



UNIVERSITEIT•STELLENBOSCH•UNIVERSITY
jou kennisvennoot•your knowledge partner

Verslag van die Taakspan oor die Onderzoek na Onaanvaarbare Verwelkomingspraktyke

Oktober 2014

Inhoudsopgawe

1	Verklaring van afkortings	3
2	Bestuursopsomming	4
3	Lede van die Taakspan	6
4	Konteksstelling	6
5	Opdrag	7
6	Werkswyse	8
7	Uitgangspunte	9
8	Wat is 'n goeie verwelkoming?	11
9	Wat is onaanvaarbare verwelkomingspraktyke?	12
10	Hoekom wil die Universiteit wegdoen met onaanvaarbare verwelkomingspraktyke?	14
11	Hoekom is onaanvaarbare praktyke so hardnekkig?	17
12	Partye betrokke by verwelkoming en hoe hul beïnvloed kan word?	21
13	Wat word gedoen en watter leemtes moet ons vul?	21
14	Waar pas monitering in en hoe wend ons dit aan?	28
15	Hoe pas die Studentedissipline/Sentrale Dissiplinêre Komitee hierby in?	30
16	Voorbeelde van opbouende praktyke	31
17	Gevolgtrekkings en aanbevelings	34
18	Slotopmerkings	38
19	Addenda	
	Addendum A Verwysingslys	40
	Addendum B Aanbevole nuwe reëls vir verwelkoming en voorbeeldlys van onaanvaarbare praktyke	43
	Addendum C Vraelys vir eerstejaarstudente mbt onaanvaarbare praktyke	53
	Addendum D Partye betrokke by verwelkoming en hoe hulle beïnvloed kan word	63
	Addendum E Bestaande materiaal vir IH en BH, asook studenteleiers om optimale verwelkoming te verseker	79

1 Verklaring van afkortings

ABR	-	Akademiese Belangeraad
BH	-	Besoekende Hoof
BMW		Bekendstellings- en Monitoringswerkgroep
DHOO		Departement van Hoër Onderwys en Opleiding
EA	-	Eerstejaarsakademie
HK	-	Huiskomiteelid
IH	-	Inwonende Hoof
IVS	-	Institusionele Voorneme en Strategie 2013 – 2018
KLO	-	Komitee vir Leer en Onderrig
LGBTIS		Lesbies, Gay, Bi-seksueel, Transseksueel, Interseksueel en “Straight”
LLL		Luister-, leer- en leefhuise
MAK		Monitoringsadvieskomitee
Prim	-	Primarius of Primaria
PSO	-	Privaat Studente-organisasie
SAHRC		<i>South African Human Rights Commission</i>
SAMRK		Suid-Afrikaanse Menseregtekommissie
SDK		Sentrale Dissiplinêre Komitee
SR	-	Studenteraad
SSG	-	Sentrum vir Studentestrukture en –gemeenskappe
SSVO	-	Sentrum vir Studentevoorigting en –ontwikkeling
STS	-	Studentesake
US	-	Universiteit Stellenbosch
VR(L&O)	-	Viserektor (Leer en Onderrig)
VWP	-	Verwelkomingsprogram
VS		Verantwoordelikeheidsentrum

2 Bestuursopsomming

South Africa is now a constitutional state, therefore, all aspects of our society must stand the test of constitutional scrutiny. Those practices in conflict with the values and principles embedded in our Constitution must be weeded out (Wessels, 2001: 2).

Na aanleiding van verskeie faktore, soos bv gebeure aan verskeie universiteite in die land, hardnekkige praktyke aan ons eie Universiteit en veral die feit dat ons eie studentepopulasie al diverser raak met gepaardgaande potensiaal dat sekere praktyke makliker en groter aanstoot kan gee as voorheen, is besluit om spesifiek aandag te skenk aan onaanvaarbare verwelkomingspraktyke. Die opdrag was om te fokus op wat onaanvaarbaar is en hoe 'n mens die hele benadering kan verander, want straf en reëls op sigself het nie werklik 'n verskil gemaak nie. So 'n verandering moet dan opnuut bely n wees met ons Grondwetlike demokrasie en Handves vir Regte wat 'n gasvrye, vriendelike en menswaardige etos (of kampuskultuur) daarstel wat waardegedrewe en verwelkomend is.

Die Taakspan het hul werksaamhede op sekere uitgangspunte gebaseer waarvan die kernelemente soos volg saamgevat kan word: studentesukses en –ontwikkeling (inbegrepe die ontwikkeling van graduandi-eienskappe), 'n waardegedrewe ipv maghiërargiese benadering, 'n inklusiewe, gasvrye, vriendelike en menswaardige etos, bereiking van alle rolspeleers en dat geen eerstejaarstudente die Universiteit moet verlaat omdat hul nie gasvry, vriendelik en menswaardig behandel word/is nie. Daaruit vloei hoe 'n positiewe en konstruktiewe verwelkoming van nuweling-eerstejaars daar moet uitsien. Dit moet nuwelinge help met hul aanpassing en inskakeling by die Universiteit, wat geheel en al vry is van enige magshierargiese benaderings of praktyke wat hul menswaardigheid aantast, en wat sal meehelp dat hul suksesvol studeer.

Daarteenoor moes die aard en uitwerking van onaanvaarbare praktyke deeglik ondersoek word. 'n Lys van voorbeelde van sodanige praktyke verskyn in Addendum B en dit word verder beskryf as **enige houding, aksie, reël of praktyk wat tipies is van 'n magshierargiese bestel en wat nie 'n waardegedrewe bestel bevorder nie**. Die redes hoekom totaal weggedoen moet word met sodanige praktyke is, onder andere: (a) Dat dit eenvoudig strydig met ons staatsbestel is. Ons taak is om ons studente voor te berei hoe om in 'n ware grondwetlike demokratiese bestel te leef en te werk, met die Grondwet as hoogste gesag (stel waardes) en waar almal se regte en menswaardigheid beskerm word. (b) Dit is ook die uitdruklike verwagtinge van die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO). In hierdie verband is dit vir ons veral belangrik om, gegewe ons Universiteit se historiese konteks, met groot sorg ons diverse studentebevolking te verwelkom, te laat aanpas, inskakel en suksesvol te laat studeer. (c) Die moderne kenniseconomie en wêreld van werk vereis afgestudeerdes wat denkleiers is en weet hoe om in 'n waardegedrewe werkskonteks te funksioneer. (d) Die Universiteit kies uitdruklik ook in sy IVS 'n waardegedrewe bestel en (e) die potensieel gemeenskapsverskeurende gevolge van 'n enkele onaanvaarbare insident.

Die hardnekkigheid van sommige van hierdie praktyke is onbetwisbaar, want selfs na baie suksesvolle aanpassings aan programme en praktyke, duik van hierdie euwels weer op. Faktore wat aanleiding tot hierdie hardnekkige terugkeer van sekere praktyke gee, kan onder andere die volgende insluit: (a) Studente beleef die Universiteit self as 'n magshierargiese instelling waar elkeen sy/haar plek moet ken en daarvolgens moet optree (en by implikasie tereggewys word as die persoon nie sy/haar plek ken nie). (b) Vriende, ouers, ander familieledede van studente, alumni en selfs personeel romantiseer hul ervarings en praktyke (dikwels onder die dekmantel van tradisie) waaraan hul onderwerp is en sodoende herleef sekere van die onaanvaarbare praktyke en sogenaamde *tradisies*. (c) In baie skole is hierdie praktyke (ontgroening) nog aan die orde en word dit dan oorgedra na die Universiteit. (d) Die lewensfase waarin studente hul bevind word gekenmerk deur 'n behoefte om aan 'n groep te behoort en dit maak hul uiters vatbaar vir groepsdruk. Daarmee saam is hul ook uiters kompetierend (ingestel op kompetisie). Hierdie lewensfase-eienskappe dra dikwels daartoe by dat sekere praktyke baie hardnekkig voortgaan of selfs weer terugkeer na kampusse. (e) 'n Oordrewe sin vir verantwoordelik wees vir nuweling-eerstejaars se welsyn veroorsaak ook dat senior studente *verplig* voel om die nuwelinge der mate “te beheer” dat van daardie optredes dan oorgaan in onaanvaarbare praktyke (maw, strydig met 'n gasvrye, vriendelike en menswaardige kampuskultuur). (f) 'n Uiters belangrike bydraende of verswarende faktor mbt die hardnekkigheid van hierdie praktyke is drankmisbruik en besope senior studente wat hul met eerstejaars bemoei. (g) Laastens is onsekerheid by seniors en studenteilers oor wat presies onaanvaarbaar is 'n belemmerende faktor, veral as 'n oordrewe tradisievaste en enkel-identiteitsingesteldheid (bv koshuis *über* alles)

in 'n huis vaardig is (wanneer die term *huis* in die verslag gebruik word, sluit dit koshuise, PSO-wyke, LLL-huise, HK-huise, klusters en ander inwoningsgemeenskappe in).

Dit is belangrik in die konteks van die daarstelling van 'n goeie, opbouende en waardegedrewe verwelkoming om te weet watter rolspelers betrokke is en hoe hierdie onderskeie groepe opgelei, ingelig en oortuig kan word van die belang van so 'n verwelkoming. Ook mbt monitering en terugvoer is dit van kardinale belang dat hierdie meganismes effektief is en die Universiteit se beste belange dien.

Enkele van die belangrikste gevolgtrekkings waartoe die Taakspan gekom het, is: (a) Verwelkoming en die wegdoen met onaanvaarbare praktyke is 'n komplekse saak wat sistemies-holisties benader moet word – gebaseer op ons Grondwet. (b) 'n Groot uitdaging is om weg te kom van 'n magshierargiese bestel of benadering wat uiters hardnekkig is en dit geheel en al te vervang met 'n waardegedrewe bestel met die fokus op inklusiwiteit ('n gasvrye, vriendelike en menswaardige kampuskultuur wat verwelkomend is en diversiteit vier en as bate beskou). (c) Uitgebreider en beter opleiding, kommunikasie en effektiewer deurgae van inligting is 'n groot uitdaging – veral om alle betrokke rolspelers, senior studente en ander betrokkenes te bereik. (d) Gedrag onder die invloed van alkohol is 'n beduidende probleem in die konteks van die verwelkoming van nuwelinge. Besope senior studente maak hul net soveel makliker en gouer skuldig aan gedrag en praktyke wat lynreg teenoor gasvryheid, vriendelikheid en menswaardigheid staan. (e) Die vraelys waarmee eerstejaars anoniem kon insette gee oor onaanvaarbare praktyke het wel 'n beduidende aantal positiewe insette ontlok. Nogtans is daar uiters ontstellende praktyke uitgewys, en enkele huise kan geïdentifiseer word waar hierdie praktyke nog te veel aan die orde is. (f) Effektiewe monitering is noodsaaklik en aanpassings aan die huidige BMW word voorgestel en (g) die verknogtheid aan onaanvaarbare gedrag het ook sy oorsprong in voederskole.

Die belangrikste aanbevelings kan soos volg saamgevat word: (a) Dit is belangrik dat die hele Universiteit inkoop op die waardegedrewe benadering tot verwelkoming van nuwelinge gebaseer op ons Grondwetlike demokrasie en dit moet sistemies-holisties gevestig word. (b) Maatreëls word voorgestel om ons opleiding van leiers, kommunikasie met alle rolspelers en inligtingverskaffing aansienlik te verbeter en op te skerp, bv deur effektiewer van alle media gebruik te maak, inbegrepe sosiale media, webblaaie en selfs video's. (c) Daar word aanbeveel dat die rol van straf duidelik voorgehou moet word, maar dat die opvoedkundige en rehabiliterende ingesteldheid van Studentedissipline en die SDK ook nie gering geskat moet word nie. (d) Daar sal ernstig besin moet word oor maatreëls en meganismes om alkoholmisbruik se negatiewe uitwerking op die verwelkoming van nuwelinge te stop. (e) Die voorstel om 'n toets te ontwikkel wat afgelê moet word voor hertoelating tot 'n koshuis gegee kan word, is belangrik en het ten doel om alle studente oor die onderliggende filosofie en belang van 'n waardegedrewe bestel in te lig, hul insig daarin te toets en sodoende seker te maak niemand is nie behoorlik op die hoogte van die Universiteit se siening daaroor nie. Verder vorm hierdie assessering deel van die kurrikulum wat 'n belangrike bydrae tot die ontwikkeling van graduandi-eienskappe lewer. (f) 'n Vaste komitee onder die vleuels van Studentedissipline word voorgestel om tydens die VWP sake dadelik (spoedeisend) af te handel. (g) Daar word voorts aanbeveel dat die verwelkomingsreëls prominent in die Jaarboek (Deel 1) vervat word en (h) dat daar ernstig oorweging geskenk word aan die vestiging van 'n navorsingsgroep wat hierdie tema deurlopend ondersoek.

Daar moet fundamenteel anders oor die verwelkoming van nuwelinge gedink word in noue samehang met wat ons jong demokrasie tans rig, naamlik die waardes vervat in ons Grondwet. Gegewe Suid-Afrika se diverse bevolking, ons apartheidsverlede en ons strewe om inklusief, innoverend en toekomsgerig te wees, is dit verstaanbaar dat die Universiteit Stellenbosch juis inspeel op daardie waardes en gepaardgaande praktyke wat gegrond is op gasvryheid, vriendelikheid en menswaardigheid. Ons wil dus nie deel hê aan enige benadering of praktyke wat strydig daarmee is nie en daarom sal alles moontlik gedoen word om voort te bou aan die waardegedrewe benadering wat lynreg teenoor 'n magshierargiese benadering staan.

Sodoende sal die Universiteit Stellenbosch toenemend 'n studentegemeenskap hê waar almal welkom is, almal gelyke regte het en gelyk behandel word en waar diversiteit juis as 'n groot bate deur almal gevier word.

3 Lede van die Taakspan

- 3.1 Karll Abels (Primarius)
- 3.2 Mnr Noel Bekkers (ResEd-koördineerder)
- 3.3 Dr Ludolph Botha (Senior Direkteur: STS) (Sameroeper)
- 3.4 Mnr Joshua Chigome (SR)
- 3.5 Dr Munita Dunn-Coetzee (Adjunkdirekteur: SSG)
- 3.6 Mnr Stephan Haynes (Primarius)
- 3.7 Mnr Pieter Kloppers (Direkteur: SSG)
- 3.8 Dr Llewellyn MacMaster (Projekleier: Sentrum vir Inklusiwiteit)
- 3.9 Prof Xolile Simon (Inwonende Hoof)
- 3.10 Mnr Hein Swanepoel (Direkteur: Kommersiële Dienste en Besoekende Hoof)
- 3.11 Me Sasha-Leigh Williams (Primaria)

4 Konteksstelling

Ten spyte van goeie vordering die afgelope tien jaar met die aard, omvang en inhoud van die Universiteit se amptelike Verwelkomingsprogram, is daar steeds sprake van onaanvaarbare praktyke waar dit by die verwelkoming, aanpassing en inskakeling van nuweling-eerstejaarstudente kom. Met 'n beduidend meer diverse studentebevolking, en gegewe die demokratiese bestel waarin Suid-Afrika reeds 20 jaar (sedert 1994) is, het dit nodig geword om weer deeglik te besin oor hóé ons ons nuwelinge verwelkom. Die volgende aanhaling uit die VR(L&O) se memorandum gerig aan die potensiële taakspanlede, som die konteks baie mooi op:

Die Universiteit Stellenbosch stel in die Institusionele Voorneme en Strategie 2013-2018 Inklusiwiteit as een van die kernelemente van ons Visie om 'n relevante 21ste eeuse universiteit te wees. Ons het al ver gevorder om dit te realiseer, o.a. met 'n vinnig veranderende studentesamestelling. Ongelukkig bestaan daar nog aan ons Universiteit praktyke wat nuweling-studente onwelkom laat voel, en hulle dwing om te konformeer met uitgediende en eksklusiewe kulture.

Verder was daar die afgelope tyd telkens insidente by verskeie universiteite in die land wat ook in van die gevalle 'n raskonnotasie gekry het. Met 'n Universiteit wat al meer divers raak mbt die samestelling van ons eerstejaarsinnamegroep is dit dus nie net belangrik nie, maar onontbeerlik om seker te maak ons verwelkom ons nuweling-eerstejaarstudente optimaal. Om dit optimaal te doen, verg 'n deeglike besinning oor wat tans gedoen word, wat die literatuur daarvoor sê, waar daar nog die gevaar van onaanvaarbare praktyke is en seker die moeilikste vraag: hoe kan die hele kultuur en etos van die

Universiteit verander word dat sodanige praktyke eenvoudig deur almal as totaal onaanvaarbaar beskou word?

5 Opdrag

Die opdrag word soos volg in die memorandum van die VR(L&O) uiteengesit:

Dit het nodig geword om indringend te besin oor al ons praktyke tydens die verwelkomingsperiode (en daarna in die algemeen) in ons koshuise en PSO-huise. Uit hoofde van ons ervaringe die afgelope verwelkomingstyd (2014), is daar die behoefte om nog sterker leiding en waardegedrewe riglyne aan ons personeel (Inwonende en Besoekende Hoofde), studenteiers en studente in die algemeen te gee wat hierdie baie belangrike saak betref. Ons wil saam met studenteiers en US-personeel wie se opdrag dit is om gesonde studentegemeenskappe daar te stel, besluit wat nog verkeerd is en wat anders gedoen moet word in die toekoms. Die Taakspan se opdragbestek behels die volgende:

- 1 *Op welke wyse kan alle onaanvaarbare magshierargiese praktyke (nie net beperk tot die tyd wat die Verwelkomingsprogram duur nie) eens en vir altyd uitgeroei word? Dit moet minstens die volgende sake ondervang wat na my mening in sekere omgewings nog verkeerd is:*
 - 1.1 *Nuwelinge (met die fokus op nuweling-eerstejaars) is vir 'n sekere tyd nog nie volwaardig deel van 'n sekere groep nie, en dan, na 'n tyd en sekere aktiwiteite (dikwels onaanvaarbare aktiwiteite), word die persoon as deel van die groep geag.*
 - 1.2 *Daar word nie, in ooreenstemming met die institusionele doelwitte van die Universiteit soos belyn met die land se Grondwet en Handves vir Menseregte, menswaardig teenoor die nuweling opgetree nie (totale gebrek aan respek vir ander individue net op grond van die feit dat hul nuweling is).*
 - 1.3 *Beperkings wat op die vryheid van beweging geplaas word en behandeling van nuweling wat nie gasvry, vriendelik en menswaardig is nie.*
 - 1.4 *Belaglike opdragte aan en voorskrifte (onder andere oor kleredrag en dienste aan seniors) vir nuweling.*
 - 1.5 *Dronkenskap onder senior studente wat nuweling dikwels aan selfs erger onaanvaarbare gedrag en praktyke blootstel.*
 - 1.6 *Huisvergaderings wat buitensporig lank duur en waar nuweling aan talle vernederende situasies onderwerp word.*
 - 1.7 *Omstandighede waar dit feitlik onmoontlik is om in die koshuis te studeer (daar is dus 'n behoefte aan voorstelle hóé die koshuis beter bestuur kan word as plekke wat bevorderlik vir studeer is).*
 - 1.8 *Onbedoelde gevolge van kampuskompetisies en aktiwiteite wat die aanspraak op nuweling se tyd beduidend verswaar.*
 - 1.9 *Ander sake wat die Taakspan as onverwelkomend mag identifiseer.*
- 2 *Watter verdere maatreëls kan getref word wat sal verseker dat alle koshuise (en PSO-huise) te alle tye hul nuweling-eerstejaars (en enige ander nuweling) vriendelik, gasvry en menswaardig behandel? Dit sou onder andere sake kan ondervang soos:*
 - 2.1 *Die totale hersiening van sogenaamde tradisies, praktyke en gebruike wat enigsins neerkom op negatiewe optrede teenoor ander inwoners wat op 'n onaanvaarbare magshierargiese basis geskied.*
 - 2.2 *Die vestiging en daarstelling van praktyke en gebruike wat juis vriendelikheid, gasvryheid, menswaardigheid en 'n institusionele kultuur van innovasie en optimale ontwikkeling bevorder.*

- 2.3 *Die verdere uitbou van 'n waardegedrewe, opbouende en inspirerende bestuursbenadering waarby alle inwoners aangemoedig word om te hou en wat deurgaans as die rigtinggewende maatstaf benut word.*
- 2.4 *Die ontwikkeling van 'n self-korrigerende sisteem wat onvanpaste gedrag en optrede onmiddellik uitwys en regstel.*
- 2.5 *'n Bewusmakingsinisiatief sodat die hele Universiteit ingelig is en inkoop op hierdie doelbewuste wegbeweeg van magshierargiese en onaanvaarbare praktyke waaraan nuweling onderwerp word.*
- 2.6 *Enige verdere oogmerke in hierdie verband soos deur die Taakspan geïdentifiseer.*

6 Werkswyse

Gebaseer op die opdragbestek, soos uiteengesit in die VR(L&O) se memorandum van 11 April 2014 is die Taakspan in twee groepe verdeel en die werk in drie temas gekategoriseer, waarvan groep 1 een tema hanteer, groep 2 die volgende tema en die derde tema deur beide groepe. Verder het die Taakspan so ver moontlik vanaf einde April 2014 weklíks vergader met die twee groepe wat tussenin apart vergader het om op die temas te fokus waarvoor hulle verantwoordelik was. By die gesamentlike vergaderings het elke werkgroep hul vordering in die groot groep gerapporteer en almal het dus ingelig gebly.

Die drie temas is:

Tema 1 (Groepe 1):

A Navorsing oor die onderwerp, *onaanvaarbare verwelkomingspraktyke*, wat die volgende sou kon insluit:

1. Vorige ondersoek aan ons Universiteit (dr Frederik van Zyl Slabbert het aan die begin van die jare 2000 'n ondersoek gelei en 'n verslag is uitgebring).
2. Ondersoek aan ander universiteite (tans vind 'n ondersoek by NWU plaas).
3. Ons eie universiteitsreëls in hierdie verband.
4. Goeie voorbeelde van reëls aan ander universiteite.
5. Enigiets in die verband wat ons by enige ander plaaslike of oorsese universiteite kan leer.
6. Wat ons land se Grondwet en Handves vir Regte hieroor te sê het.
7. Enige ander publikasies, skrywes en amptelike uitsprake uit owerheidsweë oor hierdie tema waarvan ons moet kennis neem, asook die byhou van alle geraadpleegde bronne.
8. Hoe ons huidige breë studentebevolking hieroor voel (moontlik mbv steekproewe of fokusonderhoude bepaal).

B Beplanning van 'n implementeringstrategie, asook 'n bewusmakingsinisiatief om in te lig en inkoop te bewerkstellig.

Tema 2 (Groepe 2):

A Alle meganismes (ingesluit beplanning, bestuur, uitvoering, monitering, evaluering en kontrole) aan die Universiteit waarvolgens die verwelkoming van nuweling bedryf word (nie beperk tot die verwelkomingsprogram-tydperk nie, maar minstens vir die duur van die eerste semester):

1. Studenteleierskap se rol
 2. Personeel se rol
 3. Wat presies bedoel word met 'n waardegedrewe bestuursbenadering
 4. Bekendstellings- en Moniteringswerkgroep (BMW) se rol en funksie
 5. Opleiding se rol in die voorbereiding van alle studenteleierskapstrukture soos HK's en mentors vir die verwelkoming en optimale inskakeling van nuwelinge
 6. Studente Dissiplinêre Komitee (SDK) se rol
- B So 'n volledig moontlike opgawe van alle onaanvaarbare praktyke wat ook SDK-bevindinge vir die laaste tien tot 15 jaar bevat.

Tema 3 (Groep 1 en 2):

- A Grondige redes en motiverings waarom onaanvaarbare praktyke nie tuis behoort by ons Universiteit nie (en moontlik ook motiverings vir aanvaarbare en tradisionele praktyke).
- B Voorstelle en aanbevelings in verslagformaat m.b.t.:
1. Die skep van 'n kampuskultuur waarin meer aanvaarbare en opbouende praktyke gestalte kan kry (ook wat aan ons bestaande kultuur gewysig moet word).
 2. Hoe 'n selfkorrigerende sisteem ontwikkel kan word wat waardegedrewe is.
 3. Alle ander aanbevelings en voorstelle voortspruitend uit die werk wat ivm die ander temas gedoen is.
 4. Die samestelling (opskryf) van die finale verslag.

Die lede van die Taakspan is soos volg by die werkgroepe ingedeel:

Groep 1: Munita Dunn-Coetzee (sameroeper); Joshua Chigome, Stephan Haynes, Llewellyn MacMaster en Xolile Simon. Groep 1 was verantwoordelik vir Tema 1 en 3.

Groep 2: Pieter Kloppers (sameroeper); Karll Abels, Noel Bekkers, Hein Swanepoel en Sasha-Leigh Williams. Groep 2 was verantwoordelik vir Tema 2 en 3.

7 Uitgangspunte

Die volgende uitgangspunte is tydens die taakspan se werksaamhede as rigtingswysers gebruik:

- 7.1 Die werksaamhede en aanbevelings van die Taakspan moet aansluiting vind by die Universiteit se Institusionele Voorneme en Strategie, asook Visie 2030.
- 7.2 Die Taakspan fokus op die bevordering van studentesukses met die fokus op die nuweling-eerstejaargestudent se toetreding of ontvangs, aanpassing en inskakeling wat 'n beduidende invloed op die uiteindelijke prestasie en sukses van die student het.
- 7.3 'n Sistemies-holistiese benadering tot studente-ontwikkeling moet deurlopend nagestreef word en die optimalisering van alle studente se potensiaal is die einddoel. Maw, selfs senior studente, en veral ook studenteleiers, se rol, betrokkenheid en

- ontwikkelingsmoontlikhede hou verband met hóé nuweling op ons kampusse ontvang en ingeskakel word.
- 7.4 Beste praktyke – nasionaal en internasionaal – moet voorgelê en benut word.
 - 7.5 'n Navorsingsbenadering moet so ver moontlik die werksaamhede en aanbevelings ten grondslag lê.
 - 7.6 Daar moet deurentyd, mbt hoe nuweling ontvang en ingeskakel word, klem gelê word op die waarde en impak van die ko-kurrikulêre ervaringe (buite-klas-ervaring), naas die kurrikulêre ervaringe (binne-klas-ervaring) om uiteindelik akademies suksesvolle en afgeronde studente te lewer.
 - 7.7 'n Benadering moet gevolg word wat samewerking tussen steundienste en fakulteite aanmoedig en uitbou (vennote ook in hierdie konteks).
 - 7.8 Die fisiese en psigiese sekuriteit en veiligheid van nuweling-eerstejaarstudente, maar ook ál ons ander studente, in 'n vriendelike en verwelkomende kultuur moet ononderhandelbaar wees. Die kultuur geld dus in alle gevalle waar 'n student 'n nuweling is, soos bv ook 'n eerste insluiting in 'n sportspan.
 - 7.9 Die etos en kampsuskultuur moet inklusief (vriendelik, gasvry en menswaardig) wees en verder ook belyne wees met die erkenning van menseregte soos dit vervat is in die land se Grondwet met sy Handves vir Regte van 1996 (kyk ook Wessels, 2001).
 - 7.10 Alhoewel die Taakspan se vertrekpunt studente-ontwikkeling en –sukses is, val die fokus van die werk tog op die identifisering of bepaling van alle onaanvaarbare praktyke waarvan ontslae geraak moet word, maar terselfdertyd met die veronderstelling dat beter, opbouende, positief-vormende, waardegedrewe en toepaslike praktyke doelbewus in die plek daarvan gestel word.
 - 7.11 Daar word ook noukeurig rekening gehou met die eienskappe wat ons graag in ons afgestudeerdes wil sien (die sg *graduate attributes*). Die wyse waarop ons die nuweling op ons kampusse ontvang en inskakel, lê reeds die basis van hoe afgerond (met al die eienskappe van afgestudeerdes deel van hul mondering) hul eendag as afgestudeerdes gaan wees. Die wyse waarop ons egter ook ons senior studente laat deel wees van die verwelkoming van nuweling, het net soveel deurlopende vormende waarde om ook hulle as afgeronde afgestudeerdes aan die wêreld te lewer.
 - 7.12 Mbt menslike en ander hulpbronne moet daar voldoende voorsiening gemaak word vir die implikasies van die aanbevelings van die Taakspan, maar terselfdertyd streef die Taakspan daarna om met voorstelle te kom wat so ver moontlik realities en haalbaar is.
 - 7.13 Daar moet uiteindelik so ver moontlik aan die hele Universiteit (ingesluit ál personeel en studente) eienaarskap gevestig word vir die aanbevelings en voorstelle van die Taakspan. Dit is noodsaaklik dat so 'n sistemies-holistiese benadering institusioneelwyd

aanvaar word as 'n integrale deel van die Universiteit se hantering en siening van wat met optimale verwelkoming, aanpassing en inskakeling van nuweling-eerstejaars bedoel word en hoe institusioneel daaraan meegedoen en positief bygedra kan word.

- 7.14 Ouers en alumni is belangrike rolspelers en moet ook deel van die positiewe, konstruktiewe benadering tot die verwelkoming, inskakeling en aanpassing van nuweling-eerstejaarstudente gemaak word.
- 7.15 'n Belangrike uitgangspunt is dat elke individuele nuweling-eerstejaarstudent wat weens onaanvaarbare praktyke uit 'n huis (wanneer die term *huis* in die verslag gebruik word, sluit dit koshuise, PSO-wyke, LLL-huise, HK-huise, klusters en ander inwoningsgemeenskappe in) padgee of, nog erger, haar/sy studies aan die Universiteit staak, is een te veel. Hetsy of so 'n student vervreem of gemarginaliseer word, onwelkom voel, te nagekom word, onmenswaardig behandel word, fisies of psigies leed aan gedoen word, of weens 'n kombinasie van bogenoemde; of waar dit met 'n gasvrye, vriendelike en menswaardige gesindheid voorkom kon word. Dit is nie net vir die Universiteit 'n reuse verlies nie, maar veral vir die student self, sy/haar onmiddellike gesin en familie, die gemeenskap en ons land.
- 7.16 Laastens is dit belangrik dat alle aksies aan ons Universiteit mbt 'n positiewe, konstruktiewe benadering tot die verwelkoming, inskakeling en aanpassing van nuweling-eerstejaarstudente belyn moet wees met die siening van die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO). Terselfdertyd moet ons ook sensitief wees dat, gegewe die verlede waaruit ons Universiteit kom (kultuur-historiese konteks), sekere optredes (praktyke) maklik misverstaan kan word as verskuilde agendas om die ou Suid-Afrikaanse apartheids- en magshierargiese benaderings, en minderheidsdominansie voort te sit.

8 Wat is 'n goeie verwelkoming?

Van die kernelemente vir 'n goeie verwelkoming kan met vrug uit die MRK-verslag (Wessels, 2001:8) gehaal word waar die volgende aanhaling verskyn:

The importance of recognizing dignity as a founding value of the new Constitution cannot be over emphasized. Recognizing a right to dignity is an acknowledgment of the intrinsic worth of human beings: human beings are entitled to be treated as worthy of respect and concern. The rights therefore are the foundation of many other rights.

Uit die Verslag van die Taakspan vir 'n *Herbesinning oor die Universiteit se Verwelkomingsprogram (VWP) – November 2009* word die doelstellings vir 'n verwelkomingsprogram aan die Universiteit Stellenbosch (US) duidelik gestel en daardie doelstellings is steeds geldig:

In die literatuur word die volgende as belangrike doelstellings van 'n VWP uitgesonder: die fasilitering van die oorgang van die nuwe studente uit die skool (of enige ander omgewing) na die universiteit; die

voorbereiding van die voornemende studente vir die inrigting se akademiese eise en waarvoor die student self verantwoordelikheid sal moet aanvaar; die integrasie van die studente in die intellektuele, kulturele en sosiale klimaat van die inrigting, asook die ondersteuning van ouers, voogde en selfs lewensmaats, kinders en uiteraard die nuwe student self (Dean, 2006).

Met betrekking tot die VWP onderskryf die literatuur 'n doelgerigte en holistiese benadering mbt studente-leer en –ontwikkeling. Die VWP moet die volgende eienskappe toon: (a) intensionaliteit, (b) koherensie, (c) gebaseer op goed gefundeerde teorieë van kennis-, leer- en menslike ontwikkeling, (d) in pas wees met die ontwikkelingsvlakke en demografiese profiel van die studentepopulasie, en (e) responsief wees mbt die behoeftes van die individue, van spesiale groeperinge (soos bv studente met spesiale leerbehoefte – ingesluit gestremdhede, minderhede, minderheidskulture, ens) en van gemeenskappe. Die program moet as 'n proses gesien word wat toepaslike oorgangsmatreëls, –kwessies en –behoefte ondervang. Die proses moet ook voorsiening maak vir pre- en post-inskrywingsintervensies (Dean, 2006)

Wat nie deel van die omskrywing van verwelkoming hierbo is nie, is 'n duidelike verklaring van die spesifieke *etos van die bestel waarbinne gesag uitgeoefen word en bestuur aan die universiteit toegepas word* wat tydens die verwelkoming as platform gebruik (moet) word om handeling uit te voer. Dit is belangrik omdat die *etos* wat tydens verwelkoming gebruik word om die nuweling in 'n huis aan die Universiteit te verwelkom onderliggend is aan die praktyke wat die nuweling ondervind. As die *etos* 'n magshierargiese benadering adem, dan is praktyke wat die nuweling ondervind byna by verstek onaanvaarbaar en die vlak van die onaanvaarbaarheid wissel van “ons wil nie so wees nie” tot ernstige vergrype. Aan die ander kant is 'n waardegedrewe benadering een waar die hoogste gesag 'n stel waardes is wat almal se optrede rig. In so 'n benadering is die praktyke wat by die waardes inpas by verstek aanvaarbaar.

In hierdie verband stel die MRK-verslag (Wessels, 2001:18) dit soos volg as hy na inrigtings verwys waar onaanvaarbare praktyke aan die orde is: “The development of a culture of human rights and the infusion of the values that underpin the Constitution such as equality and dignity appear to be lacking from the institutional culture of many (of) those institutions that are the subject of the SAHRC investigation”.

Kyk verder ook by punte 13, 16 en 17 in hierdie verslag waar melding gemaak word van 'n verwelkomingsprogram en –praktyke wat opbouend en verwelkomend is en nie enige student se menswaardigheid aantast nie.

9 Wat is 'n onaanvaarbare verwelkomingspraktyk?

Die bestel wat ten beste as 'n magshierargiese bestel beskryf kan word, word meestal sonder enige nadenke as die verstek-*etos* aanvaar. Wanneer dit as onderliggende platform gebruik word om nuweling te verwelkom dan glo die studente wat daaraan deelneem dat hul die Universiteit en nuweling 'n guns bewys deur hul deel te maak van 'n benadering van hoe die wêreld regtig werk. Al waarteen wel beswaar gemaak kan word, is in gevalle waar daar “te ver gegaan” word mbt die manier waarop die nuweling by die nuwe *etos* ingebring of ingeskakel word.

’n Magshiërgie as staatsbestel is in sy sterker weergawe die van ’n monargie waar die koning se wense en woorde wet is, of die van ’n soewereine parlement (Suid-Afrika voor 1994) waar die stemgeregde meerderheid se wense en woorde wet is. Daar is geen standaard waaraan die wense of woorde van die koning of die soewereine parlement hoef te voldoen nie. Dit staan in regstaal as ’n positivistiese beskouing van die reg bekend. Ander beskrywings van soortgelyke bestelle is die van ’n goehartige diktator (*benevolent dictator*). Dit is ook die verstek-etos van die militêre omgewing. In die sakewêreld is dit ’n model wat spruit uit die werk van Frederick Winslow Taylor in sy 1911-publikasie “*The Principles of Scientific Management*”. In die sakewêreld word ’n magshiërgie veral gekenmerk deur te verwys na ’n “baas” of “grootbaas” wat deur opdragte ’n besigheid bestuur. ’n Magshiërgie was die voorkeurmodel vir die era van massaproduksie van goedere die afgelope eeu.

’n Waardegedrewe regeringsvorm is die van ’n Grondwetlike demokrasie (Suid-Afrika sedert 1994) waar die waardes van die Grondwet hoër gesag dra as die wense of woorde van die staatshoof of selfs die parlement. In die sakewêreld word dit gekenmerk deur ondernemings soos Wikipedia en Google, en dit is ook die onderliggende beginsels wat ’n instelling soos die internet moontlik maak. Dit is die voorkeurmodel vir ’n era van ’n kenniseconomie, innovasie en denkleierskap. Dit is ook die voorkeurmodel vir hoër onderwysinstellings. In die konteks van die Universiteit Stellenbosch Visie 2030 word dit so vertaal (IVS, 2013 – 2018):

Dit is raadsaam om weg te beweeg van ’n situasie waar beplanning en besluitneming uitsluitlik op bestuursvlak plaasvind. Almal wat by US werk moet voel hulle is as mede-eenaars van die Universiteit medeverantwoordelik vir die instelling se sukses.

’n Magshiërgiese model kan slegs goed funksioneer as elkeen in die organisasie sy of haar plek ken en hom of haar gedra op ’n manier wat sy of haar toegekende plek pas. Onaanvaarbare verwelkomingspraktyke is daarop ingestel om deur een of meer willekeurige magsuitoefening nuwelinge te “leer” wat hul plek in die magshiërgie is. ’n Magshiërgie is slegs vriendelik solank jy jou ooreenkomstig jou hiërgiese rang gedra. Indien jy dit nie doen nie het die sisteem geen ander keuse as om jou of in jou posisie in te dwing of jou as ongewens vir die gemeenskap te verklaar nie.

Aangesien die Universiteit Stellenbosch duidelik gekies het vir ’n bestel gekenmerk deur ’n waardegedrewe etos as die manier waarbinne gesag uitgeoefen word en bestuur aan die Universiteit toegepas word, is dit gepas **om onaanvaarbare verwelkomingspraktyke te beskryf as enige houding, aksie, reël of praktyk wat tipies is van ’n magshiërgiese bestel en wat nie ’n waardegedrewe bestel bevorder nie**. Daar word dus, in die konteks van verwelkoming van nuwelinge, gepoog om ’n verwelkomende kampus vry van ’n magshiërgie daar te stel.

Veral van belang is die feit dat onaanvaarbare praktyke studente se menswaardigheid fundamenteel aantast soos duidelik uit die volgende aanhalings blyk: “An institutional culture therefore which actively endorses, or at the very least does nothing to eradicate initiation practices which undermine the self-esteem of individuals and/or which subjects individuals to humiliating and violent acts undermines the constitutional guarantee to dignity in the Bill of Rights” (Wessels, 2001:8). Verder sê Wessels

(2006:66) in hierdie verband: “Menswaardigheid moet ’n eg Suid-Afrikaanse inhoud kry. *Ubuntu* (medemenslikheid – ek word mens deur ander mense) moet in die praktyk toegepas word. Om volkome mens te wees, moet jy die menswaardigheid van ander erken. ... Menswaardigheid word nie verwerf nie en dit word nie aan jou toegeken nie. Jy is die draer daarvan.”

Kyk Addendum B vir ’n aangepaste stel reëls vir huise en die Universiteit in die breë mbt verwelkoming van nuwelinge, asook ’n lys met voorbeelde van onaanvaarbare praktyke.

10 Hoekom wil die US wegdoen met onaanvaarbare verwelkomingspraktyke?

Die voor-die-hand-liggende antwoord in die lig van die voorafgaande definisie van onaanvaarbare praktyke is dat ’n magshiërgiese bestel onvermydelik aanleiding gee tot die tipe praktyke wat deur bogenoemde definisie, sowel as die definisies van ontgroening of “hazing”, as onaanvaarbare praktyke bestempel word. In ’n ander idioom is die wortel van die kwaad of die oorsprong van “ontgroeningspraktyke” ’n magshiërgiese etos waarbinne gesag uitgeoefen word en bestuur toegepas word. In sy boek “Why your boss is programmed to be a dictator” maak die skrywer Chetan Dhruve (2007) ’n sterk saak uit dat so ’n etos ’n onvermydelike sistemiese uitwerking het wat die praktyke ’n noodwendigheid maak. Dit is ’n sogenaamde “emergent property” van die sisteem. (’n Onvermydelike gevolg van die sisteem waarvan die eienskappe verskil van die eienskappe van die dele wat die sisteem beslag gee.) (<http://changethis.com/manifesto/19.BossDictator/pdf/19.BossDictator.pdf>)

Hazing is any activity expected of someone joining or participating in a group that humiliates, degrades, abuses, or endangers them regardless of a person’s willingness to participate.

<http://www.stophazing.org/hazing-view/>

HAZING is any action taken or any situation created intentionally that causes embarrassment, harassment or ridicule and risks emotional and/or physical harm to members of a group or team, whether new or not, regardless of the person’s willingness to participate.

<http://hazingprevention.org/home/hazing/facts-what-hazing-looks-like/>

Dit beteken dat indien die magshiërgie as die etos waarbinne gesag uitgeoefen en bestuur bedryf word nie verander nie, is dit nie moontlik om van onaanvaarbare verwelkomingspraktyke ontslae te raak nie. Dit is dus nie moontlik om ’n magshiërgiese bestel te hê en dan die insidente of praktyke aanvaarbaar te probeer *bestuur* nie.

Daar is egter ook ander baie goeie redes waarom ’n waardegedrewe etos die gewenste bestel of benadering is om aan die Universiteit gesag uit te oefen, te bestuur en spesifiek in studentegemeenskappe toe te pas:

10.1 Om aan te pas by die staatsbestel wat Suid-Afrika tans het.

In die bedeling voor 1994 het Suid-Afrika 'n soewereine parlement gehad wat letterlik enige wet kon maak wat deur die stemgeregde meerderheid in die parlement as wetgewing ingestem is. Daardie mag was nie onderhewig aan enige suiwering soos by 'n Handves van Regte nie. Dit was daardie staatsbestel wat dit moontlik gemaak het om burgers op grond van 'n veronderstelde rasseklassifikasie in 'n rangorde van burgers in te deel. Die wat meer en die wat minder regte gehad het.

Dit is intussen vervang met 'n Grondwetlike demokrasie wat as basis die oppergesag van die Grondwet erken. Die regering se mag en gesag oorskry dus nie die Grondwet nie en die talle hofuitsprake na 1994 waar die Konstitusionele Hof dit bevestig het en inderdaad die regeringsgesag beperk het, is 'n bewys daarvan.

Die waardegedrewe bestel of benadering wat in die studentegemeenskappe toegepas en nagejaag word, is dus 'n bestel wat by die Grondwetlike demokrasie pas. Nie alleen is dit die belangrikste geleentheid vir studente om die werking van 'n Grondwetlike demokrasie in te oefen nie, dit is ook so dat die Grondwet vereistes aan die etos stel mbt hoe gesag uitgeoefen word, hoe aan die Universiteit bestuur word en hoe in studentegemeenskappe opgetree word. Gevolglik word enige uitoefening van 'n magshiërargie as in teenstelling met die etos en regte soos vervat in die Grondwet beleef.

10.2 Die rol wat Hoër Onderwys het om van Suid-Afrika 'n suksesvolle land te maak.

Die uitdaging, doelwitte en bydrae wat die Hoër Onderwyssektor het om van Suid-Afrika 'n suksesland te maak en sodoende vrede te bevorder, word uitgespel in Witskrif 3 insake Hoër Onderwys (http://www.che.ac.za/sites/default/files/publications/White_Paper3.pdf). Kortliks gestel, is daar baie grense tussen inwoners van die land wat veral in die Hoër Onderwys oorbrug moet word. Hieronder tel die gaping tussen platteland en stad, mans en vroue, ryk en arm en verskillende rasse. Die verskille is in sommige gevalle veroorsaak en in ander gevalle vererger deur 'n magshiërargiese staatsbestel wat ook 'n magshiërargie tov interpersoonlike verhoudinge tussen persone aan verskillende kante van die grense veroorsaak het. Wanneer 'n nuweling in 'n studentegemeenskap dus in 'n magshiërargiese omgewing ingebring word (1) verhoed dit die Hoër Onderwys-strewe om grense te oorbrug, en (2) herinner dit aan die ou staatsbestel wat wrewel ontlok en versoening daarom bykans onmoontlik maak. Op 'n nuuskonferensie beskryf die minister van Hoër Onderwys dit soos volg:

Praktyke wat sekere groepe uitsluit, kan nie by Suid-Afrika se tersiêre instellings voortgesit word nie – dit is diskriminerend en het 'n nadelige impak op die akademiese prestasie en integrasie van studente.

En word hy ook soos volg vertolk:

Nzimande het verlede maand in sy begrotingstoespraak kommer uitgespreek oor die volgehoue “outoritêre en semi-militaristiese” ontgroeningspraktyke by sommige universiteite. Hy het tóé gesê sulke praktyke grens aan rassisme en het ten doel om baie studente uit te sluit en gemarginaliseer te laat voel. (Kyk in hierdie verband die berig oor die Minister van Hoër Onderwys en Opleiding se konsepbeleid oor sosiale inklusiwiteit:

http://152.111.1.87/argief/berigte/dieburger/2014/08/22/2/polblade_30_0_405608284.html.)

Dit is dus duidelik dat die voorsetting van 'n magshiërgiesse bestel en die gevolglike praktyke wat onvermydelik daaruit voortspruit die Hoër Onderwys se taak nie net belemmer nie, maar in so 'n mate stuit dat die staatsgesag daardeur uitgedaag word. Een van die gevolge daarvan is dat die sogenaamde voorheen bevoordeelde en histories Afrikaanse universiteite met die voortsetting daarvan die inskakeling van Afrikaanssprekendes (veral wit Afrikaanssprekendes) in nasionale eenheid bemoeilik. Die onvermydelike gevolg (“*emergent property*”) van die sisteem waarbinne sodanige universiteite hul bevind, is dat magshiërgiesse gedrag gesien word as sosiale uitsluiting op rasse-, geslags- of ekonomiese status-gronde. Dit is die gevolg ongeag die ander bedoelinge wat die deelnemers aan 'n magshiërgiesse studentegemeenskap moontlik kon gehad het.

Die oorbrugging van die grense is slegs moontlik in 'n verwelkomende kultuur soos deur die Universiteit Stellenbosch voorsien. In so 'n verwelkomende kultuur is daar nie 'n patriagale (mag op grond van geslag) of rassistiese (mag op grond van ras) of enige ander magsbestel nie.

10.3 Dit verteenwoordig die nuutste bestuurspraktyke vir 'n kennisekonomie.

Studeer en die samelewing kan met reg verwag dat 'n universiteit in sy kurrikulum en sy ko-kurrikulum studeer aan die nuutste kennis, innovasie en wetenskaplike navorsing sal blootstel en sal implementeer. Dit is immers die aard van universiteitswese om die gemeenskap met nuwe, beter en meer innoverende kennis te bedien.

Die magshiërgiesse inrigting van bestuur het sekere positiewe gevolge tydens die produksie-ekonomieë van dekades gelede gehad. Dit is veral deur die invloed van die reeds genoemde 1911-publikasie van Frederick Winslow Taylor “*The Principles of Scientific Management*” gedryf. Daar is reeds met die bespreking daarvan in die vroeë jare van die vorige eeu daarop gewys dat die spesialisasie van arbeid in produksie-eenhede en die gevolglike silofikasie 'n gevaar inhou, naamlik die “ontmensliking” van werkers.

Die ontmensliking het inderdaad so ver gevorder dat Gallup in 'n reuse, wêreldwye opname bevind het slegs 13% van werknemers is werklik betrokke (“engaged”) by hul werk en die grootste enkele rede vir die toedrag van sake is die kwaliteit van die leiers wat deur magshiërgiesse bestuur opgelewer word. (Kyk “*The Single Greatest Reason The World’s Workforce is Disengaged*” <http://markccrowley.com/the-single-greatest-reason-the-worlds-workforce-is-disengaged/#sthash.Or2rUCKz.dpbs>.)

'n Magshiërgiesse bestel in die werkplek en veral by hoër onderwysinstellings is 'n baie groot hindernis vir innovasie en 'n totaal onvanpaste bestel vir 'n kennisekonomie. Kyk die samestelling van die navorsing oor bestuur wat uitgeloop het op die publikasie: “*Unboss*” (maak die onderneming vry van die magshiërgiesse baas) (www.unboss.com) en ander kommentators oor bestuur soos Marvin Bower voorheen van Mckinseys (<http://email.mckinsey.com/18f31fdedlayfousubztlcvyaaaaabzc7ixodaorjoqyaaaaa>).

Dit is ongetwyfeld die bestel wat in die toekoms deur die kennisekonomie verkies sal word en as sodanig is dit, saam met die ander redes, 'n oortuigende rede om weg te beweeg van 'n soort denkrigting

wat saamgevat kan word in woorde soos: “wat die afgelope 35 jaar vir ons gewerk het”. Die benadering of bestel waarvoor ons behoort te kies, moet beslis so wees dat ons studente, deur hul vorming in ons studentegemeenskappe, oplewer wat gesog is in die gemeenskap en wêreld vir hul waardegedrewe leierskapsvaardighede. Studente wat nie net sal inpas in ondernemings soos Google, Wikipedia en die ander wat die pad geloop het nie, maar ook studente wat self sulke ondernemings tot stand sal bring.

10.4 Dit is die Universiteit se keuse om so te wees.

In Visie 2030 is dit duidelik dat die Universiteit gekies het om ’n waardegedrewe bestel in stede van ’n maghiërargiese bestel te hê (kyk punt 9 in hierdie verband).

10.5 Die gemeenskapsverskeurende gevolg van ’n enkele onaanvaarbare insident.

Al word by verre die meeste nuweling-eerstejaarstudente aanvaarbaar verwelkom, is die vernietigende gevolge van enkele onaanvaarbare insidente so intens dat dit selfs die ervaring van aanvaarbare verwelkoming beplek. Ongelukkig is dit ook so dat ’n enkele insident nie slegs aan ’n enkele huis toegeskryf word nie, maar word die hele Universiteit oor dieselfde kam geskeer – veral as daar in die media daaroor berig word. Dit laat selfs studente wat aanvaarbaar verwelkom is, twyfel of die Universiteit regtig ’n verwelkomende kultuur het en of hulle regtig so welkom is soos hulle aanvanklik gedink en ervaar het.

Ter ondersteuning van bogenoemde redes is die volgende ook van belang:

The practice of initiation seeks to undermine the intrinsic worth of human beings by treating some as inferior to others. Initiation practices undermine the values that underpin our Constitution. Initiation therefore impedes the development of a true democratic culture that entitles an individual to be treated as worthy of respect and concern. Initiation practices should accordingly be abolished and prohibited at all educational institutions. On the other hand effective orientation processes should be encouraged to ensure that students from all backgrounds are quickly integrated into learning and social activities (Wessels, 2001: 23).

11 **Hoekom is onaanvaarbare praktyke so hardnekkig?**

11.1 Daar is nie ’n omvattende definisie van onaanvaarbare praktyke nie. Tot op hede word daar verwys na praktyke wat onaanvaarbaar is sonder ’n duidelike omskrywing waaraan onaanvaarbaarheid gemeet kan word. (Die leemte word nou reggestel met die omskrywing van ’n onaanvaarbare verwelkomingspraktyk in punt 9 hierbo **as enige houding, aksie, reël of praktyk wat tipies is van ’n maghiërargiese bestel en wat nie ’n waardegedrewe bestel bevorder nie.**)

11.2 Studente beleef die Universiteit dikwels as ’n maghiërargiese instelling. Die rede hiervoor is veelkantig:

11.2.1 Die stories wat oor werksplek en sosiale instellings vertel word en waaraan studente blootgestel word voordat hul na die Universiteit kom, is steeds die van instellings met ’n maghiërargiese aard en daar word sonder nadenke of navraag aanvaar dat die

Universiteit (ook in die studentegemeenskappe soos koshuise, PSO's en klusters) dus ook so 'n instelling is.

11.2.2 Daar is 'n verstaan dat die Universiteit 'n logiese voortsetting van, en dus soortgelyk aan, hoërskoolopvoeding is. Die praktyke van skole word voortgesit omdat daar so 'n progressie verwag word. Laerskool, hoërskool en dan Universiteit. Die progressie word gesien as 'n natuurlike voortsetting van alles wat van skool af kom. Omdat die Universiteit groter is as die hoërskool, so word waarskynlik instinktief aanvaar, moet die praktyke van die skool ook meer intens toegepas word.

11.2.3 Die intuïtiewe verstaan word versterk wanneer hul wel met praktyke en reëls op akademiese terrein, administratiewe terrein of in die buite-klas-ervaring te doene kry wat wel van 'n magshiërargiese aard is. In die buite-klas-konteks is dit byvoorbeeld uitsonderings (taboe vir hulle) wat slegs op nuweling van toepassing is, bv die uitstel van volwaardige stemreg en die ontsê van die gebruik van sekere areas soos trappe en hysers. (Die verstaan van die samelewing as 'n Grondwetlike demokrasie waar die Grondwet die hoogste gesag is, word nie in die stories wat vertel word, verduidelik nie.)

11.2.4 In gevalle waar mansgetalle op 'n kampus so laag daal dat hul gemarginaliseer voel, gee dit maklik aanleiding tot groepsgedrag wat onaanvaarbare praktyke versterk.

11.3 'n Ander belangrike bydraende faktor is die ontwikkelingsfase (18-22 jaar) van studente:

11.3.1 In die fase is daar 'n baie groter klem op insluiting in die groep en sal studente heelwat makliker met onaanvaarbare praktyke meedoen om by 'n groep ingesluit te word as wat hul sal doen wanneer daardie fase afgeloop het.

11.3.2 In die ontwikkeling van gesonde oordeel is daar 'n fase waar die persoon redeneer: *die senior studente is lankal hier en hulle sal weet wat reg of toelaatbaar is* (bv eerstejaars wat goedere steel omdat hul aangemoedig word, doen dit sonder om hul eie waarde van reg en verkeerd aan te wend en om dus nie mee te doen nie).

11.3.3 By ouer studente is daar weer 'n ontwikkelingsfase waar studente die fase betree waar hul weet hul moet nou vir hul eie toekoms sorg. Die verlies van “word versorg” word beleef as 'n verlies sonder om te verstaan wat verloor word. Daardie ervaring word dan beleef as iets word “weggeneem” en dit word dikwels geartikuleer as “die Universiteit neem alles van ons weg” en studente bied dan weerstand teen enige verandering omdat hulle nie besef hul ervaarings en gevoelens het met 'n normale ontwikkelingsfase te doene nie.

11.3.4 In samehang met bg glo baie seniors dit is “die regte ding om te doen”. Die Universiteit en die nuweling word as't ware 'n “guns bewys” deur hul *te leer* hoe die wêreld werk deur hul in 'n magshiërargie in te lyf. Die bewys van die sukses daarvan is dat dit “nog altyd so gedoen is”. Dit hang saam met die romantisering van die stories insake ontgroeningspraktyke wat dikwels in die samelewing (stories van alumni, familie, boeke

en films) gehoor word. Dit hang dan dikwels ook saam met die (verkeerde) afleiding dat mense bereik het wat hul bereik het juis as 'n gevolg van die ondervindinge waardeur hulle moes gaan. Die moontlikheid dat hul bereik het wat hul wel bereik het *ten spyte van* die ondervindinge, of die moontlikheid dat hul heelwat meer sou kon bereik het, word nie oorweeg nie.

- 11.3.5 Vir studente in hierdie fase van hul lewe is veral twee faktore belangrik, nl (1) insluiting in die groep en (2) wedywing of kompetisie. Daar is gevolglik ook heelwat van die aktiwiteite op kampus wat as kompetisies gestruktureer is. Daar behoort versigtiger omgegaan te word met al die aktiwiteite, van watter aard en watter oord ook al, om in die tyd nie aktiwiteite as kompetisies aan te bied nie aangesien dit 'n "alles vir die huis" etos kweek waarbinne praktyke maklik 'n dwingende karakter kry (bv die Molasse Sêr wat deur die nuweling ervaar word as 'n verlengstuk van die verwelkomingsaktiwiteite omdat daar hoofsaaklik van eerstejaars gebruik gemaak word om te sing).
- 11.4 Stories van alumni en van medestudente oor hul ervarings by skole en sportspanne. Die verhale se aanloklikheid lê daarin dat dit afsluit met die wete of belofte dat jy uiteindelik toegelaat of ingesluit word in die nuwe gemeenskap. Daar is dus 'n beloning, naamlik die geborgenheid wat kom met die "belonging" van insluiting. (Kyk ook 11.3.1 hierbo.)
- 11.5 Voorvalle van onaanvaarbare praktyke hang ook soms saam met situasies wanneer seniors besope van die dorp af kom en hul optrede dan onvoorspelbaar is. Die onvoorspelbaarheid het twee uitkomstes:
- 11.5.1 Studente onder die invloed van alkohol tree op sonder om te dink in 'n tyd waar hul nie deur ander raakgesien word nie. 'n Algemene verskynsel daarvan is die skop of slaan aan 'n deur of muur met die gevolglike skep van 'n atmosfeer van vrees.
- 11.5.2 Wanneer senior studente besope is en in 'n groep beweeg, is hul gedrag onvoorspelbaar vir die eerstejaars en gevolglik voel die nuweling onseker en nie veilig nie. Dit is ook soms die oorsaak van die verskynsel *mob violence* wat nie net deur nuweling in huise ervaar word nie, maar dikwels ook deur minderheidsgroepe op straat.
- 11.6 As gevolg van al die stories oor ontgroening verstaan senior studente en HK's soms nie wat inderdaad onaanvaarbaar is nie. Die studente beoordeel 'n spesifieke praktiese daad nie goed nie, bv die stortery tydens 'n vrouekoshuis se seksie-inlywing:
- 11.6.1 Die verstaan van hoekom die Universiteit nie 'n magshiërgiese instelling wil wees nie, ontbreek.
- 11.6.2 Daar is nie 'n uitbreiding van die bestaande lys in huisreëls of ander dokumente van praktyke wat onaanvaarbaar is nie.
- 11.6.3 Daar word ingespeel op die ontwikkelingsfases soos hierbo verwoord.

- 11.7 Daar is soms 'n beperkte verstaan van wat die werklike storie van die huis is. Daar is ook 'n valse verwagting van wat die seniors/alumni van my verwag. In die verband klink die woorde wat gebruik word iets soos: “Dit gebeur reeds die afgelope 35 jaar (die volle ouderdom van die studentegemeenskap) en dit is wat die huis gemaak het (lees: *goed of uniek gemaak het*) wat dit vandag is”. Inderwaarheid is die meeste van hierdie praktyke veel jonger en het dit nie noodwendig enige ondersteuning van vroeëre geslagte in dieselfde studentegemeenskap nie.
- 11.8 Die vooraf verstaan of hoor daarvan maak dat daar ook maklik voldoening (*compliance*) van eerstejaarstudente is. Van die redes hiervoor is dat die nuweling (1) verwag dat dit gaan gebeur; (2) groepsdruk (ook van mede-nuwelinge); (3) dit is nog altyd gedoen; (4) die seniors weet wat reg is; (5) vrees vir viktimisasie of uitsluiting as nie meegedoen word nie en (6) nuweling wat nie wil bekendstaan as die jaargroep waartydens tradisies van die huis verander is nie.
- 11.9 Die manier hoe praktyke wat die naam tradisie dra, verstaan word as deel van ons identiteit is 'n baie groot uitdaging. Die beskouing dat ons identiteit in ons waardes gesetel is, word dus oortref of getroef deur die verkeerde idee dat identiteit in die praktyke (wat ons doen) gesetel is.
- 11.10 Die studente in leierskap dink dikwels dat daar van hulle verwag word om:
- a) Verantwoordelikheid vir nuweling te aanvaar en daarom wil hulle namens die nuweling dink en organiseer.
 - b) Die optrede van nuweling en ander in die huis te *beheer* as die enigste manier van bestuur en handhawing van dissipline.

Beide hierdie denkwyses is uitvloeisels van 'n magshiërgies bestel.

- 11.11 Studente in leierskap van 'n studentegemeenskap verval ook in 'n vorm van “group-think” en is onbewus van die bestaan van so 'n verskynsel en wat die meganismes is om daarteen te waak. Dit lei tot die tipe gedrag waar 'n gedagte net glad nie bevraagteken word nie.
- 11.12 Die opleiding vir verwelkoming of die dokumente wat beskikbaar is, het dikwels nie genoeg praktiese voorbeelde van aanvaarbare en onaanvaarbare praktyke waarteen hulle hul gedrag kan meet nie. Pogings om wel waardes toe te pas saam met die ander faktore wat hier genoem word, gee aanleiding tot iets wat nie tot 'n goeie vertaling van die waardes in die praktyk lei nie. Terselfdertyd is daar ook 'n aanvaarding van 'n ingesteldheid van “die doel heilig die middel”. (Dit is bv vir senior studente met so 'n houding of ingesteldheid moontlik om hulself te oortuig dat deur onvriendelik op te tree, die nuweling *leer* om later “vriendelik” te wees.)
- 11.13 Praktyke wat moontlik nie aan die gestelde standaard van verwelkoming voldoen nie word as “interne sake” gehanteer en nie bekend gemaak nie. Alhoewel dikwels goed bedoel word, moet dit liefers bekend gemaak word; anders skep dit die indruk van 'n magshiërgie waar sake dikwels intern (in geheim) gehanteer word om nie 'n swak indruk na buite te skep nie. Wanneer dit die indruk van 'n magshiërgie skep, word al die ander gevolge van 'n magshiërgie gesneller.

- 11.14 Die sisteem van goeie, positiewe verwelkoming het in sommige huise posgevat. Die HK hanteer die studente goed, maar die seniors se optrede in die periode ná die eerste twee weke is van so 'n aard dat van die onaanvaarbare praktyke dan kop uitsteek. (Daar word soms hierna verwys as die uitkontraktering van hierdie praktyke aan seniors.)
- 11.15 'n Verdere faktor wat hiertoe bydra, is dat die geleentheid waar nuweling as volwaardig deel van die groep aanvaar word, uitgestel word tot 'n tyd wanneer die algemene verwelkomingstydperk verby is. (Die klim van die berg vind bv eers na drie weke in die eerste kwartaal plaas.)
- 11.16 Die nuweling ken nie hul regte baie goed nie en die verwelkomingsproses maak dit ook nie aan nuweling duidelik wat hul regte is nie.

12 Partye betrokke by verwelkoming en hoe hul beïnvloed kan word?

In die lig van die feit dat 'n universiteit 'n groot instelling is waar daar maklik in silo's verval kan word en daar dus in sekere omgewings praktyke kan ontstaan wat nie deur die hele inrigting onderskryf word nie, is dit raadsaam om ook verwelkoming so in te rig dat dit nie gekompartementaliseer is nie. Omdat die huise (veral sekere koshuise) aan die Universiteit sterk eie identiteite oor die jare opgebou het, is dit veral ook in koshuiskonteks maklik moontlik dat "eie" en ook onaanvaarbare verwelkomingspraktyke kan ontwikkel (en het dit inderdaad ook in die verlede gebeur).

'n Sistemies-holistiese benadering tot die waardegedrewe verwelkoming van nuweling is dus die aangewese benadering, maar dit stel hoë eise mbt opleiding, gespreksintensiteit, volhoubaarheid van goeie praktyke, verantwoordelikheid en om almal (personeel en studente) daarby te laat inkoop. 'n Verdere uitdaging is die feit dat daar elke jaar nuwe studenteilers verkies word wat nie noodwendig die institusionele benadering verstaan, ondersteun en wil navolg nie. Dit stel dus hoë eise aan die jaarlikse opleiding van alle studenteilers – selfs die eerstejaars as die volgende jaar se tweedejaars (die 2DO-program).

Kyk Addendum D vir 'n volledige voorstelling van alle betrokke partye.

13 Wat word gedoen en watter leemtes moet ons vul?

Kyk onderstaande tabelle met 'n opgawe van wat reeds gedoen word en 'n opgawe van leemtes soos deur die Taakspan geïdentifiseer.

13.1 Wat reeds gedoen word:

	OPLEIDING	MONITERING	ONDERSTEUNING
1^e jaars	Dit wat in die verwelkomingsboekie verskyn.	<ul style="list-style-type: none"> • Monitors word slegs aan hul bekend gemaak en telefoonnommers word voorsien. • 'n Enkele aanmeldings-telefoonnommer word beman om te bel. 	HK Mentors ResEd-koördineerder Klusterstrukture IH/BH
Seniors – 2^e jaars	<ul style="list-style-type: none"> • 2DO • Ad hoc-gesprekke in 4^e kwartaal deur sommige huise • Gebruik van senior forum deur sommige huise 	Verwelkomingsperiode tot klasse begin: <ul style="list-style-type: none"> • Monitors – 2 weke • IH/BH/kluster • HK's • Vraelyste • Ouers Vandat klasse begin (1 ^e semester) <ul style="list-style-type: none"> • IH/BH/klusters • HK's • Vraelyste • Ouers 	HK ResEd-koördineerder Klusterstrukture IH/BH
Seniors – 3^e+ jaars	<ul style="list-style-type: none"> • Ad hoc-gesprekke in 4^e kwartaal deur sommige huise • Gebruik van senior forum deur sommige huise 	Verwelkomingsperiode tot klasse begin: <ul style="list-style-type: none"> • Monitors – 2 weke • IH/BH/klusters • HK's • Vraelyste • Ouers Vandat klasse begin (1 ^e semester) <ul style="list-style-type: none"> • IH/BH/klusters • HK's • Vraelyste • Ouers 	HK ResEd-koördineerder Klusterstrukture IH/BH
HK's	Opleiding <ul style="list-style-type: none"> • Die opleiding insake verwelkoming vind plaas binne een week nadat die nuwe HK verkies is en dit duur vanaf middel Augustus tot aan die einde van November wanneer die verwelkomings-programme ingelewer word. • Dit sluit 'n opleidingsdag oor die naweek van week 5 van die derde kwartaal in. 	Verwelkomingsperiode tot klasse begin <ul style="list-style-type: none"> • Monitors en MAK • IH/BH/klusters • Mentorterugvoer • Vraelyste • Ouers • Ombudsman • Nuwelinge se terugvoer • Ander personeellede Vandat klasse begin (1 ^e semester) <ul style="list-style-type: none"> • IH/BH/klusters 	Opleiding <ul style="list-style-type: none"> • IH/BH/klusters • Studenteleiers van die kluster • ResEd-koördineerder • SSG se kantoor • Video-opnames van verwelkomingsopleiding

	<ul style="list-style-type: none"> • Verskeie gesprekke vind plaas met van die belangrikste HK-lede in die week voordat die opleiding plaasvind. (Kyk Addendum E.) • Daarna is daar gesprekke in die huis en kluster om beste praktyke te deel. • Die bespreking van die doelwitte van verwelkoming is 'n geleentheid waar die HK's moet kies wat in hul verwelkomingsprogram wel gaan plaasvind. • Die bespreking van die Monitorsverslag is 'n belangrike moment. • Daar is twee gesprekke voor ooreengekom word oor die verwelkomingsprogram. • Die Jaargesprekke dien as 'n belangrike gespreksgeleentheid om die huis te konsolideer. (Kyk Addendum E.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vraelyste • Ouers • Nuweling se terugvoer • Ander personeellede • Ombudsman 	
Mentors	<p>Verwelkomingsopleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dit handel oor die aspekte van mentor wees (en spesifiek ook die welweesgesprekke) en ook insake die administratiewe hulp wat gegee word in die verwelkomingstyd om voorbereid te wees vir die klasse wat begin. 	<p>Verwelkomingsperiode tot klasse begin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitors • IH/BH/klusters • Mentortrugvoer • Vraelyste • Ouers <p>Vandat klasse begin (1^e semester)</p> <ul style="list-style-type: none"> • IH/BH/klusters • HK's • Vraelyste • Ouers • Nuweling se terugvoer • Ander personeellede 	<p>Die opleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • IH/BH/klusters • ResEd-koördineerder • Mentor-koördineerder
Alumni	Geen	Geen	Geen
Ouers	<ul style="list-style-type: none"> • Verwelkomingsboekie 		Bestuur Ombudsman
Inwonende en Besoekende hoofde	<ul style="list-style-type: none"> • Forums • Gevallestudies 		ResEd-koördineerder Mede-hoofde as deel van die span Kluster-kollegas

			SSG-kantoor
Monitors	<ul style="list-style-type: none"> • Reëls • Opleiding x 2 tot 3 keer 		MAK Mede-lede as deel van die span SSG se kantoor

	DISSCIPLINE	DOELWITTE	Kennis van wat is (ON)/AANVAARBAAR
1^e jaars		Eerstejaars word bewus gemaak deur dokument: Wat om van verwelkoming te verwag.	Gebrekkige kennis
Seniors – 2^e jaars	Gehandhaaf deur HK's; IH en BH SDK in sekere gevalle	Die huisreëls Gesprekke vooraf	Onseker, waarskynlik laag
Seniors – 3^e+ jaars	Gehandhaaf deur HK's; IH en BH SDK in sekere gevalle	Die huisreëls Gesprekke vooraf	Onseker, waarskynlik laag
HK's	Gehandhaaf deur mede-HK's; IH en BH SDK in sekere gevalle	IH/BH Verwelkomingstemplaat Die huisreëls Gesprekke vooraf Opleiding	
Mentors		IH/BH Verwelkomingstemplaat Die huisreëls Gesprekke vooraf Opleiding	
Alumni	Geen	Geen	Geen
Ouers	Geen	Geen	Geen
Inwonende en Besoekende hoofde	SSG en ander personeel-prosesse		
Monitors	nvt	Goed gekommunikeer	Goeie kennis

13.2 Leemtes wat gevul moet word om 'n goeie verwelkoming vry van onaanvaarbare praktyke te laat plaasvind:

	OPLEIDING	MONITERING	ONDERSTEUNING
1^e jaars	'n Mentorsgesprek wat verduidelik presies wat dit is wat US met verwelkoming wil doen, wat 'n magshiërgie en waardegedrewe bestuur is. ('n Gesprekskaart ontwikkel as hulpmiddel.)	Vraelyste: <ul style="list-style-type: none"> • 'n Vraelys in verwelkomingsweek. Die HK is teenwoordig om eerlikheid aan te moedig. • 'n Opvolgvraelys twee weke na klasse begin het 	

	<p>'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik.</p>	<p>(huise).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 'n Verdere vraelys in die eerste kwartaal en 'n opvolgvraelys aan die einde van die eerste semester. <p>Aanmeldpunte bekend maak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die ombudsman meer prominent bekendgestel en besonderhede beter bekendgemaak. • 'n Enkele aanmeldings-telefoonnommer. 	
Seniors – 2^e jaars	<p>Gesprekke in die 4de kwartaal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opleidingsgesprek oor die “hoekom, hoe en wat” en US se doelwitte met verwelkoming en wat aanvaarbaar en onaanvaarbaar is. • Uitdeeltuk oor wat aanvaarbaar is en wat nie aanvaarbaar is nie. • Met die aansoek vir 'n heraanzoek is daar 'n kort elektroniese toets wat jy moet slaag om die heraanzoek te kan voltooi. Jy kan die toets verskeie kere aflê, maar jy kan nie heraanzoek doen as jy nie die toets se vrae korrek beantwoord het nie. (Toets kennis van verwelkome-de kultuur.) • 'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik. 	<p>Vraelyste:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraelyste vir alle huisomgewings oor die periode. • Vraelyste 2 x in periode. 	
Seniors – 3^e+ jaars	<p>Gesprekke in die 4de kwartaal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opleidingsgesprek oor die “hoekom, hoe en wat” en US se doelwitte met verwelkoming en wat aanvaarbaar en onaanvaarbaar is. • Uitdeeltuk oor wat aanvaarbaar is en wat nie aanvaarbaar is nie. • Met die aansoek vir 'n heraanzoek is daar 'n kort elektroniese toets wat jy moet slaag om die 	<p>Vraelyste:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraelyste vir alle huisomgewings oor die periode. • Vraelyste 2 x in periode. 	

	<p>heraansoek te kan voltooi. Jy kan die toets verskeie kere aflê, maar jy kan nie heraanzoek doen as jy nie die toets se vrae korrek beantwoord het nie. (Toets kennis van verwelkomende kultuur.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik. 		
HK's	<ul style="list-style-type: none"> • Die opleidingsprogram word elke jaar aangepas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kluster as 'n addisionele verantwoordelikeid-sentrum 	Gebruik die sameroeper as die verwelkomingsafrieter van die kluster.
Mentors	<p>Verwelkomingsopleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • 'n Spesifieke opleiding oor die redes vir verwelkoming, wat is onaanvaarbaar en die voorberei vir 'n gesprek met die eerstejaars om te verstaan wat waardegedrewe verwelkoming is. • 'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik. 		
Alumni	<ul style="list-style-type: none"> • 'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik. 		
Ouers	<ul style="list-style-type: none"> • 'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik. 		
Inwonende en Besoekende hoofde	<ul style="list-style-type: none"> • 'n Opleidingslêer met al die dokumente en verduidelikings. • 'n Metode om te kan onderskei reeds tydens die aanwysing van hoofde hoe hul oor 'n magshiërgiese bestel dink. 		“Rescue”-span wat per kluster bestaan en wat onmiddellik kan intree as daar 'n aangeleentheid is wat hanteer moet word.
Monitors	<ul style="list-style-type: none"> • 'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik. 		

	DISSIPLINE	DOELWITTE	Kennis van wat is (ON)/AANVAARBAAR
1^e jaars		<p>'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik.</p> <p>Mentorsgesprek om die verwelkoming en doel te verduidelik.</p>	
Seniors – 2^e jaars		<p>Maak doelwitte duidelik vir die groep in gesprekke in 4^e kwartaal.</p> <p>'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik.</p> <p>Bespreek en maak verwelkoming se templaats beskikbaar aan die hele huis en voornemende studente.</p> <p>Vorbereiding vir die hertoelatingstoets.</p>	Verskaf 'n lys van verwelkomingspraktyke wat teen die reëls is en watter praktyke net eenvoudig nie inpas nie.
Seniors – 3^e+ jaars		<p>Maak doelwitte duidelik vir die groep in gesprekke in 4^e kwartaal.</p> <p>'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik.</p> <p>Bespreek en maak verwelkoming se templaats beskikbaar aan die hele huis en voornemende studente.</p> <p>Vorbereiding vir die hertoelatingstoets.</p>	Verskaf 'n lys van verwelkomingspraktyke wat teen die reëls is en watter praktyke net eenvoudig nie inpas nie.
HK's		<p>'n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik.</p> <p>Bespreek en maak verwelkoming se templaats beskikbaar aan die hele huis en voornemende studente.</p> <p>Vorbereiding vir die hertoelatingstoets.</p>	

Mentors		<p>’n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik.</p> <p>Bespreek en maak verwelkoming se templaats beskikbaar aan die hele huis en voornemende studente</p> <p>Voorbereiding vir die hertoelatingstoets</p>	
Alumni		<p>’n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik.</p> <p>Stel verwelkoming se templaats beskikbaar.</p> <p>Maak die verslag ’n openbare dokument.</p>	
Ouers		<p>’n Video wat die “hoekom” van verwelkomingsproses goed kan verduidelik.</p> <p>Stel verwelkoming se templaats beskikbaar.</p> <p>Maak die verslag ’n openbare dokument.</p>	
Inwonende en Besoekende hoofde		Voortgesette opleidingsdoelwitte	
Monitors			Goeie kennis

14 Waar pas monitering in en hoe wend ons dit aan?

14.1 Agtergrond

Die rol van die moniteurs (onafhanklike persone wat objektief die hele verwelkomingsprogram beoordeel) is belangrik en in die verbetering van ons verwelkomingsprosesse die afgelope jare het hulle ’n baie belangrike rol gespeel. Die moniteurs se rol is soortgelyk as die Artikel 9-instellings ingevolge die Suid-Afrikaanse Grondwet.

Daar is voortdurend ’n spanning oor die rol van moniteurs en dit is uit die aard van die werk wat moniteurs doen te wagte dat daar so ’n spanning sal wees. Wat egter duidelik is, is dat die huidige moniteursbedeling met ’n reglement sit wat oud en onvanpas is en dat daardie reglement vervang moet word met ’n nuwe reglement. Die Taakspan beveel aan dat die moniteursproses as ’n gehalteversekeringsproses binne die VR(L&O) se VS gehanteer word.

Die aanvanklike model van die monitors en die Bekendstellings- en Moniteringswerkgroep (BMW) het ontstaan agv die wantroue tussen twee groepe. Aan die een kant was daar die vermoede dat 'n groep aan die Universiteit (lees: Inwonende Hoofde/Besoekende Hoofde en HK's, seniors en oud-inwoners) besig was om met verwelkoming ongewenste praktyke in die geheim te doen wat teenstrydig is met wat die res van die Universiteit (Raad, bestuur en ander) met verwelkoming wou bereik. Die gevolg was 'n groot struktuur (BMW) waarin die verteenwoordiging van die twee groepe gelyk was en waar monitors aan die BMW gerapporteer het wat die verwelkomingsprogramme van alle huise ook moes goedkeur.

Die wantroue het intussen verval en daar word aanvaar dat die Studentesakelynfunksie self die verwelkomingsprogramme kan onderhandel en die kwaliteit daarvan in pas met die Universiteit se verwagtinge bestuur. Die monitors sal steeds 'n rol hierin moet speel om daardie lynfunksie by te staan en die kwaliteit daarvan te kan verbeter. Dit sal egter steeds die rol van 'n waghond speel wat die uitsprake van die bestuur oor die prosesse wat in huise gevolg word geloofwaardigheid gee.

Die reglement soos hy is, moet dringend opgegradeer word om aan die praktyk en behoeftes soos dit tans is, uitvoering te gee. Die voorstel is dus:

- a) Plaas die monitorgroep met 'n waghond en kwaliteitsversekeringsfunksie onder die beheer van die VR(L&O).
- b) Die uitvoer van verwelkoming bly die verantwoordelikheid van SSG in die Afdeling STS.
- c) Die monitors speel 'n rol in beide a) en b) hierbo. Kyk die onderstaande voorstel vir riglyne vir 'n nuwe monitorsbedeling.

14.2 Riglyne vir 'n nuwe monitorsbedeling

Daar word voorgestel dat die Bekendstellings- en Moniteringswerkgroep, in die algemeen bekend as die BMW, vervang word deur 'n komitee wat 'n gehalteversekerings- en moniteringsfunksie verrig en wat kan bekend staan as die Moniteringsadvieskomitee (MAK) of (MAC) in Engels.

Doel van MAK

MAK hoor die monitors aan oor hul waarnemings tydens die verwelkomingsperiode, luister na die ingrepe wat SSG doen en gee advies oor die hantering van gevalle in die verwelkomingstydperk en rapporteer hul advies aan die VR(L&O).

Samestelling

MAK bestaan uit 8 lede waarvan drie studentelede is en word deur die VR(L&O) aangestel.

a) Lede

- 1) Voorsitter vanuit VR(L&O) se VS
- 2) Persoon met regs kennis
- 3) Persoon vanuit die Senaat
- 4) Persoon vanuit Afdeling Kommunikasie en Skakeling
- 5) Persoon vanuit Sentrum vir Loopbaanadvies, Toelating en Koshuisplasing
- 6) Studenteverteenwoordiging
 - 2 SR-benoemdes

- Studentelid wat nie op verteenwoordigende liggaam is nie

b) Ex officio-teenwoordiges

- 1) Direkteur SSG (of sy/haar benoemde)
- 2) Primkomiteevoorsitter (of sy/haar benoemde)

Die Direkteur SSG en die Primkomiteevoorsitter woon die vergaderings by en doen verslag oor hoe in 'n betrokke geval opgetree is. Die ex officio-persone neem nie deel aan die besluitneming oor advies nie.

c) Monitors

- i. Monitors word deur die klusters benoem. Elke kluster benoem twee monitors. Die monitors doen diens in 'n ander kluster as die een waarin hul gesetel is.
- ii. Die hoofmonitor word na 'n aansoekproses deur SSG aangestel en is addisioneel tot die monitors wat deur die klusters benoem is.
- iii. Die sekretariaat van die MAK word deur SSG gehanteer.

d) Werkswyse

- i. Die monitors monitor die uitvoering van die ooreengekome verwelkomingsprogramme van die huise en selfs fakulteite.
- ii. Die monitors rapporteer hul waarnemings op 'n deurlopende wyse aan SSG. In die proses bestuur SSG die verwelkoming en reageer op die waarnemings.
- iii. Die waarnemings word ook aan MAK gerapporteer.
- iv. By die MAK doen SSG verslag oor die hantering van die waarnemings. MAK gee advies nadat hul die verslagdoening van SSG in ag geneem het.
- v. MAK doen verslag aan die VR(L&O) oor die waarnemings en advies wat hul aan SSG gegee het.

15 Hoe pas Studentedissipline en die Sentrale Dissiplinêre Komitee (SDK) hierby in?

Enige studentewangedrag wat Studentedissipline na die SDK verwys, word geëvalueer om vas te stel of dit opgevolg en/of ondersoek moet word. Wangedrag tydens verwelkoming word anders hanteer as bv akademiese gevalle (soos oneerlikheid in toetse en eksamens). Tydens verwelkoming vind daar gesprekke tussen Studentedissipline en SSG plaas. Wanneer 'n voorval by die Studentedissipline aangemeld word, gebeur die volgende:

- 1) Die klag moet skriftelik (per e-pos) aan die Bestuurder Studentedissipline gerig word.
- 2) Die SDK ondersoek die klag om vas te stel of vervolging moet plaasvind.
- 3) Indien daar 'n basis vir vervolging is, sal verklarings afgeneem word.

- 4) Die skuldige sal gekontak word en in kennis gestel word van die klagte teen hom/haar.
- 5) In baie gevalle sal die student dan 'n verklaring aflê en/of vra om 'n regsverteenvoerder te kontak.

'n Student is nie verplig om 'n verklaring af te lê nie en soms gebeur dit ook dat so 'n verklaring later onttrek word. Indien die Bestuurder Studentedissipline genoeg inligting het, moet hy besluit hoe om dit verder te voer. Indien daar genoeg getuienis is, kan dit na die SDK geneem word. Die SDK is 'n oorkoepelende komitee wat uit 'n voorsitter (tans is dit prof Gerhard Kemp van die Regsfakulteit) bestaan en vier bykomende lede (twee werknemers van die Univesiteit en twee studente). Die komitee word saamgestel afhangend van die klag wat ondersoek word. Die Bestuurder Studentedissipline doen al die vooraf werk en sorg dat die komitee byeengebring word. Baie studente maak deesdae van regsverteenvoerders gebruik. Die SDK se doel is om vas te stel of 'n student skuldig of onskuldig is. Indien 'n student skuldig bevind word, moet die SDK 'n toepaslike straf vir die spesifieke oortreding bepaal.

Die SDK tree ook so ver moontlik rehabiliterend op, maw daar word dikwels gepoog om 'n opvoedkundige element in die straf in te bou. Studente het ook die reg om appél aan te teken by die Appélkomitee. Dié komitee is saamgestel uit die Dekaan van die Regsfakulteit (of sy/haar genomineerde) as die voorsitter, plus nog twee persone uit die Regsfakulteit ('n dosent en 'n nagraadse student).

Studentewangedrag tydens verwelkoming is moeiliker om te ondersoek. Die Bestuurder Studentedissipline en die Direkteur SSG voer gereeld gesprekke met mekaar hieroor. Hierdie gesprekke vorm deel van die SDK se ondersoek. Die primêre doel van die SDK is om studente te rehabiliteer en op te voed.

Die Taakspan is van mening dat die tyd wat verloop vanaf 'n klag wat aangemeld word totdat die klag ondersoek word, te lank neem. Die standaardpraktyk is om 'n student uit die huis te skors hangende die ondersoek teen hom/haar (hierdie stap is om twee redes noodsaaklik, naamlik om te verhoed dat die betrokke persoon voortgaan met onaanvaarbare praktyke in die betrokke huis en om die ondersoek sonder die persoon se moontlike inmenging – en selfs viktimisasie van nuwelinge – te kan onderneem).

Mbt die lang tydsverloop tussen aanmelding en die ondersoek, word daar deur die Taakspan voorgestel dat tydens verwelkoming 'n vaste komitee deur die SDK aangestel word wat wanpraktyke dadelik kan ondersoek.

16 Voorbeelde van opbouende praktyke

Verwelkomingspraktyke wat aanvaarbaar of verkieslik is, kan in die volgende kategorieë ingedeel word, naamlik (a) aktiwiteite wat plaasvind tot op die dag voor die klasse begin en tradisioneel bekendstaan as die Verwelkomingsprogram; en (b) aktiwiteite (van 'n meer akademiese aard) wat plaasvind gedurende die eerste kwartaal en eerste semester en waarna verwys word as die inskakelingsprogram (in die Taakspanverslag oor die Herbesinning van die Univesiteit se VWP (Botha, 2009) is hierna as die post-verwelkomingsprogram verwys en hierdie onderskeid word gemaak

om misverstande uit die weg te ruim waar huise nie-akademiese aktiwiteite tydens die kwartaaltyd laat voortduur):

16.1 Aktiwiteite wat spesifiek tydens die Verwelkomingsprogram aangebied word en ten doel het om die nuwelinge te verwelkom en optimaal te laat aanpas. Hierdie aktiwiteite vind plaas totdat die klasse vir die eerste kwartaal begin. Die volgende is voorbeelde van sodanige aktiwiteite wat gepas is vir 'n verwelkomende (waardegedrewe) kultuur:

- a) Reflektiewe sessies: Elke tweede dag gedurende middagete laat die leierskap al die eerstejaars in 'n huis in groepe bymekaar kom. In elkeen van die groepe is daar 'n HK-lid wat met die groep die goed bespreek wat hulle tot op daardie stadium regtig geniet, goed wat hul graag verander sal wil sien en dan ook algemene vrae en antwoorde (bv hoe om betrokke te bly, beste winkels in die dorp, goed om te sien en te beleef, ens).
- b) *Cross the line, Claim to Fame* (ResEd-aktiwiteite): Hierdie aktiwiteit is veral produktief omdat studente bewus word daarvan dat hulle nie die enigstes is wat sekere uitdagings en probleme het nie. Dit bring alle studente uit alle agtergronde en kulture bymekaar deur 'n enkele ervaring. *Cross the Line* bemagtig studente om eienaarskap te aanvaar vir wie hulle is. Niemand word gedwing om deel te neem nie. Meer sinvolle aktiwiteite kan op hierdie basis gedoen word om eerstejaars aan te moedig om verder as net eenvoudige sosialisering te dink en om hul te bemagtig om hul eie identiteit te vestig as 'n Suid-Afrikaanse burger.
- c) Fietsry in en om Stellenbosch: Stel studente bloot aan die prag van die kampus en die omgewing en help hul om hul omgewing te leer ken. 'n Koshuis neem bv hul eerstejaars op fietse om die dorp te verken en te leer ken.
- d) "Vensters" as 'n kulturele gebeurtenis waar studente mekaar beter leer ken.
- e) Skakels met gemengde huise (wat geslag betref) en ook met enkelgeslag-huise. Dit is belangrik vir studente om mense van alle geslagte en agtergronde te ontmoet.
- f) Klusterdag-dosentinteraksie: Dit is 'n geleentheid wat 'n groot indruk op eerstejaars maak, alhoewel dit goed georganiseer moet word. Hierdie interaksie gee die nuwelinge insig in graadprogramme en bied ook die geleentheid om ander studente in dieselfde graadprogram in hul kluster te ontmoet.
- g) Skakeling met senior studente, soos 'n vleisbraai, waar daar op 'n gelyke basis ontmoet en saam geëet word.
- h) Daar word vir die eerstejaars 'n sokkie-skakel gehou en *Maties Dance Society* kom om die eerstejaars te leer sokkie.
- i) Geleentede waar die eerstejaars saam met die seniors in hul seksie gaan koffie drink by 'n spesifieke koffiewinkel in die dorp.

16.2 Aktiwiteite van die inskakelingsprogram wat ná die Verwelkomingsprogram aan die orde kom en wat tipies in die loop van die eerste en tweede kwartaal plaasvind:

- a) Eerstejaarskomitee se aansoekproses, verkiesing en kamp vind in die eerste kwartaal plaas.
- b) Mentorsessies is 'n belangrike meganisme om deurlopend met eerstejaars te skakel.

- c) Inblynaweek kan 'n goeie samebindende geleentheid wees op voorwaarde dat dit nie afgedwing word nie, dat die tipe aktiwiteite gedurende die naweek positief en opbouend is en dat die fokus op ken-mekaar val.
- d) Eerstejaarstudiegeleentheid: Dit is 'n uitstekende aktiwiteit op voorwaarde dat dit nie afgedwing word nie en die bedoeling is om die belang van die akademie te beklemtoon. In sommige huise word sekere aande vir sekere studierigtings bepaal waartydens die eerstejaars wat bv Ingenieurswese studeer saam in die eetsaal studeer en dan kom van die senior studente wat Ingenieurswese studeer by hulle sit en werk met die bedoeling dat hulle kan help as van die nuwelinge vasbrand met sekere aspekte van die studies.
- e) Kritiese gespreksgeleentheid in klusterkonteks: Deurlopende intellektuele uitdagings is die doel en hierdie geleentheid daag studente uit om verder as net die Stellenbosch-uitdagings te dink – ook meer globale sake en uitdagings.
- f) Kamermaats se scenario-besprekings: Na die VWP word sessies aangebied waartydens eerstejaars kamermaatkwessies in die algemeen bespreek. Sodanige sessies vind aan die hand van spesifieke kamerscenario's plaas en help eerstejaars om kwessies in die algemeen te bespreek sonder om iemand in 'n moeilike situasie te plaas.
- g) Gereelde damestes en vleisbraai-geleentheid word voortgesit om te help dat mense in 'n huis mekaar beter leer ken.
- h) Huisfora waarheen eerstejaars spesifiek genooi word omdat hulle 'n positiewe en konstruktiewe bydra kan lewer.
- i) Koppeling van elke eerstejaar met 'n senior (ouer *suster* of *broer* wat ondersteuning bied).
- j) Voortgesette ko-kurrikulêre werkswinkels oor 'n verskeidenheid temas waarheen alle lede van 'n huis uitgenooi word.
- k) Akademiese mentors in klusterverband – dosente wat genooi word.

16.3 Aktiwiteite wat veral aan die einde van die jaar plaasvind en verband hou met verkiesing van nuwe studente-leiers, eerstejaars wat die volgende jaar tweedejaars is en dus seniors word en ander deurlopende aktiwiteite soos huisvergaderings, verkiesings tot sportspanne, ens:

- a) 'n Voorbeeld is 'n *derby day* saam met 'n ander huis, asook allerhande spanbousessies en funksies wat saam met ander huise gedoen word.
- b) Tweedejaarskomitee se aansoeke: Hier kry eerstejaars kans om leierseenskappe in mekaar te sien en om te besluit wie hulle die beste sal verteenwoordig.
- c) Mentorverkiesing: Eerstejaars is dikwels die beste toegerus om te weet wie vir die volgende jaar die beste mentors sal wees. Dikwels is hulle so geïnspireer dat hul hulself beskikbaar stel.
- d) Eerstejaarterugvoersessie: Sekere huise het aan die einde van die jaar so 'n terugvoersessie vir hul eerstejaars waartydens hul goeie insette kry oor hoe hul nuwelinge die huis se ontvangs-, inskakelings- en aanpassingsuitdagings beleef het.

In bg verband is die volgende ook belangrik:

What institutions fail to perceive is that what is required is a paradigm shift away from authoritarian traditions to a value based approach to institutional governance that is reflected in the institution's regulations which regulates the day-to-day functioning of the institution. Thus, this will not only entail

embarking on different educational programmes but also revising existing rules and practices in line with the values of the Constitution (Wessels, 2001:18).

17 Gevolgtrekkings en aanbevelings

17.1 Die Taakspan het tot die volgende **gevolgtrekkings** gekom:

17.1.1 Onaanvaarbare verwelkomingspraktyke is 'n komplekse saak wat, onder andere, verband hou met 'n verskeidenheid sosiaal-maatskaplike, kulturele, sosio-politiese (bv 'n magshiërgiese of waardegedrewe bestel), antropologiese en historiese faktore. In die sosiologie is daar heelwat navorsing oor institusionele en groepsgedrag mbt nuweling wat toetree (*rights of passage*), inlywingsrituele, volwassewordingsrituele, ens en hierdie tipe gedrag kan ook 'n belangrike rol in die proses van verwelkoming aan 'n universiteit speel, en ongelukkig is dit dikwels die negatiewe goed wat klaarblyklik vinnig gebruik, tradisies, reëls en dus praktyke raak (Janse van Rensburg, 1990; Wessels, 2001 en Cimino, 2011).

17.1.2 Die feit dat 'n magshiërgiese benadering vir baie jare die norm in die werkskonteks was, veroorsaak dat die meeste mense dit as aanvaarbaar en die regte (selfs enigste) benadering beskou dat elkeen sy/haar plek moet ken en verdien, en daarvolgens moet optree.

17.1.3 In 'n magshiërgiese benadering word baie aktiwiteite dikwels as heilsaam (goed vir jou), reg (maw, nie teenstrydig met aanvaarbare menslike gedrag nie) en tot voordeel van die groep voorgehou, maar dit ondergrawe steeds 'n waardegedrewe benadering en lei tot gedrag wat indruis teen vriendelikheid, gasvryheid en menswaardigheid.

17.1.4 Met 'n waardegedrewe benadering is die groot uitdaging om demokratiese en gelyke behandeling na te streef en om die gedeelde waardes van die groep werklik as die riglyne vir gedrag, houdings en aksies te gebruik.

17.1.5 'n Vriendelike magshiërgiese benadering (*vriendelike diktatorskap*) kan maklik verwar word met 'n waardegedrewe benadering, maar is dit nie en die resultaat en potensiaal vir onaanvaarbare gedrag bly dieselfde.

17.1.6 Hoe daar oor hierdie sake gekommunikeer word en die aard en gehalte van die opleiding van leiers is deurslaggewend. Indien die boodskap nie helder en duidelik is nie, begryp die leiers nie die onderskeid tussen 'n magshiërgiese en 'n waardegedrewe benadering nie en kan dit dus ook nie verstaanbaar aan die senior studente oorgedra word nie.

17.1.7 Opleidingsmateriaal en ander materiaal (soos bv huisreëls) moet duidelike voorbeelde (dit moet duidelik wees dat dit slegs voorbeelde is en nie 'n volledige lys nie) van onaanvaarbare aktiwiteite en gedrag insluit aangesien baie misverstande voortspruit daaruit dat die leiers en senior studente nie presies weet wat die onaanvaarbare praktyke

behels nie en dikwels nie weet hoe om waardegedrewe beginsels in die praktyk uit te leef nie. Daar is ook nie die luukse om jaar na jaar dieselfde foute toe te laat en met verdrag in te oefen hoe om 'n waardegedrewe bestel tov alle praktyke te vestig nie.

- 17.1.8 Onaanvaarbare praktyke is besonder hardnekkig en word dikwels voortgesit omdat alumni, ouers en ander familieleden aan huidige studente voorhou dat dit tradisies is wat kosbaar is en die toets van tyd deurstaan het (daarom, word verkeerdlik geargumenteer, is dit goed en reg). Verder bring studente van die praktyke met hul saam uit sommige skole waar die praktyke nog onnadenkend voortgesit word. Die situasie word verswarend beïnvloed deurdat nuwe studente elke jaar toetree en studente wat ervaring van waardegedrewe bestuur opgedoen het die kampus verlaat.
- 17.1.9 Daar is die afgelope tien tot 12 jaar goeie vordering gemaak met 'n konstruktiewe en doeltreffende Verwelkomingsprogram en heelparty van die ou, onaanvaarbare praktyke is van ontslae geraak. Tog duik van hierdie praktyke kort-kort weer op agv wat in punt 17.1.8 beskryf word en daarom moet daar deurlopend voorsorg getref word mbv opleiding en goeie inligting (kommunikasie).
- 17.1.10 Hoe die Verwelkomingsprogram gestruktureer en georganiseer word, en ook ander aktiwiteite wat verband hou met die verwelkoming, inskakeling en aanpassing van nuwelinge, het 'n bepalende uitwerking op die aard van die houdings en aktiwiteite wat beplan word.
- 17.1.11 Die aard en inhoud van leierskapsontwikkeling, -opleiding en begeleiding het eweneens 'n bepalende uitwerking op die aard van die houdings en aktiwiteite wat beplan word.
- 17.1.12 Die huidige fokus op 'n kennisekonomie, denkleierskap en 'n waardegedrewe benadering aan die voorpunt van beste praktyke in die moderne wêreld van werk wat teenoor 'n magshiërgiese benadering staan, vereis van die Universiteit om haar studente met die oog op eersgenoemde voor te berei.
- 17.1.13 Soms word die verduideliking gegee dat die eerstejaarstudente ingestem het om aan 'n aktiwiteit deel te neem (dit is vrywillig). In 'n magshiërgiese konteks is dit egter *vrywillig-verplig*, want die druk van diegene “in beheer” en soms ook die groep (ander nuwelinge), maak dit vir die individu feitlik onmoontlik om nie mee te doen nie.
- 17.1.14 Die vorige jaar se nuwelinge is as tweedejaars dikwels daarop uit om die nuwelinge dieselfde “behandeling” te gee as wat hulle ontvang het – en gewoonlik wil hulle dit selfs moeiliker maak as wat hulle dit gehad het. Hierdie gedrag kan toegeskryf word as 'n tipe “verwonge wraak” en sommige van die studente wat hul daaraan skuldig maak, is persone wat 'n neiging het om te boelie (ander, gewoonlik swakker as hulleself, af te knou).
- 17.1.15 Die begrippe *demokrasie* en *meerderheid* word dikwels verkeerd vertolk (verstaan) – soms dalk met opset. 'n Demokrasie se leiers word deur 'n meerderheid van stemme in

hul posisies ingestem, maar selfs dan bly die Grondwet van die land die hoogste gesag (waarde) waaraan die verkose leiers ook ondergeskik is. Studente misverstaan of misbruik dikwels die begrip *meerderheid* deur te sê die meerderheid (lees senior studente) se besluite kan op minderhede (lees nuweling) afgedwing word. Maw, 'n *meerderheid* is nie gelyk aan 'n *demokrasie* nie. 'n Demokrasie is om ondergeskik te wees aan fundamentele waardes.

17.1.16 Oormatige gebruik van alkohol lei baie maklik tot totaal onaanvaarbare gedrag en optrede deur dronk senior studente (soms voorgehou as “verwelkoming”) teenoor nuweling-studente. Dit is baie duidelik dat dit 'n patroon is wat hom jaarliks herhaal en waarvoor daar 'n meganisme gevind moet word om besope senior studente heeltemal van nuweling af weg te hou.

17.1.17 'n Ander moeilike konsep vir studente (veral diegene in ou, tradisieryke huise) is om te kan onderskei tussen veelvuldige identiteite en om nie een so 'n identiteit te wil verhef tot die allesoorheersende identiteit vir sommige studente nie. Ipv om nuweling te help om tuis te raak met 'n verskeidenheid identiteite soos 'n Matie-, kluster-, 'n studente-, 'n Ingenieurs- of Agriwetenskappe-identiteit en 'n Heemstede- of Majuba-identiteit, word die huisidentiteit verhef tot die allerbelangrikste wat weer aanleiding gee tot verwelkomingsgedrag wat nie aanvaarbaar is nie. So bv word nuweling dikwels ontmoedig om te sosialiseer met studente van 'n ander huis van dieselfde geslag en word hulle as die kompetisie voorgehou. Die oordrewe kompetisie-ingesteldheid (wat ook verband hou met studente se ontwikkelingsstadia) is op sigself problematies omdat dit ook in die konteks van verwelkoming in so 'n mate beklemtoon word dat nuweling enigiets sal doen wat senior studente hul versoek, omdat hul “die beste” wil wees, of die “enigste” wat dit kon regkry “vir die huis”.

17.1.18 Alhoewel die vraelys wat nuweling-eerstejaars se ervaringe mbt onaanvaarbare praktyke bepaal het ook positiewe kommentaar (al was die fokus op **onaanvaarbare praktyke**) ontlok het, was daar uiters kommerwekkende insette wat bevestig dat daar nog talle praktyke is wat nie voldoen aan ons waardegedrewe maatstaf nie. Die vraelys wys veral kommerwekkende praktyke uit in vyf kategorieë, naamlik (i) intimidasie en problematiese gedrag; (ii) alkoholgebruik; (iii) tradisies/skakels; (iv) weiering van kontak met ouers en (v) taal (meestal Afrikaans wat uitsluitend gebruik word). Dit is ook duidelik uit die vraelys watter huise hul veral steeds nog skuldig maak aan onaanvaarbare praktyke.

17.1.19 Die wyse waarop tydens verwelkoming gemoniteer word, is uiters belangrik en dit is duidelik dat die bestaande BMW-proses uitgedien is en nie meer heeltemal die verlangde effek het om 'n gasvrye, vriendelike en menswaardige VWP te help vestig nie. Daar is duidelik 'n aangepaste benadering nodig wat eerder gehalteversekering en samewerking beklemtoon en nie as “polisiëring” beskou sal word nie – alhoewel die monitering steeds moet uitwys waar beste praktyke nie gebruik word nie.

17.1.20 Dit is duidelik dat die Grondwet en Handves van Regte deurentyd sentraal moet staan en dat enigiets waar 'n student se regte enigsins aangetas word, nie aanvaarbare praktyke is nie.

17.2 Die Taakspan **beveel aan:**

17.2.1 Dat die hele VWP in die lig van hierdie verslag deurlopend geëvalueer en, soos nodig, aangepas word om veral die klem op 'n positiewe, opbouende en waardegedrewe benadering te plaas.

17.2.2 Dat die bevordering van 'n waardegedrewe benadering op 'n planmatige, gestruktureerde wyse moet plaasvind sodat dit op sisteem-holistiese wyse dwarsdeur die Universiteit die kultuur en etos kan word wat alle studente, en veral nuweling-eerstejaarstudente, gasvry, vriendelik en menswaardig sal verwelkom.

17.2.3 Dat die opleiding van studenteleiers en betrokke personeel, om te verseker dat waardegedrewe verwelkoming volhoubaar deel van ons Universiteit se kultuur en etos sal wees, as van kernbelang uitgesonder word. Daarom moet opleiding, begeleiding, monitering en uiteindelik die volhou daarvan (kontinuiteit) elke jaar plaasvind aangesien leiers jaarliks verwissel, en die optimale skedulering daarvan moet gereeld hersien word. Verder ook dat die opleidings-, inligtings- en ander kommunikasiemateriaal voorsiening moet maak vir webblaaie, sosiale media en ander kanale soos video's (waarvoor daar ook begroot moet word) wat nie net studente nie, maar ook ander rolspelers soos ouers, alumni, personeel en voederskole van die Universiteit kan bereik.

17.2.4 Dat, mbt opleiding, dit belangrik is dat daar twee benaderings moet wees om optimale oordraging te verseker, naamlik materiaal in eenvoudige (studentvriendelike) taal wat toeganklik en verstaanbaar is, inbegrepe pamflette, plakkate en flitskaarte, asook tegnologiegebaseerde materiaal (inbegrepe webblaaie, sosiale media, video's, ens). En, dat daar egter ook noodsaak is vir 'n meer intellektuele benadering om die Universiteit as geheel, senior studente en veral ook personeel, in te lig oor die benadering wat verkies word.

17.2.5 Dat die straf wat vir onaanvaarbare praktyke opgelê word, nie verswyg word nie en dat dit wyer onder die studente se aandag gebring word sodat daar geen misverstande is oor die gevolge van sodanige gedrag nie, juis ook omdat Studentedissipline en selfs die SDK se benadering ingestel is op 'n opvoedkundige en rehabiliterende proses van verskoning vra, regstelling en versoening.

17.2.6 Dat meganismes ontwikkel word om te verhoed dat senior studente onder die invloed van drank nie geleentede kry om enigsins nuweling-eerstejaars op enige wyse met onaanvaarbare gedrag te teister nie – veral tydens die VWP, maar ook deur die loop van die jaar.

- 17.2.7 Dat, as deel van die opleiding en voorbereiding vir die VWP, aanbeveel word dat die veelvuldige identiteite van 'n student uitgewys en selfs gevier word en dat een identiteit nie ten koste van die ander verhef word tot die vlak waar dit tot onaanvaarbare gedrag lei nie.
- 17.2.8 Dat die BMW vervang word met die MAK soos dit in punt 14 uiteengesit word.
- 17.2.9 Dat die asesering (toets) om hertoelating tot 'n huis toe te laat, so gou doenlik ontwikkel word waar studente se kennis van die onderliggende filosofie mbt 'n waardegedrewe en verwelkomende kultuur getoets word, en dat hierdie ko-kurrikulêre inset bydra tot die positiewe ontwikkeling van graduandi-eienskappe van ons studente.
- 17.2.10 Dat die Taakspanverslag nie net aan die bestuur van die Universiteit voorgelê word nie, maar ook aan die Raad en die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding.
- 17.2.11 Mbt die lang tydsverloop tussen aanmelding en die ondersoek, word daar deur die Taakspan voorgestel dat tydens verwelkoming 'n vaste komitee deur die SDK aangestel word wat wanpraktyke dadelik kan ondersoek.
- 17.2.12 Dat die verwelkomingsreëls (soos in Addendum B vervat) in die Universiteit se Jaarboek opgeneem word.
- 17.2.13 Dat daar ernstige oorweging daaraan geskenk word om navorsingsgroepe te vorm met 'n fokus op buite-klas-ervaringe van studente, bv die invloed van alkohol, gemeenskapsvorming, verwelkomende kultuur, ervaring van inklusiwiteit, ens.
- 17.2.14 Dat die koördinerings van sport in samewerking met SSG tydens en net na die VWP gebruik word om gesonde identiteitsvorming te bevorder. Hier word veral gedink aan die sistemiese invloed van 'n eerstejaarstoernooi vir huise net na die verwelkomingsperiode.

18 Slotopmerkings

Daar is in die verlede veel gesê oor hoe om hierdie onaanvaarbare praktyke aan universiteite en ander opvoedkundige inrigtings met reëls en straf uit te roei. Die Taakspan is egter oortuig daarvan dat so 'n benadering op sigself nie die nodige resultate oplewer het nie. Daar moet fundamenteel anders oor die verwelkoming van nuwelinge gedink word in noue samehang met wat ons jong demokrasie tans rig, naamlik die waardes vervat in ons Grondwet.

Gegewe Suid-Afrika se diverse bevolking, ons apartheidsverlede en ons strewe om inklusief, innoverend en toekomsgerig te wees, is dit verstaanbaar dat die Universiteit Stellenbosch juis inspeel op daardie waardes en gepaardgaande praktyke wat gegrond is op gasvryheid, vriendelikheid en menswaardigheid. Ons wil dus nie deel hê aan enige benadering of praktyke wat strydig daarmee is nie en daarom sal alles moontlik gedoen word om voort te bou aan die waardegedrewe benadering wat lynreg teenoor 'n magshiërgiese benadering staan.

One of the reasons why initiation ceremonies seem like an anachronism at a university, is the conclusion ... that effecting transitions by means of ritual was most characteristic of closed rather than open societies (Janse van Rensburg, 1990).

So demonstreer die Universiteit Stellenbosch, as 'n voorbeeld van 'n *oop* gemeenskap, dat dit 'n plek is waar almal welkom is, almal gelyke regte het en menswaardigheid gekoester word, en waar diversiteit juis as 'n groot bate deur almal gevier word.

19 ADDENDA

ADDENDUM A: VERWYSINGS

- Astin, A. 1993. *What matters in college? Four critical years revisited*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Blimling, G. & Whitt, E. 1999. *Good practice in student affairs*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bomer, Marvin. 1997. *The Will to Lead*. Boston, Mass: Harvard Business School Press. (<http://email.mckinsey.com/18f31fdedlayfousubztlcvyaaaaabzc7ixodaorjoqyaaaaa>).
- Botha, H.L. 2009. Verslag van die Taakspan vir 'n Herbesinning oor die Universiteit se Verwelkomingsprogram (VWP). Ongepubliseerde verslag, Universiteit van Stellenbosch.
- Bouhey, C. 2004. Higher education in South Africa: Context, mission and legislation, in S. Gravett & H. Geysler (eds.). *Teaching and Learning in Higher Education*. Pretoria: Van Schaik.
- Buys, R. 2014. *Student aspirations key to change*. Mail & Guardian. 29 Augustus.
- Campo, S., Poulos, G., & Sipple, J.w. 2005. Prevalence and profiling: Hazing among college students and points of intervention. *American Journal of Health Behaviour*. 29(2):137-149.
- Chang, M.J., Milem, J.F. & Antonio, A.L. 2011. Campus climate and diversity, in J.H. Schuh, S.R. Jones, S.R. Harper & Associates (eds.). *Student Services: A handbook for the profession*. San Francisco: Jossey-Bass.
- CHE (Council on Higher Education). 1997. *Higher Education Act: 101 of 1997*. Pretoria: CHE.
- Cimino, A. 2011. The evolution of hazing: motivational mechanisms and the abuse of newcomers. *Journal of Cognition and Culture*. 11:241-267.
- De Klerk, V, 2013. Initiation, hazing or orientation? A case study at a South African university. *International Research in Education*. 1(1):86 – 100.
- Department of Education. 1997. Education White Paper 3: A programme for the transformation in Higher Education. Pretoria.
- Dhrue, Chetan. 2007. *Why your boss is programmed to be a dictator*. London: Marshall Cavendish Ltd.
- Ellsworth, C.W. 2004. Definitions of hazing: differences among selected student organizations. Unpublished Masters Dissertation, University of Maryland, College Park, United States of America.
- Finkel, M.A. 2002. Traumatic injuries caused by hazing practices. *American Journal of Emergency Medicine*. 20(3):228-233.
- Gallup Poll, 2014. <http://markccrowley.com/the-single-greatest-reason-the-worlds-workforce-is-disengaged/#sthash.Or2rUCKz.dpbs>
- Haber, P. 2011. Peer education in student leadership programs: Responding to co-curricular challenges. *New Directions for Student Services*. 133:65-76.
- Hamrick, F.A., Evans, N.J. & Schuh, J.H. 2002. *Foundations of student affairs practice: how philosophy, theory and research strengthen educational outcomes*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Huysamer, C., & Lemmer, E.M. 2013. Hazing in orientation programmes in boys-only secondary schools. *South African Journal of Education*. 33(3):1-22.
- <http://changethis.com/manifesto/19.BossDictator/pdf/19.BossDictator.pdf> (accessed October 2014)

<http://www.stophazing.org/hazing-view/> (accessed October 2014)

<http://hazingprevention.org/home/hazing/facts-what-hazing-looks-like/> (accessed October 2014)

http://152.111.1.87/argief/berigte/dieburger/2014/08/22/2/polblade_30_0_405608284.html (accessed October 2014)

<http://markccrowley.com/the-single-greatest-reason-the-worlds-workforce-is-disengaged/#sthash.Or2rUCKz.dpbs> (accessed October 2014)

Janse van Rensburg, N.S. 1990. The aims of initiation ceremonies at universities: Comparisons in time and space. *Koers*, 55(4), 495-509.

Institusionele Voorneme en Strategie 2013 – 2018. Universiteit Stellenbosch.

Keating, C.F., Pomerantz, J., Pommer, S.D., Ritt, S.J.H., Miller, L.M., & McCormick, J. 2005. Going to College and unpacking hazing: A functional approach to decrypting initiation practices among undergraduates. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*. 9(2): 104-126.

Keeling, R.P. 2004. *Learning reconsidered: A campus-wide focus on the student experience*. United States of America: Keeling & Associates, Inc.

Kuh, G.D., Kinzie, J., Schuh, J.H. & Whitt, E.J. 2010. *Student success in college: Creating conditions that matter*. San Francisco: John Wiley & Sons.

Nzimande, Blade. 2014. Die Burger, 22 Augustus 2014.

http://152.111.1.87/argief/berigte/dieburger/2014/08/22/2/polblade_30_0_405608284.html

Owen, S.S., Burke, T.W., & Vichesky, D. 2008. Hazing in student organizations: prevalence, attitudes and solutions. *The Research Journal of the Association of Fraternity Advisors*. 3(1):40 – 58.

Sandeen, A. 2004. Educating the whole student: A growing academic importance of student affairs, *Change*. 36(3):28-34.

Soudien, C. 2008. Report of the Ministerial Committee on transformation and social cohesion and the elimination of discrimination in public higher education institutions. Department of Education.

Frederick Winslow Taylor, 1911.

Suid Afrikaanse Grondwet. 1996.

Unboss. <http://www.unboss.com> (accessed October 2014).

Taylor, Frederick Winslow 1911. *The Principles of Scientific Management*. <http://www.marxists.org/reference/subject/economics/taylor> .

Van Zyl Slabbert, F (convenor). 2003. Report of the panel on student and residence culture. Stellenbosch University. Unpublished report.

Wessels, L. (Convenor). 2001. Report into Initiation Practices at Educational Institutions and a Preliminary Report on Cultural Initiations. Requested by the Minister of Education and conducted under the auspices of the South African Human Rights Commission.

Wessels, L. 2006. *My regte. Jou regte. Kom ons praat*. Pretoria: LAPA Uitgewers.

Wessels, L. (Convenor). 2014. Report on the cultural, orientation, initiation and demeaning practices associated with the welcoming and introduction programme for first year students at the North West University. North West University, Potchefstroom Campus. Unpublished report.

White Paper 3, 1997. http://www.che.ac.za/sites/default/files/publications/White_Paper3.pdf (accessed October 2014).

ADDENDUM B: AANBEVOLE NUWE REËLS VIR VERWELKOMING EN VOORBEELDLYS VAN ONAANVAARBARE PRAKTYKE

Nota: Die numering in hierdie addendum is soos dit in die Jaarboek sal verskyn en die inleiding stem ooreen met die eerste deel van punt 9 in die verslag.

9 Verwelkoming van nuweling en algemene groepsaktiwiteite van alle studente (inbegrepe sportspanne, verenigings, kultuurgroepe, ens), ook in huise

9.1 Inleiding:

Die bestel wat ten beste as 'n magshiërgiese bestel beskryf kan word, word meestal sonder enige nadenke as die verstek-etos aanvaar. Wanneer dit as onderliggende platform gebruik word om nuweling te verwelkom dan glo die studente wat daaraan deelneem dat hul die Universiteit en nuweling 'n guns bewys deur hul deel te maak van 'n benadering van hoe die wêreld regtig werk. Al waarteen wel beswaar gemaak kan word, is in gevalle waar daar “te ver gegaan” word mbt die manier waarop die nuweling by die nuwe etos ingebring of ingeskakel word.

'n Magshiërgie as staatsbestel is in sy sterker weergawe die van 'n monargie waar die koning se wense en woorde wet is of die van 'n soewereine parlement (Suid-Afrika voor 1994) waar die stemgeregde meerderheid se wense en woorde wet is. Daar is geen standaard waaraan die wense of woorde van die koning of die soewereine parlement hoef te voldoen nie. Dit staan in regstaal as 'n positivistiese beskouing van die reg bekend. Ander beskrywings van soortgelyke bestelle is die van 'n goehartige diktator (*benevolent dictator*). Dit is ook die verstek-etos van 'n militêre bestel. In die sakewêreld is dit 'n model wat voortspruit uit die werk van Frederick Winslow Taylor in sy 1911-publikasie, “*The Principles of Scientific Management*”. In die sakewêreld word 'n magshiërgie veral gekenmerk deur te verwys na 'n “baas” of “grootbaas” wat deur opdragte 'n besigheid bestuur. 'n Magshiërgie was die voorkeurmodel vir die era van massaproduksie van goedere die afgelope eeu.

'n Waardegedrewe regeringsvorm is die van 'n Grondwetlike demokrasie (Suid-Afrika sedert 1994) waar die waardes van die Grondwet hoër gesag dra as die wense of woorde van die staatshoof of selfs die parlement. In die sakewêreld word dit gekenmerk deur ondernemings soos Wikipedia en Google, en dit is ook die onderliggende beginsels wat 'n instelling soos die internet moontlik maak. Dit is die voorkeurmodel vir 'n era van 'n kenniseconomie, innovasie en denkleierskap. Dit is ook die voorkeurmodel vir hoër onderwysinstellings. In die konteks van die Universiteit Stellenbosch Visie 2030 word dit so vertaal (IVS, 2013 - 2018):

Dit is raadsaam om weg te beweeg van 'n situasie waar beplanning en besluitneming uitsluitlik op bestuursvlak plaasvind. Almal wat by US werk moet voel hulle is as mede-eienaars van die Universiteit medeverantwoordelik vir die instelling se sukses.

'n Magshiërgiese model kan slegs goed funksioneer as elkeen in die organisasie sy of haar plek ken en hom of haar gedra op 'n manier wat sy of haar toegekende plek pas. Onaanvaarbare verwelkomingspraktyke is daarop ingestel om deur een of meer willekeurige magsuitoefening nuweling te “leer” (in te dwing in) wat hul plek in die magshiërgie is. 'n Magshiërgie is slegs vriendelik solank jy jou ooreenkomstig jou hiërgiese rang gedra (*as jy jou plek ken*). Indien jy dit nie doen nie het die sisteem geen ander keuse as om jou of in jou posisie in te dwing of jou as ongewens vir die betrokke gemeenskap te verklaar nie.

Aangesien die Universiteit Stellenbosch duidelik gekies het vir 'n bestel gekenmerk deur 'n waardegedrewe etos as die manier waarbinne gesag uitgeoefen word en bestuur aan die Universiteit

toegepas word, is dit gepas **om onaanvaarbare verwelkomingspraktyke te beskryf as enige houding, aksie, reël of praktyk wat tipies is van 'n magshiërgiese bestel en wat nie 'n waardegedrewe bestel bevorder nie.** Daar word dus, in die konteks van verwelkoming van nuwelinge, gepoog om 'n verwelkomende kampus vry van 'n magshiërgie daar te stel.

9.2 Algemeen

9.2.1 Alle bepalings in hierdie afdeling moet geïnterpreteer word in die lig van die Universiteit se strewes:

- om studentegemeenskappe wat waardegedrewe is te vestig;
- weg te doen met enige handeling wat 'n studentegemeenskap as 'n magshiërgie inrig (hetsy tydelik, kortstondig of vir 'n langer tydperk);
- Visie 2030,
- die voorneme en strewes om verwelkomend en inklusief te wees; en,
- die verwagting dat die basiese regte van studente gerespekteer en nie tenagekom word nie.

9.2.2 Alle studente of groepe studente is onderhewig aan die spesifieke reëls wat geld vir die verwelkoming van nuwelinge. Dieselfde beginsels en reëls geld ook vir die verwelkoming, inskakeling, of oriëntering van enige ander student deur mede-studente aan die Universiteit. (Kyk ook 9.2.5 vir die reikwydte hiervan.)

9.2.3 Geen student mag vrywilliglik, hetsy skriftelik, mondeling of deur sy/haar handeling of op enige ander wyse, afstand doen van enige reg wat kragtens hierdie reëls geld, of wat in terme van die Handves van Regte, soos in die Grondwet van SA (1996) vervat, neergelê word nie.

9.2.4 Geen student wat betrokke is by die organisering, deurvoer of onderneming van enige aktiwiteit waarby enige ander student of groepe studente betrek word, wat strydig is met die reëls van die Universiteit wat verwelkoming betref, kan hom of haar daarop beroep dat die deelnemende party(e) vrywilliglik daartoe ingestem het en op sy/haar/hulle eie risiko aan die betrokke aktiwiteit of aktiwiteite deelgeneem het nie.

9.2.5 Enige houding, aksie, reël of praktyk wat nuwelinge raak en in stryd is met 'n waardegedrewe bestel (en dus magshiërgies van aard is) is 'n onaanvaarbare verwelkomingspraktyk en word verbied. Dit beteken dat praktyke wat as "ontgroening", "doop" of "inlywing" van nuwelinge en ander studente, of enige ander aktiwiteit wat daarmee in verband staan, aan die Universiteit word ten strengste verbied. Die verbod geld vir die hantering van nuwelinge in 'n koshuis, PSO-wyk, huis of kluster, of selfs 'n onderdeel van 'n koshuis, PSO-wyk, huis of kluster, en ook vir soortgelyke aktiwiteite of praktyke tydens die viering van verjaardae, verkiesing as huiskomiteelede, verlowings of vir erkenning of viering van enige prestasie, gebeurtenis of mylpaal.

9.2.5.1 Alhoewel nie 'n geslote/volledige lys nie is die onderstaande voorbeelde van oortredings (soos bedoel in paragraaf 9.2.5) en die optredes, praktyke, houdings of aksies **ondenkbaar** in 'n waardegedrewe studentegemeenskap of -span en word ten strengste verbied:

- a) Enige vorm van fisieke aanranding.
- b) Enige vorm van fisieke kontak of ongerief, byvoorbeeld sweetsessies, die dra van baadjies en dasse, of geforseerde agteruitlopery.
- c) Die oortrek van slope, sakke of iets soortgelyks oor studente se koppe.
- d) Enige vorm van modderbad of iets soortgelyks.

- e) Die ingee of toedien van alkohol, kos of enige ander middel, insluitende water.
- f) Die aansmeer van enige middel aan studente se liggame
- g) Enige vorm van geestelike/emosionele leed of vernedering, soos die aantrek van bespotlike kleredrag, intimidasie, beledigende opmerkings of geskree op nuwelinge.
- h) Die doelbewuste weerhouding van voedsel.
- i) Die ontnem van enige voorregte waarop studente normaalweg geregtig sou wees, byvoorbeeld die gebruik van items of geriewe soos telefone, selfone, grimering, wasmasjiene en die geleentheid om te was of te stort.
- j) Waar nuwelinge verbied word om in sekere kontekste te praat of waar 'n verwagting gekweek word dat nuwelinge in sekere kontekste nie sal of behoort te praat nie.
- k) Die weiering van ouerbesoeke aan nuwelinge tydens verwelkoming.
- l) Gedwonge deelname aan aktiwiteite insluitende groepsaktiwiteite.
- m) Enige vorm van persoonlike diens aan senior studente, hetsy individueel of as 'n groep.
- n) Opdragte aan en voorskrifte (onder andere oor kleredrag en dienste aan seniors) vir nuwelinge.
- o) Die neem van enige eed van geheimhouding of enige verstandhouding van geheimhouding wat gekweek word en wat op verwelkoming betrekking mag hê, hoe indirek ook al. Dit geld ook spesifiek verwelkoming of enige tipe inlywing in 'n kleiner verband as die huis, bv 'n span, seksievloer of enige ander soortgelyke verdeling.
- p) Waar nuwelinge inligting gegee word om te memoriseer en hul dan laat sleg voel, spot, beledig of verneder wanneer hul daarvoor "getoets" word (in watter vorm ookal).
- q) Waar nuwelinge take gegee word om voor ander mense (gewoonlik senior studente) uit te voer en hulle dan gespot en/of verneder word tydens hul pogings.
- r) Waar van nuwelinge verwag word, of aangemoedig word om private eiendom te steel vir watter doel ook al en spesifiek as 'n sogenaamde uitdrukking van lojaliteit aan of as 'n "gebruiklike optrede"/tradisie van die huis of onderdeel daarvan; of selfs waar so 'n moontlikheid bestaan en die nuwelinge nie aktief ontmoedig word om iets te steel nie.
- s) Waar daar van nuwelinge verwag word om oor 'n naweek in die huis te bly terwyl dieselfde verwagting nie ook ten opsigte van ander studente (seniors) geld nie.
- t) Waar senior studente van 'n huis onder die invloed van alkohol is of klaarblyklik of vermoedelik onder die invloed van alkohol is en dan nuwelinge "opsoek" vir gesprekke of in so 'n toestand enige opdragte aan nuwelinge gee.
- u) Waar nuwelinge vreemde name of vernederende byname genoem word.
- v) Die steur van studente in hulle nagrus tussen 23:00 en 06:00.
- w) Die wegvoer of uitneem van nuwelinge gedurende die dag of nag wanneer dit nie 'n amptelike universiteitsgeleentheid is nie.
- x) Waar die primarius en/of onderprimarius tydens die verwelkomingsperiode van die kampus afwesig is sonder die uitdruklike toestemming van die betrokke inwonende of besoekende hoof.

9.2.5.2 Alhoewel nie 'n geslote/volledige lys nie is die onderstaande voorbeelde van oortredings (soos bedoel in paragraaf 9.2.5) en die optredes, praktyke, houdings of aksies

onaanvaarbaar in 'n waardegedrewe studentegemeenskap of -span en word ten strengste verbied:

- a) Enige optrede, aksie, houding of praktyk waar 'n nuweling nie reeds as 'n volwaardige lid van daardie studentegemeenskap (of onderdeel van daardie studentegemeenskap) beskou word van die oomblik waar daardie nuweling by die studentegemeenskap aanmeld nie. Voorbeelde hiervan is:
 - i) Nuweling moet eers 'n berg alleen uitklim voor hul as deel van die groep geag word
 - ii) Nuweling word uitgesonder om vir 'n tyd lank nie oor 'n sekere stuk gras te loop nie, of trap, hysbak, gang, ingang of loopvlak of iets soortgelyks te gebruik nie en word dan op 'n latere stadium toegelaat om dit te doen.
 - iii) Waar senior studente bewus is van 'n praktyk of verwagting soos in (a) hierbo gestel en dit nie onmiddellik regstel of aanmeld vir regstelling nie.
 - iv) Nuweling moet vir 'n tyd lank dieselfde klere (huishemp, of iets soortgelyks) dra nadat die klasse reeds 'n aanvang geneem het.
 - v) Nuweling het nie dieselfde stemreg as ander huislede op 'n huisvergadering nie.
 - vi) Daar word na die nuweling as 'n groep en individue verwys deur nie die nuweling se naam of die huis se kollektiewe naam te gebruik nie, maar 'n naam wat deur ander buitestaanders as 'n skelnaam of vernederende naam vertolk kan word, name soos bv *blougat, saad, jar*, ens.
- b) Enige optrede, aksie, houding of praktyk waar die vryheid van beweging van nuweling as enkeling of as deel van 'n groep beperk word. Voorbeelde hiervan is:
 - i) Nuweling word onder die indruk gebring dat hul nie in sekere dele van die dorp mag kom nie.
 - ii) Nuweling word onder die indruk gebring dat hul vir 'n tyd lank nie in sekere plekke soos klubs of ander kuierplekke, die Neelsie, die Biblioteek of die Studiesentrum mag kom nie, of nie lank daar mag vertoef nie.
- c) Die hou van 'n huisvergadering op so 'n wyse dat dit nuweling se inskakeling by die Universiteit belemmer of hul gebrek aan kennis van die omgewing uitbuit. Voorbeelde hiervan is:
 - i) Huisvergaderings wat buitensporig lank duur (langer as 120 min).
 - ii) Waar besluite (ook vir die grap) geneem word wat sekere pligte aan nuweling opdra soos om die huis in die nag op te pas en sommige nuweling onder die indruk kan verkeer dat die besluite ernstig bedoel word (veral in ag genome dat alle studente nie in al die tale wat op die huisvergadering gebruik word vaardig is nie).
 - iii) Waar oorwegend nuweling op die vloer of op 'n voorwerp anders as stoele moet sit, terwyl ander studente op stoele kan sit.
 - iv) Waar persoonlike opmerkings oor nuweling gemaak word sonder besliste intervensie deur die voorsitter van die vergadering.
 - v) Instel van skynmosies deur seniors wat nuweling verneder, onder wanindrukke bring, vir die gek hou, belaglik maak of die spot met hul dryf.
- d) Waar in die verwelkomingstydperk van aanspreekvorme soos *Lady, Juffrou, Meneer* of iets soortgelyks gebruik gemaak word en dit gemaklik vervang sou

kon word deur 'n student (senior of nuweling) op sy/haar naam te noem, of waar daar geen verwagting is dat dié aanspreekvorm vir die res van die jaar in daardie studentegemeenskap gebruik sal word nie.

- e) Waar daar 'n beperking geplaas word op die gebruik en ook vir die genot van nuweling wat nie ook vir ander huislede geld nie. Voorbeelde hiervan is:
 - i) Sekere badkamers of dele van badkamers word slegs vir seniors gereserveer. Dit sluit die reservering van sekere storte of baddens vir gebruik deur seniors in.
 - ii) Waar nuweling opdrag kry om nie warm water te gebruik nie, of waar die gebruik daarvan ontmoedig of struktureel (afhaal van warmwaterkraan se koppe) ontmoedig word.
 - iii) Waar senior studente bewus is van (e) hierbo of bewus behoort te wees daarvan en dit nie regstel of aanmeld om onmiddellik reg gestel te word nie.
- f) Verpligte studietye vir nuweling
- g) Nuweling word tot vermaak van seniors, of wat deur buitestaanders as tot vermaak van seniors gelees kan word, onder 'n wanindruk gebring oor sake wat die nuweling direk raak. 'n Voorbeeld hiervan is waar aan nuweling gesê word dat die name van hulle wat na 'n ander huis moet verskuif oor 'n rukkie bekend gemaak sal word om sodoende die lojaliteit van nuweling te verhoog of te toets.
- h) Waar nuweling van een punt na 'n volgende beweeg deur twee-twee in rye te loop of om in rye (of "squad" te staan) waar hul ook al aanmeld na hul aankoms of voordat hul na 'n volgende punt vertrek.

9.2.5.3 Alhoewel nie 'n geslote/volledige lys nie is die onderstaande optredes, praktyke, houdings of aksies *onwenslik* in 'n waardegedrewe studentegemeenskap of –span. (Herhaalde onwenslike, of 'n kombinasie van onwenslike optredes, praktyke, houdings of aksies is 'n oortreding soos bedoel in paragraaf 9.2.5):

- a) Nuweling wat naamkaartjies op kampus dra sonder dat seniors van dieselfde huis dit ook doen.
- b) Waar kampuskompetisies veral aanspraak maak op die deelname van nuweling en daarmee nuweling se tyd beduidend verswaar (ten koste van hul akademie).
- c) Senior studente (ingesluit huiskomiteede) wat onder die vaandel van professionaliteit 'n stugge houding openbaar wat deur buitestaanders as 'n onvriendelike en onverwelkomende houding teenoor nuweling geïnterpreteer kan word.
- d) HK-baadjies en/of hoëhakskoene wat gedra word en daardeur die indruk van 'n magshiërargie skep.
- e) Geskree om gehoor te word in 'n groot groep.
- f) Die kweek van baarde vir verwelkoming deur HK-lede wat voorheen normaalweg nie 'n baard gedra het nie.

9.3 Die verwelkoming van nuwelingstudente binne huisverband

9.3.1 Verwelkoming van nuweling is die verantwoordelikheid van die ResEd-koördineerder van die kluster waarvan die koshuis of PSO-wyk deel vorm; die klusterbesture; die betrokke Inwonende of Besoekende Hoof en die huiskomitee van die betrokke huis.

9.3.2 Inwonende en Besoekende Hoofde, Primarii/Primariae en huiskomiteess van elke huis moet op 'n datum in die jaar wat die betrokke verwelkoming voorafgaan, soos jaarliks deur die Sentrum

vir Studentestrukture en –gemeenskappe (SSG) bepaal: (i) ’n volledige verwelkomingsprogram waarop met die ResEd-koördineerder en klusterbestuur ooreengekom is en onderteken is deur die Inwonende/Besoekende Hoof; Primarii/Primariae en minstens die helfte van die huiskomitee, (ii) by die SSG inlewer.

- 9.3.3 By die opstel van ’n verwelkomingsprogram is dit belangrik dat die program nuwelingsstudente op ’n vriendelike, gasvrye en menswaardige wyse verwelkom en inlig oor die volgende:
- Aard en wese van die Verwelkomingsprogram
 - Kluster-, koshuis-, PSO- en universiteitslewe in die algemeen
 - Ondersteunende infrastruktuur ter bevordering van akademiese aktiwiteite
 - Positiewe en opbouende aktiwiteite, tradisies en gebruike van die omgewing wat inpas by ’n waardegedrewe omgewing
 - Geleentheid vir die ontwikkeling van individualiteit en eie denke
 - Aard en wese van die waardes, etos, missie en doelstellings van die Universiteit Stellenbosch
- 9.3.4 Ter wille van goeie orde in ’n huis, moet reëls en gebruike duidelik oorgedra word met beklemtoning van die amptelike doel met verwelkoming, wat die etos en waardes van die betrokke huis en die Universiteit as geheel insluit.
- 9.3.5 Aktiwiteite in die verwelkomingsprogram moet behoorlik beskryf word sodat ’n buitestaander wat die program lees ’n behoorlike idee kan vorm wat met die spesifieke aktiwiteit bedoel word. Die is ’n oortreding om ’n aktiwiteit so te beskryf dat dit misleidend is oor wat plaasvind, of die ware aard daarvan nie duidelik is nie en die afleiding gemaak kan word dat die bedoeling daarvan was om te mislei.
- 9.3.6 Ten opsigte van huise op Stellenbosch, mag geen sodanige aktiwiteite normaalweg buite die dorpsgrense aangebied word nie. Alle versoeke om aktiwiteite tydens verwelkomingsweek buite die dorpsgrense aan te bied, sal op ’n ad hoc-basis deur die ResEd-koördineerder oorweeg word. Sodanige versoeke in die verwelkomingsprogram moet vergesel wees van ’n volledige motivering en ’n spesifieke aanduiding van watter maatreëls daar getref is om die veiligheid van die studente te verseker.
- 9.3.7 Ten opsigte van huise op die Tygerbergkampus is sodanige aktiwiteite normaalweg beperk tot die grense van die Tygerbergkampus, behalwe vir daardie geleentheid wat ooreenkommstig die amptelike Verwelkomingsprogram ook op Stellenbosch mag plaasvind. Alle versoeke van huise om aktiwiteite tydens die verwelkomingsweek buite die grense van die Tygerberg-kampus aan te bied, sal op ’n ad hoc-basis deur die ResEd-koördineerder oorweeg word. Sodanige aansoeke moet vergesel wees van ’n volledige motivering en ’n spesifieke aanduiding van watter maatreëls daar getref is om die veiligheid van die studente te verseker.
- 9.3.8 Verwelkomingsprogramme word opgestel vir die periode wat begin op die dag wanneer nuwelinge arriveer tot 17:00 van die dag voor die eerste klasdag. Geen verwelkomingsprogramme of -aktiwiteite mag ná hierdie periode aangebied of gereël word nie. Dit is ook die verantwoordelikheid van die huis-bestuur om sodanige reëlings te tref (pro-aktief en reaktief) om enige onaanvaarbare verwelkomingspraktyke deur senior studente te verhoed. Waar die reëlings nie sodanige gedrag kon verhoed nie, bly dit die plig van die huisbestuur om dit saam met die ander relevante universiteitstrukture reg te stel.

- 9.3.9 Verwelkomingsaktiwiteite in huise mag nie bots met aktiwiteite wat op die akademiese (fakulteitsprogramme) of administratiewe (bv registrasie) inskakeling en verwelkoming van nuweling gemik is nie en op die Universiteit se Verwelkomingsprogram verskyn nie en mag slegs beplan word vir die tydgleuwe wat in laasgenoemde program daarvoor voorsiening maak.
- 9.3.10 Oortredings van die bepalings en voorskrifte ten opsigte van die verwelkoming van nuweling moet onmiddellik aan die Inwonende/Besoekende Hoof; die ResEd-koördineerder en daarna aan die SSG gerapporteer word vir verdere optrede.

9.4 Inskakelingsinisiatiewe en ander groepsaktiwiteite van studente:

- 9.4.1 Elke huis moet die aard en omvang van alle tradisies en gebruike binne daardie omgewings duidelik omskryf en aan die begin van elke semester by hul betrokke ResEd-koördineerder indien.
- 9.4.2 Volledige besonderhede moet in die skrywe verstrek word van enige aktiwiteite wat moontlik deur buitestaanders geïnterpreteer sou kon word as 'n onaanvaarbare praktyk soos hierbo beskryf en wat betrekking het op inskakeling, verwelkoming, oriëntering, erkenning of aanvaarding van enige lid in die huis.
- 9.4.3 Geen groepsaktiwiteite, soos hierbo bedoel word, mag sonder die skriftelike toestemming van die Inwonende of Besoekende Hoof buite die Stellenbosch-dorpsgebied, of die Tygerbergkampus, plaasvind nie.
- 9.4.7 Moontlike oortredings of afwykings in die verband moet onmiddellik aan die Inwonende Hoof/Besoekende Hoof; die ResEd koördineerder en daarna aan die SSG gerapporteer word.

9.5 Voorbeelde van oortredings

- 9.5.1 Hieronder volg 'n lys van voorbeelde wat 'n praktiese toepassing is van die beginsels wat hierbo in 9.2.5 beskryf word. Die lys put uit die **ondervinding van verskillende universiteitskampusse**. Die gedeelte word ingesluit om 'n verdere toepassing van die beginsels te illustreer.
- Senior studente kontak nuweling enige tyd van die dag of na en stuur hulle rond met allerhande opdragte om namens die seniors uit te voer.
 - Seniors dwing nuweling om allerhande take uit te voer, bv om 'n vriend van die senior se kamer of woonstel skoon te maak.
 - Nuweling moet die skottelgoed van 'n groep was/skottelgoedbeurte waar slegs nuweling 'n skottelgoedbeurt het.
 - Nuweling moet vir seniors gaan inkopies doen in die dorp.
 - Seniors vereis nuweling om vir 'n week lank slegs sekere kosse te eet (bv grondboontjebottertoebroodjies).
 - Seniors vereis van nuweling om in die donkerte te staan en na dieselfde musiek (lied) oor en oor te luister.
 - Seniors beperk nuweling se slaap deur hulle kort-kort wakker te maak, of om hulle kort-kort geringe takies te laat uitvoer, of om hul in die middel van die nag oefeninge te laat doen.
 - Seniors blinddoek nuweling en laai hulle etlike kilometer van die kampus af en sê hulle om self hul weg terug te vind.
 - Nuweling word aangesê om soos prostitute of straatmense (*homeless people*) aan te trek en om dan so in die dorp rond te loop.

- j) Seniors plaas druk op nuwelingte om te maak asof hul met mekaar vry of om seksuele dade te simuleer.
- k) Seniors vereis van nuwelingte om oefeninge te doen, soms tot op die punt van totale uitputting.
- l) Seniors vra nuwelingte om swembroeke en viltpenne na 'n geleentheid te bring waar hulle verkeerdelik onder die indruk gebring word dat seniors hul liggaamsvet met die penne gaan omsirkel (merk).
- m) Seniors vereis van nuwelingte om saam in 'n huis te woon sonder dat hulle met die seniors of met mekaar mag kommunikeer, en hulle moet allerhande lae ekstra klere klas toe dra.
- n) Seniors vervoer nuwelingte na 'n ander inrigting waar hulle deur die studente van 'n ander kampus geforseer word om oefeninge te doen.
- o) Nuwelingte word van hul klere gestroop, aan bome of pale vasgebind met kleefband en dan met water uit 'n tuinslang natgespuit.
- p) Seniors gooi water en bier op 'n teëlvloer en trek die nuwelingte aan hul bene daardeur en noem hulle menslike sponse.
- q) Openlike aggressiewe en afkeurende gedrag van seniors teenoor nuwelingte om geen ander rede nie behalwe dat hul nuwelingte is.
- r) Seniors wat nie nuwelingte terug groet nie en laat verstaan dat hul nie met nuwelingte (of hul benaming vir nuwelingte, bv. Jarre) praat nie of die nuwelingte in kru taal slegsê of beledigend aanspreek.
- s) Die indruk word geskep dat sekere gebiede in die dorp en die kampus nie deur nuwelingte gebruik mag word nie.

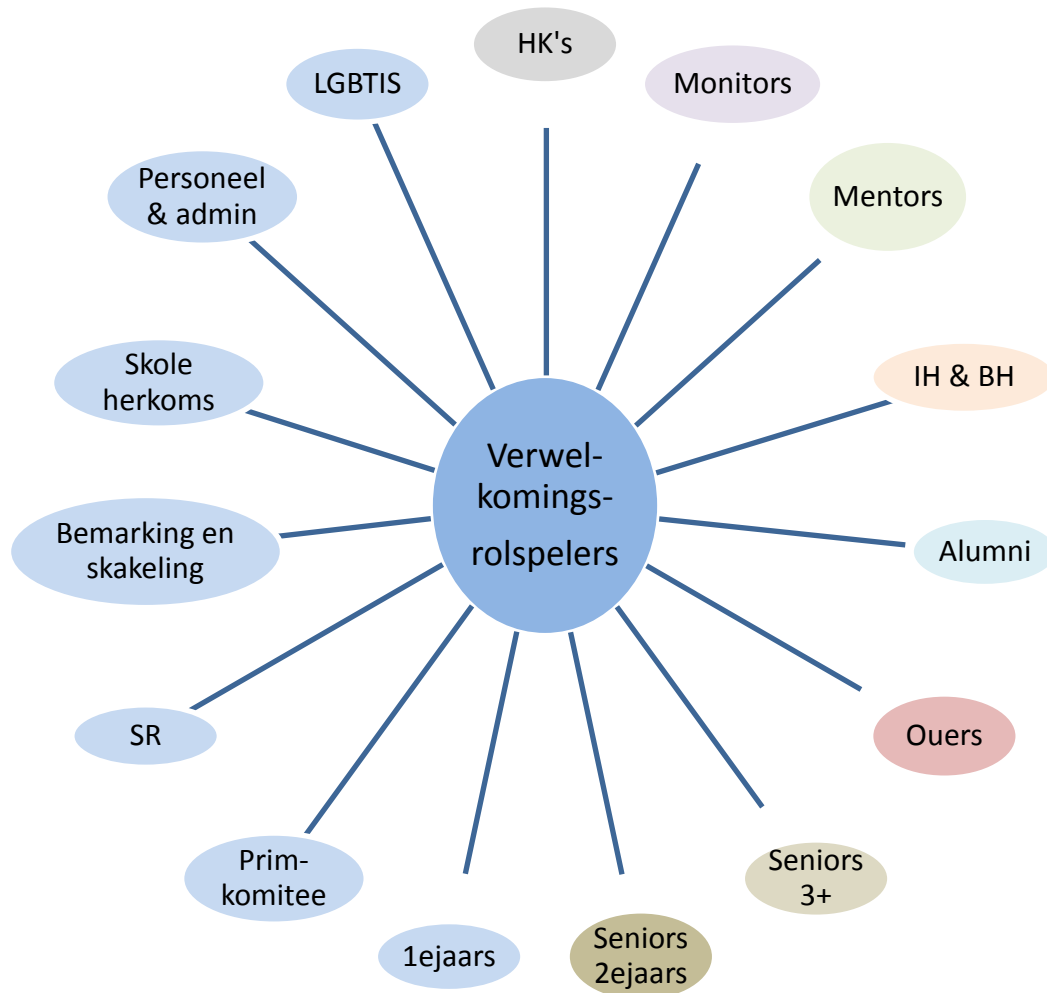
9.5.2 Die onderstaande is voorbeelde waar die Sentrale Dissiplinêre Komitee (SDK) reeds optrede insake verwelkomingsoptrede oorweeg het en die strawwe/sanksie wat op elkeen van die gevalle opgelê is:

Voorval	Forum wat dit hanteer het	Sanksie
1. Eerstejaars verf standbeeld op Rooiplein. Die eerstejaars is onder die indruk dat dit van hul verwag word en hoor dit ook van seniors van vorige jare.	Summier	Gemeenskapsdiensure summier opgelê aan elkeen van die betrokke eerstejaars.
2. Prim versuim plig. Eerstejaars betrokke in straatgeveg met ander koshuis. Eindrag het bekfluitjie geskreeu en Wilgenhof eerstejaars het toe 'n geveg begin. Die verskillende eerstejaars het selfs sms'e gestuur dat hul op pad is.	SDK	Onthef as Prim. Straf opgeskort op voorwaarde dat hy nie weer aan soortgelyke oortreding skuldig bevind word nie. 100 uur gemeenskapsdiens. Publiseer.
3. HK vir verwelkoming laat praktyke toe wat nie op program is of uitgeklaar is nie. HK lede is bewus dat van die seniors nie tevrede is dat die eerstejaars vriendelik ontvang word nie. Hul weet dat 'n aantal seniors in die aand nadat ander al gaan slaap het	SDK	Geskors uit die koshuis. Straf opgeskort op voorwaarde dat sy nie skuldig bevind word aan 'n soortgelyke oortreding nie. Publiseer.

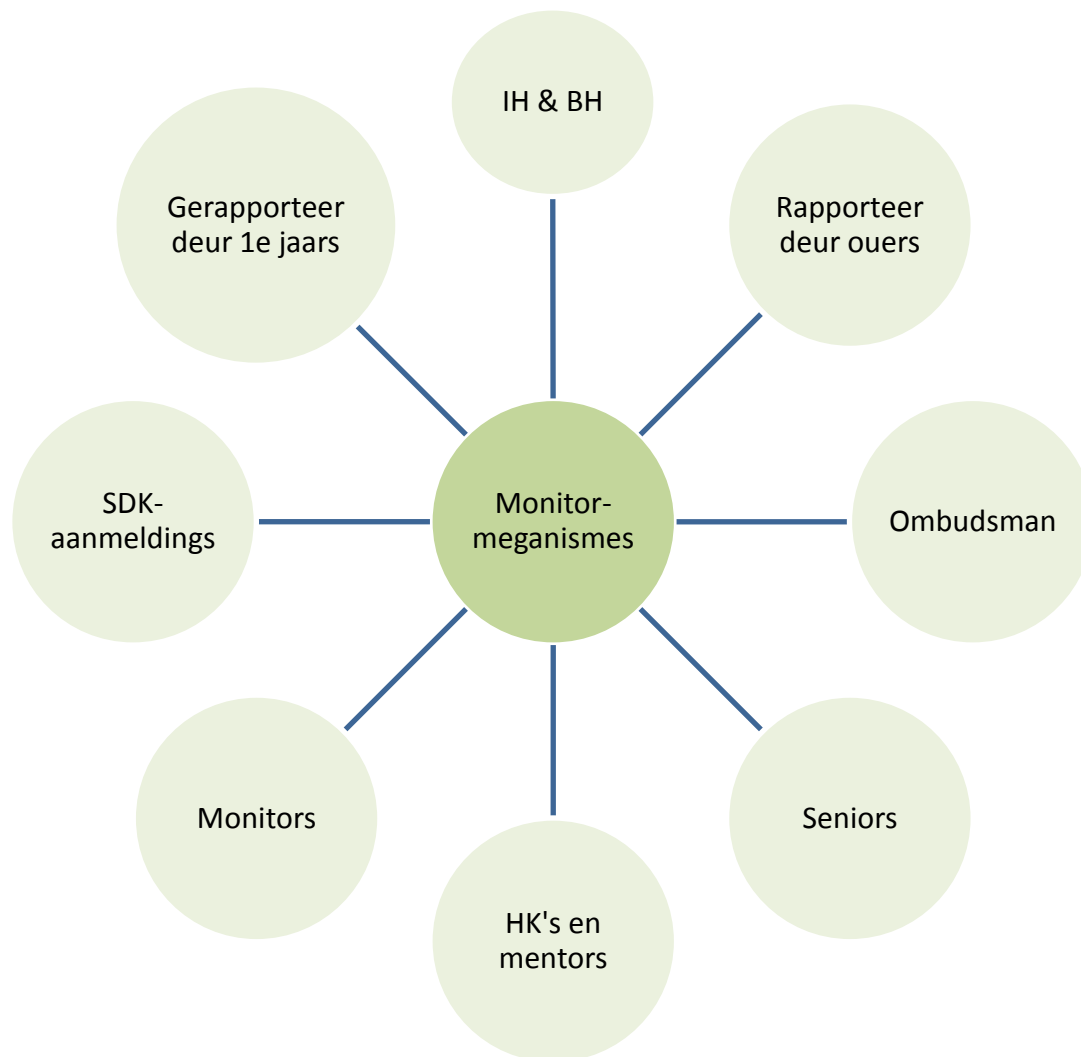
die eerstejaars in die saal bymekaar kry en hul daar slegsê en uitskel sodat hulle hul plek ken.		
4. Senior versteur eerstejaars se rus.	Summier	Student gewaarsku en insident op rekord geplaas.
5. HK gebruik kru taal voor eerstejaars.	Summier	Student gewaarsku en insident op rekord geplaas.
6. Primarius versuim plig en laat toe dat HK afwyk van verwelkomings-program. Die eerstejaars word na 23:00 met 'n brandoefening wat nie op die program aangedui word nie uit die koshuis gelok en word daarna deur seniors allerhande vrae gestel wat hul van die seniors vooraf moes leer.	SDK	Onthef as Primarius. Geskors uit koshuis. Skorsing opgeskort op voorwaarde dat hy nie weer skuldig bevind word aan 'n soortgelyke oortreding nie. Publiseer.
7. HK vir eerstejaars versuim plig en laat toe dat HK afwyk van verwelkomingsprogram.	SDK	Onthef as HK lid. Geskors uit koshuis. Skorsing opgeskort op voorwaarde dat hy nie weer skuldig bevind word aan 'n soortgelyke oortreding nie. Publiseer.
8. Senior versteur eerstejaars se rus.	summier	Gemeenskapsdiens summier opgelê.
9. Eerstejaars take opgelê deur seniors.	summier	Seniors gemeenskapsdiens opgelê.
10. Wyk af van verwelkomingsprogram deur die "George"-spookinsident aan eerstejaars voor te hou.	Dept	Dir SSG en die Inwonende Hoof onderneem om die saak met HK op te neem en te sorg dat volgende verwelkomingsprogram nie weer so 'n insident moontlik maak nie.
11. HK-lid laat toe dat eerstejaars op ontoelaatbare wyse "voorgestel" word. Die eerstejaars in 'n seksie word gesê om op 'n tafel te staan en hul bekend te stel.	SDK	Onthef as HK-lid, skors uit koshuis. Skorsing opgeskort op voorwaarde dat hy nie weer skuldig bevind word aan 'n soortgelyke oortreding nie. 100 uur gemeenskapsdiens, brief van verskoning aan seksie.
12. Twee HK-lede laat toe dat eerstejaars van seksie by manskoshuise gestort word as deel van seksie-inlywing.	SDK.	Uitgeset uit koshuis. Straf opgeskort op voorwaarde dat hulle nie weer skuldig bevind word aan 'n soortgelyke oortreding nie. Onthef as HK-lid. 150 uur gemeenskapsdiens, 75 uur opgeskort. Briewe van verskoning.
13. Oud-HK lid help reël dat eerstejaars van seksie by manskoshuise gestort word as deel van seksie-inlywing.	SDK	Verbied om tot einde 2014 enige koshuisfunksie by te woon. 100 uur gemeenskapsdiens, 50 uur opgeskort. Briewe van verskoning.
14. Twee mans stort vrouekoshuis-eerstejaar en verneder haar.	SDK	Uitgeset uit US. Straf opgeskort vir duur van studies op voorwaardes (i)

		geen soortgelyke oortreding nie (ii) briewe van verskoning (iii) 120 uur gemeenskapsdiens.
15. Twee mans stort vrouekoshuis- eerstejaar en verneder haar.	SDK	Uitgeset uit US / koshuis onderskeidelik. Straf opgeskort vir duur van studies / verblyf op voorwaardes (i) geen soortgelyke oortreding nie (ii) briewe van verskoning (iii) 30 en 80 uur gemeenskapsdiens onderskeidelik

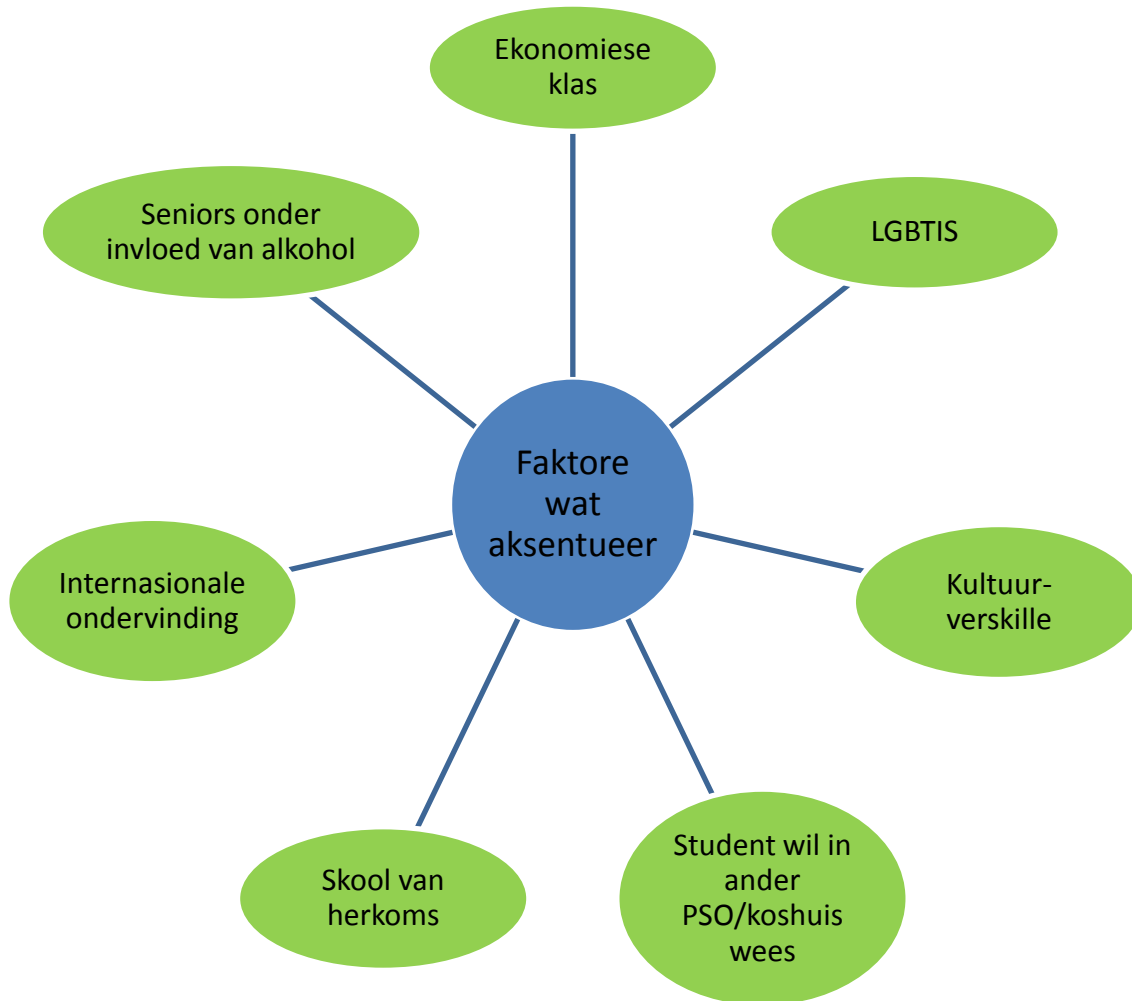
ADDENDUM D: Partye betrokke by verwelkoming en hoe hulle beïnvloed kan word



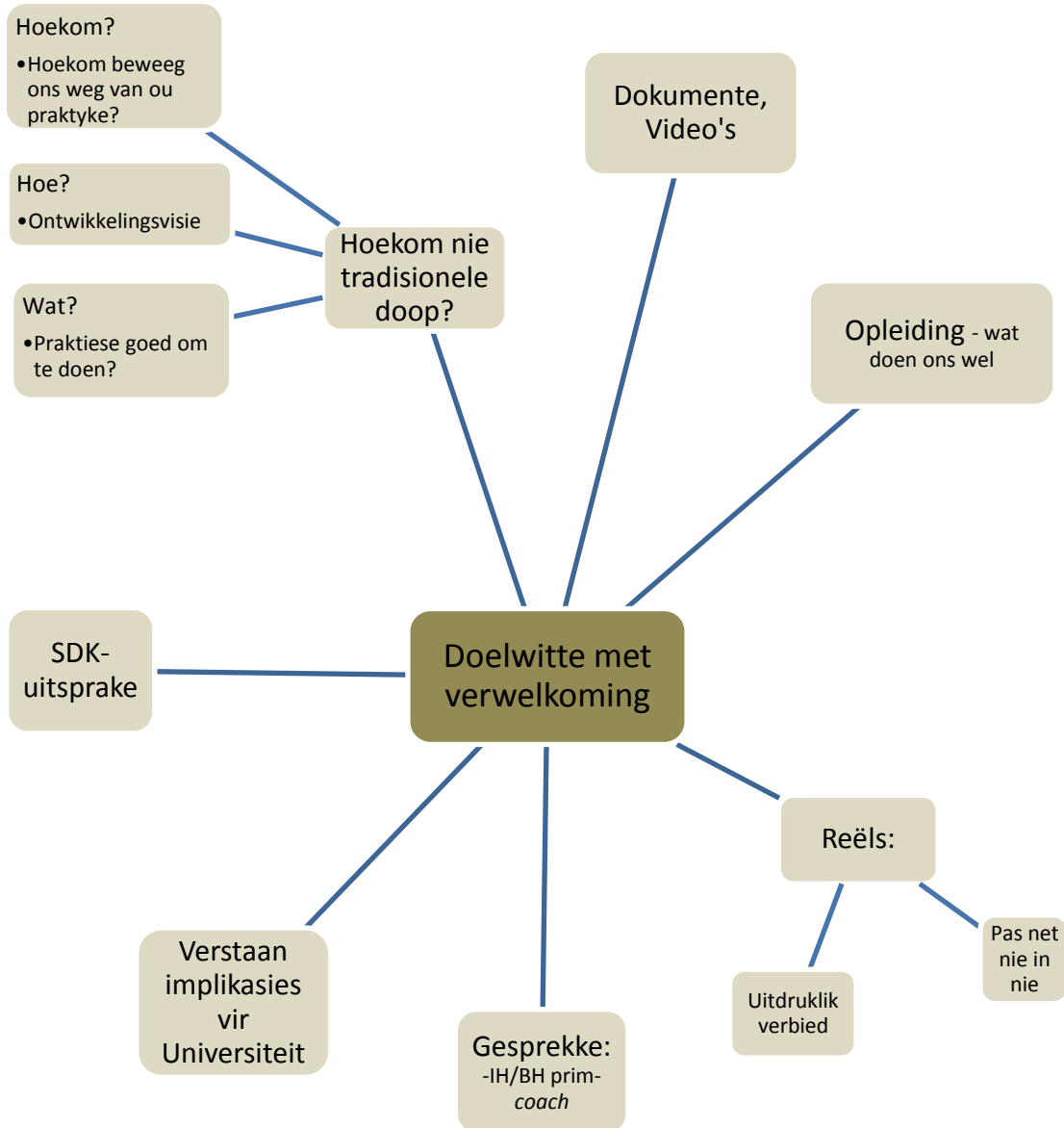
Meganismes om bewus te word van onaanvaarbare gedrag



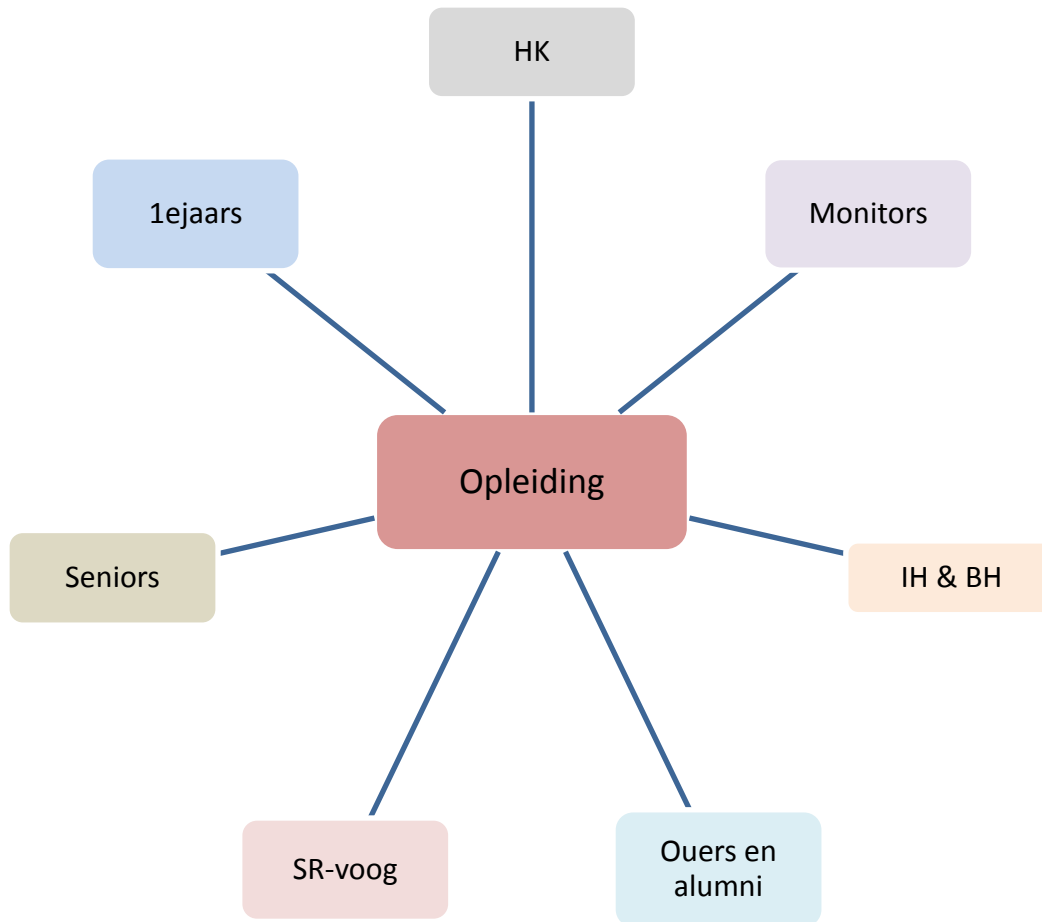
Faktore wat onwelkome gedrag vererger (aksentueer)



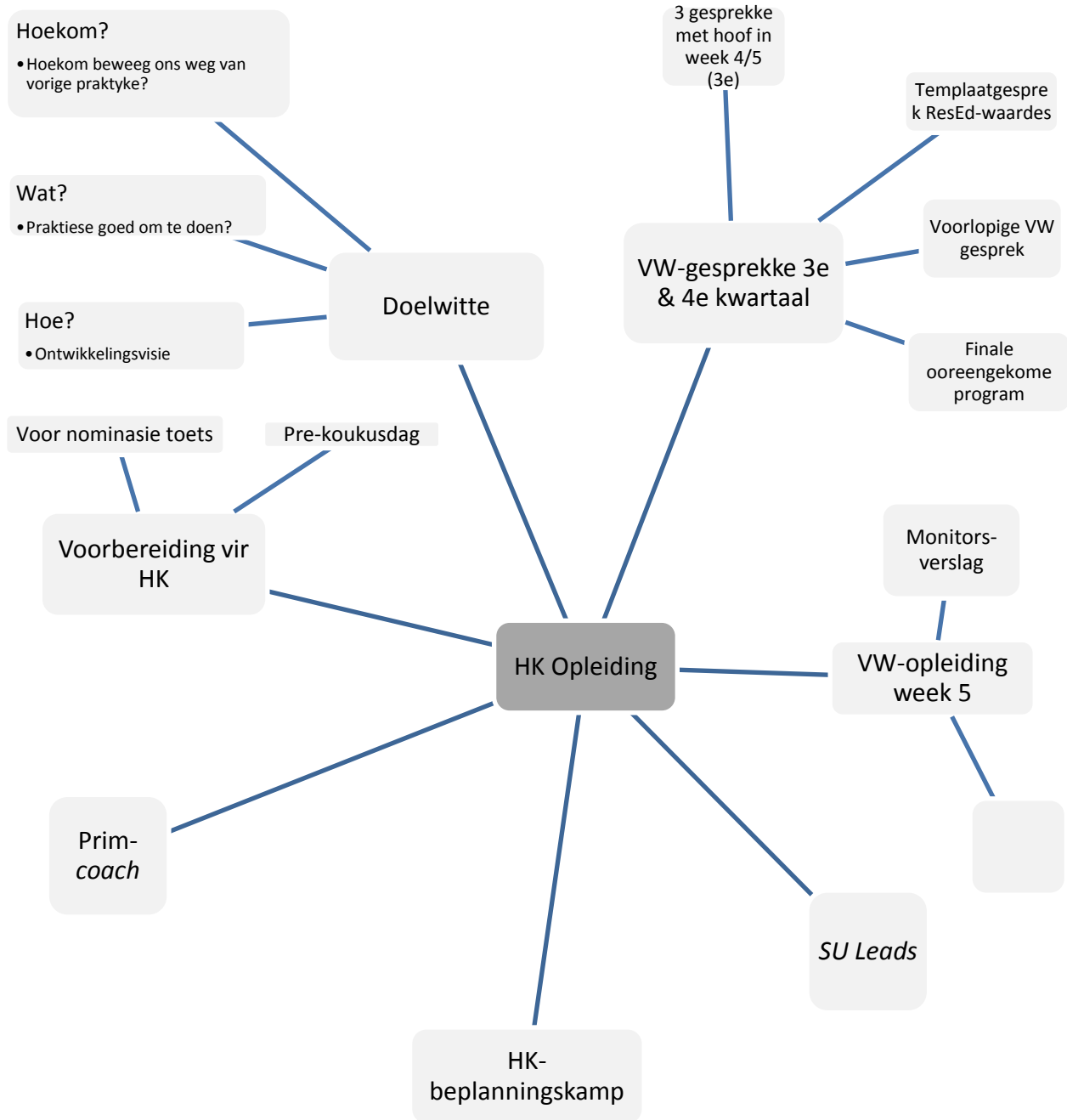
Opleiding insake doelwitte met verwelkoming



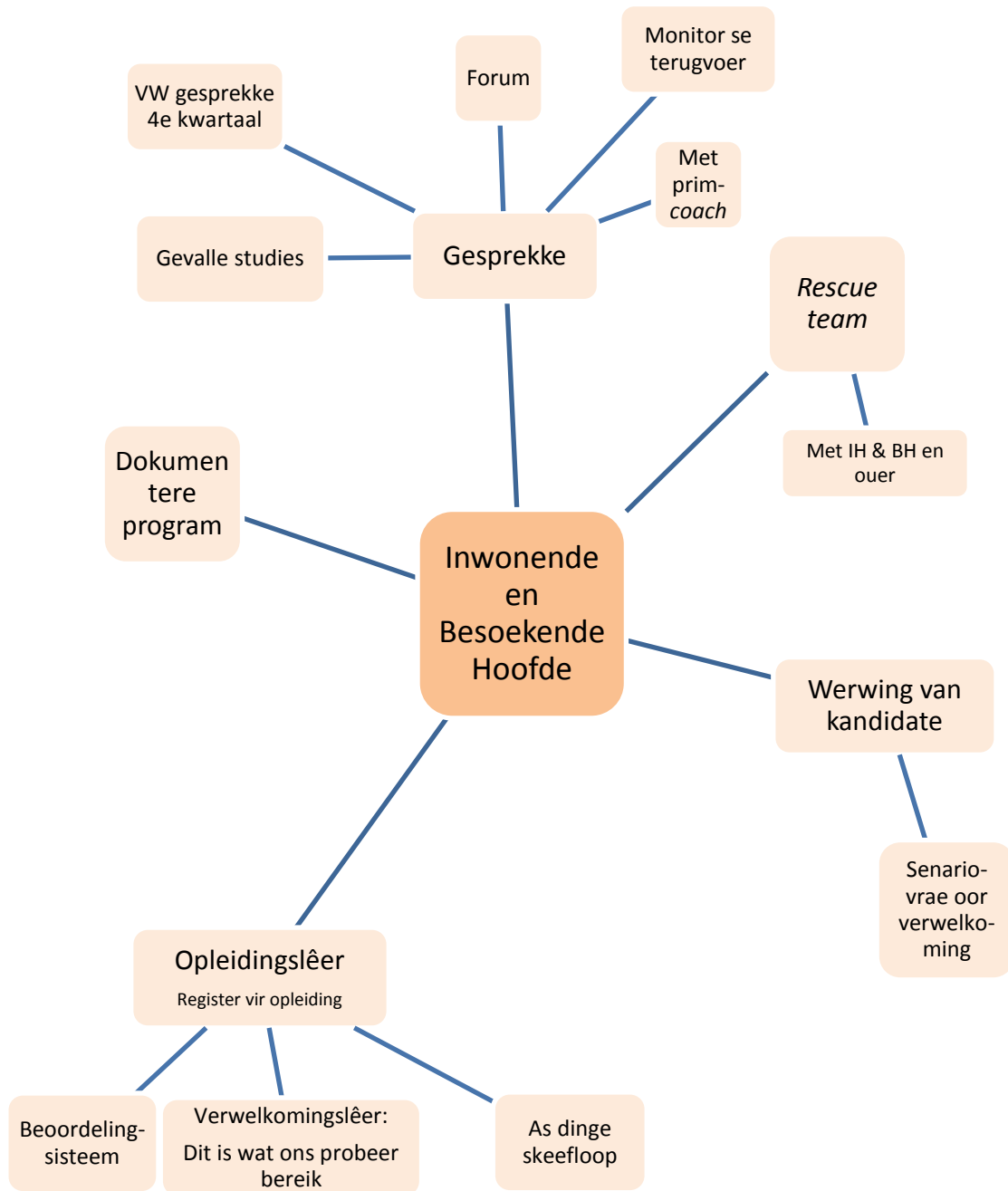
Opleiding



HK-opleiding



Inwonende en besoekende hoofde se opleiding

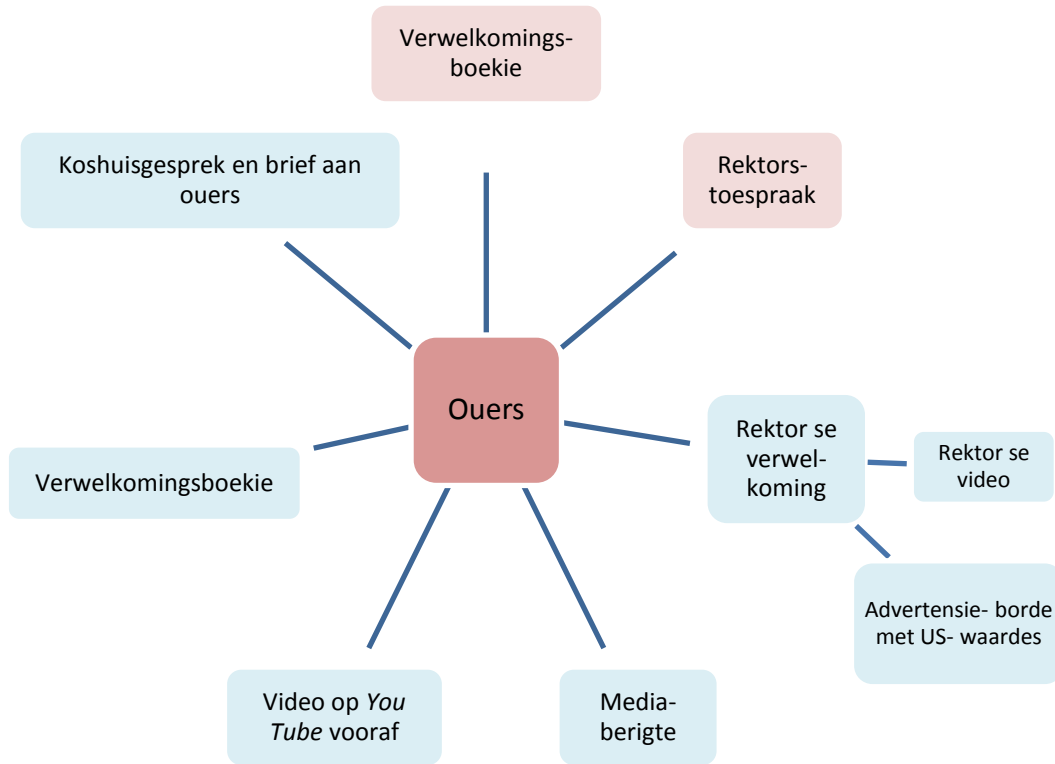


Nota: Inwonende en Besoekende hoofde hanteer spesiaal die stap na die Danie Craven Stadion.

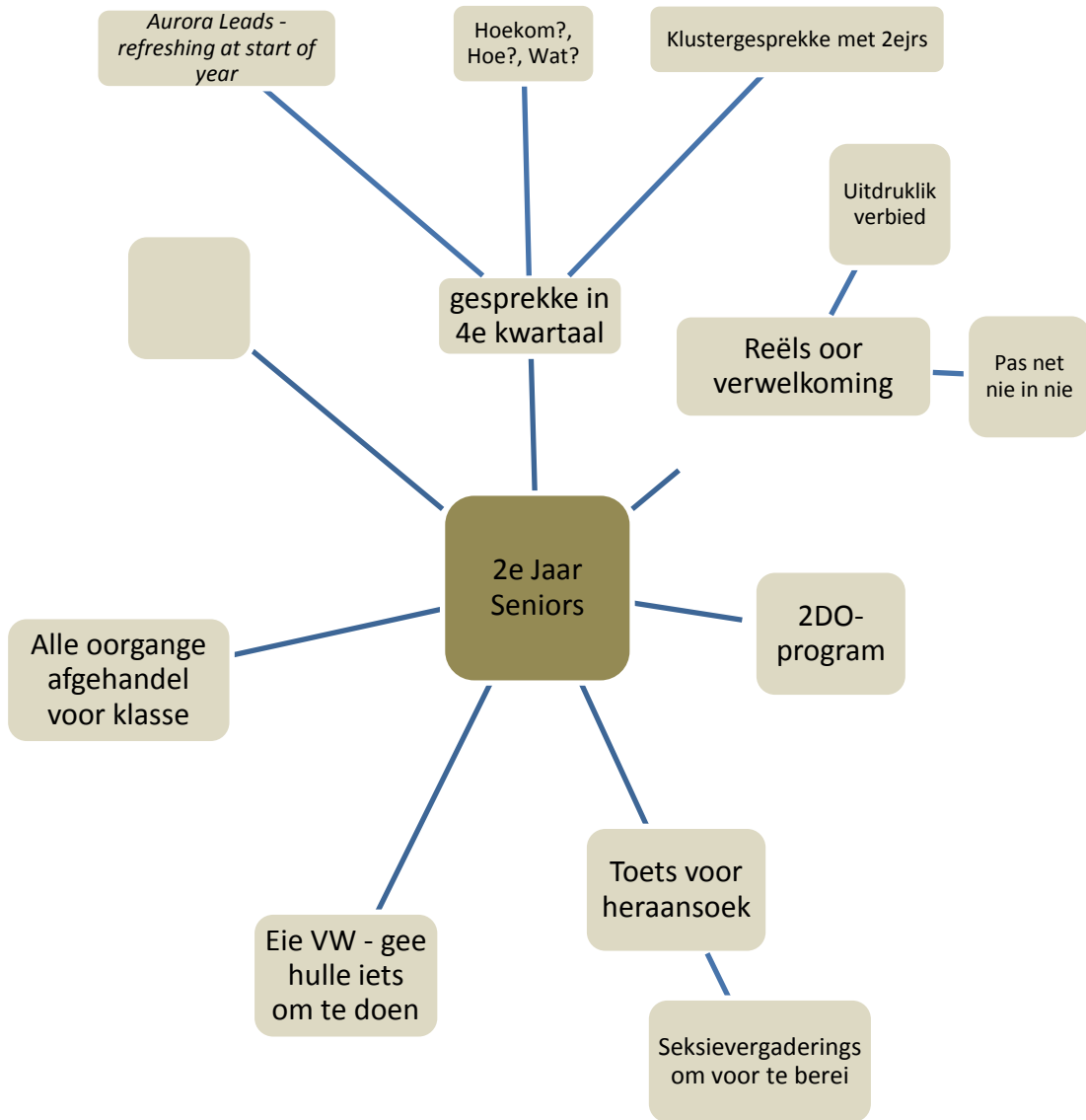
Alumni-opleiding



Ouer-opleiding

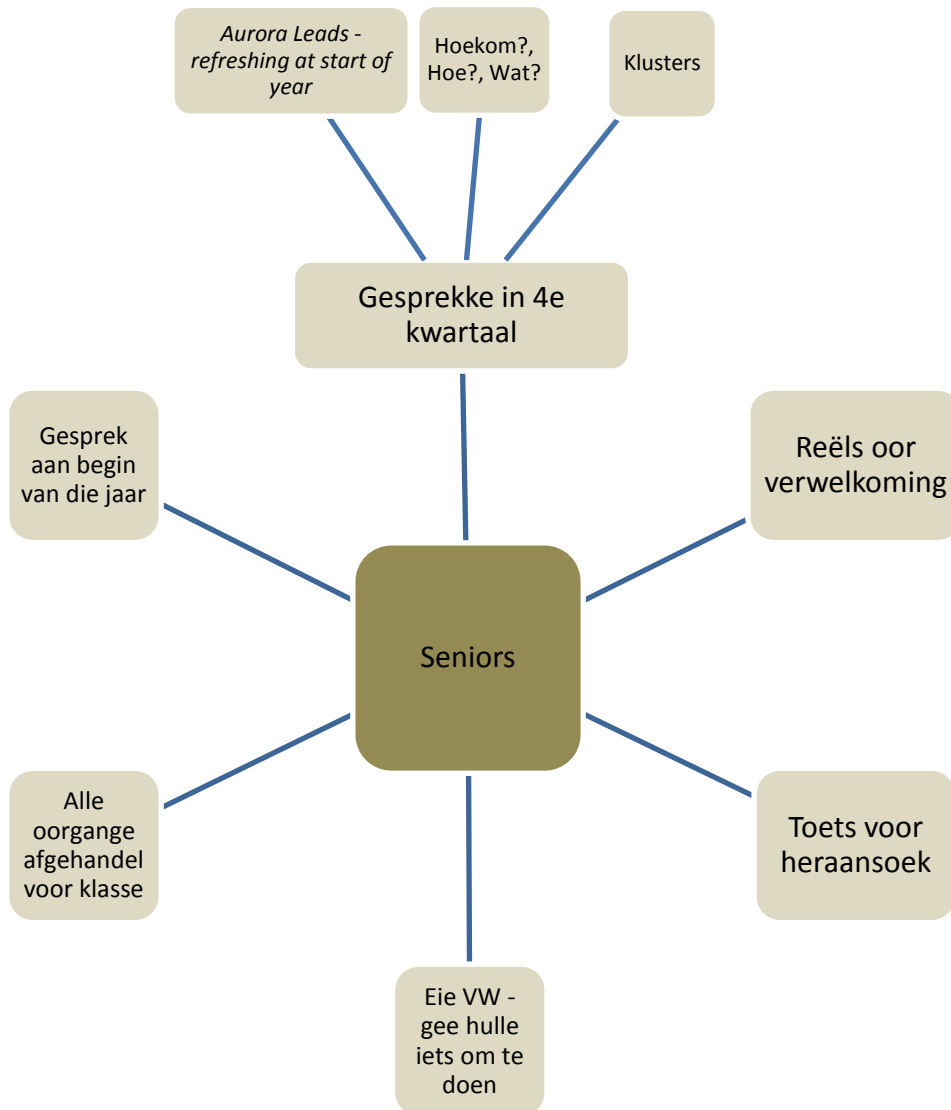


Opleiding vir 2jaar Seniors

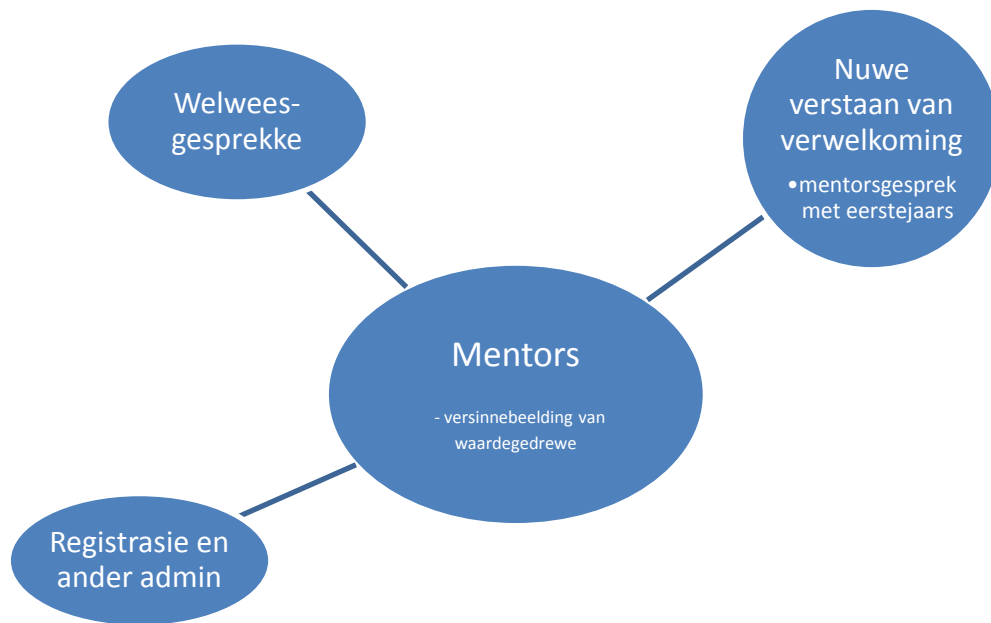


Nota: 'n Akademiese kalender wat die 2jaars ook reeds vroeg in 'n asseseringsmodus plaas.

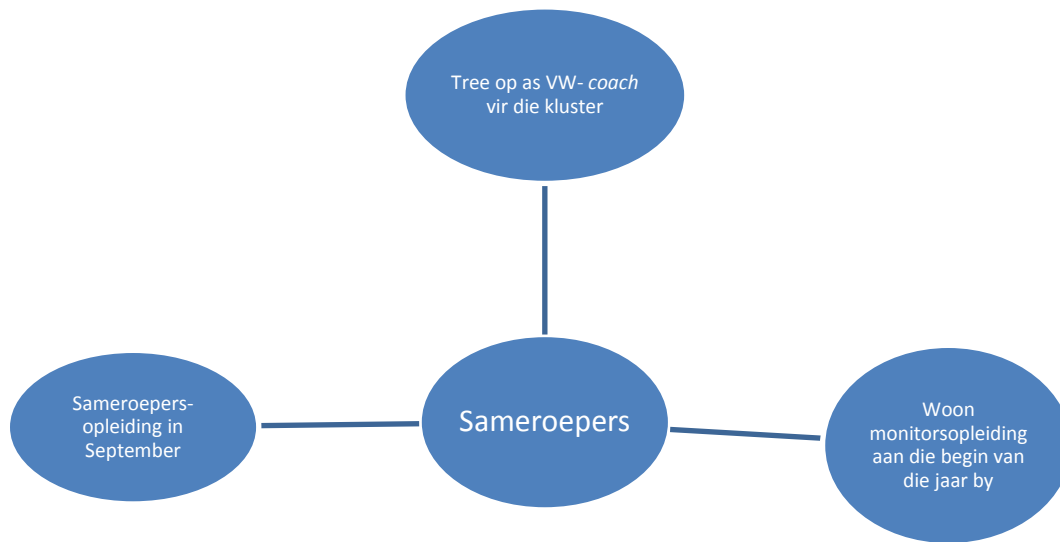
Opleiding vir seniors



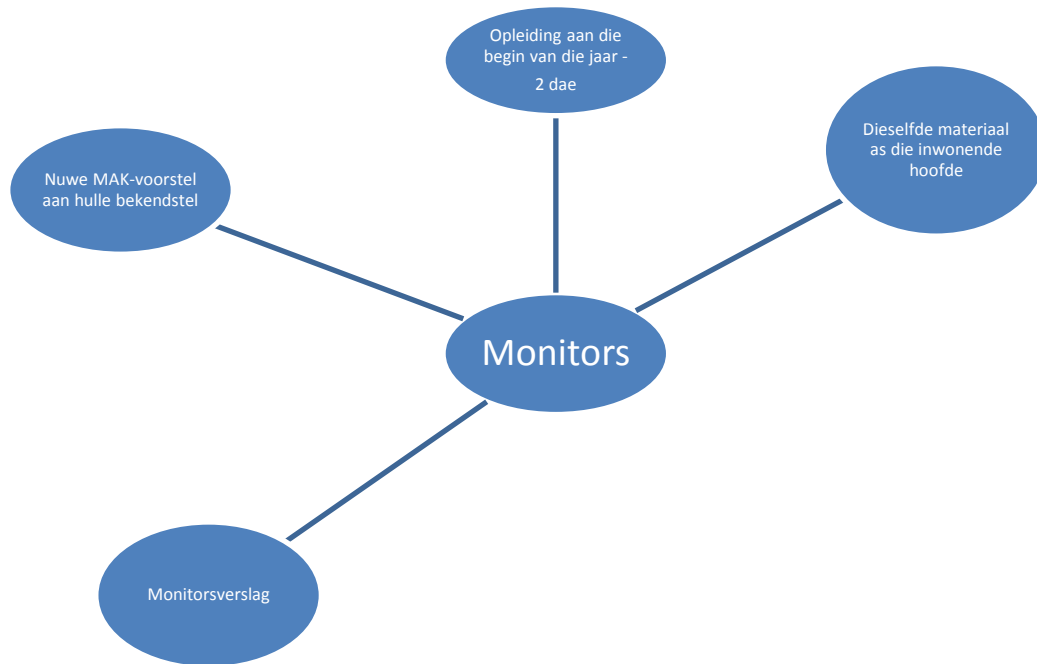
Mentorsopleiding



Sameroepers



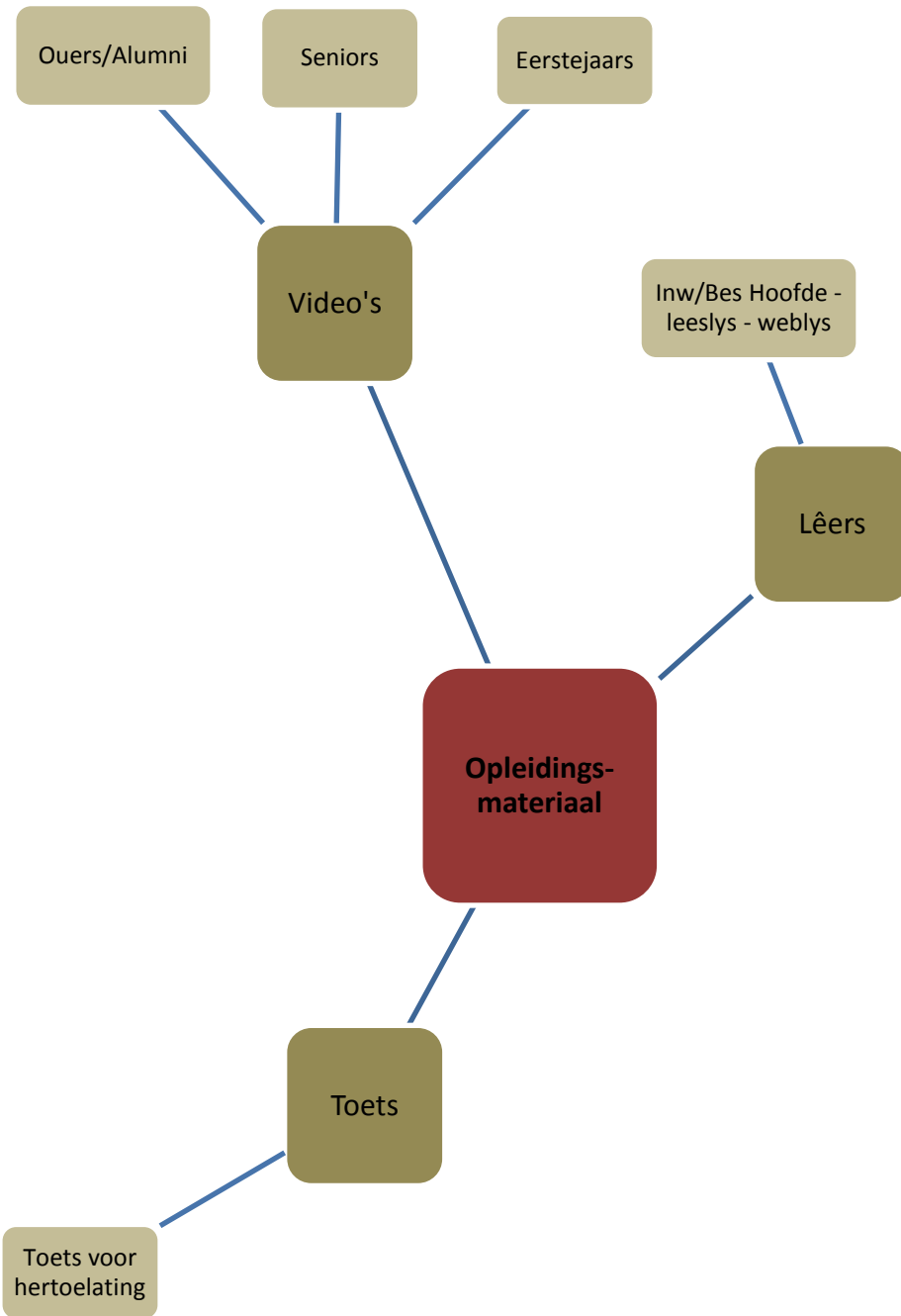
Monitors



SR-voog



Opleidingsmateriaal



ADDENDUM E: BESTAANDE MATERIAAL VIR IH EN BH, ASOOK STUDENTELEIERS OM 'N OPTIMALE VERWELKOMING TE VERSEKER

(A)

Vir aandag: Inwonende en Besoekende Hoofde

OORREE VAN OUD-PRIM EN VERWELKOMINGSLEIER AAN NUWE PRIM EN VERWELKOMINGSLEIER:

week 4: 11- 17 Augustus 2014

Week 5: 18 - 24 Augustus 2014

Eerste stap 1: Praat in Week 4 met potensiële kandidate vir posisie as Verwelkomingsleier [VWL], sodat oorgee in Week 5 kan plaasvind. *Onthou om die opsie ernstig te oorweeg om die hele HK of meer as een as verwelkomingsleiers te gebruik.*

Teken asb die gesprek aan.

Tweede stap 2: 'n Gesprek vind in Week 5 plaas met bepaalde verkose HK-lede vir die posisie as VWL.

'n Gesprek met die volle verkose HK moet ook plaasvind, maar hou die gesprek met die Prim, O/Prim en VWL as 'n aparte gesprek wat eers gevoer word voordat die gesprek met die hele leierskorps herhaal word.

Die aard van die gesprekke wat gevoer moet word, word hieronder beskryf.

Gesprek 1

- Bespreek die kernverwagtinge van verwelkoming uit die eerstejaars se oogpunt, *(2014_By 1)* en die brief aan die ouers oor die verwagtinge wat hul moet koester *(2014_By 2)*.
- Bespreek die verwagtinge van die Universiteit oor verwelkoming met die studenteleiers. (Gebruik die waardegedrewe proses en die *Stanford report on Undergraduate Education* om die studente se horisonne oor universiteit-wees en die belangrike rol van verwelkoming daarin te verbreed. *(2014_By 3 en 2014_By 4)*)

Gesprek 2

- Bespreek vorige jaar se Monitorsverslag en ook terugvoerverslag. Die terugvoerverslag is die gedeelte wat hulself by die monitortrugvoer gesprek opgestel en weergegee het.) *(2014_By 5)*
- Indien VWL reeds aangewys is, bespreek Verwelkomingsprogram vir volgende jaar aan die hand van die nuwe templaar. Wys die studente op die keuses wat hul sal maak oor die belangrike oogmerke met verwelkoming. Onthou om die studente te wys

daarop dat 'n nuwe ritme vir volgende jaar geld en dat dit van die vorige jare verskil.
(2014_By 6)

- Bespreek die belangrike rol van die mentors in die eerste semester en verduidelik watter rol die welwees in akademiese sukses speel.
- Bespreek die VWP se waardes: Gasvryheid, Vriendelikheid en Waardigheid.

Gesprek 3

- Bepaal wie gaan die tweedejaars (2014 se eerstejaars) as verwelkomers oplei vir 2015 en die geleentheid tussen tweedejaars en 2014 eerstejaars organiseer? (Die deelnemers aan die FVZS se 2Do-program in die tweede semester word spesifiek hiervoor voorberei. Koppel jou inisiatief daarby aan. Navrae oor die program by Kluster-koördineerder.)
- [Die persoon hierbo genoem, neem deel aan gesprekke in Kwartaal 4 met seniors oor VWP en wat van hulle verwag word en help met die bestuur van die seniors in Verwelkomingstyd]
- Stel vas tydens die gesprek met VWL of die persoon se profiel in pas met die beleid van US is, maw of die persoon bereid is om net hom-/haarself te wees en nie 'n ander persona te wil aanneem nie. (Die persoon moet steeds gasvry en vriendelik optree en eerstejaars met waardigheid behandel, en kan nie voorgee dat hy of sy net hom-/haarself is nie, want hy/sy is van nature nie gasvry en vriendelik nie.)
- Identifiseer areas waar vernuwing nodig is. Definieer die rol as VWL volgens jou persepsie.
 - Verstaan die persoon sy rol as VWL?
 - Is persoon bereid om veranderinge te maak waar vernuwing nodig is? Is die persoon bang om standpunt in te neem, en swig hy/sy onder groepsdruk vs verpligting om *change agent* te wees?
 - Is die visie en doel met die VWK van Inwonende Hoof, Prim en VWL versoenbaar?

Gesprek 4

Gee terugvoer aan die ResEd-koördineerder en kluster-sameroeper oor die stand van sake na die verloop van die gesprekke.

Let wel

1. Daar word veranderinge aan die proses verwag na aanleiding van die Taakspan oor onaanvaarbare verwelkomingspraktyke se verslag wat ons in Oktober verwag. Dit sal beteken dat daar spesifieke geleenthede met die seniors in die 4e kwartaal gemaak word om breedvoerig oor die doelwitte met verwelkoming gesprek te voer.

(B)

Vir aandag: Inwonende en Besoekende Hoofde

OORGEE VAN OUD-PRIM EN VERWELKOMINGSLEIER AAN NUWE PRIM EN VERWELKOMINGSLEIER: Week 5: 16-19 Augustus 2010

Opsie 1: Praat in Week 4 met potensiële kandidate vir posisie as Verwelkomingsleier [VWL], sodat oorgee in Week 5 kan plaasvind.

Opsie 2: 'n Gesprek vind in Week 5 plaas met bepaalde verkose HK-lede vir die posisie as VWL. Wanneer aangestel, vind oorgee plaas.

- Bespreek vorige jaar se Monitorsverslag en ook terugvoerverslag.
- Indien VWL reeds aangewys is, bespreek Verwelkomingsprogram.
- Bespreek inskakelingsprogram.
- Bespreek die VWP se waardes: Gasvryheid, Vriendelikheid en Waardigheid.
- Bepaal wie gaan HK vir Seniors wees. [Die persoon (a) praat in Kwart 4 met seniors oor VWP en wat van hulle verwag word en (b) bestuur die seniors in Verwelkomingstyd].
- Stel vas tydens die gesprek met VWL of die persoon se profiel in pas met beleid van US is, maw of die persoon bereid is om net hom-/haarself te wees en nie 'n ander persona te wil aanneem nie. (Die persoon moet steeds gasvry en vriendelik optree en eerstejaars met waardigheid behandel, en kan nie voorgee dat hy of sy net hom-/haarself is nie, want hy/sy is van nature nie gasvry en vriendelik nie.)
- Identifiseer areas waar vernuwing nodig is. Definieer die rol as VWL volgens jou persepsie.
 - Verstaan die persoon sy rol as VWL?
 - Is persoon bereid om veranderinge te maak waar vernuwing nodig is? Is die persoon bang om standpunt in te neem, of swig hy/sy onder groepsdruk vs verpligting om *change agent* te wees?
 - Is die visie en doel met die VWK van Inwonende Hoof, Prim en VWL versoenbaar?

(C)

Aanhangsel B2

How of Welcoming:

[...Huis Maanskyn...] Verwelkomingsprogram

Die program is opgestel in samewerking met alle ondergetekendes en gee uitdrukking aan ons huis se WAARDES

Huis se waardes:

Respek (voorbeeld)

Individualiteit (voorbeeld)

Verantwoordelikheid (voorbeeld)

Eenheid (voorbeeld)

Uitnemendheid (voorbeeld)

Verwelkoming se waardes:

Gasvryheid

Vriendelikheid

Menswaardigheid

[...Huis Maanskyn...] - Algemene doelwitte met die program.

(Let wel: Dit wat hieronder aangedui word, is voorbeelde. Die huis moet kies watter hiervan hul as deel van hul verwelkoming wil insluit en wat anders hul wil byvoeg. Dit is 'n bewuste keuse van die kant van die huis en leierskap.)

Voorbeelde

Ondersteuning van die nuwe student

(...Huis Maanskyn...) wil verseker dat alle eerstejaarstudente

- *welkom en tuis voel by US (in die huis en kluster),*
- *sal verstaan hoe werk die kluster en die huis,*
- *die klusterdag bywoon en vriende maak met ander studente van die kluster wat by dieselfde fakulteit klasloop,*
- *'n mentor het (wat reeds op die eerste dag toegewys word),*
- *weet van steundienste op kampus,*
- *hul eie identiteit bevestig dmv 'n "story telling" geleentheid,*
- *gelei word om verantwoordelikheid vir eie keuses en besluite te neem (bv. deelname aan die verwelkomingsprogram, keuse van graadprogram, eie akademiese leer-reis, gesondheid en veiligheid, nakoming van US-reëls, ens.)*

Fasilitering van oorgang van skool na universiteit (sosiaal, akademies en institusioneel)

(...Huis Maanskyn...) wil verseker dat alle eerstejaarstudente

- *die doel en uitkomste van die verwelkomingsprogram verstaan*
- *verstaan wat 'n US-opvoeding is, maw die doel van hoër onderwys*
- *verstaan US se institusionele bestuursisteme en reëls en hoe sanksie vir nie-nakoming daarvan sal geskied*
- *bewus is van US-webtuistes en vertrouwd is met die gebruik daarvan ten einde toegang tot belangrike inligting te hê*

Voorbereiding vir akademiese eise wat US stel

Alle eerstejaarstudente moet dmv die VWP 'n goeie fondament hê vir suksesvolle akademiese studie en ontwikkeling en deel word van die Universiteit as gesprek.

(...Huis Maanskyn...) wil verseker dat fakulteitsbesoeke, registrasie en mentorsessies die nodige prioriteit geniet, en dat eerstejaars dus

- *die akademiese vereistes en verantwoordelikheid van student-wees by US verstaan*
- *weet watter hulpbronne beskikbaar is om akademiese uitdagings te ondersteun*
- *hul persoonlike akademiese doelwit(te) identifiseer en verstaan*
- *weet wat die ABR is en die betrokke verteenwoordiger ontmoet*
- *weet waar hul onderskeie fakulteite en biblioteek geleë is*
- *gereed is vir die eerste dag van klasse*

Integrasie in die intellektuele, kulturele en sosiale klimaat

(...Huis Maanskyn...) wil verseker dat alle eerstejaarstudente

- *verstaan wat 'n luister-leer-leefgemeenskap is*
- *die belangrikheid van die integrasie van akademie en sosiaal verstaan (binne- en buiteklas)*
- *“peers” ontmoet en sodoende sosiale bande vorm wat 'n positiewe universiteitsbelewenis en sukses ondersteun*
- *geleentheid kry om vriende te maak*
- *sien en ervaar wat die inhoud van die huis se waardegedrewe bestuur is en geleentheid kry om dit in kritiese gesprek met minstens 10 ander studente in die huis te bespreek*
- *verstaan wat “stereotype threat” is en hoe om dit te hanteer / bestuur*
- *weet watter verenigings op kampus is en die geleentheid kry om in te skakel*
- *weet watter geestelike / spirituele instansies op kampus / in die gemeenskap is en die geleentheid kry om in te skakel*
- *die geleentheid gebied word om betrokke te raak by gemeenskapsinteraksie*

- *die geleentheid gebied word om hul persoonlike waardes en oortuigings tov verhoudinge, diversiteit en integriteit uit te leef en te evalueer*

(D)

Beginsels wat in die verwelkomingsprogram ter sprake moet kom.

1. *Ontmoet 1 x inspirerende oud-student/ alumnus, bv. Willie Esterhuyse*
 - *Bespreek die persoon se prestasies*
 - *Gee geleentheid vir 'n gesprek met die oud-student*
2. *Ontmoet x2 inspirerende dosente in die week wat iets van hul ervaring en hul nuutste relevante navorsing met studente deel.*
3. *Geleentheid vir die community om hul beste talente aan ander te showcase:*
 - *Konsertaand*
 - *Vertel hul storie – soos Wilgenhof se “claim to fame”*
4. *'n Kritiese “chit-chat” muur of uur waar studente deurentyd hul vrae kan neerskryf en waar daar op gereageer kan word.*
5. *Ontmoet en luister na 'n steundienspersoon wat 'n kort rukkie vertel van die diens, maar meer tyd gee vir “so maak ek die meeste van my tyd op universiteit”*
6. *Maak gebruik van studente-rolspel om die belangrikste van die verwelkomingsprogram vir mekaar te vertel.*
7. *Ontmoet x2 studente-eiers wat uit die kluster kom en vertel wat is die rede hoekom hy/sy Stellenbosch gekies het – wat is dit wat die plek so “awesome” maak?*
8. *'n Gesprek oor:*
 - *Hoe haal ek die meeste uit my verwelkoming?*
 - *Hoekom is dit anders as 'n skool-verwelkoming?*
 - *Wat moet ek na die verwelkomingstyd kan afmerk as die dinge wat ek effens beter verstaan? (Kombineer met punt 6)*

(E)

Aanhangsel B3

Vir aandag: Die komitee wat die verwelkomingsprogram soos voorgelê gaan beoordeel.

Riglyne vir die beoordeling van die verwelkomingsprogram

1. Ons wil hê die program moet beter werk as die reëls mbt tot verwelkoming soos uitgestip in die huisreëls.
2. Die program moet nie te besig wees nie.
 - Nie meer as een eteskakeling per dag nie.
 - Meer slaap as 23:00 tot 06:00 wel tot 06:30
 - Program begin 07:00 nadat voldoende tyd toegelaat is vir opstaan en kans om voor te berei vir die dag – persoonlike tyd en tyd vir refleksie.
3. Program toon kongruensie tussen waardes en die oorkoepelende tema.
4. Dit is duidelik dat die verwelkomingsprogram die algemene oogmerke soos uiteengesit nakom en aanpas by die *Dokument oor die verwagtinge vir die verwelkomingsprogram*.
5. Die program toon in watter mate die HK inkoop en die seniors voorberei is om die waardes van gasvryheid, vriendelikheid en waardigheid gedurende verwelkoming uit te leef.
6. Die program toon aan en laat genoeg ruimte vir die voer van doelwitgesprekke.
7. Die program laat genoeg ruimte toe vir gesprekke vir besprekings en refleksie tussen eerstejaars en huisbestuur.
8. Program maak voorsiening dat die eerstejaars inisiatief neem in stede daarvan om aktiwiteite uit te voer wat die HK of seniors reeds beplan het.
9. Inspirerende buitestaanders is genooi.
10. Klem val op die bereiking van die eerstejaars se potensiaal en die suksesvolle begin van 'n leer-reis.
11. In watter mate dra die verwelkomingsprogram by tot die ontwikkeling van die Kluster se identiteit?
 - Klusterdag
 - Sosiale gebeurtenis.
 - Bywoon van fakulteitsbyeenkomste
12. PSO-wyke – hoe bevorder jou program die integrasie van PSO-studente?
 - Indeel van mentorgroepe op die eerste dag
 - Ouerinligtingsessie
 - Mentors ontmoet eerstejaars deur die week (Woensdag tot Vrydag en Maandag tot Donderdag)
13. Hoe verwerf die eerstejaars sosiale kennis oor Matie-wees, koshuis, kluster, ens?

(F)

Aanhangsel B4

Vir aandag: Inwonende Hoof en Besoekende Hoof

Van: Sentrum vir Studentestrukture en -gemeenskappe

Die verwagtinge t.o.v. die inwonende/besoekende hoof se EERSTE AAND/DAG MET EERSTEJAARS

(Woensdag)

Die dokument gee 'n riglyn mbt daardie aspekte wat die hoof met die nuwelingstudente hanteer. Die oogmerk is dat die bekendstelling van die HK's; die verduideliking van die rol van verwelkoming vir eerstejaars; die gees en die aard waarin dit geskied deur die hoofde aan eerstejaars oorgedra word. Hiermee verseker ons dat die verwelkoming en die bekendstelling van HK's en verwelkomingsleier die verantwoordelikheid van die hoof, handelend namens die Universiteit, is.

1. Die aktiwiteit vind reeds op die eerste dag of eerste aand plaas en word die volgende dag vir laatkommers herhaal.
2. Die hoof verduidelik sy of haar rol as fasiliteerder by die huis en die HK wat toegelaat word om die huis te bestuur, asook om sodoende 'n demokratiese gemeenskap te simuleer.
3. Verduidelik die rol van die verwelkomingstydperk aan die eerstejaars aan die hand van die dokument "Kern van die eerstejaars se verwelkomingservaring".
 - a. Maak 'n punt daarvan om te verduidelik hoe die Universiteit se verwagtinge oor die rol wat verwelkoming vir eerstejaars moet speel, verskil van die rol wat *ontgroening* vroeër in huise gespeel het.
 - b. Wees duidelik dat die verwagting van eerstejaars om 'n tradisionele ontgroening te ondergaan nie in pas is met die verstaan van die universiteitsbeleving wat die Universiteit aan haar studente wil bied nie.
 - c. Maak spesifiek duidelik watter gedrag vir die Universiteit aanvaarbaar is en watter gedrag nie, en hoe studente te werk moet gaan om gedrag wat nie aanvaarbaar is nie te hanteer.
 - d. Verduidelik die tema van die verwelkoming van die spesifieke jaar.
4. Behartig die voorstelling van die Prim, die Onder-Prim, HK en verwelkomingsleier. Wees duidelik oor wat die verwagte rol van die HK, die seniors en die nuweling-eerstejaars in die huis onderskeidelik is. Verwys spesifiek na die verskillende groepe se rol tydens die verwelkomings- en inskakelings tydperk en die rol in die tydperk na verwelkoming.
5. Behandel die aanbieding oor waardegedrewe bestuur en hoe dit verskil van 'n magshiërgiese bestuurstyl.
6. Verduidelik die rol van die Ombudsman en moniters en maak hul kontakbesonderhede bekend.

7. Fasiliteer 'n *story-telling*-sessie in 'n meer ontspanne atmosfeer waar die studente in klein groepe kan deelneem. Die kleingroepe kan deur die mentors behartig word en aspekte insluit soos; Wie is jy? Van waar kom jy? // Familie; huisgeskiedenis met stories. Let wel, dit is nie 'n vervanging van die doelwitgesprekke nie.
8. Seniors en komitees wat in daardie stadium reeds in die huis is, kan op 'n later stadium aan die eerstejaars voorgestel word. Maak seker dat hul ook hul rol tydens verwelkoming goed verstaan (en voor die tyd, maw, aan die einde van die vorige jaar, behoorlik daarvoor ingelig is).

(G)

Aanhangsel B5

VERWELKOMING – Wat kan die ouers verwag?

[Sit afskrif van Algemene Oogmerke met Verwelkomingsprogram op Bulletinbord by ouerete]

1. Die huis wil eerstejaarstudente welkom laat voel by die US en 'n goeie fondament lê vir suksesvolle adademiese studie en studenteontwikkeling, en hul deel maak van die Universiteit as gesprek.
2. Die Verwelkomingsprogram [VWP] staan op twee bene:
 - a) Akademiese program:
 - fakulteitsbesoeke
 - mentorprogramme
 - b) JOOL/Sosiale program:
 - Skakelings
 - Vlotte
 - Vensters
 - Monitorskomponent
3. Werking van huis en algemene studentelewe aan US:
 - Veiligheid
 - Rekenaarfasiliteite

- Biblioteek
- Studentekaarte
- Seksie- en huisvergaderings
- Huisreëls /studentereglemente / dissiplinêre stelsels / die huis en US se waardes
- Klusterkonsep
- Komitees en sportgeleenthede
- Magshierargie, hoe dit beveg/teengestaan/teengewerk word en hoe die Universiteit 'n waardegedrewe benadering voorstaan.
-

Verwelkomingsprogram/VWP onaanvaarbare praktyke - Taakspan /Verslag/Finale Verslag - Onaanvaarbare verwelkomingspraktyke 2014(vi)