higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

TOESIGHOUDENDE BESTUUR N4

18 November 2022

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 6 bladsye.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1

1.1
- B
- E
- A
- G
- C (Volgorde moet korrek wees) (5)

1.2
- Energie en goeie gesondheid
- Vermoë om met mense oor die weg te kom
- Werksvernuf en tegniese bevoegdheid
- Selfbeheersing onder druk
- Toewyding en betroubaarheid
- Ontvanklikheid ('teachability')
- Probleemoplossingsvaardighede
- Leierskappotensiaal
- 'n Positiewe houding teenoor bestuur (Enige 5 × 1) (5)

[10]

VRAAG 2

2.1
- Neem die doelwitte van die hele organisasie in ag, nie net dié van jou afdeling nie.
- Beraam die sterk en swak punte van jou afdeling.
- Moenie in hierdie vroeë stadium iets sonder meer aanvaar nie.
- Raadpleeg diegene wat jou moet help om jou planne uit te voer, asook dié wat jou deurentyd hulle steun kan bied.
- Stel 'n redelike stel doelwitte op.
- Stel jou afdeling se mikpunte hiërargies op volgens wat op die doeltreffendste en beste manier gebruik kan word.
- Hou beperkings in gedagte. (7)

2.2
- Dit bepaal toekomstige oogmerke vooraf.
- Dit is die beginpunt van die bestuursoptrede.
- Dit gee tyd vir nadenke.
- Dit bring mee dat die toesighouer deurlopend aan gestelde doelwitte dink.
- Dit kan tot die beter benutting van mense en bronne lei.
- Dit verminder die kanse vir oorvleueling.
- Dit verseker beter beheer. (Enige 3 × 1) (3)

[10]

VRAAG 3

3.1
- Organisering is gemoeid met die groepering van take (die besluit van werk) op so 'n manier dat beplanning maklik gemaak word.
- Dit is gemoeid met die toekenning van pligte, gesag en verantwoordelikheid sonder om finale verantwoordelikheid te verwerp.
- Dit is gemoeid met die bepaling van verhoudings tussen verskillende mense om samewerking te bevorder deur middel van koördinering en taak- en pligbeskrywings.
- Dit is gemoeid met 'n gemeenskaplike poging om gestelde doelwitte te bereik.
- Organisering is in wese intellektuele werk of werk wat denkprosesse behels om die beplanningsproses uit te voer en behels dus lessenaarwerk. (5)

3.2
- 'n Goeie kennis van die proses van delegering.
- Die regte gesindheid van die toesighouer.
- Gewilligheid om verantwoordelikheid aan ondergeskiktes toe te vertrou en gesag aan hulle oor te dra.
- Gewilligheid om te delegeer om die organisasie te versterk deur plaasvervangers in alle fasette van die werk op te lei.
- Gewilligheid om ondergeskiktes toe te laat om besluite te neem.
- Kennis van die verskil tussen die toekenning van werk en delegering.
- Om te verstaan dat delegering met eenvoudige stappe begin.
- Om die stel beheermaatreëls te ken wat doeltreffende delegering sal verseker.
- Om te verstaan dat dit menslik is om foute te maak en dat ondergeskiktes soms die verkeerde besluite sal neem.
- 'n Waardering vir die verskil tussen bedryfs- en bestuurswerk.
- Om te weet wanneer 'n ondergeskikte voldoende opgelei is om die verantwoordelikheid en gesag van die pos te aanvaar.
- Die kennis van wat om te delegeer en hoeveel. (Enige 5 × 1) (5)

[10]

VRAAG 4

4.1
- Probleemoplossing en besluitneming is so onderling verbind dat hulle in werklikheid deel is van dieselfde proses.
- Die meeste besluite word geneem om probleme op te los en
- aangesien die meeste probleme 'n magdom moontlike oplossings het,
- moet 'n besluit geneem word oor watter oplossing om te aanvaar.
- In baie opsigte is probleemoplossing besluitneming. (5)

4.2 Beginsel van die krag van emosie (2)

4.3 Beginsel van toepassing (2)

Kopiereg voorbehou

4.4 Taakuitbreiding:
- Brei die grense van 'n taak uit
- Voeg verskillende take by
- op dieselfde vlak van kundigheid.

Taakverryking:
- Brei die werk vertikaal uit
- deur aktiwiteite wat groter vaardigheid verg, by te voeg en
- deur groter gesag te delegeer.

(2 × 3) (6)
[15]

VRAAG 5

5.1 Wanneer beheer uitgeoefen word, kan die opvoedkundige leier seker wees dat take doeltreffend uitgevoer sal word. (1)

5.2
- Vind eers die oorsaak
- van die leemte of afwyking van die standaard.
- Tree dan op
- om die oorsaak te verwyder of te verminder. (4)

5.3
- As klante te lank in die lugredery se kaartjietou wag,
- kan die toesighouer agterkom dat daar buitengewoon baie reisigers is
- as gevolg van die vakansie.
- Die regstellende stappe sou wees
- om een of twee kaartjieklerke by te voeg.

(Die voorbeeld moet 'n probleem uitbeeld, die oorsaak van die probleem en die stappe wat gedoen is om die probleem reg te stel.) (5)
[10]

VRAAG 6

6.1
- Opleiding is die georganiseerde prosedure waardeur mense kennis en/of vaardighede vir 'n spesifieke doel aanleer.
- Opleiding word dikwels van onderwys onderskei.
- Die doel van opleiding is om 'n verandering in die gedrag van diegene wat opgelei is, te bewerkstellig.
- In die nywerheidsituasie beteken dit dat die leerlinge nuwe manipuleringsvaardighede, tegniese kennis, probleemoplossingsvermoëns of -gesindhede moet aanleer. (4)

6.2
- Die doel van onderwys is om die individu te ontwikkel.
- Onderwys word in 'n skool, kollege of universiteit as formeel beskou.
- Onderwys sluit die fundamentele beginsels van die lewe en filosofie in, die versterking van die kragte van liggaam en gees. (3)

Kopiereg voorbehou

6.3 • Kennis is inligting wat opgedoen kan word deur lees, luister na 'n deskundige of deur skerp waarneming. (1)

6.4 • Vaardigheid is 'n kombinasie van toepaslike kennis en fisiese vermoëns. (2)
• Vaardigheid word aangeleer deur begeleide oefening. **[10]**

VRAAG 7

7.1 H
7.2 C
7.3 E
7.4 F
7.5 A
7.6 D
7.7 J
7.8 I
7.9 B
7.10 G

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 8

- Gehalte moet in 'n produk ingebou word. Niemand kan dit inspekteer nie.
- Weier om algemeen aanvaarde vlakke van vertraging of van foute, gebrekkige materiaal of gebrekkige vakmanskap toe te laat.
- Soek voortdurend na probleme en soek maniere om die stelsel te verbeter.
- Fokus toesig daarop om mense te help om beter werk te doen.
- Voorsien die gereedskap en tegnieke wat mense in staat sal stel om trots te wees op hulle vakmanskap.
- Skakel vrees uit.
- Moedig tweerigtingkommunikasie aan
- Breek hindernisse tussen afdelings af.
- Moedig probleemoplossing aan deur spanwerk.
- Implementeer 'n kragtige program van onderwys en opleiding om mense op hoogte te hou van nuwe ontwikkelings in materiale, metodes en masjinerie. (Enige 5 × 1) **[5]**

VRAAG 9

9.1 9.1.1 Prosessueel onbillik
9.1.2 Wesenlik onbillik
9.1.3 Prosessueel onbillik
9.1.4 Prosessueel onbillik
9.1.5 Wesenlik onbillik

(5 × 1) (5)

Kopiereg voorbehou

9.2 9.2.1
- 'n Grief ontstaan wanneer 'n werker van mening is dat hy/sy onregverdig behandel word,
- skade veroorsaak word, benadeel word, beledig word of
- wanneer sy/haar gevoelens seergemaak is of hy/sy beswadder voel. (3)

9.2.2 Werknemer/Werker (1)

9.2.3 Voorsiening moet gemaak word om werkers in staat te stel om griewe onder die aandag van die bestuur te bring. (1)
[10]

VRAAG 10

10.1
- 'n Ongeluk is 'n onopsetlike of onbeplande gebeurtenis
- wat miskien of miskien nie kan uitloop in persoonlike besering, eiendomskade, werkprosesoponthoud of -steuring, of enige kombinasie van hierdie toestande onder sulke omstandighede
- dat persoonlike beserings tot gevolg kan wees. (3)

10.2
- Die term 'fisiese skade' in hierdie definisie sluit beide besering
- en siekte in, sowel as nadelige geestes-, neurologiese of sistemiese effekte
- as gevolg van blootstelling of omstandighede wat in die loop van diens ondervind word. (3)

10.3
- Mense
- Toerusting
- Materiaal
- Die omgewing (4)
[10]

TOTAAL: 100

Kopiereg voorbehou