDELING H : AANPASSING BY ONDERGRONDSE WERKSTOESTANDE

In die afdeling het die respondente aangedui of hulle aanpassingsprobleme ervaar het ten opsigte van 'n aantal ondergrondse werkstoestande. Tabel 16 beskrywe hul ervarings in die verband. Sien ook Tabel 16(a) vir 'n opsomming van hierdie afdeling.

TABEL 16

1. Vrees dat u sal toeval

Het dit nog nie ervaar nie, maar sal heel waarskynlik daaraan gewoond raak	46,0%
Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak	9,5%
Het moeilik daaraan gewoond geraak	1,3%
Het maklik daaraan gewoond geraak	26,1%
Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie	3,2%
Sal moeilik daaraan gewoond raak	3,2%
Sal daaraan gewoond raak	10,7%

2. Springstofgasse

Het dit nog nie ervaar nie, maar sal heel waarskynlik daaraan gewoond raak	51,8%
Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak	10,3%
Het moeilik daaraan gewoond geraak	2,2%
Het maklik daaraan gewoond geraak	14,6%
Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie	3,2%
Sal moeilik daaraan gewoond raak	4,2%
Sal daaraan gewoond raak	13,7%

3. Ander gasse

Het dit nog nie ervaar nie, maar sal heel waarskynlik daaraan gewoond raak	57,5%
Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak	11,7%
Het moeilik daaraan gewoond geraak	0,8%
Het maklik daaraan gewoond geraak	8,4%
Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie	3,7%
Sal moeilik daaraan gewoond raak	3,7%
Sal daaraan gewoond raak	14,2%

4. Nou werksplekke

Het dit nog nie ervaar nie, maar sal heel waarskynlik daaraan gewoond raak	22,3%
Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak	2,8%
Het moeilik daaraan gewoond geraak	7,3%
Het maklik daaraan gewoond geraak	45,9%
Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie	1,7%
Sal moeilik daaraan gewoond raak	3,2%
Sal daaraan gewoond raak	11,8%

5. Lang afstande wat ondergrond geloop moet word

Het dit nog nie ervaar nie, maar sal heel waarskynlik daaraan gewoond raak	10,7%
Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak	1,0%
Het moeilik daaraan gewoond geraak	7,8%
Het maklik daaraan gewoond geraak	59,8%
Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie	1,0%
Sal moeilik daaraan gewoond raak	2,5%
Sal daaraan gewoond raak	17,2%

6. Hitte-uitslag

Het dit nog nie ervaar nie, maar sal heel waarskynlik daaraan gewoond raak	46,7%
Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak	10,7%
Het moeilik daaraan gewoond geraak	8,5%
Het maklik daaraan gewoond geraak	15,1%
Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie	2,0%
Sal moeilik daaraan gewoond raak	5,5%
Sal daaraan gewoond raak	11,5%

7. Pitswere

Het dit nog nie ervaar nie, maar sal heel waarskynlik daaraan gewoond raak	46,8%
Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak	15,2%
Het moeilik daaraan gewoond geraak	4,8%
Het maklik daaraan gewoond geraak	5,5%
Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie	8,8%
Sal moeilik daaraan gewoond raak	9,3%
Sal daaraan gewoond raak	9,7%

8. Hoofpyn wanneer springstowwe hanteer word

Het dit nog nie ervaar nie, maar sal heel waarskynlik daaraan gewoond raak	38,0%
Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak	6,0%
Het moeilik daaraan gewoond geraak	11,7%
Het maklik daaraan gewoond geraak	22,0%
Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie	2,5%
Sal moeilik daaraan gewoond raak	5,8%
Sal daaraan gewoond raak	14,0%

VERMOE OM AAN TE PAS

ONDERGRONDSE WERKSTOESTANDE WAARBY AANGEPAS MOES WORD																
	Vrees vir toeval		Springstof- gasse		Ander gasse		Nou werksplekke		Lang loop afstande		Hitte uitslag		Pitswere		Hoofpyn van die hantering van springstof	
	*	**	*	**	*	**	*	**	*	**	*	**	*	**	*	**
Het dit nog nie ervaar nie, maar sal heel waarskynlik daaraan gewoond raak	46,0		51,8		51,5		22,3		10,7		46,7		46,8		38,0	
Het dit nog nie ervaar nie, maar sal onwaarskynlik daaraan gewoond raak		9,5		10,3		11,7		2,8		1,0		10,7		15,2		6,0
Het moeilik daaraan gewoond geraak		1,3		2,2		0,8		7,3		7,8		8,5		4,8		11,7
Het maklik daaraan gewoond geraak	26,1		14,6		8,4		45,9		59,8		15,1		5,5		22,0	
Sal glad nie daaraan gewoond kan raak nie		3,2		3,2		3,7		1,7		1,0		2,0		8,8		2,5
Sal moeilik daaraan gewoond raak		3,2		4,2		3,7		3,2		2,5		5,5		9,2		5,8
Sal daaraan gewoond raak	10,7		13,7		14,2		16,8		17,2		11,5		9,7		14,0	
	82,8	17,2	80,1	19,9	80,1	19,7	85,0	15,0	87,7	12,3	73,3	26,7	63,0	37,0	74,0	26,0
	100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%	

* Het geen aanpassingsprobleme ervaar of verwag nie

** Het aanpassingsprobleme ervaar of verwag

AFDELING I : REDES WAAROM 'N SPESIFIEKE OPLEIDINGSENTRUM VOORKEUR GENIET

HET

TABEL 17

<u>Ek het by hierdie Mynskool aangesluit</u>	<u>JA</u>	<u>NEE</u>
1. omdat die skool naby aan my ouerhuis is	30,7%	69,3%
2. omdat ek persone ken wat op die myn werk waarop die skool geleë is	30,8%	69,2%
3. omdat dit die enigste skool was waarvan ek geweet het	25,3%	74,7%
4. omdat die skool aanbeveel is deur 'n vriend wat dit ook bygewoon het	47,7%	52,3%
5. omdat daar beter opleiding by die skool aangebied word	58,0%	42,0%
6. omdat daar 'n beter tipe kwekeling by die skool is	34,8%	65,2%
7. omdat die skool beter sportfasiliteite aanbied	27,5%	72,5%
8. omdat die myn waarop die skool geleë is, veiliger is	34,3%	65,7%
9. omdat daar by die skool huisvesting vir getroude kwekelinge is	36,8%	63,2%
10. omdat die dissipline by die skool streng is	33,7%	66,3%
11. omdat die mense wat by die myn werk waarop die skool geleë is, oor die algemeen nie klagtes oor hul base (amptenare) het nie	45,0%	55,0%
12. omdat die skool naby 'n groot dorp of stad is	23,7%	76,3%
13. omdat die dissipline by die skool nie streng is nie	15,8%	84,2%

AFDELING J : ERVARINGS VAN RESPONDENTE IN DIE S.O.K.M.

In hierdie afdeling is daar stellings wat betrekking gehad het op persoonlike ervarings van leerlinge in die kollege en nie wat hulle van ander leerlinge gehoor het nie. Tabel 18 is 'n uittreksel uit die vraelys wat die response van die 600 respondente persentasiegewys weerspieël.

TABEL 18

1. In die Mynskool word u menslik behandel.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
86,5%	10,2%	3,3%

2. Die leerwerk is te veel.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
8,8%	25,7%	65,4%

3. In die Mynskool word u stap vir stap geleer.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
89,8%	7,2%	3,0%

4. In die Mynskool het u min kontak met die buitewêreld.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
16,7%	22,0%	61,3%

5. Die instruksors is gretig om u te help as u moeilikheid met u opleiding ervaar.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
88,6%	8,8%	2,5%

6. Dit ontspanningsgeriewe by die Mynskool is swak.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
17,6%	36,3%	46,1%

7. U hou van u instrukteurs.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
88,8%	7,7%	3,5%

8. By die skool is daar niks om na-uurs die tyd mee om te kry nie.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
19,4%	29,9%	50,7%

9. Die instrukteurs is baie buierig.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
11,4%	41,1%	47,5%

10. Die skool bied genoeg ontspanningsgeriewe aan.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
59,5%	24,6%	15,9%

11. By die skool is die opleiding goed.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
90,0%	7,9%	2,1%

12. By die skool word u die geleentheid gegee om met ander kwekelinge te kompeteer.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
56,6%	35,7%	7,7%

13. As u gereeld kom werk, word u tyd afgegee om inkopies en ander persoonlike besigheid te gaan doen.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
49,4%	37,6%	13,0%

14. In die Mynskool leer u elke dag iets nuuts.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
85,8%	8,8%	5,3%

15. Daar is 'n goeie gees onder die kwekelinge.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
77,5%	11,2%	11,4%

16. Die leerwerk is maklik.

Uit persoonlike ervaring is dit waar	Ek het dit nog nie ervaar nie	Uit persoonlike ervaring is dit NIE waar nie
77,0%	14,0%	9,0%

AFDELING K : HOUDINGSRESPONSE IN VERBAND MET PRAKTIESE- EN TEORETIESE
OPLEIDING IN DIE S.O.K.M.

TABEL 19

1. Die leerwerk is; nie te moeilik, is nie te maklik nie, net reg.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
6,0%	5,0%	12,0%	49,5%	27,5%

2. U verkies teoretiese werk, want dan weet u hoe om die praktiese werk aan te pak.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
6,8%	13,7%	13,5%	39,2%	26,8%

3. U hou van teoretiese werk omdat u nie te veel daarvan kry om te doen nie.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
15,5%	33,3%	23,3%	21,3%	6,6%

4. Die „Fanakalo“-leerwerk is te maklik.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
11,0%	28,0%	22,0%	27,0%	12,0%

5. Die vereiste hoeveelheid teoretiese werk is onnodig om die werk van 'n mynwerker te kan doen.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
26,3%	35,7%	25,5%	7,8%	4,7%

6. Daar is te min „Klaskamer“-lesings.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
24,3%	48,2%	13,5%	9,2%	4,8%

7. 'n Mens word lui as jy te lank in die lesingkamer moet sit.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
9,2%	20,8%	8,7%	39,7%	21,6%

8. U hou van praktiese werk omdat dit u in staat stel om die werk self te kan doen.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
3,2%	2,2%	5,3%	44,0%	45,3%

9. Slegs boek-kennis oor die verskillende Bantoe-werke is nodig want die Bossboys word opgelei om die ander Bantoes wat nog nie weet hoe om hul werk te doen nie, te leer.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
28,8%	30,5%	15,8%	16,9%	8,0%

10. Dit is makliker om die werk te leer deur dit self te doen.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
4,7%	6,5%	3,7%	37,0%	48,1%

11. U verkies om die praktiese werk te doen omdat u nie lank kan stilsit nie.

Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Onseker	Stem saam	Stem beslis saam
3,7%	14,3%	12,8%	45,8%	23,4%

AFDELING L : SIENSWYSES VAN RESPONDENTE WAAROM LEERLINGE BEDANK HET

Hieronder volg 'n aantal moontlike redes waarom kwekelinge hul opleiding staak voordat hulle, hul voorlopige skietsertifikate verwerf het. Die sienswyse van die respondente in die verband word in Tabel 20 weergegee.

TABEL 20

1. Te veel leerwerk.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
5,7%	9,3%	33,2%	30,3%	21,5%

2. Het by Mynskool aangesluit om met hande te werk en nie om skool te gaan nie.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
8,8%	15,8%	30,2%	29,2%	16,0%

3. Is nie bereid om handewerk te doen nie.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
11,1%	13,3%	20,3%	26,8%	28,5%

4. Salaris is te min vir persone wat ondergronds moet werk.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
19,2%	19,0½	26,0%	21,0%	14,8%

5. Die leerwerk is te moeilik.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
3,8%	9,0%	19,7%	39,0%	28,5%

6. Het nie deursettingsvermoë om uit te hou nie.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
27,2%	22,7%	21,0%	12,1%	17,0%

7. Het geen idee gehad van die ondergrondse werkstoestande tot nadat by die skool aangesluit is nie.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
29,8%	27,8%	24,8%	9,6%	8,0%

8. Kan nie gewoond raak aan die tipe werk nie.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
14,2%	27,8%	24,7%	15,2%	18,1%

9. 'n Beter werk word elders aangebied.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
16,8%	20,7%	33,5%	14,0%	15,0%

10. Kan nie met die instrukteurs oor die weg kom nie.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
8,4%	15,3%	24,7%	29,8%	21,8%

11. Vind dat die myn 'n gevaarlike plek is om in te werk.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
15,3%	25,0%	32,7%	16,2%	10,8%

12. Vir getroude persone met kinders is die salaris te min.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
37,5%	22,8%	24,5%	9,7%	5,5%

13. Hou nie daarvan om op Saterdag te werk nie.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
20,2%	22,2%	30,2%	19,0%	8,4%

14. Gebruik die Mynskool net totdat 'n beter werk verkry is.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
9,0%	17,0%	25,6%	24,2%	24,2%

15. Die instrukteurs verloor belangstelling in die kwekeling wat moeilik leer.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
6,2%	8,5%	21,8%	34,2%	29,3%

16. Die kwekeling sonder 'n skietsertifikaat word as 'n ongelangrike persoon beskou.

'n Baie waarskynlike rede	'n Waarskynlike rede	Moontlik	'n Onwaarskynlike rede	'n Baie onwaarskynlike rede
7,0%	10,3%	18,7%	36,0%	28,0%

AFDELING M : PERSOONLIKE GEGEWENS

TABEL 21

1.1 OUDERDOM IN JARE

OUERDOM	N	PERSENTASIE
16	0	0,0
17	40	6,7
18	89	14,9
19	101	16,9
20	92	15,4
21	69	11,5
22	38	6,3
23	36	6,0
24	23	3,8
25	23	3,8
26	20	3,3
27	14	1,7
28	16	2,7
29	4	0,7
30	7	1,2
31	7	1,2
32 en ouer	11	1,7
TOTAAL	600	100

Gemiddelde: 21,4

TABEL 24

1.3 AKKOMMODASIE TYDENS OPLEIDING

TIPE AKKOMMODASIE	N	PERSENTASIE
S.O.K.M. hostel enkelkwartiere	193	32,2
S.O.K.M. hostel getroude kwartiere	102	17,0
Saam met ouers	179	29,8
Saam met familieledede	63	10,5
Saam met vriende	26	4,3
Mynenkelkwartiere of hotel	9	1,5
Huurhuis of woonstel	14	2,3
S.O.K.M.-huis of woonstel	14	2,3
TOTAAL	600	100

TABEL 25

1.4 HUISTAAL

TAAL	N	PERSENTASIE
Afrikaans	408	68,0
Engels	164	27,3
Afrikaans en Engels	21	3,5
Ander	7	1,2
TOTAAL	600	100

TABEL 26

1.5 HUWELIKSTAAT

HUWELIKSTAAT	N	PERSENTASIE
Getroud*	167	27,8
Enkellopend	429	71,5
Geskei	4	0,7
Wewenaars	0	0,0
TOTAAL	600	100

* Slegs 10,4 persent van die vroue het gewerk.

TABEL 27

1.6 AANTAL KINDERS*

AANTAL	N	PERSENTASIE
0	473	78,8
1	73	12,2
2	36	6,0
3	14	2,3
4	3	0,5
5 en meer	1	0,2
TOTAAL	600	100

* Behalwe vrouens en kinders was 4,7 persent van die respondente ook verantwoordelik vir die onderhoud van bejaarde ouers, weduwee of geskeide moeders, jonger broers en susters.

TABEL 28

1.7 OPVOEDKUNDIGE STANDAARD - VROUENS VAN
RESPONDENTE

STANDERD GESLAAG	N	PERSENTASIE
Nie van toepassing	435	72,7
5	0	0,0
6	10	1,7
7	14	2,3
8	17	12,5
9	14	2,3
10	27	4,5
Ander byvoorbeeld Immigrante	25	3,7
TOTAAL	600	100,0

1.8 Aanvullende inkomste

Finansiële probleme is dikwels genoem as rede waarom leerlinge bedank het, tog het slegs 10,4 persent van die 167 getroude vrouens gewerk.

1.9 Ander afhanklikes

Van die 600 respondente was 4,7 persent verantwoordelik vir die onderhoud van ander afhanklikes soos byvoorbeeld bejaarde ouers, weduwees of geskeide moeders, jonger broers en susters.

1.10 en 1.11 Eie vervoer

As gevolg van die hoë beweeglikheid van een werk na die ander wat die leerlinge openbaar het, is die vermoede uitgespreek dat leerlinge met eie vervoer geredeliker sal bedank as leerlinge sonder eie vervoer. Van die 600 respondente het 52,1 persent oor eie vervoer beskik. Die vervoermiddels het gewissel, byvoorbeeld: motors: 44,6 persent, motorfietse: 5,2 persent en gewone fietse: 1,2 persent. Slegs 33,1 persent van alle respondente was in besit van 'n bestuurderslisensie.

TABEL 29

1.12 MILITERE OPLEIDING

AARD VAN OPLEIDING	N	PERSENTASIE
Het nog geen opleiding ontvang nie	185	30,8
Het opleiding voltooi	175	29,2
Het so pas met opleiding begin	170	28,3
Is heeltemal vrygestel van opleiding	59	9,7
Is as gevolg van mediese redes vrygestel	11	2,0
TOTAAL	600	100,0

1.13 Kerkverband

Die 600 respondente het aangedui dat 72,4 persent van hulle volle lidmate van hul onderskeie Kerke was. 'n Totaal van 28 verskillende kerkverbande is genoem waarvan slegs die eerste sewe in Tabel 30 weerspieël word.

TABEL 30

KERKVERBAND	N	PERSENTASIE
N.G. of H.	229	38,4
Hervormde Kerk	69	11,6
Kerk van Engeland	51	8,7
Rooms-Katolieke Kerk	45	7,5
Apostoliese Geloofsending	34	5,7
Ou Apostoliese Geloofsending	30	5,0
Metodiste Kerk	29	4,9
Behoort tot geen Kerk	22	3,7
Ander Kerkverbande	91	14,7
TOTAAL	600	100,0

1.14 Voorkeure in sport- en ontspanning

Die respondente is die geleentheid gegee om al die verskillende soorte sport- en ontspanning waaraan hulle deelgeneem het, te noem. Van die 600 het 50,8 persent aan niks deelgeneem nie. Die 49,2 persent wat wel deelgeneem het, het sewentien verskillende aktiwiteite genoem. Die geweege rangorde van die aktiwiteite word in Tabel 31 aangedui.

TABEL 31

TIPE ONTSPANNING	TOTALE GEWEEGDE TELLING*
Rugby	1 501
Snoeker	710
Sokker	347
Tafeltennis	300
Swem	262
Tennis	100
Krieket	87
Veerpyltjies	76
Ontspanningsklub by die myn	49
Filmvertoning deur die Kollege gereël	39
Gholf	29
Boks	24
Pluimbal	18
Vlugbal (volleyball)	14
Trampolien, Karate en Judo	10
Biblioteek	9
Miniatuurgholf (midget golf)	5

* Saamgestel uit eerste vyf keuses

1.15 Sport- en ontspanningsfasiliteite wat beskikbaar was

Op die myne waar leerlinge opleiding ontvang het, is sport- en ontspanningsfasiliteite aan hulle beskikbaar gestel. Leerlinge en ander werknemers op die myne kan lede word van die Ontspanningsklub deur aansoek te doen om lidmaatskap en die vereiste toelatingsgeld en jaarlikse subskripsiegeld te betaal. Die inligting wat in Tabel 32 vervat is, gee

h aanduiging van wat beskikbaar was ten tye van hierdie ondersoek. Die inligting in the tabel is deur die hoofde van die verskillende kolleges verstrekk en verteenwoordig geensins die amptelike standpunt van die onderskeie klubs nie. Dit is moontlik dat sommige van die ondergeskikte klubs wat wel bestaan het, per abuis nie genoem is nie.

TABEL 32

SPORT- EN ONTSPANNINGSFASILITEITE WAT BESKIKBAAR IS

E BESKIKBAAR	NAME VAN VERSKILLEND KOLLEGES											
	Winkelhaak	S.E.P.M.	M.B. Oona	Plyvooruitzicht	W. Areeb	Kloof	Stilfontein	Buffelsfontein	West. Beefs	St. Helena	West. Seldin	Harmon
vang	-	-	-	-	I	I	I	-	-	-	-	-
inbal	Y	-	-	Y	I	I	Y	Y	-	-	-	-
eker	XY	Y	XY	XY	XY	XY	XY	XY	-	XY	Y	XY
bal	Y	Y	Y	Y	Y	Y	-	-	-	-	-	-
s	-	-	-	Y	-	Y	-	-	-	Y	Y	-
eg	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
bal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	-
eket	Y	Y	Y	Y	Y	-	Y	XY	-	Y	Y	Y
ak	Y	-	Y	Y	-	Y	XY	XY	-	-	Y	-
ek	XY	-	-	Y	Y	-	XY	-	-	Y	-	-
urte	Y	-	Y	-	-	-	-	XY	-	-	-	-
ma-vereniging	-	-	-	Y	-	-	-	-	-	-	-	-
rppljtjies	XY	-	-	XY	-	-	XY	XY	-	Y	Y	XY
ino	Y	-	-	-	-	-	XY	XY	-	-	-	-
lf	Y	-	-	Y	Y	-	-	-	-	Y	-	Y
kie	Y	-	-	-	-	-	-	Y	-	-	-	-
lo	-	-	-	Y	-	-	Y	-	-	-	-	-
skel	Y	-	-	-	-	Y	-	-	-	-	-	-
lioteek	-	-	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ltifun"	-	-	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-
bal.	Y	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
skamer	XY	-	XY	XY	XY	XY	XY	XY	XY	XY	Y	XY
era-klub	-	-	-	Y	-	-	-	-	-	-	-	-
fskiet	-	-	-	-	Y	Y	-	-	-	-	-	-
dry-klub	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	-	-
sby	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	XY
cker	Y	-	Y	Y	-	-	Y	-	-	Y	Y	Y
sa	Y	Y	XY	XY	XY	Y	Y	XY	-	Y	Y	XY
arbal	-	-	Y	-	-	-	I	Y	-	Y	Y	-
gtebal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Y	-
feltennis	XY	-	Y	XY	-	Y	xy	-	-	XY	Y	XY
anis	Y	Y	Y	Y	Y	Y	-	Y	-	Y	Y	-
oel	-	-	-	Y	-	-	Y	-	-	-	Y	-
iljagsport	-	-	-	-	Y	-	-	-	-	-	-	-

X = beskikbaar by Kollegehostel

Y = beskikbaar by myn

- = nie beskikbaar nie

AFDELING N : OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIES EN ONDERVINDING

TABEL 33

1.1 OPVOEDKUNDIGE STANDAARD - LEERLINGE

STANDERD GESLAAG	N	PERSENTASIE
5	1	0,2
6	59	9,9
7	140	23,4
8	253	42,3
9	46	7,7
10	55	9,2
Ander, byvoorbeeld immigrante	46	7,4
TOTAAL	600	100,0

Gemiddeld: 8,5

TABEL 34

1.2 LAASTE SKOOL BYGEWOON

LAASTE SKOOL BYGEWOON	N	PERSENTASIE
Plattelandse dorpe	311	51,8
Stedelike en Sentrale Witwatersrandse stede: byvoorbeeld Brakpan, Roodepoort, ens.	173	28,8
Engeland	80	13,3
Skotland	12	2,0
Ierland	10	1,7
Wallis	4	0,7
Ander	4	0,7
TOTAAL	600	100,0

1.3 en 1.4 Vakleerlingopleiding

Die respondente het 45 verskillende beroepe genoem wat verwant kan wees aan vakleerlingopleiding. Slegs die meer bekende ambagte word in Tabel 35 aangedui. Slegs 15,6 persent van die 185 respondente wat voorheen as vakleerlinge ingeskryf was, het hul opleiding voltooi.

TABEL 35

AMBAG	N	PERSENTASIE
Nie van toepassing	415	69,2
Motorwerktuigkundige	33	5,5
Passer-en-draaier	30	5,0
Elektrisiën	17	2,8
Ketelmaker	12	2,0
Skrynwerker	12	2,0
Loodgieter	8	1,3
Paneelklopper	8	1,3
Sweiser	7	1,2
Telekommunikasie	6	1,0
Verwer	5	0,8
Ander	47	7,9
TOTAAL	600	100,0

TABEL 36

1.5.1 WERKSGESKIEDENIS VOOR AANSLUITING BY S.O.K.M.

AANTAL VORIGE WERKE	N	PERSENTASIE
0	58	10,0
1	258	43,0
2	132	21,8
3	74	12,2
4	37	6,2
5	19	3,2
6	9	1,5
7	5	0,8
8	5	0,8
9	1	0,2
10	2	0,3
11	0	0,0
TOTAAL	600	100,0

Gemiddeld: 1,9

1.5.2 Werwingsbronne en vorige werkgewers van respondente

Die feit dat slegs 10,0 persent van al die respondente nooit vantevore gewerk het nie, het geïmpliseer dat die oorblywende 90 persent van ander werkgewers gewerk is. Dit is beduidend dat 17,5 persent vantevore op myne gewerk het.

TABEL 37

WERWINGSBRONNE EN VORIGE WERKGEWERS

BRON	N	PERSENTASIE
Sekondêre nywerhede - fabrieke ens.	152	25,3
Immigrasie	110	18,3
Mynbou - monsternemers, skagwagters ens.	105	17,5
Suid-Afrikaanse Spoorweë	80	13,3
Nooit gewerk	58	9,7
Poskantoor	18	3,0
Munisipaliteite	17	2,8
Departement gevangeniswese	15	2,5
Suid-Afrikaanse Polisie	13	2,2
In eie diens	13	2,2
Suid-Afrikaanse Verdedigingsmag	5	0,8
Suid-Afrikaanse Lugmag	3	0,5
Bankwese	3	0,5
Transvaalse Provinsiale Administrasie	3	0,5
Staatsdiens - Algemeen	3	0,5
Suid-Afrikaanse Vloot	2	0,3
TOTAAL	600	100,0

AFDELING 0 : FAMILIEAGTERGROND

1 (a) Verwantskap van familielede werksaam op myne

Die meerderheid van die respondente (65,2 persent) het 'n familielid gehad wat op die myne werk of gewerk het wat geïmpliseer het dat mynbou as loopbaan nie vreemd aan hulle was nie. Tabel 38 dui ook aan dat vaders (42,2 persent) en broers (8,8 persent) die beste verteenwoordig was.

TABEL 38

FAMILIELEDE VAN LEERLINGE MET 'n MYNBOUAGTERGROND

AARD VAN VERWANTSKAP	N	PERSENTASIE
Nie van toepassing	208	34,7
Vader	253	42,2
Broer	53	8,8
Oom	28	4,7
Swaer	22	3,7
Neef	18	3,0
Stiefvader	9	1,5
Skoonvader	6	1,0
Oupa	2	0,3
Stiefbroer	1	0,2
TOTAAL	600	100,0

(b) Aard van werk van familieleden

Volgens Tabel 39 was mynwerkers (rotsbrekers) 31,2 persent en skofbase 7,8 persent, die beste verteenwoordig ten opsigte van die aard van die werk wat familieleden verrig het. Die belangrike rol wat mynwerkers, skofbase en mynopsigters gespeel het in die bekendstelling van die respondente aan die mynbouindustrie kan nie geringeskat word nie. Dit wil voorkom asof mynwerkers uitsluitlik mynwerkers gewerf het.

TABEL 39

HET OP MYN GEWERK AS	N	PERSENTASIE
Nie van toepassing	208	34,7
Mynwerkers	187	31,2
Skofbase	47	7,8
Mynopsigters	21	3,5
Hysbakmasjieniste	13	2,2
Skagwagters	13	2,2
Reduksiewerkers	12	2,0
Skagtimmermanne	12	2,0
Skagsinkers	9	1,5
Passer-en-draaier	9	1,5
S.O.K.M.-leerlinge	7	1,2
Messelaars	7	1,2
Ketelmakers	6	1,0
S.O.K.M.-instrukteurs	5	0,8
Ander	44	7,2
TOTAAL	600	100,0

2. Kennis van S.O.K.M. opgedoen deur middel van vriende voor aansluiting by Kollege

'n Verdere kanaal waardeur kennis in verband met mynbou en die fasiliteite wat dit bied respondente benut het, was deur leerlingmynwerkers wat hul opleiding vroeër ontvang het. Van die 600 respondente het 327 (54,5 persent) gesê dat hulle vriende in die S.O.K.M. gehad het of wat reeds op die myne gewerk het voordat hulle self aangesluit het.

3 en 4. Kennis van ongelukke en gesondheidsrisiko's

Die aantal respondente van wit 'n familielid gedood of ernstig beseer is in 'n mynongeluk was 101 of 31,7 persent. 'n Groter aantal het kennis gehad van myntering, naamlik 190 of 31,7 persent. Dit kan verwag word dat die kennis van beroepsrisiko's die keuse van toekomstige loopbane sal beïnvloed.

VOORSKRIF VIR OPLEIDINGSBEAMPTES

VAN

DIE STAATSOPLEIDINGSKOLLEGE VIR MYNWERKERS

Gedurende die afgelope drie-en-'n-halwe jaar was dit die personeel van die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers se doel en strewe om met 'n objektiewe benadering die hele struktuur van hierdie opleidingsorganisasie te herskep, deur die verouderde beeld af te takel en in plek daarvan 'n gemoderniseerde beeld op te bou wat beide personeel en studente voortaan met trots kan vervul. Die ideaal is verwesenlik. Ons beskik oor 'n goed deurdagte opleidingsbeleid, 'n metodiese opleidingsprogram en 'n interessante alomvattende leerplan, goed beplande ondergrondse opleidingsentrums asook netjiese woonkwartiere met alle moontlike geriewe vir beide enkel sowel as getroude studente met huisgesinne. 'n Spesiale kursus is ingestel om instrukteurs op te lei en toe te rus vir die praktiese taak waartoe hulle geroepe is. Alles is daarop gemik om gelukkige verblyf-, studie- en werkkondisies te skep wat studente sal lok en behou.

Maar nou, na al ons goed bedoelde pogings staan ons diep teleurgesteld want ons toon geen verbetering op ons verliessyfer van voorheen nie. Waar lê die fout dan? Waarom bedank so baie skynbare gelukkige studente? Daar moet 'n diepliggende rede voor wees. Die Sielkundige Wetenskap na my wete, loods steeds een navorsingsprojek na die ander, op soek na 'n oplossing. Terwyl ons op hulle wag, kan ons maar ter wille van die erns van die saak, gelei deur persoonlike ondervinding in die praktyk, self logies begin soek na 'n werklike rede want, as mens, is ons self onderhewig aan die invloed wat hierdie probleem skep. As ons eers die ware rede begryp dan is daar ongetwyfeld 'n oplossing te vinde.

Volgens my beskeie mening lê die rede vir ons probleem daarin geleë dat ons wel slaag om die student op materialistiese gebied, dit is te sê uiterlik, tevrede te stel. Maar die vraag by tergend: „Is hy werklik innerlik gelukkig"? Waarom gebeur dit so dikwels dat 'n student onder ideale omstandighede werk, goed behandel word, sy maag heerlik vol eet en in 'n gerieflike kamer en warm skoon bed gaan slaap, en die volgende môre opstaan en net verdwyn of bedank? Waarom hoor ons soms van persone, selfs miljoenêrs wat meer as genoeg besit om te voorsien in hulle alledaagse lewensbehoefte wat selfmoord pleeg? Almal vrae waarop daar na 'n antwoord gesoek word.

Te oordeel uit ons eie persoonlike lewe, weet ons te goed dat elke normale mens bevrediging soek, nie net vir sy uiterlike vreeslike behoeftes nie, maar te meer ook vir sy innerlike geestelike behoeftes. Tereg dan, dat daar na die mens verwys word as 'n lewende siel, juis omrede sy vreeslike en geestelike samestelling.

Ons weet dat elke mens uniek is in die samestelling van sy persoonlikheidsstruktuur. Reeds van geboorte af is hierdie verskille waarneembaar; die een kind is woeliger as die ander, die een huis meer as die ander; die een leer gouer as die ander; die een maak makliker maats as sy tydgenoot. Namate kinders ouer word, word hierdie verskille opmerkliker. Sommige kinders is vroër fisiek, psigies en sosiaal gereed vir formele onderwys. Later kristalliseer aanleg, bekwaamheid en persoonlikheidstrekke nog duideliker uit. Deskundiges is dit eens dat as hulle die opvoeding en onderwys van die kind tot sy reg wil laat kom, moet hulle die kind ken en die geleentheid bied tot volle ontplooiing van potensialiteite volgens bekwaamheid en aanleg.

In hierdie proses is daar veral twee groot vennote - die ouers en die skole: die ouer bly in die eerste en laaste instansie verantwoordelik vir die opvoeding van die kind en die skool vul hierdie taak aan en voer dit verder op 'n meer gespesialiseerde wyse. Dit is dus gebiedend noodsaaklik dat die kontak en samewerking tussen die ouer en die skool in die belang van die kind op hoë en gesonde peil behandhaaf word.

Om die doelstelling met die opvoeding en onderwys van die kind, soos hierbo verduidelik, te kan verwesenlik, is dit verder noodsaaklik dat die kind ten volle geken word: as 'n individu met 'n unieke gevoelspatroon en temperament; as 'n intellektuele wese wat kan leer, dink en redeneer; as iemand met potensiaal, 'n eie wil en strewe en as 'n persoon met sy eie gawes, talente, belangstelling en aanleg met sy besondere agtergrondgeskiedenis, en met 'n unieke fisieke struktuur en sosiale ingesteldheid.

Die vraag is nou; wat word daar binne die raamwerk van ons onderwysstelsel beide primêr en sekondêr gedoen om te help om al hierdie kenmerke as geïntegreerde komponente in samestelling van 'n totale persoonlikheid uit te ken, te bevorder en reg te kanaliseer? Hoe doeltreffend is die leiding en voorligting wat aan leerlinge gegee word om hulle te help om insig te verkry in eie vermoëns, aanleg en belangstelling om die beroepswêreld en beroepsmoontlikhede en die vereistes wat daar gestel word, te verken; om 'n realistiese en oordeelkundige beroepskeuse te doen en om te beplan vir voorbereiding vir die gekose beroep? Voorwaar dit is ongetwyfeld hoë eise wat gestel word aan ons skole bygestaan deur sielkundige en voorligtingsdienste om ons kinders toe te rus vir 'n gekompliseerde samelewing wat vir hulle wag.

Vir die skole om bogemelde doelstellinge te verwesenlik hang uitsluitlik af van die voorbereidingswerk wat deur die ouer gedoen word. Die sukses van die ouers se opvoedkundige werk hang weer af van die ouer se vermoë om deur woord en daad die regte huislike atmosfeer te skep waarin die kind gedurende sy voorskoolse jare, wat die allerbelangrikste karaktervormingsjare van heel sy lewe is, kan opgroei en ontwikkel. Maar ongelukkig is dit 'n betreurenswaardige feit dat talle hedendaagse huisgesinne se godsdienstige en morele waardes in 'n toenemende mate wegkruimel en hulle in 'n leefwyse laat verval wat huislike verbroekeling in die hand werk deur die afskuwelike wanpraktyke, soms skokkend, waaraan hierdie ouers hulle skuldig maak.

Veel kan gesê word oor die nadelige invloed van sulke huislike omstandighede op die gemoedstoestand van weerlose jong kinderleuens, wat hulle wanaangepas maak vir die toekomstige samelewing. As opleidings-beampies van die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers weet ons van baie sulke gevalle, want ons het met talle al te doen gekry en kry nog steeds met sulkes te doen in die uitvoering van ons pligte. Maar ons kan ook met dankbaarheid en vreugde getuig van die groot getal goed gemotiveerde jongmense wat suksesvol tot die beroepswêreld, in hierdie geval die Mynbedryf, toegetree het. In hulle gevalle is dit duidelik dat beide opvoeding en onderrig die nodige aandag van ouer en onderwyser geniet het.

In die lig van wat nou reeds gemeld is, is dit seker vir elkeen duidelik dat die huislike opvoeding, in die eerste plek aangevul deur skolastiese opleiding, die agtergrondgeskiedenis vorm waaruit elke individu die beroepswêreld betree. As gevolg van sy agtergrond tree hy na vore met 'n unieke persoonlikheidspatroon, met ingebore kenmerke en aangeleerde karaktervormende gewoontes, aanvaarbaar of onaanvaarbaar

vir die samelewing waarin hy hom bevind. Sy totale persoonlikheid bepaal sy sin van waardes, neigings en algemene optrede. Hy is byvoorbeeld roekeloos of versigtig, aggressief of minsaam, onhoflik of hoflik, vernielsugtig of oppassend ens., wat as gevolglik kondisies en omstandighede kan skep wat prysenswaardig of andersins afbrekend, onveilig, en self lewensgevaarlik is, en wat kan lei tot besering, verminking, lyding of die dood met sy bittere nagevolge vir hulle wat agterbly en die gelag moet betaal.

'n Persoon se agtergrond en persoonlikheid is en bly onveranderlik en onuitwisbaar; maar sy algemene gedrag kan aan bande gelê word deur wetsbepalinge, regulasies en standaardmetodes wat nagekom en uitgevoer moet word, anders stel hy hom bloot aan vervolging en straf. In werklikheid word die persoon se optrede daarmee onder beheer geplaas, of dit nou agter die stuur van 'n motor is op ons paaie, agter die draaibank in die fabriek, op kantoor, in die werksplek van 'n myn, op 'n boereplaas, of waar daar ook al gebruik gemaak word van die arbeidskragte van 'n wispelturige mens met sy onvoorspelbare nukke en grille.

Maar alvorens 'n mens kan dink aan vervolging en straf is dit vanselfsprekend dat elke persoon diplomaties voorberei, metodies en doeltreffend opgelei word, om hom aanpasbaar en bruikbaar te maak vir die beroepstaak van sy keuse.

Daarom weereens die vraag „ouer ken jy jou kind?“ Watter ontsettende verantwoordelikheid rus daar nie op u skouers nie. Beskik u oor die nodige belangstelling en waarnemingsvermoë om elkeen van u kinders se besondere eienskappe uit te ken en in die regte rigting te bevorder? U het maar net 'n kosbare tydperk van ses jaar tot u beskikking alvorens u kind in die hande van die onderwyser geplaas word en daarna

in die hande van die beroepsbase. Het u iets in u kind se lewe gestabiliseer waarop hulle kan voortborduur? Wat verwag u van hulle? Is hulle taak vergemaklik deur u toegewyde voorbereidingswerk of andersom? Hoe leer hulle u ken deur u kind se doen en late?

Prinsipaal, Adjunk-prinsipaal, en Instrukteur van die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers, u is self ouers, u ken die brandende en pleitende verwagtinge van 'n opregte ouerhart. U kind se toekoms is ook op die spel. Sien u kans dat 'n ander speelbal van sy lewe meet maak, omdat dit hulle ontbreek aan die begrip van wat die Goddelike opdrag aan elkeen beteken: „dat jy jou naaste moet liefhê soos jouself“. Weet u wat hierdie opdrag in werklikheid aan ons wil sê? Daar is maar net een antwoord: „Ek moet leef tot stigting van elkeen met wie ek te doen kry op my lewenspad“. Met ander woorde, as ek my naaste so liefhet soos myself, moet ek sy belange behartig asof dit my eie is.

Elkeen van ons as lid van die personeel van die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers beoefen nie net 'n beroep as opleidingsbeamptes nie, ons het ook 'n edele, verhewe en benydenswaardige roeping om te vervul. Met die materiaal tot ons beskikking, elk met 'n eie agtergrondgeskiedenis soos reeds aangedui, is dit nie net ons verantwoordelikheid om hierdie persone op te lei as 'n volwaardige mynwerker nie, maar dit is ook ons heilige plig en besondere voorreg om hulle diplomaties voor te berei om ten alle tye, in watter omgewing ook al, hulle regmatige en eerbare plek in te neem in die maatskaplike, sowel as ons volkslewe.

Ons is dit aan hulle verskuldig. Elkeen van hierdie jongmanne het ouers wat dieselfde van ons verwag as wat ons van hulle verwag wat moet meehelp om van ons kinders se lewens 'n sukses te maak.

U het seker al talle van die briewe gelees wat die verskeie prinsipale ontvang as antwoord op die briewe wat aan ouers gerig word om hulle van tyd tot tyd in te lig aangaande hulle kind se vordering. Elke brief is hartroerend en getuig van innerlike en opregte dankbaarheid.

Hoeveel keer moes ons nie al uit talle briewe verneem nie: „Meneer die Prinsipaal, onthou as vader en moeder bid ons daaglik vir jou en jou staf en vir ons kind. God seën julle vir wat julle vir hom doen”.

Want dit is duidelik dat talle van ons studente vir hulle ouers 'n groot bron van bekommernis is. Meestal vir die plattelandse ouer hou die stadslawe van Johannesburg en die ondergrondse werk in die myn vir hulle kinders 'n geweldige bedreiging in en hulle sal alles in hulle vermoë doen om hulle kinders van so 'n beroepskeuse te laat verander.

Daarom is dit so uiters belangrik en ons is dit verskuldig aan die goudmynbedryf in wie se diens ons staan en wie se belange ons ten beste moet behartig, dat ons verhouding met elke student vanaf die oomblik dat hy aan ons deur kom klop, met die versoek om opgeneem te word in ons opleidingsorganisasie, reg sal wees. Studente moet vanweë verskeie redes wat ons later sal verduidelik, vanaf u eerste ontmoeting met hulle, aangetrokke tot u voel en sodoende ook tot die mynbedryf wat u verteenwoordig.

Nou egter, die allerbelangrikste vraag: watter verhouding moet daar dan gehandhaaf word as ons die versekering moet hê dat dit die enigste en regte verhouding is? Dan antwoord ek met hierdie bewering dat daar seker niks meer invloedryker is, ter bevordering van 'n kind se algemene lewensbelange, as sy intieme versekerde en gewaarborgde verhouding en onbelemmerde kameraadskap met sy vader. 'n Situatie wat weer eens die feit beklemtoon dat die ouer sy kind deur en deur moet ken, sodat hy kan weet waar om aanpassings te maak om hom

ten alle tye op die beste wyse te kan lei om sodoende hulle verhouding en kameraadskap meer en meer te verstewig. Die „vader-seunverhouding” moet daartoe lei dat die seun op 'n natuurlike wyse, vertroulik en vrymoedighlik sy lewensomstandighede in die fynste besonderheid met sy vader kan bespreek, wetende dat sy vader opreg en intens in sy sake belang stel en waar nodig hom met raad en daad sal bystaan.

As ons aanvaar dat die „vader-seunverhouding” die regte verhouding is wat ons moet handhaaf; dan is dit ook seker geregverdig dat ons die implikasies van so 'n verhouding ten volle sal begryp en verstaan. 'n Verhouding wat op geen ander plek kan bestaan as net uitsluitlik binne in 'n huiskring waar ouer en kind in die nouste verband tot mekaar staan nie.

Dink maar aan die analogie van 'n huisgesin. 'n Man en vrou word in die eg verbind en besluit dat hulle graag 'n familie wil groot maak. Voorwaar 'n besluit wat soos ons alreeds verneem het, groot verantwoordelikhede en verpligtinge mee bring.

Eerstens is dit gebiedend noodsaaklik dat hierdie toekomstige ouers vooraf in oorleg met mekaar 'n goed deurdagte beleid sal opstel waarvolgens hulle hele huishouding ingerig sal word, en wat deurweef is met rotsvaste beginsels, wat die opvoeding van hulle kinders ten nouste sal raak. In werklikheid moet die ouers een van sin en een van siel in liefde saam gesnoer wees, sodat hulle ook een van mond kan wees. Onuitgestrykte verskille kan lei tot warm argumente en lelike rusies, wat die kind in opstand teen sy ouers kan bring omdat hy daardeur sy respek en vertrouwe in sy ouers verloor. Daarom is dit ook uiters noodsaaklik dat ouers oor die nodige wysheid en algemene kennis sal beskik om hulle kroos ten alle tye reg in te lig aangaande hierdie nuwe onbekende wêreld wat hulle vir die eerste keer betree en waarin hulle

geleidelik begin ontwaak, en almeer die neiging toon om te wil saamlewe omdat dit vir hulle van nature 'n uitdaging is. Juis hierin het die kind sy ouer se gesonde oordeel en leiding die nodigste want hy kan so maklik op godsdienstige, sosiale en maatskaplike gebied die verkeerde weg inslaan en van sy lewe 'n mislukking maak. Daarom weer eens ouer, ken jy jou kind?

Die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers is voorwaar 'n huisgesin. Die personeel die ouers, die studente die kinders. Daarom was dit eerstens so gebiedend noodsaaklik dat ons as opleidingspersoneel vanaf die superintendent tot by die instrukteurs ook eers ons huis in orde moes bring deur die opstelling van 'n gemeenskaplike beleid, opleidingsprogram, leerplan en die daarstelling van opleidingsentrums en woonkwartiere en die instelling van 'n opleidingskursus vir instrukteurs soos reeds vermeld word in die inleidingsparagraaf. Al hierdie dinge was absoluut nodig om die regte atmosfeer te skep waarin die kinders, in hierdie geval die studente, bevredigend opgeneem kan word soos pasgebore babatjies in 'n nuwe wêreld. Vir die meerderheid van studente is dit die eerste keer dat hulle hulle in die boesem van die mensgeskape mynwêreld bevind. Soos dit 'n moeder betaam, moet ons ook elke nuweling met die grootste besorgheid ontvang, en in alle wysheid oor sy belange waak en hom voed met die onvervalsde melk van die woord van onderrig, sodat hy daardeur kan opgroei en sterk word, om in sy vader se voetspore te volg wat deur sy dade die voorbeeld stel wat nagevolg moet word. Hier haal ek met groot waardering ALBERT SCHWEITZER se woorde aan naamlik:

"'n Voorbeeld is nie die belangrikste ding om mense te beïnvloed nie - dit is die enigste ding".

In die openbaring van gesindhede en wyse van optrede kry mens in die praktyk werklik drie verskillende soorte van vaders en daarmee in vergelyking ook personeellede.

Die vader wat die bombastiese baasskap in sy huis beoefen. Die verhewe outoriteit wat hiet en gebied. Sy woord is wet, wat volgens sy alleenoordeel wil maak of breek, het sy reg of verkeerd. 'n Haatlike vreesaanjaende persoonlikheid, afjakkend, sarkasties en ontoeganklik, wat sy kinders om elke draai verkleineer en 'n ontsettende minderwaardigheidskompleks by hulle inboesem. Personeellid, is dit moontlik u gesindheid teenoor u studente hierdie? Ons hoop van harte dit is nie.

Die teenoorgestelde vader is hy wat deur sy leefwyse 'n afbrekende invloed uitoefen op sy huisgenote. 'n Vader wat deur drankmisbruik homself 'n bespotting maak voor sy vrou en kinders of hulle self te lyf gaan en skandelik aanrand, terwyl hy sy besopenheid uitbrul in vloektaal. 'n Vader wat sy kinders diep kwes deur sy onsedelike ontrouheid teenoor hulle moeder wat hulle liefhet, innig jammer voor voel en wil beskerm. Hoe baie moes ons nie al uit die mond van menige jong student verneem: „Ek haat my pa of my ma vanweë hierdie gedragskode“, nie.

Dit is waar dat daar wel gevalle was waar 'n staflid moes ontslaan word as gevolg van sy verleidelike en verderflike gedragsinvloed op studente. Ek vertrou van harte dat daar nooit weer so 'n persoon tot ons geledere sal toetree nie. Ons kan en mag hom nie duld nie.

Laastens: - Die Vader, wat die naam Vader deur en deur werd is. Dit is hy wat die belange van sy kind op die hart dra. Hy is ingeskakel op dieselfde golflengte as sy kind. Geestelik gesproke klim hyself af na die intellektuele vlak waarop sy kind hom tans bevind om sy hand te vat en vandaar hom stap vir stap opwaarts te lei.

Met hand vat word eintlik bedoel dat die vader ten volle erken en toegee dat sy kind as indiwidu unieke persoonlikheidskenmerke het wat moet uitkristalliseer en dat hy deur leiding en inligting gehelp moet word om insig te verkry in eie vermoëns, aanleg en belangstelling en die vereistes wat daar aan hom gestel word te leer verken. Seker die doeltreffendste wyse vir 'n vader om sy kind hierin te help is om hom te laat voel dat hy werklik as lid van die huisgesin welkom, belangrik en onmisbaar is. Hy word taktvol betrek by die huisgesin se beplanning en uitvoering van sekere aangeleenthede, deur hom aan te moedig om lewendig deel te neem aan die bespreking van die onderwerp en sodoende sy bydrae te lewer in die formuleering van die plan sowel as die uitvoering daarvan; of dit nou hulle jaarlike vakansie is, of die aan of uit lê van die tuin, of die voornemende aankoop van 'n nuwe fabrikaat motor of wat ook al; in elke opsig word vader en kind mekaar se vertroueling. Die vader sal ook later grootmoediglik moet erken dat sy kind weldra 'n stadium van ontwikkeling gaan bereik waarin hulle moontlik van standpunt gaan verskil ten opsigte van sekere aktuele sake. Dit kan ook soms gebeur dat die vader volgens die feite van beredenering liefdevol en met trots sal moet toegee deur te sê: „My kind, ja ek sien jou standpunt in, ek het dit nog nooit vanaf hierdie oogpunt beskou nie, ek gee jou toe, jy is reg". Met hierdie bewering erken die vader dat sy kind 'n intellektuele wese is met die insig, waarnemingsvermoë en gevolgtrekkings, wat ondersoek, lees, studeer en navors, sodat hy kan toeneem in wysheid en kennis, soms tot op 'n gespesialiseerde vlak wat, in die opsig, die kind die vader se meerdere maak. Maar nie teenstaande dit, bly die kind nog erkentlik teenoor sy gerespekteerde en waardeerde vader, omdat hy op begryplike wyse besef dat dit sy vader was, wat hom tot volle ontplooiing gelei en hom op die

pad na selfbeskikking geplaas het. Voorwaar 'n benydenswaardige „Vader-seunverhouding" wat vir elke personeellid tot voorbeeld behoort te strek ten opsigte van sy indiwiduele verhouding met elkeen van sy studente.

Die oomblik dat 'n jongman kom aanklop by die kollege vir toelating, is 'n uiterse gewigtige oomblik. Hy is hier; hy staan daar voor u deur. Hy kom stel homself op daardie oomblik nog gewilliglik tot u beskikking. Iets of iemand het hom aangespoor om te kom, anders sou hy nie hier gewees het nie. Wat is sy verwagtinge? Na watter bevrediging soek hy? Met watter doel voor oë het hy gekom? Dit maak nie saak nie, die feit is hy het gekom. Hy is hier. Maar op daardie oomblik is u en hy volslae vreemdelinge vir mekaar. „Onbekend is Onbemind". U staan op 'n distansie innerlik verwyder van mekaar. U met u kritiese deursoekende oog en hy vegtend teen innerlik konflikte aangewakker deur vrees vir die onbekende. U onmiddellike optrede sal bepaal of hierdie jongman deur u nader getrek, of verder weg gestoot word, en hy uiteindelik op die vlug slaan; vergoed verlore vir die kollege en die Mynbedryf.

Uit ouder gewoonte het 'n voldane, selfsugtige, status-bewuste amptenaar in sy outoriteitsverhewendheid, sy vrae laat neer reën soos 'n verwoestende donderstrom op 'n weerlose minderbevoorregte, verleë enkeling, wat druiptert soos 'n oorblufte brak moet nader kruip om deur sy baas geskop, geklap en uiteindelik verjaag te word; om dit dan 'n persoonlike onderhoud te noem. Die vrae wat gestel was, was van so 'n aard dat dit werklik 'n indelwing in die persoon se agtergrondgeskiedenis beteken het. Dit het baie applikante onnodig in die verleentheid gestel. Die vrae was erg persoonlik, forseerend en soms onhoflik.

Hy kom miskien uit 'n verbrokkelde huis, en onder omstandighede voel hy diep veronreg. Die jongste statistieke syfer toon dat daar agt duisend (8 000) kinders in ons land is wie se ouers geskei is en gaandeweg word daar meer bygevoeg. Sommige ouers sit in gevangenis, ander weer in gestigte waar hulle behandeling ontvang vir een of ander geestelike versteurdheid of alkoholisme. Daar mag talle ander abnormale omstandighede wees wat hy met skaamte wil toe dek, moontlik ook sy eie verlede; Maar nou kom 'n wildvreemde persoon en hy vlek met sy ondersoekende en deurtastende vrae ongenadiglik die applikant se hele lewensgeskiedenis oop. Wat 'n vernedering, ja genoeg om enige persoon te laat neerstort in die afgrond van neerslagtigheid, vertwyfeling en onsekerheid, want veroordeling en verwerping is die maatskaplike samelewing se twee bloeddorstigste jaghonde wat elke menslike slagoffer soos 'n verskrifte haas agtervolg om hom uit elke nuutgevonde rusoord te verjaag en eindelik in te haal en te verskeur. Die lewenspad lê besaai met sulke geestelike verskeurde wrakke. Personeel van die kollege; hoeveel van hierdie wrakke is ons kwota deur ons verkeerde onderhoudstegniek en algemene menslikeverhoudings. Dit het hoog tyd geword dat elkeen hand in eie boesem moet steek en homself afvra na hoe 'n mate staan ek persoonlik skuldig. Ek vertrou dat hierdie beredenering elkeen tot diepe nadenke sal stem en meer roepingsbewus sal maak.

Elke mens se verlede wat dit ook al mag inhou is onherroeplik verby: „Met die waters wat verby is sal die meule nooit weer maal; Met die essies op die vuurherd sal die kole nooit weer gloei". Wat verby is, is vir goed verby. Gedane sake het geen keer nie. Vir die mens van vandag is daar egter nog altyd die belofte van 'n nuwe môre, vol van nuwe kanse en geleenthede om te benut. Elke menslike karakter word van kindskap af gevorm deur die inspirasie van woorde,

of die navolging van menslike voorbeelde. So leer die baba praat en doen, omdat die mens van nature 'n na-aaper en na-bootser is. Dus 'n karakter is niks anders as 'n stel aangeleerde gewoontes of maniere, waardeur die mens homself in die openbaar op 'n onvoorspelbare wyse laat geld. Onvoorspelbaar in hierdie sin dat hierdie karaktervormende gewoontes nie staties is nie. Ou gewoontes en maniere word afgeleer en nuwes word aangeleer en die persoon reageer opnuut daarvolgens. Dink maar aan die verskillende kultusse wat ons jeug van tyd tot tyd van leefwyse laat verander deur die sterk invloed, wat deur voorbeeld, met woord en daad tot hulle uitgaan. Woorde wek en voorbeelde trek. Deur woord en daad is elke mens 'n leier of verleier. Die sukses of mislukking van elke menselike lewe word bepaal deur woord en daad, ook hulle wat as studente van hierdie kollege aan u sorg toevertrou is. Watter ontsettende verantwoordelikheid rus daar nie op ons skouers as opleidingsbeampies nie. Is elkeen van ons met woord en daad toegerus om ons verpligting na te kom? Is ons werklik oortuig van ons roeping? Is die vervulling van ons taak vir ons 'n werklike besieling en 'n ware belewenes, wat aangewakker word deur 'n onmeetlike geesdrif? Beskik ons oor die onwrikbare geloof in dit wat ons moet doen en die wyse waarop dit gedoen moet word? Het ons, ons onvoorwaardelik toegewyd oorgegee om dit ons lewenstaak te maak? Die werklike kompensasie wat ons vir die vervulling van hierdie taak ontvang is nie die salaris wat ons verdien nie, nee - dit is iets meer hoër, en heerliker as dit, wanneer 'n voormalige student van Staatsopleidingskollege na die voltooiing van sy opleiding en selfs gedurende die latere jare bekroon met 'n suksesvolle loopbaan, kom dankie sê, met innige en opregte waardering vir wat u vir hom gedoen en beteken het. Anders om, moet dit vir elkeen van ons 'n bittere teleurstelling wees, as enigeen van ons studente sou besluit, om sonder 'n egte rede, uit die kollege te

verdwyn of te bedank. Vanselfsprekend moet die betrokke amptenaar homself met diepe erns die vraag afvra: „Waar het ek moontlik in my plig gefaal?”

Daarom Prinsipaal, Adjunk-prinsipaal en Instrukteur stel ek nou doelgerig en pertinent hierdie vraag aan u: „Ken u, u student?” Is dit nodig dat u hom deur en deur moet ken? As antwoord sê ek ja, u moet hom vanaf die eerste oomblik van ontmoeting, met alles tot u beskikking intiem leer ken, as u hom wil oplei tot op daardie vlak waar hy op 'n verantwoordelike wyse homself diensbaar en suksesvol sal handhaaf tot nut van die maatskappy en samelewing. Maar u mag dit nooit uit die gedagte verloor dat daar nie een mens dieselfde is nie; ons verskil almal van mekaar. Elke student moet dus persoonlik geken word, sodat u kan weet wanneer en hoe om toegewinge en aanpassings te maak. Onthou u is die Vader, u student die seun. Hy wil nie net saam met u werk nie, hy wil ook saam met u die sekuriteitslewe leef wat hom gelukkig sal maak. U het sy anker in die lewe geword aan wie hy vertroulik sal vas klou, maar u moet eerste sy hand vat. Ek noem u as voorbeeld; 'n breë sterkvloeiende stroom water wat beide 'n vader en sy seuntjie moet oorsteek. Die kind vrees die stroom met al die dreigende gevare wat dit vir hom inhou. Alleen sal hy dit nooit waag om oor te steek nie. Vertroulik kyk hy pleitend op in sy vader se oë en steek sy handjie uit. Sy vader vat sy handjie stewig vas. Hy verseker sy seun dat hy nie hoef bang te wees nie, hy ken die stroom en sy gevare. Hy weet presies wat om te doen, sodat hulle veilig kan deurstap na die oewer aan die ander kant waar hy sy handjie dan maar kan los, want die gevaar is verby, dit lê agter die rug. Maar sou die vader dit ooit waag om iewers in die stroom, sy seun se handjie te los, sal dit vir die kind noodlottig wees, of hy sal vreesbevange uit die

stroom terug vlug na die oewer vanwaar hy gekom het, weg van sy onbetroubare vader wat hom in die steek gelaat het toe hy hom die nodigste had. Op daardie tydstip was sy vader sy enigste anker om aan vas te klou. Bykans elke nuweling wat tot die Mynbedryf toetree, doen dit met 'n mate van huiwering, want vir hulle hou die werksomstandighede in die myn dreigende gevare in, maar daar is die aanloklike oewer aan die anderkant van sekuriteit, 'n goeie salaris en onoortreflike voordele wat hy wil bereik, mits iemand sy hand vat en hom help om sy vrees vir die gevare van die onbekende myn wat soos 'n dreigende meesleurende stroom voor hom lê, te oorbrug.

Sodra 'n applikant kom aanklop vir toelating tot die opleidingskursus soos aangebied deur die kollege, is dit die Indiensnemingsbeampte en daarna ook elke amptenaar, onder wie se toesig hy geplaas word vir opleiding, se plig om die ideale „Vader-seunverhouding“, met sy student te bewerkstellig soos wat ons dit vroeër reeds verduidelik het. Die feit dat u vreemdelinge is distansieer u van mekaar. U moet nader aan mekaar beweeg omdat u ten nouste moet saam werk. Net so noodsaaklik was wat dit is dat u, u student deur en deur moet ken, net so noodsaaklik is dit dat die student u ook deur en deur moet ken. Dit is in u hande wat hy sy lewe kom plaas. Dit is aan u wat hy met die volste vertroue moet vashou totdat hyself sy voete gevind het. Hy is diep afhanklik van u, maar hy ken u nie. Hy weet nie wat om van u te verwag nie. Hy leef in spanning omdat hy verleë voor u staan en u die magsposisie beklee om hom te verkleineer en te verwerp. Die vraag is: - „Wat gaan u doen?“ u het reeds gesien dat deur die applikant met ondersoekende en deurtastende vrae te bestook die verkeerde uitwerking het. Dit maak die applikant agterdogtig. Op daardie stadium weet hy nie wat u van plan is om met die inligting te maak wat u op so 'n wyse

uit hom uit forseer nie. Hy is moontlik van oordeel dat u dit later teen hom gaan gebruik en daarvoor is niemand te vinde nie. Daarom personeellid, wees versigtig, ons kan so 'n verlies van arbeidskragte nie bekostig nie.

Ek versoek ernstig en vuriglik dat u die volgende beproefde metode moet toepas, omdat ek met die oortuiging van my siel glo, dat ons die nodige welslae daarmee sal behaal; en dit is dat u as amptenaar van u kant af eerste toenadering sal soek, deur die applikant normaalweg vriendelik en hoflik te ontvang, en 'n atmosfeer te skep wat ontbloom is van alle spanninge en waarin met gemak wedersydse samesprekings gevoer kan word. U optrede moet ten alle tye eerlik en opreg wees; waak teen skynheiligheid. Onthou die applikant is besig om u ook op te som, te meet, te weeg en gevolgtrekkings te maak, want hy staan voor 'n gewigtige keuse van 'n lewenstaak. Hy wil weet wat dit vir hom inhou, en daarom sal hy met niks anders tevrede wees as net met die waarheid nie. Moet hom dus nie probeer om die bos lei met skynheilige praatjies en mooi beloftes nie.

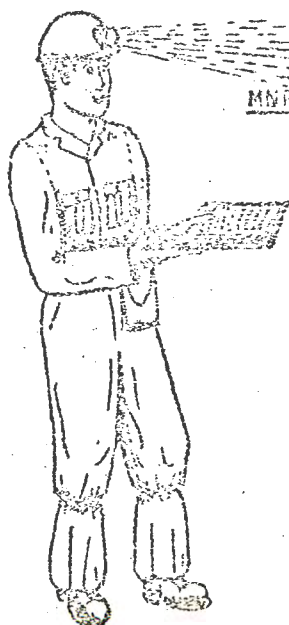
As amptenaar sien die applikant na u op as die persoon met al die wysheid, ondervinding en wat alles weet. Dit is wat bo alle ander dinge honderd persent in u guns tel en hiervan moet u ten volle gebruik maak. Maar nou vra u en terug ook: Wat moet my optrede wees? Hoe moet ek te werk gaan? 'n Hartelike welkomsgroet en 'n wedersydse kennismaking is en bly seker een van ons mooiste Suid-Afrikaanse tradisies, en 'n openbaring van wedersydse respek vir mekaar. So gou as moontlik op taktvolle wyse kom u te wete wat die applikant of student se voornaam is; as voorbeeld noem ons hom maar Johan; en vervolgens sal dit meer of min wees wat u sal sê: „Johan, ek is baie bly dat jy besluit het om deur die kollege tot die mynbedryf toe te tree; dit

voer my so terug na die dag toe ek self hier gesit het as applikant of student. Dit laat my weer opnuut terugdink aan my eie lewensomstandighede". Hier begin u om op 'n kragtige, treffende en aangrypende wyse, kortliks u lewensverhaal te vertel met nadruk op omstandighede en beweegredes wat daartoe gelei het dat u mynbou u beroepskeuse gemaak het; die uitdagings wat dit aan u gestel het; die sukses wat u behaal het. Onomwonde sê u dan: „Johan hierdie ondervindinge en die interessante kennis wat ek opgedoen het stel my in staat om jongmanne soos jy te help om ook hulle merk te maak. Met die grootste vrymoedigheid steek ek my helpende hand uit na jou toe, met die hoop dat jy my ten volle sal vertrou en my vaderlike leiding van lering, onderwysing, tereg wysing, wederlegging, vermaning en bestraffing in alle verdraagsaamheid sal aanvaar, wetende dat dit uitsluitlik net in jou belange is. Onthou, wat jou probleem ook al mag wees, ek is volkome jou vertroueling. Maar Johan, as ons intiem moet saam werk, en ek jou in alle opsigte moet help, is dit noodsaaklik dat ek jou, net soos jy nou vir my, van naderby leer ken, en ek sal dit baie waardeer as jy my ook so 'n oorsig van jou lewensgeskiedenis wil gee".

U sal verbaas wees met watter eerlikheid en spontaniteit hulle dit doen. Soos een applikant vir my persoonlik gesê het: „Meneer dan sal ek heelvoor moet begin". Dit was 'n hartroerende, aangrypende en bejammerendswaardige verhaal. Ons het mekaar gevind. Ons het mekaar verstaan. Dit moet die geval wees met elkeen van ons studente. Dan sal ons iets begryp van sy innerlike behoeftes en die bevrediging waarna hy soek. Hy het iemand gevind wat hom kan help om daardie sielsbevrediging deelagtig te word en hy sou so iemand nie maklik weer wil verloor nie. Daarom personeel, laat elkeen van ons, ons roeping waardig wees, want ons sal ongetwyfeld eendag tot verantwoording geroep word om rekenskap

te gee wat ons daarmee gemaak het. Is u, in die ware sin van die woord, 'n leier of 'n verleier; hoe bepaal u, u kenmerkende eienskappe? Wat is u maatstaf wat u gebruik om uself te meet en te weet of u beantwoord tot die roeping waartoe u geroep is? Watter beeld sien u student in u wat moet dien as 'n voorbeeld vir hom om na te volg? Watter kenmerke wil u graag in die karakter van u student inplant of as het ware onuitwisbaar ingrafeer? Daar is maar net twee groepe van kenmerke. Die een groep staan teenoor die ander as die regte en die verkeerde. Self sal u moet besluit bokant watter groep staan u naam ten aanskoue van almal met groot hoofletters geskryf. U is die akteur; u is op die verhoog, waar uself u lewensrol af speel ten aanskoue van talle en dit sluit u studente in. U word gesien soos u werklik is.

BOKANT WATTER VAN HIERDIE TWEE TEENDORGESTELDE GROEPE STAAN U NAAM GESKRYF?

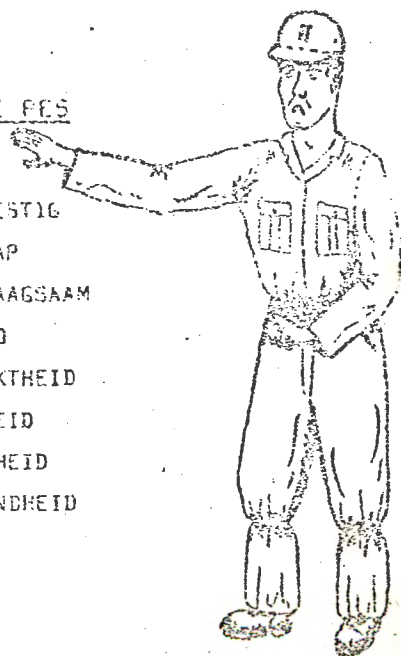


HIER
MNR. LAMPJE LES

OF

HIER
MNR. POOTJIE PES

LIEFDE TEENDOR...HAAT
 BLYMOEDIGHEID....TEENDOR...DROEFGEESTIG
 VREDE.....TEENDOR...VYANDSKAP
 VERDRAAGSAAMHEID.TEENDOR...ONVERDRAAGSAAM
 VRIENDELIKHEID...TEENDOR...WORSHEID
 GOEDHEID.....TEENDOR...ONGESKIKTHEID
 GETROUWHEID.....TEENDOR...ONTROUWHEID
 SAGMOEDIGHEID....TEENDOR...TOORNIGHEID
 SELFBEHEERSING...TEENDOR...OPVLIEËNDHEID



In elke groep staan elke eienskap onlosmaaklik vanmekaar.

As aan eienskap ontbreek in u lewe dan verval elkeen van die orige agt ook. Wees eerlik teenoor uself; wat dink u waar staan u naam geskryf? Daar is niemand wat u beter ken as uself nie; dus u weet presies waar u naam moet staan; maar te meer en dit is baie belangrik wat dink u studente waar moet u naam staan? As hulle hulle instrukteur moet kies watter groep eienskappe sal hulle graag wil hê moet hy besit? Toets gerus maar u groep en vind uit wat hulle sê. Terwyl u, u studente voor so 'n keuse stel is dit seker geregverdig dat u ook elkeen van hulle pertinent die vraag sal stel: „Student sê vir my met alle opregtheid en eerlikheid, bokant watter een van die twee groepe volgens huidige omstandighede sal u, u naam moet skryf?” Gee hulle ook te kenne waar u, u studente se name geskryf wil sien. Maar nooit as ooit mag u 'n student op die man af vra; Wat dink hy waar staan sy naam geskryf, hy weet; dit is sy persoonlike saak. Lei u groepbespreking op so 'n wyse dat die groepseienskappe se verbandsverhoudinge met mekaar duidelik verstaan word, byvoorbeeld: haat veroorsaak vyandskap, vyandskap toornigheid, toornigheid opvlieëndheid en wat uiteindelik die mens so droefgeestig stem dat hy tot niks goeds instaat is nie, en sy produktiwiteit tot 'n laagtepunt laat daal. U kan baie meer op die verbandsverhouding uitbrei, ook ten opsigte van die teenoorgestelde groep; waar 'n liefdevolle gesindheid elkeen blymoedig stem, terwyl vriendelikheid teenoor mekaar vrede in die hart werk, sodat hulle verdraagsaam teenoor mekaar met volle selfbeheersing elke taak aan hulle opgedra, met getrouheid kan vervul tot so 'n mate dat hulle produktiwiteit hoog en doeltreffend gehandhaaf word. Dit sal vir u en u groep studente aangenaam en interessant wees as u tydens 'n groepsbespreking saam verskillende verbandsverhoudings uitwerk en bepaal

tot hoe 'n mate die eienskappe van een groep die ander groep s'n kan uitkanselleer tot voordeel of nadeel van die individu. Hoe raak dit u? Hoe raak dit u student? Voorwaar 'n saak wat elkeen met homself moet uitmaak. Die maatstaf is nou in elkeen se hand geplaas om self te meet en te besluit met watter eienskappe ons lewens voortaan versier of ontsier sal wees.

As Superintendent van die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers bedank ek elkeen van my personeel wat so getrou hulleself toewy aan die uitvoering van hulle pligte en daarmee die vervulling van hulle beroepstaak. My vertroue is dat ons saam doelgerig deur die vuurvlam van geloof, vasberadenheid en geesdrif, hierdie kollege aan die brand sal steek met die vuurgloed van ons ywer en strewe na sukses, waarvan die lig, helder, vër en wyd sal skyn, sodat ons werke nie verborge bly nie, maar dat almal kan sien en hopelik waardeur wat daar gedoen word in verband met die opleiding van Mynwerkers deur hierdie kollege. Elke student moet na ons voorbeeld vlammend besield wees met 'n gees van selfvertroue, geesdrif, spontaniteit, vrymoedigheid, verantwoordelikheds-besef, doeltreffendheid, werkskennis en vermoë. Hierdie hoedanighede, deur die bekwame leiding van die Instruksors, word deur ons studente baie vroeg in hulle opleiding bemeester. Alle besoekers aan ons opleidingsentrums, staan een en elk verbaas by die aanskoue van ons studente se erns waarmee hulle hul opleiding bejeën en die pragtige onderlinge verhouding van samewerking wat daar bestaan tussen die studente en hulle instruksors en die wedersydse respek wat hulle vir mekaar openbaar. Dit is voorwaar 'n gesonde atmosfeer waarin hulle leer om werksituasies met 'n doelgerigte beslistheid op eie verantwoordelikhed te hanteer, wat hulle volkome meester moet maak van hulle taak, in alle omstandighede.

Om die jong studente op te lei tot op bogemelde vlak, moet hulle gevrywaar wees van enige stremmende minderwaardigheidskomplekse en ten volle beskerm word teen die ontwikkeling daarvan. Dus is dit gebiedend noodsaaklik dat ons as personeel, ten alle tye, 'n standaard van leefwyse met 'n hoë morele peil moet handhaaf. Vloektaal, liederlike insinuasies, vuil gesprekke en die teuels gee aan onbeheerste humeure, wat skel, uitdaag, beledig en sarkasties verkleineer, word in geen omstandighede in hierdie opleidingsorganisasie geduld of toegelaat nie. Intendeel, is dit ons doel en strewe om by elke student tuis te bring dat hy trots moet wees op die Mynbedryf waarvan hy deel geword het. Hy moet besef dat hy eerstens die Mynbedryf moet aanvaar en dien, met alles tot sy beskikking: dan eers sal die Mynbedryf hom aanvaar, versorg en voorsien vir die res van sy lewe. Hy moet ook weet om 'n mynwerker te wees 'n eerbare beroep is. Hy is elke dag besig om vir ons land nuwe geld te verdien, wat jaarliks miljoene Rande beloop, deur die verkope van goud wat hy help uitdelf en wat op die vryemark van die wêreld aangebied word. Die Mynbedryf het in die vroeë jare die fondament van ons landseksonomie gelê waarop hy nou saam met die sekondêre nywerhede en instansies ons bloeiende ekonomie verder help uitbou. Dus moet dit seermaak as lede van die publiek of selfs persone wat op en in die Myn werksaam is skepties en krities op 'n neerhalende wyse hulself uitlaan teenoor die Mynbedryf; Pligsgetrou moet hierdie gesindhede ons dwing om verdedigend in die bresse te tree om die eer van die bedryf te beskerm; maar hier moet ons soms ons hoofde in skaamte laat sak want ons weet dat baie van die aantygings wat gemaak word waar is. Ons beleef en ondervind dit self. Dit laat 'n stigma aan ons kleef waarvan ons wat aan die Mynbedryf verbonde is ons moeilik sal kan bevry, en wat die Mynbedryf onmeetlike skade aandoen

deur die weiering van persone selfs uiters bekwaam om onder sulke omstandighede tot die Mynbedryf toe te tree. Dit beïnvloed nie net ons werwingspogings nie, maar benadeel ook die doeltreffendheid van ons opleiding as 'n geheel.

Ons staan gebrandmerk by uitstek as 'n vloekende, drinkende en goddelose gemeenskap, wat goed vergelyk met Sodom en Gomorra. Dit was aantygings wat ek talryk moes verduur, tydens my werwingsveldtog van vier jaar deur die Republiek van Suid-Afrika. Predikante hier op die Goudvelde getuig van talle lidmate, wat op of in die myn werk, wat beweer, dat werksomstandighede saam met slegte bantoes 'n mynwerker noodsaak om te vloek en oormatig te drink. Van ons studente wat hulle ook skuldig gemaak het aan sulke gedrag en deur ons ernstig vermaan is, het te kenne gegee dat dit mode by die mynwerker geword het om vryelik te vloek en oormatig te drink en om in tel te wees doen hulle dit self. Daar is egter talle mynwerkers wat hierdie tipe van leefwyse verag en verafsku en bitter ongelukkig voel om dag na dag in die kleedkamers, op die bank, in die hysbakke te luister na die vuilheid wat sommige persone skaamteloos uitbasuin met 'n intensiteit en felheid wat niemand kan begryp tensy hy dit nie self aanhoor nie. Dit skok 'n Christen-georiënteerde mens tot in sy diepste wese.

Dit is ondenkbaar dat so 'n gedragslyn toelaatbaar sou wees in die kantore en gange van die Administratiewe geboue of enige ander openbare terreine. Dit sou as laakbaar en onfatsoenlik beskou word. Waarom dit dan vryelik toelaat in die werksituasie van die Mynwerkers? Word daar dan nie omgesien na die groep wat nie daarmee akkoord gaan nie, en vir wie dit geweldig aanstoot gee? In ons teaters word rook verbied terwille van die mense wat nie rook nie, om hulle die onaangenaamheid van 'n rookbenewelde atmosfeer te spaar. Wat 'n prysenswaardige besluit, en 'n erkenning van menseregte.

Op elkeen van ons Myne word daar gedurig sterk propaganda gemaak vir die bestryding van stof, ongelukke en die dinge wat die menslike liggaam kan benadeel of doodmaak. Maar die dinge wat die menslike gees benadeel en doodsmoor, word skynbaar buite rekening gelaat. Het dit nie straks hoog tyd geword dat daar daadwerklik deur die Mynowerhede aandag gegee sal word aan die suiwering van die euwelbelaaide atmosfeer; nie net ter wille van hulle wat dit vuriglik begeer nie; maar om ons instaat te stel om die beeld van die Mynbedryf meer gunstig na buite uit te dra en sodoende die lelike stigma wat daar aan ons vaskleef, met wortel en tak uit te wis, sodat elkeen wat Mynbou sy beroepskeuse maak dit eerbaar sal vind en nooit ontnugter, skaam en teleurgesteld hoef weg te vlug nie.

As Superintendent van die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers sowel as my personeel besef ons nou terdeë wat ons taak as opleidingsbeampes van ons verg. Elke student met sy eie agtergrondgeskiedenis word vir opleiding in ons hande geplaas soos 'n houtblokkie wat reg geskaaf, gesny en glad geskuur moet word, om te beantwoord tot die bepaalde taak waartoe dit gevorm word, mits dit nie misbruik en mishandel word nie.

As opleidingsbeampes rond ons elke student af tot bevrediging van die Mynamptenaar in wie se hande ons hom finaal neerlê vir gebruik. Hy word oorgeplant vanuit die atmosfeer wat eie is aan die kollege, in die atmosfeer van die myn waar hy opgeneem word. As die twee atmosfere grootliks verskil sat dit beteken dat die student groot aanpassings moet maak en vir sommige studente was dit net iets onmoontliks en sy enigste alternatief was om te bedank.

Die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers staan in diens van die bestuur van elke goudmyn. Die produk wat ons lewer behoort aan u, u dra by tot die instandhouding van die kollege, en ek vertrou dat u 'n

lewende belangstelling in die hele samestelling van hierdie opleidingsorganisasie sal toon. Onlangs het een van die Myn-groepe 'n besoek gereël vir hulle mees senior amptenare insluitend algemene bestuurders en hoofopleidingsbeamptes, by een van die afdelings van die kollege. Hulle uitgesproke waardering vir die metode van opleiding en die teoretiese en praktiese kennis waaroor die studente beskik was vir beide personeel en studente, 'n inspirasie van onskatbare waarde, want dit is vir hulle 'n riem onder die hart om te weet, dat daar vanaf die hoogste vlak opreg kennis geneem word van hulle as persoon. Daar was vrugbare besprekings en ruim geleentheid vir vrae, wat meer en meer die feit beklemtoon het, dat die Mynbestuur en die kollege ten nouste aan mekaar verbonde is deur gemeenskaplike belange en dat samewerking onontbeerlik is as hulle mekaar se behoeftes wil bevredig. 'n Program vir samewerking is reeds suksesvol in werking gestel.

As Superintendent van die kollege, neem ek die vrymoedigheid, om die bestuurder van elke myn beleefd, dringend en ernstig te nader, met die versoek dat u en u produksiepersoneel, een of ander afdeling van die kollege wat die geskikste vir u geleë is te besoek en uself te kom vergewis van die opleidingsfunksie wat die kollegepersoneel namens u vervul. Ek verseker u dit sal ons almal tot voordeel strek en te meer die Mynbedryf in wie se diens ons staan.

Ten slotte, is dit my innige vertroue dat elkeen wat hierdie geskrif lees of na die bandopname daarvan luister, dit met die grootste verdraagsaamheid sal doen. Die gedagtes hierin vervat, is 'n spontane voortvloeiing van my persoonlike oortuigings, gebore uit eie ondervindinge en waarnemings tydens my Mynbouloopbaan van ses-en-dertig jaar, van hoe dat omstandighede en gesindhede in die Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers was, is en hopelik moet wees. Mag dit dan die doel heilig waartoe dit geskryf is, en dat elkeen na eie behoeftes op besonderlike wyse daarby sal baat.

BRONNE- EN LITERATUURLYS

Amptelike dokumente

(a) Kamer van Mynwese

1. Gold Producers Committee : Extract from minutes of meeting held on 25th September, 1957.
2. Report of the first meeting of the Special Sub-Committee held on the 8th May, 1958.
3. Report on a special meeting of the Staff Sub-Committee held on the 2nd January, 1959.
4. Decisions taken at a meeting of the Training Sub-Committee held on the 22nd April, 1959.
5. Report of special meeting of Group Training Officers held on 24th August, 1959.
6. Effect of Induction on the wastage of G.M.T.C. trainees 1960.

(b) Staatsopleidingskollege vir Mynwerkers

1. The Government Miners' Training Schools : Reports and accounts for year ended 31st March, 1971.
- 1a. The Government Miners' Training Schools : Reports and accounts for year ended 31st March, 1972.
2. The G.M.T.C. Reports and accounts for year ended 31st March, 1970.
3. Extract from minutes of the meeting of the Executive Committee of the G.M.T.C. held on the 2nd June, 1958.

4. Conclusions from N.I.P.R. report on G.M.T.C. follow-up.
Included in the Superintendent's memorandum to the labour advisor dated 14th November, 1963.
5. Superintendent's memorandum to the labour advisor dated 14th November, 1963.
6. Exit interviews and wastage : Notes on a discussion held on the 10th November, 1964 by Personnel Officers, Senior School and C.O.M. Officials.

Ander verwysings

ANDREWS, F.M., MORGAN, J.N., SONQUIST, J.A. (1969) :

Multiple Classification Analysis. A report on a Computer Program for Multiple Regression using Categorical Predictors.
Ann Arbor, Michigan, U.S.A.

OPPENHEIM, A.N. (1966) :

Questionnaire - Design and attitude measurement
Basic Books Publishers / New York.

SONQUIST, J.A., and MORGAN, J.N. (1970) :

The Detection of Interaction Effects. A report on a Computer Program for the selection of optimal combinations of explanatory variables.
Ann Arbor, Michigan, U.S.A.

Suid-Afrikaanse Reserwebank kwartaal verslae 1958 - 1960.