

OPLEIDING IN DIE NYWERHEID — 'N OPVOEDKUNDIGE TAAK?

H.J. Steyn

Dept. Temporele en Vergelykende Opvoedkunde, PU vir CHO

ABSTRACT

The author points out that low productivity is one of the causes of inflation in South Africa. He suggests that, apart from other factors, training is an important component in the achievement of improved productivity. Training in industry should therefore be seen as an important part of the whole system of non-formal education within the framework of education as such. He pleads for closer liaison between formal and non-formal education sectors. Training in industry in the non-formal sense should also be seen as part of the educative process, and be determined by a specific world view. He also looks at the personnel utilized in the training process, and he points out the various skills that the personnel should master for the most efficient attainment of the various objectives.

1. INLEIDING

Dit word algemeen aanvaar dat een van die oorsake van inflasie in Suid-Afrika die lae produktiwiteitskoers van die Suid-Afrikaanse bevolking is. Dit word verder aanvaar dat, benewens ander faktore, opleiding 'n belangrike instrument vir die bereiking van verhoogde produktiwiteit is. Effektiewe opleiding word allerweë as 'n prioriteit in die Suid-Afrikaanse ekonomie gereken (Schutte, 1982:9).

Opleiding in die nywerheid is en maak gevolglik 'n belangrike deel uit van die hele stelsel van nie-formele onderwysvoorsiening in die RSA. Daar word trouens meer geld bestee aan nie-formele onderwys, per capita en bruto-gewys, as aan formele onderwys. Die verwagting is verder dat die struktuur van nie-formele onderwys in die toekoms nog meer omvangryk, en waarskynlik meer gestruktureerd, sal wees veral indien die aanbevelings vervat in die Verslag van die Hoofkomitee van die RGN-ondersoek na die Onderwys geïmplementeer word. In die Verslag (1981: 104-105) word naamlik aanbeveel dat daar vir skoolplig en leerplig voorsiening gemaak moet word. Volgens dié aanbevelings moet 'n kind vanaf sewejarige ouderdom vir 'n tydperk van ses jaar skoolpligtig wees en daarna vir 'n tydperk van drie jaar leerpligtig. Die tydperk van leerplig hoef egter nie binne die formele onderwys plaas te vind nie, maar kan ook binne die nie-formele onderwys voltooi word. Die waarskynlike implikasies, indien die aanbevelings geïmplementeer word, is dat groot getalle jeugdige tussen

48(4)1983

Opleiding in die nywerheid

die ouderdom 12 en 16 jaar 'n aanspraak op onderwysgeleenthede binne die nie-formele onderwyssektor gaan maak. Die nie-formele onderwyssektor sal dus gekonfronteer word met die onderwysbehoefte van onderwysgebruikers wat tot op die huidige stadium nog die verantwoordelikheid van die formele onderwyssektor was.

Ten einde hierdie nuwe vraag te hanteer sal 'n noue skakeling tussen die formele en nie-formele onderwyssektore noodsaaklik wees. Dié positiewe kontak tussen formele en nie-formele onderwys word dus 'n opgaaf wat in die eersvolgende paar jaar bereik moet word, aangesien dit ongelukkig nie 'n kenmerk van huidige stelsel van onderwysvoorsiening in die RSA is nie.

Ten einde die verlangde kontak en skakeling te verwesenlik is dit noodsaaklik om vas te stel of daar 'n verband of bepaalde ooreenkomste tussen die verskynsels opvoeding en opleiding is.

Dit is ook nodig om besondere aandag te gee aan die taak en verantwoordelikheid van die opleier in die opleidingshandeling.

2. OPVOEDING EN OPLEIDING

Opvoeding as Godgegewe handeling, soos van toepassing binne skoolverband, kan omskryf word as “die leiding, begeleiding, vorming, toerusting en beïnvloeding van 'n mens wat aan sodanige leiding, begeleiding, vorming, toerusting en beïnvloeding behoefte toon en dit versoek, deur 'n ander mens wat oor begeleidings- (ens.) gesag gewortel in die een of ander (samelewingsverbandelike) bevoegdheid beskik, met die doel om eersgenoemde steeds beter vir sy taak in die lewe toe te rus” (Van der Walt et al., 1982: 169). Hierteenoor kan opleiding as Godgegewe handeling gedefinieer word as die leiding, begeleiding, vorming, toerusting en beïnvloeding van 'n mens wat aan sodanige leiding, begeleiding, vorming, toerusting en beïnvloeding behoefte toon en dit versoek, deur 'n ander mens wat oor begeleidings- (ens.) gesag gewortel in die een of ander samelewingsverbandelike bevoegdheid beskik, met die doel om eersgenoemde steeds beter vir sy *spesifieke* taak in daardie samelewingsverband toe te rus.

Uit die voorafgaande blyk die besondere ooreenkomste tussen die verskynsels opvoeding en opleiding, want in beide is daar sprake van 'n toerustingsbehoefte wat deur 'n toerustingsbevoegde persoon tot vollediger roepingsvervulling gelei word. Opleiding kan as afgespitse of toegespitse opvoeding beskryf word aangesien in die opvoedingshandeling die een mens deur 'n ander

H.J. Steyn

bevoegde mens vir die hele lewe toegerus word, terwyl in die opleidingshandeling die een mens deur 'n ander bevoegde mens vir 'n spesifieke taak (roepings)vervulling binne die een of ander samelewingsverband toegerus word. Die wesentlike verskil tussen die verskynsels opvoeding en opleiding is dus dat opleiding 'n handeling is met 'n verbesonderde doelstelling terwyl opvoeding nie die toerusting vir roepingsvervulling in 'n besondere samelewingsverband as doelstelling het nie.

Hierdie beredenering impliseer egter geensins dat die opleidingshandeling slegs op 'n deel of bepaalde funksie van die mens aanspraak maak nie. Op grond van die personale eenheid van die mens (Van der Walt et al., 1983: 180) is hy in sy totaliteit betrokke by die opleidingshandeling. Wanneer 'n persoon byvoorbeeld 'n handvaardigheid aanleer, ten einde sy dagtaak beter uit te voer, eindig die gebeure nie by die beter taakuitvoering nie. Goeie taakuitvoering kan 'n gelukkiger mens met 'n positiewer selfbeeld ten gevolg hê wat byvoorbeeld weer 'n positiewe invloed op die gesinslewe kan hê. Dit beteken dat indien die mens vir 'n besondere taakvervulling toegerus word, hy terselfdertyd beter toegerus word vir sy volledige roepingsvervulling in die lewe.

Opleiding, soos opvoeding, word bepaal deur 'n bepaalde lewens- en wêreldbeskouing en openbaar verskillende grondtrekke, waaronder: die ontisiteit van opleiding as handeling en verskynsel; opleiding word in die interaksie tussen mense aangetref; opleiding veronderstel 'n vorm van assimetrie tussen die opleier en die mens in opleiding; opleiding het 'n verhouding-, verloop-, bedrywigheids- en doelstruktuur; opleiding is 'n handeling of gebeure; opleiding vind altyd in 'n georganiseerde praktyk plaas; opleiding is 'n bewustelike handeling en die fenomeen opleiding maak sy verskyning periodiek (vergelyk die grondtrekke van die opvoeding in Van der Walt et al., 1982: 116-127).

By 'n oorsig van die opleidingspraktyk in die nywerheid blyk dit dat wanneer die verband tussen opleiding en opvoeding uit die oog verloor word, twee wesenlike probleme opduik. In die eerste plek word daar nie eksplisiet kennis geneem van en aandag gegee aan die lewensbeskoulike begroting en grondtrekke van opleiding nie. 'n Gevolg hiervan is dat opleidingspraktyke en -programme in baie gevalle klakkeloos nagevolg word sonder dat dit op grond van 'n bepaalde lewensbeskouing en in die lig van die grondtrekke van opleiding beoordeel word. Daar word hoogstens 'n intuïtiewe oordeel gevel oor die invloed van die opleidingspraktyk op die mens in opleiding. Wat wel noukeurig nagespeur word, is hoe die bepaalde opleidingspraktyk

Opleiding in die nywerheid

die winsgewendheid van die nywerheid sal bevoordeel. In hierdie beoordeling word die nywerheid en sy belang dus primêr geplaas, terwyl die mens in opleiding as van sekondêre belang geag word.

'n Tweede probleem wat in die opleidingspraktyk opgemerk kan word, is dat die personale eenheid van die mens nie altyd deeglik in ag geneem word nie. Die hele opleidingspraktyk is in baie gevalle op die aanleer van bepaalde vaardighede, byvoorbeeld hand- en/of oogvaardighede, toegespits sonder om te onthou dat die mens in sy totale bepaaldheid by die opleidingshandeling betrokke is. Die mens as persoon met 'n eie lewensbeskouing, binne 'n besondere kultuurverband, met bepaalde samelewingsverbandelike verhoudings en met eie persoonlike vermoëns en die invloed van hierdie faktore op die opleiding, word telkens buite rekening gelaat. Die klem val op die aanleer van 'n bepaalde vaardigheid terwyl die invloed van hierdie gebeure op die mens in sy lewenswerklikheid nie bewustelik bereken word nie.

3. DIE OPLEIDINGSPERSONEEL VERANTWOORDELIK VIR DIE OPLEIDINGSGEBEURE IN DIE NYWERHEID

Die opleidingspersoneel in die nywerheid, i.c. die vervaardigingsbedryf, word in drie vlakke van verantwoordelikheid of bevoegdheid verdeel, naamlik die instruktors, die opleidingsbeamptes en die opleidingsbestuur. Vanuit die nywerheidsperspektief word die instrukteur gesien as die aanbieder ("presenter") van opleidingsprogramme, die opleidingsbeampte as die ontwerper ("designer") van die opleidingsprogramme en die opleidingsbestuurder as die inisieerder en koördineerder van opleidingsgeleenthede en -fasiliteite by 'n bepaalde firma of bedryf. In die groter firmas word bogenoemde drie vlakke gewoonlik duidelik onderskei. By die kleiner firmas word die instruktors- en opleidingsbeamptevlakke gewoonlik in een pos gekombineer terwyl die opleidingsbestuurder se verantwoordelikheid deur 'n lid van die personeelafdeling van die firma behartig word.

Op grond van die verantwoordelikheid om die opleidingsbehoefte vir effektiewe taakvervulling binne werksverband toe te rus, is dit die primêre opdrag van die opleidingspersoneel, i.c. die instrukteur, om te sorg dat die voornemende werker 'n bepaalde vaardigheid of reeks vaardighede aanleer sodat hy sy werk of verantwoordelikheid op die verlangde wyse kan uitvoer. Hierdie toerusting of opleiding geskied by wyse van opleidingsprogramme of deur middel van intaakopleiding. In alle gevalle moet die instrukteur die opleidingsgebeure beplan, aanbied en evalueer. Die instrukteur is dus

H.J. Steyn

verantwoordelik vir die lesaanbieding (binne of buite die klaskamer) bestaande uit die pre-interaktiewe en interaktiewe fases. Verder moet die instrukteur sorg dat optimale leer plaasvind deur middel van die korrekte keuse van onderwysstrategieë, onderwysmetodes en onderwysmedia. By die beplanning en aanbieding van die opleidingsgebeure moet die instrukteur ook rekening hou met die persoonsverskille tussen die opleidingsgebruikers naamlik die verskille ten opsigte van lewensbeskouing, kultuurgesitueerdheid en individuele aanleg, belangstelling en vermoë.

Benewens die onderrigtaak is die opleidingspersoneel, i.c. die opleidingsbeampte, verantwoordelik vir die totale opleidingsprogram waardeur die werker vir volledige taakvervulling toegerus moet word. 'n Opleidingsprogram moet gemik wees op die bevrediging van die behoeftes van die firma en die opleidingsgebruikers. Die opleidingsbeampte is dus verantwoordelik vir die kurrikulering van opleidingsprogramme. Die kurrikulering moet ook geskied met inagneming van die beskikbare fondse en die nasionale opleidingswetgewing.

Buite die werklike opleidingshandeling bevind die opleidingspersoneel hulself in die besondere posisie dat hulle deur die opleidingsgebruikers as "voogde" aanvaar word en dat hulle hierdie vertrouensposisie bly behou selfs nadat 'n opleiding se opleiding afgehandel is. Die opleidingspersoneel moet ook nie net as "voog" of raadgever optree ten opsigte van probleme binne die werksmilieu nie, maar dikwels ook ten opsigte van probleme buite die werksituasie soos huislike en finansiële probleme. Die opleidingspersoneel is gevolglik ook geroepe tot persoonlikheidsvoorligting, interpersoonlike voorligting en opvedkundige voorligting.

Uit die voorafgaande blyk dit duidelik dat die opleidingspersoneel in die eerste plek verantwoordelik is vir die beplanning, aanbieding en evaluering van kennisoordrag en dat hulle ook verantwoordelik is om dit te doen binne 'n kader van bepalende faktore soos byvoorbeeld die firma se behoeftes, die opleidingsgebruikers se behoeftes en sekere bepalende wetgewing. Benewens die direkte opleidingstaak moet die opleidingspersoneel ook as "voogde" of raadgevers vir hulle opleiding optree. Uit 'n ontleding van die opleidingspersoneel se direkte en nie-direkte opleidingsverantwoordelikhede kan die afleiding dus gemaak word dat hulle nie net bepaalde vaardighede aan die opleiding oordra nie, maar dat hulle deur die toerusting tot taakvervulling die opleiding vir volledige roepingsvervulling toerus. Weer eens kom die noue verband tussen opleiding en opvoeding duidelik na vore.

Opleiding in die nywerheid

4. SAMEVATTING

Uit 'n ontleding van die verskynsels opvoeding en opleiding blyk dit dat daar 'n noue verband tussen die twee is. Opleiding kan naamlik gesien word as toegespitste opvoeding, waardeur die opleidingsbehoefte vir sy taak in 'n bepaalde samelewingsverband toegerus word. Op grond van die Skrifmatige mensbeskouing impliseer dit egter nie die uitsluiting van die toerusting vir die volledige lewe nie. Opleiding veronderstel tans in die Republiek van Suid-Afrika primêr volwasse opvoeding (andragogie), maar in die lig van die Verslag van die RGN-Ondersoek na die Onderwys waarskynlik ook opvoeding van die jeug (pedagogie). Ook uit die taakanalise van die opleidingspersoneel word dit duidelik dat die verantwoordelikheid van die opleier veel wyer strek as net die uiteindelijke aanleer van vaardighede deur die opleidingsproses. Die opleidingspersoneel het ook 'n taak wat buite die werklike onderrig-leersituasie val, naamlik wanneer hulle byvoorbeeld deur die opleidingsproses as "voog" of "raadgewer" aanvaar word.

Die gevolgtrekking is dus dat die verskynsels opvoeding en opleiding hoogstens onderskei maar nie geskei kan word nie. Hierdie feit is die basis waarop die wedersydse erkenning moet berus en as grondslag vir positiewe samewerking tussen die opvoedings- en opleidingsmilieus moet dien.

Uit die erkenning van die verband tussen opvoeding en onderwys sal die positiewe samewerking en koördinering tussen die formele stelsel van onderwysvoorsiening en die nie-formele stelsel van onderwysvoorsiening vanself realiseer. Dit sal nie nodig wees om op kunsmatige wyse na skakeling en koördinasie te soek nie.

BIBLIOGRAFIE

- RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING. 1981. Verslag van die Hoofkomitee van die RGN.-Ondersoek na die Onderwys.
SCHUTTE, P.C. 1982 Mannekragbeplanning in Suid-Afrika — 'n noodsaak. Professorale intreerede, 17 September 1982, PU vir CHO.
VAN DER WALT, J.L. en DEKKER, ELISE I. 1982. Fundamentele Opvoedkunde vir Onderwysstudente. Silverton, Promedia-Publikasies.
VANDER WALT, J.L., DEKKER, ELISE I. en VANDER WALT, I.D. 1983. Die opvoedingsgebeure. 'n Skrifmatige perspektief. Potchefstroom. IRS.