

DIE EVALUERING VAN 'N OPLEIDINGSKURSUS
VIR KLEURLING PLAASWERKERS

DEUR
W.F. DU TOIT

TESIS INGELEWER TER VOLDOENING AAN DIE VEREISTES
VIR DIE GRAAD MAGISTER IN DIE EKONOMIESE WETEN-
SKAPPE (BEDRYFSIELKUNDE) AAN DIE UNIVERSITEIT VAN
STELLENBOSCH



STUDIELEIER: C.J. CALITZ

NOVEMBER 1980

Opgedra aan my ouers en Sunita

DANKBETUIGINGS

Graag wil ek my opregte dank en waardering uitspreek teenoor alle persone wat die uitvoering van hierdie studie moontlik gemaak het, en in besonder die volgende:

Mnr. C.J. Calitz, my studieleier, vir sy waardevolle bystand en bekwame leiding.

Mnr. F.J. du Toit, Hoof van Kromme Rhee Opleidingsentrum, vir sy vriendelike behulpsaamheid.

My ouers vir hulle finansiële en morele bystand deur die afgelope vyf jaar.

My verloofde, Sunita, vir haar volgehoue belangstelling, hulp en ondersteuning.

Mej. P.A. Laurie vir die netjiese tik van hierdie tesis.

INHOUDSOPGAWE

	<u>Bladsy</u>
Lys van tabelle	(iii)
Lys van figure	(vi)
Lys van bylaes	(vii)
 <u>HOOFSTUK</u>	
1. INLEIDING	1
Probleemstelling	
Doelstellings	
2. KROMME RHEE	5
Kursusuiteensettings	
Kursusbywoning	
3. EVALUERING VAN OPLEIDING	13
Inleiding	
Begripsbepaling	
Struktuur van Opleiding en Evaluering	
Status van Evaluering	
Vir Wie en deur Wie Evaluering gedoen word	
Wat om te Evaluateer	
Vlakke van Evaluering	
Metingsprobleem	
Kriteria	
Benaderings tot Evaluering	
Ander Benaderings	
Kenmerke van Effektiewe Evaluering	
Redes waarom Evaluering nie Gedoen word nie	

Voordele van Evaluering

4.	NAVORSINGSSTRATEGIE, ONTWERP EN PROSEDURES	51
	Hipoteses	
	Metodiek	
	Metode van Dataversameling	
	Vraelys	
	Samestelling van Vraelys	
	Die Monster	
	Die Metode van Ondersoek	
	Reaksievraelys	
5.	VERWERKING VAN GEGEWENS	64
	Beskrywing van Data	
	Die Ontleding van die Resultate	
6.	GEVOLGTREKKINGS, BEPERKINGS EN AANBEVELINGS	80
	Gevolgtrekkings	
	Beperkings en Aanbevelings	
	BIBLIOGRAFIE	84

LYS VAN TABELLE

<u>Nommer</u>	<u>Bladsy</u>
1. Arbeidskoste van verskillende tipes boerdery	1
2. Inskrywingsgetalle vir aktiwiteite	11
3. Eienskappe van evalueringsstudies	39
4. Enkele kenmerke van die monster	59
5. Verdere kenmerke van die monster	60
6. Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. kursusgangers se kennis (item 3)	64
7. Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. kursusgangers se bekwaamheid (item 4)	65
8. Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. kursusgangers se gesindheid (item 5)	65
9. Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. kursusgangers se gehalte van werk (item 6)	66
10. Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. kursusgangers se hoeveelheid werk (item 7)	67
11. Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. kursusgangers se selfstandigheid (item 8)	67

<u>Nommer</u>		<u>Bladsy</u>
12.	Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. kursusgangers se kostebesparing (item 9)	68
13.	Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. kursusgangers se voordeel in verge- lyking met totale koste (item 10)	68
14.	Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. tevredenheid met kursusgangers se opleiding (item 11)	69
15.	Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. die aspekte: verhoudinge, status, inligtingsverskille, loonverhogings gegee en loonverhogings gevra (items 12-16)	70
16.	Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. die hoeveelheid werkers verloor a.g.v. KR-opleiding (item 17)	71
17.	Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. besluitneming vir kursusbywoning (item 19)	72
18.	Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. die hoeveelheid werkers wat verkies om nie kursusse by te woon nie (item 20)	73
19.	Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. probleme wat ondervind word om wer- kers vir KR-opleiding te stuur (item 21)	74
20.	Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. die voldoendeheid van die jaarpro- gram (item 22)	74

<u>Nommer</u>		<u>Bladsy</u>
21.	Frekwensietabel van respondente se tellings t.o.v. kursusbywoning in die toekoms (item 23)	75
22.	Frekwensietabel van kursusgangers se tellings t.o.v. verskillende aspekte van Kromme Rhee- opleiding (N = 11)	76

LYS VAN FIGURE

<u>Nommer</u>	<u>Bladsy</u>
1. Opleidingsontwerp en evalueringsmodel	17
2. Tipologie van evaluering	21
3. Plan vir evaluering van opleiding	22
4. Vlakke van evaluering: 'n vergelyking van terminologieë	23
5. Vlakke van evaluering	24
6. 'n Tipiese kwantifiseerbare responskaal	31
7. Konstrukte van kriteria	34

LYS VAN BYLAES

Bylaes

1. Inligtingsbrief
2. Bekendstellingsbrief (Afrikaans)
3. Bekendstellingsbrief (Engels)
4. Inligtingsvraelys (Afrikaans)
5. Inligtingsvraelys (Engels)
6. Reaksievraelys

HOOFSTUK 1INLEIDINGProbleemstelling

Arbeid is die kosbaarste en skaarsste produksiemiddel van die hede en volgens Du Toit (1980) geld dit ook vir plase. Die kosbaarheid daarvan kan moontlik die beste aangetoon word aan die hand van Tabel 1, wat aandui dat arbeidskoste tot 40,5% uitmaak van totale produksiekoste bv., wingerdboerdery.

Tabel 1Arbeidskoste van Verskillende Tipes Boerdery

Tipe Boerdery	Arbeidskoste as Persentasie van Totale Koste
Koring	12,7%
Skaap	19,1%
Suiwel	22%
Sagtevrugte	26%
Tafeldruiwe	35,4%
Wingerd	40,5%

(Du Toit, 1980)

Wat die skaarsheid daarvan aanbetref dui statistieke verder daarop dat hierdie reeds skaars produksiemiddel geneig het om nog skaarser te word as in die verlede. Byvoorbeeld in 1957 was 34% van die Kleurlinge werksaam in die Landbou teenoor 16,9% in 1970 (Du Toit, 1980). Wat die toekoms aanbetref, kan verwag word dat hierdie tendens sal

voortduur. Daarom, indien boere vooruitgang wil maak in die toekoms, sal die beter-benutting van beskikbare arbeid 'n hoë prioriteit by hulle moet geniet, en dit is alleen moontlik indien hierdie arbeid toegerus word met die nodige potensiaal (bv., vermoë, kennis, en bekwaamheid) vir beter benutting, wat op sy beurt slegs moontlik is ná behoorlike opleiding.

In watter mate plaasarbeid reeds beskik oor hierdie potensiaal kan moontlik die beste uitgedruk word volgens 'n landweye opname deur Serfontein (1980). Dit het aan die lig gebring dat daar sowat 300 000 trekkers in die land gebruik word, maar minder as 10 000 van die ongeveer 100 000 trekkerbestuurders, d.w.s. 10% het een of ander formele opleiding ontvang (Serfontein, 1980).

Die omvang van hierdie behoefte kan nog beter uitgedruk word deur die situasie in die Winter-reënvalstreek alleen, in oënskou te neem. In hierdie streek is daar nie minder nie as sowat 150 000 vaste arbeiders op 11 000 plase. Daar is verder na raming sowat 17 000 vragmotors, "jeeps" en bakkies, 22 000 trekkers, 4 000 stropers en meer as 21 000 stilstaande enjins op die plase. Die getal vaste arbeiders en die groot aantal kragaangedrewe implemente wat in die streek voorkom, bevestig die ernstige behoefte vir opleiding (Serfontein, 1980).

Wat die opleiding van Kleurling plaaswerkers aanbetref, is die situasie geensins beter nie. Gesien in die lig van die sowat 93 000 Kleurlinge in die Landbou, waarvan soveel as 90 000 in Kaapland gevestig is én die feit dat Kromme Rhee opleidingsentrum die enigste van sy soort vir Kleurlinge is, behoort die sentrum reeds sedert sy ontstaan in 1964 baie duisende plaaswerkers opgelei het, maar tot Maart 1980 was daar in totaal slegs 6329 kursusinskrywings. Dit beteken dat baie minder werkgewers as wat oorspronklik verwag is, gebruikmaak van die fasiliteite wat Kromme Rhee bied (Du Toit, 1980).

In die verlede was kursusinskrywings by tye so swak dat by geleentheid oorweeg is om die opleiding te staak aangesien die instandhoudingskoste daarvan in vergelyking met inskrywingsgetalle baie hoog was (Du Toit, 1980).

Hoewel hierdie inskrywingsyfer oor die afgelope paar jaar drasties verbeter het, is dit nog steeds in verhouding met die potensiaal nie baie hoog nie. Gevolglik is besluit om indringende aandag te gee aan hierdie situasie en dit het onder andere gelei tot die gedagte aan die huidige studie (Du Toit, 1980).

Die uiteindelijke doelwit van hierdie ondersoek is gevolglik om oplossings te vind, of moontlike oorsake vir die probleem van swak kursusbywoning uit te wys. Swak kursusbywoning kan veroorsaak word deur een of meer van die volgende aspekte van Kromme Rhee-opleiding:

Kromme Rhee

Een of meer aspekte van Kromme Rhee mag werkgewers verhinder om hul werkers te stuur vir opleiding. Die belangrikste hiervan kan wees dat die resultaat van opleiding nie vir hulle enige betekenisvolle voordeel inhou nie.

Werkers

Hulle kan verkies om nie na Kromme Rhee toe te gaan vir opleiding nie.

Werkgewers

Moontlike redes vir swak kursusbywoning aan die kant van werkgewers is:

1. Daar bestaan by hulle geen behoefte aan opleiding nie.
2. Daar bestaan by hulle wel 'n behoefte, maar hulle is nie bewus daarvan nie.
3. Hulle is nie bewus dat Kromme Rhee in hulle behoeftes kan voorsien nie.
4. Hulle sien Kromme Rhee nie as 'n oplossing nie.
5. Ander faktore kan hulle verhoed om werkers na Kromme Rhee te

stuur, soos:

- Kry nie tyd om werkers by Kromme Rhee te besorg nie
 - Sien nie kans om werkers vir duur van opleiding af te staan nie.
6. Hulle is bewus van Kromme Rhee en die voordele van opleiding, maar het aansporing nodig om tot handeling oor te gaan en werkers daarnatoe te stuur vir opleiding.

Doelstellings

Gesien in die lig van die probleemstelling, is die doelstellings van hierdie ondersoek:

1. Die bepaling van die resultate van Kromme Rhee-opleiding.
2. Die bepaling van werkers se bereidwilligheid om na Kromme Rhee te gaan vir opleiding.
3. Die bepaling van moontlike ander faktore aan die kant van werkgewers, wat hulle verhoed om werkers na Kromme Rhee te stuur.
4. Die daarstelling van inligting wat nuttig gebruik kan word in toekomstige benaderings tot die opleiding van Kleurling plaaswerkers.

HOOFSTUK 2

KROMME RHEE

Kromme Rhee is 'n opleidingsentrum vir Kleurling plaaswerkers. Dit ressorteer onder die Departement van Kleurlingsake en is geleë in die Stellenbosch distrik, naby Koelenhof.

Hierdie inrigting het in 1964 tot stand gekom met die primêre doelwit om Kleurling plaaswerkers behoorlik op te lei vir die eise van die moderne plaas. 'n Tweede, maar nie minder belangrike doelwit nie, gaan om die totale ontwikkeling en opheffing van die Kleurling.

Dit staan direk onder die beheer van 'n gekwalifiseerde persoon en die onderrig van verskillende kursusse word deur opgeleide instrukteurs waargeneem. Die personeel bestaan uit 9 Blankes en agtien Nie-Blankes.

'n Groot verskeidenheid van kursusse, wat wissel van basiese kursusse, waarvoor geen skolastiese ondervinding 'n vereiste is nie, tot meer gevorderde kursusse, waarvoor 'n geringe mate van skoolondervinding vereis word, word aangebied. Opleiding is prakties georiënteer en 'n kursus kan enigiets tussen vyf en 40 instruksiedae duur, afhangende van die aard daarvan.

Kursusgangers word tydens die aanbieding van 'n kursus onder toesig gehuisves. Was-, slaap- en eetgeriewe is beskikbaar en etes word volgens 'n gebalanseerde dieetskaal voorgesit. Opvoedkundige aandprogramme word gereeld aangebied en ontspanning word voorsien deur middel van rolprente en speletjies.

Hieronder volg 'n kort uiteensetting van elke kursus wat aangebied word, volgens Du Toit (1980).

KursusuiteensettingsAanlegtoetse

Die doel van aanlegtoetse is enersyds om die opleibaarheid al dan nie van die kursusgangers te bepaal, en andersyds om te toon in watter rigting hulle opgelei behoort te word. Aanlegtoetse word afgeneem onder leiding van bedryfsielkundiges aan die Universiteit van Stellenbosch.

Boomsnoei

Basiese beginsels waaraan aandag gegee word, is die redes vir snoei, die grondbeginsels en die metode van snoei. Boomsnoei word in twee afsonderlike kursusse verdeel sodat die kursusganger van appel- en peerproduserende plase gespesialiseerde onderrig in die snoei van kernvrugte ontvang en dié van plase wat pruime, perskes, ens. produseer, opleiding ontvang in die snoei van steenvrugte. Somersnoei-kursusse word ook aangebied vir diegene wat reeds die basiese beginsels van wintersnoei kan toepas.

Draadspan

Kursusgangers word vertrouwd gemaak met die basiese beginsels vir die span van draad. Besondere aandag word gegee aan die verskillende metodes van draadspan, asook die verskillende soorte omheiningsmateriaal wat gebruik word. Die kursus bestaan uit twee afdelings, naamlik 'n kursus vir die span van veeheinings en die hang van hekke, en 'n kursus met betrekking tot priële in al sy onderskeie fasette.

Jeug

Die doel hiermee is om die Kleurlingseun, met die ouderdom van tussen 13 en 16 jaar, se belangstelling in die boerdery te bevorder.

Die noodsaaklikheid van 'n landboubedryf, en die belangrike rol van die Kleurling in die landbou, word ook onder sy aandag gebring. Hierdie kursus word gedurende September-skoolvakansies aangebied.

Kunsmatige Inseminasie van Beeste

In samewerking met Veeartsenydiensdienste word kursusgangers opgelei in praktiese kunsmatige inseminasie. Die regte tyd en metode van toediening, die hantering en opberging van saad, higiëne en die hou van rekords word behandel.

Kleinveeversorging

Die algemene versorging van kleinvee, die hantering van diere, en alle fasette van kuddebestuur word in hierdie kursus behandel.

Onderhoud van Plaasgeboue

Kennis word gemaak met messelgereedskap en boumateriaal. Benewens voorligting oor die gebruike van gereedskap en materiaal, word onderrig gegee in die lê van sementvloere, bou van hoeke, ronde damme asook pleistering, afwit van mure en oprigting van steiers. Die versorging van noodsaaklike timmergereedskap sowel as die skerpmaak van sae, beitels en skawe asook die konstruksie van platdakke, aansit en regmaak van geute, hang van deure, aansit van slotte en verfwerk word behandel.

Stroperversorging

Aandag word gegee aan die werking van die stroper, die platsnyer en baler sowel as die voorbereiding van die stroper vir die oesseisoen en die instandhoudingsprogram gedurende oestyd. Veiligheidsmaatreëls, asook die stoor van hierdie werktuie ná die oes, word behandel.

Toesighouer

Diegene wat leierseienskappe en verantwoordelikheid toon, word van hulp en leiding voorsien. 'n Wye veld word gedek - die leerplan handel oor: oriëntering en motivering, leierskap, handhawing van dissipline, menseverhoudings, werkorganisasie, toesighouding, produksievermoë van plaaswerkers, verkwisting, hulp en leiding aan werkers en die persoonlike voorbeeld. Aandag word ook gegee aan die versorging van alle plaasgereedskap en werktuie en veiligheidsaspekte. Feitlik alle landbouvertakkings word gedek.

Trekkerversorging

In die geval van trekkerversorging word drie verskillende kursusse aangebied:

Basiese Trekkerversorging. 'n Algemene begrip van die werking, versorging en instandhouding van 'n trekker word opgedoen. Aspekte waaraan veral aandag gegee word, is die netheid in verband met smeer-
toebehore, olies en ghries; elektriese-, lug-, brandstof-, smeer-
en verkoelingstelsels; koppelaar, voorwiel-laers en korrekte hante-
ring van die trekker.

Trekkerversorging (Bestuurslisensie). Aandag word gegee aan af-
rondingswerk met betrekking tot behendigheid en kennis van die nodige
reëls en padtekens om kursusgangers in staat te stel om aan die einde
van die kursus 'n trekkerlisensie te kan bekom.

Die Trekker en Plaaswerktuie (Gevorderd) Kursus. Kleinere her-
stelwerk, wat sonder die gespesialiseerde kennis van 'n werktuigkun-
dige gedoen kan word, word deur kursusgangers aangeleer. Die instel-
van sleep- en driepuntwerktuie word ook behandel.

Varkversorging

Algemene versorging en hantering van varke word behandel en doeltref-
fende voeding, siektebeheer, higiëne en rekordhouding, maak die groot-

ste gedeelte van die kursus uit.

Versorging van Plaaswerktuie (Sweis)

Hier maak metaalwerk soos draadsny, saag en vyl sowel as grofsmedery soos skerpmaak van pikke, ens., deel van die leerplan uit. Ook word elementêre sweis wat gas- sowel as elektriese sweiswerk insluit, aangebied.

Versorging van Suiweldiere

Die kursus behels die hantering en versorging van die suiweldier, meganiese melking en higiëniese melkproduksie, wat 'n baie belangrike aspek in enige melkery is.

Vragmotorversorging

Dit behels die instandhouding van die verskillende dele en onder andere die smeerdiens, enjinwerking, netheids- en veiligheidsaspekte.

Werksvorman

Diegene wat die Toesighouerskursus suksesvol afgelê het, kan inskryf vir die werksvoormankursus, waar die kursusganger kan spesialiseer in een van die volgende twee rigtings: óf Veeteelt/Grane/Meganies óf Wingerdbou/Pomologie/Groente/Meganies.

Werksvorman-Senior

Hierdie kursus word in dieselfde twee afsonderlike spesialiteitsrigtings van die Werksvormankursus aangebied. In beide rigtings

word toepaslike rekordhouding, boekstelling van gegewens, invul van vorms, voorraadhouding, liassering en kantooradministrasie behandel.

Wingerdent

Kursusgangers maak kennis met die basiese beginsels en verskillende metodes van wingerdent. Die metodes sluit in tafelenting, dit wil sê met die hand sowel as masjien, grondenting en lugenting.

Wingerdsnoei

Aspekte waaraan veral aandag gegee word, is die doel van wingerdsnoei, die grondbeginsels, asook die metode van snoei. Dit sluit die snoei van bosstokke, Kordon- en Guyot-stelsels wyndruiwe sowel as tafeldruiwe in.

Wolklas (Uitsoek van Onderlyne)

Kursusgangers word bekwaam in die uitsoek van die byklasse. Die leerplan behels slegs praktiese werk.

Kursusbywoning

Sedert 1964, toe die eerste kursusse te Kromme Rhee aangebied is, tot einde 1979 was daar 6329 inskrywings vir 'n verskeidenheid van aktiwiteite (sien Tabel 2)

Tabel 2

Inskrywingsgetalle vir Aktiwiteite

Kursusse aangebied	1964	1970	1975	1976	1977	1978	1979	Totaal 1964- 1979
Landbou-assistente van Adm. van Kleur- lingsake (4 weke)	-	-	11	-	-	-	-	11
Versorging van plaaswerktuie (sweis) (15 dae)	-	-	-	9	18	25	18	70
Versorging van plaaswerktuie (sweis) (10 dae)	-	18	25	15	19	-	-	184
Toesighouerskursus (Werkvoorman)(10 dae)	-	-	43	36	30	23	25	270
Onderhoud van plaasgeboue (10 dae)	23	3	17	14	21	11	6	227
Vragmotorversorging (10 dae)	-	7	2	11	8	21	12	80
Stroperversorging (10 dae)	-	15	-	2	2	5	6	77
Trekkerversorging (10 dae)	112	87	98	82	-	-	-	1042
Trekkerversorging (basies) (5 dae)	-	-	-	28	116	118	140	402
Trekkerversorging (bestuurderslisensie) (10 dae)	-	-	-	3	48	62	64	117
Trekkerversorging (opknapping)(1 dag)	-	-	-	93	-	95	-	188
Trekkerversorging (reklame)(1 dag)	-	-	20	-	22	33	32	299
Trekker en Plaaswerktuie (Gevorderd) (10 dae)	-	-	-	-	-	25	10	35
Draadspan (priële en veeheinings)(10 dae)	-	2	10	10	6	2	3	94
Draadspan (priële) (5 dae)	-	-	-	2	7	3	2	14
Boomsnoei (5 dae)	-	73	49	38	52	107	84	830
Wingerdsnoei (5 dae)	-	47	41	42	32	82	87	798
Wingerdsnoei (1 dag)	-	-	66	158	149	311	88	772
Wingerdent (5 dae)	-	-	28	4	8	13	6	89
Jeug (5 dae)	-	15	9	6	39	13	34	215
Varkversorging (5 dae)	-	-	-	2	4	2	1	9
Versorging van suiweldiere (5 dae)	-	-	6	-	7	7	10	30
Wolklassering (uitsoek van onderlyne) (5 dae)	-	25	20	7	5	8	2	187
Sweis- en grofsmidwerk	13	-	-	-	-	-	-	13
Plaasmesselwerk	15	-	-	-	-	-	-	15
Plaasskrynwerk	7	-	-	-	-	-	-	7
Kunsmatige inseminasie (5 dae)	-	-	-	-	6	-	-	13
Aanlegtoets (1 dag)	-	-	-	-	23	91	45	159
Kleinveeversorging (5 dae)	-	-	-	-	9	2	6	17
Werkvoorman	-	-	-	-	-	-	5	5
Totaal	170	292	445	562	631	1 059	686	6 329

(Du Toit, 1980)

Opmerking. Let daarop dat die kolomme in hierdie tabel nie tabelle vir alle jare aangee nie. Die laaste kolom gee die volle totaal.

Uit Tabel 2 is dit duidelik dat inskrywingsgetalle tussen aktiwiteite baie verskil. Die mees populêre kursusse is die Trekker-, Boomsnoei-, Wingerdsnoei-, en Toesighouerskursus. Hierteenoor is aktiwiteite soos Sweis- en Grofsmidwerk, Plaasmesselwerk en Plaaskrynwerk swak ondersteun en is dit in 1964 laas aangebied.

Die 10 dae Versorging van Plaaswerktuie (Sweis)-kursus is in 1977 vervang deur die 15 dae kursus. So ook is die basiese 10-dag Trekker-versorgingskursus in 1976 vervang deur die 5-dag kursus. Die Werksvoormankursus het in 1979 vir die eerste keer inskrywings gehad omrede dit 'n nuwe kursus is.

Inskrywingsgetalle het met verloop van tyd groter geword. In 1964 was dit 170 teenoor 686 in 1979. Met 'n inskrywingsgetal van 1 059 was 1978 tot dusver die rekordjaar wat bywoning aanbetref.

In die volgende hoofstuk word die verskillende fasette van die evaluering van opleiding bespreek.

HOOFSTUK 3EVALUERING VAN OPLEIDINGInleiding

Evaluering en terugvoering speel 'n baie belangrike rol in alle mense se daaglikse lewe. Mense wil voortdurend weet wat die resultaat is van hulle gedrag, hoe hulle vaar, waar hulle staan, ens. Terugvoering voorsien hulle van hierdie informasie. Dit wys sterkpunte sowel as swakpunte in die verlede uit. Kennis hiervan is baie nuttig, want weet 'n mens wat sy swakpunte is, kan hy probeer om dit in die toekoms uit te skakel of te verminder.

Aangesien geen opleiding sonder swakpunte of foute is nie, sou verwag kan word dat terugvoering ook hier 'n belangrike rol speel en dat dit gereeld gedoen word. Word egter in die literatuur gekyk, plaaslik sowel as oorsee, is dit baie duidelik dat hierdie aspek afgeskeep word: "Training evaluation is one of the most under-researched and neglected areas of industrial/organizational psychology" (Bunker & Cohen, 1977, p. 525). En dit nadat die behoeftes vir, en die metodologieë van evaluering van opleiding veel aandag ontvang het (Mackinney, 1957; Bass en Vaughan, 1966; Campbell, Dunnette, Lawler, en Weick, 1970; Goldstein, 1974).

Mark Twain (in McGehee en Thayer, 1961, p. 256) vergelyk evaluering met die weer: "Almal praat daarvan, maar niemand doen iets daarom-trent nie."

Volgens McGehee en Thayer (1961) is daar egter 'n belangrike rede waarom evaluering nie gedoen word nie. Volgens hulle is die kompleksiteit daarvan die grootste enkele rede waarom dit vermy word. Evaluering handel oor die meting van menslike gedrag en tans is die tegnieke vir die verkryging van sodanige metings baie primitief. Behalwe hierdie struikelblok, is daar nog talle ander probleme by evaluering (sien Redes Waarom Evaluering nie Gedoen Word nie).

Wat ookal die probleme is, lyk die toekoms vir die vermyders van evaluering alles behalwe rooskleurig. Reeds in 1957 het Goodacre gewaarsku: "... and training directors might be well-advised to take the initiative and evaluate their programs before the day of reckoning arrives" (p. 534).

Bunker en Cohen (1977, p. 540) sluit by hierdie skrywer aan: "Industry can no longer afford to bypass or conserve expenses in the area of training evaluation. The investments in and potential of organizational training are too great, and the risks and costs associated with contaminated measurements too high, to allow haphazard development, implementation or evaluation."

Word die woorde van hierdie skrywers en nog talle ander skrywers ter harte geneem, behoort daar op hierdie stadium geen onduidelikheid te wees oor die noodsaaklikheid van evaluering nie, veral nie waar die voordele daarvan in aanmerking geneem word nie (sien gedeelte oor Vlakke van Evaluering).

Dit betaam enige redelike mens om te weet waarmee hy besig is. So ook betaam dit voornemende evalueerders om te weet wat die begrippe "opleiding" en "evaluering" behels. Daarom behoort enige bespreking van die evalueringsproses te begin met die opklaring van sodanige begrippe en behoort dit aan te toon waar evaluering inpas by die opleidingsproses. Hiermee saam behoort 'n kennis van die ontstaan en ontwikkeling van evaluering te lei tot 'n beter begrip vir die evalueringsprobleem.

By evaluering is van die eerste vrae wat opduik, wie, wat en wanneer dit gedoen word. Dit spreek dus vanself dat hierdie aspekte versigtige aandag moet ontvang.

'n Belangrike aspek van die evalueringsproses, is die probleem van meting. Verskillende metingstegnieke bestaan, elkeen met sy eie voor- en nadele, en daarom behoort 'n behoorlike kennis hiervan te lei tot die gebruik van 'n "beste" tegniek onder gegee omstandighede.

Menings van persone verskil aangesien hulle standaarde verskil. Ook verskil menings van dieselfde persoon van dieselfde "iets" (gebeurtenis, proses, individu) op verskillende tydstippe, aangesien standaarde verander. Dit verwys na die probleem van kriteria.

Kriteria maak 'n integrale deel uit van evaluering. Daarom is dit logies korrek om te sê dat hoe goed evaluering ookal is, dit nooit beter kan wees as die kriteria daarvan nie. Gevolglik sal die deurvoering van evaluering, sonder 'n grondige kennis van kriteria, 'n miskenning wees van die multidimensionele aard van opleiding en loop dit gevaar om beskou te word as onvolledig.

Enige metings- of evalueringsproses, hetsy fisies of psigies, kan op 'n ander manier benader word. Watter benadering (bv., eksperimenteel, "ex post facto") gebruik word, is belangrik, want sommige benaderings lei tot beter resultate as ander. 'n Kennis hiervan is dus nuttig vir die keuse van 'n "beste" benadering onder gegewe omstandighede.

Met verloop van tyd het skrywers vereistes neergelê vir effektiewe evaluering (sien Kenmerke van Effektiewe Evaluering). Dit is wenslik dat alle evalueerders hulle eie evaluering met hierdie vereistes vergelyk. So sal tekortkomings in hulle eie evalueringsproses uitgewys word, waarop hulle dan kan verbeter.

Onvolmaaktheid was nog altyd 'n kenmerk van die wêreld. So ook is evaluering nie 'n uitsondering nie, en het dit nie alleen voordele nie, maar wel ook nadele. Daarom behoort voor- en nadele vergelyk te word om te verseker dat die uitvoering van evaluering die moeite werd sal wees.

Begripsbepaling

Opleiding

Hoewel daar verskeie definisies vir opleiding in die literatuur bestaan, is die volgende een moontlik die beste vir die doeleindes van hierdie studie: "Dit is die proses van ontwikkeling en/of verandering van mense se kennis, vaardighede, houdings of gedrag deur middel van instruksie, demonstrasie, oefening en beplande ondervinding om sodoende die behoeftes van die onderneming te bevredig in die hede sowel as in die toekoms" ("Training Effort", 1978, p. 22).

Evaluering

Ook vir evaluering bestaan daar verskeie definisies in die literatuur:

"Evaluation is the gathering of information for the purpose of making decisions" (Welch, 1969, p. 429).

"Evaluation is the systematic collection and utilization of data in order to improve training" (Rackham, 1973, p. 454).

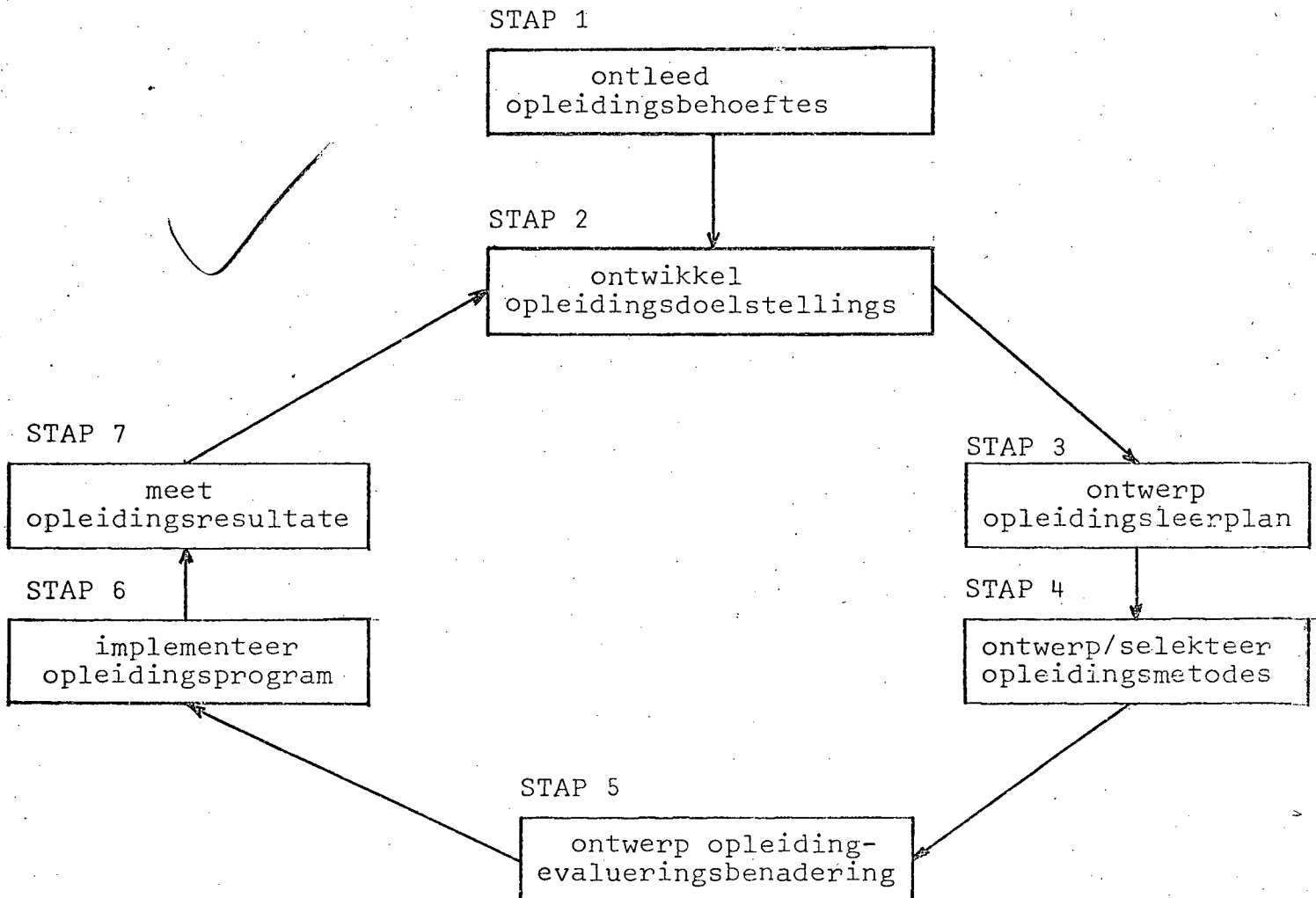
"To evaluate the effectiveness of training is to determine its value" (King, 1964, p. 209).

In algemene terme beteken evaluering die waardebeplanning van opleiding. Basies kom dit neer op terugvoering vir die verskillende betrokke persone oor die fasiliteite, proses en persone wat betrokke was in die leerproses (Calitz, 1977).

Struktuur van Opleiding en Evaluering

Enige sistematiese bespreking van opleiding of evaluering behoort te berus op 'n onderliggende model. Figuur 1 is die diagrammatiese

illustrasie van so 'n model en daarin word aangetoon waar evaluering inpas by die opleidingsproses. Hierdie model is deur Parker (in Craig, 1976) gebruik in al sy opleidings en ontwikkelingsaktiwiteite.



Figuur 1 Opleidingsontwerp en evalueringsmodel (Parker in Craig, 1976, p. 2).

Volgens hierdie skrywer is dit veral stappe 5 en 7 wat van belang is by die evaluering van 'n opleidingsprogram. Dit is egter onmoontlik om opleidingsresultate behoorlik te evalueer, alvorens versigtige aandag gegee is aan die doelstellings van die program (Parker in Craig, 1976).

Die evaluering van opleidingsresultate impliseer dat sekere kriteria bestaan waarmee verkreeë resultate vergelyk kan word, en in die geval van opleidingsprogramme berus sodanige kriteria gedeeltelik op die opleidingsdoelstellings. Algemeen gesproke kan opleidingsresultate gestel word in terme van hoe goed opleidingsdoelstellings bereik is. Daar bestaan dus 'n definitiewe en baie belangrike skakeling tussen opleidingsdoelstellings en die evaluering van resultate (Parker in Craig, 1976).

Behalwe bostaande model, bestaan daar nog talle ander voorbeelde van modelle in die literatuur, byvoorbeeld (Hesseling, 1966, p. 42; Goldstein, 1974 en Tracey, 1974).

Status van Evaluering

Die formele ontstaan van evaluering as afsonderlike gedeelte van opleiding kan teruggevoer word na die tydperk van die tweede wêreldoorlog. Op daardie stadium is evaluering selde gedoen en is dit dikwels geïgnoreer ("Evaluation", 1978).

Die vinnige uitbreiding van oorlogsproduksie het enorme eise aan bestuursmannekrag gestel. Verskeie opleidingsprogramme is gevolglik vir toesighouers en uitvoerende personeel ingestel met die doel om hulle bestuursvaardighede te verbeter. Die waarde van die meeste van hierdie opleidingsprogramme is egter nooit bevraagteken nie. Regverdiging het op die volgende logika berus: "Formerly we did nothing in the area of management training. Now we are doing something. And something is always better than nothing" ("Evaluation", 1978, p. 5).

Opleidingsartikels wat gedurende die vroeë na-oorlogse jare gepubliseer is, het ook die probleem van evaluering geïgnoreer. In die vyftigerjare egter, het verskeie skrywers, waaronder Lindbom en Ostenberg (1954), ernstige aandag bepleit vir die probleem van evaluering. Goodacre (1957, p. 534) skryf in hierdie verband as volg:

"Managers, needless to say, expect their manufacturing

and sales departments to yield a good return and will go to great lengths to find out whether they have done so. When it comes to training, however, they may expect a return - but rarely do they make a like effort to measure the actual results. Fortunately for those in charge of training programs, this philanthropic attitude has come to be taken for granted. There is certainly no guarantee, however, that it will continue, and training directors might be well-advised to take the initiative and evaluate their programs before the day of reckoning arrives."

Gedurende die afgelope vyf jaar het evaluering van opleiding meer aandag getrek as ooit tevore. Ook die hoeveelheid artikels hieromtrent het gedurende hierdie selfde periode aansienlik toegeneem. ("Evaluation", 1978).

Soos belangstelling toegeneem het, so ook het verskillende oplossings vir die probleem van evaluering ontstaan. Vandag kan drie duidelike denkrigtings onderskei word nl. dié wat teen evaluering is, dié wat daarvoor is en dié wat twyfel, ook genoem Negativisme, Positivisme en Gefrustreerdes.

Negativisme: Persone soos Kenneth Andrews en William Oncker beskou die evaluering van opleiding as óf onmoontlik óf onnodig. Van hulle argumente lui soos volg: "What difference does it make to the company anyway whether the people really learned what you were trying to teach them. The payoff is not in what they learn: the payoff is in what they do with what they learn. And if what they do is not apparent to management unaided by your evaluation techniques, then all the evaluation techniques in the world will not convince them that you are earning your money." ("Evaluation", 1978, p. 5).

Positivisme: Hulle glo dat wetenskaplike evaluering van opleiding die enigste oplossing is vir die evalueringsprobleem. In hierdie verband stel McKinney in "Evaluation" (1978, p. 5) sy saak as volg:

"It is my urgent recommendation that training people should not waste their time and the company's money on anything short of a controlled study utilising acceptable criteria. Even if a study requires outside assistance, it is the only way of doing the kind of job that needs to be done."

Gefrustreerdes: Hierdie groep word tussen bostaande twee uiterste standpunte aangetref. Hulle erken die onvermydelikheid van evaluering, maar het nog geen definitiewe metode ontwikkel om hierdie probleem die hoof te bied nie. Mahler (in "Evaluation", 1978, p. 5) skryf byvoorbeeld as volg: "After all the debate, however, the fact remains that programmes are constantly being evaluated - formally or otherwise. The choice, therefore, is not between evaluation or no evaluation but hinges upon the quality of the evaluation method applied. Upon the decisions now being made in this area may rest the future of the entire management development field."

Vir Wie en deur Wie Evaluering gedoen word

In Figuur 2 word aangetoon dat evaluering deur verskillende persone gedoen kan word nl. kursusgangers, opleiers, toesighouers, beleidmakers en wetenskaplikes.

Vir elkeen van hierdie persone verskil die doel van evaluering. Vir kursusgangers is dit byvoorbeeld die geleidelike opheldering van die leerproses; vir opleiers die verbetering van hul opleidingsprogramme en hoe om die prestasie van opleiers en kursusgangers te beoordeel; vir beleidmakers die opklaring van doelstellings wat bereik kan word deur middel van bestuursopleiding; vir wetenskaplikes die verkryging van insig in die dinamiek van verandering, onderliggend aan die effektiwiteit van die opleidingsprogram (Hesseling, 1966).

Nie alleen kan evaluering gedoen word vir elkeen van die persone soos bo aangetoon nie, maar dit kan ook gedoen word deur elkeen van hulle. So byvoorbeeld kan evaluering gedoen word deur opleiers,

vir kursugangers (Sel 6). Hier gee die opleier terugvoering aan kursugangers oor verskillende aspekte van die kursus (Hesseling, 1966).

Assessment by whom	Assessment for whom				
	Trainees	Trainers	Supervisors	Policy makers	Scientists
Trainees	1 gradual clarification of learning process; looking glass for each other's behaviour	2 feed-back from learner-teacher relation; process control	3 reporting personal impressions	4 reporting personal impressions (usually via superiors)	5 data for further analysis: direct observation, interviews, tests
Trainers	6 feed-back from teacher-learner relation; steering evaluation	7 exchange of experiences e.g. trainers' conferences	8 formal reporting on activities	9 reporting suggestions for follow-up (usually via supervisors)	10 data for further analysis; first step evaluation
Supervisors	11 formal appraisal based upon job performance and training appraisal	12 depending on position of trainer; appraisal or indication for support	13 exchange of experience; preparation for policy	14 major indication for success or failure, suggestions for policy	15 data for further analysis; organisational variables
Policy makers	16 sometimes formal introduction or conclusion of training programme	17 depending on position; determination of training objectives and general standards of performance	18 formal appraisal of training activities	19 general appraisal of training objectives and means; long-term policy	20 organisational variables and starting point for evaluation research
Scientists	21 in adapted form material for reading and lecturing	22 guidelines for improved training; standards of training	23 support for appraisal; standards of performance	24 preparation for decision making; practical prognoses	25 understanding dynamics of change; methodology and theory of change

Figuur 2. Tipologie van evaluerings (Hesseling, 1966, p. 67).

Evaluering sal nie altyd so volledig gedoen word soos voorgestel deur die skema van Hesseling nie. Die volledigheid daarvan, m.a.w. hoeveel, en watter selle gebruik word, sal afhang van watter informasie die evalueerder verlang.

Wat om te Evalueer

Verskillende fasette van die opleidingsproses kan geëvalueer word. Dit omsluit aspekte soos stadia, komponente en vlakke van evaluering:

Hesseling (1966) identifiseer die volgende stadia:

- opleidingsdoelstellings en -behoefte
- opleidingsinhoud en -metode
- opleidingsresultate.

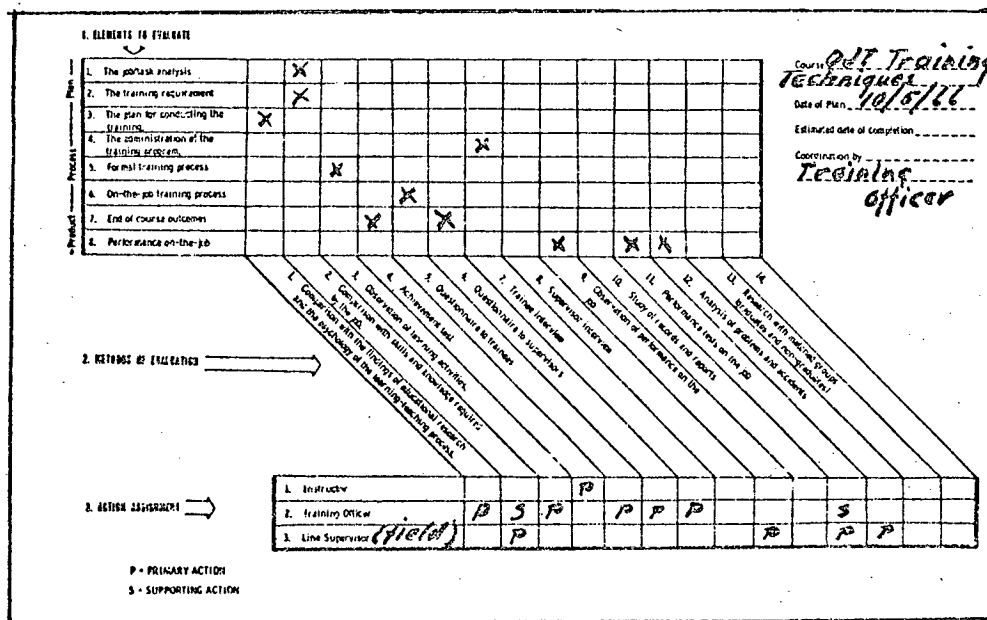
Een of meer van hierdie stadia kan aan evaluering onderwerp word.

Volgens Armstrong (1970) beïnvloed veral ses komponente die leerproses en moet gevolglik in aanmerking kom by evaluering. Hierdie komponente is: leerplan, instruksie, opleiers, kursusgangers, media en omgewing. Al ses komponente behoort ingesluit te word in die evalueringsproses, maar die verwagting is dat dit in die praktyk nie so gebeur nie, aangesien elke komponent heelwat werk behels, en dit gevolglik 'n baie tydrovende en duur proses sal wees. Die evalueerder sal dus self besluit watter komponente om in te sluit.

Kirkpatrick (in Craig, 1976) gee vier vlakke van evaluering ook aan (sien Vlakke van Evaluering). Op elkeen van hierdie vlakke kan evaluering gedoen word. Dit word egter baie selde so gedoen en dit is dan veral vlak 4 wat geïgnoreer word deur evalueerders (Calitz, 1977).

Aangesien dit haas onmoontlik is om al bogenoemde dimensies te betrek by evaluering, is dit noodsaaklik om 'n plan vooraf op te stel, waarin aangedui word presies watter aspekte gedek word.

In Figuur 3 word 'n voorbeeld van so 'n plan aangegee. Daaruit kan duidelik gesien word watter fasette geëvalueer word, watter metodes gebruik word en deur wie evaluering gedoen word.



Figuur 3. Plan vir evaluering van opleiding (Rose, 1968, p. 40).

Vlakke van Evaluering

Evaluering van opleiding kan op verskeie vlakke gedoen word, hoewel dit al moeiliker en duurder word op hoër vlakke en al meer eksterne faktore die resultate beïnvloed (Calitz, 1974).

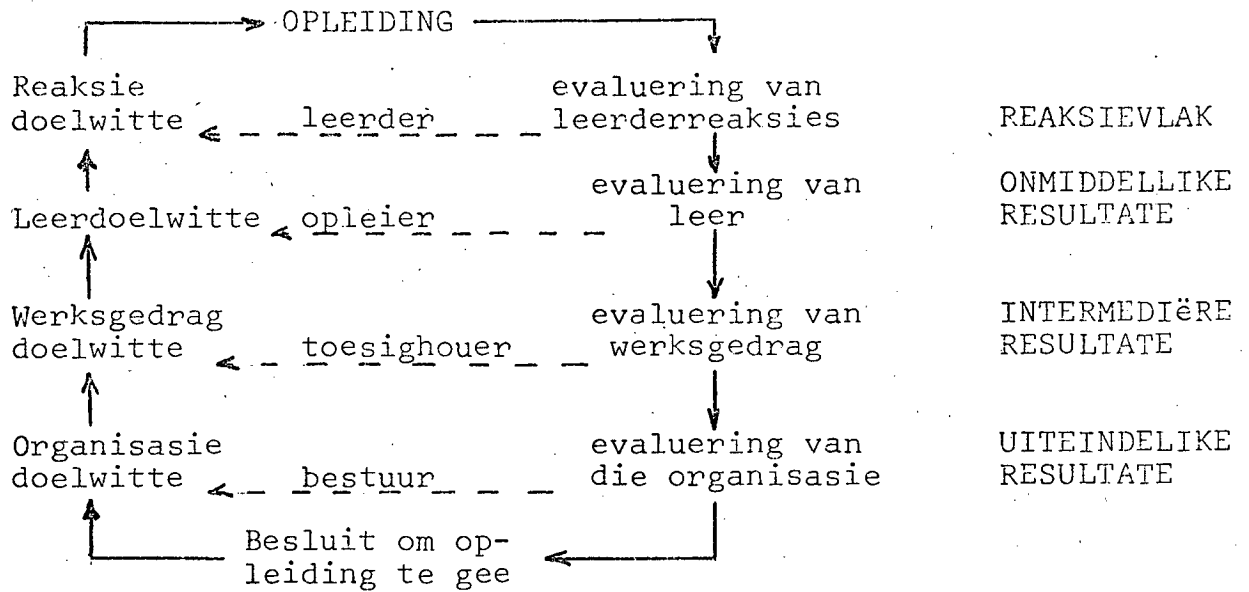
Verskillende skrywers gebruik verskillende tipologieë by die definiëring van die vlakke. Die verwantskap tussen die tipologieë van Humblin (1974), Kirkpatrick (1967) en Warr, Bird en Rackham (1970) word in Figuur 4 aangetoon.

	Humblin (1974)	Kirkpatrick (1967)	Warr, Bird en Rackham (1970)
Vlak 1	Reaksies	Reaksies	Reaksies
Vlak 2	Leer	Leer	Onmiddelik
Vlak 3	Werksgedrag	Werksgedrag	Intermediër
Vlak 4	Organisasie	Resultate	Volkome
Vlak 5	Volkome waarde		waarde

Figuur 4. Vlakke van evaluering: 'n vergelyking van terminologieë (Humblin, 1974, p. 14).

Vlakke 1, 2 en 3 is dieselfde vir Humblin en Kirkpatrick. Beide Kirkpatrick en Warr et.al. gebruik vier vlakke terwyl Humblin die vierde vlak onderverdeel in twee vlakke en sodoende 'n vyfde vlak skep (Humblin, 1974).

In hierdie studie word die tipologie van Kirkpatrick gebruik. In Figuur 5, wat berus op die skemas van Kirkpatrick en Warr et.al., word hierdie vlakke diagrammaties voorgestel.



Figuur 5. Vlakke van Evaluering (Calitz, 1977, p. 1).

Reaksievvlak

Dit is die laagste vlak en meet die reaksies van kursusgangers. Dit beteken dat kursusgangers se houding ten opsigte van verskillende aspekte van die kursus soos aanbieding, die opleier, die fasiliteite, interessantheid en gepastheid van die kursusmateriaal, betrokkenheid by die leerproses, ensovoorts, gemeet word. Gewoonlik word vraelyste of oorsiglyste ("checklists") gebruik vir die insameling van hierdie inligting (Calitz, 1977).

Die mees belangrike gebruik van reaksieskale is om 'n huidige kursus in die regte rigting te stuur. Dit word moontlik gemaak deur die feit dat die opleier deur middel van reaksiemetings voortdurend terugvoering ontvang ten opsigte van die kursus en kan dus daarop verbeter in die toekoms (Humblin, 1974).

Reaksieskale kan baie maklik opgestel word. Kirkpatrick (in Craig, 1976, p. 11) gee vyf stappe aan, wat baie nuttig gebruik kan word daarvoor. In die literatuur bestaan ook heelwat voorbeelde van reaksieskale (byvoorbeeld, Hesseling, 1966, hoofstuk 9; Warr, Bird en Rackham, 1970, p. 38; Humblin, 1974, p. 75; Wernham, 1972; Murray, 1971; Kirkpatrick in Craig, 1976, hoofstuk 18).

Dit is belangrik om te besef dat gunstige reaksie op 'n program nie verseker dat 'n kursusganger wel "geleer" het nie (Kirkpatrick in Craig, 1976). Gunstige reaksie kan beskou word as 'n gunstige, maar nie voldoende vereiste vir "leer" nie.

Leervlak

Kursusgangers word onmiddellik na afloop van opleiding gemeet om te bepaal wat die effek van die leerproses op hulle was. Hier behoort die metings dus meer objektief te wees teenoor die subjektiewe metings van die reaksievlak. Drie soorte vermoëns kan gemeet word, naamlik kennis, vaardighede en houdings (Calitz, 1977). Die tegnieke vir die evaluering van al drie hierdie vermoëns moet gekombineer word om maksimum informasie met betrekking tot leer te verkry.

Humblin (1974) wys daarop dat kursusgangers aan drie toestande moet voldoen om die leerdoelwitte van 'n opleidingsprogram te bereik:

Beskik oor die basiese aanleg (intelligensie, persoonlikheid, vaardigheid, ens.) om instaat te wees om die begeerde kennis, vaardighede en houdings te verwerf.

Huidige toestand van geleerdheid (kennis, vaardighede en houdings) moet verenigbaar wees met die aannames van die opleidingsdoelwitte.

Gunstige reageer op opleiding. Dit beteken nie noodwendig dat hulle van opleiding moet hou nie. Dit beteken dat hulle reaksies daarop nie onverenigbaar sal wees met die leerdoelwitte nie. Hulle moet dus minstens ontvanklik wees vir opleiding (Humblin, 1974).

Werksgedragvlak

Dit is noodsaaklik om te bepaal of opleiding wel 'n beduidende ef-

fek het op werksgedrag (dit wil sê of daar oordrag van leer na die werksituasie is), aangesien daar 'n groot verskil bestaan tussen die ken van beginsels en tegnieke en die toepassing daarvan in die werk (Kirkpatrick in Craig, 1976). Om die oordrag van leer na die werksituasie te bepaal is die volgende nodig (Calitz, 1977):

1. Meting van werksprestasie vóór en sowat drie maande ná opleiding.
2. Werksprestasiemeting moet verkieslik deur die persoon self, sy hoof, sy ondergeskiktes en sy gelykes gedoen word.
3. Objektiewe werkskriteria, wat gestel is in terme van die werksgedragdoelwitte wat aanleiding gegee het tot opleiding, moet gebruik word.
4. Dieselfde oorwegings as by die vorige vlak geld ook hier vir die eksperimentele ontwerp.
5. Koste-evaluerings behoort ook hier gedoen te word.

Resultate vlak

Dit is die hoogste en moeilikste vlak van evaluering aangesien ander faktore as opleiding, wat die onderneming se doelstellings beïnvloed, ook teenwoordig kan wees.

Die doel van enige opleiding is om organisasie-doelstellings te bevorder, wat volgens Hepworth (1972) in vier dele verdeel kan word:

1. Oorlewing van die onderneming.
2. Winsmaksimering.
3. Welvaart van belanghebbende partye.
4. Sosiale/politieke welvaart.

Waar die doel van opleiding is om die organisasie se doelstellings te bevorder, word dit gemeet aan die kriteria wat volg uit die doel-

witte soos dit geformuleer is vir die organisasie en kan byvoorbeeld wees, verminderde omset, verminderde koste, verbeterde doeltreffendheid, verminderde klagtes en nog vele andere (Kirkpatrick, in Craig, 1976).

'n Belangrike aspek wat hier ingesluit moet word, is dié van kostevaluering. Noukeurige boekhouding van alle kapitale en lopende uitgawes verbonde aan opleiding, moet gehou word sodat dit vergelyk kan word met die verbetering in die werkers se werksprestasie (Calitz, 1977).

Metingsprobleem

Gewoonlik word die begrippe meting en evaluering as dieselfde beskou, maar verskille is tog belangrik. Evaluering as die breë waardebeplanning van 'n situasie moet noodwendig een of ander vorm van meting insluit - evaluering kan dus beskou word as die proses en meting as 'n gereedskap om die proses mee uit te voer.

Stevens (1951, p. 1) definieër meting soos volg: "It is the assignment of numerals to objects or events according to rules". Die definisie sê egter niks omtrent die kwaliteit van die metingsprosedure nie, slegs dat getalle op een of ander manier toegeken word aan voorwerpe of gebeurtenisse (Casco, 1978). Kerlinger (1973, p. 427) druk hierdie begrip soos volg uit:

"Measurement is a game we play with objects and numerals. Games have rules. It is of course important that the rules be 'good' rules, but whether the rules are 'good' or 'bad' the procedure is still measurement."

Volgens Casco (1978) is die proses van meting dieselfde vir fisiese sowel as psigologiese meting. Solank 'n dimensie (bv., gewig) of 'n trek (bv., aggressie) gedefinieër, metingsprosesse bepaal, reëls spesifiseer en beskik word oor 'n sekere eenheidskaal, is die meting van enigiets teoreties moontlik.

Cascio (1978) meen verder dat die basiese definisie van meting, wat sê dat 'n mens getalle toeken aan voorwerpe en gebeurtenisse, nie heeltemal korrek is nie. Volgens hom meet 'n mens nie voorwerpe of gebeurtenisse direk nie, maar eerder die eienskappe daarvan, of meer spesifiek, aspekte of indikatore daarvan.

Bostaande is van toepassing op fisiese sowel as psigologiese meting, hoewel die eienskappe van meting (bv., geslag, velkleur) in die geval van fisiese meting baie nader aan direkte waarneming is. By psigologiese meting is direkte waarneming onmoontlik. Eienskappe soos aggressie, kreatiwiteit en intelligensie is kompleks en kan slegs afgelei word van indikatore daarvan (Cascio, 1978). Evaluering van opleiding is ook 'n vorm van psigologiese meting en berus op indikatore eerder as direkte waarneming.

Metodes vir Dataversameling

Dataversamelingsmetodes kan beskou word as metingstegnieke, aangesien dit altyd meting van die betrokke veranderlikes behels. Volgens Parker (in Craig, 1976) sluit data-versamelingstegnieke die volgende in: (1) vraelyste, (2) papier-en-potloodtoetse, (3) werksmonster (prestasië) toetse, (4)*onderhoude, (5) simulasies, (6) waarnemings, (7)*beoordelingsvorms, *(8) individuele en groepsprestasië metings soos produktiwiteit en kwaliteit van werk, en *(9) individuele en groepsgedrag metings.

(1) Vraelyste. 'n Vraelys is 'n gestandaardiseerde instrument vir die insameling van data, aangesien dit die reaksies meet van individue aan wie dieselfde vrae op dieselfde wyse aangebied word. Dit is sistematies in die sin dat dit voorafbeplan en ontwerp is om alle belangrike veranderlikes te meet. Vraelyste word dikwels gebruik om die houdings van kursusgangers te meet (Parker in Craig, 1976).

(2) Papier-en-potlood toetse. Ook papier-en-potlood toetse is

standaard instrumente. Dit stem basies ooreen met vraelyste, maar verskil t.o.v. een belangrike aspek. Vraelyste bevat geen "korrekte" of "verkeerde" antwoorde nie, terwyl toetse dit wel bevat. Toetse word gewoonlik gebruik vir die meting van kennis (Parker in Craig, 1976).

- bestuur*
- (3) Werksmonster of prestasie toetse. Prestasietoetsing behels die meting van prestasievaardighede in die werksituasie. Individue se prestasie word gemeet terwyl hulle 'n werklike taak verrig onder toetsomstandighede. 'n Goeie voorbeeld hiervan is die tiktoets waar die prestasie van kursusgangers gemeet word in terme van spoed en akkuraatheid, by die tik van standaard briewe (Parker in Craig, 1976).

Die werksmonster is 'n baie nuttige instrument by die meting van opleidingsresultate. Dit meet nie alleen werkskennis nie, maar ook werksprestasie.

- (4) Onderhoude. Die onderhoud is moontlik die oudste en mees populêre metode van data-insameling. 'n Behoorlik-gestruktureerde stel vrae kan waardevolle inligting verskaf. 'n Groot voordeel van die onderhoud is dat dit respondente die geleentheid bied om antwoorde te verduidelik, of menings rakende 'n betrokke aspek te gee, wat nie altyd by ander metodes van data-insameling moontlik is nie (Parker in Craig, 1976).

'n Groot nadeel van die onderhoud is dat dit heelwat tyd in beslag neem, en dus 'n relatief duur metode is.

- Spesies*
- (5) Simulasie. Die nabootsing van 'n werklike situasie staan bekend as simulasie. As metingsmetode stem dit baie ooreen met die werksmonster of prestasietoets. Die grootste verskil tussen die twee metodes lê eerstens in die kompleksiteit van take (by simulasie is dit gewoonlik meer kompleks), en tweedens in die feit dat 'n werksmonster deel uitmaak van die werk, terwyl simulasie 'n kunsmatige werksituasie is (Parker in Craig, 1976).

- Gedrag*
- ✱
- (6) Waarneming. Dit is 'n metode wat tot nou baie verwaarloos is, moontlik omdat dit nog nie behoorlik gestruktureer is vir kwantitatiewe dataversameling nie. Daar is baie situasies waar waarneming van kursugangers voor en na opleiding kwantitatiewe metings van gedrag kan voorsien, en net soos in die geval van onderhoude kan dit gestandaardiseer en gesistematiseer word om hierdie metings te voorsien.

In gevalle waar gebruik gemaak word van georganiseerde oorsiglyste is waarneming veral baie nuttig waar komplekse prestasie, wat moeilik is om te beoordeel d.m.v. die vraelys, onderhoud of simulاسie, gemeet moet word. Voorbeelde hiervan is kliëntkontaktsituasies soos die van verkoopsmanne en bankkassiers waar gedrag teenoor kliënte geëvalueer moet word (Parker in Craig, 1976).

- Gedrag en prestasie*
- ✱
- (7) Beoordelingsvorms en oorsiglyste. Dit is die hoofmetodes vir sistematiesering en struktuering van subjektiewe data en voorsien die waarnemer van 'n nuttige metode om sy beoordelings betreffende gedrag en/of prestasie te organiseer.

Beoordelings is veral baie nuttig waar een of meer mense beoordelings moet maak ten opsigte van die graad, hoeveelheid, of waarde van 'n spesifieke soort gedrag of prestasie.

'n Beoordelingsvorm bestaan gewoonlik uit 'n sekere aantal aannames betreffende gedrag. Elke aanname word beoordeel volgens 'n 5-, 7-, 9-punt of meer-punt skaal.

Figuur 6 illustreer 'n eenvoudige 5-punt respons skaal met definisies vir elke punt. Die numeriese waarde vir elke skaalpunt word onderaan die skaal aangegee (Parker in Craig, 1976).

Oorsiglyste verteenwoordig 'n effens anderse metode van dataversameling. Dit het gewoonlik nie respons skaal soos beoordelingsvorms nie. In die plek daarvan is 'n reeks aannames of gedragsbeskrywings, waarteenoor die waarnemer moet aandui of dit voorkom al dan nie, en hoeveel keer dit voorkom binne 'n sekere tydperiode.

Baie dikwels	Somtyds	'n Groot gedeelte van die tyd	Meeste van die tyd	Omtrent altyd
1	2	3	4	5

prentjies
 Figuur 6. 'n Tipiese kwantifiseerbare responskaal (Parker, in Craig, 1976, p. 10).

- 8* (8) Individuele en groepsprestasiemetings. Die gedeelte wat hier volg, handel streng gesproke nie oor dataversameling nie. Dit is egter baie nuttige metodes by die meting van opleidingsresultate.

Beide individuele- en groepsprestasiemetings word gewoonlik gemeet in terme van die hoeveelheid werk verrig, gehalte werk gelewer en tyd geneem om 'n gegewe taak uit te voer. Op die laer organisatoriese vlakke, waar werk gewoonlik meer gestruktuureerd en spesifiek van aard is, is dit relatief maklik om metings te neem.

Gevoel
 Op hoër vlakke word dit baie moeiliker om objektiewe prestasiemetings te verkry, en een moontlike metode om hierdie probleem die hoof te bied, is om die toesighouer of bestuurder aanspreeklik te hou vir die werksuitset van sy ondergeskiktes. So word indirekte metings van prestasie op hoër vlakke verkry (Parker in Craig, 1976).

- 8* (9) Individuele en groepsgedragmetings. Metings van individuele en groepsgedrag soos laatheid, werksafwesigheid, vrywillige bedankings, griewe en moraal word gebruik om indirekte metings van werksprestasie te gee (Parker in Craig, 1976).

Kriteria

Voldoende en akkurate kriteria is 'n besliste vereiste vir effek-

tiewe evaluering en volgens Cascio (1978) is enige evalueringspoging nutteloos daarsonder. Dit maak so 'n belangrike deel uit dat gesê kan word evaluering so goed is soos die betrokke kriteria en daarom is enige bespreking van evaluering, sonder die insluiting van hierdie aspek, onvolledig.

Definisies

In die literatuur bestaan daar verskeie definisies vir die kriterium. Ghiselli en Brown (1948, p. 62) se praktiese definisie lui soos volg: "By criterion is meant any attribute or accomplishment of the worker that can be used as an index of his serviseability or usefulness to the organization that employs him."

Ook Nagle (1953, p. 271) het 'n operasionele beskouing: "... for a given activity, the criterion is an index by which we can measure the degree of success achieved by various individuals." Guion (1965, p. 90) definieër die kriterium as eenvoudig "that which is to be predicted."

Een van die nuttigste definisies is dié van Thorndike (1949, p. 122). Hy het die konsep opgebreek in drie vlakke: onmiddellik, intermediër en uiteindelik. Onmiddellike en intermediëre kriteria is beskikbaar oor 'n relatief kort tydperiode. Dit word beskou as "gedeeltelike" kriteria. Hy sê: "All immediate and intermediate criteria remain partial, since at best they give only an indication of or approximation to the ultimate goal towards which our selection or training is directed."

Die volkome kriterium verteenwoordig die hoogste vlak van meting en omsluit alles wat uiteindelik sukses definieër in die werk. Naas die volkome kriterium bestaan daar geen ander standaard waarmee die resultate van 'n spesifieke program gemeet kan word nie. Die volkome kriterium is egter konsepsueel van aard en kan nie waargeneem of gemeet word nie (Cascio, 1978).

In algemene terme kan die kriterium beskou word as 'n evaluerende standaard wat gebruik word om 'n persoon se kennis, vaardigheid, houding, motief, ensovoorts te meet.

Aspekte van Kriteria

Drie aspekte van kriteria word onderskei deur Blum en Naylor (1968):

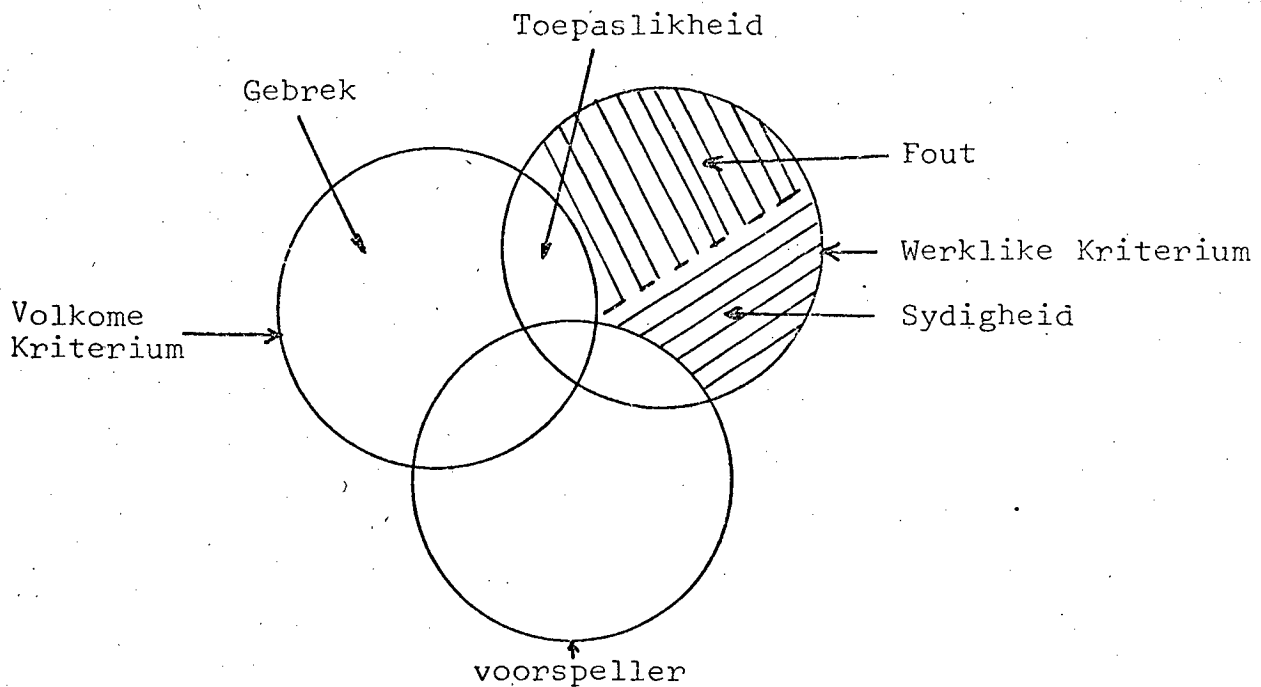
Volkome kriterium. Dit is 'n teoretiese en ideale kriterium, wat nie waargeneem of gemeet kan word nie, en staan bekend as die "ware" kriterium van sukses. Dit is die werklike doeltreffendheid waarmee 'n persoon sy werk verrig. 'n Voorbeeld is, hoe goed 'n persoon sy motor bestuur.

Werklike kriterium. Hierdie kriterium word gebruik in die praktiese situasie, aangesien dit die beste van die beskikbare kriteria is. Dit is die wyse waarop die volkome kriteria gemeet word. In die geval van die motorbestuurder mag dit wees 'n beoordeling deur 'n gelyke, 'n gesimuleerde werksmonster of 'n beoordeling deur 'n waarnemer (Blum & Naylor, 1968).

Die voorspeller. Dit verwys na die meting wat die toekomstige prestasie van die persoon voorspel. Voorbeelde hiervan is aanleg-, vaardigheids-, en kennistoetse wat gebruik word voor opleiding (Calitz, 1974).

Kriteriumgebrek, -toepaslikheid en -kontaminasie

Die drie hoofkonstrukte van 'n kriterium is gebrek, toepaslikheid en kontaminasie. Figuur 2 illustreer hierdie terme grafies. Elke sirkel verteenwoordig 'n gegewe hoeveelheid variansie. Die oorvleuelings is hipoteties en die proporsies wissel van situasie tot situasie.



Figuur 7. Konstrukte van kriteria (Blum & Naylor, 1968).

Kriteriumgebrek. Dit is die mate waartoe die variansie van die werklike kriterium tekortsiet aan dié van die volkome kriterium. Behalwe in die gevalle waar daar perfekte oorvleueling is tussen die werklike en die volkome kriterium, sal daar 'n sekere proporsie wees van die volkome kriterium wat nie verwant is aan die werklike kriterium nie. Hierdie area kan beskou word as die mate waartoe die werklike kriterium 'n gebrek het aan variansie (Blum & Naylor, 1968).

Kriteriumtoepaslikheid. Toepaslikheid is die mate waartoe die werklike kriterium oorvleuel of ooreenstem met die ware kriterium. Aangesien dit bykans onmoontlik is om die volkome kriterium te meet, kan 'n empiriese meting van kriterium toepaslikheid nie maklik verkry word nie.

Kriteriumkontaminasie. Variansie in die werklike kriterium, wat nie verwant is aan die volkome kriterium nie, staan bekend as kriteriumkontaminasie. Dit bestaan uit twee gedeeltes. Eerstens

is daar sistematiese kriteriumkontaminasie, wat genoem word sydigheid. Verskillende soorte sydigheid bestaan: sydigheid as gevolg van geleenthede, sydigheid as gevolg van lidmaatskap, sydigheid in beoordelings ("halo"-effek) en kennis van die voorspeller (Blum & Naylor, 1968).

Tweedens is daar toevallige kriteriumkontaminasie, wat beskou word as kriteriumfout. Anders as in die geval van sydigheid is die foutgedeelte nie met enige veranderlike gekorreleerd nie (Blum & Naylor, 1968).

Dimensies van Kriteria

In die literatuur word 'n groot verskeidenheid van metodes aangegee vir die klassifikasie van die dimensies van kriteria. Vir die doeleindes van hierdie studie kan volstaan word met die indeling van Cascio (1978).

Kriteria beskik oor dimensionaliteit en varieër vanaf 'n psigologiese dimensie (bv., 'n verpleegster se vaardigheid in menseverhoudings; 'n ekologiese dimensie (d.i., in terme van die verhouding tussen 'n persoon en sy omgewing, soos 'n monteerlynwerker se bekwaamheid in veranderende toestande van hitte, geraas en beligting; 'n fisiese dimensie (bv., die fisiologiese koste, in kalorieë per minuut, van verskillende soorte werk; of 'n ekonomiese dimensie (bv., die finansiële koste verbonde aan foute en afval. Kriteria varieër ook langs verskeie ander belangrike dimensies, waaraan kortliks aandag gegee word (Cascio, 1978).

Tydsdimensie. Metings kan op verskillende tye geneem word. Dit kan geneem word gedurende opleiding, ses maande na opleiding, of selfs jare na opleiding. Die resultate wat verkry word, hang af van wanneer die metings geneem word (Weitz, 1961). In kort kom dit daarop neer dat kriteriummetings onafhanklik is van tyd. Ghiselli (1956) verdeel die tydsdimensie in 'n statiese- en dinamiese dimensie.

Statiese dimensie. Uit die waarneming van werksprestasie op 'n gegewe tydstip, blyk dit multi-dimensioneel van aard te wees. 'n Verskeidenheid van onafhanklike vaardighede word vir elke soort werk vereis. Waar metings op 'n spesifieke tydstip geneem word, mag die persoon goed presteer wat 'n gegewe prestasie-eienskap aanbetref, terwyl hy terselfdertyd swak presteer wat 'n ander eienskap aanbetref.

Dinamiese dimensie. Die prestasie van werkers verander soos hulle nuwe vaardighede aanleer en ontwikkel in hul werk. Prestasie, wat van werkers verwag word op 'n latere stadium in hulle lewe, sal dus baie verskil van dié, wat op 'n vroeë stadium verwag word.

Individuele dimensie. Dit is moontlik dat individue wat dieselfde pos beklee in 'n onderneming, beskou kan word as ewe goed; nogtans mag die bydrae wat hulle lewer, totaal verskillend van aard wees. Sommige uitvoerende amptenare byvoorbeeld, mag uitstekende beplanners wees, maar nie instaat wees om leiding te gee, of aktiwiteite te koördineer nie. Ander uitvoerende amptenare weer, mag briljante koördineerders en leiers wees, maar mag swak planmakers wees. Dit is dus belangrik dat hierdie onderskeid besef word, en voorsiening hiervoor gemaak word by meting.

Saamgestelde teenoor Meervoudige Kriteria

Reeds vir baie jare lank is daar 'n geskil tussen die voorstanders van die saamgestelde kriterium en dié van die meervoudige kriterium. Tot vandag toe is hierdie geskil nog nie bevredigend opgelos nie (Schmidt en Kaplan, 1974), maar wat die toekoms aanbetref, verwag Cascio (1978) dat 'n "goue" middeweg, wat nuttig sowel as verstaanbaar is, gevind sal word.

Saamgestelde kriterium. Vir elke werker word verskillende metings saamgevoeg in 'n enkele maatstaf vir "sukses" of "waarde vir die onderneming" (Cascio, 1978). Volgens Smith (in Dunnette, 1976) vergemaklik so 'n enkele maatstaf die neem van besluite en die maak

van individuele vergelykings. Kriteriummetings moet dus altyd gekombineer word. Hierteenoor word die meervoudige kriteria aangetref.

Meervoudige kriteria. Die uitgangspunt hier is dat elke betrokke dimensie 'n eie kriterium het. Dus, waar verskeie dimensies betrokke is, word verskeie metings vereis. Metings kan nie bymekaar getel word om 'n enkele maatstaf van sukses of mislukking te gee nie. Cattell (1957, p. 1) stel dit soos volg: "Ten men and two bottles of beer cannot be added to give the same total as two men and ten bottles of beer."

Aangesien opleidingsresultate ook multi-dimensioneel van aard is moet volgens Smith (in Dunnette, 1976) soveel kriteria as wat daar dimensies is, gestel word.

Moontlike kriteria

In die praktyk word 'n groot verskeidenheid van spesifieke kriteria aangetref, wat verskil vir verskillende veranderlikes (mense, prosesse, besluite en toerusting). Volgens Calitz (1974, p. 5): "There are as many specific criteria as training objectives." Watter een gebruik word, moet dus bepaal word deur die doelwit van die werk of opleiding. Lawshe en Balma (1966) verdeel die spesifieke kriteria vir die evaluering van opleiding in vier breë areas nl., produksiedata, personeeldata, beoordelingsfaktore en werksmonster.

Produksiedata. Kwaliteit van werk; kwantiteit van werk; tyd geneem om taak uit te voer; verdienste van werker; verkope.

Personeeldata. Werksafwesigheid; lengte van diens; tempo van vooruitgang; lengte van opleidingstyd; betekenisvolle voorstelle; indeks van personeelfaktore.

Beoordelingsfaktore. Beoordelings deur meederes, gelykes en/of ondergeskiktes.

Werksmonster. Dit is die gedeelte van werk wat uitgesonder en beskou word as 'n standaardtaak. Enige werker kan gevra word om sodanige taak uit te voer (Lawshe en Balma, 1966).

Dikwels is die spesifieke aktiwiteite, wat uitgevoer word om die voorafbeplande doelstellings te bereik, ingewikkeld van aard en hang af van die interaksie tussen verskillende veranderlikes. Wanneer hierdie aktiwiteite gemeet word deur middel van verskillende metodes, by verskillende geleenthede, en met verskillende metings, word die kriteriumprobleem 'n taamlike ingewikkelde probleem (Calitz, 1974).

Benaderings tot Evaluering

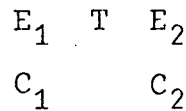
Verskeie benaderings tot die evaluering van opleiding kan gebruik word. Watter benadering die geskikste is, word hoofsaaklik bepaal deur die doel van evaluering, en omstandighede waaronder evaluering gedoen word.

Eksperimentele Benadering

Hierdie benadering word beskou as die ideale benadering en as dit korrek uitgevoer word, behoort dit die beste resultate te lewer. Dit dien gevolglik as die model vir evaluering van opleidingsprogramme.

Kenmerke van die klassieke eksperimentele benadering is die volgende: Dit beskik oor 'n gekwantifiseerde, akkurate en objektiewe meting van verandering, vanaf die "voor" tot die "na" opleidingstoestand, die noukeurige identifikasie en isolasie van oorsaak en gevolg, die gebruik van statisties ekwiwalente en kontrole groepe, wat blootgestel is aan dieselfde voor- en na-metings, en ten minste, 'n spesifisering van die onmiddellike en korttermyn gevolge van 'n opleidingspoging (Wolfe, 1973).

Diagrammaties kan dié tipe van evaluering as volg voorgestel word:



Die eksperimentele groep (E_1) en die kontrole groep (C_1) is statisties ekwiwalent aan mekaar, terwyl E_2 en C_2 dieselfde groepe is aan die einde van die opleidingsprogram. Slegs die eksperimentele groep ontvang manipulering of opleiding (T). Enige verskille tussen E_2 en C_2 kan slegs aan opleiding toegeskryf word en het geen ander oorsake nie (Wolfe, 1973).

Aangesien die eksperimentele benadering die ideale benadering is, sou verwag word dat dit gereeld en volledig uitgevoer word. 'n Beskouing van 'n groepie van meer bekende en algemeen beskikbare studies toon egter aan dat dit nie só volledig gedoen word nie. Talle van hierdie studies misluk om kritiese elemente, wat vereis word vir 'n geldige en betroubare evaluering, in te sluit (sien Tabel 3).

Tabel 3 illustreer, eerstens dat die gebruik van enkele tipe kontroles, en tweedens dat pogings om verandering in werksgedrag te bepaal, bykans standaard prosedure geword het. Ten opsigte van die ander eienskappe word 'n verskeidenheid van metodologieë gebruik.

Tabel 3

Eienskappe van Evalueringsstudies

Study	Characteristic	Control	Type of Control				Standardized and Validated Instruments	Tests of Program Inputs	Focus of Evaluation					
			Random Assignment		Matched or Equivalency				Measurement		Short-Term Effects		Long-Term Effects	
			Before Training	After Training	Reaction	Learning			Behavioral Change	Operational Performance				
Osterberg and Lindbom (1953)	No	-	-	No	No	No	Yes	Yes	No	Yes	No			
Bloeker (1955)	No	-	-	Yes	Yes	No	No	No	No	Yes	No			
Fleishman, Harris and Hurtt (1955)	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	No	No	Yes	Yes	Yes			
Barthol and Zeigler (1955)	No	-	-	Yes	Yes	Yes	No	No	Yes	No	No			
Buchanan (1957)	No	-	-	No	Yes	No	Yes	Yes	No	Yes	No			
Goodacre (1957)	Yes	Yes	-	Yes	Yes	No	No	No	Yes	Yes	No			
Hessey (1957)	Yes	-	Yes	No	Yes	No	No	No	No	No	Yes			
Moon and Hariton (1958)	Yes	No	No	No	Yes	No	No	No	No	Yes	No			
Sorenson (1958)	Yes	No	No	No	Yes	No	No	No	No	Yes	No			
Buchanan and Brunstetter (1959)	Yes	No	No	No	Yes	No	No	No	No	Yes	No			
Stroud (1959)	Yes	No	Yes	No	Yes	Yes/No ¹	No	No	Yes	Yes	No			
Mahoney, Jerdee and Korman (1960)	Yes	No	No	Yes	Yes	No	Yes	No	Yes	No	No			
Miles (1960)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No	No	Yes	Yes	No			
House and Tosi (1963)	Yes	No	No	Yes	Yes	Yes	No	No	No	Yes	No			
Carson (1964)	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	No	No	Yes	No	No			
Moffie, Calhoun and O'Brien (1964)	Yes	No	No	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	No			
Miles (1965)	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No			
Thorley (1969)	No	-	-	No	Yes	No	No	No	No	Yes	No			
Haum, Sorenson and Place (1970)	Yes	No	Yes	Yes	Yes	No	No	No	No	Yes	No			
Haves and Williams (1971)	No	-	-	Yes	Yes	Yes	No	No	Yes	No	No			
Evoy and Polke (1971)	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	No	No			

Die ideaal is om proefpersone op 'n ewekansige wyse toe te wys aan die eksperimentele en kontrole groep; indien dit onmoontlik is, moet 'n groep as kontrole verkry word, wat afgepaar is met die eksperimentele groep ten opsigte van elke relevante en onderskeibare aspek (Wolfe, 1973).

Wat ookal die metode is om die kontrole groep te bepaal, moet die statistiese gelykheid daarvan aan die eksperimentele groep altyd bepaal word. Slegs twee studies maak gebruik van ewekansige toewysing, terwyl sewe probeer het om die kontrole groep af te paar met die groep wat opleiding ontvang het (Wolfe, 1973).

Om die hoeveelheid verandering te meet, wat teweeggebring is deur opleiding, is dit nodig dat kursusgangers gemeet word voordat opleiding aan hulle gegee word. Slegs agt van die 21 evalueringe maak nie gebruik van voor-metings nie, en van daardie wat vooropleiding metings uitgevoer het, het nagenoeg twee-derdes gestandaardiseerde en gevalideerde toetsinstrumente gebruik.

By die aanbieding van enige opleidingsprogram, is dit ook baie nuttig om te weet watter insette of materiale die effektiëste was. Slegs vier evalueringe het probeer om dit te bepaal (Wolfe, 1973).

Tevore is aangedui dat evaluering op vier vlakke gedoen kan word, d.i., reaksie, leer, gedrags, en resultaatvlak (sien gedeelte oor Vlakke van Evaluering). Die meeste van die studies egter, het evaluering gedoen op die gedragsvlak, sonder om aandag te gee aan die resultaatvlak.

Bykans al die studies gebruik eksterne indikatore om reaksie en leer te meet. Dit wil voorkom of 'n verandering in gedrag vir hulle dien as genoegsame bewys dat die kursusganger wel geleer en positief gereageer het (Wolfe, 1973).

Alhoewel geeneen van die studies volkome voldoen het aan die vereistes van die eksperimentele ideaal nie, het die evalueerders minstens probeer om die laboratoriumeksperiment na te doen (Wolfe,

1973). Tabel 3 verwys net na gepubliseerde studies. Wat die talle ander aanbetref, kan verwag word dat dit hoogstens ooreenstem met gegewens in hierdie tabel, maar dat dit eerder swakker eienskappe besit.

"Ex Post Facto"-Benadering

Hoewel eksperimentele navorsing verkiesliker is as "ex post facto"-navorsing, leen alle onafhanklike veranderlikes in die gedrags en sosiale wetenskappe nie tot eksperimentele manipulasie nie. Die navorser kan, byvoorbeeld, nie bepaal wat 'n persoon se geslag of intelligensie moet wees nie en of hy 'n introvert of 'n ekstrovert moet wees nie (Huysamen, 1976).

Dit is denkbaar dat sommige onafhanklike veranderlikes gemanipuleer kan word, maar daar kan etiese redes daarteen wees. Dit sou 'n kriminele misdaad wees om verskillende hoeveelhede LSD aan verskillende groepe toe te dien ten einde die effek van verskillende dosisse van hierdie middel op gedrag te ondersoek. In situasies soos dié kan "ex post facto"-navorsing waardevolle inligting verskaf (Huysamen, 1976).

Ook Kerlinger (1973, p. 392) dui op die waarde van "ex post facto"-navorsing waar hy homself soos volg uitlaat: "It can even be said that ex post facto research is more important than experimental research. This is, of course, not a methodological observation. It means rather, that the most important social scientific and educational research problems do not lend themselves to experimentation, although many of them do lend themselves to controlled inquiry of the ex post facto kind."

Beperkings van "ex post facto"-navorsing. Hoewel hierdie benadering baie waardevolle informasie kan verskaf, is dit onderhewig aan sekere beperkings, wat volgens Kerlinger (1973) in gedagte gehou moet word by die maak van interpretasies:

1. Onvermoë om onafhanklike veranderlikes te manipuleer.
2. Onmoontlikheid van ewekansige toewysing.
3. Gevaar van onjuiste interpretasies.

Aangesien manipulasie van die onafhanklike veranderlike hier nie moontlik is nie, kan nie bewys word dat die onafhanklike veranderlike 'n effek op die afhanklike veranderlike het nie. Al wat hierdie metodes kan demonstreer, is of daar 'n interafhanklike verband tussen die onafhanklike en die afhanklike veranderlike is (Huysamen, 1976).

Bostaande is veral van toepassing waar slegs een hipotese ondersoek word, daarom waarsku Kerlinger (1973) teen afleidings op grond van die toetsing van 'n enkele hipotese. Volgens hom kan ander onafhanklike veranderlikes moontlik ook 'n uitwerking hê op die afhanklike veranderlike. Dus, om nuttige interpretasies te maak, moet alternatiewe hipoteses altyd getoets word.

Ander Benaderings

Benewens bogenoemde twee, beskryf Perloff, Perloff en Sussna (1976) die volgende benaderings tot evaluering:

Waarde-gekoppelde benaderings
Bestuursgeoriënteerde benaderings
Kliniese benaderings
Kwasie-eksperimentele-ontwerp benaderings
Koste-voordeel benaderings

Waarde-gekoppelde Benaderings

Hierdie benaderings het betrekking op die waardes, voorkeure of doelstellings wat opgeklaar moet word sodat dit vir evalueerders moontlik is om te aanvaar dat die resultate van evaluering oor-

eenstem met die waardes wat hulle verwag van 'n program. So ook moet hierdie waardes operasioneel gespesifiseer word, voordat verwag kan word van 'n evaluering om betekenisvolle resultate op te lewer (Perloff et al, 1976).

Doelwitlose - teenoor doelwitgebaseerde evaluering. Doelwitlose evaluering stel die evalueerder instaat om 'n program se werklike gevolge teenoor beplande gevolge waar te neem en aan te teken. Hierteenoor stel doelwitgebaseerde evaluering die evalueerder instaat om beplande gevolge (program-voorstel) i.p.v. werklike gevolge te evalueer (Perloff et al, 1976).

Beeldende - teenoor opsommingsevaluering. Evalueringsnavorsing word gekategoriseer in twee tipes: beeldende- en opsommingsevaluering. Beeldende evaluering is waar 'n persoon, wat besig is om 'n program te ontwikkel, gebruik maak van empiriese navorsing om hom te help in sy beplanning. Probleme wat te doen het met personeel, koste en prosedures word in hierdie fase opgelos. Opsommingsevaluering het betrekking op die evaluering van die algehele prestasie van 'n program (Perloff et al, 1976).

Die besluit-teoretiese benadering. Hierdie relatief nuwe benadering tot progamevaluering word gebruik vir die kwantifisering van subjektiewe uitdrukkings van waardes, voorkeure of programresultate (Perloff et al, 1976).

Volgens Guttentag (1973) pas evalueringsnavorsing nie in by die klassieke navorsingsontwerpe nie. By klassieke navorsingsontwerpe word sistematiese prosedures van versameling gebruik. By die besluit-teoretiese benadering word veral die beoordelings van besluitnemers vereis. Dit beteken nie dat die besluit-teoretiese benadering 'n vervanging van die klassieke navorsingsontwerpe is nie. Perloff et al (1976, p. 575) skryf soos volg:

"It is our judgement, however, that when a set of values or preferences is developed using the decision-theoretic

approach, then some kind of design-nonexperimental, quasi-experimental, or what have you - is still required in order to link program effects (value criteria) with program treatments and other program characteristics, e.g. program environmental factors and client, patient, or student characteristics."

'n Voorbeeld van die besluit-teoretiese benadering volgens Smith, J.F. (1978) is dié van 'n promotor wat nie slegs 'n voorgestelde raamwerk vir 'n proefskrif moet evalueer nie, maar ook die voltooiende navorsing.

Bestuursgeoriënteerde Benaderings

By bestuursgeoriënteerde benaderings word gebruikgemaak van sisteemtegnieke, volledig met terugvoering, vloedigramme en logiese stappe (Smith, J.F., 1978).

Kliniese Benadering

Die kliniese benadering tot evaluering van opleidingsprogramme maak gebruik van metodes soos konsultasie, terugvoering en deelnemers-waarneming. 'n Voorbeeld hiervan is die gebruik van repertorium roosters¹⁾ wat deur Smith, M. (1978) beskryf word:

Die evaluering van verskeie tipes van bestuursopleiding is besonder moeilik, aangesien daar gewoonlik geen waarneembare of konkrete eindresultate bestaan nie. Beroepsielkundiges het vervolgens besluit om die "nuwe" tegniek van repertorium roosters, wat sedert die vyftigerjare reeds deur kliniese sielkundiges gebruik is, vir hierdie tipe van metings te gebruik (Smith, M., 1978).

Repertorium roosters het ontstaan vanuit Kelly se teorie oor per-

1. Repertorium roosters is 'n vrye vertaling van "repertorium grids", soos gebruik deur Smith, M. (1978).

soonlike samestellings (Smith, M., 1978). Volgens hierdie teorie is alle mense se gedrag soos dié van wetenskaplike geograwe wat hulle omgewing navors en verbeeldingskaarte konstrueer. Hierdie kaarte bestaan hoofsaaklik uit elemente en samestellings. Die elemente is die voorwerpe van denke soos dié van 'n bestuurder, unievertegenwoordiger of werkers. Dit kan vergelyk word met dorpe of stede op 'n kaart. Die samestellings is die kwaliteite wat die "voorwerpe" kan hê, soos byvoorbeeld mag, valsheid en opregtheid. Dit kan vergelyk word met rigtings op 'n kaart (Smith, M., 1978).

'n Repertorium rooster-ontleding bestaan gewoonlik uit twee dele. Eerstens is dit nodig om te bepaal watter elemente en samestellings 'n persoon op sy verbeeldingskaart het. Tweedens moet "lesings geneem", berekenings gemaak, en 'n kaart getrek word.

Smith, M. (1978) het byvoorbeeld 'n repertorium rooster gebruik om 'n nywerheidsverhouding-kursus vir toesighouers te evalueer.

Kwasi-eksperimentele-ontwerp Benadering

Om vertrouwe te kan hê in die resultate van opleidingsprogramme moet die ontwerp van die programme genoegsame kontroleprosedures insluit. Baie programme kan nie volgens die vereistes van die onbuigsame klasieke eksperimentele benaderings ontwerp word nie, en dus is navorsers verplig om gebruik te maak van die minder noukeurige kwasi-eksperimentele ontwerpe. Volgens Smith, J.F. (1978) bestaan daar in hoofsaak drie soorte kwasi-eksperimentele ontwerpe:

Tyd-reeks ontwerpe. 'n Reeks van metings, met tydsintervalle tussenin, word gedoen voor en na manipulerings van die eksperimentele veranderlike. Die ontwerp kan skematies as volg voorgestel word, waar o 's die metings oor tydsperiodes is en x die eksperimentele manipulerings is (opleiding in hierdie geval).

$$o_1 \quad o_2 \quad o_3 \quad x \quad o_4 \quad o_5 \quad o_6$$

Indien verskeie metings voor én na opleiding gedoen word, behoort

die resultaat duideliker uit te staan. Die verskil tussen metings kan deels toegeskryf word aan opleiding, maar ander gebeure in dieselfde tydperk kan ook 'n positiewe (of negatiewe) effek gehad het.

Voortoets-natoets ongelyke-groepsontwerpe. Dit is dikwels nie moontlik om leerlinge ewekansig aan eksperimentele en kontrole groepe toe te wys nie, alhoewel dit moontlik is om groepe kursusgangers, wat min of meer vergelykbaar is, op ewekansige wyse op te lei:

O_1	x	O_2	eksperimenteel
O_1		O_2	kontrole

Regressie-diskontinuiteitsontwerpe. Hierdie tipe ontwerp word gebruik waar bronne skaars is en slegs 'n gedeelte van die kursusgangers (die bestes) opgelei kan word of waar opleiding nie weerhou kan word van 'n groep kursusgangers wat kwalifiseer nie. Basies word die populasie in twee verdeel volgens 'n arbitrêre snypunt en die een helfte word opgelei. Ewekansige toekenning van proefpersone aan die twee groepe is nie moontlik nie (Smith, J.F., 1978).

Waarde van kwasi-eksperimentele benaderings. Anderson, Ball en Murphey (in Smith, J.F., 1978, p. 99) beskryf die redes waarom kwasi-eksperimentele benaderings (wat "ex post facto"-navorsing insluit) gebruik word:

"The weaker the evaluator's design control, the more important it is for him to collect a broad range of data by multiple methods from multiple sources. For example, if he suspects that home conditions may have as much to do with student achievement as the instructional program, he should attempt to measure home influence directly and take account of it as best he can in interpreting the evaluation results; and, if he must use subjective ratings about program effectiveness, he should try to obtain these ratings from seve-

ral different groups involved in the program (instructors, students and administrators, say) and supplement them with additional (and ideally nonreactive) kinds of measures that would appear to bear on the same question."

Ook ander skrywers soos Argyris (1968) en Bass (1974) argumenteer ten gunste van kwasi-eksperimentele ontwerpe. Argyris trek te velde teen die "suiwer" navorsingsontwerpe omdat dit negatiewe gevolge soos sielkundige onttrekking en selfs openlike vyandigheid tot gevolg mag hê, wat die resultate van navorsing moontlik kan beïnvloed.

Koste-voordeel Benadering

Die koste verbonde aan programme en die voordeel wat uit programme geput kan word, word vergelyk. Die program met die beste voordeel: koste verhouding, word aanvaar (Smith, J.F., 1978).

Kenmerke van Effektiewe Evaluering

Volgens Hardaway (1966) sal 'n goeie evaluerings-instrument 'n groot mate van die volgende eienskappe bevat:

Geldigheid. Dit is die mate waartoe 'n toets werklik meet dit wat dit veronderstel is om te meet. Vier tipes van geldigheid word onderskei, d.i. inhouds-, voorspellings-, konkurrente-, en konstruktiegeldigheid.

Betroubaarheid. 'n Evalueringsinstrument is betroubaar tot die mate waartoe dit by herhaalde meting dieselfde resultate gee (Hardaway, 1966).

Objektiwiteit. 'n Evalueringsinstrument is objektief wanneer verskillende navorsers, onder verskillende omstandighede, vergelykbare resultate daarmee verkry.

Geskiktheid. Dit verwys na die kwaliteit van genoegsaamheid.

'n Evalueringsinstrument moet voldoende lengte en verskeidenheid van inhoud hê.

Moeilikhedsgraad. Toetsitems moet nie té moeilik of té maklik wees nie. Dit moet van so 'n aard wees dat niemand alle items korrek antwoord nie, en niemand 'n o-telling behaal nie. Elke persoon moet ten minste 'n paar items korrek antwoord, en die knap persoon moet die moeilike items uitdagend vind.

Diskriminering. Dit is die vermoë van 'n toets om te onderskei tussen goeie, gemiddelde en swak presteerders (Hardaway, 1966).

Prakties uitvoerbaarheid. 'n Evaluerings-instrument moet ekonomies wees wat tyd en koste aanbetref.

Nuttigheid. 'n Toets moet 'n noodsaaklike en nuttige doel dien. Ook moet 'n definitiewe plan bestaan om die resultate te gebruik, anders moet die toets nie afgeneem word nie (Hardaway, 1966).

Blum en Naylor (1968) voeg verskeie ander eienskappe by wat noodsaaklik en/of wenslik is in enige evalueringsinstrument. Die eienskappe is: realisties, verteenwoordigend, verwant aan ander instrumente, voorspelbaar, verstaanbaar, meetbaar, relevant, ongekontamineerd en onsydigheid, en diskriminerend.

Tracey (1968) sluit die volgende eienskappe ook in:

Vroegtydige beplanning. Evaluering kan nie op kort kennisgewing gedoen word nie. Wat geëvalueer moet word, op watter stadium, op watter wyse en deur wie, is besluite wat vooraf geneem moet word.

Samewerking. Alle betrokkenes se samewerking moet verkry word.

Deurlopendheid. Evaluering moet op 'n deurlopende basis uitgevoer word. Dit moet egter nie verhoed dat veranderings in die vorm, fokus of plan van evaluering plaasvind nie.

Spesifiekheid. Evaluering moet spesifiek wees. Dit moet sterkpunte sowel as swakhede duidelik uitwys. Ook moet dit vordering tot doelstellings (of nie), sowel as eindresultate aandui (Tracey, 1968).

Sommige van hierdie vereistes is meer belangrik as ander. Vereistes soos betroubaarheid en relevantheid is van die uiterste belang. Ander soos diskrimineringsvermoë, koste en verstaanbaarheid, verskil in belangrikheid, afhangende van die spesifieke situasie. Elke vereiste moet egter oorweeg word in enige situasie waar 'n nuwe kriterium gekies moet word (Blum en Naylor, 1968).

Hierdie eienskappe is ook van toepassing by metings en kriteriummetings.

Redes waarom Evaluering nie Gedoen word nie

Skrywers soos McGehee en Thayer (1961), King (1964) en Denova (1968) is dit eens dat evaluering geen eenvoudige probleem is nie. Volgens McGehee en Thayer (1961) is die kompleksiteit daarvan heelwaarskynlik die enkel grootste probleem. Wolfe (1973, p. 23) dui verdere redes aan waarom evaluering nie gedoen word nie:

Dit is 'n baie duur proses

Dit is onmoontlik om kontroles daar te stel

Meetinstrumente is nie beskikbaar nie

Personeel is nie behoorlik gekwalifiseerd nie

Die statistiese werk is baie ingewikkeld

Dit is onmoontlik om die verband tussen opleiding en resultate te bepaal

Te veel veranderlikes het 'n uitwerking op dieselfde tydstip

Die resultate van evaluering is té teoreties en bewys niks nie.

Voordele van Evaluering

Word die voordele van evaluering vergelyk met die probleme daaraan

verbonde, is dit baie duidelik dat evaluering wel gedoen moet word.

Ondernemings maak groot beleggings in terme van tyd, fasiliteite en geld in opleiding, en daarom is dit noodsaaklik dat 'n opbrengs aangetoon word. Terugvoering het die verdere voordeel dat dit 'n positiewe uitwerking het op die motivering van betrokkenes. Instruktors, kursusgangers sowel as bestuur kan voordeel trek uit hierdie terugvoering (Calitz, 1974).

By die aanbieding van 'n opleidingsprogram is dit ook baie nuttig om te weet watter van die program se insette die mees effektiewe was. Evaluering voorsien hierdie kennis.

Evaluering voorsien die opleier ook van noodsaaklike kennis wat mag lei tot die verbetering van toekomstige kursusse.

Probleme wat ondervind word by evaluering van opleiding is van dieselfde aard as die van evaluering van ander bestuursfunksies soos seleksie, promosies, nuwe prosesse, bemarkingsmetodes, advertering ensovoorts. 'n Evalueringsisteesem wat goed werk vir opleiding en ontwikkeling, kan moontlik oorgedra word na hierdie en ander probleme (Calitz, 1974).

In hierdie hoofstuk is aandag gegee aan belangrike aspekte by die evaluering van opleiding. Dit vorm die agtergrond vir die evaluering van Kromme Rhee-opleiding.

HOOFSTUK 4

NAVORSINGSSTRATEGIE, ONTWERP EN PROSEDURES

Hipotese

Gesien in die lig van die doelstelling (sien Hoofstuk 1) is die hipoteses van hierdie navorsing die volgende:

Hoofhipoteses

1. Reaksies van werkgewers op die verskillende fasette van Kromme Rhee-opleiding gaan beduidend positief wees.
2. Reaksies van kursusgangers op die verskillende fasette van kursusse gaan beduidend positief wees.
3. Daar is geen beduidende verband tussen aanlegtoetstellings en prestasietoetstellings nie.

Subhipoteses

Die spesifieke fasette by Hipotese 1 wat ondersoek word, is die volgende:

Werker se kennis, bekwaamheid en gesindheid teenoor sy werk
Kwaliteit en kwantiteit van werkverrigting
Selfstandigheid van werker
Kostebesparing en voordeel van Opleiding
Tevredenheid van werkgewer met kursusganger
Verhouding van werker met medewerkers en werkgewer

Lone van werkers

Voldoendenheid van Kromme Rhee-jaarprogram.

Metodiek

Wie

By enige evaluering van opleiding is een van die eerste vrae wat opduik, deur wie evaluering gedoen moet word. Die ideaal is om soveel as moontlik persone te betrek, maar in die praktyk word dit om 'n verskeidenheid van redes nie altyd so gedoen nie.

In hierdie studie word evaluering hoofsaaklik gedoen deur werkgewers en in 'n mindere mate deur kursusgangers. 'n Probleem wat ondervind word by evaluering deur kursusgangers is dat hulle nie geskrewe reaksies kan lewer nie, aangesien hulle oor die algemeen ongeletterd is. Om hierdie probleem die hoof te bied, het opleiers die nodige reaksievraelyste namens hulle ingevul. 'n Potensiële nadeel hieraan verbonde, is dat kursusgangers uit ordentlikheid teenoor hul opleiers nie altyd hulle werklike mening gee nie.

Wat

Verskillende aspekte van opleiding kan geëvalueer word (sien Hoofstuk 3). In hierdie ondersoek het die klem geval op die resultaat van opleiding d.w.s. die betekenis daarvan vir die werkgewer.

Wanneer

Evaluering kan op verskillende tydstippe gedoen word (sien Vlakke van Evaluering). In hierdie ondersoek word 'n tydspanne gedek wat strek vanaf die korttermyn tot die langtermyn (1976 - 1979).

Meting

In hierdie ondersoek is van die standpunt af uitgegaan dat die menings van werkgewers eerder as prestasie meting van werkers nuttige interpretasies moontlik maak. Al sou objektiewe prestasie meting aandui dat Kromme Rhee-opleiding effektief is, maar werkgewers is van mening dat dit nie so is nie, sal hulle nie werkers vir opleiding stuur nie en sal dit lei tot swak kursusbywoning. Aangesien prestasie meting nie inligting m.b.t. werkgewers se menings voorsien nie, is subjektiewe meting gebruik om hierdie informasie te verkry.

Ontwerp

Die "ex post facto"-benadering is gebruik en wel om die volgende redes:

1. Daar is geen vergelykbare groepe om doeltreffende kontrole van veranderlikes te hê nie.
2. Die ondersoek is inleidend van aard.
3. Die ondersoek is onderhewig aan 'n tydsbeperking van een jaar.

Metode van Dataversameling

Die hoofoorwegings by die keuse van 'n geskikte metode, is effektiwiteit t.o.v. tyd en koste. Dit beteken dat die studie binne die bestek van een jaar voltooi moes word, en dat die resultate daarvan die koste geregverdig.

Daar is vervolgens besluit op die gebruik van 'n inligtingsvraelys wat spesifiek ontwikkel is vir die huidige situasie van Kromme Rhee. Hierbenewens is data ook ingesamel met behulp van 'n reaksievraelys en Kromme Rhee-rekords.

Vraelys

'n Afskrif van die inligtingsvraelys soos dit in hierdie studie gebruik is, verskyn in Bylae 4 en 5. Die vraelys is opgestel volgens algemene beginsels by die opstel van vraelyste (Blankenship, 1943; Parten, 1950; Payne, 1951; Moser, 1958; Oppenheim, 1966).

Die hoofuitgangspunte by die ontwerp hiervan, was om die terugkeer van soveel as moontlik vraelyste, wat akkuraat en volledig ingevul is, te verseker en daarom is:

Eenvoudige vrae gevra

Vrae so spesifiek as moontlik gestel

Slegs noodsaaklike vrae gevra

Dubbelsinnige vrae vermy

Toelating gemaak vir enige moontlike antwoord

Onredelike en persoonlike vrae vermy

Vrae gevra wat respondente behoort te kan beantwoord

Die invul van vraelyste so eenvoudig as moontlik gemaak (vrae word beantwoord deur die trek van kruisies)

Die vraelys in beide landstale opgestel

'n Gefrankeerde koevert ingesluit by die vraelys.

Met die oog op kodering vir rekenaardoeleindes is 'n kolom gemerk "slegs vir kantoorgebruik" aangebring. Aan elkeen van die 23 items, of onderafdeling daarvan, is 'n syferwaarde toegeken, wat na voltooiing van die vraelys ingevul word.

Om vas te stel of daar enige onduidelikhede of foute in die meetinstrument voorkom, is die vraelys deur 'n proefgroep van ses ingenieursstudente en ses personeellede van Kromme Rhee voltooi. Enkele onduidelikhede wat wel aangeteken is, is daarna uitgeskakel.

Samestelling van Vraelys

Die vraelys bestaan uit vyf dele, naamlik: Persoonlike Data, Uit-

werking van Opleiding op Werker, Produktiwiteit, Implikasie van Opleiding en Algemeen.

Persoonlike Data (Items 1 tot 2)

Hierdie gedeelte is ingesluit ten einde inligting te bekom oor die respondent t.o.v. die volgende aspekte: woonarea; beroep; hoofboerderybedryf; benutting van die Kleurling as plaasbestuurder, plaasvoorman of toesighouer; aantal Kleurlingwerkers in diens; kursusbywoning deur werkers t.o.v. die onderskeie kursusse. Die uitsluitlike doel met hierdie gedeelte is om die monster beter te omskryf.

Uitwerking van Opleiding op Werker (Items 3 tot 5)

Die doel hiermee is die versameling van inligting vir gevolgtrekkings op die leervlak (sien Vlakke van Evaluering). Die items is soos volg saamgestel:

Item 3 handel oor die hoeveelheid kennis wat werker te Kromme Rhee opdoen.

Item 4 gaan oor die bekwaamheid van werker.

Item 5 handel oor werker se houding teenoor sy werk.

Produktiwiteit (Items 6 tot 11)

Die doel met hierdie gedeelte is die verkryging van data vir gevolgtrekkings op die werksgedrag en resultate vlak (sien Vlakke van Evaluering). Items is soos volg saamgestel:

Items 6 en 7 handel oor die kwaliteit en kwantiteit van werk gelewer.

Item 8 dui op die selfstandigheid van werker.

Item 9 en 10 handel oor die uiteindelijke voordeel van opleiding vir die werkgewer. Item 9 meet kostebesparing, terwyl item 10 die totale voordeel van opleiding meet. Beide items

impliseer meting op die resultaatvlak, wat die hoogste vlak van evaluering is, en waar sukses of mislukking gemeet word aan die volkome kriteria (sien gedeelte oor Kriteria).

Item 11 handel oor die werkgewer se tevredenheid met opleiding. In teenstelling met die meeste items wat volg is tot en met item 11 elke item onderverdeel in vier dele, waar elke deel 'n afsonderlike kursus verteenwoordig.

Implikasie van Opleiding (Items 12 tot 18)

By hierdie gedeelte is van die standpunt af uitgegaan dat daar onbeduidende verskille tussen kursusse bestaan. Hier gaan dit om Kromme Rhee-opleiding eerder as kursusopleiding en daarom is hier nie voorsiening gemaak vir antwoorde t.o.v. afsonderlike kursusse nie. Die items bestaan uit die volgende:

Item 12 handel oor die effek van Kromme Rhee-opleiding op die verhoudinge tussen werkers.

Item 13 gaan on statusverandering teenoor medewerkers.

Item 14 dui op 'n spesifieke aspek van die werkgewer-werknemer verhouding nl., hoeveel die twee partye verskil t.o.v. inligting wat op kursus opgedoen is.

Item 15 is ingesluit om te bepaal in watter mate werkgewers lone verhoog vir die bywoning van kursusse, terwyl die doel met item 16 is om vas te stel in watter mate werkers aandring op loonverhogings.

Item 17 handel oor werksomset terwyl item 18 die geleentheid bied om enige ander probleme te opper.

Algemeen (Items 19 tot 23)

Algemene inligting aangaande verskillende aspekte van Kromme Rhee-opleiding word by hierdie gedeelte ingesamel. Die items is soos volg saamgestel:

Item 19 handel oor besluitneming betrokke by die stuur van werkers na Kromme Rhee. Hier moet die respondent een of meer van die volgende alternatiewe kies. Die alternatiewe is: Word die werker gestuur wat die meeste potensiaal het vir Kromme Rhee-opleiding, die beste werk lewer, die langste diens het, onervare is in sy werk, goed presteer op Kromme Rhee-aanlegtoets, vra om na Kromme Rhee te gaan? Voorsiening is ook op die vraelys gemaak vir die aanstip van ander metodes, wat die werkgewer gebruik.

Item 20 is ingesluit ten einde te bepaal hoeveel werkers verkies om nie na Kromme Rhee te gaan nie.

Item 21 handel oor probleme wat werkgewers ondervind om werkers na Kromme Rhee te stuur. Daar is vyf moontlikhede en die respondent dui sy keuse aan teenoor een of meer daarvan:

Toelatingsvereistes is onredelik

Kursus word op 'n ongeleë tyd aangebied

Werkgewer kry nie tyd om werkers vir KR-opleiding te stuur nie.

Werker kan nie vir 'n week of langer afgestaan word nie

KR is te ver van werkgewer geleë.

Ook by hierdie item is voorsiening gemaak vir die aandui van probleme en die gee van wenke ter uitskakeling daarvan.

Item 22 handel oor die geslaagdheid al dan nie van die jaar-program.

Item 23 handel oor kursusondersteuning in die toekoms.

Die Monster

Persone wat in die Monster Opgeneem is

Alle persone wat aan die volgende vereistes voldoen, is in die monster opgeneem. Die vereistes was:

1. Persone wat werkgewers is van een of meer Kleurlingwerkers

wat sedert 1976 een of meer van die volgende kursusse byge-
woon het: Kern of Steen Boomsnoei-, Toesighouers-, Basiese
Trekkerversorging of Trekkerbestuurslisensie-, of Wingerd-
snoeikursus.

2. Persone wat woon in die landdrosdistrik van Somerset-Wes,
Stellenbosch, Paarl, Wellington, Franschhoek of Worcester.

In totaal het 77 persone voldoen aan hierdie vereistes en is ge-
volglik in die monster opgeneem.

Oorwegings by die Keuse van Kriteria vir die Monster

Die jaar 1976 is as afsnitpunt gebruik, aangesien kursusse ver-
anderings met verloop van tyd ondergaan en kursusse voor 1976
in 'n mindere of meerdere mate verskil van die meer onlangse kur-
susse. Menings sal om hierdie rede moontlik verskil tussen kur-
susse wat in verskillende tydspannes aangebied is. Ook mag re-
spondente se geheue hulle in die steek laat t.o.v. gebeure voor
1976 en sal dit die foutfaktor vergroot.

Genoemde kursusse is geselekteer omdat dit die hoogste bywoning-
syfer van alle kursusse gehad het in die verlede.

Kursusse is so geselekteer dat dit bykans die hele spektrum van
Kromme Rhee-kursusse dek, wat basiese aanbieding aanbetref. Re-
sultate kan dus in 'n groot mate veralgemeen word.

Landdrosdistrikte, wat redelik bereikbaar is vanaf Kromme Rhee
is gekies, aangesien dit moontlik nodig sou wees om respondente
persoonlik te besoek. Die oorgrote meerderheid van werkers wat
die geselekteerde kursusse gevolg het, kom in elk geval uit hier-
die distrikte.

Enkele Kenmerke van die Monster

Die gegewens, uiteengesit in Tabela 4 en 5 is deur die gedeelte,

Persoonlike Data, van die vraelys ingesamel.

In Tabel 4 word aangetoon dat die oorgrote meerderheid van respondente Afrikaanssprekend is, woon in die Landdrostdistrik van Stellenbosch, hoofsaaklik boer en veral met wingerd. Slegs 5,3% van die respondente benut Kleurlinge as plaasbestuurders teenoor die 33,3% wat Kleurlinge benut as toesighouers.

Tabel 4

Enkele Kenmerke van die Monster

Persoonlike data	% van totale aantal respondente
<u>Huistaal</u>	
Afrikaans	71,4%
Engels	28,6
<u>Woonarea</u>	
Stellenbosch	38,1
Wellington	23,8
Paarl	20,6
Franschhoek	9,5
Worcester	4,8
Somerset-Wes	3,2
<u>Beroep</u>	
Boer	78
Ander ¹⁾	22

1) Ander behels tegnisi, bestuurders, personeelbeamptes en 'n ingenieur.

Persoonlike data	% van totale aantal respondente
<u>Hoofboerderybedryf</u>	
Wingerd	55
Vrugte	11,7
Gemengde	26,6
Ander ¹⁾	6,7
<u>Benutting van Kleurling</u>	
Plaasbestuurder	5,3
Plaasvoorman	19,3
Toesighouer	33,3

Tabel 5

Verdere Kenmerke van die Monster

Kursus	Aantal respondente	Aantal kursusgangers
Boomsnoei	11	70
Toesighouer	20	65
Trekker	51	151
Wingerdsnoei	28	144

In Tabel 5 word getoon dat die Trekkerkursus die hoogste bywoning-
syfer het en dat die meeste werkgewers hulle mense na hierdie kur-
sus stuur. Dit kan derhalwe beskou word as die gewildste kursus.

1) Ander behels stokery, landbounavorsing, laboratoriumproefdiere
en kwekery.

Hierteenoor het die minste werkgewers gebruik gemaak van die Boomsnoeikursus, terwyl die Toesighouerskursus die swakste bywoningsyfer van hierdie kursusse gehad het.

Die Metode van Onderzoek

In 'n vorige gedeelte (Metode van Dataversameling), is aangetoon dat 'n inligtingsvraelys ontwikkel is om die nodige inligting vir die toetsing van hipoteses te bekom. Die metode wat gevolg is om die proses deur te voer, word hieronder bespreek.

Administrasie van Vraelyste

'n Inligtingsbriefie (sien Bylae 1), gerig aan alle proefpersone, het die vraelys voorafgegaan. Deur middel van hierdie brief is proefpersone in kennis gestel van die ondersoek wat onderneem word, die doel daarvan, wat die uitslae vir hom as werkgewer beteken, en wat van hom verwag word.

'n Paar weke later is vraelyste aan 77 proefpersone gestuur. Afrikaanse vraelyste is aan Afrikaanssprekende proefpersone en Engelse vraelyste aan Engelssprekendes gestuur. Waar daar twyfel was oor 'n persoon se huistaal, is 'n Afrikaanse sowel as 'n Engelse vraelys aan hom gestuur.

Elke vraelys is ook vergesel van 'n kort briefie (sien Bylae 2 en 3) wat die vraelys bekendstel, met verwysing na die vorige skrywe.

Alhoewel 65 vraelyste terugontvang is, is slegs 63 gebruik in die bewerkings. Die rede hiervoor is dat een vraelys té laat terwyl die ander een oningevul terugontvang is.

Ses-en-veertig vraelyste, van die oorspronklike 77 wat ge-pos is, het teruggekeer sonder enige verdere pogings om dit te laat terugkeer. Waar vraelyste na twee maande nog nie terug ontvang is nie, is die betrokke persone telefonies geskakel en gevra of hulle bereid sal wees om die vraelys te voltooi.

Dertien persone is telefonies geskakel en 'n boodskap, waarin hulle vriendelik versoek word om die vraelys in te vul, gelos vir diegene wat nie die telefoon persoonlik beantwoord het nie. Almal met wie oor die telefoon gesels is, was bereid om die vraelys te voltooi en het ook so gedoen. Nege vraelyste is op hierdie wyse ingevorder.

Aan persone wat nie telefonies geskakel is nie, is 'n tweede vraelys ge-pos. Nog tien vraelyste het hierna teruggekeer. Redes wat aangevoer is deur sommige persone waarom vraelyste nie ingevul en teruggestuur is nie, is dat werkgewers intussen van werk verander het of dat werkers hul diens verlaat het onmiddellik na opleiding. Hierdie persone was dus nie in die posisie om vraelyste in te vul nie.

Verder, aangesien reaksies van proefpersone deurgaans beduidend positief was t.o.v. alle aspekte van KR-opleiding, is dit hoogs onwaarskynlik dat die uitstaande 12 vraelyste om 'n bepaalde rede nie terugontvang is nie, wat, indien dit ingesluit sou word in die studie, verkreeë resultate wesenlik sal laat verskil. Die nie-terugontvangs van hierdie vraelyste behoort dus nie gesien te word as 'n beperking van die studie nie.

Reaksievraelys

Na raadpleging van verskeie bronne (bv., Hesseling, 1966; Warr, Bird en Rackham, 1970; Humblin, 1974; Wernham, 1972; Murray, 1971; Kirkpatrick in Craig, 1976) is 'n reaksievraelys opgestel vir die doeleindes van Kromme Rhee. Hierdie vraelys meet die reaksies van kursusgangers op verskillende aspekte van 'n kursus. Die volgende vyf aspekte is ingesluit:

1. Die hoeveelheid geleerdheid wat kursusganger opgedoen het.
2. Die hoeveelheid kennis en ondervinding wat kursusganger kan gebruik in sy werk.
3. Die kursusganger se houding teenoor die kursus.

4. Die kursuganger se begeerte om terug te keer na Kromme Rhee vir toekomstige kursusse.
5. Veranderings, ter verbetering van kursusse, wat kursuganger aanbeveel.

Dieselfde beginsels as by die inligtingsvraelys was van toepassing by die opstel van hierdie vraelys, met dié verskil dat die respondent in hierdie geval nie self die vraelys voltooi nie, maar dat dit namens hom deur die kursus-aanbieder voltooi word. Die rede hiervoor is dat die oorgrote meerderheid van kursugangers ongeletterd is en dus nie instaat is om self die vraelys te voltooi nie.

Die vraelys is ge-administreer op 11 kursugangers waarvan nege die Trekkerkursus en twee die Boomsnoeikursus bygewoon het.

Vir 'n voorbeeld van die reaksievraelys, sien Bylae 6.

Geldigheidstudie

'n Geldigheidstudie is onderneem om die verband tussen aanlegtoetsellings, soos gemeet deur die aanlegtoetsbattery, en prestasietoetstellings te verkry. Die aanlegtoetsbattery is opgestel deur bedryfsielkundiges aan die Universiteit van Stellenbosch en dit meet verskillende spesifieke vermoëns van Kleurling plaaswerkers. Prestasietoetstellings is die punte wat kursugangers behaal het aan die einde van 'n kursus. 'n Korrelasie is uitgewerk vir alle kursugangers wat een of meer van die kursusse, wat ingesluit is in hierdie studie, bygewoon het. Altesaam 20 kursugangers is hierby betrek.

HOOFSTUK 5VERWERKING VAN GEGEWENS

Voordat enige statistiese toetsing gerapporteer word, is dit wenslik om die data in die ondersoek wat m.b.v. die inligtings- en reaksievraelys verkry is, kortliks te beskryf.

Beskrywing van Data

Data word bespreek onder die hoofde: Uitwerking van Opleiding op Werker, Produktiwiteit, Implikasie van Opleiding, Algemeen en Reaksievraelys.

Uitwerking van Opleiding op Werker

In hierdie gedeelte word die frekwensies van respondente aangetoon t.o.v. die volgende aspekte van kursusgangers: kennis, bekwaamheid en gesindheid.

Tabel 6

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Kursusgangers se Kennis (Item 3).

Kursus	Kennis Opgedoen				
	Besonder Baie	Baie	Onseker	Min	Besonder Min
Boomsnoei (N = 11)	1(9%)	8(73%)	2(18%)	-	-
Toesighouer (N = 19)	4(21%)	12(63%)	2(11%)	1(5%)	-
Trekker (N = 51)	4(8%)	38(74%)	8(16%)	1(2%)	-
Wingerdsnoei (N = 27)	3(11%)	17(63%)	6(22%)	1(4%)	-

Tabel 7

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Kursusgangers se Bekwaamheid (Item 4).

Kursus	Bekwaamheid				
	Besonder Baie	Baie	Onseker	Min	Besonder Min
Boomsnoei (N = 11)	-	8(73%)	3(27%)	-	-
Toesighouer (N = 19)	3(16%)	10(53%)	5(26%)	1(5%)	-
Trekker (N = 51)	1(2%)	40(78%)	9(18%)	1(2%)	-
Wingerdsnoei (N = 27)	3(11%)	17(63%)	4(15%)	3(11%)	-

Tabel 8

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Kursusgangers se Gesindheid (Item 5).

Kursus	Gesindheid				
	Besonder Positief	Positief	Onseker	Negatief	Besonder Negatief
Boomsnoei (N = 11)	1(9%)	10(91%)	-	-	-
Toesighouer (N = 19)	5(27%)	12(63%)	1(5%)	1(5%)	-
Trekker (N = 51)	5(10%)	42(82%)	4(8%)	-	-
Wingerdsnoei (N = 27)	4(15%)	18(66%)	4(15%)	1(4%)	-

Uit Tabelle 6, 7 en 8 blyk dit duidelik dat die hoogste frekwensies elke keer voorgekom het in die eerste twee kategorieë. Hierteenoor het die laagste frekwensies in die voorlaaste kolom voorgekom.

Geen frekwensies het in die laaste kolomme voorgekom nie.

Produktiwiteit

In hierdie gedeelte word die frekwensies van respondente t.o.v. die volgende aspekte van kursusgangers verskaf: Gehalte van werk; Hoeveelheid werk; Selfstandigheid; Kostebesparing; Voordeel en Tevredenheid.

Tabel 9

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Kursusgangers se Gehalte van Werk (Item 6).

Kursus	Gehalte van Werk				
	Baie Hoër	Hoër	Dieselfde	Laer	Baie Laer
Boomsnoei (N = 11)	-	9(82%)	2(18%)	-	-
Toesighouer (N = 19)	3(16%)	14(74%)	2(10%)	-	-
Trekker (N = 51)	1(2%)	49(96%)	1(2%)	-	-
Wingerdsnoei (N = 27)	3(11%)	21(78%)	3(11%)	-	-

Tabel 10

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Kursusgangers se Hoeveelheid Werk (Item 7).

Kursus	Hoeveelheid Werk				
	Baie Meer	Meer	Dieselfde	Minder	Baie Minder
Boomsnoei (N = 11)	-	6(55%)	5(45%)	-	-
Toesighouer (N = 19)	3(16%)	11(58%)	5(26%)	-	-
Trekker (N = 51)	2(4%)	28(55%)	21(41%)	-	-
Wingerdsnoei (N = 27)	-	13(48%)	14(52%)	-	-

Tabel 11

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Kursusgangers se Selfstandigheid (Item 8).

Kursus	Selfstandigheid				
	Baie Meer	Meer	Dieselfde	Minder	Baie Minder
Boomsnoei (N = 11)	1(9%)	7(64%)	3(27%)	-	-
Toesighouer (N = 19)	4(21%)	12(63%)	2(11%)	1(5%)	-
Trekker (N = 51)	7(14%)	31(61%)	13(25%)	-	-
Wingerdsnoei (N = 27)	4(15%)	12(44%)	11(41%)	-	-

Tabel 12

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Kursusgangers se Kostebesparing (Item 9).

Kursus	Kostebesparing				
	Besonder Baie	Baie	Onseker	Min	Besonder Min
Boomsnoei (N = 11)	-	4(36%)	6(55%)	1(9%)	-
Toesighouer (N = 19)	3(16%)	9(48%)	5(26%)	1(5%)	1(5%)
Trekker (N = 51)	2(4%)	25(49%)	23(45%)	-	1(2%)
Wingerdsnoei (N = 27)	-	7(26%)	17(63%)	3(11%)	-

Tabel 13

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Kursusgangers se Voordeel in Vergelyking met Totale Koste (Item 10).

Kursus	Voordeel				
	Baie Meer	Meer	Dieselfe	Minder	Baie Minder
Boomsnoei (N = 11)	4(36%)	6(55%)	1(9%)	-	-
Toesighouer (N = 19)	8(42%)	8(42%)	3(16%)	-	-
Trekker (N = 51)	15(29%)	31(61%)	5(10%)	-	-
Wingerdsnoei (N = 27)	5(18%)	17(63%)	4(15%)	-	1(4%)

Tabel 14

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Tevredenheid met Kursusgangers se Opleiding (Item 11).

Kursus	Tevredenheid				
	Hoogs Tevrede	Tevrede	Onseker	Ontevrede	Hoogs Ontevrede
Boomsnoei (N = 11)	4(36%)	6(55%)	1(9%)	-	-
Toesighouer (N = 19)	7(37%)	9(47%)	3(16%)	-	-
Trekker (N = 51)	20(39%)	26(51%)	5(10%)	-	-
Wingerdsnoei (N = 27)	11(41%)	12(44%)	3(11%)	1(4%)	-

Dit blyk baie duidelik uit bostaande tabelle dat die meeste response deurgaans neig om voor te kom in die tweede ("hoër", "meer", "baie", "tevrede") kategorië. Hierteenoor het die minste tot geen response voorgekom in die laaste twee kategorië. In Tabelle 12, 13 en 14 het die verdere tendense voorgekom.

In Tabel 13 (wat handel oor kostebesparing) het die meeste respondente, in vergelyking met ander tabelle in hierdie gedeelte, die "onseker" kategorië gemerk. In Tabelle 13 en 14 (wat handel oor voordeel en tevredenheid onderskeidelik) het die meeste respondente die eerste ("baie meer", "hoogs tevrede") kategorie gemerk.

Implikasie van Opleiding

In Tabel 15 word die frekwensies van respondente aangetoon t.o.v. die volgende aspekte: Verhoudinge (Item 12); Status (Item 13); Inligtingsverskille (Item 14); Loonverhogings gegee (Item 15) en Loonverhogings gevra (Item 16).

Tabel 15

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. die Aspekte: Verhoudinge, Status, Inligtingsverskille, Loonverhogings Gegee en Loonverhogings Gevra (Items 12 - 16).

Aspek	Frekwensie t.o.v. Aspekte					
	Baie Positief	Positief	Onseker	Negatief	Baie Negatief	
Verhoudinge (N = 58)	6(10%)	33(57%)	17(30%)	2(3%)	-	
Status (N = 57)	Baie Hoër	Hoër	Dieselfde	Laer	Baie Laer	
	2(3%)	30(53%)	25(44%)	-	-	
Inligtingsverskille (N = 57)	Besonder Baie	Baie	Soms	Min	Nog Nooit	
	-	2(3%)	18(32%)	17(30%)	20(35%)	
	Loonverhoging Gegee (N = 55)	18(33%)	11(20%)	18(33%)	2(3%)	6(11%)
	Loonverhoging Gevra (N = 56)	-	2(3%)	5(9%)	6(11%)	43(77%)

Tabel 15 gee 'n aanduiding van die aantal response t.o.v. elke betrokke aspek van Kromme Rhee-opleiding. Teenoor die aspek Verhoudinge het die meeste respondente die "positief" kategorie gemerk; teenoor Status die "hoër" kategorie; teenoor Inligtingsverskille

die "nog nooit" kategorie; teenoor Loonverhogings Gegee die "besonder baie" en "onseker" kategorie en teenoor Loonverhogings Gevra die "nog nooit" kategorie.

In Tabel 16 word die hoeveelheid werkers wat werkgewers verloor het a.g.v. Kromme Rhee-opleiding, aangetoon.

Tabel 16

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. die Hoeveelheid Werkers Verloor a.g.v. KR-opleiding (Item 17).

Hoeveelheid Werkers	Frekwensie (N = 57)
Geen	37(64%)
Een	9(15%)
Twee	4(7%)
Drie	2(4%)
Vier	2(4%)
Vyf	-
Ses	-
Sewe	1(2%)
Agt en Meer	2(4%)

Uit Tabel 16 blyk dit duidelik dat die meeste respondente geen werkers verloor het nie a.g.v. opleiding.

Inligting, ingesamél deur item 18, dui daarop dat 90% van die respondente geen probleme ondervind met werkers a.g.v. Kromme Rhee-opleiding nie, terwyl 10% wel probleme ondervind (N = 58). Van die probleme was:

Werkers verlaat hul werkgewer se diens na Kromme Rhee-opleiding.

Werkers wat nie opleiding ondergaan het nie, is jaloers op dié wat dit wel ondergaan het.

Algemeen

In Tabel 17 word aangetoon hoe werkgewers besluit oor wie 'n kursus mag bywoon.

Tabel 17

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Besluitneming vir Kursusbywoning (Item 19).

Werkers word Gestuur wat:	Frekwensie
Die meeste potensiaal het vir KR-opleiding	36
Die beste werk lewer	18
Die langste diens het	5
Onervare is in Sy werk	14
Goed presteer op KR-aanlegtoets	3
Vra om na KR te gaan	9
Ander ^a	5

^a Ander behels:

Gewillig is, nie drink nie, deeglike werk lewer, en 'n voorbeeld vir ander werkers stel.

Alle werkers, hetsy goed of sleg, word gestuur.

Tabel 17 toon aan dat die meeste respondente werkers stuur, wat die meeste potensiaal het vir Kromme Rhee-opleiding en die beste werk lewer.

Tabel 18 gee 'n aanduiding van hoeveel werkers verkies het om nie 'n kursus by te woon nie.

Tabel 18

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. die Hoeveelheid Werkers wat Verkies om nie Kursusse by te Woon nie (Item 20).

Hoeveelheid Werkers	Frekwensie (N = 58)
Geen	45 (78%)
Een	9 (16%)
Twee	3 (5%)
Drie	-
Vier	-
Vyf	-
Ses	1 (1%)
Sewe	-
Agt en Meer	-

Tabel 18 toon aan dat die meeste respondente (78%) geen werkers het wat verkies het om nie vir opleiding te gaan nie.

In Tabel 19 word aangetoon watter probleme ondervind word deur werkgewers om werkers na Kromme Rhee te stuur.

Tabel 19

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Probleme wat Ondervind Word om Werkers vir KR-opleiding te Stuur (Item 21).

Probleme	Frekwensie
Toelatingvereistes is onredelik	1
Kursus word op 'n ongeleë tyd aangebied	8
Kry nie tyd om werker vir KR-opleiding te stuur nie	17
Kan werker nie vir week of langer afstaan nie	24
KR is te ver van woonplek geleë	1
Ander ^a	2

^aAnder behels: Vervoer, loonaanpassings na voltooiing van kursus.

Uit Tabel 19 is dit duidelik dat die grootste probleme wat ondervind word, die feit is dat werkgewers hulle werkers nie kan afstaan vir 'n week of langer nie en dat hulle nie tyd kry om werkers vir Kromme Rhee-opleiding te stuur nie.

Tabel 20

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. die Voldoendheid van die Jaarprogram (Item 22).

Item Alternatief	Frekwensie (N = 50)
Besonder Baie	12 (24%)
Baie	23 (46%)
Gemiddeld	14 (28%)
Min	1 (2%)
Besonder Min	-

Tabel 20 toon aan dat die meeste response voorgekom het teenoor die alternatief, "baie", terwyl slegs een respons voorgekom het teenoor die "min" en "besonder min" alternatief.

Tabel 21 verskaf inligting aangaande kursusbywoning in die toekoms.

Tabel 21

Frekwensietabel van Respondente se Tellings t.o.v. Kursusbywoning in die Toekoms (Item 23).

Kursus	Frekwensie
Boomsnoei	14
Toesighouer	17
Trekker	35
Wingerdsnoei	20

Tabel 21 toon aan dat die meeste werkgewers hul werkers na die Trekkerkursus gaan stuur in die nabye toekoms.

Reaksievraelys

Tabel 22 toon die response aan van kursusgangers t.o.v. verskillende aspekte van Kromme Rhee-opleiding.

Tabel 22

Frekwensietabel van Kursusgangers se Tellings t.o.v. Verskillende Aspekte van Kromme Rhee-opleiding (N = 11).

Aspek	Item Alternatief				
	Besonder Baie	Baie	Onseker	Min	Baie Min
Hoeveelheid Geleer	4 (36%)	7 (64%)	-	-	-
Nut van Kennis en Ondervinding	3 (27%)	8 (73%)	-	-	-
Gehou van Kursus	4 (36%)	7 (64%)	-	-	-
Wil Graag Terugkeer	5 (45%)	6 (55%)	-	-	-

Tabel 22 toon baie duidelik dat alle response voorgekom het in die eerste twee kategorieë ("besonder baie", "baie").

Die Ontleding van die Resultate

In die voorafgaande gedeelte is die verkreë resultate, wat met behulp van die inligtings- en reaksievraelys ingesamel is, uiteengesit. Hierdie verkreë resultate is vervolgens aan statistiese ontledings onderwerp en gevolgtrekkings aan die hand van die gestelde hipoteses gemaak.

Hipoteses 1 en 2 is met die Chi-kwadraat getoets. Een van die vereistes vir die Chi-kwadraat-toets volgens Wright (1976) is dat die verwagte frekwensie, fe , in elke sel gelykaan of groter as vyf moet wees, en daarom is in sommige gevalle van die kategorieë gekombineer om bewerkings moontlik te maak. Hipoteses is hierna aanvaar op die 1 of 5% peil. Dit beteken:

Hipotese 1

Reaksies van werkgewers is beduidend positief ten opsigte van die verskillende fasette van Kromme Rhee-opleiding. Daar was beduidende positiewe reaksies t.o.v. die volgende aspekte van werkers:

Kennis
Bekwaamheid
Gesindheid teenoor werk
Gehalte van werkverrigting
Hoeveelheid werk verrig per dag
Selfstandigheid
Kostebesparings
Verhoudings met medewerkers en werkgewer
Lone.

Reaksies van werkgewers is beduidend positief ten opsigte van die voordeel van opleiding (in vergelyking met die koste daaraan verbonde), tevredenheid met opleiding en voldoendeheid van jaarprogram.

Hipotese 2

Reaksies van kursusgangers is beduidend positief t.o.v. die verskillende aspekte van die kursus:

1. Die hoeveelheid geleerdheid opgedoen.
2. Die hoeveelheid kennis en ondervinding wat gebruik kan word in die werk.
3. Houding teenoor kursus.
4. Begeerte om terug te keer na Kromme Rhee vir toekomstige kursusse.

Kursusgangers het geen verandering, wat kan lei tot die verbetering van kursusse, aangetoon nie.

Hipotese 3

'n Onbeduidende korrelasie ($r_{xy} = -0,04$) is gevind tussen aanlegtoetstellings en prestasietoetstellings. Dit beteken nie dat die toetsbattery nutteloos is nie, want:

'n Klein groep is gebruik (20)

'n Verskeidenheid van kursusse is ingesluit

Omvang van groep is beperk (Die volle groep wat aanlegtoetse afgelê het, het nie kursusse bygewoon nie).

Variasie van kriterium is klein (5-pnt. skaal)

'n Gevolgtrekking is dat die aanlegtoetsbattery moontlik nut het vir individuele onderskeid, maar die korrelasie is so laag dat aandag hieraan gegee moet word.

Verdere Informasie

Benewens bogenoemde het die volgende feite ook tydens die ondersoek aan die lig gekom:

- In 77% van die gevalle vra werkers nooit loonverhogings vir kursusse wat bygewoon is nie
- In totaal 65% van die werkgewers toon aan dat geen werkers hulle diens verlaat het as gevolg van Kromme Rhee-opleiding nie
- Diensbeëindiging buite rekening gelaat, toon 90% van die werkgewers aan dat hulle geen probleme met werkers het wat veroorsaak word deur die opleiding nie
- In totaal 62% van die werkgewers stuur werkers vir opleiding, wat die meeste potensiaal het daarvoor, terwyl 31% werkers stuur wat die beste werk lewer

- In 78% van die gevalle is werkers, wat gevra word om te gaan vir opleiding, bereid om te gaan.
- Van alle werkgewers sien 41% nie kans om werkers vir 'n week of langer af te staan vir opleiding nie, terwyl 29% nie tyd kry om werkers vir opleiding te stuur nie.
- Die Trekkerkursus is deur die meeste werkgewers (61%) uitgewys as die kursus waarnatoe hulle werkers in die toekoms gaan stuur.

Aangesien die huidige resultate die nodige afleidings moontlik maak, is verdere verwerkings om ondersoek in te stel na byvoorbeeld die verband tussen veranderlikes op hierdie stadium nie nodig geag nie.

HOOFSTUK 6

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

Gevolgtrekkings

Resultate van hierdie ondersoek demonstreer baie duidelik dat daar volgens die menings van werkgewers wel 'n interaktiewe verband bestaan tussen Kromme Rhee-opleiding en produktiewe werkverrigting. Voordat enige verdere gevolgtrekkings egter gemaak word is dit raadsaam om te let op Kerlinger (1973, p. 392) se waarskuwing t.o.v. "ex post facto"-navorsing: "Always treat the results and interpretations of the data of ex post facto investigations with great care and caution". Hy skryf verder (p. 390): "Lacking the possibility of randomization and manipulation, ex post facto researchers, perhaps more so than experimentalists, must be very sensitive to alternative hypothesis-testing possibilities."

Dus is watter mate Kromme Rhee-opleiding wel 'n positiewe effek het op produktiewe werkverrigting, sou alleen met groter sekerheid aangetoon kan word nadat alternatiewe hipoteses, wat moontlik 'n invloed op werkverrigting of reaksies daarop getoets is.

So byvoorbeeld kan die Mannekrag 2000 projek wat tans baie aandag geniet, 'n moontlike alternatiewe veranderlike wees wat 'n invloed uitoefen deurdat die beklemtoning van die nuttigheid van opleiding respondente in so 'n mate beïnvloed dat hulle die mening huldig dat alle opleiding nuttig is - so ook Kromme Rhee-opleiding. Reaksies van werkgewers sal dus neig om positief te wees.

'n Ander alternatief wat moontlik kan lei tot positiewe reaksies by werkgewers is die algemene houding van die industrie dat as daar so baie aan opleiding bestee word, dan moet dit goed wees.

"My buurman meen Kromme Rhee-opleiding is goed, daarom is dit goed" is nog 'n moontlike rede vir positiewe reaksies by werkgewers.

Sou die toetsing van alternatiewe hipoteses die bevindinge van hierdie ondersoek - dat Kromme Rhee-opleiding lei tot hoër produktiwiteit

en dat werkers nie onwillig is om na Kromme Rhee te gaan nie - staaf, is daar slegs een aspek wat kan lei tot swak kursusbywoning en dit is die werkgewers wat nie bereid is om werkers te stuur nie. Moontlike redes vir swak kursusbywoning aan die kant van werkgewers, wat nie werkers stuur nie, is die volgende:

1. Vrees dat opgeleide werkers hulle diens gaan verlaat.
2. Hulle sien nie kans om werkers af te staan vir opleiding vir 'n week of langer nie.
3. Hulle kry nie tyd om werkers vir opleiding te stuur nie.

Die effek van sodanige aspekte op swak kursusbywoning kan egter nie aanvaar word voordat alternatiewe hipoteses getoets is nie. Hierdie hipoteses moet werkgewers insluit wat nog nie vir Kromme Rhee ondersteun het nie, en wat dit behoort te gedoen het. Die rede hiervoor is dat werkgewers wat reeds vir Kromme Rhee ondersteun het, ingesluit is in die huidige studie, en daar nie sondermeer aanvaar kan word dat die probleemgebiede wat hulle uitgewys het die werklike probleme van swak kursusbywoning is nie, voordat alternatiewes ondersoek is nie.

Beperkings en Aanbevelings

Die belangrikste beperkings van hierdie ondersoek is dat slegs respondente, woonagtig in die relatief nabygeleë omgewing van Kromme Rhee, ingesluit is in die monster en dat nie alle kursusse geëvalueer is nie, maar slegs van die belangrikste kursusse. 'n Ander beperking is dat die ondersoek nie berus op 'n eksperimentele ontwerp nie, maar "ex post facto"-navorsing van aard is. Die verwagting is egter dat hierdie beperkings nie die verkreë resultate beïnvloed sal, en dat die resultate dus tot 'n hoë mate veralgemeen kan word.

Die volgende aanbevelings kan op grond van die huidige navorsing uitgesonder word as moontlike oplossings vir die probleem van swak kursusbywoning. Hoewel die meeste van hierdie aanbevelings, dinge

is wat reeds gedoen is in die verlede, behoort dit nuttig te wees om weer daaraan aandag te gee. Die logiese volgorde behoort soos volg daar uit te sien:

1. Bepaal die omvang van die huidige behoefte vir Kromme Rhee-opleiding.
2. Maak werkgewers bewus van die bestaan van hierdie behoefte.
3. Maak werkgewers bewus van die mate waarin Kromme Rhee kan voorsien in hulle huidige behoeftes.
4. Bepaal die faktore wat werkgewers verhoed om Kromme Rhee te ondersteun, alhoewel hulle 'n behoefte het aan opleiding en bewus is van die fasiliteite wat Kromme Rhee aanbied. Probeer om hierdie beperkende faktore te verminder of uit te skakel.
5. Spoor werkgewers voortdurend aan om werkers te stuur vir opleiding.

Die totstandkoming van Kromme Rhee opleidingsentrum in 1964 is 'n sprekende bewys van die opleidingsbehoefte wat reeds vóór daardie tyd bestaan het. Aangesien boerderymetodes met verloop van tyd steeds meer gekompliseerd raak, behoort hierdie behoefte nou nog groter te wees. Daar is dus op hierdie stadium min regverdiging vir die bevraagtekening van die omvang van die opleidingsbehoefte, alvorens alternatiewe moontlikhede vir swak kursusbywoning ondersoek is.

'n Onderzoek wat die volgende aspekte insluit, kan dus sterk oorweeg word:

1. Die bepaling van werkgewers se mening t.o.v. hulle behoeftes aan opleiding en in watter mate hulle vir Kromme Rhee sien as 'n moontlike bevrediging daarvan.
2. Die bepaling van faktore wat boere verhoed om gebruik te maak van Kromme Rhee-opleiding. So byvoorbeeld kan indiensopleiding op die plaas deur die boer self 'n belangrike faktor wees.

In so 'n ondersoek moet werkgewers in die monster ingesluit word, wat nog nie van Kromme Rhee gebruik gemaak het nie, maar wel moontlik werkers sou kon stuur.

Wat aansporings aanbetref kan net genoem word dat sommige werkgewers altyd aansporing nodig sal hê om werkers te stuur vir opleiding en daarom behoort verskillende metodes van aansporing voortdurend oorweeg te word. Een so 'n metode is die registrasie van Kromme Rhee opleidingsentrum onder die Indiensnemingswet van 1979. Kromme Rhee behoort aan al die nodige vereistes te voldoen. Die groot voordeel hieraan verbonde is dat werkgewers belastingtoegewings kan kry op 200% van hulle opleidingskoste. Hierdie toegewing behoort veral werkgewers wat ver van Kromme Rhee af woon, en vir wie dit baie duur is om werkers te stuur, aan te spoor, aangesien dit vir hulle nou relatief baie goedkoper raak om van Kromme Rhee gebruik te maak.

Ten slotte kan daar aanbeveel word dat wat die toekoms aanbetref, evaluerings deurlopend gedoen behoort te word. Dieselfde tipe evalueringsvraelyste, soos gebruik is in die huidige ondersoek, kan daarvoor aangewend word. Die beste resultate behoort verkry te word waar vraelyste uitgestuur word aan werkgewers, onmiddellik na opleiding, ongeveer ses maande daarná of selfs jare daarná om die effek van opleiding op die kort-, middel-, en langtermyn te bepaal.

Bibliografie

- Argyris, C. Some unintended consequences of rigorous research. Psychological Bulletin, 1968, 70(3), 185-197.
- Armstrong, J.R. An educational process model for use in research. Journal of Experimental Education, 1970, 39(1), 2-7.
- Bass, B.M. The substance and the shadow. American Psychologist, 1974, 29, 870-886.
- * Bass, B.M. & Vaughan, J.A. Training in industry: the management of learning. Belmont, California: Wadsworth, 1966.
- Blankenship, A.B. Consumer and Opinion Research. New York: Harper and Brothers Publishers, 1943.
- Blum, M.L. & Naylor, J.C. Industrial psychology: its theoretical and social foundations. New York: Harper and Row, 1968.
- Bunker, K.A. & Cohen, S.L. The rigors of training evaluation: a discussion and field demonstration. Personnel Psychology, 1977, 30, 525-541.
- * Calitz, C.J. Evaluation of Training. Lafayette, Indiana, (V.S.A.): Purdue University. Unpublished seminar, March 1974.
- * Calitz, C.J. "Die opstel en evaluering van opleidingsprogramme". Evaluering van opleiding (Tema5). Universiteit van Stellenbosch: Departement Bedryfsielkunde. Ongepubliseerde geskrif, November 1977.
- Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E. III, & Weick, K.E., Jr. Managerial behaviour, performance and effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1970.

- * Cascio, W. Applied psychology in personnel management. Virginia: Reston, 1978.
- Cattell, R.B. Personality and motivation structure and measurement. New York: Harcourt, Brace, & World, 1957.
- * Denova, C.C. Is this any way to evaluate a training activity? You bet it is! Personnel Journal, 1968, 47, 488-493.
- Du Toit, F.J. Persoonlike mededelings. Kromme Rhee, 1980.
- * Evaluation - a training dilemma. Do we evaluate to refine or survive. People & Profits, 1978, 6(1), pp. 3-7; 34.
- Ghiselli, E.E. Dimensional problems of criteria. Journal of Applied Psychology, 1956, 40(1), 1-4.
- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. Personnel and industrial psychology. New York: McGraw-Hill, 1948.
- * Goldstein, J.L. Training: program development and evaluation. Monterey, California: Brooks/Cole, 1974.
- * Goodacre, D.M. The experimental evaluation of management training: principles and practice. Personnel, Mei 1957, 534-538.
- Guion, R.M. Personnel testing. New York: McGraw-Hill, 1965.
- Guttentag, M. Subjectivity and its use in evaluation research. Evaluation, 1973, 1, 60-65.
- Hamblin, A.C. Evaluation and Control of training. London: McGraw-Hill, 1974.
- Hardaway, M. Testing and evaluation in business education (3rd ed.). Cincinnati: South-Western, 1966.

- * Hepworth, A. (1972) "Evaluation research in perspective." Management Education & Development, 1972, 3(2), 49-62.
- Hesseling, P.G.M. Strategy of evaluation research. Netherlands, Assen: Van Gorcum, 1966.
- Huysamen, G.K. Inferensiële statistiek en navorsingsontwerp. Pretoria: Academica, 1976.
- Kerlinger, F.N. Foundations of behavioral research (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart en Winston, 1973.
- * King, S.D.M. Automation and the evaluation of training. International Labour Review, 1964, 209-225.
- Kirkpatrick, D.L. Evaluation of training. In R.L. Craig (Ed.), Training and development handbook (2nd ed.). New York: McGraw-Hill, 1976.
- Lawshe, C. & Balma, M.J. Principles of personnel testing. New York: McGraw-Hill, 1966.
- * Lindbom, T.R., & Osterberg, W. Evaluating the results of supervisory training. Personnel, 1954, 31, 224-229.
- * Mackinney, A.C. Progressive levels in the evaluation of training programs. Personnel, 1957, 34(3), 72-78.
- McGehee, W. & Thayer, P.W. Training in business and industry. New York: John Wiley & Sons, 1961.
- Moser, C.A. Survey Methods in social investigation. Melbourne: William Heinemann, 1958.
- Murray, P.E. Training BOAC secretaries: evaluation. Industrial & Commercial Training, 1971, 3(7), 311-315.

Nagle, B.F. Criterion development. Personnel Psychology, 1953, 6, 271-289.

Oppenheim, A.N. Questionnaire design and attitude Measurement. New York: Basic Books, 1966.

* Parker, T.C. Statistical Methods for measuring training results. In R.L. Craig (Ed.), Training and development handbook (2nd ed.). New York: McGraw-Hill, 1976.

Parten, M. Surveys, polls and samples: practical procedures. New York: Harper & Brothers, 1950.

Payne, S.L. The art of asking questions. Princeton: Princeton University Press, 1951.

Perloff, R., Perloff, E., & Sussna, E. Program evaluation. Annual Review of Psychology, 1976, 27, 569-593.

* Rackham, N. Recent thoughts on evaluation. Industrial and Commercial Training, 1973, 5(10), 454-461.

* Rose, H.C. A plan for training evaluation. Training and Development Journal, 1968, 22(5), 38-51.

Schmidt, F.R., & Kaplan, L.B. Composite vs. multiple criteria. In E.A. Fleisman & A.R. Bass (Eds.), Studies in personnel and industrial psychology. Illinois: The Dorsey Press, 1974.

Serfontein, J. Kromme Rhee van die Departement van Landbou-tegniese Dienste gesien. Stellenbosch: Kromme Rhee Opleidingsentrum. Geskrif opgestel vir Landbouradio, 1980.

* Smith, J.F. Die evaluering van 'n opleidingskursus vir Swart toetsighouers gebaseer op die kritiese insident metode van Flanagan. Fakulteit Ekonomiese en Staatswetenskappe, Universiteit Pretoria, Pretoria, Oktober 1978.

- * Smith, M. Using repertory grids to evaluate training. Personnel Management, 1978, 10(2), 36-37.
- Smith, P.C. Behaviours, results, and organizational effectiveness: the problem of criteria. In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Stevens, S.S. Mathematics, measurement, and psychophysics. In S.S. Stevens (Ed.), Handbook of experimental psychology. New York: Wiley, 1951.
- Thorndike, R.L. Personnel selection: test and measurement techniques. New York: Wiley, 1949.
- Tracey, W.R. Evaluating training and development systems. New York: American Management Association, 1968.
- Tracey, W.R. Managing training and development systems. New York: American Management Association, 1974.
- "Is my training effort really effective." People & Profits, 1978, 6(1), 22-23.
- Warr, P., Bird, M., & Rackham, N. Evaluation of management training (2nd ed.). London: Gower Press, 1970.
- Weitz, J. Criteria for criteria. American Psychologist, 1961, 16, 228-231.
- Welch, W.W. Curriculum evaluation. Review of Educational Research, 1969, 39, 429-443.
- Wernham, R. Getting the measure of management training. Personnel Management, 1972, 4(3), 28-31.
- * Wolfe, J. Evaluating the training effort. Training and Development Journal, 1973, 27(5), 20-27.

Wright, R.L.D. Understanding statistics: an informal introduction to the behavioral sciences. New York: Harcourt Brace, 1976.

p.a. Departement Bedryfsielkunde
Universiteit van Stellenbosch
STELLENBOSCH
7600

21 April 1980

Geagte

Het u al ooit gewonder of die opleiding van u plaaswerker/s te Kromme Rhee werklik iets vir u beteken? Is dit vir u die moeite werd om u werkers na Kromme Rhee te stuur vir opleiding? Watter voor- en nadele het opleiding vir u werkers?

Ek is 'n magister-student aan die Departement van Bedryfsielkunde van die Universiteit Stellenbosch en is tans besig met 'n kritiese ondersoek van die effektiwiteit van die opleidingsprogramme by Kromme Rhee om antwoorde op bostaande, en nog talle ander vrae te vind. Ons hoop dat die uitskakeling van swakpunte en leemtes die kursusse van Kromme Rhee nog nuttiger sal maak vir die hele boerderygemeenskap.

Die sukses van so 'n ondersoek hang in 'n groot mate af van die samewerking van die landbouer. Wat van u gevra word, is om 'n kort vraelys, wat u eersdaags sal ontvang, in te vul en terug te stuur. Die vraelys handel oor die gedrag van u werker/s nadat hy/hulle by Kromme Rhee was. Die vraelys sal u die geleentheid bied om probleme en behoeftes wat u in die praktyk ondervind, aan te dui. Verder sal ons enige aanbevelings, rakende aspekte van Kromme Rhee, baie verwelkom.

Ons beseft dat u tyd baie kosbaar is, daarom sal u samewerking hoog op prys gestel word. Dit behoort nie meer as 'n halfuur te duur nie en is heeltemal vertroulik.

Na afhandeling van die studie sal ons die volledige resultate van die ondersoek bekend maak.

By voorbaat dank.

Die uwe

W.F. DU TOIT

p.a. Departement Bedryfsielkunde
Universiteit van Stellenbosch
STELLENBOSCH
7600

30 Mei 1980

Geagte

Ingesluit vind u die beloofde vraelys oor Kromme Rhee-opleiding. Sal u dit asseblief so spoedig as moontlik invul en in die aangehegde kovert aan my terugpos. By voorbaat baie dankie vir u samewerking.

Die uwe

W.F. DU TOIT

c/o Department of Industrial Psychology
University of Stellenbosch

STELLENBOSCH

7600

6 June 1980

Dear

Included you will find the promised questionnaire about Kromme Rhee training. Please answer it as soon as possible and send it back to me in the attached envelope. Thank you for your co-operation.

Yours sincerely

W.F. DU TOIT

Vraelys oor Opleidingskursusse Te Kromme Rhee

Beantwoord asseblief elke vraag deur 'n kruise in die toepaslike blokkie te maak. U kan van die agterkant van 'n bladsy gebruik maak om opmerkings neer te skryf.

Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie. U hoef dus nie lank op een vraag te talm nie.

Alle informasie wat u verstrek is streng vertroulik.

LET WEL

Boomsnoei behels die 5 dae Kern- of Steenkursus.

Toesighouer sluit ook die ou Werksvoormankursus in.

Trekker behels Basiese Trekkerversorging of Bestuurderslisensie.

Wingerdsnoei het betrekking op die 5 dae kursus.

Persoonlike Data

Naam _____

Adres _____

1. Wat is u beroep? _____

Indien u 'n boer of plaasbestuurder van beroep is;

(a) Wat is u hoofboerderybedryf?

(Merk een)

Wingerd

Kleinvee

Vrugte

Grootvee

Akkerbou

Gemengde

Enige ander boerderybedryf _____

(b) Maak u gebruik van 'n kleurling as:

(i) Plaasbestuurder

Ja

Nee

(ii) Plaasvoorman

Ja

Nee

(iii) Toesighouer

Ja

Nee

(c) Hoeveel vaste Kleurlingmans werk op u plaas?

(Skryf asseblief die getal neer) _____

Slegs vir kantoorgebruik

	1	2	3
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	4	5	
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
6	<input type="text"/>		
7	<input type="text"/>		
8	<input type="text"/>		
9	<input type="text"/>		
10	<input type="text"/>		
11	<input type="text"/>		
12	<input type="text"/>		
13	<input type="text"/>		
	14	15	16
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. Hoeveel van u werkers het reeds die onderskeie kursusse te Kromme Rhee bygewoon?

	0	1	2	3	4	5	6-10	11-15	16 en meer
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>

Verdere Instruksies (No's 3-11)

Dui asseblief u keuse deur middel van 'n kruisie aan teenoor die kursus wat deur u werker/s bygewoon is. Waar u meer as een werker op 'n kursus gehad het, gee u 'n antwoord wat op die werkers as 'n groep van toepassing is.

Voorbeeld:

Gestel nou drie van u werkers het die Toesighouerskursus bygewoon en een die Wingerdsnoeikursus. U is van mening dat die drie werkers van die Toesighouerskursus meer produktief is na opleiding maar u is onseker oor die een werker wat die Wingerdsnoeikursus bygewoon het.

U antwoord sal as volg daar uitsien:

Hoe produktief is u werker/s na opleiding?

	baie meer	meer	onseker	minder	baie minder
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Let daarop dat u 'n kruisie maak teenoor elke kursus wat deur 'n werker bygewoon is.

Uitwerking van Opleiding op Werker

3. Hoeveel kennis het werker van sy taak opgedoen te Kromme Rhee?

	besonder baie	baie	onseker	min	besonder min
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21	<input type="checkbox"/>
22	<input type="checkbox"/>
23	<input type="checkbox"/>
24	<input type="checkbox"/>

Slegs vir
Kantoorgebruik

4. Hoe bekwaam het KR-opleiding hom gemaak vir sy taak?

	besonder baie	baie	onseker	min	besonder min
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25

26

27

28

5. Hoe het K R-opleiding die werker se gesindheid teenoor sy werk beïnvloed?

	besonder positief	positief	onseker	negatief	besonder negatief
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29

30

31

32

Indien moontlik, gee asseblief voorbeelde van sy/hulle gesindheid _____

Produktiwiteit

6. In vergelyking met die situasie voor opleiding, watter gehalte werk lewer werker/s na opleiding?

	baie hoër	hoër	dieselfde	laer	baie laer
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33

34

35

36

Indien moontlik, motiveer asseblief _____

7. In vergelyking met die situasie voor opleiding, hoeveel werk verrig werker/s per dag na opleiding?

	baie meer	meer	dieselfde	minder	baie minder
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37

38

39

40

Indien moontlik, motiveer asseblief _____

8. In vergelyking met die situasie voor opleiding, hoeveel kan werker op sy eie, sonder toesig, werk na opleiding?

	baie meer	meer	dieselfde	minder	baie minder
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41

42

43

44

9. Hoeveel koste het u bespaar as gevolg van die opleiding van u werker/s?

	besonder baie	baie	onseker	min	besonder min
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45

46

47

48

Indien moontlik, motiveer asseblief _____

10. Hoe groot is die voordeel van K R-opleiding in vergelyking met die totale koste daaraan verbonde?

	baie meer	meer	dieselfde	minder	baie minder
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49

50

51

52

11. Hoe voel u oor die opleiding wat u werker/s by K R ontvang het?

	hoogs tevrede	tevrede	onseker	ontevrede	hoogs ontevrede
Boomsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

53

54

55

56

Indien moontlik motiveer asseblief _____

Implikasie van opleiding

12. Hoe beïnvloed K R-opleiding die onderlinge verhoudinge tussen werkers?

baie positief	positief	onseker	negatief	baie negatief
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

57

13. Hoeveel status geniet 'n werker tussen die ander werkers as gevolg van die bywoning van 'n kursus?

baie					baie
hoër	hoër	dieselfde	laer	laer	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

58

14. Hoeveel keer het u al met werker/s verskil oor inligting wat by 'n kursus opgedoen is?

besonder				nog
baie	baie	soms	min	nooit
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

59

Indien u al verskil het, waarom het u verskil en hoe is dit opgelos? -----

15. Hoeveel keer het u 'n loonverhoging gegee vir 'n kursus wat bygewoon is?

				nog
altyd	baie	soms	min	nooit
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

60

16. Hoe gereeld vra werkers 'n loonverhoging vir 'n kursus wat bygewoon is?

				nog
altyd	baie	soms	min	nooit
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

61

17. Hoeveel opgeleide werkers het u diens verlaat as gevolg van K R - opleiding?

0	1	2	3	4	5	6	7	8 en meer
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

62

Wat beskou u as die oorsaak van diensverlating? -----

18. Het u enige ander probleme met u werker/s as gevolg van opleiding?

Ja Nee

63

Indien "Ja" wat is die aard en oorsaak daarvan? -----

Algemeen

19. Hoe word besluit oor wie 'n kursus mag bywoon?

(merk een of meer)

Word die werker gestuur wat (i) die meeste potensiaal het vir K R-opleiding;

(ii) die beste werk lewer

(iii) die langste diens het by u

(iv) onervare is in sy werk

(v) goed presteer op KR- aanlegtoets

(vi) vra om na K R te gaan

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

64	<input type="checkbox"/>
65	<input type="checkbox"/>
66	<input type="checkbox"/>
67	<input type="checkbox"/>
68	<input type="checkbox"/>
69	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

Verduidelik asseblief enige ander metode wat u gebruik

20. Hoeveel van u werkers het verkies om nie 'n kursus by te woon nie, nadat u hulle aanbeveel het vir opleiding?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 en meer

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

70	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------

Hoekom dink u was dit so?

21. Watter probleme ondervind u om werkers vir K R-opleiding te stuur?

(Merk een of meer)

Toelatingsvereistes is onredelik

Kursus word op ongeleë tyd aangebied

U kry nie tyd om werker vir K R-opleiding te stuur nie

U kan nie werker vir 'n week of langer afstaan nie

K R is te ver van u geleë

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

71	<input type="checkbox"/>
72	<input type="checkbox"/>
73	<input type="checkbox"/>
74	<input type="checkbox"/>
75	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

Skryf asseblief enige ander probleme neer wat u ondervind

Gee asseblief wenke aan om bogenoemde probleme uit te skakel.

*Slegs vir
kantoorgebruik*

22. Hoe voldoende is die inligting in die jaarprogram wat u ontvang?

besonder baie	baie	gemiddeld	min	besonder min
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

76

Watter verdere inligting verlang u? _____

23. Na watter kursus/se beoog u om werkers te stuur in die nabye toekoms?

Boomsnoei	<input type="checkbox"/>
Toesighouer	<input type="checkbox"/>
Trekker	<input type="checkbox"/>
Wingerdsnoei	<input type="checkbox"/>
Enige ander kursus	_____

77	<input type="checkbox"/>
78	<input type="checkbox"/>
79	<input type="checkbox"/>
80	<input type="checkbox"/>

---oOo---

BAIE DANKIE VIR U SAMEWERKING.

Questionnaire about Kromme Rhee Training Courses

Please answer each question by drawing a cross in the applicable square. You may use the back of the pages for comments.

Since there are no correct or incorrect answers, you do not have to linger on any of the questions.

All the information you supply is strictly confidential.

PLEASE NOTE

Tree pruning refers to the 5-day Kernel or Stone Course.

Supervisor includes the old Work Foreman Course.

Tractor refers to the Maintenance of Tractor (Basic or Driver's Licence) Course.

Vineyard pruning refers to the 5-day Course.

Personal Information

Name -----

Address -----

1. What is your profession? -----

If you are a farmer or farm manager:

(a) What is your main farming product?

(Mark one)

Vineyard	<input type="checkbox"/>	Small Stock	<input type="checkbox"/>
Fruit	<input type="checkbox"/>	Large Stock	<input type="checkbox"/>
Agronomy	<input type="checkbox"/>	Mixed	<input type="checkbox"/>
Any others	-----		

(b) Do you use a Coloured person as:

(i) Farm Manager	Yes	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
(ii) Farm Foreman	Yes	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
(iii) Supervisor	Yes	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

(c) How many Coloured men are permanent workers on your farm?
(Please write down the number) -----

For office use only.

1	2	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	5	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6		
<input type="checkbox"/>		
7		
<input type="checkbox"/>		
8		
<input type="checkbox"/>		
9		
<input type="checkbox"/>		
10		
<input type="checkbox"/>		
11		
<input type="checkbox"/>		
12		
<input type="checkbox"/>		
13		
<input type="checkbox"/>		
14	15	16
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

For office use only

2. How many of your workers attended the respective courses at Kromme Rhee?

	0	1	2	3	4	5	6-10	11-15	16 or more
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vineyard pruning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>

Futher Instructions (Nos. 3-11)

Please indicate your choice by drawing a cross opposite the course which was attended by your worker/s. If more than one worker attended a course, the answer should be applicable to the group as a whole.

Example:

Suppose three of your workers attended the Supervisor Course and one attended the Vineyard Pruning Course. You are of the opinion that the three workers who attended the Supervisor Course are more productive after training, but you are unsure about the worker who attended the Vineyard Pruning Course. You will answer as follows:

How productive are your workers after training?

	Much more	more	undecided	less	much less
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vineyard Pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Please note that you draw a cross opposite each course which was attended by your workers.

Effects of Training on Worker.

3. How much knowledge about his job did the worker acquire at Kromme Rhee?

For office use only

	very much	much	undecided	little	very little	
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
Vineyard pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24

4. How competent did the KR training render him for his job?

	very much	much	undecided	little	very little	
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
Vineyard Pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28

5. How did the KR training affect the worker's attitude toward his job?

	very positive	positive	undecided	negative	very negative	
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31
Vineyard pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32

If possible, please give examples of his/their attitude _____

Productivity

6. Compared with the situation before training, how does the quality of their work differ after training.

	much higher	higher	the same	lower	much Lower	
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35
Vineyard pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36

7. Compared with the situation before training, how much work do they do per day after training?

P.T.O.

For office use only

	much more	more	undecided	less	much less
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vineyard pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37	<input type="checkbox"/>
38	<input type="checkbox"/>
39	<input type="checkbox"/>
40	<input type="checkbox"/>

8. Compared with the situation before training, how much can the worker be relied upon to work on his own, without supervision?

	much more	more	the same	less	much less
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vineyard pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41	<input type="checkbox"/>
42	<input type="checkbox"/>
43	<input type="checkbox"/>
44	<input type="checkbox"/>

9. How much expenses did you save as a result of their training?

	very much	much	undecided	little	very little
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vineyard pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45	<input type="checkbox"/>
46	<input type="checkbox"/>
47	<input type="checkbox"/>
48	<input type="checkbox"/>

10. How do the advantages of KR training compare with the total costs involved?

	very well	well	no difference	poorly	very poorly
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vineyard pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49	<input type="checkbox"/>
50	<input type="checkbox"/>
51	<input type="checkbox"/>
52	<input type="checkbox"/>

11. How do you feel about the training your workers received at KR?

	very well satisfied	satisfied	undecided	dissatisfied	much dissatisfied
Tree pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tractor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vineyard pruning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

53	<input type="checkbox"/>
54	<input type="checkbox"/>
55	<input type="checkbox"/>
56	<input type="checkbox"/>

for office use only

Implications of Training

12. How does KR training affect mutual relations between the workers?

very positive positive undecided negative very negative

57

13. How much status does a worker have among his fellow-workers because of the training he received?

much higher higher the same lower much lower

58

14. How many times have you differed with your workers about information which was acquired at the courses?

very much much sometimes little never

59

If you did have differences, what was it about and how did you solve it?

15. How many times did you supply a rise in wages because your workers attended a course?

always much sometimes little never

60

16. How often do your workers ask for a rise in wages because they attended a course?

always much sometimes little never

61

17. How many trained workers left your service as a result of their KR training?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 and more

62

What do you regard as the reasons for this?

For office use only

18. Do you have any other problems with your workers as a result of their training?

Yes No

If "Yes", what are the nature and cause of it? -----

63

General

19. For which reasons do you send a specific worker to the course? (Indicate one or more)

Do you send the worker who

- (i) has the most potential for KR training
- (ii) does the best work
- (iii) has been in your service for the longest time
- (iv) is inexperienced in his job
- (v) achieved a high score in KR Ability Test
- (vi) Asked to be send to KR

64

65

66

67

68

69

Please explain any other -----

20. How many workers preferred not to attend a course after you had recommended them for training?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 and more

70

Why do you think this happen? -----

21. Which difficulties do you experience when you send workers to attend KR training?

(Indicate one or more)

- Entrance requirements are unreasonable
- Courses are presented at an inconvenient time
- You do not have the time to send a worker for KR training
- You cannot spare a worker for a week or longer.
- KR is situated too far away from you.

71

72

73

74

75

Please write down any other difficulties which you experienced

For office use only

Please suggest any solutions to solve these problems

22. How sufficient is the information supplied in the annual programme which you receive?

very much much average little very little

76

Please specify any further information which you would like to receive

23. To which courses do you intend to send your workers in the near future?

Tree pruning
Supervisor
Tractor
Vineyard pruning
Any other course _____

77
78
79
80

---oOo---

THANK YOU FOR YOUR CO-OPERATION.

REAKSIEVRAELYS

NAAM VAN KURSUS -----

DATUM -----

1. Hoeveel het jy geleer in die afgelope kursus?

besonder baie	baie	onseker	min	baie min
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Hoeveel van die kennis en ondervinding wat jy hier opgedoen het, kan jy gebruik in jou werk?

besonder baie	baie	onseker	min	baie min
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Alles in aanmerking geneem, hoeveel het jy gehou van die kursus?

besonder baie	baie	gemiddeld	min	baie min
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Hoe graag wil jy terugkeer na Kromme Rhee in die toekoms, vir nog 'n kursus?

besonder baie	baie	gemiddeld	min	baie min
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Watter veranderings, wat sal lei tot 'n verbetering, sal jy graag in die toekoms wil sien?

