



MONITORVERSLAG 2011



INHOUD

1. Ligte vermaak	Bl. 3
2. Algemene oorsig en aanbevelings	Bl. 4
3. Simbolejids	Bl. 11
4. Lys van monitors	Bl. 12
5. Alphaprogram-verslag	Bl. 13
6. Academia	Bl. 24
7. Aristeia	Bl. 26
8. Aurora	Bl. 28
9. Dagbreek	Bl. 30
10. Eendrag	Bl. 33
11. Equité	Bl. 36
12. Erica	Bl. 37
13. Goldfields	Bl. 39
14. Harmonie	Bl. 41
15. Heemstede	Bl. 43
16. Helderberg	Bl. 46
17. Helshoogte	Bl. 48
18. Hippokrates	Bl. 50
19. Huis Marais	Bl. 53
20. Huis Visser	Bl. 55
21. Huis Francie van Zijl	Bl. 57
22. Huis ten Bosch	Bl. 59
23. Irene	Bl. 61
24. Kerkenberg	Bl. 63
25. Libertas	Bl. 65
26. Lydia	Bl. 68
27. Majuba	Bl. 70
28. Meerhof	Bl. 72
29. Metanoia	Bl. 74
30. Minerva	Bl. 76
31. Monica	Bl. 78
32. Nemesis	Bl. 80
33. Nerina	Bl. 82
34. Osler	Bl. 85
35. Oude Molen	Bl. 87
36. Pieke	Bl. 89
37. Serruria	Bl. 91
38. Silene	Bl. 93
39. Simonsberg	Bl. 94
40. Sonop	Bl. 96
41. Venustia	Bl. 98
42. Vesta	Bl. 100
43. Wilgenhof	Bl. 102

Hierdie is van die opvallende antwoorde op vrae wat óf deur middel van 'n vraelys, of in 'n onderhoud aan eerstejaars gestel is. Consider this our way of giving something back.

LIGTE VERMAAK



Voel jy akademies voorbereid vir die eerste semester wat eersdaags begin? Motiveer asb. jou antwoord.

"No, I'm still on holiday mood"

"Yes, I don't know where all my classes are and am very nervous"

"Yes I have all the required stationary."

"Yes, I know what I want to do and I'm going to do it."

"Yes. I do feel academically prepared because I did not let the whole Jool week shift my focus."

"No. Apparently nothing can prepare one to pursue a medical degree."

"Ja, as ek deurkom kry ek 'n kar."

"Ja, ek weet nie hoekom nie."

Did the Dean of your faculty speak to you?

"No, not personally."

Did you at any time feel scared or intimidated?

"No, I have a thick skin."

What are your impressions of your hk?

"No one is perfect I guess. Their hearts are in the right place."

"They were at times stressful and stressed people. They were very resourceful most of the time."

"Hulle is vriendelik en baie harig."

Voel jy dat julle (die eerstejaars van jou koshuis/ PSO) as volwassenes behandel is in die pas afgelope verwelkomingstydperk? Motiveer asb jou antwoord.

"Yes, most of the time, but on occasion individuals pretended that we are placed below a reasonable demonstratable standard."

Did you enjoy your res/PSO's welcoming programme? Please motivate your answer?

"During the programme itself I did not enjoy it. But now looking back at it I realise I actually enjoyed it a lot."

"Ja, maar dit was nie baie lekker nie."

Which event/ activity in your welcoming program did you enjoy the least?

"Waking up"

"Lectures"

What are your impressions of the seniors?

"They've been really friendly, especially when they drink a lot!"

"Klomp raserige dronkgatte!"

ALGEMENE OORSIG EN AANBEVELINGS

1. Hoe om hierdie verslag te beskou

1.1 Algemene verslag

Die algemene verslag dien as 'n samevatting van die onderskeie verslae, wat elk spesifiek op een koshuis of PSO-wyk betrekking het. Bo en behalwe vir die geheelbeeld wat die algemene verslag probeer verskaf, is die doel van die algemene verslag om kommentaar te lewer op die moniteringsproses van 2011.

Die algemene verslag is dus enersyds kommentaar gerig aan personeellede van die Sentrum vir Studentegemeenskappe (SSG), Studentesake (SS) en die kantoor van die Vise-rector: Onderrig en Leer. Andersyds, is die algemene verslag daar met doel om aan elke student wat by die verwelkoming van nuwelinge betrokke was die geleentheid te bied om 'n meer in diepte verstaan te ontwikkel van wat onderskeidelik die probleme en sterkpunte van beide die moniteringsproses en die verwelkoming van eerstejaars in 2011 was/is.

1.2 Spesifieke verslae

Alvorens die huiskomitees (HK's) van die onderskeie koshuise hulle eie verslae deurwerk, moet die simbole-gids tot hierdie verslag deeglik bestudeer word ten einde die simbole korrek te kan interpreteer. Die huiskomitees en inwonende hoofde moet daarop let dat die simbole-gids verandering ondergaan het: dit sou dus waarskynlik nie sinvol wees om verlede jaar (2010) se simbool met hierdie jaar (2011) se simbool te vergelyk nie. Indien daar 'n behoefte bestaan om 'n koshuis/PSO se 'vordering' te bepaal, sou dit 'n beter idee wees om die tekstuele inhoud van verlede jaar se verslag met dié van hierdie jaar se verslag te vergelyk.

Die leierskap/bestuur van koshuise en PSOs moet, by die deurlees van die verslag, ook deeglik van die volgende bewus wees:

a. Die monitorgroep van 2011 beskou nie hierdie verslag (en nog te nimmer die simbool!) as 'n finale, outoritêre en volledig objektiewe opinie rakende 'n spesifieke koshuis/PSO se verwelkomingsprogram nie. Met betrekking tot 'n breë gesprek rondom elke koshuis/PSO se verwelkomingsprogram, behoort hierdie verslag as 'n stem, 'n mening, 'n argument uit vele stemme, menings, argumente beskou te word.

b. Die simbool langs die afdeling 'Algehele indruk' is nie noodwendig die som van die simbole van die res van die onderafdelings nie.

c. Daar is hierdie jaar bepaald 'n poging aangewend om sekere wigte en teenwigte deel van die moniteringsproses se mondering te maak, ten einde 'n meer objektiewe eindproduk daar te kan stel. So is daar byvoorbeeld vir elke koshuis 'n sekondêre monitor, addisioneel tot die monitor, aangestel. Nie net was die sekondêre monitor se taak om per geleentheid saam met die primêre monitor besoek af te lê nie, maar ook om die primêre monitor se verslag deeglik deur te werk, moontlik te bevraagteken en daarop kommentaar te lewer. Verder is daar op 'n daaglikse basis vergader. Ten tye van hierdie vergaderings het die monitors mekaar se opinies geskaaf en is daar breedvoerig en in diepte oor sommige kwessies geargumenteer. Hierdie feit behoort vir al die belanghebbende partye verblydend te wees. Die breedvoerige debatte tydens monitorvergaderings dui daarop dat die monitorgroep van 2011 werklik geen klip onomgekeer gelaat het nie. Daar word vertrou dat hierdie interne debat wesenlik tot die kwaliteit van die meeste verslae bygedra het.

d. Ten spyte van die genoemde wigte en teenwigte, is die toekenning van simbole nie tot so 'n mate gestandaardiseer dat dit direk met mekaar vergelykbaar is nie. Selfs in die lig daarvan dat intensiewe gesprekke tussen monitors gevoer is, elke

monitor die inset van minstens twee ander persone in die verslag in berekening gebring het, en meer as een monitor by 'n koshuis besoek afgelê het, is dit steeds nie 'n gegewe dat een monitor dieselfde simbool as 'n ander sou toeken nie. Daar is 'n hele paar faktore wat tot dit wat pas gestel is, bydra: die verskillende kontekste waaruit monitors kom, die verskillende maniere waarin 'n gebeurtenis geïnterpreteer kan word en die feit dat elke monitor nie ewe veel aan elke koshuis/PSO se program blootgestel is nie. Gesien in die lig daarvan dat die monitorsverslag bloot 'n bydrae tot 'n gesprek rakende 'n koshuis/PSO se verwelkomingsprogram is – en nie 'n finale beslissing nie – behoort die gebrek aan volmaakte standaardisering nie problematies te wees nie. Om die simbole wat hier toegeken is te gebruik om vergelykings tussen koshuise en PSO's te tref, sou dus wees om dit te gebruik vir 'n doel waarvoor dit pertinent nie geskik is nie.

2. Inleiding tot die algemene verslag

Daar is in 2011 tydens die verwelkomingsperiode geïsoleerde problematiese insidente by sewe (uit 38) verskillende koshuise/PSOs aangemeld. Ofskoon hierdie syfer hoog mag voorkom, is dit myns insiens, nie 'n weerspieëling van 'n swakker of erger situasie relatief tot vorige jare nie. Dit is eerder 'n weerspieëling van 'n hoër verwagting in terme van die huidige raamwerk. Met 'huidige raamwerk' word verwys na: 1) die voldoening aan die waardes van vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid; 2) die voldoening aan elke koshuise/PSO se eie waardes; 3) die inhoud van die dokument getiteld "Kern van eerstejaars se verwelkomingservaring" (Julie, 2010), soos ontvang vanaf die Vise-reektor: Onderrig en Leer.

Hierdie 7 insidente ten spyte, is die gevoel dat by die meerderheid koshuise/PSO's eerstejaars algaande meer gasvry en vriendelik ontvang en menswaardig behandel word. Die staving van hierdie standpunt sal sistematies onder punt drie (3) van hierdie afdeling geskied.

In reaksie op 'n aanbeveling uit die monitorsverslag van 2010, is daar hierdie jaar 'n poging aangewend om ook die aktiwiteite wat deel uitmaak van die fakulteite se Alphaprogram te monitor. Die toevoeging van hierdie 'been' van die

moniteringsproses was uitdagend. Nie al die fakulteite het ewe veel agtergrondinligting verskaf of ewe goed met die spesifieke monitors saamgewerk nie. Geen verwysingsraamwerk in terme waarvan die aktiwiteite en sessies gemeet kon word, het bestaan nie. Ook was die hoeveelheid mannekrag wat nodig sou wees, onseker. Die afdelings in elk van die fakulteite se verslae is saamgestel deur 'n tweeledige dinkskrum deur die monitors: een voordat die Alphaprogram begin het en een na afloop van die program. Daar is dus heelwat verbeteringe en verskerpings wat binne hierdie afdeling gedoen sou kon word in die toekoms. Daar word, byvoorbeeld, sterk aanbeveel dat die monitors self nie die eerste kontak met die fakulteite in hierdie verband moet maak nie, maar eerder die SSG of SS. Vir verdere aanbevelings en inleidende kommentaar, sien die afdeling direk voor die bespreking van die verskillende fakulteite begin. Beperkte inligting het daartoe gelei dat daar geen monitorsverslag vir die Teologie-fakulteit uitgebring word nie.

Te midde van die eksperimentele aard van 2011 se Alphaprogram-monitoring, word daar sterk uitgegaan van die opinie dat die Alphaprogram-verslag 'n beduidende rol in hierdie jaar se moniteringsproses gespeel het. Die monitors se teenwoordigheid by die Alphaprogram-aktiwiteite het daartoe gelei dat klagtes vanaf HK-lede en mentors óf beaam kon word óf gediskrediteer kon word na gelang van wat die monitors se beleving was. Dit is met die opregte hoop dat hierdie kernaspek van eerstejaars se verwelkoming aan die Universiteit Stellenbosch (US) verbeter sal word, dat kritiek teen spesifieke aktiwiteite uitgespreek word. Dit is met dieselfde hoop dat daar positiewe vermelding van elemente in sekere fakulteite se programme gemaak word.

3. Algemene verslag

3.1 Algehele indruk

Ins geheel beskou het die verwelkoming van nuweling-studente, gefassiliteer deur HK's en mentors van koshuise en PSO's, goed afgeloop. Dit het geblyk dat programme in die algemeen minder vol is as in die verlede. Dit blyk ook dat daar 'n

tendens te bespeur is wat betref die herformulering/aanpassing van spesifieke tradisies ten einde dit 'n meer relevante afwerking te gee. Let wel: hierdie tendens is by baie groepe teenwoordig, maar nie by alle groepe nie. Daar blyk by meeste groepe negatiewe kommentaar gelewer te kan word rakende die manier hoe die voorkoms van HK-lede, in kombinasie met ander faktore, nie bydra tot 'n gasvrye, vriendelike benadering tot die ontvangs van eerstejaars nie.

3.2 Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid

Dit is in absoluut uitsonderlike gevalle ervaar dat die menswaardigheid van individuele eerstejaars aangetas is/word.

Verreweg die meeste eerstejaars is, veral op die eerste dag, op 'n gasvrye manier ontvang. Vermelding moet gemaak word van groepe soos Huis ten Bosch en Metanoia: ten tye van eerstejaars se eerste aankoms by hierdie koshuise is hulle uiters professioneel ontvang terwyl 'n bepaald ontspanne atmosfeer geheers het -: ongetwyfeld gasvry. Dit is by baie groepe die geval dat, ofskoon die algehele verwelkoming gasvry is, daar doelbewus elemente (soms subtiel, soms blatant) ingebou word om die eerstejaars te herinner dat hulle tog op hulle hoede moet wees.

Wat vriendelikheid betref, blyk dit steeds dat sommige HK's aanvanklik strak, en soms selfs kil, teenoor eerstejaars optree. Hierdie houding word dan, soos wat die program verloop verslap en vervang met 'n vriendelike een. Dit is opmerklik dat meer dameskoshuise en -PSO's deur die bank vriendelik met eerstejaars omgaan as wat dit by manskroepe die geval is.

3.3 Uitleef van waardes

Dit blyk die geval te wees dat koshuise en PSO's hierdie jaar meer moeite as in die verlede gedoen het om hulle eie waardes aan die eerstejaars oor te dra.

Die belangrikheid van hierdie waardes is soms op kreatiewe en interaktiewe, maar ook op vreemde maniere uitgedruk. Die monitors het by meer as

een geleentheid gewonder of hierdie uitdrukkings, waarvan sommige uiters kunsmatig voorgekom het, sprekend is van waardes wat werklik sentraal tot die huis/PSO en die HK se doen en late staan, en of dit die gevolg is van die behoefte om te (be) wys dat dit sentraal tot hulle doen en late staan. Kortom: is die uitleef van die waardes vir die HK belangrik en derhalwe word dit op 'n beduidende en opsigtelike manier aan die eerstejaars oorgedra? Of is die persepsie dat die waardes belangrik is vir die HK belangrik en word dit derhalwe op 'n opsigtelike manier aan die eerstejaars oorgedra? Dit is haas onmoontlik om hieroor 'n konklusie te bereik.

3.4 Programinhoud

Dit is moeilik om in die algemeen oor hierdie punt verslag te doen. Daar is reeds genoem dat die programme in die algemeen minder vol was en dat eerstejaars in die algemeen meer vrye/persoonlike tyd tot hulle beskikking gehad het. Daar is ook gerapporteer dat sommige groepe duidelik die aktiwiteite en samestelling van programme krities oorweeg en evalueer het. Daar is egter ook bewyse daarvan dat die inhoud van sommige groepe se programme nie deurdink word nie en dat daar eenvoudig staatgemaak word op dit wat in die verlede gedoen is (en moontlik toe gewerk het).

Dit het die monitors ook opgeval dat sommige koshuise/PSO's die verwelkomingsprogram-templaat, wat deur die SSG uitgestuur word, amper sonder meer aanvaar en eintlik minimaal aanpas. Waar dit die geval was, het dit soms daartoe gelei dat HK-lede nie aan die monitor kon verduidelik wat die groter doel agter 'n bepaalde aktiwiteit is nie.

3.5 Gebruike en tradisies

Hierdie afdeling sluit nou by die vorige een aan. Dit was verblydend om te beleef hoedat daar by baie groepe werklik nagedink is oor wat die doel van hulle program is, en of vorige jare se gebruike hierdie doel dien. Hierdie introspeksie het by sommige groepe daartoe gelei dat tradisies behoue bly, maar dat daar vir hierdie tradisies 'n nuwe baadjie aangetrek word (Irene Dameskoshuis sou hier as 'n voorbeeld kon dien). In ander gevalle het dit daartoe gelei dat sekere gebruike uit 'n program geskrap is en dat geheel nuwe aktiwiteite gekonseptualiseer en

uitgevoer is (Eendrag Manskoshuis sou hier as 'n voorbeeld kon dien).

Daar is egter ook groepe wat duidelik nie self-krities omgegaan het, alvorens die program opgestel is nie. Een van die gevolge hiervan is dat eerstejaars bewus word van en selfs uitdrukking gee aan die feit dat die program uit pas is met die huidige konteks en dat hulle dit gevolglik nie geniet het nie. By ander groepe blyk dit dat nog die HK, nog die eerstejaars bewus is daarvan dat tradisies enigsins gekritiseer kan/behoort te word, wat nog te sê, die moontlikheid oorweeg om dit te verander.

3.6 Nakoming van die program

Programme is relatief goed nagekom. Die meeste afwykings het as gevolg van eksterne invloede plaasgevind en is vroegtydig aan monitours deurgegee. Dit was wel plek-plek moeilik om programme te volg, omdat sekere aktiwiteite vaag benoem en omskryf word en omdat sommige programme in 'n laat stadium aan die spesifieke monitours beskikbaar gestel is.

3.7 Huiskomitee en verwelkomingsleier

Die meeste HK's (en daarmee saam die verwelkomingsleiers) het hulle goed van hulle taak gekwyt. Dit blyk dat die welwees van individuele eerstejaars 'n al hoe belangriker oorweging by die meerderheid HK's word en dat programme dienoreenkomstig aangepas word.

Daar is reeds tydens terugvoersessies in clusterverband genoem dat die voorkoms van sekere van die HK's 'n negatiewe impak sou kon hê op die eerstejaars se ervaring van HK-lede as vriendelik en gasvry. Die punt is as volg aangevoer: baarde, hoëhaakskoene, donkerbrille, ooglopend vreemde haarstyle, perfek uniforme drag ensovoorts is nie opsigself problematies of sleg nie. Die probleem is wel dat 1) hierdie elemente in kombinasie met minder as vriendelike houdings intimiderend kan wees en 2) dat daar plek-plek afgelei kan word dat daar doelbewus op 'n sekere voorkoms besluit word, in dié dat elke HK-lid, byvoorbeeld, 'n baard het of 'n donkerbril op het (selfs al skyn die son nie). Indien 'n mens aanvaar dat dit intimiderend kan wees en dat daar op 'n redelike manier afgelei kan

word dat dit doelbewus of beplan is, is so 'n situasie kommerwekkend.

3.8 Seniors

'n Paar van die insidente wat aangemeld is, het spesifiek te make gehad met die optrede van seniors wat nie belyn was met die waardes wat vir die verwelkomingstydperk voorgeskryf word nie. In die algemeen is seniors egter – op grond van wat die monitours kon observeer – op 'n gesonde manier aan die eerstejaars blootgestel. Sommige groepe het selfs 'n daadwerklike poging aangewend om eerstejaars reg van die begin af met die seniors te integreer deur laasgenoemde nie te verhoed om van die begin af reeds in die koshuis in te trek nie. In gevalle waar daar in die verlede met seniors probleme ervaar is, is daar meermalig vooraf gesprekke gevoer om sekere te maak dat hierdie groep verstaan wat die doel is met verwelkoming en wat hulle gedrag teenoor eerstejaars veronderstel is om te behels. Dit is 'n tekenende feit dat, in 'n spesifieke geval, ten spyte van hierdie 'voorbehoedmiddels', seniors steeds doelbewus op 'n manier opgetree het wat pertinent deur die HK verbied is.

3.9 Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie

Enkele uitsonderings uitgesluit, is dit die bevinding van die monitours dat eerstejaars as kinders behandel word. Dit het uit die vraelyste geblyk dat by spesifieke koshuise/PSOs die eerstejaars ook ervaar het dat hulle soos kinders behandel word. 'n. Sommige van hierdie eerstejaars het duidelik laat blyk dat hulle nie daarvan gehou het nie, terwyl ander – die minderheid – voel dat, ofskoon hulle as kinders behandel is, dit so hoort.

Waarvan die leser kennis behoort te dra, is dat 1) die dokument van die Vise-rector: Onderrig en Leer dit eskplisiet stel dat eerstejaars toegerus moet word om selfstandig te kan optree en besluite te neem en 2) dat die monitours, na deurgrondelike debat, bevind het dat daar 'n onderskeid te tref is, tussen om iemand soos 'n nuweling te behandel en om iemand as 'n kind (en soms selfs as 'n mindere) te behandel.

Die feit dat eerstejaars anders as ander studente in

die koshuis/PSO behandel word is dus nie hier die punt nie. Dit is inderdaad die geval dat hierdie groep eers met sekere inligting en kennis toegerus moet word – hulle is immers nuweling. Dit is ook, baie keer die geval dat dit sekere omstandighede verg om belangrike inligting aan 'n groot groep mense deur te gee. Die monitors is egter nie oortuig dat die genoemde stellings impliseer dat eerstejaars as HK-lede se minderes behandel behoort te word of dat hulle as kinders behandel hoef te word nie. Met behulp van tegnologie is dit, byvoorbeeld, nie nodig dat die stem van die spreker verhef word ter wille van effektiewe kommunikasie nie.

Daar is 'n paar voorbeelde van HK's wat hulleself eksplisiet as die huwe' pa's of ma's van eerstejaars aankondig. Behalwe vir hierdie voorbeelde is daar gevalle wat daarvan getuig dat HK's hierdie paternalisme versterk deur eerstejaars, byvoorbeeld, in 'n posisie te plaas waar dit baie moeilik is om nie aan die resetasie van 'n sekere rympte deel te neem nie. Die inhoud van hierdie rympte dwing die eerstejaars om te kenne te gee dat hulle oningelig en onervare is, terwyl die HK die teenoorgestelde is.

3.10 Monitorservaring

Enkele uitsonderings uitgesluit, het die monitors baie goeie ervarings by hulle onderskeie groepe gehad. Hierdie feit sou natuurlik kon getuig van 'n oop gemoed en positiewe ingesteldheid teenoor die moniteringstelsel. Dit sou eweneens daarvan kon getuig dat HK's die monitor gelukkig probeer hou ten einde 'n hoër simbool te behaal of om uit die moeilikheid uit te bly.

4. Aanbevelings

Na aanleiding van hoe die moniteringsproses in 2011 verloop het, word die volgende aanbevelings gedoen. Die opregte hoop dat hierdie kommentaar wel in die toekoms sal neerslag vind, vergesel hierdie stel aanbevelings. Die leser sou kon merk dat daar sterk ooreenkomste tussen die aanbevelings in hierdie verslag en die aanbevelings van die vorige jaar se verslag is.

4.1 Die kriteria op grond waarvan monitering geskied, moet heroorweeg en uitgebou word.

4.1.1 Gebrek aan konkrete, relevante, gekonstitueerde riglyne/reëls

Die eerste praktiese probleem met die drie waardes as die hoofkriterium waarvolgens die program en handeling van die persone wat dit aanbied, beoordeel word, is dat elk van hierdie waardes konsepte is wat op verskillende maniere geïnterpreteer word. Hierdie feit plaas die monitor in die moeilike posisie waar sy of hy eers moet argumenteer hoedat 'n bepaalde handeling gesien of ervaar kan word as onvriendelik of ongasvry. Dit het uit verskeie gesprekke geblyk dat HK-lede daartoe instaat is om gedrag – wat op die oog af deur die monitor as onvriendelik ervaar is – te regverdig deur te wys hoedat dieselfde gedrag op 'n ander manier geïnterpreteer kan word. Behalwe vir dat HK-lede 'n insident of gedrag anders as 'n spesifieke monitor mag interpreteer, blyk dit ook dat verskillende monitors tot verskillende interpretasies instaat is.

Daar moet in die toekoms meer klem gelê word op die bestaande reëls wat tydens die verwelkoming van eerstejaars nagekom moet word. Hierdie reëls is vervat in die Koshuisreëls, wat deelvorm van die Studenteregulement. Sommige koshuise/PSOs se HK-lede het beweer dat hulle nie attent gemaak is op hierdie stel reëls nie.

Dit gesê, behoort daar 'n poging aangewend word om hierdie reëls op te dateer, siende dat van hierdie reëls redelik uitgedien en selfs lagwekkend is.

Daar word dus nie hier geargumenteer vir die wegdoening met die waardes, as deel van die pakket op grond waarvan die verwelkomingsprogram beoordeel word nie -: waardes en reëls is tog hoegenaamd nie wedersyds uitsluitlik nie. Die reëls behoort as verkonkretisering van die waardes te dien. Daar word dus bloot uitgewys dat meer konsekwente, regverdige en impakhebbende oordele uitgespreek kan word, indien kriteria gelyktydig meer relevant en meer konkreet is.

Die stel reëls wat hier aanbeveel word, sou slegs effektief wees indien die prosedure wat volg op die oortreding van hierdie reëls konsekwent, deursigtig en vooraf-gekommunikeer is.

4.1.2 Kwaliteitsbeheer?

Die tweede probleem is meer fundamenteel van aard en het te make spesifiek hiërdie drie waardes as die kriterium waarvolgens die program beoordeel word. Daar is in die 2010 algemene verslag genoem dat die rol en die tipe bydrae van die monitors stelselmatig verander het: die monitors is nie meer primêr die liggaam wat toets of eerstejaars, byvoorbeeld, lyfstraf toegedien word nie. Erge vorme van fisieke intimidasie is – wat verreweg die meeste programme betref – afwesig. Soos genoem in die vorige jaar se verslag, is die rol van die monitors besig om te verander in een van h liggaam wat uitsprake lewer oor die kwaliteit van verwelkomingsprogramme.

Indien h mens aanvaar dat hierdie rol van kwaliteitsbeheer wel die aangewese een is vir die monitors om te vervul, sal meer aandag gegee moet word an hoe h goeie verwelkomingsprogram daarna uit sien. h Koshuis/PSO se verwelkomingsprogram sou by uitstek in die gees van vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid kon plaasvind en steeds nie h goeie verwelkomingsprogram vir nuweling-studente aan h tersiêre akademiese instelling wees nie.

Behoort h goeie program opwindend en pret te wees? Behoort h goeie program tot h groter mate daarop gestel wees om eerstejaars akademies voor te berei? Behoort h goeie program bydraend te wees tot student wat selfstandig besluite kan neem en op te tree? Indien die antwoord op van hierdie voorbeeld-vrae 'ja' is, kan die monitors nie primêr, uitsluitlik ingestel wees op of die waardes van vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid uitgeleef word nie.

Alhoewel die dokument vanaf die Vise-reaktor: Onderrig en Leer h bespreking is van wat die doel met verwelkomingsprogramme is, bestaan daar nie h legitieme dokument wat kwaliteitsriglyne vir verwelkomingsprogramme neerlê nie. Die afwesigheid van so h dokument is problematies, indien die rol van monitors ontaard in een wat ingestel is op kwaliteitsbeheer.

Daar word dus voorgestel dat h dinkskrum gehou word waarin die volgende vraag ter tafel is: hoe sien

h goeie verwelkomingsprogram daarna uit? Dit is belangrik dat belanghebbendes uit elke moontlike relevante oord aan so h gesprek deelneem. Dit is eweneens belangrik dat die inhoud van legitieme en gesaghebbende bronne tydens hierdie gesprek oorweeg word: die US se strategiese raamwerk, die dokument van die Vise-reaktor wat die doel met verwelkoming spesifiseer, die inhoud van die Studente Unie Grondwet. Die uitkoms van so h gesprek behoort die daarstelling van die ruggraat van h hoë kwaliteit program te wees. Hetsy op die een of ander manier, moet so h dokument grondwetlik gesteun word.

4.2 Onafhanklikheid en aanstelling van monitors

Dit was in 2011 die ervaring dat die monitors beskou en ervaar word as h vertakking van die SSG. Hierdie persepsie verlam die moniteringsproses tot h mate. Monitering sou meer effektief kon geskied, indien die monitors nie (direk) aan die SSG rapporteer nie. Soos in 2010 se verslag aanbeveel is, moet moontlikhede waardeur die monitors meer onafhanklik sou wees ondersoek word.

Daarmee saam moet die prosedure waardeur monitors aangestel word meer deelnemend en meer deursigtig geskied. Dit sou positiewe impak kon hê om lede van die primkomitee en die studenteraad by hierdie proses te betrek.

Daar word voorspel dat die implementering van beide hierdie voorstelle sou lei tot groter vertrouwe in die moniteringstelsel. Vertraoue in die moniteringstelsel is baie belangrik vir die monitering om enigsins effektief te geskied.

4.3 Stelselmatige uitbouing van h meer holistiese benadering

Die uitbouing van die moniteringstelsel tot een wat die Alphaprogram insluit, is positief ervaar (hierdie stelling is reeds in die inleiding tot die algemene verslag bespreek). Personeellede van die SSG en SS moet egter kennis dra van die feit dat h aansienlike mate van energie aan die Alphaprogram-been afgestaan moet word alvorens hierdie been werklik effektief sal opereer. Ofskoon h selfs meer holistiese perspektief die ideaal is, sou h "voor-die-voet

benadering" tot uitbreiding die verdere, nodige ontwikkeling van die Alphaprogram-monitoring kon strem. Oorhaastige verandering sou selfs die monitoring van koshuise en PSO's se programme kon degradeer.

4.4 Vertaling van verslag

Daar word voorgestel dat daar in die toekoms finansiële voorsiening gemaak word vir die vertaling van hierdie verslag.

5. Bemoedigende praktyke

Die monitormeesters het tydens die 2011-verwelkomingsperiode die volgende praktyke opgelees. Daar is ervaar dat hierdie praktyke – op verskillende maniere – positief bygedra het tot die kwaliteit van die program en tot die eerstejaars se ervaring van die program.

- Die gebruik van naambordjies vir beide eerstejaars en HK-lede. Daar is ervaar dat dit daartoe bydra dat die eerstejaars mekaar se name makliker leerken.
- Sommige koshuise/PSOs integreer die eerstejaars van meet af met seniors. Daar is ervaar dat dit 'n meer gemaklike atmosfeer tussen hierdie twee groepe kan skep. By sommige groepe, het van die seniors selfs aktief gehelp om die program glad te laat verloop.
- 'n Hele paar koshuise/PSO's het effektief van buite-sprekers gebruik gemaak in die program.
- Hier en daar is bevind dat HK's moeite doen om skakelings vir eerstejaars interessant en betekenisvol te maak.
- Dit was opvallend dat sommige koshuise/PSO's beduidend moeite gedoen het om eerstejaars te help om ook buite die koshuis/PSO, as deel van 'n breër kampus tuis en gemaklik te voel. Daar is by hierdie groepe bepaald 'n poging aangewend om eerstejaars in te lig rondom infrastruktuur, kwessies en organisasies wat deel vorm van die US-kampus.

- Daar is ondervind dat van die PSO's energie daaraan afstaan om hulle interne strukture aan te

pas, ten einde beter akademiese voorbereiding en ondersteuning te fasiliteer.

- Mentors word byna deur die bank op effektiewe maniere betrek. By sommige koshuise/PSO's het die samewerking tussen mentors en HK-lede uitgestaan as 'n faktor wat tot 'n goed-verweefde, doelgerigte program bydra.
- Sommige HK's het die eerstejaars tegemoetgekom deur die program vooraf aan hulle beskikbaar te stel. Die monitormeesters het ondervind dat eerstejaars dit as positief ervaar het in die gevalle waar hierdie inligting wel aan hulle bekendgemaak is.

6. Dankie

Onuitspreeklike dank gaan aan elkeen van die 15 mense wat daarvoor kans gesien het om by die lewering van hierdie verslag betrokke te wees. Julle toewyding, julle hoë kwaliteit, unieke insette en die hare op julle tande maak hierdie verslag moontlik. Spesifiek dankie aan dié van julle wat by die redigering van die onderskeie verslae betrokke was: Divan Sass, Crystal McIntosh, Esther van Schalkwyk en Kobus Ehlers. Aan Bernard Bravenboer – dankie vir die sprekende foto wat die dekblad van die verslag versier. Laastens bedank ek graag vir Wian Hattingh wie se keurige oog, wat daarstelling en organisering van die visuele betref, in hierdie verslag sigbaar is.

Dit was ongetwyfeld van die grootste voorregte om saam met julle aan hierdie projek te kon werk. Mag hierdie verslag met die gepaste hoeveelheid erns opgeneem word en mag dit positief bydra tot die manier waarin nuwelinge by ons universiteit ontvang word.



Helet Botha (Sameroeper)

heletb@sun.ac.za



SIMBOLEGIDS

A+: Uitstekend/ *Excellent*

Revolusionêr beter en anders. Voeg ingrypend waarde toe en voldoen aan al die vereistes. Uitsonderlik.

Different to the extent that it might be seen as revolutionary. Adds decided value. Meets all of the requirements. Exceptional.

A: Baie goed/ *Very good*

'n Voorbeeld vir ander koshuise om na te volg. Bereik die doelwitte deurgaans en verbeter beduidend daarop.

An example to be followed by other residences. Achieves all of the goals and improves on the minimum standard to a remarkable extent.

B: Goed/ *Good*

In die algemeen, word daar aan die vereistes voldoen en ekstra waarde word toegevoeg bo dit wat vereis word. Iets om op trots te wees.

In general, the requirements are met and extra value is added in terms of what is achieved. An outcome to be proud of.

C: Aanvaarbaar/ *Acceptable*

Daar word aan al die minimum vereistes voldoen, maar daar is ruimte vir verbetering. Werk moet gedoen word om addisionele waarde toe te voeg.

The minimum requirements are met. However, there is room for improvement. Work needs to be done in order to add additional value.

D: Problematies/ *Problematic*

Daar word aan van die vereistes voldoen, maar daar is belangrike aspekte wat ontbreek. Veranderinge is nodig om toekomstige sukses te verseker.

Some of the requirements are met, however important aspects are lacking. Changes need to be implemented to ensure success in future.

F: Onaanvaarbaar / *Unacceptable*

Daar word nie aan die minimum vereistes voldoen nie. Onaanvaarbaar binne die raamwerk wat gestel is. Daar moet dringend en ingrypend opgetree word om regstellings te maak.

The minimum requirements are not met. Unacceptable within the current framework. Urgent and radical steps need to be taken to rectify the situation.

LYS VAN MONITORS



Helet Botha (Sameroeper)
heletb@sun.ac.za

Bart Stemmet
Bernard Bravenboer
Crystal Macintosh (Alphaprogram)
Divan Sass
Esther van Schalkwyk
Gerhard Rossouw (Alphaprogram)
Helené van Tonder
Henri-Willem van Eetveldt
Jutami Botha
Keeve De Villiers
Kobus Ehlers
Nadine Moodie
Olga Wyngaard
Victoria Satchwell
Wian Hattingh



ALPHAPROGRAM

1. Introductory Comments

By Crystal McIntosh

1.1 General

Academic orientation, sometimes known as the Alpha Programme, takes place in the different faculties during the Welcoming period. During this time the faculties introduce first year students to the management and the support structure of the faculty. First year students are also informed of their degree options, subject choice and other academic-related information. This year the academic orientation took place between 21 and 26 January.

Many of the faculties have a difficult job organizing the academic orientation because of the large number of first year students involved and venue shortages. This report is written taking these limitations into account.

During the compiling of this report, most of the faculty representatives, faculty student councils, student leaders and first year students were helpful and friendly. However, many opinions voiced were unreasonable and lacked objectivity. Certain faculties are also uncompromising and unwilling to consider suggested improvements.

There were instances where mentors and HK members actually removed first year students from sessions or prevented their attendance. This is unacceptable. Regardless of the criticism of the academic orientation, it is not the prerogative of mentors and HK members to decide which parts of the academic orientation are and are not important.

1.2 Methodology

In compiling this report the monitors consulted with the faculty student councils, the organizers or faculty managers who administrated the different programmes, and the ABR. The monitors attended all of the Monitor Cluster feedback meetings with the Prims, HK's of first year students and head mentors from each residence and PSO.

A questionnaire was given to a sample group of first year students. When deciding which first to use in the sample the following was considered: residence or PSO, size of the residence or PSO, gender and faculty of study. A similar survey was conducted among mentors of the residences and PSOs. A portion of these surveys were written, see Addendum X, and a portion consisted of interviews.

The monitors also relied on an Academic Orientation survey conducted by the ABR among the faculty student councils. Lastly, the monitors attended the ABR Operations Team meeting consisting of the HK's of Academics of each residence and PSO.

1.3 Is academic orientation boring?

Feedback from senior and first year students always begins with the complaint that academic orientation is boring. Compared to other welcoming activities, such as Vensters and Vlotte, academic orientation is boring. Residences and private wards also tend to “set up” their first year students to be bored by telling the first year students that certain sessions are unnecessary or unexciting.

This report is written with the view that first year students need to become acquainted with sitting in lectures which are not necessarily entertaining.

Within this framework it must be considered that certain presentations and programmes were unnecessarily extensive and structurally boring. In other words portions of the session were irrelevant or faculty representatives presenting the sessions were themselves bored and made absolutely no effort to even seem interested in their presentation content.

1.4 The VerwelkomingsMatie and Welcoming Programme Booklet

The VerwelkomingsMatie and Welcoming Programme Booklet are great sources of information for first year students, their parents, mentors and HK members. As with any large-scale publication there are likely to be small errors but in general the information, especially in the VerwelkomingsMatie, proved to be reliable.

Specific comments about the VerwelkomingsMatie included that the Arts faculty information was difficult to follow because of the layout, and certain phone numbers were incorrect.

The Welcoming Programme Booklet was very useful to parents but senior and first year students commented that the information about the Academic Orientation was inconsistent and incomplete. Certain students thought that the Academic Orientation finished after the session on Friday 21 January because the faculty pages only included the scheduled Friday afternoon session. The Booklet should preferably contain the specific plan for each faculty for the entire programme, including 24-26 January.

It may be useful to compile the academic orientation information in the preceding October or earlier. Residences and PSO's plan their Welcoming Programmes very early and giving them early notice about what each faculty is planning would hopefully encourage them to give greater priority to the academic orientation.

1.5 Scheduling

A common suggestion from students, and one that has value, is that the academic orientation should be given a more prominent time slot on one or even two days. The programme, as it stands, has a Friday afternoon session from 1pm until after 4pm. The Programme continues on the following Monday morning. This scheduling makes the academic orientation fragmented. The message conveyed by this scheduling is that Academic Orientation is unimportant and is merely “shoved in” to any available slot.

The Engineering Faculty is a good example of efficient scheduling. There is no Friday afternoon session and the programme takes place on three days from Monday to Wednesday. First year Engineering Students are acquainted with the idea of being part of the orientation over three days and are more than happy to have a routine. The programme also starts and ends at the same time

so mentors and HK members can easily identify when the students have to be at the faculty.

Because registration must take place the entire week before classes start many faculties cannot schedule their academic orientation based on the Engineering Faculty model. Another suggestion is that the entire Friday be reserved for academic orientation. Despite the importance of the cluster day, it would be easy to move the cluster day to Saturday afternoon or Sunday morning. It cannot be stressed enough that the faculties need to be given a cohesive and prime time for their academic orientation.

2. Engineering Faculty

By Crystal McIntosh

2.1 General Comments

The Engineering Faculty ran a remarkably well organized and executed programme which feedback indicated lasted a long time but was helpful to first year students and not unnecessarily repetitive. In sessions the first year students seemed to be genuinely interested and listened carefully to presentations.

The group was split into English and Afrikaans speaking students meaning that all the first year students understood the presentations.

Unfortunately certain residences removed their first year students from the programme or did not allow them to attend because they decided that the sessions were unnecessary or too time consuming. In feedback those first year students who did not attend the full programme were markedly less prepared than those who did attend.

2.2 Purpose/ goal of the programme and corresponding experience of first year students

The stated goal of the academic orientation at the Engineering Faculty was to prepare the first year students so that they were fully equipped with timetables, textbooks and the relevant information to begin classes on Monday the 31st of February.

Feedback from first year students indicated that those who attended the programme felt ready to begin class. They were all in possession of the relevant materials including their timetables and textbooks.

2.3 Programme Content

The organizers made a concerted effort to only include essential information in a manner that was accessible to first year students. The programme took place over three days which allowed the first year students to get into the habit of prioritizing academics. Of particular mention are the presentations of the different departments which allowed first year students to gain an overall perspective of the faculty and introduce them to the different options available for study. All the subjects and lecturers were introduced. This was helpful to the first year students.

The decision to pass along further information during the Dean's period once a week for the first quarter allows for the content of the academic orientation during the Welcoming period to be more focused.

2.4 Presentations (use of visual aid, level of interaction)

Presentations by lecturers and heads of departments were interactive and made good use of visual aids such as PowerPoint presentations, videos, pictures and models.

2.5 Student council/ Student involvement

The ISR was involved in the academic orientation and gave a slide show introducing themselves to the first year students. They were also available at the Engineering Faculty during the sessions. Feedback from first year students indicated that they knew that there was a faculty student council and that the name of the council was the ISR.

The current student council was not involved in the content or structural planning of the orientation.

2.5 Technical (including venues, time management)

Generally the time management of the programme was impressive with sessions beginning and ending mostly on time. The schedule was cleverly designed to run two parallel streams for English and Afrikaans speaking first year students where the times of the sessions did not perfectly overlap. This allowed for speakers to move between venues without hold up and split the group into smaller venues. The venues were adequate and clearly signposted.

3. Economic Management Sciences Faculty

By Crystal McIntosh

3.1 General Comments

The Economic Management Sciences Faculty academic orientation was generally well planned and executed with meaningful student input from senior students and the EBSK. The EMS Faculty has to deal with a very large amount of first year students but despite this the programme ran smoothly.

First year students who attended the programme found it to be very long and many reported that the information they were given was on very basic things that they already knew. Certain first year students left the session early because they thought that the lectures were not applicable to them.

3.2 Purpose/ goal of the programme and corresponding experience of first year students

Unfortunately, representatives from the EMS Faculty who were involved in the Orientation Programme were not able to meet with the monitors.

The EBSK reported that the goal of the programme was to welcome, inform and guide the first year students. Most of the first year students indicated in feedback that they did feel ready to start class at the end of the Academic Orientation.

3.3 Programme Content

The programme for the session in the Kruiskerk was unnecessarily extensive. Unfortunately because of the heat and the length of the session many first year students left. It would have been better to postpone certain information sessions, such as the Writing Lab, to the first week of classes. Feedback from first year students showed that they felt much of the information was not relevant to them and even the relevant things, like the entrance requirements for the different courses, were unnecessary.

The information package handed out to first year students included certain pamphlets that were not relevant to first year students. It was also reported by the EBSK that the package was incomplete because certain subjects was not received. Perhaps the package could be more cohesive and user-friendly. This would replace the need for certain information in lecture form.

3.4 Presentations (use of visual aid, level of interaction)

Presentations on Friday 21 January used visual aids but were not particularly interactive. In feedback, first year students who attended the session said that the sessions were not at all interactive or engaging. The visual aids were mostly PowerPoint presentations with some clipart pictures.

The department stalls on Monday 23 January were effective and well presented. These stalls allowed first year students to engage with the different subjects and talk to lecturers and senior students about the subject content. Unfortunately not many first year students attended the stalls.

3.5 Student council/ Student involvement

The EBSK was very involved in the planning and execution of the programme. The faculty organizers specifically requested input from the student council and included them in the organization of the programme. The EBSK were very helpful and visible at the different sessions, handing out information and showing first year students to their seats. In feedback, most first year students indicated that they knew that there was a faculty student council and they remembered that the name of the council was the EBSK.

At the stalls on Monday 24 January senior students were available at the stalls to talk to first year students, share their student experience and explain the content of the different subjects.

3.6 Technical (including venues, time management)

Generally the sessions started on time and flowed smoothly. The Kruiskerk venue was adequate for the large amount of first year students in the faculty despite being very hot. The sessions mostly ran according to the advertised times. Toilet facilities seemed to be a problem at the Kruiskerk venue.

The stalls on Monday 24 January were very well signposted and organized. It was reported that the contact number in the VerwelkomingsMatie was unavailable on occasion.

4. Natural Sciences Faculty

By Crystal McIntosh

4.1 General Comments

The Natural Sciences Faculty programme was very well planned and executed. Unfortunately student input was sorely lacking.

All the first year students who were part of the sample feedback group attended all the sessions. Half indicated that after the programme they felt ready to start class and the others said that they were just not sure where they should go on Monday the 31st.

4.2 Purpose/ goal of the programme and corresponding experience of first year students

The stated goal of the Science Faculty was to answer the basic questions that first year students have when they arrive in Stellenbosch: where do I go? What do I do? What must I study? The faculty aimed to make information available so that first year students could answer these questions.

Feedback from Science first year students indicated that the sessions helped them decide on their subject choice and gave them necessary information. After the sessions most indicated that they did not have their timetables but knew where they could find them.

4.3 Programme Content

The booklet provided to the first year students was a concise and very useful collection of any information that a first year in the Science Faculty would need. This initiative, evident only in the Science Faculty, is remarkable.

The content of the programme was carefully thought through and the information provided was said to be only essential information. However, the programme appeared to be frustrating for first year students who knew what subjects they were going to take or who have set subject courses.

Many first year students who were part of the feedback group indicated that the sessions were repetitive with many presenters telling them over and over about the dedication required for a Science degree.

4.4 Presentations (use of visual aid, level of interaction)

Presentations during the academic orientation were well organised and accessible for both English and Afrikaans speaking first year students. The sessions were not particularly interactive, and mostly consisted of lectures.

4.5 Student council/ Student involvement

The NSK was involved in the academic orientation and gave a slide show introducing themselves to the first year students. Feedback from first year students indicated that most of them knew that there was a faculty student council but did not remember the name of the council.

The current NSK was not involved in the content or structural planning of the orientation. Their input extended only to their introduction and the handing out of flyers at the venue.

4.6 Technical (including venues, time management)

Generally the venues and times of the programme were well communicated and first year students knew where they were going and what they needed to do. The Endler Hall used for the large group meetings was a good venue and the technical arrangements were well orchestrated. The sessions started and ran mostly to the advertised time.

5. Arts and Social Sciences Faculty

By Crystal McIntosh

5.1 General Comments

The Arts and Social Sciences Faculty received the most criticism in the feedback sessions because of the long sessions and a general feeling of disorganization. According to faculty representatives, certain delays in the programme happen year after year. The programme needs to be structured differently in order to avoid these delays in the future.

It should be noted that the Arts Faculty has to deal with a very large group of first year students and limited space. However, the structure of the programme does not lend itself to an efficient system. The organizers of the programme are also uncompromising.

First year students in the feedback sample from the Arts Faculty were remarkably less prepared and less informed than first year students from other faculties.

5.2 Purpose/ goal of the programme and corresponding experience of first year students

The stated goal of the programme was to give first year students information and knowledge, especially subject expertise, so that they could choose their subjects. Feedback from first year students indicated that if they were unsure about their subject choice, then the sessions helped a little. Where the degree programmes were set, the subject presentations meant very little.

5.3 Programme Content

The programme on Friday 21 January was centred on subject information. These sessions lasted for far too long (planned for 3.5 hours with no break) and many first year students left. First year students obviously should get used to sitting in lectures however no person is expected to concentrate for that long without even being given a toilet break.

The course-specific seminars on Monday 24 January were more helpful with first year students reporting that they found the presentations helpful and enjoyed meeting other first year students studying the same degree course.

5.4 Presentations (use of visual aid, level of interaction)

Certain of the presentations by departments and hosts in some of the venues were interactive and many of the presenters made a concerted effort to make their presentations interesting. Visual aid was used. Certain presentations were very boring and presenters made little effort to actively interact with the first year students or even sound excited about their subject.

There was a session reserved for stalls by the different departments. Many departments did not arrive on the day, through no fault of the organizers. This was frustrating for mentors and first year students who hoped to get personal advice or information.

5.5 Student council/ Student involvement

The BASC did an introductory speech but were not very involved in the planning of the faculty orientation. Feedback from first year students indicated that they knew that there was a faculty student council but only some remembered that the name of the council was BASC.

Senior students from some of the departments did the subject presentations. This is a wonderful opportunity for student input and the first year students reported that it was entertaining and relevant to listen to a senior student.

5.6 Technical (including venues, time management)

Many of the venues used were inadequate either in size or sound. Venues also differed from those venues advertised in the VerwelkomingsMatie and the Information booklet. Many of the sessions ran over time or finished early. Certain sessions were advertised and then never happened. Faculty representatives mentioned that there were scheduling conflicts and certain venues had to change. Despite there being posters displayed informing students of the changes, students were still confused. Although it is understandable that certain technical glitches occur, the high rate of glitches in the Arts faculty compared to other faculties is unprofessional.

Certain lecturers and senior students doing presentations on behalf of departments reported that they had to wait up to 45 minutes (after their allocated time) before they could do their presentation.

Information directing first year students to the different venues was mostly in poster form and via the BASK office. It is a good idea to rather have easily visible information people at the entrance to the Arts building and helping first year that arrive late.

The contact number in the VerwelkomingsMatie was unavailable on many occasions. The organizers are aware of this and have already committed to bettering the telephonic information system in the future.

6. Law Faculty

By Gerhard Rossouw and Crystal McIntosh

6.1 General Comments

The Law faculty ran a well organized and efficient programme.

Certain students indicated in feedback that they found the programme boring, repetitive and irrelevant. However, the information presented was carefully considered by the organizers and students need to become acquainted with sitting in lectures without the expectation of being entertained.

One particular comment that came to the fore is regarding students who study BComm (with Law) or BAcc (LLB). This group of students work to a large extent with the Economic and Management

Sciences Faculty but are required to attend the Law Faculty programme largely, it seems, for logistical reasons. This could be disadvantageous to these students. To illustrate this point, a Bcomm (with Law) student has relatively few law subjects in first year compared to commerce subjects. In fact the degree the student receives after three years is a Commerce degree.

6.2 Purpose/ goal of the programme and corresponding experience of first years

The goal of the programme was to give the first years the necessary information to enable them to start their university career. The Law Faculty was not interested in wasting time or promoting extensive social interaction but rather allowing first years to have maximum time to have fun with JOOL events and be well rested by the start of classes.

6.3 Programme Content

The content of the programme included descriptions of the different degree courses that are offered by the faculty. The first years were also informed of the support structures. The information allowed first years that were unsure of their options to be informed of the difference between the programmes.

There was also an opportunity for first year students to have their individual questions answered at the Old Main Building. Unfortunately not many students attended the question and answer session.

6.4 Presentations (use of visual aid, interactive)

Persons presenting made use of effective powerpoint presentations.

6.5 Student council/ Student involvement

The Juridical Society (JV) had no role in planning the programme and, except for their introduction to the first years, did not actively participate.

6.6 Technical (including venues, time management)

Despite the venue changing from the Wilcocks Building to the Bedryfsielkunde Building the residences were all made aware of the change in the Programme and there was very little confusion in this regard. The sessions started and ended timeously.

7. AgriSciences Faculty

By Gerhard Rossouw

7.1 General Comments

The AgriSciences Faculty see themselves as a family of friendly and open people. The Academic Orientation Programme is based on this theory and the sessions are informal. Certain sessions are held outside under trees, as this environment corresponds with the subject matter of the faculty.

The biggest problem faced by the AgriSciences faculty is that they do not present any modules to their first years and because of this first years sometimes change to a different BSc course after their first year. To combat this problem, the faculty use the orientation programme to show the first years all the facilities and all the fun activities.

The first years of the AgriSciences Faculty attended the AgriSciences welcoming programme but they complete their first year of studies in the Natural Sciences faculty. This means that the first years do not get the same information as the other students who will be taking the same subjects as them. This is concerning.

7.2 Purpose/ goal of the programme and corresponding experience of first years

The goal of the academic orientation was to allow the first year students to get to know the staff and other students in the Faculty. There is a particular focus on encouraging the first years to stay in the AgriSciences Faculty even after spending their entire first year of studying in a different faculty. These goals are met by having a programme full of activities which engages the students and stimulates interest about the Faculty.

7.3 Programme Content

The content of the programme was aimed at informing the first years about who they could contact should they have any problems. The Programme allowed for the first years to become acquainted with the different disciplines and the various facilities in the Faculty.

7.4 Presentations (use of visual aid, interactive)

Most of the presentation were held at facilities outdoors and were very practical and interactive.

7.5 Student council/ Student involvement

The ASA was involved in most of the Programme They hosted a tour of the Faculty's facilities for first years and had a campaign where they handed out gifts to the first years. Although the student council was very involved, most of the first years indicated in feedback that they didn't know that there was a student council or were unsure of the name of the student council.

7.6 Technical (including venues, time management)

AgriSciences is a small faculty so venue sizes were not a problem during the academic orientation. It was a commendable and innovative idea to have sessions outdoors, but it can be distracting for first years if a session carries on too long.

The AgriSciences Faculty hosted a social-braai event for the senior and first year students during Welcoming week. This was a great idea and enabled the first years to get to know the people they will work with over the next few years. The planned event was not as successful as it could have been because certain residences decided not to allow their first years to attend. The reason the residences refused to allow their first years to attend is because it was held after hours and was not academically orientated.

8. Education Faculty

By Gerhard Rossouw

8.1 General Comments

The Education Faculty realizes that the first years don't give a lot of attention in the sessions during welcoming week. The residences also keep the first years away from these sessions to work on their JOOL campaign. Therefore they keep the programme short and only give absolute necessary information. All the information that they don't give during welcoming is put in a booklet that gets handed out to the students.

The students are told where to go if they have problems and they also have a session where first years are encouraged to ask question if they have doubts about anything.

8.2 Purpose/ goal of the programme and corresponding experience of first years

The goal of the programme was to prepare first years for the first day of lectures as well as to give them an idea of what to expect from their course. The programme was kept short and the first years were not swamped with useless and irrelevant information.

8.3 Programme Content

The programme content included all the essential information that the first years would need to begin with their university careers. All the important information was put in a booklet and handed to the first years for future reference.

8.4 Presentations (use of visual aid, interactive, stalls)

The faculty had an information stall after the each session in the lecture room where the sessions are held. This allowed first years to actually immediately ask questions about things that concerned them.

8.5 Student council/ Student involvement

The student council was not involved in planning the content of the programme, but they took the initiative organised a treasure hunt event and braai for the first years. This event involved the entire faculty staff and all the first years.

8.6 Technical (including venues, time management)

All the sessions were held in the same room. This left no space for misunderstanding and insured that everyone knew where they should be. Where sessions were held in different venues or hosted by people from different faculties the organizers arranged for everyone to meet in front of the GG Cilliers building. This was a good way to avoid confusion.



1. Overall impression

Academia poses an unexampled set of challenges within the context of this University. The sheer number of first years, the arguably more liberal frame of reference and expectations of the average Aca newcomer, the comparative independence as a result of physical living circumstances and the question of an identity and reputation still unfolding are to name a few of these challenges.

My overall impression of the Welcoming Programme was good and the first years clearly enjoyed themselves. The drive and zeal of the HK made a particular impression but it seems that leadership is somewhat frustrated by the system they have created for themselves. To apply the thinking of a traditional residence to such an extent is to leave unexploited the potential of Academia. The feeling of having to behave a certain way is simply not implicit in the structure of Academia, neither physical nor organisational. This is a terrific starting point but problem causing in the sphere of discipline.

The existence of divergent visions seems only natural during this phase of rethinking Academia's place within the University and it is the task of the HK to take advantage of this plurality.

2. Hospitable, friendly, with human dignity B

The HK encouraged and explained the benefits of participation but an environment existed where first years could easily opt out of an activity. Relationship dynamics drew similarities to what you might find in a PSO in that first years quickly disengage if mistreated. The HK readily acknowledged this and treated the first years accordingly –without any attempt at intimidation and with care and friendliness. Interaction seemed natural and unaffected but was at times tainted with sarcasm or occasional bouts of moaning. Effort was made to ensure sufficient rest time to the point that the

Programme was altered in response to over tired first years. Particular care and thought was put in to provide fun and varied 'kospakkies'.

3. Embodiment of res/PSO of values B –

Respect was a theme running throughout the Programme and cropped up often in conversation or as a reflective tool when discipline became an issue. The HK's respect for first years' individuality, preferences and space generated reciprocity of respect. At times however, first years failed to respect or see the worth in the efforts of HK or the value in their rules. This seemed to upset some of the HK and Mentors. The HK conducted itself with an eye on excellence; everything done to the best of their ability and with maximum effort. Kinship and a feeling a being part of a whole was encouraged and the majority seemed happily involved in the 'Aca family'. The division of first years into four houses guided the formation of closer knit groups and spirit building. It was never entirely clear what was intended with the value honour or how, in the context it was communicated, it differs from respect. I was not always sure of how convinced the HK were about the truth behind these values or whether they were abiding to them out of obligation. I can understand why value based versus rule based becomes a tricky issue in the context of Academia.

Referring to the first years as HERKS, an acronym of Academia's values, was a novel and memorable way of communicating the values.

4. Programme content B -

Effort was made to enliven the Programme with some Academian styled innovations. The emphasis was suitably focused on fun but there was a space unfilled for activities that encourage a more intimate, possibly more meaningful, level of interaction. I am referring to activities could create a bridging point for people who may not otherwise have gotten to

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	24
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

know each other or activities that garner emotional awareness and exposure to other points of view. It may have seemed out of bounds to get 'touchy feely' with the male contingent but men are often just as eager to let the walls down as women. The Programme content needs to be finalized before JOOL begins.

5. Practices and traditions B

Being a relatively new institution, Academia does not have access to a legacy of traditions. The HK seemed to feel this is something they would like to work on and made an effort to introduce activities that could come to be seen as Academician traditions. The movie night, which was resourcefully saved from the wind, was a hit as were the trolley trials and soccer match.

6. Adherence to program D

The daily Programme seemed more like a guideline than the well planned schedule it should have been. Apparently activities were finalized each morning with the result that the programme came across somewhat unstructured and messy. People arrived wearing inappropriate clothing, not having been forewarned and Mentors were expected to round up first years for meetings – all these and mentors were expected to round up first years for meetings instead of letting everyone know in advance – causes for many delays. On a few occasions first years asked me what was planned for the day; an indication that they would have appreciated programmes.

7. House committee and welcoming leader(s) B -

The rapport generated, the accessibility and the care the HK extended to the first years deserves praise. It is clear that the HK were passionate about doing the best they could for their first years and worked very hard at it. There seemed, however, to be a lack of balance between effort and efficiency, force and finesse; more thorough and thoughtful preparation could have been done. At times some of the HK were running around finishing off tasks instead of spending time with the first years. Towards the end of JOOL they seemed more immersed in the experience than trying to control it. This was a

positive development. The HK seemed aware that their attitude and demeanour had had an influence on the first years' attitudes but at times failed to reign in feelings of frustration or low morale.

Similar to last year's report the welcoming leaders did not appear to have a role distinct from other HK members.

8. Seniors B -

The first years considered their seniors to be friendly and helpful. In some cases there was a perception that the seniors are 'party people'. There were no instances of intimidation or even feelings of differentiation or hierarchy. A few seniors failed to get onboard and support the HK in their efforts at welcoming the first years. Seniors were openly drinking and reports were made about noise very late in the evenings.

9. Extent to which the first years are not being treated as children B

Particular attention was paid to treating the first years as adults. The reasoning behind tasks was often explained instead of expecting blind obedience. Opinions were asked and first years were given the scope to make decisions for themselves. Giving the first years programmes would be an improvement in this area.

10. Monitor's experience C

The HK were hospitable, agreeably informal and eager to get across what was going on and the thinking behind it all. This attitude generally filtered into the way the Mentors and first years perceived me and made my job a lot more pleasant. It did not feel as though the HK fully realized the inconvenience of programme deviations.

11. Other remarks

Because of the number of first years and the relatively small HK, the Mentors of Academia played a significant role. Meaningful and, I assume, lasting relationships were formed because the Mentors genuinely see first years as equals and friends.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	25
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Die wyse waarop Aristea hul verwelkomingsprogram aangebied het, is werklik prysenswaardig. Oor die algemeen is ek baie beïndruk deur dié PSO se doelgerigte, holistiese benadering tot hul verwelkomingsprogram en hoe daar praktiese uitvoering aan die US se verwagtinge van verwelkoming gegee is.

Aristea het 'n duidelike evaluering van vorige verslae gedoen en nuwe inisiatiewe tot hul program bygevoeg. Voorbeelde hiervan is die werking van die mentorsistiem en die indeling van die seksies. Daar is geen drastiese veranderinge tot die program aangebring nie, bloot omdat dit nie nodig was nie. Daar lê egter 'n uitdaging vir Aristea voor om uit te brei op hul reeds suksesvolle program.

Myns insiens sal ander PSO's en ook koshuise kan leer by Aristea wat betref hul werkswyse tydens en hul benadering tot verwelkoming.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid A

Die eerstejaars was op 'n baie gasvrye wyse deur die Huiskomitee (HK) van Aristea ontvang. In my ervaring met die HK was hulle te alle tye baie toeganklik en hulpvaardig teenoor die eerstejaars. Die aktiwiteite wat aangebied is, het ten doel gehad om nie net vriendskappe onder die eerstejaars te smee nie, maar het ook as geleentheid gedien vir die eerstejaars om die HK beter te leer ken. Daar was dus nooit op enige manier afstand tussen die HK en die eerstejaars bewerkstellig nie.

Die vriendelikheid van die HK is 'n aspek van Aristea se verwelkoming wat vir my uitstaan. Van die staanspoor af was die HK besonders vriendelik. Die feit dat die HK so vriendelik was, het egter nie afbreuk gedoen aan die wedersydse respek tussen die HK en die eerstejaars nie. Myns insiens het

die vriendelike, en ten tye selfs besorgde, manier waarop die HK teenoor die eerstejaars opgetree het, verseker dat daar deurlopende betrokkenheid van eerstejaars by die program was.

Daar was geen aktiwiteite wat enige vorm van intimidasie bevat het of wat die effek gehad het dat enige individu se menswaardigheid aangetas is nie.

3. Uitleef van die PSO se waardes B

Die eerstejaars was hierdie jaar op 'n meer tasbare manier van die wyke se waardes bewus gemaak, soos geïllustreer deur die uitbeelding van die waardes op die Aristea HK huis se stoep. Die uitleef van hul waardes, naamlik: "respek", "toeganklikheid", "diensbaarheid", "verantwoordelikheid" en "individualiteit" het ook neerslag gevind in die wyse waarop die HK gedurende die verwelkomingsweek teenoor die eerstejaars opgetree het.

4. Programinhoud B+

Dit was vir my duidelik dat die HK goed beplan het en moeite gedoen het met die inhoud van hul verwelkomingsprogram. Die aktiwiteite in hul program was nie bloot genotvol nie, maar het ten doel gehad om samehorigheid onder 'n baie groot groep eerstejaars te verseker. Voorbeelde van sodanige aktiwiteite is die interseksie skakeling en die vrugtefees saam met Oude Molen.

5. Gebruike en tradisies B+

Aristea het 'n doelbewuste poging aangewend om gebruike en tradisies tot die program te voeg wat 'n meer duidelike koppeling aan die wyke se waardes het, asook tot die mate wat die program deur die eerstejaars geniet is. Na my mening was die interseksie skakeling 'n goeie toevoeging tot die program. Die feit dat Aristea 'n gevestigde privaatwyk is, dra ook by tot die voortsetting van tradisies soos

die Pieke skakeling, wat die eerstejaars ook baie geniet het.

6. Nakoming van program A

Daar was slegs in uitsonderlike gevalle afgewyk van die program en in die geval van 'n afwyking was ek, asook die eerstejaars, vroegtydig daarvan ingelig. Die HK het 'n geslaagde poging aangewend om by uitstek by die vooropgestelde program te hou.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier A

Die HK was te alle tye baie toeganklik vir al die eerstejaars. Hulle het doodnormaal voor die eerstejaars opgetree en was nooit onvriendelik deur die skyn van professionaliteit te probeer skep nie. Uit die terugvoering van die eerstejaars is dit duidelik dat hulle groot waardering en respek vir die HK het.

Die HK verantwoordelik vir die verwelkoming van die eerstejaars was uiters vriendelik en toeganklik en het 'n aansteeklike positiewe gesindheid tydens verwelkoming gehandhaaf.

8. Seniors B+

Daar is geen probleme met die seniors ervaar nie. Die eerstejaars het hoofsaaklik slegs te doen gehad met die seniors wat by die verwelkomingsprogram en JOOL aktiwiteite betrokke was. Die interaksie met dié seniors het positief bygedra tot die sukses van die program.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie A

Vanuit die terugvoering ontvang van die groep eerstejaars en uit gesprekke met individue blyk dit duidelik dat die eerstejaars wel as volwassenes behandel is. Daar was nooit op die eerstejaars geskree nie. Daar heers egter 'n opinie onder die groep eerstejaars dat die reëling dat eerstejaars in twee rye oor kampus beweeg (wat vir logistieke redes sinvol is) afbreuk doen aan die feit dat die eerstejaars wel as volwassenes behandel word.

Die feit dat daar opnuut daaglik beklemtoon is dat alle aktiwiteite vrywillig is en dat die eerstejaars dus

'n keuse kon uitoefen om deel te neem al dan nie, dra by tot die behandeling van die eerstejaars as selfstandige individue.

10. Monitorservaring A

Dit was vir my werklik 'n aangename ervaring om as Aristeia se monitor op te tree. Ek was elke dag baie vriendelik deur die HK ontvang en die doelwitte van al die aktiwiteite is goed aan my gekommunikeer. Ek is ook deurentyd op hoogte gehou van al die gebeure.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	27
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Aurora het daarin geslaag om 'n uitstekende verwelkomingsprogram aan te bied. Die gesindheid wat die Huiskomitee, mentors en seniors deurentyd teenoor die eerstejaars openbaar het, het my verwagtinge oortref. Myns insiens is Aurora 'n voorloper in meer as een van die kategorieë waaraan verwelkomingsprogramme tans gemeet word.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid A+

Al die Aurorians betrokke by die aanbied van hul verwelkomingsprogram het vanaf dag een die eerstejaars met vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid behandel. Daar was geen aanvanklike vriendelikheid wat later in onvriendelikheid ontaard het (of andersom) nie. Die interaksie tussen die eerstejaars en die aanbieders het in 'n gemaklike en natuurlike atmosfeer geskied.

Met die bogenoemde bedoel ek nie dat daar nooit orde gehandhaaf is deur vir eerstejaars byvoorbeeld te vra om stil te bly, in rye te loop, of met iets te help, nie. Die manier hóé daar met eerstejaars gepraat word, het egter bewys dat die universiteit se waardes aanwesig is in die aanbieding van Aurora se verwelkomingsprogram.

3. Uitleef van die PSO-wyk se waardes B+

Aurora se waardes is "respek", "individualiteit", "eenheid", "integriteit" en "gees". Hierdie waardes was deurgaans duidelik sigbaar in die Huiskomitee en seniors se interaksie met die eerstejaars. Die waardes is op verskeie wyses aan die eerstejaars oorgedra. 'n Voorbeeld hiervan is die Quiz show waarin die waardes in seksieverband onder die eerstejaars getoets is.

4. Programinhoud B+

Aurora se program is hierdie jaar suksesvol aangepas om die tydsduur van sekere aktiwiteite meer korrek te weerspieël. Dit blyk dat daar 'n goeie balans gehandhaaf word tussen aktiwiteite gemik op kennismaking met kampus en aktiwiteite gemik op kennismaking met Aurora. Die program bevat deurentyd aktiwiteite wat die bou van verhoudings tussen die eerstejaars in Aurora bevorder, soos verskeie spanbou en ken-mekaar aktiwiteite. Myns insiens is die programinhoud geskik vir studente wat van privaat akkommodasie gebruik maak.

5. Gebruike en tradisies B

Die aktiwiteite wat deel vorm van Aurora se program is relevant tot die oogmerke daarvan. Ek het geen gebruike opgemerk wat afbreuk doen aan hul verwelkoming nie.

6. Nakoming van program B+

Vanweë hul samespanning met verskeie Tygerberg-koshuise as JOOL-maats, is daar heelwat veranderinge aan die program aangebring. Hierdie veranderinge het normaalweg gespruit uit logistieke probleme. Ander veranderinge is aangebring omdat eksterne partye veranderinge aan tye aangebring het. Ek sou egter voorstel dat die tye van kampusaktiwiteite in die toekoms vooraf bevestig word, sodat lekker aktiwiteite (soos Bondelsport) nie weer misgeloop word nie.

Wanneer die plek van 'n aktiwiteit verander is, het 'n Huiskomitee-lid/senior agtergebly op die oorspronklike plek om laatkommers te ontvang.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleiers A

Die Huiskomitee en verwelkomingsleiers het deurentyd 'n baie natuurlike verhouding met die eerstejaars gehandhaaf. Hulle was veral baie

toeganklik. Myns insiens het die Huiskomitee verder gegaan as wat die waardes vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid in die eng sin vereis.

8. Seniors A+

Aurora se verwelkomingsprogram kom neer op 'n spanpoging tussen die Huiskomitee, mentors en seniors. Die seniors se rol in verwelkoming strek baie verder as die blote betrokkenheid by JOOL-aktiwiteite en ontaard in werklike gesprekvoering tussen die eerstejaars en seniors. Veral die seniors lewer 'n groot bydrae tot die kreatiewe aanbieding van sekere verwelkomingsaktiwiteite. Die sukses van hul verwelkomingsprogram is direk afhanklik van die groot mate van ondersteuning wat die seniors aan die Huiskomitee bied.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie A+

Die eerstejaars het op die eerste dag van verwelkoming 'n gedrukte program ontvang waarin die verwelkomingsweek volledig uiteengesit is. Hoewel die eerstejaars ingelig is oor die voordele van deelname aan verwelkomingsaktiwiteite, is hul die vryheid gegun om 'n keuse uit te oefen oor hul mate van betrokkenheid by die program. Eerstejaars wat die groep verlaat het tydens aktiwiteite, is soos volwassenes hanteer en was nie gebrandmerk wanneer hulle weer by die groep aangesluit het nie.

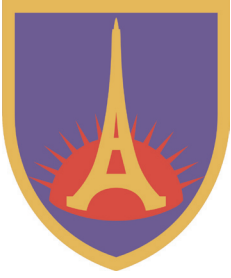
10. Monitorservaring A

Die Huiskomitee, mentors en seniors het my deurentyd vriendelik en gasvry ontvang. Aurora het ook daarin geslaag om te verbeter vanaf verlede jaar deur my te alle tye op hoogte te hou van veranderinge aan hul program.

11. Ander opmerkings

Myns insiens het Aurora daarin geslaag om baie van die uitdagings wat spesifiek aan 'n PSO-wyk kleef, suksesvol te oorkom.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	29
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Dagbreek se Verwelkomingsprogram was daarop gemik om die eerstejaars in te skakel by die koshuis, asook om broederskap te kweek. Dit blyk dat die eerstejaars die doel van die Program verstaan het en die Program in sy geheel geniet het. 'n Gevoel van trots is onder die eerstejaars waargeneem, wat 'n aanduiding is dat die Program wel in sy doelwitte geslaag het.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid B-

Daar was, myns insiens, eerder op Dagbreek se eie waardes gefokus as om die Verwelkomingsprogram se waardes aktief te bevorder. Diesnieteenstaande, het hul Verwelkomingsprogram in sy geheel steeds daarin geslaag om aan die bogenoemde waardes te voldoen.

Die waarde van vriendelikheid behels meer as om met 'n glimlag op jou gesig rond te loop. Vriendelikheid vind ook neerslag in die daaglikse handelinge tussen persone. Daar kan nie gesê word dat die HK onvriendelik was nie. Hulle was nooit ongeskik met eerstejaars nie, het hulle nooit verneder nie en het hulle altyd soos volwassenes hanteer. Net so kan hulle dan ook nie as vriendelik bestempel word nie. Hulle het wel met strak gesigte rondgeleef en het nie sommer emosie gewys nie. Hierdie optrede deur die HK was egter deur die Inwonende Hoof aangespreek en aanpassings is gedurende die Program gemaak. Alhoewel hierdie aanpassings gering was, het dit aanvaarbare uitkomst, soos 'n meer ontspanne omgewing, gehad. In die toekomst sal daar dalk 'n meer aktiewe poging aangewend moet word om hierdie waarde meer te inkorporeer. Daar word ook onnodige spanning veroorsaak deurdat eerstejaars onseker was oor wat elke dag vir hulle inhou.

Die verskillende rolle wat sekere sleutelfigure in die koshuis vervul het, het bygedra tot die inkorporasie van gasvryheid en menswaardigheid. Die interaksie tussen die Prim, die Onder Prim (ook die Verwelkomingsleier), die Inwonende Hoof asook gassprekers van buite die koshuis het gesorg vir professionele, dog gasvrye optrede teenoor die eerstejaars. Sommige individue op die HK se optrede teenoor die eerstejaars sou as intimiderend ervaar kon word, vanweë hul strak benadering tot die eerstejaars. Die eerstejaars het egter baie respek vir hulle HK gehad en het hulle gesien as eerbare, doelgerigte leiers.

Die eerstejaars het wel die vrymoedigheid gehad om die HK te nader met probleme. Hulle het ook vrywilliglik aan alles deelgeneem. Daar is voorsiening gemaak vir eerstejaars wat byvoorbeeld nie in die oggende kan/wou draf nie en hulle het dan op die Bloubakkie saamgery in plaas van om self te hardloop.

3. Uitleef van die koshuis/PSO-wyk se waardes A

Nie net word eerstejaars Dagbreek se waardes aangeleer nie, maar dit word ook prakties geïnkorporeer tydens die Verwelkomingsprogram. Daar was van die eerstejaars verwag om die waardes te ken en gedurende die Program was daar verskeie geleenthede waar hierdie waardes geleer, verduidelik of getoets was. Dagbreek ag die uitleef van hulle waardes as baie belangrik en gevolglik is baie van hulle aktiwiteite gerig daarop om na hierdie waardes te streef. Wedersydse respek was byvoorbeeld 'n waarde wat deurentyd waargeneem kon word in die manier wat die eerstejaars aangespreek was.

4. Programinhoud A

'n Wesenlike deel van die Program bestaan uit lesings/seminare. By tye het dit vir die eerstejaars lank

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	30
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	

geraak alhoewel die inligting wat hier deurgegee is belangrik en nodig geag kon word. Die balans tussen lighartige aktiwiteite en die oordra van relevante inligting was egter goed. Die eerstejaars blyk die Program te geniet het.

Daar was voorsiening gemaak vir genoegsame vrye tyd gedurende die Program. Dagbreek het ook die omvang van die programinhoud uitgebrei tot die Universiteit as geheel eerder as om net op Dagbreek – die koshuis – te fokus. Hierdie jaar is daar ook meer skakelinge met ander koshuise gereël waar daar in die verlede slegs een skakeling was.

Beursgeleentheid is reeds aan eerstejaars oorgedra ten einde hulle vroeg reeds te motiveer om akademies te presteer. Geleentheid in en om die koshuis is ook aan hulle oorgedra.

5. Gebruike en tradisies A-

Dagbreek beskik oor verskeie tradisies wat beoefen word. Dit blyk egter duidelik dat al die tradisies vooraf deurdink was en die relevansie daarvan heroorweeg was. Die tradisies het ook 'n sinvolle doel gedien tydens hulle Verwelkomingsprogram. Daar was reeds klein aanpassings gemaak aan 'n paar tradisies ten einde hulle meer in lyn met die Universiteit se beleid te bring. Daar is egter ruimte vir verdere verbetering soos die minimale interaksie deur sommige HK lede met die eerstejaars.

Die aanbieding van die tradisies en gebruike is ook merkbaar. Sommige van die gebruike was deur onderskeie HK-lede deurgegee waarna dit dan deur die eerstejaars uitgevoer moes word. Die relevansie van hierdie gebruike was dan eers later 'in goeie tyd' aan die eerstejaars verduidelik. Die eerstejaars het gevoel dit was 'n gepaste manier om tradisies oor te dra aangesien hulle eers self die nodigheid daarvan kon sien voordat iemand dit aan hulle verduidelik het. Ander tradisies is deur oud-Dagbrekers kom uitbeeld en verduidelik. Dit is veral hierdie sessies wat eerstejaars geniet het.

6. Nakoming van die program A+

Die Program was ten volle nagekom en minimale tydsaanpassings is gemaak. Daar is ook 'n volledige Verwelkomingsprogram deurgegee waarin elke

beplande aktiwiteit vooraf aan my verduidelik is.

7. Huiskomitee & verwelkomingsleier(s) B+

Die HK het wel soms intimiderend voorgekom. Dit was egter nooit toe te skryf aan enige aktiewe optrede deur hulle nie, maar meer as gevolg van die soms passiewe benadering wat gevolg is. Die HK het as groep goed saam gewerk en elkeen het sy spesifieke rol binne die Program effektief uitgevoer. Die HK was regtig besorg oor hulle eerstejaars en het hulle beste belange op die hart gedra.

Die Verwelkomingsleier het net soos die res van die HK gelyk, maar hy was die een wat die meeste met die eerstejaars gepraat het. Daar was oorwegend Afrikaans gepraat. Die skyfies was dan egter altyd in Engels en tolke was onder die eerstejaars uitgewys om vir mede-eerstejaars van die inligting te vertaal sou hulle nie verstaan nie. Hierdie stelsel het goed gewerk. Daar kan egter in die toekoms meer moeite met die engelse studente gemaak word.

8. Seniors B+

Die seniors het eers baie laat tydens die Verwelkomingsprogram gearriveer. Dit beteken dat, aanvanklik, dit net die HK en die eerstejaars in die koshuis was. Daar was 'n formele ontmoeting gereël waartydens die eerstejaars en die seniors mekaar leer ken het. Hierdie geleentheid het goed afgeleef en die eerstejaars het dit geniet om die seniors te ontmoet. Alhoewel daar 'n enkele insident was met seniors wat laataand eerstejaars gesteur het, het die HK en Inwonende Hoof gou ingegryp en die situasie op 'n gepaste wyse hanteer. Dit het dan ook verhoed dat verdere soortgelyke insidente plaasgevind het.

Die eerstejaars het die meerderheid van die seniors as vriendelik ervaar.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie B-

Daar is nie tekens dat die eerstejaars soos kinders behandel was gedurende hierdie tydperk nie. Die klem het juis op onafhanklike mans wat hulle potensiaal kan en moet bereik geval. Alhoewel die gevoel van kinderlike hantering nooit ervaar was

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	31
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	

nie, was die teenoorgestelde in sommige gevalle egter waargeneem. Die HK het by tye militaristies opgetree. Daar sal in die toekoms dalk alternatiewe optredes oorweeg moet word ten einde nogsteeds dieselfde uitkomst en doelwitte vir die Program te bereik. Verder maak die Program nie baie ruimte vir eerstejaars om eie initiatief te neem nie.

10. Monitorservaring A+

Ek het 'n aangename ervaring by Dagbreek gehad. Ek het die HK se samewerking en eerlikheid baie waardeer. Hulle het oopkaarte met my gespeel en my ook vroegtydig van belangrike en prominente gebeurtenisse ingelig. Die HK het ook moeite gedoen om ruimte te maak vir my in situasies wat hulle verkieslik privaat sou wou hou. Dit het gelei tot 'n meer deursigtige program wat dan ook beter in sy geheel evalueer kon word.

11. Ander opmerkings

Die inhoud van Dagbreek se program was van uitstaande gehalte alhoewel die streng uitvoering daarvan hulle algehele prestasie, by tye, gehinder het. Die meerderheid van die eerstejaars het egter die Verwelkoming as baie positief ervaar en het veral gehou van die vriendskapsbande wat onder die groot, diverse groep eerstejaars gevorm was.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	32
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

Eendrag had a high quality Welcoming Programme of which they can be proud. The Programme was multi-faceted, had many unique characteristics, and was generally in line with Stellenbosch University's (SU) outcomes for Welcoming. The Programme has the potential to be truly outstanding (which would be reflected by the symbol A/A+). However, there were a few problematic elements in the Programme which inhibited it from fulfilling this potential. As the Programme stands, it is quite satisfactory. However, if the problems identified are addressed, the Programme could be a leader amongst Welcoming Programmes at SU.

2. Hospitable, friendly and human dignity C

At no time during the Programme was the human dignity of first years infringed upon. In fact, the importance Eendrag attaches to human dignity was emphasized to the first years at various parts of the Programme. For instance, the Eendrag Welcoming Leaders regularly explained to the first years that, even though Eendrag consists of various individuals with disparate interests and ideals, they are all connected to each other via the bond of mutual respect, their differences notwithstanding. The conduct of the House Committee (HK) and especially the Eendrag mentors towards first years was also indicative of the fact that they embraced the values of human dignity and mutual respect.

From the above it should be clear that Eendrag succeeded (indeed, excelled) at adhering to and promoting the value of human dignity. Unfortunately, when it came to Eendrag's promotion of the values of friendliness and hospitableness, it was not as successful. The Eendrag HK should in the future put more effort into interacting with the first years in a genuinely friendly manner. In this regard, it is suggested that the HK's perhaps excessive focus on the values of "professionalism" and "excellence"

curtailed their level of friendliness. Although it cannot be said that the HK acted in a manner that was actively unfriendly (or malevolent/antagonistic), it is equally true that they did not make a considerable effort to engage with first years as friends. This point will be expanded on in section 7 of this report.

3. Embodiment of the residence/ PSO values C-

This was one of the most problematic aspects of Eendrag's Programme. Eendrag's values are "respect", "challenge", "trust" and "caring". The way in which first years were received upon their arrival was at odds with the value of caring. If a person were to act in a caring manner towards first years upon their arrival at a residence, one would take into consideration the fact that the first years are most probably anxious and uncertain with regards to their new environment. On the basis of these considerations, one would make an effort to re-assure first years and put them at ease. This is exactly not what happened when the first years arrived at Eendrag. Even though they were personally greeted and subjected to an astonishingly effective administrative process, they were also subjected to an intimidating experience which was expressly designed, according to the HK member with the portfolio for Welcoming, "to keep them on their toes". The role of the "silent figure" in Eendrag's Programme seems (traditionally) to also be that of keeping first years "on their toes". However, after discussions between a representative of SU and the Eendrag HK that were centred specifically on the intimidating nature of first years arrival at Eendrag. The HK decided to 1) apologise for said behaviour to first years and 2) to rethink the role that the "silent figure" should play in their Programme. The above actions are encouraging, and given Eendragters proclivity for innovation and inventiveness, it is ventured that a creative solution to the above problems is not only within their reach, but could indeed be imminent.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	33
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

4. Programme content A

This was the Programme's strong suit. The content of the Programme was diversified and well-balanced, meticulously planned so that it was linked to specific outcomes, and was this year indicative of the fact that previous monitor reports and their criticisms have been given due consideration. For instance, in the past the monitor-group has criticised the Eendrag Programme for the disproportionate and unreasonable amount of time that first years were required to simply listen to 'lectures' given by members of the HK. Although these lectures still formed part of the Programme, they had been subdivided into half-hour sessions so that they never continued for too long at one time. Furthermore, the content of the Programme had been expanded so as to replace some of these lectures with various other (exciting, well-motivated and meaningful) activities. Examples of the latter included a tour de Eendrag, a potjie-kos event, and an event where some note-worthy alumni of Eendrag were invited to talk to the first years about Eendrag and about more general matters, such as life-goals etc. It is also laudable that the Programme took cognisance of the greater university community of which Eendrag is a part. An example of the latter was a booklet containing information about SU that the Eendrag HK gave first years. This booklet was used as reference during "campus-tours".

5. Practises and traditions B+

Generally, Eendrag's practises and traditions were well motivated and successful. The same considerations that apply to the category "Programme Content" also apply in this instance.

6. Adherence to the Programme B

The Programme was complied with to an acceptable extent. Deviations in the Programme were noted with due punctuality.

7. House committee & Welcoming leader(s) C+

The HK and Welcoming leaders were extremely professional, dedicated and purposeful. However, they could have transferred a fair amount of the

energy that they expended in practising the value of "excellence" towards getting to know the first years on a friendly basis. This is not to say that the value of "excellence" is not important; the point is rather that it is not (in terms of SU's values for Welcoming) as important (during Welcoming) as the value of friendliness. With regards to the value of friendliness, the Eendrag HK are referred to their Eendrag mentors as an example of how the value is to be practised. Furthermore it must be added that the HK did indeed interact with first years on a friendlier basis as the Programme progressed. The apogee in this regard must certainly be the braai and camping event near the end of the Programme. However, it is not entirely clear why this degree of friendliness and openness should be reserved only for the Programme's later stages. Of course, it is easier to be sociable with new acquaintances when one has got to know them a little better, and this consideration certainly plays a part in explaining why the HK appeared to be more friendly towards first years as the Programme progressed. Be that as it may, this consideration does nothing to counter the contention that the HK could have made a greater effort to interact in a friendly manner with first years earlier in the Programme. This effort was only apparent at the Programme's latter stages.

8. Seniors C-

Many first years reported that they regarded Eendrag's seniors as intimidating, and that they were particularly scared of the seniors when the latter group moved into the residency for the first time in the year. It is of utmost importance that Eendrag address this issue speedily. It is unacceptable as it currently stands and should not occur in future Welcoming periods.

9. Extent to which first years are not being treated as children? B

First years were generally treated as adults. The Eendrag HK and Mentors did not act in a paternalistic manner at all. First years were also often encouraged to use their own initiative. Furthermore, they were granted more free-time in this year's Programme than in previous years. These facts are very encouraging.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	34
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	

Eendrag thus does well in this category, but could however still improve if they relax certain controlling practices. These included requiring of first years to stand in a very rigidly set formation when they were addressed by the two Welcoming Leaders, and keeping to this formation when they travelled as a group around campus. These practices are perhaps not befitting young adults who have self-discipline and minds of their own. It reminds one of the military or of primary school. The HK sometimes argued that these practises had a “symbolic value” or even a “practical value”. For instance, it was averred that the formation first years need to form not only assisted the HK in checking that everyone was present but also symbolised the values of unity and togetherness. Resisting the urge to simply discard these arguments as nonsensical, it is rather contended that considerations like “symbolic value” and “practical value” should be of a secondary interest to ensuring that first years are treated in a manner that reflects the station they have reached in life as young adults.

10. Monitor’s experience B

The HK and mentors of Eendrag seemed to be engaged with the monitoring process. This was particularly evident after the incident where a representative of SU requested a “talk” with the Eendrag HK, and the HK reacted to what was said in the way in which they did. The monitor was treated with respect and courtesy throughout the Programme by all parties concerned.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	35
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk A

Equite het die balans gehandhaaf tussen pret, akademiese verpligtinge en `n goeie JOOL poging. Alhoewel hulle nog nie baie tradisies en gebruike het om hul eie te noem nie, kon hulle merkwaardige nommers lok deur `n gemaklike atmosfeer te skep waar die eerstejaars hulself kon geniet.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid A

Uiters vriendelik was my eerste indruk van die Equite benadering tot Verwelkoming. Die eerstejaars was deurgangs baie gemaklik rondom die HK en het dadelik tuis gevoel. Behalwe vir sommige klagtes oor die gebrek aan persoonlike tyd, het alles goed verloop.

3. Uitleef van die koshuis/PSO-wyk se waardes B

Equite se waardes sluit liefde, deursettingsvermoë, respek, vriendskap, eenheid en passie in. Hierdie waardes is nie soseer vir die eerstejaars geleer nie, maar was duidelik sigbaar in die manier waarop die HK hul werk benader het.

4. Programinhoud B

Die Program volg oorweegend die JOOL- en Universiteits program, afgewissel deur lekker en opvoedkundige aktiwiteite. Die deeglike kampus- en dorptoer het baie van die dames meer gerus gestel oor hul omgewing en hulle het baie nut daaruit geput. Die meisies het wel gevoel hulle sou meer vrye tyd waardeer.

5. Nakoming van die program B

Behalwe vir enkele geleenthede, is daar goed by die Program gehou en ek is vroegtydig in kennis gestel van beplande afwykings.

6. Huiskomitee & verwelkomingsleiers A

Hulle het hul goed van hul taak gekwyt en `n groot bydrae gemaak tot die gemaklike atmosfeer wat geheers het. Hul interaksie met die eerstejaars was ook goed.

7. Seniors A

Die groter groep seniors was nie werklik betrokke by JOOL nie. Equite het wel wat hulle "Mamma's" noem. Eerstejaars word in seksies saam met "Mamma's" ingedeel. Hierdie "Mamma's" dien as nog `n ondersteunings netwerk saam met die Mentors.

8. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie C

Daar was wel sommige klagtes van die eerstejaars se kant af. Alhoewel dit nie `n deurslaggewende deel van hul verwelkomings ervaring was nie, het van die eerstejaars gevoel hulle word soms soos kinders behandel. Dit is nie op hulle afgedwing nie, maar die eerstejaars het ook die HK "Lady" genoem wat nie gehelp het in hierdie opsig nie.

9. Monitorservaring A

Ek is deurgangs met ope arms ontvang. Die HK was nie net vriendelik nie, maar ook gretig om te leer en te verbeter. Om by Equite te monitor was werklik `n aangename ervaring.



ERICA

Monitor: Helené van Tonder

A

1. Algehele indruk

Erica het 'n verwelkomingsprogram wat getuig van deeglike beplanning en besinning oor die uitkomst daarvan. In die verwelkomingsprogram is daar 'n goeie balans tussen die fokus wat geplaas word op die koshuis as die sosiale omgewing waarbinne iemand moet tuiskom, en die nuweling as individu wat 'n nuwe lewensfase betree. Oor die algemeen heers daar 'n ontspanne atmosfeer.

2. Vriendelikheid, gasvryheid, menswaardigheid A

Erica laat hierdie drie waardes neerslag vind in al hulle aktiwiteite. Dit is nie net onderliggend tot die program nie, maar word deurgaans gekommunikeer. Daar is byvoorbeeld by meer as een geleentheid klem gelê op die feit dat dat nuweling van dag een af volkome deel is van die koshuis en volwaardige Ericaners is. Eerstejaars word ook op hierdie manier behandel. Tydens die verwelkomingsprogram word 'n warm en stimulerende omgewing vir eerstejaars geskep.

3. Uitleef van die koshuis se waardes A

Daar word geweldig baie klem gelê op Erica se waardes. Verskillende aktiwiteite vind plaas wat eerstejaars help om die belangrikheid van die waardes te verstaan, en ook om self uitdrukking te gee aan hul eie verstaan van die voorgehoue waardes. Die waardes word op 'n sinvolle manier gebruik om identiteit aan die eerstejaarsgroep te gee. Eerstejaars moes byvoorbeeld op 'n stadium in groepe werk en hulle verstaan van die waardes visueel voorstel, en dan aan die groter groep voorhou. Die waardes vind ook neerslag in die gebruike en tradisie en so word beide waardes en tradisies versterk.

4. Programinhoud A

Soos reeds genoem, is die programinhoud goed deurdrag, deeglik beplan, en word dit noukeurig uitgevoer. Dit bied aan eerstejaars geleentheid vir selfrefleksie, sosiale interaksie, riglyne vir die aanpak van 'n nuwe lewensfase, en ondersteuning wat akademiese aangeleenthede en vrae betref. Die groepsdinamika word sinvol bestuur, en eerstejaars word daaglik in groepe verdeel om die interaksie binne die groep te bevorder.

5. Gebruike en tradisies A

Erica het 'n goeie verskeidenheid gebruike en tradisies. Sommige daarvan is gebruike wat jaarliks herhaal word; ander is kreatiewe aktiwiteite wat nuut geïmplementeer word. Aan die einde van die verwelkomingsprogram is daar byvoorbeeld 'n gebruiklike seremonie waartydens die program amptelik afgesluit word, en eerstejaars hulle name in 'n boek teken. 'n Voorbeeld van 'n nuwe gebruik is die opstel van 'n persoonlike bucket list. Die verskillende gebruike vorm 'n goed afgeronde geheel en die doel van die verskillende gebruike word duidelik gekommunikeer.

6. Nakoming van program A

Die program is getrou gevolg. In die enkele gevalle van programafwyking is die monitor betyds in kennis gestel.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier A

Die huiskomitee en verwelkomingsleier kan nie van mekaar onderskei word wat betref voorkoms nie. Die manier waarop die huiskomitee die eerstejaars behandel/benader speel 'n beslissende rol in die bereik van programuitkomst. Daar heers 'n ontspanne atmosfeer tussen huiskomitee en eerstejaars. Die huiskomitee dra deur die loop van die program verskillende strykkies ter bewusmaking van verskeie sake.

A+ : Uitstekend / Excellent
A : Baie Goed / Very Good

B : Goed / Good
C : Aanvaarbaar / Acceptable

D : Problematies / Problematic
F : Onaanvaarbaar / Unacceptable

8. Seniors A

Die seniors funksioneer tydens verwelkoming as inwoners van Erica. Hulle het met die eerstejaars te doentydenssekere JOOL-aktiwiteite. Die verhouding tussen eerstejaars en seniors blyk onproblematies te wees.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie C+

Ten spyte van die vriendelike, gasvrye en menswaardige behandeling van eerstejaars, is daar tekens van 'n ongemotiveerde oorbeskerende aanslag. Daar is, myns insiens, sekere praktiese inligting wat aan eerstejaars oorgedra kan word sonder om hulle "op te piep." Dit is, byvoorbeeld, belangrik om eerstejaars te herinner om genoeg te eet en water te drink, en sonskerm aan te sit sonder om dit in die trant van 'n kloekende ouer te doen. Na my mening, behoort die klem te wees op die verskaffing van genoegsame inligting (wat behels verskillende aktiwiteite? hoe lank gaan hulle in die son wees?) sodat eerstejaars toegerus word om selfstandig op te tree.

Daar is ook ander voorbeelde wat na my mening nie strook met die algemene trant van die program nie. Eerstejaars sit voortdurend op die mat terwyl HK-lede op stoele is. Vir die eerste twee weke na verwelkoming is daar 'n amptelike inkomtyd (23h00). Daar word verwag van eerstejaars om hierdie reël te gehoorsaam. Hulle kry ook die geleentheid om self 'n straf uit te dink vir diegene wat nie daarby hou nie. Daar is ook "groepstraf." Elke keer as 'n eerstejaars na die inkomtyd by die koshuis aankom, word die periode waartydens die inkomtyd geldig is, met 'n dag verleng. Alhoewel daar redes aangevoer word vir die inkomtyd, is dit nie, na my mening, die manier waarop volwassenes behandel behoort te word nie.

10. Monitorservaring A+

Dit is 'n plesier om by Erica te moniteer. Die atmosfeer is verwelkomend, en moeite word gedoen om die monitor te betrek en in te lig, selfs tot in die fynere detail.

11. Ander opmerkings

Die mentors speel 'n geweldige belangrike rol in die akademiese voorbereiding van eerstejaars. Daar is daaglikse vergaderings tussen die mentors, die prim, en die inwonende hoof. Hier word verskillende eerstejaarsgevalle bespreek, probleme word uitgewys en voorstelle gemaak om dit aan te spreek. Erica se eerstejaars kry puik akademiese ondersteuning.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	38
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

Goldfields is a very unique place and thus their Welcoming Programme was created to cater for their unique set of circumstances. The Programme was, however, too full. First years were exhausted most of the time and the Welcoming Programme only ended the Monday evening. This was a point raised in last year's Monitors report and it is disappointing to see that Goldfields have opted to continue such a busy Programme.

2. Friendliness, hospitality and human dignity C

The very formal atmosphere that was created by the HK from the first day was by and large sustained throughout the Programme. The HK made a concerted effort to never smile in front of the first years, which did not create a very friendly atmosphere. The first years were made to feel at home from the beginning but were also made to understand that they had some way to go in earning or deserving their place. There were certain rules set that were not followed by either the HK and Mentors or the seniors.

3. Embodiment of residence values C

The values of Goldfields are freedom, unity, responsibility and respect. It was clear that these values, although very well communicated to the first years, did not resonate in the Programme very well. The responsibilities that the first years did receive were mediocre and approached in a very patriarchal manner. The responsibilities were perceived by the first years as patronising. Respect, even though discussed in a "dialogue session", was very narrowly defined. The HK summarised the session by communicating that the HK deserve respect because they have done a lot for Goldfields and the seniors deserve respect because they have been in residence for a longer period of time (which

denotes academic success). Apart from being told that all activities are optional, first years were afforded very few freedoms.

4. Programme content B

Goldfields managed to put together a good Programme, albeit too busy. The use of "Old Goldies" was encouraging and a positive element in the Programme. The very many fun activities in the Programme were clearly enjoyed tremendously by the first years. However, a concerted effort needs to be made to evaluate the entire Programme as to ascertain if all the activities and events are as meaningful. One activity which the first years identified as not necessarily meaningful was the morning physical training sessions.

5. Practices and traditions C

Goldfields has some very relevant and enjoyable traditions and practices. However, it seems that certain practices were changed in order to provide a rationale. This attempt at legitimizing practices was unsuccessful. The "Begrafnis" tradition is one such event. The rationale of the event was legitimate; the event portrayed the realities of HEMIS requirements and living in a University residence. However, the event used emotional manipulation to forward the theme. It was clear that this event was upsetting for some of the first years and the HK lost credibility.

6. Adherence to programme C

At the beginning of the Programme many last minute changes were made to the original schedule. These changes were always communicated to the Monitor timeously and the HK were open and honest about the changes. At times, due to the very full schedule that was planned, Goldfields could not keep to the time limitations as stipulated in the Programme.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	39
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

atmosphere.

7. House committee and welcoming leader C

The Goldfields HK were very formal and dour especially at the beginning of the Programme. There was a concerted effort made not to smile too much or laugh or show any emotion – this could be perceived as being unfriendly. It was very clear the entire HK took Welcoming very seriously and went about their tasks with great determination. This resulted in the first years perceiving them to be somewhat cold. The situation changed somewhat as the Programme progressed because the HK showed more of their personalities and warmed up to the first years.

Goldfields had two Welcoming Leaders, one for each gender. One of the Welcoming Leaders took the role of co-ordinator of the Programme. It was clear from the beginning that these two individuals took their responsibilities very seriously. Like the rest of the HK, the Welcoming Leaders never showed any emotion in front of the first years and appeared somewhat intimidating.

8. Seniors B

The Goldfields seniors were by and large welcoming and hospitable toward the first years. The seniors that were actively involved with the first years were friendly and put the first years at ease. However, the first years noted that some of the rules that were communicated to them were not followed by either the HK or seniors. First years were held to a different standard than seniors.

9. Extent to which first years are not treated as children C-

The HK felt completely responsible for the first years during Welcoming. Every time the group gathered they had to stand on a predetermined block and shout out their number to denote their presence. The general attitude was that the first years could do nothing without the HK's explicit permission and that, as charges of the HK, they had to defer all decision making to them.

The HK and the first years all addressed each other on their surnames. This created a very formal

10. Monitors experience B

It was a pleasure to get to know Goldfields as a residence and the HK especially. The monitor met a dedicated group of student leaders who were clearly passionate about Goldfields and who had an infectious energy. The students involved were easy to work with because they were open to external insights as to how they could improve their Programme.

11. General comments

The Goldfields first years were apprehensive of the impending academic year. Whether this was just first year jitters or genuine concerns is hard to tell. It seemed that the Mentors could not manage to allay these concerns or provide the first years with some peace of mind.

Again, it must be stated that Goldfields had an extremely full Programme and careful consideration is needed. Evaluation of the Programme in general should be done in order to ascertain whether or not some of the events and activities are meaningful as they stand. Here all role players need to be included from the Resident Head to the current group of first years.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	40
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Harmonie se verwelkomingsprogram is gemik daarop om eerstejaars welkom te laat voel en deel te maak van die koshuis. Die HK het hulle goed van hulle taak gekwyd. Die basis van hulle program is soortgelyk aan vorige jare se programme alhoewel sekere nodige aanpassings, onder andere die bekendstelling van die HK, aangebring is.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid B-

Die ontvangs van die eerstejaars is op 'n gasvrye manier benader en hulle het welkom gevoel by die koshuis. So ook was die HK bekendstelling heeltemal anders aangepak as vorige jare. Die aanvanklike indrukke van die HK by die eerstejaars was gevolglik positief. Die HK het hierna 'n gedaanteverwisseling ondergaan en in strenger en emosielose HK-lede verander. Dit het wel 'n gevoel van bangheid by sommige van die eerstejaars geskep. Daar was wel begrip onder die eerstejaars dat die HK soms streng moes optree en ernstig oor sekere onderwerpe moes omgang, maar onvriendelike optrede buite sulke gevalle was onnodig. Hierdie strak optrede deur die HK het egter net 'n paar dae gehou waarna hulle eie persoonlikhede na vore gekom het. Die atmosfeer was daarna baie meer ontspanne. Die eerstejaars het die aanvanklik emosielose HK as onnodig beskou en het dit verkies toe hulle vriendeliker was.

Die eerstejaars is van die begin af as deel van die koshuis verwelkom en daar was nie vir hulle nodig om hulle plek in die koshuis te 'verdien' nie. Hulle het ook die vrymoedigheid gehad om die HK te nader met probleme. Die HK was baie beskermend oor die eerstejaars en was baie sensitief om kwessies wat onder eerstejaars ontstaan het, op te los. Een punt wat egter na vore gekom het was dat sekere eerstejaars meer aktief gebruik was in die Program as ander. Daar moet op gevestig word om eerstejaars te vervreem deur ander al die geleenthede te gun.

3. Uitleef van die koshuis/PSO-wyk se waardes B

Harmonie se waardes is respek, liefde en eenheid. Daar was definitief gepoog om hierdie waardes te inkorporeer in die optrede teenoor eerstejaars, mede huis-lede asook in die aktiwiteite wat aangepak was. Alhoewel hierdie waardes dus aan die eerstejaars verduidelik was, was dit ook uitgeleef in die Verwelkomingsprogram. Die aanvanklike onvriendelikheid deur die HK verhinder egter die toestaan van 'n hoër simbool hier.

4. Programinhoud B-

Die Program is gevul met 'n verskeidenheid van aktiwiteite. In sy geheel was dit 'n goeie program wat die eerstejaars baie geniet het. Baie van die aktiwiteite het egter by Harmonie self geskied en wanneer daar wel buite die koshuis beweeg was, was die staptempo so vinnig gewees dat die eerstejaars nie werklik die omgewing rondom hulle kon inneem nie. Die Program het ook genoeg ruimte gemaak vir afdyd en meer as gereeld was die eerstejaars reeds vroeg bed toe gestuur.

Die Program kan egter uitgebrei word om aanpassing tot universiteitslewe as geheel te bevorder in plaas van om net op koshuislewe te fokus.

5. Gebruik en tradisies C+

Harmonie, as oudste dameskoshuis op kampus, het baie tradisies en gebruike. Die groot struikelblok was egter om slegs dié wat steeds relevant bly, te behou. Daar was 'n paar van die tradisies wat die eerstejaars as sinneloos beskou het en nie noodwendig bygedra het tot koshuistrots of koshuisgees nie. Harmonie sal hulle tradisies moet heroorweeg en besin oor die doel daarvan asook waar dit vandag inpas.

6. Nakoming van die program A

Behalwe vir een of twee veranderinge aan die Program, was die Program goed nagekom. Die monitor was ook tydig van wesenlike veranderinge ingelig.

7. Huiskomitee & verwelkomingsleier(s) B+

Soos voorheen genoem was die HK aanvanklik onvriendelikheid wanneer hulle as groep voor die eerstejaars verskyn het. Nietemin het hulle wel binne hulle onderskeie seksies die eerstejaars vriendelik behandel. Hulle emosieloosheid het egter na 'n paar dae verander en die eerstejaars het ook hierna gemakliker gevoel om die aktiwiteite saam met die HK te geniet.

Die verwelkomingsleier was self op die HK en het dieselfde as die res van die HK aangetrek. Sy was aanvanklik die strengste op die HK en sommige van die eerstejaars was bietjie skrikkerig vir haar. Die eerstejaars het haar egter teen die einde van die program as een van die gunsteling HK-lede beskou.

8. Seniors B

Die seniors was sigbaar in die koshuis en was vriendelik met die eerstejaars. Daar was egter nie aktiewe interaksies wat plaas gevind het nie (behalwe waar JOOLkomitee lede met die eerstejaars moes werk). Die seniors was egter eers op 'n latere geleentheid, wat buite die Verwelkomingstydperk val, amptelik aan die eerstejaars bekend gestel. Die kontak wat die eerstejaars, in Verwelkoming, met die seniors gehad het, was egter positief.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie B-

Daar kan nie met sekerheid gesê word dat die eerstejaars gedurende die hele program as volwassenes behandel was nie. Hierdie waarneming sluit egter aan by die opmerking dat sommige van die tradisies nie relevant was nie. Uit gesprekke met die eerstejaars het dit na vore gekom dat hulle soms soos kinders gevoel het, maar dit geregtig deur die feit dat hulle alles saam gedoen het en dit

in goeie gees plaasgevind het. Die eerstejaars kon, in sommige gevalle, minder soos kinders en meer soos jong volwassenes gehanteer word en dieselfde doelwitte vir die Verwelkomingsweek sal dan steeds kon bereik word.

Daar is wel genoeg ruimte in die program vir eerstejaars om initiatief te neem. Verder is eerstejaars ook nie gedwing om deel te neem nie.

Die eerstejaars het die HK as Lady (...naam) aangespreek en net so word die eerstejaars ook aangespreek. Daar was niks opsigself verkeerd hiermee nie aangesien dit nie as 'n minderwaardigheids-/neerhalendsmiddel gebruik was nie. Die nodigheid hiervan ten einde die gewenste uitkomst vir hulle program te bereik, moet egter heroorweeg word. Die behoud, al dan nie, van hierdie aanspreekvorm word egter nie tans as uiters problematies ervaar nie.

10. Monitorservaring A

Die HK was ten alle tye toeganklik en het my tydig van belangrike inligting ingelig. Hulle was 'n hardwerkende groep en het goed saam gefunksioneer.

11. Ander opmerkings

Die samewerking tussen die HK en die mentors was baie goed. Die eerstejaars blyk 'n goeie verhouding met albei hierdie rolspelers op te gebou het. Dit blyk dat die eerstejaars wel die Verwelkomingsprogram baie geniet het. Harmonie sal egter krities moet dink oor hulle Verwelkomingsprogram ten einde 'n goeie program beter te maak en relevant te hou.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	42
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

As the symbol B- indicates, the Heemstede Welcoming Programme was generally speaking successful. The Programme meets the minimum requirements set by Stellenbosch University (SU). Often the Programme transcended what was minimally required and added significant value. However, in some respects the Programme still requires attention. The Heemstede Programme is on the verge of attaining a B+ or even an A, but before it addresses the above mentioned problem(s), this symbol cannot justifiably be awarded. The Programme has the potential to be a leader amongst Welcoming Programmes at SU. This potential, however, will not be reached until Heemstede addresses the problems that have been identified.

2. Hospitable, friendly and human dignity C-

At no time during the welcoming period did it appear as if the human dignity of first years was infringed upon. In fact, the Heemstede House Committee (HK) can be commended for their advancement of the value of human dignity. Two incidents in this regard deserve special mention. Firstly, early in the Welcoming Programme it came to the attention of the HK that one of the first years could not partake of the food served due to her religious convictions. It was clear that the HK respected the position of the first year and they were able to appreciate the difficulties that the situation gave the particular her. The lengths to which the HK went in order to accommodate her particular requirements is commendable. Secondly, near the end of the Programme it came to the HK's attention that the human dignity of one of the Heemstede first years had been violated (in the form of verbal abuse) by a first year of another residence. The HK addressed the issue with urgency and level-headedness. They reported the incident, counselled the injured

party, and demanded a formal apology from the offending party and the residence with which he was affiliated.

From the above it is clear that Heemstede's Welcoming Programme succeeded, or even excelled at promoting the value of human dignity. However, when it came to the values of hospitableness and friendliness, the situation was not as promising. The relatively poor symbol Heemstede receives for this all important category is indicative of the latter fact.

The obsessive attention that the HK paid to promoting the values of "professionalism" and "unity" inhibited their promoting the values of hospitality and friendliness. It was readily observable that the HK promoted the values of "professionalism and unity". When questioned about the motivation for certain behaviour, HK members even explicitly said that they were "illustrating" those values. The behaviour referred to here is, prima facie, absurd. Examples of the absurdness included the uniform adoption of specific body language by members of the HK (and only when they were visible to first years). For instance when the HK walked, they walked with their hands clasped behind their backs. When they entered or left a room they also, not always but frequently, walked in single file. As mentioned above, the HK argued that behaviour of this sort served the purpose of "illustrating professionalism and unity". Against this claim, perhaps it should be pointed out that there is no reason why "professionalism" and genuine friendliness should necessarily be mutually exclusive. One couldn't ask for a better example of this than Heemstede's own group of mentors.

One of the strong suits of the Heemstede Programme was its general administrative and logistical proficiency. In this regard, it was already highly professional. Therefore, the intentional adoption of a "professional" bearing, gait, and persona by the Heemstede HK, was unnecessary seeing as

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	43
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

professionalism already abounds. Furthermore, the professionalism the HK adopted did not enhance their general friendliness. Because an exorbitant amount of energy was expended trying to maintain a “professional” and homogenous façade, the HK did not make enough of an effort to interact with the first years on a personal and friend-like manner. For an illustration of how interaction with first years should be done in a personal and friend-like manner, HK members are referred to their own group of mentors.

3. Embodiment of the residence/PSO values B

Heemstede’s values are respect, honesty, solidarity and humility. The values of Heemstede were emphasized throughout the Programme. Generally, there did not seem to be a discrepancy between the values of the residence and the way in which the Welcoming Programme was presented.

4. Programme content A-

For this category, Heemstede receives an excellent symbol. This symbol is awarded on the basis of the following. The Programme was well-balanced and multi-faceted. The Programme consisted of various elements (such as lectures about the functioning of Heemstede, sessions with mentors, and the performance of certain rituals which introduced the first years to Heemstede’s traditions and esprit de corps) with none of the elements receiving a disproportionate amount of attention. The Programme also had unique elements that could serve as an example to other residences. The fact that Heemstede employed and utilised their mentors to the extent in which they did, even reserving an entire day for mentor-first year interaction, deserves an honourable mention. Furthermore, the fact that first years were encouraged to be positive not only about Heemstede, but also the Cluster and the greater SU, is also very encouraging.

5. Practices and traditions B-

Although the Heemstede Programme consisted of a commendable array of practises, the nature of some of their traditions should be subjected to evaluation. For instance, a particular tradition (concerning a “ghost” of some sort) was enacted in a very solemn,

serious atmosphere that may have intimidated first years. It may be useful to contemplate whether traditions of this sort could transpire in environments that do not have the potential to intimidate.

6. Adherence to the Programme B

Occasionally, the Programme diverged from what was planned. However, these changes to the Programme were communicated to the monitor sufficiently.

7. House Committee & welcoming leader(s) B-

The HK were committed to their task and performed their duties with a great degree of professionalism. However, the interaction of the HK with the first years (specifically with the first years as a group) should receive attention. The motivation for this contention has already been supplied .

8. Seniors A

The seniors exerted a positive influence on the first years whenever the two groups came into contact. For instance the way in which the seniors motivated and supported the first years prior to, and during, “bondelsport” had a positive influence.

9. Extent to which first years are not being treated as children C-

The Welcoming Programme is packed full of activities and challenges such as JOOL preparations, general Heemstede orientation, and various other activities. To complete these activities and to meet the outcomes they embody, a degree of governance and guidance is a prerequisite.

This said, Heemstede could do more to recognise the individuality and independence of first years . The Welcoming Programme contained traces of paternalism that cannot be justified in the same way that the HK’s governance of the first years can be justified. An example of said paternalism is where the HK required of the first years to recite a set greeting at members of the HK. In this greeting first years had to assert, amongst other things, that they were inferior to the HK with regards to knowledge and expertise. Not only is it debatable whether this

is really the case, such practises are also more fitting to the pre-school/primary-school environment than a tertiary institution.

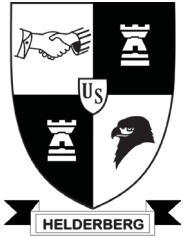
The same type of subtle paternalism was apparent when considering the way in which first years were instructed to address the HK and other “senior” members of the residence. HK members were addressed as “Juffrou” and senior residents as “Dame”. The HK claimed that this manner of reference facilitated a sense of community because first years were encouraged to speak with people even if they did not know their first names. Again, this is an unsound argument. It would be much easier to learn the first names of individuals in order to get to know them initially (as opposed to “Juffrou” or “Dame” so-and-so).

Heemstede is referred to the practise of various other residences where name cards (consisting of the first names of the parties) are used throughout the Welcoming Programme by first years, the HK and mentors.

10. Monitor’s experience A

The Residence Head, HK and Mentors were prepared and willing to engage with the monitoring process. Their behaviour towards the monitor was at all times helpful, attentive and courteous.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	45
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Helderberg bied 'n baie aangename program aan vir nuwelings-eerstejaars. Die verwelkomingsweek is gevul met 'n verskeidenheid aktiwiteite wat almal poog om die eerstejaars deel te maak van die Helderberg gemeenskap en te integreer by die groter universiteit. Hoewel daar verseker ruimte vir verbetering en ook 'n paar probleemareas is, is dit duidelik dat die meeste eerstejaars hierdie ervaring baie geniet het, goeie vriende gemaak het en baatgevind het by die leiding wat hulle ontvang het.

2. Gasvryheid, vriendelikhied, menswaardigheid B-

Oor die algemeen voldoen die verwelkomingsprogram aan die waardes van verwelkomingsweek. Geen ernstige insidente is aangemeld nie en die minimum vereistes word bevredig. Ten spyte van 'n program wat duidelik deur die meeste eerstejaars geniet word, is daar tog 'n vraag of die verhouding tussen die HK en die eerstejaars in alle gevalle vriendelik is.

Verder is sommige ander praktyke (soos die afskeer van eerstejaars se hare – hoe ongesanksioneer ookal – , die optrede van seniors en die voorkoms van die HK) steeds problematies.

3. Uitleef van die koshuis se waardes B

Helderberg se program blyk in lyn te wees met die gespesifiseerde waardes, maar dit wil voorkom asof daar relatief min tyd spandeer word aan konsep "waarde-gedrewe stelsel". In hierdie verband mag dit die moeite werd wees om die konsep verder uit te pak en aan eerstejaars te verduidelik hoe die gespesifiseerde waardes uiteindelik neerslag vind in praktyk.

4. Programinhoud B

Die program is sinvol ontwikkel en dra verseker by tot die verwelkoming en inburgering van eerstejaars by die koshuis en universiteit. Daar is ook 'n goeie balans tussen aktiwiteite en ontspanning. Dit is ook verblydend om waar te neem dat die HK nie huiwer om eerstejaars vrytyd te gee (of te laat slaap) wanneer daar nie iets sinvol is om te doen nie.

Verder word die program ook verryk deur die insluiting van 'n aantal innoverende geleenthede as ook sprekers van buite die koshuis.

5. Gebruike en tradisies B+

Dit wil voorkom asof die meeste gebruike en tradisies in die program wel deurdag is en op 'n sinvolle wyse bydra tot die sukses van die week. Verder is daar nie enige problematiese institusionele praktyke wat geïdentifiseer kon word nie. Die seremonies (bv. die seremonie by Coetzenburg, die laaste dag en selfs "Spyker") word deur die meeste eerstejaars as positief aanvaar en geen klagtes is ontvang nie.

6. Nakoming van program B

Verskeie aanpassings is gemaak tot die program, maar die monitor is deurgaans op hoogte gehou hiervan. Geldige redes is in die meeste gevalle verskaf.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier A-

Helderberg se HK is 'n aangename en indrukkekkende groep. Hul toewyding tot hul taak is duidelik en baie moeite is gedoen om te verseker dat die verwelkomingsprogram suksesvol verloop. Verder is dit duidelik dat hulle nie skroom om mekaar by te staan nie.

Veral die verwelkomingsleier, primarius en onderprimarius verdien lof vir die wyse waarop

hulle die program bedryf het en hul toewyding tot die taak. Dit is duidelik dat hulle erns het met hierdie taak.

Hoewel die verwelkomingsleier ongetwyfeld 'n belangrike rol gespeel het en altyd met respek en 'n goeie hoeveelheid vriendelikheid opgetree het, moet ek tog vrae vra oor die relevantheid van 'n karakter soos "Spyker" in kontemporêre verwelkomingsprogramme. Sy voorkoms en styl (hoewel dit nie sleg bedoel is nie) is tog deur sommige eerstejaars as intimiderend en "vreemd" ervaar.

Dieselfde geld ook vir die HK. Hul baarde en sonbrille is nie sigself 'n probleem nie, maar dit word tog deur die eerstejaars as "streng" of "kwaai" ervaar. Dit is nie wenslik nie.

8. Seniors C-

Dieseniors by Helderberg bly steeds 'n probleemarea. 'n Kompliserende invloed is die feit dat elke seksie nie eenvoudig 'n HK-lid toegeken het nie. Klagtes is van eerstejaars ontvang dat daar op hulle geskree word en dat hulle bang is om te stort terwyl die seniors in die koshuis is. By nadere ondersoek het dit egter aan die lig gekom dat daar geen direkte interaksie was nie – die seniors se teenwoordigheid was egter genoeg om 'n probleem te wees.

Hierdie is 'n herhalende punt in Helderberg se monitorsverslae en sal daadwerklik aandag moet kry in die toekoms. Daar moet ook na innoverende maniere gekyk word om die eerstejaars en seniors vroeër te integreer.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie C

Hoewel Helderberg se eerstejaars redelik baie vryheid toegelaat word, is daar hier veral steeds ruimte vir verbetering. Daar is duidelik 'n hiërargiese onderskeid tussen eerstejaars en die HK wat op verskillende plekke ervaar word. Dit wissel vanaf die aanspreekvorme tot die voorkoms van die HK (baarde ens.) asook die karakter van "Spyker".

Sommige eerstejaars snap inderdaad heel vinnig dat dit 'n voorgeeysel is en nie ernstig opgeneem

moet word nie, maar vir ander is dit vreemd en verwarrend.

10. Monitorservaring A+

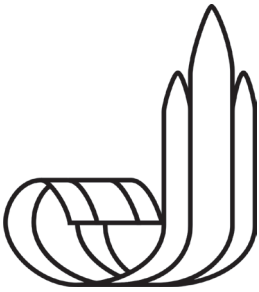
Dit was 'n baie aangename ervaring om as monitor by Helderberg op te tree. Dit is voorwaar 'n besondere HK en my taak is veral vergemaklik deur die gasvrye en direkte wyse waarop en ontvang is. Ek het geen probleme ervaar om toegang te kry tot geleenthede nie en vertrou dat die aktiwiteite wat ek bygewoon het 'n ware weergawe van gebeure was.

11. Ander opmerkings

Die program het voldoen aan die minimum akademiese vereistes, maar daar is steeds by sommige eerstejaars die behoefte om beter voorberei te word. Die mentors het hier ook 'n belangrike rol gespeel. Daar is steeds ruimte vir verbetering in hierdie verband.

Helderberg se inwonende hoof speel 'n belangrike rol in die vorm van die verwelkomingsprogram. Sy aktiewe bydrae word meestal as positief ervaar en dra by tot die gehalte van die eindproduk.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	47
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Oor die algemeen was my ervaring van Helshoogte se verwelkomingsprogram besonders goed. Ek was veral beïndruk deur die wyse waarop die eerstejaars behandel is en die aard van die verhouding tussen die Huiskomitee (HK) en die eerstejaars. Helshoogte se HK verdien erkenning vir die paradigmaskuif wat hulle in hul benadering tot verwelkoming gemaak het. Alhoewel die inhoud van die program nie drasties verander het nie, het die verandering in die wyse van aanbieding van die program onbeskryflik effektief bygedra tot die suksesvolle verwelkoming van 'n nuwe groep eerstejaars.

Helshoogte volg duidelik 'n doelgerigte benadering tot hul verwelkoming van eerstejaars. Hierdie benadering strook ook met die riglyne wat die US vir verwelkoming gestel het.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid A

Met die aankoms van die eerstejaars was hulle op 'n baie gasvrye manier deur die HK en mentors ontvang. Daar het 'n baie natuurlike en ontspanne atmosfeer geheers. Hierdie atmosfeer was nie bloot 'n skyn wat ten doel gehad het om 'n vals gevoel van sekuriteit te skep nie, maar was kenmerkend deurgaans teenwoordig in hul verwelkomingsprogram.

Die HK was oor die algemeen vriendelik en toeganklik vir die eerstejaars. Hulle was bloot hulself en het nie 'n poging aangewend om 'n vervalste professionele persona voor te hou nie. In my ervaring was daar geen aantasting van enige individu se menswaardigheid nie.

3. Uitleef van waardes A

Helshoogte se waardes is "broederskap", "respek", "uitnemendheid" en "trots". Hierdie waardes en die belange daarvan was die oggend van die bergklim

deur die verwelkomingsleier aan die groep eerstejaars verduidelik. Die bogenoemde waardes het tydens verwelkoming op verskeie maniere neerslag gevind, soos geïllustreer deur die hempies en hoedjies seremonie waartydens die waarde van "broederskap" opnuut beklemtoon is. Na gesprekke met die eerstejaars was hulle van mening dat daar wedersydse respek tussen die eerstejaars en die HK bestaan.

4. Programinhoud B

Ek lei af uit my gesprekke met die groep eerstejaars dat hulle die verwelkomingsprogram oor die algemeen baie geniet het. Dit blyk dat die eerstejaars suksesvol verwelkom is tot hul nuwe koshuis omgewing. Myns insiens kan daar egter in die toekoms 'n poging aangewend word om meer kampus blootstelling aan die eerstejaars te bied.

5. Gebruike en tradisies A

Helshoogte het verskeie tradisies en gebruike wat bygedra het tot die suksesvolle uitvoering van hul program. Om spesifieke gevalle uit te lig: die "adventure camp", die bergklim ekskursie, die hempies en hoedjies seremonie en geesbou tydens die "pool party". Al hierdie tradisies en gebruike het ten doel om 'n tipe samehorigheid binne die groep eerstejaars te vestig, sonder dat dit eksplisiet as die uitkomst van die onderskeie aktiwiteite bestempel word. Die wyse waarop die aktiwiteite deur die HK gefasiliteer word, is ook prysenswaardig. Ek dink nie die HK besef self die onmiddellike effek wat iets soos die (spanbou) avontuurkamp, wat direk na die ouerete gehou is, op die groep eerstejaars het nie. Hierdie aktiwiteit, alhoewel dit nie deur die HK as iets so besonder beskou word nie, het van die staanspoor af die toon aangegee van wat moontlik vir die eerstejaars voorlê.

Wat egter ook noemenswaardig is, is die bestaan van 'n tradisie wat moontlik herbesin kan word, naamlik

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	48
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	

die feit dat eerstejaars nie die hysbak mag gebruik nie. Die motivering vir die bestaan van die tradisie is dat eerstejaars deur die gebruik van die trappe hul mede-inwoners beter leer ken. Ek is ongelukkig self nie heeltemal oortuig van die regverdiging vir die gebruik nie.

6. Nakoming van program A

Daar was selde van die program afgewyk en indien daar 'n afwyking plaasgevind het, was ek vroegtydig daarvan ingelig. Daar was 'n doelbewuste poging aangewend deur die verwelkomingsleier om so ver moontlik by die vooropgestelde program te hou.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier A

Die HK was te alle tye baie toeganklik en was doodnormaal hulself voor die eerstejaars, sonder enige voorwendsels. Daar was nooit op 'n neerhalende of intimiderende wyse met die eerstejaars gepraat nie. Daar bestaan duidelik wedersydse respek tussen die HK en die eerstejaars. Uit die eerstejaars se terugvoer blyk dit ook dat hulle 'n baie hoë aansien van die HK het.

Die verwelkomingsleier het homself geensins van die res van die groep HK-lede probeer uitsonder nie. Hy was ook altyd toeganklik en behulpsaam teenoor die eerstejaars. Na my mening het hy hom goed van sy taak gekwyt.

8. Seniors B-

Na gesprekke met die eerstejaars en uit die terugvoer van die groep blyk dit dat die eerstejaars van mening is dat die seniors baie vriendelik teenoor hulle optree en hulle as nuwe inwoners aanvaar. Na my mening het al die seniors nog nie heeltemal ingekoop by die nuwe benadering wat Helshoogte tot verwelkoming volg nie.

9. Die mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie B+

Uit die terugvoer van die eerstejaars heers die gevoel dat hulle nie per se soos kinders behandel is nie, maar dat hulle weens die vol program ook nie as onafhanklike volwassenes behandel is nie. Die besluit van die HK om die aanspreekvorm van die

eerstejaars as "gwappe" mee weg te doen, dui op 'n poging om die eerstejaars nie as kinders (of minderes) te behandel nie. Die HK het egter hul aanspreekvorm as "sy edele (...)" behou. Alhoewel ek aanvanklik van mening was dat dit tot 'n mate afstand tussen die HK en die eerstejaars bewerkstellig, het dit egter uit gesprekke met die eerstejaars geblyk nie die geval te wees nie. Tog dink ek die voortsetting hiervan kan moontlik in die toekoms oor besin word.

10. Monitorservaring A

Dit was vir my 'n baie aangename ervaring om Helshoogte se monitor te wees. Ek het groot waardering vir die feit dat daar voor die aanvang van verwelkoming al met my gekommunikeer is oor die verandering in ideologie wat gevolg word en al die gesprekke wat die verwelkoming van die nuweling voorafgegaan het.

11. Ander kommentaar

Ek wil ook noem dat ek baie beïndruk is met die uitstekende samewerking tussen die HK en die mentors. Die sukses van Helshoogte se verwelkoming is deels te danke aan die rol wat die mentors vervul het.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	49
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Hippokrates se verwelkomingsprogram herinner h mens aan h paar jaar gelede, waar h koue, militaristiese skans die norm was. Alhoewel die Huiskomitee (HK) waarskynlik goed gesind is in hul persoonlike hoedanigheid, is die program as geheel problematies. Op die beste raak dit soms aan die minimum vereistes, maar oor die algemeen laat dit baie na wense oor. Die probleme wat in die vorige verslag uitgewys is, het hierdie jaar weer opgeduik. Alhoewel daar sinvolle pogings aangewend is om die probleme aan te spreek, is dit steeds uiters onsuksesvol en op h onbevredigende vlak.

Die eerstejaars kom vreeslik onvoorbereid en onseker voor.

Alhoewel daar h regmatige vlak van onsekerheid heers aan die begin van enige nuwe lewensseisoen, is daar baie onsekerheid ten opsigte van eenvoudige goed, soos akademiese benodighede en 'n verstaan van 'n klassikus. Die jammerte is dat so baie van die eerstejaars se onsekerheid direk aangespreek kon word binne h gesonde verhouding met die seniors in hul eie seksies en onmiddellike omgewings. Dit wil voorkom asof daar baie in die program klem gelê is op presies hoe veeleisend en skrikwekkend die sprong van skool na universiteit is. Hierdie vrees word egter nooit begroet met gepaste inligting en raad nie. Die effek hiervan is dat die eerstejaars angstig is. Juis omdat die eerstejaars so moeg is, kon hulle ook nie baie inligting inneem tydens die ALPHA-program nie. Daar is spesifiek deur fakulteitslede opgemerk dat Hippokrates se eerstejaars moeg lyk.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid

Die program was van h baie streng onpersoonlike, onvriendelike en militaristiese aard. Alhoewel meeste eerstejaars die program en HK aan die einde begin geniet het, was my oorhoofse gevoel dat die

program nie eers probeer om gasvry, vriendelik of menswaardig te wees nie. Eerstejaars het gevoel asof hulle h las vir die HK en die koshuis is en dat hulle deurentyd iets verkeerd doen. Baie eerstejaars het dit sterk oorweeg om die koshuis en kampus te verlaat.

3. Uitleef van die koshuis/PSO-wyk se waardes

Hippokrates se waardes is "Diversiteit", "Respek", "Uitnemendheid", "Deursigtigheid" en "Menswaardigheid" (volgens hul webtuiste). Die "professionele" en "streng" manier waarop die HK deurgaans opgetree het, strook egter nie, na my mening, met hierdie waardes nie. Vanuit die program word respek oorgedra as iets wat afgedwing moet word deur vrees en intimidasie. Behalwe vir uitsonderlike gevalle, tree die HK glad nie deursigtig op teenoor die eerstejaars nie. Teen die einde van die program kon die eerstejaars opmerk wie die HK "eintlik" is en dat hulle duidelik h koue, onvriendelike skans voorgehou het gedurende die program. Dit is nie duidelik hoe so 'n skans inskakel by die koshuis se waardes nie.

4. Programinhoud

Die program word as oorvol ervaar, met te min tyd vir selfversorging, rus of voorbereiding op die nuwe akademiese jaar. Tygerberg koshuise het wel h unieke probleem ten opsigte van hul noodwendige verlore tyd vir vervoer na Stellenbosch toe. Die feit bly egter staan dat eerstejaars op so h vlak funksioneer tydens die program dat baie van die sinvolheid verlore gaan: nuweling is eenvoudige te moeg. Daar moet melding gemaak word van die feit dat die program wel sinvolle, ryk aktiwiteite insluit wat aan nuweling die konteks en rol van Hippokrates verduidelik. Dit is egter h probleem indien hierdie aktiwiteite veroorsaak dat eerstejaars na 11pm eers kan gaan slaap.

Dit is ook duidelik dat die program se emosie duidelik draai van die begin na die einde toe – alhoewel bykans almal die begin van die program as oorweldig negatief ervaar, raak almal eeffe meer ontspanne na die einde toe en word die verskeie skanse laat vaar sodat beide die eerstejaars en die HK die program meer kan geniet. Dit wil ook voorkom asof daar baie gewen kan word indien die houding aan die einde van die program, reeds van die begin af kan heers.

5. Gebruike en tradisies C

Dit is duidelik dat daar nagedink word oor die doel en effek van sekere gebruike en tradisies. Die sing van die huislied saam met die hele koshuis vir die eerste keer, is 'n baie spesiale oomblik. Dit kom egter voor asof daar nog vordering in hierdie gebied gemaak kan word. Daar is nog ou gebruike wat omskep kan word in iets wat meer inlyn is met Hippokrates se waardes en dié van die universiteit. Daar is ook baie ruimte vir vars gebruike. Dit is ook duidelik dat die gebruike by die eerste ontmoeting van seniors en eerstejaars drasties sal moet verander.

6. Nakoming van die program C

Daar was 'n paar afwykings van die program, wat die monitor eers kon uitvind deur spesifieke navraag te doen. Die kommunikasie in hierdie verband kan verbeter word.

7. Huiskomitee & verwelkomingsleier(s) C

Hippokrates se Huiskomitee is 'n dinamiese, energieke groep. Hulle optrede tydens die eerste helfte van die program reflekteer egter nie hierdie observasie nie. Die oorkoepelende indruk van die HK is dat hulle "streng" en "professioneel" is. Daar word ook opgemerk oor hoe "ernstig hulle hul taak opneem". Aan die begin van die program dra hierdie koue, militaristiese optrede teenoor die eerstejaars by tot 'n onpersoonlike en intimiderende atmosfeer. Die HK se optrede bly vir lank in die program onbevredigend. Hierdie houding voeg nie waarde by tot die program nie.

Alhoewel die HK nie enige tipiese vorme van fisiese intimidasie aktief probeer skep nie, is hul drag en houding vir die groter deel van die program tog nie

vriendelik nie en wel ontoeganklik.

Die verwelkomingsleier was nie opvallend meer streng of intimiderend as die res van die koshuis of HK nie. Daar is egter baie ruimte vir 'n vriendelike, gemaklike entiteit op die HK. Die eerstejaars voel bepaald angstig en onseker in hierdie tyd. 'n Indentifiseerbare, gemaklike individu kan dus 'n daadwerklike verskil maak aan die eerstejaars se ervaring in hierdie tyd.

8. Seniors F

Alhoewel die amptelike probleem met die seniors slegs aan die begin van die program ervaar is, is die geheelbeeld wat die eerstejaars van die seniors koester, uiters problematies. Die meeste nuweling het die seniors (as geheel en in hul onderskeie omgewings) as kinderagtig, onvriendelik en ongemanierd ervaar. Daar is egter uitsonderings, maar dit wil voorkom asof vriendelike, goedgesinde seniors nie die reël is nie. Die seniors beoefen ook aktiewe intimidasie, maak belaglike reëls vir die eerstejaars in hul onderskeie seksies en versteur snags aktief die nuweling se rus.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie D

Die eerstejaars word op 'n emosionele afstand hanteer. Die dominante gevoel onder die eerstejaars is dat hulle as kinders behandel is en eers die HK se respek en vriendelikheid moes verdien. Daar is opgemerk hoe hulle nooit positiewe terugvoer kon kry sonder bypassende verwytnie en laasgenoemde het hulle selfs meer minderwaardig laat voel.

10. Monitorservaring A

Dit was 'n ongelooflike plesier om met die HK van Hippokrates te werk. Dit is juis moeilik om in die verslag eerlik te wees, omdat spesifiek die primarius, o/primarius en verwelkomingsleier my altyd so vriendelik en gesellig verwelkom het. Ek het nooit gevoel asof my teenwoordigheid 'n probleem was nie. Dit was ook uiters opwindend en groot pret om met die HK te werk.

Die HK se regte persoonlikhede is egter juis wat die probleem met hierdie skans voor die eerstejaars

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	51
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	

beklemtoon: dit is duidelik dat hulle soveel waarde sou kon toevoeg tot die program, mits hulle net van die begin af kon ontspan en inspireer, in pleks van om te intimideer en te distansieër.

11. Ander opmerkings

Dit is duidelik dat Tygerberg koshuise 'n ander dinamika het in die verwelkomingsweek betreffende uitdagings. Dat hulle op die meeste dae bykans 2 ure van hul program verloor tydens busritte, is onvermydelik. Dat seniors in hul optrede nie inkoop op die US se waardes, of selfs die waardes van die koshuis nie, is egter onaanvaarbaar en kan, en moet, aangespreek word.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	52
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Huis Marais het 'n program propvol aktiwiteite wat direk gebasseer is op hulle waardes, naamlik respek, individualiteit, verantwoordelikheid, familie en deelname. Laasgenoemde geniet die meeste aandag. Die boodskap aan die eerstejaars was van die begin af duidelik: in Huis Marais gaan daar van jou verwag word om deel te neem, of jy dit geniet, al dan nie. Die groot onus op die Huis se waardes het wel ietwat van 'n skadu gewerp op die Universiteit se waardes vir die verwelkoming. Alhoewel daar nie rede tot kommer is nie, is daar ruimte vir verbetering.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid C+

Die eerstejaars is aanvanklik streng en formeel behandel. Dié 'stywe' houding van die HK het egter stelselmatig verander soos wat tyd verloop het. Daar was aanvanklik ook klagtes rondom 'n gebrek aan persoonlike en veral eet-tyd. In hierdie opsig, het die eerstejaars ook ervaar dat die situasie verbeter het met verloop van tyd. Alhoewel daar aan die begin 'n 'stywe' verhouding tussen die eerstejaars en die HK was, het die eerstejaars steeds gevoel dat hulle die HK kon nader sou iets nie pluis wees nie.

3. Uitleef van die koshuis se waardes A

Huis Marais neem hulle waardes werklik ernstig op. Dit is sigbaar in alles wat die HK doen en in die manier hoe hulle elke situasie benader. Soos reeds genoem, streef Huis Marais na die volgende waardes: respek, individualiteit, verantwoordelikheid, familie en deelname. Hierdie waardes is geïnkorporeer in elke aktiwiteit wat aangebied is. Ek vermoed dat die eerstejaars die waardes gevolglik ook baie ernstig opneem.

4. Programinhoud B

Dit is opvallend dat die program werklik propvol is. Daar moet egter gesê word dat die inhoud van die program die eerstejaar voorberei vir alle aspekte van Universiteits- en koshuislewe. Daar is genoeg tyd aan JOOL en akademiese verpligtinge afgestaan en die eerstejaars is ook ingelig rakende koshuisdinge. Die manier waarop hulle al hierdie dinge geleer het is ook afgewissel. Dit het verseker dat dit nie eentonig geraak het nie.

5. Gebruike en tradisies B

Huis Marais het 'n verskeidenheid gebruike en tradisies, waarvan sommige meer doeltreffend en relevant as ander voorkom. Die skuif van die klip voor Huis Marais is beslis 'n goeie spanbou aksie. Dan is daar ander geleenthede soos die fliekaand wat minder relevant is. Nog 'n gebruik is dat hul eerstejaars voortdurend tydens JOOL van kamer en kamermaats wissel. Myns insiens, is dit 'n uitstekende tradisie in die dat die eerstejaars 'n meer ingeligte besluit rakende 'n kamermaat aan die einde van JOOL kan neem. Die eerstejaars leer mekaar op die manier ook beter ken. Die feit dat daar van die eerstejaars verwag word om die wisseling binne 5 minute te voltooi is dalk te veel gevra. Soos voorheen gesê, is die meeste van Huis Marais se gebruike en tradisies gemodeleer met hulle 5 waardes in ag.

6. Nakoming van die program B

Ek is goed op hoogte gehou van afwykings. Dit het my taak vergemaklik. Daar was net een voorval waar 'n brand-oefening na middernag gehou is. Dit is teen die reël met betrekking tot ongestoorde slaap tussen 23:00 en 06:00. Boonop is ek is nie hiervan in kennis gestel nie.

7. Huiskomitee & verwelkomingsleier B

Passievol en doeltreffend. Hulle funksioneer soos 'n "goed ge-oliede masjien" en die eerstejaars kon dit agterkom. Die HK se baarde en snorre, gepaardgaande met hulle aanvanklike streng houding kon intimiderend inwerk op 'n eerstejaar se ervaring. Dit kan veral intimiderend wees as 'n mens in agneem dat die eerstejaar homself boonop in 'n splinternuwe, vreemde omgewing vind en dus uit sy gemakse verwyder is. Dit gesê, het die eerstejaars nie gevoel dat die HK ontoeganklik is nie. Die eerstejaars het wel gevoel dat die HK onredelike hoë eise vir hulle stel.

8. Seniors C

Van die eerstejaars is verwag om die hele Huis se name te ken binne enkele dae. Hulle moes ook die name onthou na slegs een ontmoeting. Baie van die eerstejaars het gevoel dat die seniors intimerend was. Daar was nie na my wete voorvalle met seniors nie, maar die algemene houding van sommige van die seniors was vir die eerstejaars onaangenaam. 'n Positiewe punt was die aand van die brand-oefening. Alhoewel dit in ongestoorde slaaptyd plaasgevind het, het die seniors vir die eerstejaars huisliedjies toegesing en dit was vir hulle 'n positiewe ervaring.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie B

Daar is telkemale van die eerstejaars verwag om hulle eie insiatief aan te wend. Die eerstejaars kon die HK op hulle voorname aanspreek.

10. Monitorservaring A

Ek is altyd goed ontvang en kon met gemak my werk doen. Ek is ook op hoogte gehou van programveranderinge en hul gebruike is aan my verduidelik. Ek het geen klagtes oor my tyd by Huis Marais nie.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	54
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Huis Visser se verwelkomingsprogram toon goeie vordering vanaf laasjaar, veral onder die afdeling, "Seniors". So ook was die samewerking tussen die Huiskomitee en die mentors hierdie jaar bykans onverbeterlik. Hoewel daar 'n paar areas is waarin aanpassings steeds benodig word, het die koshuis daarin geslaag om hul eerstejaars suksesvol te verwelkom.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid C-

Huis Visser se verwelkomingsprogram het oor die algemeen gestrook met die waardes van vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid. Sekere aspekte van hul program kan egter aangepas word ten einde beter uiting te gee aan die bogenoemde waardes.

Dit blyk dat die Huiskomitee oor die algemeen vriendelik teenoor die eerstejaars opgetree het. Alhoewel ek nie die verwelkomingsleier se interaksie met die eerstejaars as absoluut onvriendelik sou bestempel nie, het dit egter nie deurgaans die waardes van vriendelikheid en gasvryheid aktief bevorder nie.

Sekere eerstejaars het ook gemeld dat hulle soms vir lang tye in die son moes staan terwyl daar niks sinvol gebeur het nie. Ek is egter huiwerig om hierdie as 'n skending van eerstejaars se menswaardigheid te bestempel, aangesien dit tydens my waarnemings slegs by uitsondering geskied het. Die betrokke insident behoort egter in die toekoms vermy te word, deur byvoorbeeld eerder vrye tyd toe te staan of 'n sinvolle aktiwiteit in daardie tydgleuf te skeduleer.

3. Uitleef van die koshuis se waardes B-

Huis Visser se waardes is "respek", "omgee", "erkenning" en "eenheid deur individualiteit". Myns insiens is die bogenoemde waardes oor die algemeen teenwoordig in die aanbod van hul program.

Ek sou egter voorstel dat die koshuis se waardes reeds vroeg in verwelkoming meer beklemtoning ontvang sodat die eerstejaars kennis dra van die waardes onderliggend aan hul program.

4. Programinhoud B-

Huis Visser is 'n voorloper op die terrein van skakelings deurdat hulle program 'n aantal interessante skakelings bevat (in teenstelling met die tradisionele "staan onder 'n boom en gesels"). Die eerstejaars het in hul terugvoer veral die skakelings uitgesonder as 'n aktiwiteit wat hulle baie geniet het.

Behalwe vir skakelings met dameskoshuise, ontbreek daar egter van hul program genoegsame aktiwiteite waarin die eerstejaars kan kennis maak met kampus. Ek sou graag in die toekoms wil sien dat Huis Visser die weergee van inligting omtrent kampus in hul program inkorporeer.

Daar blyk ook 'n tekort aan vrye tyd te wees.

5. Gebruike en tradisies B+

Huis Visser het in die verlede al baie geskaaf aan hul gebruike en tradisies ten einde hul verwelkomingsprogram in lyn te bring met die universiteit se waardes. Myns insiens kan meer kreatiwiteit aangewend word in die quad-sessies wat herhalend gedurende hul program voorkom, om sodoende die pret daarin te beklemtoon en die algehele kwaliteit van hul verwelkomingsprogram te verhoog.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	55
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	

Hulgebruik en tradisies is oordie algemeen relevant tot die doelwitte van hul verwelkomingsprogram. Gedurende die eerste paar dae leer ken die eerstejaars hul koshuis en mede-eerstejaars. Reeds teen die vyfde aand van verwelkoming is 'n tradisie voortgesit waarin die eerstejaars die geleentheid kry om hul Huiskomitee na te maak in 'n opvoering. Ek ervaar die aanbied van hierdie ysbreker reeds so vroeg in hul program as baie positief, aangesien die interaksie tussen die eerstejaars en die Huiskomitee hierna op 'n baie meer natuurlike wyse geskied as vroeër in die program.

6. Nakoming van program B-

Die verwelkomingsprogram is oor die algemeen goed nagekom en afwykings is tydig gerapporteer. Die inhoud van hul voorafopgestelde program was egter nie baie volledig uiteengesit nie. Hiervoor het hulle opgemaak deur my gereeld op hoogte te hou van spesifieke gebeurtenisse wat nie uit die program afgelei kon word nie.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier B-

Die Huiskomitee se gedrag teenoor die eerstejaars was aanvaarbaar.

Die verwelkomingsleier se voorkoms het hom laat uitstaan bo die res van die Huiskomitee. Sy haarstyl is duidelik aangepas en hy het gewoonlik 'n sonbril gedra, selfs in die donker. Die eerstejaars moes hom ook anders aanspreek as die res van die Huiskomitee. Hoewel die verwelkomingsleier intimiderend vir sekere eerstejaars sou kon wees, het verskeie eerstejaars aangedui dat hulle hom nie as intimiderend ervaar het nie.

Daar bestaan egter soveel meer potensiaal vir die interaksie tussen die verwelkomingsleier en die eerstejaars. Mynsiens behoort werklike gesprekvoering tussen die eerstejaars en die verwelkomingsleier enige moontlike intimidasie uit die weg te ruim.

8. Seniors B-

Dit blyk dat die seniors as 'n groep se gedrag teenoor die eerstejaars verbeter het van verlede jaar af. Die seniors se reaksie op die aanwesigheid van 'n

monitor in hul koshuis het ek ook as positief ervaar. Behalwe vir 'n paar oproerige seniors aan die begin van verwelkoming, het die seniors oor die algemeen aanvaarbaar teenoor die eerstejaars opgetree. Daar is egter individuele eerstejaars wat 'n paar seniors as onbeskof ervaar het.

Die Huiskomitee het 'n vergadering met die seniors gehou waarin sekere riglyne neergelê is. Mynsiens kan daar verder op hierdie inisiatief verbeter word deurdat die seniors by hierdie geleentheid ingelig word van moontlike dissiplinêre stappe indien hulle eerstejaars sou hanteer op 'n wyse wat nie met die universiteit se waardes strook nie.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie B

Soos reeds in afdeling twee hierbo genoem, moes die eerstejaars soms vir lang tydperke net regop staan. Hoewel daar met goeie rede van eerstejaars verwag kan word om op sekere tye in rye aan te meld en te wag totdat die hele groep aanwesig is, behoort hierdie tydperke nie so lank te raak dat die eerstejaars dit as 'n mors van tyd ervaar nie.

Behalwe vir die bogenoemde, is die eerstejaars oor die algemeen nie soos kinders behandel nie.

10. Monitorservaring A

Ek is as monitor te alle tye vriendelik en gasvry ontvang. Daar is deurentyd deursigtigheid gehandhaaf sodat ek my monitorsverpligtinge met gemak kon afhandel. Huis Visser ontvang in hierdie kategorie 'n A (en nie 'n A+ nie) slegs omdat ek graag in die toekoms wil sien dat hulle hierin verbeter deur vooraf 'n meer volledige program op te stel.

11. Ander opmerkings

Aangesien sekere eerstejaars nog onseker was oor die ligging van hul akademiese geboue op kampus, sou ek voorstel dat 'n kampoer in die toekoms onderneem word waarin die eerstejaars uitgewys word waar die verskillende geboue geleë is.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	56
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Huis Francie se verwelkomingsprogram is een wat elke jaar daarna streef om nog meer inlyn te wees met hul eie waardes en die van die universiteit. Hulle skroom nie om te verander nie en koop in op die waardes van die universiteit. Alhoewel hulle 'n stel uitdagings in die gesig staar, is hul energie en leerbare gees genoeg om dit te oorkom. Die program is nog nie volmaak nie, maar slaag daarin om 'n positiewe ervaring te skep vir die nuwelinge. Dit is duidelik dat daar nagedink is oor die probleemareas van vorige programme asook dat die program en vertrekpunt van die HK verskil van vorige jare. Daar moet ook spesifiek melding gemaak word dat hierdie veranderinge nie altyd maklik gemaak kan word nie. Huis Francie se HK het, ten spyte van weerstand, dit tóg reggekry om die program te verbeter.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid B+

Uit die monitor se ervaring, sowel as die terugvoer vanaf die eerstejaars, is dit duidelik dat Huis Francie se verwelkomingsprogram daarna streef om hierdie waardes te eer. Dit wil voorkom asof die meeste eerstejaars angstig arriveer by die koshuis – onseker oor wat vir hulle wag van beide die koshuis en die universiteit af – en asof hierdie vrees vinnig aangespreek word deur die HK se volgehoue vriendelikheid en gasvryheid. Hierdie waarneming word gesteun deur die terugvoer van die eerstejaars af.

3. Uitleef van die koshuis se waardes A

Huis Francie se waardes is "Kameraadskap", "Eerlikheid", "Respek", "Deernis", "Vriendelikheid", "Eenheid in diversiteit" en "Toeganklikheid". Die Huis Francie HK het dit, myns insiens, uitstekend reggekry om die waardes van die koshuis uit te beeld in hul gedrag en omgang met die eerstejaars.

Daar is noodwendige uitdagings wanneer mens met 'n groep vreemdelinge werk. Ek glo dat daar realisties en nugter nagedink is oor die implikasies van hierdie uitdagings. Tog blyk dit uit die eerstejaars se terugvoer dat die meerderheid die HK ervaar het as 'n groep dames wat juis hierdie bogenoemde waardes uitleef.

4. Programinhoud B+

Dit is duidelik dat die program goed deurdink is en dat daar deurgaans realisties beplan is vir aktiwiteite. Dit wil egter steeds blyk dat daar 'n behoefte is aan meer vrye tyd en rus in die program. Die noodwendige verlies aan tyd in elke dag se program as gevolg van die busritte na - en van Tygerberg is 'n groot probleem. Dit lyk ook asof daar nie een enkele aktiwiteit was wat deur die meerderheid eerstejaars as negatief ervaar is nie.

5. Gebruike en tradisies B+

Dit wil voorkom asof Huis Francie pro-aktief nadink oor die gebruike en tradisies wat hulle insluit en dat die verskeie gebruike bydra tot die sinvolheid van die program. Die tradisies wat voortgesit word, is daar om verhoudings te versterk en inligting weer te gee. Dit gebeur ook sonder om inbraak te maak op die doel en tema van die program. Die aand waar die primaria alleen die eerstejaars toespreek, word veral uitgelig as 'n uiters suksesvolle gebruik wat werklik waarde toevoeg tot die eerstejaars se ervaring en die program.

6. Nakoming van die program B+

Die program is telkens goed nagekom. Gegewe die feit dat Huis Francie nie 'n perseel op Stellenbosch kampus het nie en dat hulle JOOL skakelkoshuis 'n PSO-wyk was, het dit noodwendig gesorg vir 'n paar verskuiwings van perseel. Dit was egter nie oordadig of steurend nie.

7. Huiskomitee & verwelkomingsleier(s) A

Die Huiskomitee het deur die loop van die verwelkomingstydperk 'n baie sentrale en positiewe rol gespeel. Hul voorkoms was netjies en goed, maar ook nie so pynlik netjies dat dit as intimiderend ervaar kon word nie. Die HK is as baie vriendelik, toeganklik en inspirerend ervaar. Dit kom ook voor asof hulle 'n dinamiese en diverse beeld uitstraal – met die gevolg dat die meeste eerstejaars dadelik kon tuis voel en aanklank kon vind by die Huiskomitee.

Die verwelkomingsleier van 2011 was 'n kleurvolle, energieke HK lid wat deurgaans die eerstejaars met passie en toewyding toegesprek het.

8. Seniors B

Daar is 'n aktiewe, institusionele poging om die eerstejaars van die begin af met die seniors te integreer. Hierdie poging blyk redelik suksesvol te wees, in die sin dat die eerstejaars dadelik te doen kry met hul mede-inwoners.

Daar is egter nog 'n probleem met die gesindheid van 'n sekere korps in die koshuis, wat dringend aangespreek moet word. Vir hierdie integrasie om goed te gel met die program, is dit belangrik dat die seniors en HK op dieselfde blaadjie is in terme van hul gesindheid en die hantering van nuweling.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie B+

Oor die algemeen is die nuweling se terugvoer en ervaring positief in hierdie verband. Eerstejaars is nie as kinders of minderwaardiges behandel nie en 'n twee-rigting respek was deurlopend sigbaar. Nuweling het begrip gehad vir die administratiewe las wat 'n program daarstel deur 'n spesifieke reëling of ritme te vereis en kon die metodologie van die HK verstaan. Aktiwiteite is ook duidelik as vrywillig bestempel en daar was ruimte vir nuweling om selfstandige vrae te vra of om af te wyk van die program, sou hulle dit verlang.

Die manier waarop die eerstejaars mense moet groet (let wel: nie die groet by skakelings as sulks nie, maar eerder die een waarop hulle HK lede of besoekers

wat 'n vertrek betree, moet groet) pla nog bietjie. Dit herhinner aan 'n militaristiese, aangeplakte oefening. Dit is nie noodwendig iets wat 'n sterk negatiewe invloed op die program het nie, maar dit is nie baie duidelik hoe dit positief bydra of in-pas is met die res van die program nie.

10. Monitorservaring A

Dit was vir my 'n vreeslike positiewe en lekker ervaring om monitor by Huis Francie te wees. Ek is altyd baie vriendelik deur die HK ontvang en het van die eerste dag af 'n baie deursigtige en aangename verhouding met die HK geniet.

11. Ander opmerkings

Daar moet ook spesiale melding gemaak word van die positiewe rol wat Huis Francie se inwonende hoof speel. Nie net ondersteun sy die HK nie, maar haar persoonlikheid sorg ook vir gemaklike, sinvolle gesprekke. Ek glo dat haar deernis en toeganklikheid werklik kardinaal is tot die vooruitgang van die program.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	58
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

My algemene indruk van Huis ten Bosch se verwelkomingsprogram is dat dit sukses behaal het. Dit was vir my duidelik dat Huis ten Bosch die uitkomst van hul program baie goed beplan het en op 'n doelgerigte wyse te werk gegaan het om dit te bereik. Die aktiwiteite was sinvol binne die program en het die eerstejaars op 'n besonderse manier laat deel voel van die koshuis.

Vanuit gesprekke met die eerstejaars het dit ook vir my duidelik geblyk dat die eerstejaars die program geniet het en dat daar binne die groep 'n "liefde" vir die koshuis en die Huiskomitee (HK) gevestig het.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid B+

Die HK was suksesvol daarin om die eerstejaars in hul nuwe omgewing te verwelkom. Aanvanklik het die HK 'n meer gedistansieerde houding teenoor die eerstejaars ingeneem, maar na dag 2 het dit verander na 'n baie meer natuurlike, ontspanne houding. Na gesprekke met die groep eerstejaars het dit na vore gekom dat hulle van mening is dat dit nodig was om 'n mate van professionaliteit te handhaaf. Myns insiens sou dit nie afbreuk doen aan die program as die HK al van dag een af spontaan hulself was nie.

Oor die algemeen was die HK dus vriendelik teenoor die eerstejaars en die eerstejaars het die vrymoedigheid gehad om vrae aan die HK te rig. Huis ten Bosch het ook daarin geslaag om hul eerstejaars op 'n menswaardige wyse te verwelkom. Daar was deurgaans in beide Afrikaans en Engels met die groep gekommunikeer. Daar was ook verskeie geleenthede vir die eerstejaars om selfstandig op te tree en self inisiatief te neem, byvoorbeeld tydens die sessie oor die koshuis se waardes.

3. Uitleef van waardes A

Dit was vir my baie aangenaam om 'n interaktiewe sessie te kon bywoon waar die eerstejaars meer kennis opgedoen het oor die koshuis se waardes. Die wyse waarop die HK die koshuis se waardes aan die eerstejaars oorgedra het en hoe die sessie gefasiliteer was, is werklik prysenswaardig. Die koshuis se waardes, naamlik: "respect", "communication", "informed opinion", en "open mindedness" het ook deurgaans neerslag gevind in die optrede van die HK.

4. Programinhoud B

Huis ten Bosch het dit weereens reggekry om 'n balans te vind tussen koshuis- en JOOL aktiwiteite. Die eerstejaars het nie net kennis gemaak met die tradisies van hul eie koshuis nie, maar het ook kennis gemaak met ander universiteitsstrukture, soos die SR, ABR en hul Kluster sameroeper. Terugvoer vanaf die eerstejaars toon aan dat hulle die aktiwiteite baie geniet het.

5. Gebruike en tradisies B

Dit was vir my duidelik dat Huis ten Bosch se tradisieryke geskiedenis van deurslaggewende belang vir die HK (asook die hele koshuis) is. Ek het kennis gemaak met verskeie tradisies soos, die afskeid neem van hul matriekgees saam met Majuba, die ontmoeting van Precious, anti-kloksgewys loop, Kaalvoet in Craven en dies meer. Die kennismaking met hul tradisies dra by tot die genot wat die eerstejaars uit die program kan put. Ek is egter van mening dat daar moontlik meer krities gekyk kan word na die wyse waarop die tradisies aan die eerstejaars oorgedra word asook die beredenering agter die bestaan van sommige tradisies.

6. Nakoming van program A

Alhoewel daar minimale afwykings van die program was, is ek betyds daarvan ingelig en was te alle tye op hoogte gehou van gebeure. Waar daar wel afwykings in die program was, was dit tot die eerstejaars se voordeel waar hul kortstondige aftyte kon geniet het.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier B+

Na my mening was die optrede van die HK van so 'n aard dat dit geen vorm van spanning onder die eerstejaarsgroep geskep het nie. Ek wil weereens beklemtoon dat, alhoewel die HK die eerste twee dae 'n meer ernstige persona aangeneem het, hulle steeds toeganklik vir die eerstejaars was.

Die HK-lid verantwoordelik vir verwelkoming het haar op geen manier probeer uitsonder van die res van die groep nie. Die verwelkomingsleier het egter by tye meer ernstig voorgekom, maar ek dink dit was bloot om aan die konsep van professionele optrede te voldoen.

8. Seniors B+

Die interaksie tussen die eerstejaars en die seniors is deur die eerstejaars as baie positief bestempel. Die seniors was as vriendelik en behulpsaam deur die eerstejaars ervaar.

9. Mate wat eerstejaars nie as kinders behandel is nie C+

Die eerstejaars was meermale die geleentheid gebied om hul eie inisiatief te neem en was aangemoedig om hul opinie stelig. Tydens gesprekke tussen die monitor en die eerstejaars was daar egter individue wat aangedui het dat dit partykeer gevoel het asof hulle soos graad 8's behandel is.

Die HK word ook as "me. (...)" aangespreek en die eerstejaars op hul voorname. Alhoewel dit blyk dat dit nie 'n duidelike negatiewe (of dus enige) effek op die verwelkoming of op die verhouding tussen die eerstejaars en die HK het nie, moet die rede vir hierdie gebruik dalk heroorweeg word.

10. Monitorservaring A

Ek het dit baie geniet om saam met die HK van Huis ten Bosch te werk. My ontvangs was altyd vriendelik en ek het altyd welkom gevoel. Ek het ook groot waardering gehad vir die feit dat die HK my spesifiek na sekere spesiale aangeleenthede op die program uitgenooi het.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	60
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



IRENE

Monitor: Bernard Bravenboer

A+

1. Algehele indruk

Dit is baie duidelik dat Irene baie moeite gedoen het met hul program. Die Huiskomitee (HK) was van die staanspoor af vriendelik, gemaklik en eerlik. Dit het my dadelik opgeval hoe drasties hul program en atmosfeers verskil van ander koshuise en hoe baie die eerstejaars daarby baat. Die verwelkomingsleier is energiek en pret. Irene se HK kry dit reg om hulle eerstejaars te inspireer (eerder as te intimideer) ten einde deel te neem aan beide die universiteit se verwelkomingsprogram en JOOL aktiwiteite.

Verder word nuweling goed toegerus om met hulle nuwe omstandighede om te gaan en word daar 'n sinvolle en lewendige ondersteuningsnetwerk vir die eerstejaars geskep. Dit kom voor asof die eerstejaars redelik goed voorbereid is ten opsigte van die akademiese vereistes. Alhoewel daar 'n natuurlike hoeveelheid onsekerheid heers, kom dit voor asof daar 'n aktiewe ondersteuningsnetwerk vir die eerstejaars gebied word binne beide die mentorsisteem en die seniorhuis. Daar word ook aktief moeite gedoen deur die HK om eerstejaars so goed moontlik toe te rus vir al die nuwe uitdagings.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid A+

Irene se verwelkomingsprogram is die resultaat van baie harde werk en jare se gesprekke. Die HK slaag daarin om reg van die begin af opreg vriendelik, gemaklik, en gesellig te wees. Alhoewel meeste eerstejaars 'n bietjie angstig voel oor die nuwe omgewing, word hierdie vrese vinnig aangespreek deur die HK se gasvryheid en gerusstelling. Daar heers 'n atmosfeer van gemak regdeur die program.

3. Uitleef van die koshuis/PSO-wyk se waardes A

Irene se waardes is: "Integriteit", "respek", "eerlikheid", "nederigheid" en "entoesiasme". Deur die loop van

die program word hierdie waardes nie net sinvol verduidelik en bespreek nie, maar word dit aktief deel van beide die HK se houding sowel as die atmosfeer wat die program skep. Die program en optrede van die HK is dus baie goed inlyn met beide die koshuis se waardes, sowel as die universiteit se waardes vir die verwelkomings tydperk.

4. Programinhoud A

Die program word oor die algemeen as baie goed ervaar. Alhoewel hierdie tyd van die jaar altyd uitputtend is, was daar baie rus toegeken. Verder is dit baie aangenaam om te sien hoe daar soms selfs voor 11pm klaargemaak is en die eerstejaars dan addisionele tyd vir selfversorging kon geniet het.

5. Gebruike en tradisies A

Daar word baie nugter gekyk na tradisies. 'n Daadwerklike poging word aangewend om die positiewe tradisies te behou, sonder om dit vir die eerstejaars enigsins 'n negatiewe ervaring te maak. Die enkele aktiwiteite wat in die verlede problematies was, het die eerstejaars juis genoem as van hul gunsteling aktiwiteite.

6. Nakoming van die program B+

Alhoewel daar 'n paar klein afwykings van die program was, was dit telkens met baie goeie rede en kon die HK nie vooraf daarvoor voorsiening maak het nie. Dit is ook altyd spoedig en duidelik aan die monitor gekommunikeer. Dit het geensins afbreuk gedoen aan die program of die eerstejaars se ervaring daarvan nie.

7. Huiskomitee & verwelkomingsleier(s) A

Die Huiskomitee se teenwoordigheid in die program is gerusstellend, gemaklik en inspirerend. Die eerstejaars kon duidelik maklik identifiseer met die verskeie lede op die HK.

A+ : Uitstekend / Excellent
A : Baie Goed / Very Good

B : Goed / Good
C : Aanvaarbaar / Acceptable

D : Problematies / Problematic
F : Onaanvaarbaar / Unacceptable

was werklik 'n toonbeeld van wat uitgerig kan word indien 'n mens reg van die begin van die program af eerlik en deursigtig met die eerstejaars is.

Irene se verwelkomingsleier het hierdie jaar 'n baie gemaklike rol gespeel. Alhoewel sy hoofsaaklik met die nuwelinge gewerk het, was die eerstejaars se interaksie met die HK nie beperk tot haar nie. Die verspreiding van verantwoordelikheid en toegang tot die eerstejaars in hierdie verband word as positief ervaar. Dit is ook duidelik dat die eerstejaars geïntimideerd of vervreemd voel deur die teenwoordigheid van die verwelkomingsleier nie.

8. Seniors B+

Die eerstejaars ervaar die seniors as vriendelik en behulpsaam. Dit is ook goed om te sien hoe sommige van die seniors reeds 'n rol in die verwelkomingsprogram speel en hierop kan nog voortgebou word. Die eerstejaars is opgewonde om die seniors nog beter te leer ken.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie A+

Die eerstejaars is van die begin af op 'n volwasse en gemaklike manier hanteer. Alhoewel sommige eerstejaars steeds administratiewe reëlings as negatief ervaar, word dit van die HK se kant af nie weergegee op 'n vernederende manier nie. Die eerstejaars het verder die vryheid om vrae te vra en deel te neem aan die besluitneming. Die eerstejaars en die HK word van die eerste dag af op hul voorname aangespreek.

10. Monitorservaring A+

Dit was 'n ongelooflike plesier om met die HK en die eerstejaars te werk. Nie net was ek altyd vriendelik verwelkom deur die HK nie, maar ek is selfs deur eerstejaars op kampus gegroet. Dit was wonderlik om op 'n eerlike, sinvolle wyse met die HK te kon gesels oor beide hul program en die waardes van die universiteit.

11. Ander opmerkings

Dit was juis wonderlik om te sien hoe die HK nie bloot 'n veranderde program volg nie, maar daadwerklik betrokke is in die verandering en ten volle inkoop op die rigting waarin die universiteit die verwelkomingsprogramme wil neem. Irene

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	62
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Kerkenberg het hierdie jaar daarin geslaag om 'n program aan te bied wat aan al die vereistes voldoen, maar wat die eerstejaars ook meer bied as bloot dit wat vereis word. Dit is veral opvallend hoe baie gees gewek was onder hul groep. Ek het geen twyfel dat hul as die mees energieke groep eerstejaars op Tygerberg-kampus gesien was nie. Aan die einde van die program was dit ooglopend duidelik dat die nuweling trots was op hulle koshuis. Hierdie feit spreek vir my van die gees waarin die program aangepak was. In die algemeen het hul eerstejaars die program hartlik geniet. Komplimente kom die HK toe, vir die positiewe optrede wat hulle bewerkstellig het. Daar was egter wel areas waarin daar in die toekoms verbeter kan word. Ek sal uitbrei daarop in die verslag wat volg. Die feit dat die HK-lede al betrokke was in die derde week van die akademiese jaar het baie ekstra druk geplaas op die program en die HK se vermoë om daarby aan te pas word geprys.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid B+

Baie van die eerstejaars het na afloop van die program kommentaar gelewer oor hoe welkom en tuis hulle voel in die koshuis en gestel dat hulle 'n welkome ontvangs beleef het. Daar was aktiewe optrede van die HK om te verseker dat die nuweling maklik integreer. Enkele eerstejaars het tog gevoel dat hul deelname aan die aktiwiteite van die week implisiet nie vrywillig was nie, ten spyte daarvan dat die HK en Universiteit se beleid die teenoorgestelde propageer. 'n Gemaklike atmosfeer het geheers tussen die HK-lede en die eerstejaars groep. Die eerstejaars was deurentyd gemaklik om HK-lede te nader en met hulle te praat. Ek was beïndruk met sekere HK-lede wat werklik 'n poging aangewend het om eerstejaars te leer ken op 'n persoonlike vlak en sou 'n toekomstige HK aanmoedig om hierdie gees aan te neem.

Daar was geensins insidente wat eers grens aan onmenswaardig nie. Eerstejaars het in die algemeen gevoel dat hulle met respek hanteer is, maar dat daar redelik gehamer is op die feit dat hulle dit eers moet verdien d.m.v. van goeie optrede en deurdat hulle respek toon teenoor seniors. Ten spyte daarvan was my persoonlike indruk dat die optrede van HK en seniors goed was.

3. Uitleef van die koshuis se waardes B

Die koshuiswaardes is as volg: Respek, Trots, Eenheid, Diversiteit, en Deursigtigheid. Die waardes is redelik duidelik in die program en die optrede van HK en seniors te sien. Maar op die punt van deursigtigheid wil ek graag noem dat eerstejaars deur die bank genoem het dat hulle soms nie geweet het wat volgende op die program gaan gebeur nie en dit was vir my geen rede hoekom die beskikbare JOOL program van die HK's nie ook aan die eerstejaars uitgedeel kan word nie.

4. Programinhoud C+

Die program het hoofsaaklik bestaan uit die Fakulteit sessies en die JOOL skakel pare (MOK-A) se program, maar het 'n goeie balans bevat met eie Kerkenberg sessie binne die tyd wat oorgebly het. Die uitstappie na Clifton en Kirstenbosch staan veral uit as 'n hoogtepunt, asook Vensters onder die eerstejaars. Die program was egter nog steeds te vol, met 'n vroeë begin elke oggend om 06h10. Daar was soos in die verlede baie gekla oor die feit dat mense voel hulle slaap nie genoeg nie en is oormoeg. Daar was veral genoem dat die skakelings aan die einde van die program nie meer sinvol was nie want die eerstejaars was te moeg om dit te benut of te geniet. Die refleksie tyd wat ingebou was in die program verdien komplimente maar die feit dat dit aan die einde van die dag was het in die werklikheid beteken dat dit eintlik net opgetree het as 'n buffer wat gereeld misbruik was as die

vervoer laat was of om vroeg te gaan slaap. Die nut van `n buffer in daardie uur is vanselfsprekend en baie sinvol maar ongelukkig ry dit refleksie in die wiele. `n Voorstel vir volgende jaar sal wees om `n addisionele refleksie tyd in te bou in die middag waar mense meer waarskynlik is om dit te gebruik om te reflekteer.

5. Gebruike en tradisies B+

Die ekstra moeite wat afgestaan is om Kerkenberg se program van ander programme te onderskei, het beïndruk. `n Sterker Kerkenberg smaak was gelos op `n vol universiteit en JOOL skakel program (inaggenome dat hulle met Meerhof, Osler en Aurora geskakel het). Die sessies eie aan Kerkenberg is sinvol en pas in by die groter persoonlikheid van die koshuis en hul waardes. Ek wil graag die kers seremonie, oftewel voorstelling aan seniors uitlig as n goeie verandering van vorige jare waar eerstejaars `n konsert vir die koshuis opgevoer het. Dit was in goeie smaak aangebied en het myns insiens die seniors `n behoorlike kans gegun om eerstejaars te ontmoet in `n normale omgang. `n Baie sinvolle byvoeging tot hierdie jaar se program, een wat verfynd kan word in die toekoms.

6. Nakoming van die program A

Sovêr my kennis strek was die program goed nagekom behalwe vir die voorspelbare laat vertrek van Tygerberg na Stellenbosch. Daar kan in die toekoms gekyk word om meer speling te laat vir hierdie gevalle.

7. Huiskomitee & verwelkomingsleier(s) A

Die opinie van die eerstejaars was eenparig oor hoe goed hul ervaring van die HK was. Komplimente gaan aan die HK vir hulle gemaklike voorkoms en vriendelike optrede. Verskeie eerstejaars het ook genoem hoe die HK-lede in persoonlike kapasiteit uit hul pad gegaan het en dit was baie waardeer. Dit moet ook in ag geneem word dat HK-lede nie op vakansie was in die JOOL week, nie maar het wel akademiese verpligtinge gehad wat hul optrede nog te meer indrukwekkend maak.

Kerkenberg het ook twee Verwelkomingsleiers gehad en dit was `n effektiewe sisteem. Optrede van

hierdie twee HK-lede word vervat in bogenoemde kommentaar en krediet vir `n suksesvolle program moet sekerlik eerste by hulle lê.

8. Seniors C

Algemene ervaring was goed, seniors was in meeste gevalle vriendelik en gasvry maar enkele insidente waar eerstejaars aan "senior reëls" en "gang reëls" blootgestel was, was steeds `n praktyk in die koshuis. Ongelukkig is dit die optrede van n klein minderheid seniors wat die koshuis in die steek laat.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie C

Daar was `n algemene gevoel onder eerstejaars dat hulle met tye soos "graad 8ies" behandel was. Die feit dat hul in rye moes stap is pertinent genoem. Verskeie eerstejaars het ook verwys daarna dat hulle in die algemeen gesê word wat om te doen eerder as wat daar hulle vertrou word met die relevante inligting om self besluite te neem.

10. Monitorservaring B

Ek het baie lekker gewerk met die groep en `n persoonlike dankie gaan uit vir die gemaklike optrede van alle betrokke persone.

11. Ander opmerkings

Eerstens, die kospakkies was nie baie gewild onder die eerstejaars nie, en alhoewel dit buite die HK se beheer val, was daar probleme met die voorsiening van spesiale diëte, daar moet gekyk word deur die toekomstige primaria van Kerkenberg of daar nie `n alternatiewe oplossing is nie of bloot beter beheer bewerkstellig kan word nie. Tweedens, behalwe vir die Mentor sessies, is die akademiese voorbereiding oorgelaat aan die Fakulteit sessies wat in algemeen as hulpvaardig ervaar was. Daar is egter pertinent genoem dat eerstejaars nie weet wat om te verwag van die klasse op die Maandagoggend nie en spesiale aandag moet in die vervolg daarop spandeer word, my voorstel sou wees om die Mentors te vra om spesifiek te praat oor wat om te verwag van die eerste week, asook wanneer en waar hul moet wees.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	64
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

The overall mood of the Welcoming Programme was one of fun and joviality. The HK's relaxed approach set the tone for the Programme and everyone seemed to have a good time. The 'gees' and pride Libertas men take in being part of this PSO is evidenced in the number of green caps still to be seen around campus two weeks after JOOL.

Libertas is one of the oldest PSOs on campus and has a hand in representing and preserving a fundamental part of Stellenbosch culture. We do like 'rugby and brandy and coke and veltskoene'. However, this is not all this University is about, nor should it be the impression the first years generate. Libertas needs to make sure first years are exposed to a broader scope of what university life can be. I think the HK have realized this, for example the greater importance of the culture portfolio, but there remains some reticence. In failing to broaden horizons, Libertas runs the risk of becoming redundant.

2. Hospitable, friendly, with human dignity C

When addressing bigger groups, the HK were jocular and disarming. The atmosphere was fun and light hearted with no attempt at overt intimidation. Not all HK members went out of their way to create closer encounters with first years but when interaction occurred it was natural and friendly. The majority of the HK are big guys who have this feeling of being grown up men and did not quite manage to create a common level upon which to meet the first years. It would not seem that first years felt entirely at ease to approach and ask questions. It did not seem that this was orchestrated or intended, I think the HK are just a little consumed within the construct of being 'men's men'. It seemed they found it easier to operate in front of a larger group than on the small scale. On the other hand the Braai that I attended had a much warmer atmosphere with first years and HK mingling easily. Ultimately the first years knew

that if they had any serious problems that the HK were there for them – there is certainly a feeling of compassion quietly drifting around. The human dignity of first years was in no way violated.

3. Embodiment of res/PSO of values C-

Libertas guys love being Libertas guys and being part of the brotherhood, but I get the feeling that they lose some 'unbelievers' along the way because of the monoculture they embody. All institutions create a bit of a group identity, which need not be negative, but instead a platform for communication and togetherness. Unity was certainly achieved but perhaps at the sacrifice of an open approval of individuality. Acceptance seeking newcomers are very susceptible to abandoning or hiding their own ideas if it will aid in being part of the group. HK members, campus wide, need to be sensitive to this yielding of independent thought. The relative independence of PSO students boosts their propensity to be themselves so we did not see total uniformity but individuality was unnecessarily undercover. The HK took responsibility for and did their part in their JOOL partnership. This value really resonates with Libertas and it may be a positive place upon which to build. I do not particularly associate excellence with Libertas. It simply did not seem a big priority and it need not be the focus of this PSO, but then they should not say that it is. The values were not particularly publicised and most of the first years did not know what they were.

4. Programme content C+

The program is filled with 'skakels' and it would seem the first years enjoy them. The addition of activities to these 'skakels' could add interest and produce a better balanced program. Having a culture evening with a girls residence or a games night might be good ways to get people talking (not that they were having difficulty). The Programme is acceptable but more could be done with it.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	65
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

5. Practices and traditions C

I think it a bit of a cheap shot at forming solidarity to get a group of impressionable young men to sing songs that objectify women. It may well create a common ground and a connection point but do we really want to be building brotherhood around pointless ideas that make some group members uncomfortable? It seems that first years have no choice but to appear to enjoy and agree or they will be painted as pansies. I am not saying that the sexism in the songs manifested in their behaviour, in fact I found Libertas men to be quite charming and courteous. One on one experiences of first years made it clear that many would not choose to sing dirty or apish songs outside of the group pressure. It basically comes down to finding a more productive way of creating camaraderie.

Libertas has a culture of 'kuier'. It is difficult to make clear why I think this, but the impressions of the first years and the Libertas promotional videos provide the most solid explanation. This culture certainly has value and a place at Stellenbosch but was given disproportionate focus relative to academics and the development of emotional awareness. I realise that within the PSO context fun is the major draw card and I am certainly not suggesting that Libertas suck the life out of the Programme or abandon their identity, but instead rethink the relevance and truth of what they try so hard to represent.

As with other kidnaps on campus the 'ontvoering' of the Nemesia Prim raises a few safety issues that need to be smoothed out. The first years seemed to really enjoy the event and bonded during this experience.

6. Adherence to programme C

The Programme seemed to run pretty much on schedule with minor shifts in time or alterations for practical reasons such as 'skakels' moved to be closer to the next event or that the PSO Hall had been double booked. First years seemed to have slightly less confidence in the Programme and did not often refer to their bookies. In the event of a schedule change a bulk sms was sent out to let the first years know where they had to be and when.

This was a great idea to bridge inevitable gaps without a residence intercom, but obviously over use indicates a lack of planning.

7. House committee and welcoming leader(s) B-

The HK were likeable and fun; in a PSO (and really anywhere) this goes a long way. The fact that the HK members from other houses responded so well to the Libertas HK gives an insight into what Libertas is all about – being down to earth and fun. Libertas' JOOL partner were impressed with their contribution but noted how the HK used charm to postpone deadlines and wangle things. The HK seemed reasonably organized but suspiciously relaxed. I think JOOL preparations should have been a more cognitive process with greater attention paid to details that would have allowed first years to recognise and experience the effort of the HK and take it as a sign of welcoming.

I have already mentioned that the HK need to pay particular attention to creating warmth and common ground with first years. The Welcoming Leader was a suitably more cuddly and available version of the HK. He had notable 'geesbou skills' and formed good rapport with the first years. The 'doopkaptien' was a silent strange character who always dressed in khakis and sunglasses. It is unclear what his role was other than to add a bit of drama. He was set up as more of a weirdo than a scary guy. Some first years were apprehensive about his presence but after a few days saw him as simply another member of the HK.

8. Seniors C-

I do not think I encountered any seniors.

9. Extent to which the first years are not being treated as children B

The HK in no way babied the first years or spoke down to them. That Libertas acknowledge their first years' drinking rights from day one speaks to the rule relaxed manner in which the first years were received. First years are given the space to figure out their priorities and make the most of it. There was not a feeling of rules being imposed or any silly conventions designed to demote first years. They

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	66
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

were treated like adults.

10. Monitor's experience C-

Although the HK were polite and friendly they seemed nervous around me and I got the feeling that my presence caused them to somewhat alter their behaviour. It was not that they felt they had something to hide, they were just overly cautious. I would have liked to have a few more chats with the HK as to gain a better insight into what they were trying to achieve but the lack of ease as well as our language barrier got in the way. Initially changes to the schedule were well communicated but slipped slightly towards the end. I was disappointed with the lack of cooperation in attaining feedback questionnaires but I realise it was a busy time and perhaps late notice.

11. Other remarks

The quality of academic preparation was unacceptable. The Programme says that division into mentor groups was to happen at the parent's welcoming. This did not happen because, predictably, very few first years attended this event. I was unable to ascertain whether first years were ever officially dealt into mentor groups. First years asked me questions about subjects and registration and most of them did not really know what a mentor was. The majority had registered on their own or online and referred to the Welcoming Matie for the Alpha programme information, if they went at all. The University is, first and foremost, a place for academics and it is of the utmost importance that first years receive proper academic guidance and a balanced impression of university life. This issue reflects badly on the HK and adds a negative slant to the Libertas stereotype.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	67
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



LYDIA

Monitor: Esther van Schalkwyk

B-

1. Algehele indruk

Lydia het daarin geslaag om 'n suksesvolle verwelkomingsprogram aan te bied: die eerstejaars het die program oor die algemeen baie geniet. Hul verwelkomingsprogram getuig veral van deeglike beplanning asook verskeie kreatiewe aktiwiteite wat as ysbrekers onder die eerstejaars dien. Daar is egter sekere elemente in die program wat heroorweeg kan word ten einde 'n verwelkomingsprogram aan te bied wat te alle tye strook met die waardes vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid C-

Myns insiens het die Huiskomitee en verwelkomingsleier met die aanvang van hul verwelkomingsprogram nie vriendelik en gasvry teenoor die eerstejaars opgetree nie. Hul interaksie met die eerstejaars het egter op 'n daaglikse basis 'n meer vriendelike en gasvrye karakter aangeneem. Sekere eerstejaars het ook aangedui dat hulle die eerste twee dae wel as intimiderend ervaar het. Daar moet opgelet word dat 'n soortgelyke probleemarea in die 2010 moniterverslag geïdentifiseer is en dat 'n daadwerklike poging aangewend moet word om 'n herhaling van die bogemoende in die jare wat kom, te vermy.

3. Uitleef van die koshuis se waardes B-

Lydia se waardes is "wedersydse respek", "integriteit", "dame-wees", "diensbaarheid" en "trots". Die waardes was oor die algemeen aanwesig in die aanbieding van hul program. Dit kom egter voor asof die waardes "trots" en "dame-wees" deurlopend die meeste aandag geniet.

4. Programinhoud B

Die programinhoud is baie kreatief saamgestel en getuig van deurdagte beplanning. Daar is ook meer

slaaptyd gegee as die vasgestelde minimum en vrye tyd is op 'n gereelde basis toegestaan. Daar blyk oor die algemeen 'n goeie balans te wees tussen die weergee van noodsaaklike inligting en pret.

Verskeie eerstejaars het egter in hul terugvoer spesifiek die skakelings bestempel as die element in die program wat hulle die minste geniet het. Dit beteken nie dat skakelings as 'n reël afgeskaf moet word nie, maar dat Lydia eerder hul aantal skakelings per dag kan verminder of kreatiewe wyses van skakeling ondersoek.

5. Gebruike en tradisies B

Lydia wend verskeie gebruike en tradisies aan in die verwelkoming van hul eerstejaars. Baie hiervan dra by tot die samestelling van 'n uiters kreatiewe program en skep die geleentheid vir eerstejaars om as 'n groep pret saam te hê. Dit blyk dat Lydia al in die verlede hul tradisies en gebruike aangepas het ten einde hul verwelkomingsprogram in lyn te bring met die waardes van die universiteit. My voorstel is dat 'n heroorweging daarvan jaarliks moet geskied, aangesien Lydia se program as't ware oorloop van aktiwiteite wat êrens in die verlede ontstaan het. Myns insiens behoort die Huiskomitee ook te let op die gees waarin hul gebruike aan die eerstejaars oorgedra word en om die natuurlike reaksie van eerstejaars op sekere gebruike te verwelkom, byvoorbeeld deur die eerstejaars kans te gee om te lag as 'n sekere gebruik humoristies van aard is.

6. Nakoming van Program A+

Die aktiwiteite wat ek self bygewoon het, het op die minuut begin soos aangedui op hul program. Die veranderinge wat aan die program aangebring is, was oor die algemeen 'n direkte gevolg van veranderinge in reëlins deur eksterne partye. Ek is tydig en omvattend ingelig van alle veranderinge.

A+ : Uitstekend / Excellent
A : Baie Goed / Very Good

B : Goed / Good
C : Aanvaarbaar / Acceptable

D : Problematies / Problematic
F : Onaanvaarbaar / Unacceptable

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier C

Soos reeds aangespreek onder afdeling twee hierbo, het die Huiskomitee en verwelkomingsleier tydens die eerste twee dae 'n onnatuurlike streng benadering gevolg, wat ná die derde dag stelselmatig verbeter het.

Die verwelkomingsleier het gewoonlik hoëhaakskoene gedra. Die dra van hoëhaakskoene opsigself is natuurlik nie problematies nie. In die beskouing van die geheelbeeld, kan daar egter 'n paar elemente geïdentifiseer word wat sekere eerstejaars as intimiderend sou kon ervaar, veral gedurende die eerste twee dae. 'n Voorbeeld hiervan is die aanspreekvorme wat die eerstejaars teenoor die Huiskomitee en verwelkomingsleier moes gebruik. Myns insiens is die grootste bydraende faktor tot die moontlike intimidasie van eerstejaars egter die stemtoon waarin die Huiskomitee en verwelkomingsleier die eerstejaars gedurende die eerste twee dae aanspreek.

8. Seniors B

Afgesien van 'n geslote insident waartydens twee seniors onderskeidelik twee eerstejaarskamers betree het tydens ongestoorde slaaptyd, het die seniors slegs kontak met die eerstejaars gehad vanweë hul betrokkenheid by JOOL aktiwiteite. Dit blyk uit die terugvoer vanaf die eerstejaars dat die seniors oor die algemeen vriendelik, gasvry en menswaardig teenoor hulle opgetree het.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie C

Soos reeds aangespreek onder afdeling twee hierbo, het die Huiskomitee meer natuurlik teenoor die eerstejaars opgetree na afloop van die eerste twee dae. Dit het by sekere eerstejaars die indruk geskep dat hulle hulself eers moes bewys voordat hulle soos die Huiskomitee se ewekniëe behandel kon word.

Verskeie aktiwiteite wat deelvorm van Lydia se verwelkomingsprogram het die potensiaal om die eerstejaars soos kinders te laat voel. Voorbeelde hiervan is die pepperspray-oefening, die wolf-stap en

die fiksie van die laser. Myns insiens is die doel van die bogenoemde aktiwiteite juis om die eerstejaars soos kinders te behandel – dit word geïllustreer deurdat die eerstejaars se spontane reaksie van lag daarop onderdruk word deur 'n kwaai Huiskomiteelid wat hulle stilmaak.

Andersyds is daar ook faktore wat positief bygedra het tot die simbool in hierdie afdeling: eerstejaars kon oor die algemeen hulle eie kleredrag bepaal en voorsiening is gemaak vir diegene wat rook.

10. Monitorservaring A

My ervaring as monitor by Lydia was baie aangenaam. Die volledige en presiese uiteensetting van hul verwelkomingsprogram asook die flink rapportering van veranderinge daaraan was bykans onverbeterlik.

11. Ander Opmerkings

Lydia se Inwonende Hoof speel 'n aktiewe rol in hul verwelkomingsprogram. Die betrokkenheid van die Inwonende Hoof blyk 'n baie positiewe invloed op die programinhoud en hantering van probleme te hê.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	69
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

Majuba’s Welcoming Programme met the minimum requirements set by Stellenbosch University (SU) for Welcoming. In some regards the Programme was very good and added significant value. Examples of the latter include the Programme content as well as the House Committee (HK) and Welcoming Leaders. However, the Programme also had problematic aspects. In this respect it is specifically the involvement of the Majuba Seniors in the Welcoming Programme that was significantly problematic.

2. Hospitable, friendly and human dignity C

The conduct of the Majuba HK and mentors with regards to first years was consistently in line with the values hospitableness, friendliness and human dignity. The mentors must be commended for the particularly friendly way in which they interacted with first years. Their friendliness was apparent at the very onset of the Programme in, for example, the “ice-breaker” exercises that the mentors facilitated on the day that the first years arrived at Majuba. The HK also conducted themselves in a sufficiently friendly manner. Furthermore the HK (specifically the Primarius) should be commended for those instances where it was apparent that they took the value of human dignity seriously. For instance a special effort was made by the HK to greet first years in their respective mother-tongues. In many instances this meant that the HK needed to familiarize themselves (minimally) with a language that is alien to them. Practices of this sort indicate that the value of human dignity was actively pursued. It goes without saying that it also enhanced the hospitableness of the Programme.

However, the symbol that Majuba is ultimately awarded for this category (and for their Programme in general) was negatively influenced by the conduct of their seniors. This aspect of Majuba’s

Programme will be elaborated on in the discussion of the category “Seniors”. For now, it suffices to say that a large degree of their conduct was neither friendly nor hospitable, and that it infringed upon the human dignity of first years.

3. Embodiment of the residence/PSO values C+

Majuba’s values are balance, involvement and diversity. The Programme succeeded in embodying these values. Perhaps more could be done to actively incorporate these values into the Programme. For example, think-tank sessions where first years discuss and debate the values with HK members, mentors, or amongst themselves, could be useful.

4. Programme content B

The content of Majuba’s Programme was diversified, well-balanced and generally meaningful. Highlights included sessions with the Majuba’s mentors, an event where alumni of Majuba talked to first years about their experiences of the residence, and an emotionally-intense “capping ceremony” where the first years were officially welcomed as members of the residence. The fact that first years had the opportunity to practice sport during welcoming, and that they had some periods of free time, is also encouraging.

5. Practices and traditions B

It is encouraging that Majuba has rehabilitated some of its older traditions so that they are in accordance with the SU values for Welcoming. For instance the “Quad March”, previously an intimidating event for first years, has been changed so that it no longer creates an intimidating impression, but is rather a impressive display of team-work and discipline.

6. Adherence to the programme A

The Programme was complied with to an acceptable

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	70
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

extent. Deviations in the Programme were noted with due punctuality.

7. House committee and welcoming leaders A

The conduct of the HK and the Welcoming Leaders towards first years was very good. The HK and Welcoming Leaders could, however, improve in this category if they interacted with first years on a friendlier basis. Although their conduct towards first years was never antagonistic, it could be considered somewhat distant at times.

The HK and Welcoming Leaders must also be commended on their effort in trying to manage the conduct of the seniors towards first years. Although they did not succeed in getting seniors to behave in an acceptable manner, this failure is definitely not due to a lack of effort. The consistent way in which the HK acted against seniors who behaved in a particularly unacceptable manner must be applauded.

8. Seniors F

The seniors were the Achilles heel of the Majuba Programme. A high degree of the senior's interaction with first years was truly problematic. In this regard, first year's introduction to the seniors in their "section" proved to be particularly troublesome. Some of the troublesome elements of this event included the following. First years' relative ignorance/naiveté about Majuba was used by seniors to make first years objects of ridicule. First years were subjected to intimidating practices like cross-examination. Seniors employed nicknames ("byname") that were often explicit in nature and forced first years to greet them using these nicknames. Per occasion, seniors either physically exposed themselves ("flashed") to first years or intimidated acts of a sexual nature. On at least two occasions a senior threatened to physically assault first years. On one such an occasion the threatening party carried a whip with him. From the above it should be clear that Majuba seriously needs to rethink the manner and form of senior's involvement with the Welcoming Programme. Perhaps the HK/mentors could act as intermediaries between the first years and the seniors.

Furthermore, it was also reported by four different first years that they were individually subjected to intimidation and threats by a particular seniors.

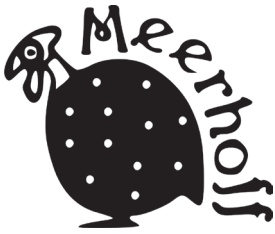
9. To what extent were first years treated like children? B-

First years were generally treated like adults. No paternalism was apparent in either the mentors or the HK group. Majuba could improve this aspect of their Welcoming Programme by discarding the practice of insisting that first years call HK members "Meneer", or providing a justifiable motivation for why the first years must refer to HK members in this manner. The term "Meneer" is not in itself problematic. However, it potentially enforces a power hierarchy in which first years inhabit a subservient position to the HK due to the fact that they are not also referred to as "Meneer" by the HK/Welcoming Leaders. In sum, Majuba should think about whether this aspect of their Welcoming Programme is really necessary.

10. Monitor's experience A+

The monitoring experience at Majuba was outstanding. The monitor was consistently informed about the motivation for various events in the Welcoming Programme. The HK made a special effort to provide the monitor with a context in which to view the Majuba Welcoming Programme. This included providing information about the residence itself (including its history, traditions and character) as well as inviting the monitor to attend HK meetings where the Welcoming Programme was discussed.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	71
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Ek, as monitor, het veral baie aandag gegee aan die vorms wat aan die eerstejaars gegee is om die HK en die verwelkomingsprogram te beoordeel. My persoonlike, algemene indruk is goed en stem in die breë ooreen met die kommentaar wat van die eerstejaars ontvang is.

Relatief tot vorige monitorverslae het Meerhof goed presteer en relatief min probleme met die inhoud en algemene ervaring van die verwelkomingsprogram gehad. Daar is moeite gedoen om te verseker dat die program voldoen aan die universiteit se vereistes.

Uit die 16 vorms wat deur eerstejaars ingevul is, sou ek 4 uit die 16 beskou as redelike negatiewe kommentaar op die HK en verwelkomingsprogram. Wat die res van die vorms betref, was kommentaar meestal positief.

Gedurende die twee weke was daar verskeie sessies tussen die eerstejaars en die mentors, waartydens daar primêr gesels is oor spesifieke akademiese kursusse en die vereistes daarvan. HEMIS is ook gedurende dié gesprekke aangeraak. Eerstejaars kon tydens hierdie sessies op 'n baie gemaklike wyse vrae stel. Die vorms wat die eerstejaars voltooi het, het wel daarop gedui dat sekere eerstejaars steeds senuweeagtig voel omtrent hulle kursus.

2. Gasvryheid, vriendelikheid en menswaardigheid C

Die HK was baie gasvry en het die eerstejaars op die eerste dag vriendelik ontvang met behulp van 'n sisteem wat goed deurdink en georganiseerd was. Die eerstejaars het sonder enige probleme ingetrek en onmiddellik begin skakel met mede-eerstejaars.

Aan die begin van die verwelkomingsprogram was die HK nie so vriendelik nie. Hulle was meer ernstig, maar steeds respekvol en tegemoetkomend. Dit

het ook duidelik uit 'n gesprek met die eerstejaars geblyk, dat hulle ook die HK se aanvanklike gedrag as minder vriendelik as later in die program ervaar het.

Die vriendelike vlak het wel baie verbeter ná die eerste paar dae toe die HK en die eerstejaars mekaar op 'n persoonlike vlak leer ken het. Nagenoeg al die kommentaar van die eerstejaars beskryf dat die HK "awesome" mense is. Die HK was baie vriendelik, tegemoetkomend en goedgehartig gedurende een-tot-een interaksie met die eerstejaars.

Die "Ontmoeting met die Seniors" in die Fisan-gebou, aan die anderkant, was op die oog af nie menswaardig nie. Na afloop van verdere, in diepte oorweging en 'n gesprek met eerstejaars, het my opinie daaromtrent egter verander. Die HK het die situasie goed hanteer.

3. Uitleef van waardes B

Meerhof se waardes is op 'n baie spesiale wyse oorgedra aan die eerstejaars. Hierdie geleentheid het baie komplimente gekry. Die eerstejaars het die boodskap van die HK baie ernstig op geneem en dit dienooreenkomstig ook uitgeléef.

4. Programinhoud B+

Een van die enkele punte van kritiek wat gelewer kan word, is dat daar nie genoeg "pret" items plaasgevind het nie. Eerstejaars het gesê dat hulle meer interessante en lewendige dinge sou wou doen – nie dat die eerstejaars fout gevind het by die program nie, maar eerder wat hulle addisioneel sou wou doen. Hulle maak ook melding van die feit dat hulle meer rustyd sou waardeer.

Verder was al die items só beplan om eerstejaars te kry om mekaar beter te leer ken en "gees" te bou. Dit het 'n baie goeie effek op die algemene atmosfeer gehad.

Ek glo dat die hoeveelheid rustyd en/of slaaptyd, asook die regulering van interaksie met seniors baie kan verbeter.

5. Gebruike en tradisies C+

Allegebruikeentradisiesgeskiedbinnedieaanvaarde raamwerk wat deur die universiteit voorgeskryf word. Eerstejaars het sekere geleenthede, soos bv die skattejag en die "Senior ontmoeting" in die Fisangebou baie geniet en ter harte geneem. Daarteenoor, het hulle dinge soos die persoonlike ontmoeting en interaksie met die seniors binne hul seksies, in die algemeen, nie geniet nie.

6. Nakoming van program C+

Daar is gereeld van die vooropgestelde program af gewyk. Meerhof het egter 'n groot probleem met vervoer vanaf Tygerbeg na Stellenbosch gehad. Verkeer, busprobleme en die feit dat Meerhof busse met ander koshuise gedeel het, het meeste van die afwykings veroorsaak. Die monitor is egter altyd op hoogte gehou van enige afwykings.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier(s) A

Die HK het baie professioneel en vriendelik opgetree en alle aktiwiteite of gebeure baie goed hanteer. 'n groep monities het per geleentheid, spesifiek daarop gelet dat die HK baie netjies aangetrek en stylvol was in vergelyking tot ander koshuis/PSO HK's. Hulle het hulself altyd goed gedra.

Die hele HK was te alle tye volledig ingelig rondom die aktiwiteite en skedulering van die program. Elke persoon kon dus akkurate inligting deurgee. Die hele HK het meegewerk tot die suksesvolle uitvoering van die program. Dieselfde kan van die verwelkomingsleier gesê word -: vriendelik, professioneel en baie "hands-on."

8. Seniors D

Die eerstejaars se kontak met die seniors is gereguleer nie. Meeste seniors het reeds in die koshuis gebly en het gehelp met die voorbereiding van JOOL en/of alreeds geswot.

16 uit die 16 vorms wat die eerstejaars ingevul het, sê dat die interaksie met die seniors "sleg" en "ongemaklik" was.

Aangesien geen monitor die interaksie tussen die seniors met die eerstejaars self beleef het nie - kan geen stellings met sekerheid gemaak word nie, maar beina al die eerstejaars met wie ek in gesprek was, het gesê dat seniors die eerstejaars na 11h00pm wakker hou het, en wel tot so laat as 2h00am. Eerstejaars het dan ook bygevoeg dat hulle 4h30am weer deur die seniors wakker gemaak was om veeleisende take te verrig.

Hierdie is beslis 'n area waaraan daar in die toekoms aandag gegee moet word.

9. Mate waarin eerstejaar nie as kinders behandel is nie C+

Gedurende onderhoude met sekere eerstejaars het die meerderheid van hulle gesê dat hulle voel asof die HK hulle soos kinders hanteer. Uit die 16 verslae wat eerstejaars voltooi het, het uitdrukkinge soos "little children" en "graad 8" beduidend na vore gekom.

Ek, as monitor, verskil egter van sommige van hierdie kommentaar. Die HK moes by tye bloot reëls en regulasies in plek gestel, b.v. slaaptyd, spesifieke etenstye en/of vervoer-reëlings. Kommunikasie was wel ernstig en stip. Soos die program verloop het, het daar 'n goeie eenheidsgevoel ontstaan onder die eerstejaars, wat ek voel baie nodig was, aangesien daar beduidende kulturele en sosiale verskille in Meerhof se eerstejaarsgroep is.

By al die gesprekke tussen HK en eerstejaars, het die eerstejaars genoeg selfvertroue gehad om hulle opinies te lewer en/of om vrae te vra. Die HK het die eerstejaars se stellings/vrae goed hanteer en altyd met respek geantwoord of bespreek.

10. Monitorservaring A

Baie goed! Ek was baie tevrede met die wyse waarop die HK en die eerstejaars my benader en en behandel het. Dit was 'n plesier om saam met die HK van Meerhof te werk.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	73
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



METANOIA

Monitor: Helené van Tonder

A

1. Algehele indruk

Metanoia se verwelkomingsprogram bied baie uitdagings. Die eerstejaars van Metanoia is 'n groter en ook meer diverse groep as wat by meeste koshuise aangetref word. Die taak om hierdie groep te laat tuis voel en te laat inskakel by die koshuisaktiwiteite is beslis nie gering nie. Hoe dit ookal sy, die huiskomitee van Metanoia kwyt hul uitstekend van hul taak. Hulle blyk bewus te wees van die kompleksiteit waarmee hulle te doen mag hê, en berei eerstejaars baie goed voor vir die nuwe lewensfase binne 'n nuwe omgewing wat verskeie uitdagings en opwinding bied.

2. Vriendelikheid, gasvryheid, menswaardigheid A

Metanoia skep 'n baie professionele en goed georganiseerde omgewing waarbinne eerstejaars ontvang word. Op die eerste dag is eerstejaars en hul ouers ontvang deur 'n vriendelike huiskomitee met naambordjies. 'n Inligtingsessie is gehou waar die inwonende hoof en die primarius die ouers en eerstejaars toegesprek het, en ander huiskomiteeledede voorgestel is. Eerstejaars ontvang 'n boekie met 'n volledige program vir die verwelkomingstydperk wat voorlê, asook ander nuttige inligting. Hierdie vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid heers nie net in die beginstadiums nie, maar is aanvoelbaar aanwesig gedurende die hele program.

3. Gebruike en tradisies B

Die ontwikkeling van gebruike en tradisies by Metanoia is dinamies. Daar is sekere gebruike wat vir meer as een jaar al herhaal word (byvoorbeeld die afsluitingsfunksie). Wat egter opvallend is, is dat die vestiging van nuwe gebruike en tradisies positief bejeën word, en dat die identiteit van Metanoia op die manier jaarliks verbreed word. 'n HK-lid het op 'n stadium uitbundig opgemerk: "Dis fantasties! Julle

is die eerste groep ooit wat dit doen!" Myns insiens is daar egter nog baie ruimte vir die ontwikkeling van tradisies.

Die feit dat eerstejaars die HK-lede as "sir" en "lady" moet aanspreek (soos gestipuleer in die reëls van Metanoia), is onvanpas binne die ontspanne atmosfeer waarin die verwelkomingsprogram afspeel. Oor hierdie gebruik moet, na my mening, herbesin word.

4. Uitleef van waardes B+

Die waardes van Metanoia is geïntegreer in hulle praktyke. Daar is geen lang lesings oor die waardes nie, maar 'n mens kry die idee dat die huiskomitee daarop inkoop en dat die verwelkomingsprogram daarop berus. Een van die waardes (diversiteit) word spesifiek hanteer. Eerstejaars kry 'n basiese vraelys waarin hulle opinies oor sekere dinge anoniem aangevra word. Die feit dat eerstejaars met sekere vraege konfronteer word, is, na my mening, 'n sinvolle beginpunt vir die bewuswording van verskille.

5. Behandeling van eerstejaars as kinders B

Alhoewel eerstejaars, volgens die waarneming van die monitor, tot 'n groot mate as gelykes van die huiskomitee behandel is, is daar tog eerstejaars wat (volgens vraelyste wat deur eerstejaars ingevul is) kla daaroor dat hulle as kinders behandel word, en wat seker elemente van die program as kinderagtig beleef. As 'n mens Metanoia se behandeling van eerstejaars vergelyk met baie ander koshuise op kampus se, kan hierdie kritiek nie ernstig opgeneem word nie. Gemeet aan hul eie standarde, is ek tog van mening dat Metanoia hierdie ervaring van eerstejaars ter harte moet neem. Sekere verwagtinge word geskep, en die eerstejaars ervaar nie dat daar aan hierdie verwagtinge voldoen word nie. Ek is werklik van mening dat Metanoia geensins nodig het om eerstejaars op enige manier as minderes te hanteer nie, en dat 'n klein aanpassing in hierdie

A+ : Uitstekend / Excellent
A : Baie Goed / Very Good

B : Goed / Good
C : Aanvaarbaar / Acceptable

D : Problematies / Problematic
F : Onaanvaarbaar / Unacceptable

verband geweldig tot die uitkoms van die program kan bydra.

6. Programinhoud A

Die program is sinvol, geïntegreerd, georganiseer en pret. Baie moeite word gedoen om prosesse glad te laat verloop gegewe die probleme wat die grootte van die groep kan meebring. Die mentors speel 'n kardinale rol, en doen, byvoorbeeld, baie moeite om te verseker dat alle eerstejaars elektronies geregistreer word en derhalwe nie nodig het om ure in registrasie deur te bring nie. Daar is ook heelwat vrye tyd in die program. Eerstejaars kyk flieks en lê en slaap 17h00 in die middag! Dís revolusionêr.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier A

Die huiskomitee en verwelkomingsleier is professioneel, vriendelik, en toeganklik. Effektiewe taakverdelings word gedoen, en die mentors speel 'n belangrike rol in die proses.

8. Seniors B

Volgens my waarneming heers dieselfde gemaklike verhouding watter tussende eerstejaars en huiskomitee is, ook tussen die eerstejaars en die seniors alhoewel die eerstejaars nie uitermate baie met die seniors te doen het nie. Daar was 'n geval waartydens seniors eerstejaars wakker gemaak het om beddegoed toe te leen. Alhoewel dit nie noodwendig 'n ernstige situasie is nie, is die huiskomitee egter vasbeslote oor die manier waarop interaksie tussen seniors en eerstejaars plaasvind. Die situasie is onmiddellik hanteer, die seniors is vir 'n sekere tydperk uit die koshuis gesit, en die monitor is die volgende oggend in kennis gestel van die gebeure.

10. Nakoming van program A

Die program is goed uiteengesit, en baie gedetailleerd. Die monitor is van elke afwyking in kennis gestel.

11. Monitorservaring A+

Dit was lekker, insiggewend, en bemoedigend om Metanoia se monitor te wees.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	75
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	

1. Overall rating

Minerva compiled a very well thought through programme. The HK are to be commended for the diligence with which they completed the Welcoming of their first years. It is clear that Minerva's HK has made tremendous progress if their previous reports are read. The HK went to great lengths to ensure a relaxed and encouraging atmosphere. However, even with these strides, progress could still be made in certain areas.

2. Friendliness, hospitality and human dignity **B**

The HK made a real effort to appear friendly and hospitable. From the very beginning the first years were greeted by a relaxed group of ladies whose natural and charming personalities were evident. Minerva is to be congratulated on the steps they have taken on terms of treating their first years with dignity. They did away with certain practices that were problematic in the past and replaced them with more meaningful ones.

3. Embodiment of residence values **C**

Minerva's values are respect, critical thinking, balance, pro-activeness and warmth. The HK managed to portray values such as respect and warmth in their interaction with the first years. Other values seem to have improved in the Welcoming Programme as a whole, such as balance and pro-activeness. However, not all the values were given equal attention; the value of critical thinking could have been highlighted more.

4. Programme content **B+**

It is clear that the Programme was well thought through and that the HK went to great lengths to present it in a way which reflected Minerva's values. Former Minerva student leaders were used to great

effect and even social gatherings were well planned and thought through. First years were given the opportunity to give feedback regarding Orientation during the Prim Talk sessions. It was also explained to them how their suggestions from the previous session were being considered or implemented.

5. Practices and traditions **C**

Although Minerva has made great progress in making some of their traditions and practices more meaningful, some thought is still needed with others. One positive development was the charm bracelets that the first years are given to wear instead of the little bells that were previously worn around the ankles. The introduction of the Residence Ghost needs some re-evaluation as it seemed not to have achieved the desired effect.

6. Adherence to programme **A**

Minerva's compliance with the Programme is a testament to the well planned Programme they compiled in the first place. Where external factors outside their control caused delays, the HK were always open to plan B.

7. House committee and welcoming leader **A**

The HK seemed to be relaxed and approachable. They never wore formal or impractical clothing and at times blended in and among the first years very well. First years were from the beginning given a honest perception of who the HK were and at no stage did one get the impression that the HK tried to be something they were not. All the first years addressed the HK on their first names and vice versa- this went a long way to soften the atmosphere. The HK were also often sitting on the floor with the first years working on Vlotte, which was encouraging to see.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	76
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

The Welcoming Leader was at all times amicable and accessible. She was always open and honest with the first years and went to great lengths to accommodate a very diverse group of first years.

of room for improvement. This improvement could be achieved if the HK continues to be open to learn and adapt.

8. Seniors B+

It would appear that Minerva's seniors help the HK to create a very warm and hospitable atmosphere. The seniors contributed to very encouraging and relaxed environment. The first years also commented on their friendliness and willingness to help.

9. Extent to which first years are not treated as children C-

Here Minerva still has some way to go. Although the first years were given space to show their own initiative, it still took place in a very maternal manner. The HK and Mentors not only have to be more aware of first years that need more assistance but also of the first years that need less guidance during Orientation.

10. Monitors' experience A

What made the monitors' experience a good one in Minerva is that the HK was totally open and honest with the Monitor. The pragmatism with which the HK approached the interaction with the Monitor made the working relationship much easier.

11. Other comments

Minerva should at all times be aware of the language needs of the First Years. Although the HK were always there to translate Afrikaans to English, some of the presentations made by the Resident Head were entirely in Afrikaans.

Minerva's Mentor system seems to be efficient and well run. They managed to orientate the first years well in terms of their Faculties and were in a position to give insight into the various faculties on campus. The Alpha programme was largely well attended in most faculties.

Again, Minerva should be proud of the strides it has taken in moving forward with the Programme they presented this year. However, there is still a lot

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	77
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Monica se verwelkomingsprogram het al die nodige bestanddele om 'n uitstekende program te wees. Ongelukkig bereik hierdie program nie sy volle potensiaal nie en laat dit 'n groot deel van die eerstejaars eeffe teleurgesteld. Die hoofrede wat hiervoor aangevoer word, is dat die eerstejaars aan die einde van die week steeds nie "deel voel" van die koshuis nie en nie verstaan waarom hulle talle ou gebruike moet voortsit nie. Hulle bande met die mentors is egter goed en die program slaag in den brede daarin om die eerstejaars te help aanpas by die koshuis- en universiteitslewe. Ten spyte van die negatiewe kommentaar oor sekere elemente van die program, is die monitor beïndruk met beide die program en met die vordering wat daar gemaak is. Die nuwe HK-bekendstelling is 'n voorbeeld van 'n innoverende skuif wat gerus as 'n voorbeeld op kampus gebruik kan word.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid C

Geen spesifieke reëls is gedurende hierdie program oortree nie. Verder is geen ernstige insidente by hierdie koshuis aangemeld nie.

Gesprekke met en terugvoer van die eerstejaars (vanuit o.a. hul vraelyste) maak dit egter baie duidelik dat 'n beduidende groep "nie welkom" gevoel het gedurende die program nie of "bang" en "geïntimideerd" gevoel het. Verder word daar spesifiek melding gemaak daarvan dat die HK (en veral die primaria) as "koud en ontoeganklik" ervaar is. Dit strook nie met die waardes van gasvryheid en menswaardigheid nie en moet aangespreek word.

3. Uitleef van die koshuis se waardes B-

Die waardes van Monica word baie duidelik by die eerstejaars geïnstalleer en vorm 'n belangrike deel van die program – tot so 'n mate dat dit selfs op die

HK's se arms aangebring is. Dit is egter nie vir die monitor duidelik hoe hierdie waardes versoen word met die verwelkomingsprogram self nie. Dit is ook nie duidelik of eerstejaars werklik begryp wat bedoel word met 'n waardegedrewe stelsel nie. Die waardes word dus wél gememoriseer, maar dit is moeilik om te oordeel of hulle werklik uitgeleef word.

4. Programinhoud B

Ten spyte van die bostaande kritiek is die program oor die algemeen sinvol. Dit is duidelik dat daar baie moeite en beplanning gegaan het in die saamstel van hierdie program. Verder het die verwelkomingsleier en primaria ook persoonlik baie tyd en energie spandeer om seker te maak die program verloop vlot.

Daar is ook 'n goeie balans tussen aktiwiteite en ontspanning en die mentors is op 'n sinvolle manier ingespan.

5. Gebruike en tradisies C

Gebruike en tradisies vorm 'n baie belangrike deel van enige verwelkomingsprogram. Die rol van die monities is egter om die relevansie en aanvaarbaarheid van hierdie tradisies in die huidige konteks te evalueer. By Monica is daar steeds 'n hele aantal "tradisies" wat moeilik versoenbaar is met die huidige standarde.

Verskeie gebruike is deur die monitor as neerbuigend (patronising) ervaar veral waar dit aanvoer dat vroue 'n sekere "plek" het om in te neem in die samelewing. Verskynsels soos die Stoflapeed, verhaal van die spook, HK-groet, ens. het waarskynlik sin gemaak toe dit ontwikkel is, maar val vandag baie vreemd op die oor. Dit blyk ook uit terugvoer van verskeie eerstejaars wat ongemaklik was met hierdie gebruike.

6. Nakoming van program A

Die program is noukeurig nagekom en die monitor is betyds van enige wysigings in kennis gestel.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier B-

Die HK was oor die algemeen baie aangenaam en toegewyd. Dit is duidelik dat hulle omgee vir beide hul koshuis en vir die nuweling wat intrek geneem het.

Waar dit die voorkoms aangaan is daar enkele subtiele items (soos hoë hakskoene en baadjies) wat bydra tot die onderskeid tussen eerstejaars en HK-lede. Dit is duidelik dat die HK aktief in hiërargie wil skep en wil benadruk dat hulle in hoër posisie as die eerstejaars beklee. Dit word verder versterk deur die gebruik van die aanspreekvorm "juffrou". Die monitor is nie oortuig van die sinvolheid of wenslikheid van hierdie gebruike nie.

8. Seniors A

Geen probleme is met die seniors ervaar nie en dit wil voorkom asof die seniors en die eerstejaars op 'n sinvolle manier interaksie het en integreer.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie D

Hierdie is ongetwyfel die grootste probleemarea in die verwelkomingsprogram en is ook in bykans alle eerstejaars se terugvoervorms as 'n probleem aangedui. Eerstejaars in Monica se program word as kinders (en minderes) behandel met die HK wat 'n leidende rol inneem en die eerstejaars wat eenvoudig instruksies moet volg.

Weinig min word aan die eerstejaars se inisiatief oorgelaat en hulle word, tewens, nie eens toegelaat om die koshuis sonder mentor-begeleiding te verlaat nie. Verder is daar 'n groot afstand tussen die HK en eerstejaars en kan hulle beslis nie as gelykes gesien word nie.

Daar word verder van eerstejaars verwag om 'n "eed" te herhaal waarin hulle uitspel dat hulle die HK (en seniors) se minderes is. Verskeie eerstejaars het genoem dat dit vir hulle onaanvaarbaar was. Ook

die wyse waarop die eerstejaars die HK moet groet word herinner aan 'n laerskoolklas.

In terugvoer het dit geblyk dat eerstejaars voel hulle word "gebaba", "onderskat" en "kinderagtig behandel". Verder was daar ook baie klagtes oor die "simpel rympies en liedjies".

10. Monitorservaring A

Dit was 'n aangename ervaring om 'n monitor by Monica te wees. Ek is vriendelik ontvang en het toegang gehad tot alle geleenthede wat ek versoek het.

11. Ander opmerkings

Die eerstejaars was vol lof vir die rol van die mentors in hul verwelkomingsprogram. Nie net het dit bygedra tot hul akademiese voorbereiding nie, maar weens die afstand tussen die HK en die eerstejaars is die mentors in baie gevalle gebruik as die "werklike" verwelkomers by die koshuis.

Die inwonende hoof se rol in 'n positiewe program is ook duidelik en haar betrokkenheid dra ongetwyfeld by tot 'n beter program.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	79
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

Nemesia needs to be commended on the new things that they added to their Welcoming Programme. The content of the Programme was superb and interesting. It is evident that the HK, seniors, mentors and inwoonende hoof did everything in their power and came together to make the Welcoming Programme a success and an enjoyable time for the first years.

2. Hospitality, friendly with human dignity C

Some of the HK were not always friendly towards the first years which affected the hospitality of the residence. The human dignity aspect was never contravened. There was a clear pattern in terms of the friendliness of the HK- they started off being stern and then after the first weekend they started becoming themselves.

3. Embodiment of the residence values B

Nemesia's values are Respect, Individuality, Dream(ing), Unity and Commitment. The HK tried to express the values in as many ways as possible. They had morning discussions on each of the values. In these sessions they tried to interpret to the first years how they saw the values and where the values fit into the ethos and philosophy of Nemesia.

4. Program content B

As highlighted above, the content of the Programme was generally good as every event had a fun aspect to it. On the first Friday the HK invited a speaker called The Flower Lady, who taught the first years a lot about themselves, the whole event was an interesting and fun experience.

5. Practices and traditions D

Due to the fact that Nemesia is named after the nemesia flower, first years were encouraged to bring nemesia seeds to Welcoming so that they could plant them. The aim was that every first year group from this year onward will have a flower bed dedicated to them. There was twist to many of the skakelings and this made them really fun for the first years. Most skakelings had a theme, such as the circus theme sokkie with Simonsberg. At the skakeling with Huis Visser the Maties Dance Society were invited to teach dancing.

Some of the traditions, such as the titles that first years had to call the HK, are a bit dated for the current context and didn't gel with the Programme. The titles given to the HK were not justified given the fact that the HK are only a few years older than the first years.

First years were also referred to in the collective and on an individual basis as "saade" (translated as seed). The HK would refer to the entire group as "saade" and then, if they were speaking to one first year, she would be referred to as "Saad" (and her surname would follow). This is problematic and does not fit into the direction that the university is trying to move in. Furthermore, the first years didn't appreciate the name and it was not friendly, hospitable or in line with the value of human dignity.

Another issue that needs to be addressed is that Nemesia first years were not treated as equal to the rest of the house. They needed to earn their way into the residence. This is evident in that the first years were not allowed to utilise the loopvlak running across the residence. First years only earn their right as full members of the house in the second semester.

6. Adherence to the program B

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	80
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

The Nemesia HK communicated well with the monitor and informed her about all the changes and events in the Programme. One of the reasons for a change in the Programme was a miscommunication with Majuba regarding a breakfast skakeling. Another reason was an event finishing earlier than estimated.

7. House committee and welcoming leader(s) C

The House Committee needs to be commended on their efforts and inputs into the Welcoming Programme. The monitor was very impressed with all the changes that they made to the Programme so that they could create a more Welcoming atmosphere within the residence.

The Welcoming Leader did a good job in terms of welcoming the first years to Nemesia and to the university. She treated the first years with respect.

HK members were dressed the same on all occasions and it was only on the first night of the Programme that the Welcoming leader dressed slightly different to the rest of the HK. During the remainder of the Programme she was dressed in the same clothes as the rest of the HK.

Some concerns that need to be addressed in the future are the reference names to the HK members. They do not fit in with the norms of current day society and the content of the residence Welcoming Programme. Another concern is that the HK needs to be constant in their approach towards the first years. There was pattern in terms of the friendliness of the HK- they started off being distant and stern and only after the first Monday they became friendlier.

8. Seniors A

The seniors were not problematic at all and assisted the HK in as many ways as possible. There were no complaints from the first years about the group of students in the residence. The HK used good mechanisms to bring the seniors and first years together. The first years and seniors met at a picnic and first years were assistants of the residence JOOL Committee.

9. The extent to which first years were not treated as children D

The first years were not treated like adults and many expressed this to the monitor in conversation. One might think that this stems from different cultural backgrounds, but it was a general complaint from first years across the spectrum.

10. Monitor's experience A

The monitor was well received by the inwoonende hoof, HK, mentors and first years. Working with the girls in Nemesia was a pleasant experience. The HK was also open for conversation and allowed the monitor into their space at all times.

11. Other

The Nemesia HK made some progress in terms of the programme content by adding things, but their approach is a bit dated. From their programme it was evident that first years were supposed to behave like adults, but the HK did not treat them like adults. It is thus advised that when planning the 2012 Welcoming Programme this residence should revise the content and approach and question the relevance of everything in the Programme, within the current day society, before including these things in the Programme. The manner in which the first years are treated should also be revised.

The mentors need to be commended for all their efforts and for removing any worries that first years might have had regarding their academic courses. Most first years were at ease and seemed to be well informed about their course of study. Others were worried about obtaining their textbooks and missing classes. But there was a general pleasant feeling regarding academics.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	81
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

Nerina delivered a great Welcoming Programme this year. The content and execution of the Programme showed that a lot of thought went into it, and the results show that the first years learnt a lot and thoroughly enjoyed it. The level and content of the Programme is yet to be matched by other residences and PSOs.

2. Hospitable, friendly, with human dignity A+

The HK were friendly towards the first years at all times. There was no change in attitude and personality towards the first years during the Programme. The human dignity of the first years was respected at all times to the extent the first years only wore their residence clothes on the days when they had bondelsport, trollies and vlotte- the rest of the time first years wore their own clothes.

The HK and mentors were very accommodating of the first years and were very hospitable. It was evident because the first years had the liberty of approaching the HK whenever they needed to and there was no tense atmosphere in which the Programme was presented.

Late comers were dealt with in a friendly, hospitable and dignifying manner. New first years and their parents were briefed about the residence and the Welcoming Programme.

3. Expression of values A+

The HK of Nerina chose the following values specifically for the Welcoming Programme- exercising your potential, mutual responsibility and integrity. This was taken into consideration and expressed in each facet of the Programme.

The values of this residence were so important

to them to the extent that if something didn't line up with the values it was removed from the Programme.

The Programme contained an event referred to as Rooiaand to encourage the first years to exercise their potential. The first years wrote letters to themselves about their dreams and let them off in helium balloons.

4. Programme content A+

The Programme content and execution is the best that has ever been witnessed by the monitor. It is evident that the HK of Nerina put a lot of effort into the Programme and really thought about and found a new way of doing things. The HK therefore needs to be commended on their efforts, plans and execution. The content of the Programme was inclusive (in that new traditions were created) and was suited to the socialisation of first years who are legacies, foreigners and first generation students into their new environment. This Programme had meaningful, fun and effective content in it that helped socialise the first years into the residence but more so into the greater society of the university and the community itself. The theme of the Programme was "Striving towards Significance" and everything done and said was centred around the theme. The theme followed throughout the Programme and helped first years not only gel as a group, but with the HK, inwoonende hoof, seniors and mentors.

5. Practices and traditions A

Nerina underwent a process of change and evaluation prior to the Welcoming Programme and it was evident during the course of the Programme. The traditions of the residence were current and relevant to the times in which we are living. Traditions and activities did not exclude individuals from the residence or Programme and were understood by all whether they were legacy cases or not. From the

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	82
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

Programme itself it is evident that the Programme and new traditions were created and designed by people with depth and understanding of the current context of the university and the country. This residence attached a theme to their Welcoming Programme, "Strive for Significance."

Certain of the traditions deserve mention. Swartaand, the evening where the HK first met the first years. The HK wore black dresses and heels, but the atmosphere was not intimidating at all.

Rooiaand, an event that takes place midway during the Welcoming period and includes the seniors. First years were encouraged to write letters to themselves, place them in helium filled balloons that are then release into the air. Witaand, took place on the last evening of the Welcoming Programme (the Saturday after vlotte) and also marked the end of the Programme. The HK and first years reflected on the Programme and then celebrated with refreshments. Nerina also has a tradition of taking a Sunday afternoon walk up the mountain path at Coetzenberg to teach the first years the residence anthem. The first years were joined by some senior members of the residence. The first years walked in pairs and were encouraged to share an interesting story about themselves on the route.

A new tradition to the Nerina Programme was the story telling that took place every evening. This session was usually facilitated by the prim, Elmarie de Vos, who would share a story about her life and then allow for stories from the first years. This session also incorporated the mentors. Each evening had a theme and the discussion and stories would take place around the theme.

Nerina has a tradition whereby a senior is introduced into the Programme as a first year. She is given a false name and joins the first years when they "vou blommetjies". She later reveals herself as a senior and leaves the Programme. This year the first years picked up very early on that she was not a first year, because she wasn't there constantly and at some of the most important events her presence was missed. This could pose problems in the future for the residence, especially if a lonely first year arrives and decides to confide in her.

6. Adherence to the Programme: A+

The communication of the HK of first years was clear and the monitor was informed well in advance about all changes on the Programme.

7. House committee and welcoming leader(s) A+

The HK welcomed the first years to Nerina in a very unique and inspiring way. First years were not required to earn their place in the residence. From the very first day, the HK made it clear to the first years that they were full residents of the house and that they didn't have to do anything to earn their place.

The Welcoming leader was not intimidating in any way and looked the same as the rest of the HK. She never shouted at the first years and communicated in a civilised manner. To get the attention of the first years, she used a Chinese umbrella in an effective way. When she opened the umbrella, it signalled that she wanted their attention. When the umbrella was held against her shoulder it signalled that they would be leaving soon.

This group of people really needs to be commended for their initiative in trying something new and for re-evaluating their entire Welcoming Programme so that students with a history at the university and those without would feel welcome and at home in Nerina and at the university.

8. Seniors A+

Nerina introduced their first years to the seniors very early on in the Programme. First years expressed that seniors were not intimidating at all. This could be because Nerina included the house in the changes that were to be made for this Welcoming Programme.

9. Extent to which the first years are not being treated as children A

The feeling of the monitor was that the first years were treated like adults, but in the evaluation forms it appears that students, especially those who were on gap years in 2010, expressed that they were not

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	83
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

treated like adults. They felt that they were babied and not treated as equals. Some disliked the fact that they moved around campus in a large group and couldn't walk freely

Nerina's "ouerete" was a nice occasion where speakers were invited to address and encourage students and their parents in the new phase the family were entering into.

The Programme was transparent and first years always knew about what was happening when and where and what to expect. This information was written on the notice board in the residence for all to see.

10. Monitor's experience: A+

The monitor had a pleasant experience with Nerina. She was allowed full access to the Programme and the communication levels of the HK were of a high standard.

11. Other remarks:

This residence has progressed to the extent whereby it was evident to the monitor that great efforts and initiative was taken by the HK to obtain better results than the years before. It was also evident that the HK was open to trying something new and to better the Programme completely and to move it to the level where first years felt welcome and accepted from the start. There was no need for first years to earn their place in the residence. This was something that was reiterated all the time by the HK.

There was a general feeling that first years felt well prepared for the academic year and knew exactly what to do and where to go on their first day of class. From this it was evident that the mentors helped the first years as far as was possible.

Even though the university residence Programme started on the Wednesday, Nerina chose to officially start their Programme on the Thursday. On the Wednesday first years were allowed to move in and spend time with their families and get last minute things from the shops, etc. This helped a lot, because first years were a lot more relaxed and knew what to expect and how things would work during Welcoming.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	84
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

Osler's program this year can be seen as a success. As with all PSOs, attendance by first years is usually a reasonable measure of how well the Programme is received and I understand that this year's turn out of first years was good in comparison to previous years. There are, however, various areas that could be utilized more effectively, as detailed in the report to follow. It should also be kept in mind that Osler HK members are already busy with the academic year during RAG. Osler has managed to create a good orientation and it was clear by the good spirit the first years were usually in, that they have achieved success with their group.

2. Hospitable, friendly, with human dignity B+

First years were treated with respect and the general feedback confirmed this opinion that the HK were very approachable and open as well as being very friendly. They made it easy for first years to like them and the fact that people communicated on a first name basis from the start is a testament to the open spirit in which their Programme was conducted.

3. Embodiment of the PSO's values C

The seven pillars of Osler read as follows: Respect, Individuality, Integrity, Honesty, Learning from each other, Responsibility and Ownership. Although setting a high standard, it was difficult to see exactly how these values were brought home for first years other than it being verbalized. It could be argued the individual conduct of the HK showcased many of these values but there is certainly potential to do more.

4. Programme content C+

The Programme consisted by and large of the University, Faculty and RAG preparations within

the MOKA (Meerhof, Osler, Kerkenberg, Aurora) group. The program lacked a distinct Osler flavour. Feedback from first years was almost unanimous in Vensters being seen as the highlight of the week, but special mention was made of the hospital visit during the academic orientation as well as the time spent on main campus meeting other residences, but some criticism was made of meeting so many other PSOs. There were also comments about how relevant it was to have so many social events with people the first years were unlikely to have contact with again.

A focus area for the future may be to find a new event that captures more of the heart of Tygerberg campus, or rather the medical world that they have come to discover. A simple suggestion would be the museum which many of the students might not have experienced before.

As a last thought for future programmes, I believe the almost single minded focus of the Osler's part in the RAG programme is to socialize. This in itself is not a bad thing, but I believe that value can be added by possibly scaling down this aspect, especially towards the end of the Programme and including some more group focused/team building activities.

5. Practices and traditions C+

It is difficult to judge this category as Osler have few individual Osler traditions, with the exception of the yearly Osler pool party which was once again well received. There are, however, no irrelevant practices noted.

6. Adherence to the programme A

Apart from the predictable delays around departure times between Tygerberg and Stellenbosch, and a single occasion of a mistake on Aurora's part necessitating a change of venue, the HK are to be complimented on keeping to the Programme.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	85
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

Akkerjolle are attempted in future.

Secondly, there is a general impression from first years that they feel adequately prepared for the start of class, although many did not know what exactly to expect. Nonetheless, the Mentors were very well received and this element of the Programme should be expanded even more in future, a suggestion would be to invite the Mentors along for some of the "fun" activities to also interact socially with the first years.

7. House committee & welcoming leader(s) B+

The opinions of first years were once again unanimous that the HK were seen as a great group of people and the first years were very grateful for the trouble they put in. The HK are to be congratulated on achieving great personal success with their first years.

Osler's Welcoming Leaders were effective in their planning and execution of the Programme and compliments go to them for the smooth running thereof. Credit for its success must certainly go, firstly, to them.

8. Seniors

N/A

There were no seniors involved in the programme, possibly a potential area where value may be added in future.

9. Extent to which first years are not being treated as children B

The general feedback from first years was one of mutual respect and sufficient freedom, but pertinent mention was made of having to walk in lines as a criticism. My own impression was that first years were well treated and the HK did a good job of handling the group at a mature level.

10. Monitor's experience B+

I had a very pleasant experience interacting with the HK and would like to thank them for their hospitality in this regard.

11. Other comments

Firstly, there were quite a few comments made about problems with the packed lunches not being correctly packed to order for special diets, and it should be looked at prior to next year's programme on how to ensure this aspect runs more smoothly. Harsh criticism was also made about Akkerjolle as not being a very fun part of the Programme, there may possibly be looked at renovating the way

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	86
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Oude Molen het nog 'n paar struikelblokke om te oorkom voordat hulle ideale 'n realiteit kan word. Daar is egter hierdie jaar in die rigting van die Universiteit se verwelkomingsstandaarde begin stuur. Meer definitiewe doelwitte is gestel en groter pogings is aangewend om die inhoud van die Program te verbeter. Die nuwe HK sal kan voortbou op die fondasies en rigting wat hierdie jaar gelê is.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid A

Die eerstejaars was bykans altyd in ooreenstemming met hierdie waardes behandel. Al die aktiwiteite was ook vrywilliglik aangepak deur die eerstejaars. Daar was nooit werklik enige vorm van intimidasie of dreigemente om deel te neem nie.

Die HK was ten alle tye vriendelik met die eerstejaars. Eerstejaars het baie keer by die HK-huis vergader en die interaksie met die HK, seniors en oud-lede het spontaan geskied. Een van die aspekte wat dalk in die toekoms aangespreek kan word, is om eerstejaars gouer as deel van Oude Molen te klassifiseer.

Eerstejaars moes eers deur 'n doop-seremonie gaan, wat na die Verwelkomingsprogram plaasgevind het, om Molle te word. Deur eerstejaars gouer as deel van die PSO te aanvaar sou positiewe gevolge kon meebring deurdat meer eerstejaars betrokke is by die PSO.

3. Uitleef van die koshuis/PSO-wyk se waardes C-

Die eerstejaars was onbewus van Oude Molen se waardes. Die inkorporasie van die waardes in die Program was ook nie so duidelik nie. Alhoewel sekere basiese waardes wel uitgeleef was, was die waardes van Oude Molen as sulks nie duidelik nie.

4. Programinhoud B

Weens die opset van 'n PSO en die keuses wat eerstejaars het om aktiwiteite by te woon, is ander strukture in plek as by koshuise. Die doel was om die Program so aanloklik as moontlik te maak sodat eerstejaars daaglik terugkeer. Dit moet gedoen word tesame met die kardinale inligting wat in hierdie verwelkomingstydperk aan eerstejaars deurgegee moet word. Een van die benaderings wat hierdie jaar gevolg is, was om op meer informele wyses met eerstejaars te praat oor belangrike dinge soos veiligheid, drankmisbruik, kampuslewe en student-wees. Die probleem was egter dat die getal studente wat wel hierdie inligting bekom, laag was. Verder was daar voorsiening gemaak vir 'n kampustoer asook die uitdeel van 'n inligtingsboekie aan die eerstejaars. Daar was egter steeds ruimte om eerstejaars beter voor te berei vir die universiteitsomgewing soos byvoorbeeld die blootstelling aan hulpentrums op kampus.

Daar was baie moeite gedoen om gedurende die dag sosiale skakeling met ander koshuise te reël. 'n Verskeidenheid aktiwiteite het gedurende hierdie skakeling plaasgevind wat die eerstejaars deurlopend geprikkel het om belang te stel. In die algemeen, het die eerstejaars aangedui dat hulle die Program geniet het.

5. Gebruike en tradisies C

Oude Molen het verskeie liedjies wat vir die eerstejaars aangeleer word. Alhoewel van die dameskoshuis negatiewe opinie teenoorsommige van die liedjies gehuldig het, was die meerderheid van die liedjies gefokus daarop om gees onder die eerstejaars te bou. 'n 'Doop' geskied ook aan die einde van die Verwelkomingsprogram waartydens eerstejaars amptelik deel word van Oude Molen. Hierdie geleentheid was vir baie eerstejaars 'n hoogtepunt. Verder was daar nie te veel tradisies en gebruike in plek nie. Daar is dus ruimte om nuwe

gebruik te konseptualiseer en in plek te stel om sodoende die sukses van 'n verwelkomingsprogram oor te dra na die res van die jaar.

6. Nakoming van die program C+

Die Program was nie baie gedetailleerd nie en daar was aktiwiteite aangedui wat nooit plaasgevind het nie. Die basiese uitleg en nakoming van die program was egter aanvaarbaar. Die sms-stelsel met die eerstejaars asook die programboekie wat eventueel aan die eerstejaars gegee was, het die kommunikasie met die eerstejaars opgeskerp en hulle was beter voorbereid op die dag se aktiwiteite.

7. Huiskomitee & verwelkomingsleier(s) B+

Nie al die HK-lede was ewe sigbaar gedurende die Verwelkomingsprogram nie. Dit het beteken dat die eerstejaars nie bewus was van wie hulle HK was of hulle rol op die HK nie. 'n Groter poging moet deur sekere van die sleutelfigure op die HK aangewend word om kontak met die eerstejaars op te bou. Ander HK-lede was egter goed bevriend met die eerstejaars en het gou hulle vertrouwe gewen. Dit blyk dat die eerstejaars hierdie HK-lede gerespekteer het.

Daar was twee seniors wat prominente rolle speel en ek ook voel hier genoem moet word. Eerstens was daar 'n oud-lid wat liedjies aangeleer het en staaltjies vertel het. Die tweede prominente figuur was hulle Verwelkomingsleier. Hierdie senior was by alle aktiwiteite en skakelings betrokke. Alhoewel daar gefrons was oor sy voorstelling aan die eerstejaars, was die situasie goed deur die HK hanteer en hy was, as't ware, 'hervorgestel' aan die eerstejaars. Daar was deurentyd 'n gemaklike atmosfeer tussen hierdie twee persone en hulle het aktief bygedra tot die genot van die eerstejaars.

8. Seniors B

Daar was vir die seniorkomitee klere voorsien sodat hulle sigbaar en betrokke kon wees by die Verwelkomingsprogram. Hierdie betrokkenheid was iets wat verlede jaar te kort geskiet het. Daar was hierdie jaar ook 'n seniorkomitee aangestel wat gepoog het om die interaksie tussen HK-lede, seniors, oud-molle en eerstejaars te bevorder.

Die teenwoordigheid van seniors was nie altyd bevredigend nie. Dié met wie die eerstejaars wel in kontak was, het hulle as baie positief, gasvry en toeganklik ervaar. In die toekoms kan daar meer moeite gedoen word om seniors en eerstejaars aan mekaar voor te stel.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie A

Dit was elke eerstejaars se prerogatief om die dag se aktiwiteite by te woon, al dan nie. Die eerstejaars moes ook verantwoordelikheid aanvaar vir hulle aksies. Hulle was as gelykes hanteer en daar was nooit neerhalend met hulle gepraat nie. Die eerstejaars noem ook dat hulle met respek hanteer was en dat hulle as vriende behandel was eerder as kinders wat hulle plek moes ken.

10. Monitorservaring B

Die HK-lede was baie vriendelik. Dit was egter soms moeilik om die nodige inligting te bekom. Veranderinge was nie altyd tydig aangemeld nie en dit was soms moeilik om 'n geheelbeeld van die dag se aktiwiteite te kry. Die ervaring was egter steeds aangenaam.

11. Ander opmerkings

Die gebruik van Mentors vanuit die kluster het hierdie jaar goed gewerk aangesien eerstejaars in definitiewe groepe ingedeel was, mense ontmoet het wat dieselfde as hulle swot en ook gereeld in kontak met hulle mentors was. Dit het bygedra tot die eerstejaars wat beter voorbereid gevoel het oor die akademiese jaar.

Hierdie PSO sal goed doen om ander PSO's te nader vir hulp rakende studente behoud. Dit help nie die ideale is goed, maar dat dit nie effektief omgesit word in praktyk nie. Die eerstejaars wat egter wel die Program gereeld bygewoon het, het die nodige respek en 'n verhouding met die HK opgebou om die res van die jaar as deel van Oude Molen te funksioneer.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	88
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

The Pieke Welcoming Programme was a great success in many ways. This PSO collaborated all facets of the ward (seniors, mentors, HK, second years, JOOL Committee) in order to make the Programme as successful as possible for their first years.

2. Hospitable, friendly, with human dignity A+

All aspects of the University values were met in this programme and in the manner in which it was presented. The HK was friendly, preserved and respected the human dignity aspects of the first years and were hospitable all the time. Pieke was very accommodating to students who entered the Programme later and orientated them into the University system as best they could.

3. Expression of values A

The Pieke values are Excellence, Integrity, Service and Honour. The values were expressed in all events and were embodied by the HK in the presentation of the Programme. Pieke strives for excellence in all aspects of their welcoming and an example of this is the Prim-Ontvoering, where the logistics of the event were organised to the finest detail. Honour was expressed in the fact that the men of this PSO try to honour the values that were taught to them. Serving was illustrated in the manner in which the HK and mentors helped first generation students with administration issues.

4. Programme content A

The content of the Pieke Programme was on par with the direction that the University is going in and was a very fun programme. The Programme contained a lot of free time and also had constructive activities with an aim at the end. This programme is not only

suitable to PSOs, but can also work in a residence.

5. Practices and traditions A

Pieke has some established traditions and activities that are still relevant to the current context of the University and the greater society. Traditions such as the Prim-Ontvoering were enjoyed by both the Pieke first years and the first years of the female residences. Another great tradition is the walk up the Stellenbosch Mountain at Coetzenberg, which faces Die Pieke. The event took place on the last day of the Programme, but was a great opportunity for first years and HK to discuss and reflect on the Welcoming Programme.

6. Adherence to the programme A

The Pieke HK communicated well with the monitor and indicated changes in the programme well in advance. The HK then replaced the omitted events with constructive activities.

7. House committee and welcoming leader(s) A

The House Committee of Pieke did a brilliant job in socialising the first years into their new environment. All the members of the HK looked the same and the HK for first years did not look or appear different in any form or manner.

8. Seniors A

The HK introduced the seniors to the first years very early on in the Programme. The seniors gave no problems and welcomed the first years to Pieke. The first years and seniors also had a few socials during the Welcoming period and got to form bonds with each other.

9. The extent to which first years are not being treated as children A

The first years were treated like adults at all times, which was evident in the evaluation forms. First years admitted that they needed help with registration and that the mentors were able to fulfil their roles as part of the management in giving some direction.

10. Monitor's experience A

The monitor had a pleasant experience at Pieke. The HK were very transparent and included her in everything that Pieke did.

11. Other remarks

Pieke's progress and initiative can be measured by the fact that many first year PSO students left other PSOs to join Pieke – this is an issue that needs to be addressed by all the PSO collectively. By the end of the Welcoming Programme Pieke had 250 first years, who had joined and signed up with the PSO. It was also evident that Pieke incorporated the mentors within the PSO really well, which then alleviated the burden from the HK to a certain extent.

The first years expressed that they were confident and felt administratively prepared for the academic year. They were also aware of the location of their classes and had no worries about getting lost on the first day of the academic year.

The quality of programme was good and found to be suited to the needs of the students – it did not contain too much detail (in terms of information overload), but students were constantly aware of the programme and what was happening when and where.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	90
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

From last year’s report it would seem that Serruria has made very little progress in terms of their Welcoming Programme. It is disappointing to see that the group of such vibrant young ladies who serve on the HK did not put energy into thinking critically and creatively about Welcoming.

2. Friendliness, hospitality and human dignity C-

It is clear that the idea of not smiling in front of First Years was very important to the HK, who, for the most part, had neutral to stern and straight-faced facial expressions. This resulted in the HK seeming very unfriendly and inhospitable. The HK Introduction set this tone when they entered the room wearing black dresses and high heels. It seemed that the desired atmosphere was one of strict formality and immediately created a hierarchy. In terms of human dignity, Serruria treated all their first years with the necessary respect and courtesy.

3. Embodiment of residence values B-

Serruria’s values are respect, pride and tradition, responsibility, participation and loyalty. These values were incorporated very well into the programme and first years were always aware that those were the values against which Serruria was measured. This was done by communicating to first years how the values are incorporated in residence activities. However, it did seem that the HK restricted the interpretation of these values to suit them and did not afford the first years an opportunity to embody the values as they see and understand them.

4. Programme content C+

It was clear that the HK had gone to great lengths to assemble an enjoyable Welcoming Programme. There are many elements in the Programme which

the first years enjoyed immensely. The Programme seemed to be well thought through and the HK tried their best to make it as enjoyable as possible.

5. Practices and traditions C

It seems that Serruria had, for the most part, taken a pragmatist view on traditions which resulted in very few meaningless practices. Although first years did not call the HK members “Shark”, they still had a formal form of address. The HK were all called “Mademoiselle” or “Princess” and all the seniors were referred to as “Seniorita”. This created a very formal atmosphere.

One example of how Serruria managed to make a tradition meaningful was the way they communicated the House Ghost. It made sense and was relevant to the group.

6. Adherence to programme B

The Serruria HK was very well prepared for the task of welcoming their first years. This was evident in the well planned programme. This made the task of complying with it very easy. When external parties caused disruption, they re-grouped fairly easily and continued on.

7. House committee and welcoming leader C-

The HK need to understand that not smiling and a formal form of address contribute to a perception of unfriendliness. The HK, at times, appeared very tense and the first years could sense it. It seemed that the HK made a concerted effort not to provide the first years with an honest reflection of who they are. Effort was made to create a particular perception which resulted in the first years not being totally comfortable with the HK, especially at first.

The Welcoming Leader was at all times extremely formal and dour. She always addressed the first years

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	91
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

very eloquently and never resorted to shouting or speaking crudely. Her appearance was the same as the rest of the HK, which almost always included their HK blazers. It was clear from the beginning that she took her role very seriously.

8. Seniors C

For the most part, Serruria's seniors seemed accommodating and hospitable. The first years were expected to address them as "Senioritas" and this clearly created a hierarchy in the residence. The seniors that were actively involved with the Welcoming Programme, albeit for RAG or other events, were cordial if a bit cold.

9. Extent to which first years are not treated as children D

This is an area in which Serruria still has some way to go. First years were made to feel that a hierarchy existed even though it was not verbally communicated to them. First years felt that they needed to "climb the ladder"; they were not allowed anywhere unaccompanied and had to walk in two rows at all times. This was further highlighted by the fact that first years had to sit in rows on the carpet when assembled, even though the room often did not make it practical.

10. Monitors experience B+

The Monitors' experience in Serruria was one of warmth and hospitality. The monitor was always made to feel comfortable and free to do what was expected. The HK and Mentors were always susceptible to input and made the Monitor feel at ease.

11. General comments

It is clear that the Serruria Mentors were up to the task of equipping the first years for their academics. First years attended all the necessary Alpha Programme events according to their faculties and seemed well prepared for what lay ahead.

It really is a shame that Serruria has seemed to stagnate in terms of moving forward with their Welcoming Programme. There seems to be nothing

new or creative about how they approached welcoming this year.

There still seems to be a belief that the HK should be formal and/or professional at all times. While the verbal communication was progressive, the non-verbal communication (body language, facial expressions, demeanour, etc) was still somewhat problematic. Serious thought and evaluation regarding the Welcoming programme is needed. All the role players have to be involved, from Residence Head to first years, so that true progress can be made.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	92
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Silene is in haar derde bestaansjaar. Dié gebrek aan ervaring laat die PSO toe om gedurig herontwikkel te word, ongelukkig beteken dit ook dat daar nog baie van "trial and error" gebruik gemaak word. Wat gasvryheid, menswaardigheid en vriendelikheid betref kan daar hier geen fout gevind word nie. Daar was wel kommer oor die inhoud van die program, wat hoofsaaklik uit JOOL-aktiwiteite en voorbereiding bestaan het.

Die HK verdien wel 'n pluimpie vir die manier waarop hulle situasies hanteer het waarvoor hulle, of enigiemand anders, nie voorberei was nie.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid A

Soos reeds gesê sal mens sukkel om hier fout te vind. Die HK het verseker die meisies voel tuis en het alles wat hulle benodig. Die manier wat die HK met die eerstejaars kommunikeer was vriendelik en opreg. Daar is ook moeite gedoen om seker te maak die meisies kom weer veilig tuis na die verrigtinge verby is. Die eerstejaars was vir verlengde periodes in die son, bloot oor daar geen ander plek is nie. Die universiteit sal hier bystand moet bied.

3. Uitleef van die PSO-wyk se waardes B

Die dames van Silene koop in tot die volgende waardes: respek, individualiteit, aanvaarding, vriendskap, vertroue, trots, eenheid en vriendskaplikheid. Die manier waarop die HK met die eerstejaars gewerk het was verseker in lyn met die waardes en die eerstejaars het dit waardeer.

4. Programinhoud C

Silene se program bestaan grootliks uit JOOL-aktiwiteite en voorbereidings, asook die ALFA-programme. Hier is 'n groot leemte waaraan hulle

kan werk. Daar was baie klagtes van verveeldheid onder die eerstejaars. Die gebrek aan pret is moontlik een van die groot redes waarom Silene nie konstante getalle na hulle aktiwiteite kon lok nie.

5. Nakoming van die program D

My indruk was dat die program meer gedien het as 'n rowwe riglyn. Daar is gereeld van die program afgewyk en alhoewel ek soms in kennis gestel is, was die gevalle in die minderheid. Dit het my werk baie bemoeilik.

6. Huiskomitee & verwelkomingsleier B

Baie vriendelik en besorgd oor die eerstejaars. Hulle het hulle goed van hul taak gekwyd.

7. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie B

Die eerstejaars is deurlopend geleentheid gegee om hulle mening te lig en voorstelle te maak. Daar was 'n baie oop HK-eerstejaar verhouding en die meisies het nooit gevoel dat hulle gedwing word om iets te doen nie. Om vir 'n eerstejaar te sê dat sy nie alleen mag huistoe stap nie, maar eerder deur 'n rugbyakademie man vergesel moet word, voel dalk soos "ma" speel, maar ek verkies dit so.

8. Monitorservaring C

Ek is altyd vriendelik ontvang en het nooit gevoel daar word iets vir my weggesteek nie. Die swak nakoming van die program was het my werk bemoeilik.



1. Algehele indruk

Simonsberg se verwelkomingsprogram voldoen nie aan die minimum vereistes nie. Alhoewel die programinhoud op 'n soort logika berus, is die benadering wat gevolg word nie belyn met die universiteit se waardes nie. Daar is opmerklike spanning onder die lede van die huiskomitee. Verskillende en uiteenlopende uitgangspunte heers, en dit word nie konstruktief bestuur tot voordeel van eerstejaars se akademiese sukses aan die universiteit nie. Ek is van mening dat Simonsberg se verwelkomingsprogram die aanpassing van studente belemmer, en nie bevorder nie.

2. Vriendelikheid, gasvryheid, menswaardigheid D

Alhoewel die eerstejaars en hul ouers op 'n hartlike en georganiseerde manier deur die huiskomitee ontvang word op die eerste dag, is daar baie vroeg in die program elemente wat hierdie vriendelikheid en gasvryheid teenwerk. Daar word van eerstejaars verwag om vir lang tye in netjiese rye te staan terwyl die verwelkomingsleier hulle toespreek. Die verwelkomingsleier skree op eerstejaars, eerstejaars word "blougatte" genoem, en die verwelkomingsleier ag dit nodig om gedurig in die monitor se teenwoordigheid aan die eerstejaars te sê dat hy nie besig is om hulle te intimideer nie. Hierdie boodskap is nie oortuigend nie.

Simonsberg se verwelkomingsprogram is oor die algemeen nie vriendelik of gasvry nie, en, myns insiens, word die mees optimale omgewing vir gesonde sosiale interaksie nie geskep nie.

3. Gebruike en tradisies C-

Simonsberg is ryk aan tradisie. Eerstejaars klim byvoorbeeld gebruiklik saam die berg en almal word aangespreek as "blou" of "blougat". Dit is egter moeilik om agter te kom wat die rasionaal is waarop

hierdie gebruike berus. Dit wil voorkom asof 'n algemene (geykte) benadering tot verwelkoming in stand gehou word in die naam van tradisie sonder dat die tradisies noodwendig helder geformuleer word. Die tradisies van Simonsberg hoef nie per definisie geskrap te word nie, maar 'n weldeurdagte verwelkomingsprogram wat steun op gebruike en tradisies is noodsaaklik.

Simonsberg het wel tydens die afgelope verwelkomingsprogram pogings aangewend om sekere gebruike en tradisies aan te pas. Hierdie impromptu aanpassings het egter bygedra tot die ondeurdagte aard en uitkomst van die program.

4. Uitleef van waardes C-

Soos die geval met die tradisies en gebruike, is waardes 'n deel van Simonsberg sonder dat 'n mens kan agterkom op watter maniere verskillende waardes bydra tot die identiteit van die koshuis. Ek is van mening dat die oordrewe mate waarin die skep van 'n groepsgevoel/broederskap voorgehou word as die absolute essensie van die koshuis die kreatiewe vergestaltung van ander waardes belemmer.

5. Behandeling van eerstejaars as kinders D

Simonsberg se HK maak dit baie duidelik dat eerstejaars as kinders beskou word. In die eerste ontmoeting tussen die HK en eerstejaars is daar genoem dat die verwelkomingsleier nou die rol van die eerstejaars se ouer oorneem. Eerstejaars moes in reguit rye staan vir lang tye, hulle is toegesprek en lewenslesse geleer, en het nie die vrymoedigheid gehad om te lag vir werklik lagwekkende situasies nie. Myns insiens word daar nie vir eerstejaars die ruimte geskep om as selfstandige individue op te tree en op 'n gelyke vlak met die HK interaksie te hê nie.

6. Programinhoud D-

Die programinhoud is ondeurdrag. Eerstejaars word tot vervelens toe meegedeel hoe trots hulle op hul koshuis behoort te wees, hoe belangrik die huiskomitee is, hoe liefalmal in die koshuis vir mekaar is. Simonsberg word op onoortuigende maniere uitgebeeld as die spilpunt van die kosmos. Na my mening is Simonsberg se verwelkomingsprogram nie 'n stimulerende ervaring vir intelligente jong volwassenes wat uit diverse agtergronde kom nie. Alhoewel daar hoogtepunte op die program is (soos die klim van Simonsberg) en geleenthede wat eerstejaars baie geniet, is die program, na my mening, eng en dra dit nie genoegsaam by tot die verwelkoming/oriëntering van nuwelinge in 'n nuwe omgewing wat wyer strek as Simonsberg self nie.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier D

Wat voorkoms betref word daar nie onderskeid gemaak tussen die verwelkomingsleier en ander lede van die huiskomitee nie. Die interaksie tussen die HK en eerstejaars is onnatuurlik. Baie verskillende boodskappe word gekommunikeer weens die onderlinge verskille tussen HK-lede.

8. Seniors C

Simonsberg se seniors word gewoonlik as 'n probleem beskou tydens verwelkoming. Die monitor het egter geen klagtes ontvang nie. Seniors is vooraf deur die huiskomitee as 'n probleemarea identifiseer. Die primarius het moeite gedoen om gedurende verwelkoming seniors ingelig te hou oor aanpassings wat gemaak word ten opsigte van die verwelkoming van eerstejaars. Dit is egter nie vir my moontlik om uitlatings te maak oor die wyse waarop seniors hierdie veranderinge aanvaar nie. Moeite is gedoen om 'n gedragskode neer te lê waarvolgens seniors tydens die verwelkomingstydperk moet optree. Die seniors wat betrokke is by JOOL onderteken hierdie gedragskode.

9. Nakoming van die program C-

Alhoewel die monitor ingelig is oor veranderinge op die program is Simonsberg se skriftelike program (dit waarvandaan die monitor moet werk) baie

ongedetailleerd. Aktiwiteite word telkens aangedui as "inligtingsessie." 'n Verskeidenheid dinge vind plaas in hierdie tydsgleuwe en die monitor kan nie sonder moeite en direkte vrae uitvind waaroor die sessies werklik gaan nie.

10. Monitorservaring D

Die monitorservaring by Simonsberg is onaangenaam. Die universiteit (en daarmee saam die monitorsproses) word deur die HK aan die eerstejaars voorgehou as iets wat die bestaan/identiteit van Simonsberg bedreig. Hierdie uitgangspunt maak dit eintlik onmoontlik vir die monitor om haar werk te kan doen.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	95
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	

1. Algehele indruk

Die verwelkomingsprogram by Sonop is van hoogstaande gehalte en behoort te dien as 'n voorbeeld op kampus. Eerstejaars word (as gelykes) vriendelik ontvang en baie moeite word gedoen om hulle so goue as moontlik deel te maak van die koshuisegemeenskap – sonder dat hulle eers aan enige “vereistes” moet voldoen. Die program self bevat talle waardevolle elemente en dra ongetwyfeld by tot die suksesvolle integrasie van die nuweling by die koshuis en die universiteit.

2. Gasvryheid, vriendelikheid en menswaardigheid A

Sonop se HK en mentors het 'n voorbeeldige rol gespeel in die verwelkoming van eerstejaars. Die monitor kan sonder enige voorbehoud sê dat die program in die algemeen voldoen het aan al die vereistes van Vriendelikheid, Gasvryheid en Menswaardigheid. Teweens, in baie gevalle is die verwagtinge oortref en is hierdie koshuis toonaangewend op kampus.

3. Uitleef van die koshuis se waardes A-

Daar word ongetwyfeld klem geplaas op die uitleef van waardes in hierdie koshuis. Dit is verder verblyedend dat die gekose waardes relevant en uitvoerbaar is en dus ook duidelik waargeneem kan word in die program self. Daar is egter nog ruimte vir die aktiewe ontwikkeling en operasionalisering van moeliker konsepte soos “respek”. 'n Meer in-diepte gesprek oor wat bedoel word met die waardes kan eerstejaars bystaan om die waardes ook intellektueel te internaliseer – selfs meer nog as om dit net waar te neem in HK-lede se optrede.

4. Programinhoud A

Die verwelkomingsprogram by Sonop is wel deurdrag en samehangend. Eerstejaars word op

'n sinvolle wyse blootgestel aan die koshuis- en universiteitslewe en kry 'n kans om te akklimatiseer en aan te pas by hul nuwe omgewing. Verder is daar ook genoeg konstruktiewe inhoud in die program. Die balans tussen ontspanning en aktiwiteite is ook goed, hoewel daar steeds 'n groot klem op JOOL is (dit mag egter in hierdie jaar veral te doen hê met die PSO-JOOL skakelwyk wat 'n ander ritme as koshuise het).

Meer as net die gespesifiseerde inhoud, dra die wyse waarop hierdie aktiwiteite plaasvind ook grootendeels by tot die sukses van die program. Dit stel eerstejaars ook in staat om mekaar te leer ken op 'n informele wyse.

5. Gebruike en tradisies A

Deur die bank is die tradisies en gebruike in die program goed belyn met die uitkomstes wat deur die HK gespesifiseer is. Daar is genoeg aktiwiteite om te verseker dat die eerstejaars 'n koherente geheel kan vorm, sonder dat dwang gebruik word of onbillike verwagtinge geskep word. Die aard van die gebruike (bv. Extravaganza) is pret en sonder nie eerstejaars uit of verneder hulle vir ander se vermaak nie. Selfs die meer plegtige tradisies (bv. die “Balonne Loslaat”) vind plaas in 'n vriendelike, eerder as intimiderende, atmosfeer.

Verder is daar ook hierdie jaar 'n aantal positiewe stappe geneem om eerstejaars op hul gemak te laat voel. 'n Tipiese voorbeeld hiervan is die unieke wyse waarop bv. Vensters-rolle en Akkerjolle-leiersrolle uitgedeel is.

6. Nakoming van program A

Die program is noukerig nagekom en afwykings was geregverdig. Kommunikasie oor afwykings het ook heel flink geskied.

7. Huiskomitee en verwelkomingsleier A

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	96
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	

Die HK het hul uitstekend van hul taak gekwy. Dit was opmerklik hoe goed die skakeling tussen verskillende HK-lede was, met almal wat verantwoordelikheid neem vir die sukses van die program. Verder verdien die primaria en verwelkomingsprogramleier ook besondere lof vir hul harde werk en sorgvuldigheid.

Die HK tree (in samewerking met die mentors) werklik op as gidse om eerstejaars te help om hul voete te vind in die koshuise. HK-lede se voorkoms (veral die groen tekkies!) is vriendelik en verwelkomend. Die onderskeid tussen HK-lede en eerstejaars funksioneer sonder om intimiderend te wees en die wyse waarop daar met eerstejaars omgegaan word is iets om na te streef.

8. Seniors B+

Hoewel daar geen insidente met seniors aangemeld is nie, is hier steeds ruimte vir verbetering. Enkele eerstejaars het genoem dat hulle steeds "skrikkerig" vir die seniors was. Dit is moontlik te wyte aan die feit dat daar nie gedurende die loop van die program 'n werklike integrasie tussen eerstejaars en seniors is nie. Daar kan moontlik aan maniere gedink word om die seniors op 'n sinvolle wyse te betrek by die verwelkomingsprogram.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie A-

Sonop behandel haar eerstejaars deurgaans sonder die lastige hiërargie wat in verskeie ander koshuise aangetref word. Eerstejaars word toegelaat om selfstandig op te tree en word versorg sonder om hulle te reduseer tot kinders.

Die enigste observasie wat steeds pla is dat eerstejaars (en die HK) mekaar steeds as "mejuffrou" aanspreek. Hoewel dit nie noodwendig sleg is nie, strook dit nie heeltemal met 'n program wat op alle ander maniere vriendelik, gasvry en gelyk is nie. Die afstand wat hierdeur geskep word, staan uit soos 'n seer duim.

10. Monitorservaring A+

Die monitorservaring by Sonop was uitstekend. Dit was net 'n plesier om saam met hierdie HK te

werk. Ek is altyd vriendelik ontvang en ingelig oor belangrike geleenthede gedurende die program. Dit het egter altyd plaasgevind sonder dat ek gevoel het die program word verander ter wille van my teenwoordigheid. Dit was werklik 'n goeie ervaring.

11. Ander opmerkings

Die HK en veral die mentors het 'n beduidende rol gespeel om die eerstejaars akademies voor te berei vir die begin van die akademiese jaar. Daar is egter steeds die geleentheid vir akademie om 'n groter rol in die verwelkomingprogram self te speel.

Verder speel Sonop se inwonende hoof 'n baie belangrike en positiewe rol om kontinuïtet te verseker en as 'n ondersteuningsraamwerk op te tree vir HK-lede gedurende hierdie tyd.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	97
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaarbaar / Acceptable	F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

The outcome of Venustia's Welcoming Programme appears to be that the first years all feel exceedingly welcome and excited to be here. I think Venustia's Programme has a dramatically positive effect on first years and this is clearly reflected in their feedback. I have to concur with last year's report when it was said that other residences should look to Venustia as an example of what can be done with a fresh start or even a shift in mind set.

2. Hospitable, friendly, with human dignity A

Upon first contact Venustia seemed a PSO of warmth and sweetness. This sense remained throughout the Programme and was enriched with the feeling that there is something substantial behind the niceness. The HK were always friendly, open and inclusive. In a word, they could be described as disarming. There was not a hint of intimidation or forcefulness. Attention was paid to safety and sufficient rest.

3. Embodiment of res/PSO of values A

As a monitor one witnesses some of the different ways respect is generated. In the case of Venustia the kindness and compassion of the HK gave impetus to a reciprocal respect. The HK were always natural and real which is enough to stand for integrity. In that there was very little evidence of hierarchy or the HK acting as though they were above the first years, the value of humility was embodied. I think that one of the reasons Venustia is so willing to learn and grow is because of this humility and I hope that they find some way to avoid the complacency that sometimes comes after praise. That these values were lived out so effortlessly is noteworthy.

4. Programme content B-

The program felt well-balanced and realistic, but I got the feeling that it could be made more exciting

with the inclusion of Venustia highlights as opposed to being mostly a JOOL orientated programme. Although Venustia might not have the same facilities available to them as other residences they have shown a resourcefulness and creativity that could go a long way in enlivening their program. The variation of daily start times to allow extra sleep on some days was thoughtful. In general the amount of 'own time' seemed sufficient.

5. Practices and traditions C

Being such a young PSO, traditions do not play such a big role in the Welcoming Programme. However, the spirit of Venustia and the mentality at its root seems somewhat of a legacy; a feeling the first years were taken up in and will no doubt remember. It is to this area, the building of more explicit traditions and the enrichment of their program, that Venustia could pay attention.

6. Adherence to program C+

There were no fundamental changes to the Programme, just a number of time shifts. However, first years seemed to feel the Programme schedule they received was more of a rough guide than a reliable reference. Programme accuracy is of particular importance for PSOs with first years joining the group at variable hours.

7. House committee and welcoming leader(s) B+

What stood out about Venustia's HK is that they really believe in what they are doing and the potential of the PSO concept. The lack of rigid hierarchy within the HK was refreshing and they seemed to work well as a team. Despite being busy, the HK managed to fit in some more intimate conversations with the first years; interaction was always natural and friendly. Feedback from the first years was overwhelmingly positive. They were strikingly grateful for the hard

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	98
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

work the HK put in. I think that kind of empathy says a lot about the relationship dynamics. At times it felt a bit chaotic with finer details not quite worked out. With a group as large as what Venustia was allocated minor lapses of organization are of course amplified and this needs to be taken into consideration.

The Welcoming Leader was always around and available to first years. She appeared to be reassuring and friendly. Because the HK were all quite hands on it could not be said that the Welcoming Leader predominantly stood out, but her particular attentiveness was clear.

8. Seniors B

As is expected in a PSO the first years had little interaction with seniors. When paint covered committee members crossed paths with first years at the HK house everyone seemed to blend together quite easily. There was no form of intimidation or an environment where anyone would bother trying to intimidate.

9. Extent to which the first years are not being treated as children A

The Venustia HK was caring and protective without mollycoddling. The first years seemed to blossom in this security and felt safe enough to be themselves. The most convincing indicator that the HK do not see the first years as children is that they interacted with first years as they would with me or with each other.

10. Monitor's experience B

The HK were both frank and friendly, never treading on egg shells or trying to be politically correct. They kept me well informed in terms of how things were going and were highly responsive to my questions. Changes were for the most part well communicated but I did at times feel I was not entirely being kept in the loop.

11. Other remarks

The Mentors gave the first years an entirely satisfactory academic introduction but I felt that the scope of this relationship could be broadened

into something more personal. I must however add that this opinion is based on somewhat scant exposure to the Mentors but perhaps this in itself says something.

During the course of my monitoring experience I gauged that PSOs, and I would assume the newer PSOs in particular, are seen by some as the underdogs of residence pecking order. It is certainly a waste if snobbery or concerns about participation and organization stand in the way of residence PSO relations. PSOs bring light heartedness, energy and a different way of thinking to the table.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	99
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Overall impression

Vesta produced a very good Welcoming Programme and their numbers of committed students are proof of their success. This is a very young PSO with very good structures in place that helps it to function so well.

2. Hospitable, friendly, with human dignity A

The HK and seniors were always friendly, hospitable and promoted human dignity with regards to the first years. This could be due to the fact that it is imperative for PSOs to be friendly to their members especially if they want them to return the following day and in terms of a long term commitment to the PSO.

Vesta dealt very well with people who joined in the Programme late and they were briefed on the workings of the PSO. One of the problems that Vesta battled with was the fact that students from other PSOs kept joining them during the course of the Programme. They were not quite sure how to handle it, but still remained accommodating to the students.

3. Embodiment of the residence values A

Vesta's emphasised values are Chivalry and Loyalty. The HK and first years had set discussions regarding the values on two occasions in the Welcoming Programme and included the seniors in these discussions.

4. Program content A

The first years seemed to enjoy the Programme, because many kept coming back and were more than delighted to participate. Vesta's Programme is an example of your average Welcoming Programme with skakelings, JOOL preparations, ALPHA programme, discussions, etc, but with nothing extra

that makes this programme unique to this PSO. This could be due to the fact that it is still very young and has not yet established a lot of traditions

5. Practices and traditions A

Being a very young PSO, Vesta managed to establish itself as a well oiled machine. Vesta does not have many traditions, but still manages to maintain a high percentage of its members. One of its traditions that it prides itself in is the serloop in the evening to various female residences. This is an event that was enjoyed by both the females and males.

6. Adherence to the program A

Vesta needs to be commended for the manner in which the HK of first years kept the monitor up to date on a daily basis regarding changes via e-mail, sms and telephone. The venues of the PSO base kept changing due to the University staff that kept booking the same venue as Vesta and then leaving them to find another venue. An example of this is the day of the SASCO launch at the University when Vesta booked the Engineering Building; they were asked to find another venue and ended up moving to Theology. The University therefore needs to ensure that things like this are communicated with the students prior to the time.

7. House committee and welcoming leader(s) B

The House Committee did a very good job in terms of making the first years feel welcome at the University and within the PSO.

The Welcoming Leader of Vesta dressed in the same clothes that all the other HK members wore; he also never raised his voice in a threatening and hierarchical manner.

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	100
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	

One of the “traditions” in this PSO is that only the Prim and Onder-Prim (who is also the HK of first years) may speak to the first years; neither other HK members nor the Mentors may speak to or address the first years. This did cause problems; such when both these individuals were unable to be present, first years were left with the rest of the HK who were then unable to manage the group. An example can be illustrated through the evening when the Wimbledon College Cluster meeting took place, both the prim and Onder-Prim needed to attend the meeting and the result of this was that a few first years arrived with alcohol at a skakeling and the rest of the HK (left behind) did not know how to handle the situation.

serves as a testimony of how well structured they are.

The Vesta HK depended on their mentors a great deal, who had a very good idea of how to approach the ALPHA program. Due to this, most first years were able to register and be orientated in their faculties. This mentor program designed by Vesta is one that can and needs to be shared with other PSOs that are struggling with their mentor system.

8. Seniors A

The seniors of this PSO spent a lot of time doing RAG preparations such as building the float, trolley, Vensters and socialising. They did not intimidate the first years in any manner and the first years also expressed that they never felt intimidated by them. The HK used the seniors in a constructive manner and included them in the PSO values discussions.

9. Extent to which the first years are not being treated like children B

The HK did not treat the first years like children, but many first years had very little enjoyment for the fact that they needed to walk in lines when they needed to move between places.

10. Monitor’s experience A

The monitor had a pleasant experience with Vesta. The HK was very open and transparent. The HK communicated well with the monitor informing her about programme and venue changes, and important events.

11. Other

It needs to be said that Vesta has progressed a great deal and that they are very well organised and structured. This helped them a great deal to achieve their aims and to take Vesta to the next level regarding the Welcoming Programme. The fact that they managed to maintain many of their members

A+ : Uitstekend / Excellent	B : Goed / Good	D : Problematies / Problematic	101
A : Baie Goed / Very Good	C : Aanvaardbaar / Acceptable	F : Onaanvaardbaar / Unacceptable	



1. Algehele indruk

Wilgenhof se verwelkomingsprogram is eiesoortig van aard. Die uniekheid van 'n verwelkomingsprogram, in sigself, is egter nie noodwendig 'n aanduiding van die kwaliteit daarvan nie. Hoewel Wilgenhof onbetwyfeld 'n voorloper is in die aanbied van 'n waardegedrewe verwelkomingsprogram, moet daar egter nie uit hierdie verslag (foutiewelik) afgelei word dat Wilgenhof se verwelkomingsprogram die standaard stel wat die res van kampus behoort na te streef nie.

Myns insiens het Wilgenhof 'n suksesvolle verwelkomingsprogram aangebied. Die programinhoud benodig egter heroorweging teneinde Wilgenhoffers se eerstejaars tot die breër Stellenbosch-gemeenskap as Maties te verwelkom. Afgesien van 'n tekort aan kampusinteraksie, het Wilgenhof steeds daarin geslaag om 'n verwelkomingsprogram van 'n hoë gehalte aan te bied wat in die algemeen strook met die waardes van die universiteit.

2. Gasvryheid, vriendelikheid, menswaardigheid B+

Die Huiskomitee, verwelkomingsleiers en mentors se gedrag teenoor die eerstejaars het as 'n reël van vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid getuig. Reeds met hul aankoms is die eerstejaars op 'n vriendelike en gasvrye wyse verwelkom. Daar het ook geen onnatuurlike wisseling in die bogenoemde partye se houding teenoor die eerstejaars tydens verwelkoming geskied nie.

Die Verwelkomingskomitee is 'n liggaam wat apart staan van die Huiskomitee. Die rolverdeling tussen die twee liggame word oor die algemeen as baie positief ervaar en is 'n bepalende faktor in die sukses van hul verwelkomingsprogram. Die rolverdeling blyk 'n goeie invloed te hê op die menswaardige hantering van eerstejaars. Daar is byvoorbeeld deur die twee onderskeie liggame op uiteenlopende

wyses moeite gedoen om laat geplaasde eerstejaars in te skakel by hul verwelkomingsprogram.

Aanvanklik was daar 'n oormatige gebruik van kragwoorde deur die Verwelkomingskomitee. Na my mening getuig 'n oormatige gebruik van kragwoorde nie van 'n verwelkomingsprogram wat aan die universiteit se waardes voldoen nie. Daar moet bygesê word dat die kragwoorde nooit op eerstejaars as individue gemik was nie en dit ook nie as beledigings teenoor die eerstejaars aangewend is nie. Nadat die kwessie aangespreek is, het beide die Huiskomitee en Verwelkomingskomitee uitstekende samewerking met die monitorstelsel getoon deur die verwelkomingsleiers se taalgebruik drasties aan te pas.

3. Uitleef van die koshuis se waardes A+

Wilgenhof se vier grondbeginsels is "respek", "individualiteit", "kritiese denke" en "gemeenskapsgevoel." Hierdie waardes is deurlopend sigbaar in die aanbieding van hul program. Die Huiskomitee, Verwelkomingskomitee en gassprekers het by herhaling spesifiek na die vier grondbeginsels verwys.

Eerstejaars word veral aangespoor om vir hulself te dink en sodoende inhoud aan die waardes te gee. Die gemaklike atmosfeer van hul verwelkomingsaktiwiteite asook die toeganklikheid van die aanbieders, bring mee dat (in teenstelling met baie ander koshuise) die waardes nie net tussen die eerstejaars onderling geld nie, maar ook tussen die eerstejaars en, byvoorbeeld, die Huiskomitee.

4. Programinhoud C+

Wilgenhof se programinhoud getuig van deurdagte beplanning. Dit is uiters kreatief saamgestel en slaag daarin om die eerstejaars op 'n vriendelike, gasvrye en menswaardige wyse in Wilgenhof te verwelkom. Wilgenhof sou maklik 'n A in hierdie kategorie kon

verwerf.

Die programinhoud toon egter 'n tekort aan kampusinteraksie. Hoewel daar 'n skakeling met 'n dameskohuis vir bykans elke dag van verwelkoming gereël is, is daar (in my opinie) steeds ruimte vir die byvoeging van 'n mate van kreatiewe kampusinteraksie sonder om enigsins weg te doen met hul bestaande verwelkomingsaktiwiteite. Myns insiens is hierdie tekort in Wilgenhof se program 'n aanduiding dat gesprekvoering met ander koshuise wat in hierdie kategorie presteer, inisiatief en vordering sal toon vir die jare wat kom.

5. Gebruike en tradisies A

Wilgenhof se gebruike en tradisies vorm die basis van hul verwelkomingsprogram. Die relevantheid daarvan blyk duidelik deurdat dit gemik is op die kennismaking van die eerstejaars met Wilgenhof, asook die kennismaking van die eerstejaars met mekaar. Die eerstejaars het aangedui dat hulle die aktiwiteite tydens verwelkoming baie geniet het.

6. Nakoming van program B

Daar is verskeie veranderinge aan die program aangebring. Dit was egter meestal die gevolg van reëlins wat verander is deur 'n derde party. Die program is ook aangepas om individuele eerstejaars te akkomodeer. Die veranderinge is vroegtydig aan my gekommunikeer.

7.1 Huiskomitee A

Die Huiskomitee het te alle tye vriendelik en gasvry teenoor die eerstejaars opgetree. Hulle was veral baie toeganklik en behulpsaam.

7.2 Verwelkomingsleiers B+

Wilgenhof se Verwelkomingskomitee het 'n suksesvolle verwelkomingsprogram aangebied. Die aanvanklike gebruik van kragwoorde deur die Verwelkomingskomitee asook die aanvaarbare aanpassing daarvan is reeds onder afdeling twee hierbo aangespreek.

Die verwelkomingsleiers het 'n daadwerklike poging aangewend om 'n tweetalige program aan te bied

toe daar tydens verwelkoming vier eerstejaars by hul aangesluit het wat nie Afrikaans magtig was nie. Myns insiens het veral hierdie optrede van die Verwelkomingskomitee getuig van vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid.

8. Seniors B+

Die seniors speel 'n baie klein rol in die verwelkoming van die eerstejaars. Op die voorlaaste aand van hul program word die eerstejaars aan die seniors voorgestel tydens 'n formele, dog gesellige funksie. Anders as by baie ander koshuise, is daar tydens verwelkoming geen inlywing van die eerstejaars wat deur seniors behartig word nie.

9. Mate waarin eerstejaars nie as kinders behandel is nie A

Wilgenhof se eerstejaars word ingelig dat alle aktiwiteite op 'n vrywillige basis geskied. In teenstelling met baie ander koshuise, word daar nie van Wilgenhof se eerstejaars verwag om dieselfde klere aan te trek of in rye op kampus te beweeg nie.

Die afwesigheid van JOOL in hul program blyk 'n positiewe rol te speel in die behandeling van eerstejaars as volwassenes. Dit is te betwyfel of JOOL aktiwiteite in die algemeen die behandeling van eerstejaars as volwassenes weerspieël. Deurdat Wilgenhoffers byvoorbeeld nie aan "blommetjies vou" blootgestel word nie, gee hulle waarskynlik 'n voorsprong (in hierdie kategorie).

10. Monitorservaring A-

As monitor is ek te alle tye vriendelik en gasvry ontvang. Die samewerking wat ek van al die rolspelers af ontvang het, was bykans onverbetterlik. Wilgenhof sou maklik 'n A+ vir hierdie kategorie kon ontvang. Hul afwesigheid tydens die monitor-terugvoersessie in clusterverband, sonder om my vooraf in kennis te stel, moet egter teen hulle tel in hierdie kategorie.

A+ : Uitstekend / Excellent A : Baie Goed / Very Good	B : Goed / Good C : Aanvaarbaar / Acceptable	D : Problematies / Problematic F : Onaanvaarbaar / Unacceptable	103
----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	-----