

**DIE AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF AS
PROFESSIONELE BESTURDER VAN
ONDERWYSSTUDENTE IN OPENBARE PRIMÊRE SKOLE**

deur

JOHAN HENDRIK KRUGER

Voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir die graad

**MAGISTER EDUCATIONIS
(ONDERRIGLEIERSKAP)**

in die

FAKULTEIT OPVOEDKUNDE

aan die

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

Studieleier: Prof. Rika Joubert

AUGUSTUS 2011

VERKLARING VAN OORSPRONKLIKHEID

Ek, Johan Hendrik Kruger verklaar dat die verhandeling van beperkte omvang met die
titel:

**DIE AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF AS
PROFESSIONELE BESTUURDER VAN
ONDERWYSSTUDENTE IN OPENBARE PRIMÊRE SKOLE**

my eie werk is en dat alle verwysings in die literatuurverwysinglys verskyn.

J.H. Kruger

Datum

DANKBETUIGINGS

My opregte dank en waardering word uitgespreek teenoor die volgende:

- Prof. Rika Joubert, my studieleier, vir haar volgehoue ondersteuning, toegewydheid, geduld, bekwame leiding en waardevolle insette.
- Mariëtte, my eggenote, vir haar geduld, motivering en ondersteuning.
- My kinders, Ané en Johan, vir die verstaan en omgee.
- My pa, Johan, wat bly glo het in my.
- Jaco, my broer.
- Die personeel en beheerliggaam van Laerskool Kruinsig vir al julle ondersteuning — spesifiek Jossie Voges en Marguerite Snyman.
- Die deelnemers aan die studie vir hulle samewerking.
- Ons Skepper.

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN ORIËNTERING

Verwysing		Bladsy
1.1	INLEIDING EN RASIONAAL VIR DIE STUDIE	1
1.2	TEORETIES-KONSEPTUELE RAAMWERK	3
1.3	BEHEER EN PROFESSIONELE BESTUUR VAN DIE SKOOL	5
1.4	PRAKTIESE KOMPONENT VAN AANVANKLIKE ONDERWYSOPLEIDING	5
1.5	DIE AANSTELLING VAN ONDERWYSSTUDENTE DEUR SKOOLBEHEERLIGGAME	6
1.6	DIE REGISTRASIE VAN ONDERWYSSTUDENTE IN TERME VAN DIE SKOLEWET	8
1.7	TOEREKENBAARHEID VAN DIE ONDERWYSSTUDENT	9
1.8	OPVOEDKUNDIGE PROGRAMBESTUUR : ONDERRIGLEIERSKAP	11
1.9	VERPLIGTING VAN DIE SKOOLHOOF BINNE DIE OPVOEDKUNDIGE PROGRAM TEN OPSIGTE VAN ONDERWYSSTUDENTE	13
1.10	PROBLEEMSTELLING EN NAVORSINGVRAE	14
1.11	BYDRAE WAT DIE STUDIE MAAK	15
1.12	NAVORSINGMETODOLOGIE	15
1.13	ETIESE IMPLIKASIES	16
1.14	SAMEVATTING	17

HOOFSTUK 2

LITERATUUROORSIG EN KONTEKSTUALISERING: DIE SKOOLHOOF AS MENSLIKE HULPBRONBESTUURDER

Verwysing		Bladsy
2.1	INLEIDING	18
2.2	AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF TEN OPSIGTE VAN DIE PROFESSIONELE ONTWIKKELING VAN ONDERWYSSTUDENTE	24
2.3	AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF TEN OPSIGTE VAN DIE PERSONEELONTWIKKELING VAN ONDERWYSSTUDENTE	28
2.4	AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF TEN OPSIGTE VAN ERVARINGONDERRIG EN MENTORSKAP VAN ONDERWYSSTUDENTE	30
2.5	AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF TEN OPSIGTE VAN DIE INDUKSIEPROGRAM VAN ONDERWYSSTUDENTE	34
2.6	EFFEKTIEWE EN DOELTREFFENDE KOMMUNIKASIE	36
2.7	VERWERWING VAN VAARDIGHEDE	37
2.8	AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF TEN OPSIGTE VAN OPVOEDKUNDIGE PROGRAMBESTUUR: ONDERRIGLEIERSKAP	38
2.9	SORGSAMHEIDPLIG VAN OPVOEDERS EN ONDERWYSSTUDENTE	39
2.10	ASSESSERING VAN ONDERWYSSTUDENTE	40
2.11	SAMEVATTING	42

HOOFSTUK 3

NAVORSINGSMETODOLOGIE

Verwysing		Bladsy
3.1	INLEIDING	43
3.2	EPISTEMOLOGIE	43
3.3	NAVORSINGPERSPEKTIEF	43
3.4	NAVORSINGBENADERING	45
3.5	NAVORSINGONTWERP	46
3.6	NAVORSINGMETODE	48
3.6.1	Deelnemers aan die navorsing	49
3.6.2	Data-insameling	50
3.6.3	Triangulasie	51
3.6.4	Data-analise	51
3.7	ETIESE IMPLIKASIES	52
3.8	BEPERKINGE	53
3.9	GELDIGHEID EN BETROUBAARHEID	53
3.10	SAMEVATTING	54

HOOFSTUK 4

NAVORSINGBEVINDINGE

Verwysing		Bladsy
4.1	INLEIDING	55
4.2	RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK	55
4.2.1	OPSOMMING VAN TERUGVOER DEUR DEELNEMERS	55
4.2.1.1	Deelnemer: Skoolhoof 1	55
4.2.1.2	Deelnemer: Skoolhoof 2	57
4.2.1.3	Deelnemer: Skoolhoof 3	58
4.2.1.4	Deelnemer: Skoolhoof 4	59
4.2.1.5	Deelnemer: Onderwysstudent 1	60
4.2.1.6	Deelnemer: Onderwysstudent 2	60
4.2.1.7	Deelnemer: Onderwysstudent 3	61
4.2.1.8	Deelnemer: Onderwysstudent 4	62
4.2.1.9	Opsomming: Skool 1	62
4.2.1.10	Opsomming: Skool 2	63
4.2.1.11	Opsomming: Skool 3	64
4.2.1.12	Opsomming: Skool 4	64
4.3	SINTESE VAN BEVINDINGE	64
4.3.1	Aanwending van onderwysstudente in skole	64
4.3.2	Mentorskap en induksie	65
4.3.3	Terugvoering oor vordering	65
4.3.4	Toerekenbaarheid	65
4.3.5	Professionele ontwikkeling	66
4.4	SAMEVATTING	66

HOOFSTUK 5

OORSIG, GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS

Verwysing		Bladsy
5.1	OORSIG EN TERUGSKOU	67
5.2	BEANTWOORDING VAN NAVORSINGDOELWITTE	68
5.2.1	Die aanspreeklikheid van die skoolhoof met betrekking tot onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam.	68
5.2.2	Die toerekenbaarheid van die skoolhoof teenoor die leerders en ouers in die skool waar onderwysstudente in diens is.	70
5.2.3	Hoe die skoolhoof verseker dat die onderwysstudente aan die verwagte eise van die skool en skoolgemeenskap voldoen.	72
5.3	GEVOLGTREKKINGS	73
5.4	MOONTLIKE BEPERKINGE VAN DIE STUDIE	73
5.5	POTENSIËLE WAARDE VAN DIE STUDIE	74
5.6	AANBEVELINGS	74
5.6.1	Praktyk	74
5.6.2	Teorie	75
5.6.3	Navorsing	75
5.7	SLOTOPMERKING	75

LITERATUURVERWYSINGLYS

LYS VAN BYLAE

Verwysing		Bladsy
1	Aanhangsel A: Toestemming van die skoolhoof	85
2	Aanhangsel B: Toestemming van onderwysstudente	86
3	Aanhangsel C: Vraelys aan skoolhoofde	87
4	Aanhangsel D: Vraelys aan onderwysstudente	88
5	Aanhangsel E: Toestemming tot vrywillige deelname	90
6	Aanhangsel F: Etiese klaring	91
8	Aanhangsel G: Toestemming van Gauteng Onderwys Departement	103

OPSOMMING

Die navorsingstudie is kwalitatief in benadering en vanuit die interpretatiewe paradigma onderneem. Deur van 'n gevallestudie-navorsingontwerp en van 'n doelgerigte steekproef gebruik te maak, is daar spesifiek gefokus op primêre skole in Kemptonpark wat in terme van art. 20 van die Skolewet (wet 84 van 1996) onderwysstudente in diens geneem het om deur middel van ervaringonderrig 'n intern-program by die skool te deurloop in 'n poging om die al groter-wordende uitdaging wat Suid-Afrika met betrekking tot onderwyseropleiding in die gesig staar, asook die werwing en behoud van kwaliteit onderwysers te ondervang. Inligting is ingesamel deur semi-gestruktureerde onderhoude met skoolhoofde en onderwysstudente in diens van skoolbeheerliggame te voer.

Die navorsing het getoon dat van al die onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggame van die deelnemende skole verwag word om betrokke te wees by kurrikulêre en buitekurrikulêre aktiwiteite en om te verseker dat die opvoeding van die leerders doeltreffend ondersteun word onder toesig van 'n professionele opvoeder by die opvoedkundige instansie. Die terugvoer van die deelnemers korreleer met die literatuur wat toon dat die professionele bestuur van die skool en die aanwending van onderwysstudente binne die opvoedkundige program, soos vermeld in art. 16a(2) van die Skolewet, onder die pligte en verantwoordelikheid van die skoolhoof ressorteer. Uit die navorsing blyk dit duidelik dat die skoolhoof toerekenbaar gehou kan word vir die aanwending van die onderwysstudente binne die opvoedkundige program van die skool en dat die skoolhoof ook aanspreeklikheid aanvaar vir die ervaringonderrig-opleiding wat die onderwysstudente as deel van die internskapprogram ontvang. Deurgaans is dit beklemtoon dat die aard van die skoolhoof se taak die basis vorm van alle aktiwiteite van menslike hulpbronbestuur binne die skool.

Hierdie studie poog om 'n sinvolle bydrae te lewer tot die huidige kennisbasis van die aanspreeklikheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in diens van skoolbeheerliggame. Daar word aanbeveel dat die beperkte navorsing oor die aanspreeklikheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in diens van skoolbeheerliggame wat tans bestaan, deur verdere studies aangespreek word.

SUMMARY

The research was conducted from a qualitative perspective and interpretative paradigm. Using a case study design and purposeful sampling, the research focused on primary schools in Kempton Park, that in terms of sec. 20 of the schools act (act 84 of 1996) employ student teachers to be trained via an internship programme hosted by the school in an attempt to assist in the challenge that education in South Africa faces with regard to the training of educators as well as in the recruiting and retaining of quality educators.

The research has shown that all the student teachers employed by school governing bodies of the participating schools were expected to be actively involved in extra- and co-curricular activities and to assist and observe class teaching. Students were expected to observe how the educational and general welfare of all learners are catered for and to observe and assist at an elementary level the overseeing of learner discipline and the general welfare of all learners. The student teachers were also expected to be involved in the maintenance of contact with sporting, social and cultural activities. Feedback from the participants correlates with the literature that shows that the professional management of the school is the responsibility of the principal. These responsibilities include effective staff training programmes, as well as orientation and induction programmes for staff. The research has shown that the school principal can be held accountable for the mentoring, coaching and general support of student teachers. In terms of sec. 16a(2) of the School's Act the school principal must undertake the management of all educators and the support of staff. The research has confirmed that the school principal can be held accountable for the utilisation of student teachers within the educational programme of the school as well as for the training received during the internship programme hosted by the school. Throughout the research it was emphasised that the nature of the task of the principal forms the basis of all human resource management activities in the school.

This study attempts to contribute to the existing knowledge concerning the accountability of the school principal with regard to the utilisation of student teachers employed by school governing bodies. It is recommended that the limited research concerning the accountability of the school principal with regard to the utilisation of student teachers employed by school governing bodies be further researched.

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN ORIËTERING

1.1 INLEIDING EN RASIONAAL VIR DIE STUDIE

Gehalte onderrig is 'n skool se primêre taak. Die uitnemendheid van enige skool behoort gemeet te word aan die kwaliteit van die onderrig- en leerervaring van die leerders in die skool. Die invloed wat 'n onderwyser op die leerders se leerervaring het, is een van die belangrikste aspekte van die skool se bestaan. Die skool se organisasie moet in hoofsaak daarop gerig wees om effektiewe onderrig en leer moontlik te maak.

Die taak en rol van die skoolhoof word dikwels vanuit verskeie dimensies beskou. Enkele tiperinge van 'n skoolhoof sluit in algemene bestuurder, administrateur, veranderingagent, skoolbemarker en onderrigbestuurder (Kruger, 1996:25). Die skoolhoof se belangrikste verantwoordelikheid is om die omstandighede in die skool te skep wat dit vir leerders moontlik maak om sowel binne as buite die klaskamer gehalte onderrig te ontvang. Ten einde die strewe na uitnemende onderrig te verwesenlik, moet die skoolhoof weet wat om van onderwysers te verwag sodat hulle effektiewe onderwys kan verskaf. Die skoolhoof is volgens die Suid-Afrikaanse Skolewet (No. 84 van 1996) (hierna Skolewet), verantwoordelik vir die professionele bestuur van die skool. Hierdie pligte sluit die implementering van opvoedkundige programme en kurrikulêre aktiwiteite, asook die bestuur van alle personeel en ondersteuningpersoneel (South Africa, 1996) in. Prinsloo stel dit in Van Deventer en Kruger (2003:203) dat menslike hulpbronbestuur van die uiterste belang in die skool is. Hulle beskou die aard van die werk wat die individu in die skool moet uitvoer as die basis van alle aktiwiteite van menslike hulpbronbestuur. Menslike hulpbronne is een van die belangrikste fasette van onderwys.

Die Staatskoerant van 26 April 2007 (Departement van Onderwys, 2007) berig dat volgens studies deur die Raad op Arbeidverhoudinge in die Onderwys (RAVO) die gemiddelde ouderdom van onderwysers in die openbare onderwys in 1997 gestabiliseer het met tweederdes van die persone wat in die ouderdomsgroep 35 – 50 val, 21% onder die ouderdom van 40 is en 5% ouer as 55 jaar (Departement van Onderwys, 2007). Daar word gemeld dat natuurlike attrisie tussen 5 – 6% per jaar beloop. Verder word vermeld dat die bedanking van

onderwysers gestabiliseer het op ongeveer die helfte van almal wat die diens verlaat, maar dat verlating van diens as gevolg van aftrede, mediese ongeskiktheid en afsterwe aan die toeneem is. Peltzer et al. (2005:18) het 'n tekort aan onderwysers van 15 000 teen 2008 projekteer. Tillman (2005:609) vestig ook die aandag op die groeiende tekort aan onderwyspersoneel. Suid-Afrika staar dus 'n krisis betreffende onderwyseropleiding in die gesig. Die werwing van kwaliteit onderwysstudente is uiters kompleks. Die bykomende probleem is dat talle afstuderendes 'n bewese voorkeur het om die beroep oorsee te beoefen. Die tekort aan goed-gekwalifiseerde onderwysers word deur Deacon (2010:38) beklemtoon. Dié outeur toon ook dat die werwing van persone vir die onderwysberoep en behoud van onderwysers vir die beroep negatief beïnvloed word deur die swak openbare beeld van onderwys in die algemeen, asook lae moreel wat by onderwysers bespeur word. Deacon wys ook daarop dat die bestaande kapasiteit van institusionele onderwyseropleiding-voorsieners ontoereikend is vir die eise van die onderwysstelsel in terme van kwaliteit en kwantiteit.

Clarke (2007:13) bevestig dat, hoewel skole daar is om hulle leerders te dien, die kwaliteit van diens wat die skole lewer, van die onderwyspersoneel afhang. As gevolg van die tekort aan gekwalifiseerde onderwysers is die werwing en behoud van goeie onderwysers 'n kopseer vir baie skoolhoofde.

Art. 20(4) en (5) van die Skolewet maak voorsiening vir die aanstelling van addisionele onderwysers en nie-onderwysers deur skoolbeheerliggame. Genoemde aanstellings is onderhewig aan die Wet op Indiensneming van Opvoeders (South Africa, 1998) en die Wet op Arbeidverhoudinge (South Africa, 1995). 'n Nuwe dimensie in die onderwysberoep het in 2008 van toepassing geword met die sluit van 'n kollektiewe ooreenkoms in die Raad op Arbeidverhoudinge in die Onderwys (RAVO). In die Beroep-Spesifieke-Bedeling-ooreenkoms is daar onder meer op nuwe loopbaanmodelle vir die onderwys ooreengekom. Die nuwe loopbaanvorderingmodel waarop ooreengekom is, sluit in onderwysinterns of onderwysstudente (Department of Education, 2008:25) (Vir die doel van die studie word gebruik gemaak van die term *onderwysstudente*).

Die doel van 'n onderwysstudent is om betrokke te raak by klaskameronderrig op 'n vlak wat die leerervaring sal optimaliseer ooreenkomstig die relevante akademiese vlak van die individu. Die oorwegende doel is om optimale leerervaring te verseker en die onderwyser by

te staan ten opsigte van dissipline, organisasie en laer vlakke van akademiese hulp. Die onderwysstudent moet betrokke wees by kurrikulêre en buite-kurrikulêre aktiwiteite om te verseker dat die opvoeding van die leerders doeltreffend ondersteun word onder toesig van 'n professionele opvoeder aan 'n opvoedkundige instansie (Department of Education, 2008).

Aangesien hierdie onderwysstudente deur die skoolbeheerliggaam vergoed word, hetsy in die vorm van 'n maandelikse salaris of deur beurse, is die onderwysstudente vir alle praktiese doeleindes werknemers in diens van die skoolbeheerliggaam en val volgens Artikel 16a(2) van die Skolewet onder die professionele bestuur van die skoolhoof.

Die doel van hierdie studie is om die aanspreeklikheid van die skoolhoof vir onderwysstudente in openbare primêre skole te verken en te beskryf.

1.2 TEORETIES-KONSEPTUELE RAAMWERK

Die navorsing geskied binne die teoretiese raamwerk van aanspreeklikheid. Odendal, Schoonees, Swanepoel, Du Toit en Booyen (1994:9) beskryf aanspreeklikheid as verantwoordelikheid of toerekenbaarheid. Die term *toerekenbaarheid* word deur Odendal et al. (1994:1088) beskryf as verantwoordelikheid vir eie dade. Vir die doel van die studie word die terme *aanspreeklikheid* en *toerekenbaarheid* gebruik om die verantwoordelikheid van die skoolhoof ten opsigte van onderwysstudente te belig. Van der Westhuizen word aangehaal in Van Deventer en Kruger (2003:119) waarin *toerekenbaarheid* beskryf word as die opvoeder se verpligting om rekenskap te gee vir die take wat deur die skoolhoof of departementshoof aan die opvoeder gedelegeer is in ooreenstemming met bepaalde kriteria en vooraf-bepaalde standaarde. Die skoolhoof daarenteen, het 'n toerekenbare plig teenoor die skoolbeheerliggaam en distrikbestuurder (Van Deventer en Kruger, 2003:119). Joubert en Prinsloo (2001:201) beskou *toerekenbaarheid* as die verantwoordelikheid wat 'n persoon het teenoor sy/haar meerdere om rekenskap te gee van sy/haar doen en late rakende 'n gedelegeerde taak. Die persoon moet bereid wees om sy/haar optrede te regverdig teenoor die persoon wat die verantwoordelikheid of taak aan hom/haar gedelegeer het (Joubert en Prinsloo, 2001:97). Volgens Middlewood in Joubert en Prinsloo (2009:172) word onderwysers beskou as toerekenbaar teenoor verskeie groepe wat die staat, die gemeenskap, die ouers en bo alles, die leerders insluit. Toegewydheid tot die aanvaarding van

toerekenbaarheid is 'n integrale aspek van die publiek se aanvaarding van onderwys as 'n beroep met die status en respek wat geassosieer word met 'n professie.

Die definisie van *aanspreeklik* word deur Joubert en Prinsloo (2009:231) weergegee as 'n byvoeglike naamwoord wat as verantwoordelik of toerekenbaar omskryf word. Aanspreeklikheid is die aanvaarding van hierdie verantwoordelikheid. Joubert en Prinsloo wys verder daarop dat toerekenbaarheid na 'n persoon se plig verwys om die verantwoordelikheid te implementeer in terme van sy/haar taak met inagneming van voorafgestelde kriteria en standaarde (Joubert en Prinsloo, 2009:231). Dit beteken dat as 'n taak aan 'n persoon gedelegeer word, dit die persoon se mandaat en verantwoordelikheid is om die taak effektief te verrig. Hy/sy is toerekenbaar aan die hoof om die taak bevredigend af te handel. Die hoof van die instansie is verantwoording verskuldig teenoor die provinsiale departement van onderwys om die skool effektief te bestuur. Die skoolhoof is ook toerekenbaar teenoor die skoolbeheerliggaam. Vanuit 'n menseregte perspektief kan na *toerekenbaarheid* verwys word as die wyse waarop mag verantwoordelik bestuur word. Toerekenbaarheid kan dus verduidelik word as die bereidwilligheid om verantwoordelikheid te neem vir 'n aksie en die uitkoms van die aksie (Joubert en Prinsloo, 2009:231). Toerekenbaarheid kan volgens Nieuwenhuis (2007:104) beskou word as die verpligting om verantwoordelikheid vir aksies of die uitkoms van 'n aksie te aanvaar. Toerekenbaarheid in die konteks van hierdie navorsing sluit die aanspreeklikheid van die skoolhoof as professionele bestuurder soos vervat in Art. 16a(2) van die Skolewet (South Africa, 1996) in.

Vir die doel van hierdie studie is daar gefokus op Art. 16(A)(1)(b) en (2)(i – iii) van die Skolewet wat bepaal dat die skoolhoof jaarliks verslag moet doen ten opsigte van die aanwending van beskikbare hulpbronne en van die akademiese prestasies van die skool (Suid-Afrika, 1996). Verder is die skoolhoof as professionele bestuurder verantwoordelik vir die implementering van al die opvoedkundige programme en kurrikulum-aktiwiteite, bestuur en gebruik van leerderondersteuning-materiaal asook die bestuur van al die onderwys- en ondersteuningpersoneel betrokke by die skool (Art. 16a Suid-Afrika, 1996).

Die toerekenbaarheid van die skoolhoof as professionele bestuurder impliseer ook 'n verantwoordelikheid teenoor die ouers, onderwysstudente, universiteit waarby die student ingeskryf is, asook die ouers van leerders in die skool en die leerders self. In die Skolewet word daar onderskeid getref tussen die beheer en bestuur van die skool.

1.3 BEHEER EN PROFESSIONELE BESTUUR VAN DIE SKOOL

Die beheer van elke openbare skool is gesetel in die beheerliggaam van die skool (South Africa, 1996: Sec 16(1)). Die professionele bestuur van die skool moet onderneem word deur die skoolhoof onder die gesag van die hoof van die betrokke onderwysdepartement (South Africa, 1996: Sec. 16 (3)). Davies (2008:49) bevestig dat die skoolhoof as professionele bestuurder verantwoordelik is vir personeel en om toe te sien dat professionele ontwikkeling van personeel plaasvind. Die professionele bestuur van die skoolhoof sluit onder meer die bestuur van al die opvoeders en ondersteuningpersoneel in. Volgens die Norme en Standaarde vir Onderwys (Departement of Education, 2000) is personeelontwikkeling, wat 'n integrale deel van die skoolhoof se taak vorm, die deurlopende opleiding van onderwysers wat voor- en indiensopleiding insluit.

Die Personeel Administratiewe Maatreëls (PAM) (Department of Education, 1999) brei uit op die Wet op die Indiensneming van Opvoeders (Suid-Afrika, 1998) en gee 'n uitgebreide verduideliking van die primêre taak van die skoolhoof. Die PAM verduidelik dat die take van die skoolhoof die professionele bestuur van die skool en die verskaffing van professionele leierskap binne die skool insluit, asook om leiding, supervisie en professionele advies te verskaf rakende die werk en optrede van alle personeel betrokke by die skool.

Hoewel die studie fokus op onderwysstudente wat voltyds in diens van die skoolbeheerliggaam is, is dit belangrik om in ag te neem dat studente wat voltyds verbonde is aan universiteite vir die duur van hulle praktiese onderwys onder die jurisdiksie van die skoolhoof resorteer. Hierdie verantwoordelikheid word bevestig in Bylaag A van die "Formele ooreenkoms tussen UNISA en Skole" (UNISA, 2010: 24). Die Akademie Reformatoriese Opleiding en Studies (AROS) (Bischoff: 2010) bevestig ook die skoolhoof se jurisdiksie oor studente in hulle skrywe oor praktiese onderwys. Andrews (1985:42) wys daarop dat die leidinggewende beamptes, d.w.s. die skoolhoof, aanspreeklikheid vir die optrede van hulle ondergeskiktes (onderwysstudente) aanvaar.

1.4 PRAKTIESE KOMPONENT VAN AANVANKLIKE ONDERWYS-OPLEIDING

Die praktiese komponent van Aanvanklike Professionele Onderwys en Opleiding (APOO) (Departement van Onderwys, 2007) vorm 'n uiters belangrike deel van die behoorlike

toerusting van toekomstige onderwysers vir hulle veeleisende en belangrike taak. In dié opsig maak die Nasionale Beleidraamwerk vir Onderwysersopleiding en – ontwikkeling in Suid-Afrika (Departement van Onderwys, 2007) voorsiening vir samewerking tussen provinsiale onderwysdepartemente en universiteite om te verseker dat onderwysstudente by skole geplaas word waar hulle behoorlike indiensopleiding en mentorskap sal ontvang. Die onderwysstudente leer met die aanvang van praktiese onderwys die eerste keer wat dit werklik beteken om 'n professionele opvoeder te wees deurdat hulle die mantel van verantwoordelikheid vir kinders om hul skouers hang (Mead en Underwood in Slick, 1995:43).

Die riglyne vir praktiese onderwys van UNISA aan skoolhoofde, mentors en studente behels onder meer dat die skoolhoof die studente moet toewys aan 'n ervare onderwyser wat vir die student as mentor kan optree en die aard en belangrikheid van die onderneming begryp. Die skoolhoof moet 'n mentor aanwys wat 'n kultuur van leer by leerders en 'n kultuur van onderrig en opvoeding by onderwysers kweek sodat die invloed daarvan ook op die onderwysstudent uitgeoefen word. Die skoolhoof moet bewus wees van sy/haar invloed op die akademiese en professionele aard van die skool en daarom ook op die effek wat die skool op die onderwysstudent kan uitoefen. Verder word verwag dat die skoolhoof 'n opregte, eerlike, simpatieke dog bruikbare verslag aan die instelling rakende die onderwysstudent moet stuur (Unisa, 2010a:37). Dit is duidelik dat 'n instelling soos UNISA verwag dat die skoolhoof betrokke sal wees by onderwysstudente vir die tydsduur wat hulle praktiese onderwys by 'n betrokke skool doen.

Die fokus van die studie is grootliks gerig op onderwysstudente wat voltyds by skole aangestel is in terme van Art. 20 (5) van die Skolewet.

1.5 DIE AANSTELLING VAN ONDERWYSSTUDENTE DEUR SKOOLBEHEERLIGGAME

Ingevolge die Skolewet (Art. 20 (5)) het die beheerliggame die reg om addisionele personeel by die skool aan te stel. Hierdie personeel kan die poste van onderwyspersoneel of nie-onderwyspersoneel vul. Die voorwaardes vir die aanstelling van genoemde personeel is vervat in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (South Africa, 1997). Die aanstelling van onderwysstudente om 'n internskap by skole te deurloop, word deur Art. 20(4) en 20(5) van die Skolewet goedgekeur. Die wet wat die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders reguleer

(Suid-Afrika, 2000), stel in Art. 21 duidelik dat elke opvoeder by die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO) moet registreer alvorens hulle in 'n onderwyspos aangestel kan word.

Die skoolbeheerliggaam stel die onderwysstudente binne die raamwerk van die Skolewet aan. Die studente wat deur die beheerliggame van skole aangestel word se aanstellings val nie binne die raamwerk van die Wet op Indiensneming van Opvoeders (South Africa, 1998) nie. Die Wet op die Indiensneming van Opvoeders is van toepassing op opvoeders in diens van die staat by openbare skole en geld nie vir onderwysers in diens van onafhanklike skole of vir die onderwysers wat in diens staan van 'n beheerliggaam van 'n openbare skool nie. Arbeidwetgewing soos vervat in die Wet op Arbeidverhoudinge (South Africa, 1995) is van toepassing op laasgenoemde aanstellings (Finnemore en Van Rensburg, 1999:226).

In die lig van Art. 60 van die Skolewet word die Staat verantwoordelik gehou vir enige regs aanspreeklikheid wat mag ontstaan in verband met enige opvoedkundige aktiwiteit wat deur 'n openbare skool bedryf word en waarvoor die skool aanspreeklik sou wees. Daar moet aanvaar word dat die skoolbeheerliggaam as werkgever van onderwysstudente nie regs aanspreeklik gehou kan word vir enige handeling deur die studente indien die handeling binne die raamwerk van die opvoedkundige program van die skool geskied het nie. Hoe die onderwysstudente egter in die skool aangewend word en die verantwoordelikhede wat aan hulle toegedeel word, hang van die skoolhoof as professionele bestuurder verantwoordelik vir alle personeel betrokke by die skool (Art. 16a(2) van die Skolewet) en die onderwysstudente se mentors af.

Die aanwending van onderwysstudente binne die opvoedkundige program word geregverdig deur onder meer Mead en Underwood in Slick (1995:43). Die skrywers stel dit dat tydens die toetrede tot die praktyk tydens praktiese onderwys die onderwysstudent ervaring van die ware betekenis van onderwys opdoen, naamlik die aanvaarding van verantwoordelikheid vir leerders. Die Skolewet stel dit duidelik dat openbare skole slegs onderwysers in terme van Art. 20(4) mag aanstel indien die persone geregistreer is as onderwysers by die Suid-Afrikaanse Raad van Opvoeders.

1.6 DIE REGISTRASIE VAN ONDERWYSSTUDENTE IN TERME VAN DIE SKOLEWET

Registrasie by die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO) (South Africa, 2000) is verpligtend vir alle opvoeders, ook vir dié wat in diens van beheerliggame is. SARO stel die kriteria vir persone wat as onderwysers wil registreer, vas. Hierdie riglyne bevat onder meer kwalifikasie vereistes en gehoorsaamheid aan 'n Gedragskode vir Professionele Etiek vir Opvoeders (South Africa, 1998).

Ten spyte van die gestelde kwalifikasie vereistes mag die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO) 'n persoon registreer wat nie oor die minimum kwalifikasies beskik nie mits die persoon onder meer voldoen aan die definisie van “opvoeder” soos gedefinieer in die Wet op Indiensneming van Opvoeders (South Africa, 1998). 'n Opvoeder in dié konteks impliseer enige persoon wat onderrig gee, opleiding verskaf of as terapeut optree by enige skool, tegniese kollege of onderwyskollege.

Die SARO mag 'n persoon voorwaardelik registreer wat nie oor die nodige kwalifikasies beskik nie indien:

- [a] die raad aanvaar het dat die persoon aangestel word in 'n onderwyspos op grond daarvan dat daar geen ander geskikte persone beskikbaar is nie;
- [b] die raad van mening is dat die persoon die verlangde kwalifikasie binne 'n redelike tyd sal behaal;
- [c] die raad van mening is dat dit in die belang van die leerders by die opvoedkundige instelling is.
- [d] studente in hul finale studiejaar aansoek doen vir voorwaardelike registrasie (SACE, 2000).

Uit bogenoemde punte, veral [b] en [d], is dit duidelik dat onderwysstudente wel by skole aangestel kan word onder bepaalde voorwaardes. Aangesien SARO nie spesifiseer wat 'n “redelike tyd” is nie, behoort SARO onderwysstudente wat deur afstandonderrig (byvoorbeeld aan UNISA) studeer en werksaam by skole is, te registreer. Die verwagting is dat die student die verwagte onderwyskwalifikasie binne 'n redelike tyd sal verwerf. Finale-

jaar studente beskik nog nie oor die verlangde onderwyskwalifikasies nie, maar kan by SARO registreer. Soos reeds vermeld, is registrasie by SARO 'n voorvereiste om aangestel te word as onderwyser by 'n skool. Trouens, 'n skrywe van die Suid-Afrikaanse Onderwyserunie (SAOU Gauteng, 2010:1) maak hoofde van skole attent op die verpligte registrasie van opvoeders by SARO. In dié skrywe word die registrasie van onderwysstudente in diens van skoolbeheerliggame ook beklemtoon (SAOU Gauteng, 2010:1). Aangesien studente in hulle finale jaar van studie wel by SARO mag registreer, skep dit die geleentheid vir skoolbeheerliggame om sodanige studente by skole as onderwysers aan te stel.

1.7 TOEREKENBAARHEID VAN DIE ONDERWYSSTUDENT

As deel van die Beroepspesifieke Bedeling vir Onderwysers (BSB) (Department of Education, 2008) is die pos van 'n internskap vir onderwysstudente een van die nuwe poste in die voorgestelde loopbaanvorderingmodel vir onderwysers. Die doel van die pos behels die deelname aan onderrig in die klas op 'n vlak wat die leerervaring sal optimaliseer eweredig aan die relevante leerervaring van die individu. Die primêre doel is om voorsiening te maak vir 'n optimale leerervaring en om die onderwyser van akademiese, dissiplinêre en organisatoriese hulp te voorsien (Department of Education, 2008). Uit laasgenoemde kan dus afgelei word dat die onderwysstudent, of soos in die dokument beskryf *onderwyser (intern)* se pligte en verantwoordelikhede sal wissel na gelang van die spesifieke skool se aanslag en behoefte. Dit is egter duidelik dat die pligte uitgevoer moet word onder toesig van 'n opvoeder (onderwyser). Die onderrigpligte kan die volgende insluit, maar word nie daartoe beperk nie:

- Om hulp te verleen en waarneming te doen tydens klassikale onderrig.
- Om hulp te verleen met lesvoorbereiding.
- Om hulp te verleen met elementêre beplanning, koördinerende, beheer, kontrole, evaluering en rapportering van leerders se akademiese vordering.

Op buitemuurse gebied kan van onderwysstudente verwag word om as waarnemers betrokke te wees by die verskillende aspekte van sport- en kultuuraktiwiteite se organisasie en afrigting.

In die tye waar die leerder, ter wille van opvoedende onderwys, aan die opvoeder toevertrou word, is daar volgens Oosthuizen in Van der Westhuizen, Loots, Mentz, Oosthuizen en Theron (1992:73) twee belangrike juridiese en bestuurmatige implikasies vir die opvoeder,

naamlik die gesagposisie en posisie van verantwoordelikheid. Die opvoeder as 'n *in loco parentis*-persoon staan in die volgende posisie:

- Gesagposisie teenoor die leerders in gevolge waarvan die opvoeder aan die leerders sekere reëls mag voorhou en op 'n billike wyse mag afdwing.
- Posisie van verantwoordelikheid teenoor die leerders om sorgsame toesig uit te oefen.

Art. 32(1) van die Kinderwet (South Africa, 2007) wys daarop dat al het die persoon in wie se sorg 'n kind geplaas is geen ouerlike regte en verantwoordelikheid nie, die persoon (sorggewer) steeds 'n verantwoordelikheid het om die kind in sy sorg te beskerm teen mishandeling, diskriminasie, uitbuiting en ander fisiese en emosionele skade. Art. 31(1) van die Kinderwet stel dit duidelik dat alvorens 'n persoon met enige “ouerlike verantwoordelikheid en regte” 'n besluit kan neem wat 'n kind kan beïnvloed, moet die kind se ouderdom, ontwikkelingsvlak en volwassenheid in ag geneem word (South Africa, 2007).

Daar moet in ag geneem word dat in terme van die “*in loco parentis*” beginsel, wat volgens Hiemstra en Gonin (2008:205) *in die plek van die ouer* beteken, 'n onderwyser geag word om oor “ouerlike gesag” te beskik. In die praktyk gebeur dit dat onderwysstudente van tyd tot tyd alleen met kinders in hulle sorg gelaat sal word om toesig oor die leerders te hou, of binne perke akademiese werk met hulle te behandel, of inskerping van aangeleerde vaardighede te doen. Die ouderdomme van kinders in primêre skole wissel van vyf jaar oud in Graad R tot 13 jaar in Graad 7. Onderwysstudente word ook aangewend in buitekurrikulêre aktiwiteite. Onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam word in baie gevalle betrek by die afrigting van sport- en kultuuraktiwiteite en is dan ten volle verantwoordelik vir die betrokke span of kulturele aktiwiteit. Genoemde artikels van die Kinderwet (South Africa, 2007) beïnvloed die verantwoordelikheid van sorg wat op die onderwyser en onderwysstudent geplaas kan word. As in gedagte gehou word dat Art. 60 van die Skolewet aanvoer dat die Staat aanspreeklik gehou kan word vir enige skade wat mag spruit uit voorvalle wat met skoolaktiwiteite verband hou, moet die vraag na die skoolhoof se toerekenbaarheid as professionele bestuurder van onderwysstudente gevra word.

Die aanspreeklikheid van die Staat, soos in Art. 60 genoem, is bekragtig deur die uitspraak in die hofsak van *Manda Louw en 'n ander v Die Lid van die Uitvoerende Raad van die Vrystaat belas met Onderwys en Kultuur en 'n ander. 2002.(V) Saak nommer 534/2002*. In dié uitspraak word daarop gewys dat Art. 60(1) 'n sambreelbepaling is wat daarop gerig is om

aanspreeklikheid by die Staat te vestig in die omstandighede waarna in die Artikel verwys word. Opvoeding in 'n openbare skool is in die eerste instansie 'n staatverantwoordelikheid en daarom maak die wetgewer voorsiening daarvoor dat die Staat verantwoordelikheid aanvaar vir skade of verlies wat veroorsaak word as gevolg van 'n daad of versuim wat voortspruit uit 'n opvoedkundige aktiwiteit by 'n openbare skool. 'n Skoolaktiwiteit sluit in akademiese, sport, kulturele en sosiale aktiwiteite.

1.8 OPVOEDKUNDIGE PROGRAMBESTUUR: ONDERRIGLEIERSKAP

Onderrigleierskap het te make met die skoolhoof se verantwoordelikheid om toe te sien dat effektiewe leer en onderrig in die skool plaasvind. In die lig daarvan dat die sukses van 'n skool uiteindelik afhang van die effektiewe onderrig wat die leerders ontvang, is die bestuur van die opvoedkundige program van die skool die belangrikste bestuuraspek van die skoolhoof. Dit blyk duidelik uit die literatuur dat die leierskapsaak van die skoolhoof didaktiese leiding, verrykingsprogramme, evaluering en klimaatskepping (Kruger, 2002:89-93) insluit. Die skoolhoof kan die effektiewe aanwending van onderwysstudente in die skool verseker deur effektiewe administratiewe bestuur, onderrigleierskap deur spanwerk en persoonlike onderrigleiding aan die onderwysstudente.

Die rol van die skoolhoof as 'n sleutelfiguur in die voorsiening van effektiewe onderrig en leer word beklemtoon deur onder meer Beare et al. (1989:153) en Duke (1982:1). 'n Skoolhoof het 'n beduidende invloed op die doeltreffendheid en sukses van die skool. Fidler in McCulloch en Fidler (1994:18) se siening dat die leierskapstyl van die skoolhoof en ander skoolbestuurlede 'n groot invloed op die skool as geheel uitoefen, bevestig Beare en Duke se stellings. Fidler verwys na vorige studies wat die rol van die skoolhoof as toonaangewend in die skool beskou. Skoolhoofde is volgens Fidler op die voorpunt van professionele kennis en ontwikkeling en gebruik hulle kundigheid om 'n professionele invloed op hulle kollegas uit te oefen.

Marks en Printy (2003:370-397) haal onder meer vir Murphy (1988) en Donmoyer en Wagstaff (1990) aan wat onderrigleierskap beskou as al die funksies, insluitende bestuuroptrede wat bydra tot leerders se leerervaring — d.w.s. alle optrede van die skoolhoof gedurende die skooldag wat die leerders se vordering steun en aan onderwysers die geleentheid bied om onderrig te gee. Volgens Marks en Printy (2003:370-397) behoort

skoolhoofde gemoeid te wees met die fasilitering van onderwysers se beoefening van inisiatiewe en verantwoordelikhede in onderrigaangeleenthede. Volgens die outeurs is die benadering in professionalisering om die onderwyser toe te rus om 'n ingeligte en aktiewe rol in onderrig te speel.

Marks en Printy (2003: 370 -397) stel 'n konsep van gedeelde onderrigleierskap in die skool voor. Volgens hulle is gedeelde onderrigleierskap as 'n inklusiewe konsep aanpasbaar by bekwame en bemagtigde onderwysers. Die skoolhoof voorsien die onderwyser van hulpbronne en onderrighulp en handhaaf eenvormigheid en konsekwentheid. Die skrywers wys verder daarop dat onderwysers se onderrigleierskap manifesteer tydens interaksie met ander volwassenes betrokke in die skoolomgewing. Op dié wyse verbeter hulle professionele optrede en leer hulle saam met hul kollegas. In die model aanvaar onderwysers verantwoordelikheid vir hulle professionele groei en verbetering in onderrig. Die skoolhoof word minder van 'n inspekteur van onderwysers se bevoegdheid en meer 'n fasiliteerder van die onderwyser se groei. Skoolhoofde moet geleentheid skep vir onderwysers om te groei, maar onderwysers het die verantwoordelikheid om die geleentehede aan te gryp (Marks en Printy, 2003:370-397).

Hallinger (2003:329-335) wys in 'n oorskou van die literatuur oor onderrigleierskap op die volgende:

- Die rol van die skoolhoof is hoofsaaklik gefokus op supervisie, koördinerings, beheer en ontwikkeling van kurrikulum en onderrig in die skool.
- Die rol van die skoolhoof as onderrigleier is om in samewerking met die onderwyspersoneel toe te sien dat die skool oor duidelik-meetbare doelwitte beskik wat op die akademiese progressie van die leerders fokus.
- As onderrigleier fokus die skoolhoof op die bestuur van die onderrigprogram. Dit sluit die beheer, kontrole, evaluering, koördinerings en monitering van die onderrig van die kurrikulum in. Dit impliseer dat die skoolhoof nou betrokke moet wees by onderrigontwikkeling in die skool.
- As onderrigleier moet die skoolhoof 'n positiewe onderrig- en leerklimate skep. Hierby word ingesluit die beskerming van onderrigtyd en professionele ontwikkeling.

- Die skoolhoof dra indirek by tot die effektiwiteit van die skool en leerderprestasies deurdat hulle optrede die gebeure in die skool en in die klaskamer beïnvloed.

Hallinger (2003:329-335) maak dit egter duidelik dat hoewel die onderrigleierskaprol van die skoolhoof erken moet word, dit nie die enigste rol van die skoolhoof is nie. Skoolhoofde vertolk ook die rol van bestuurder, menslike hulpbronnbestuurder, simboliese leierskap en vele meer. Kritici van onderrigleierskap wys, volgens Hallinger, daarop dat indien die skoolhoof se fokus beperk word tot die enkele rol om leerderprestasie te verbeter, sal die skoolhoof disfunksioneel wees. Onderrigleiers moet die fokus van hulle rol verskuif volgens die vraag, behoeftes, geleentheid en beperkings van die spesifieke skool.

1.9 VERPLIGTING VAN DIE SKOOLHOOF BINNE DIE OPVOEDKUNDIGE PROGRAM TEN OPSIGTE VAN ONDERWYSSTUDENTE

Skoolleiers is die persone wat verantwoordelik is vir 'n verskeidenheid rolle in die skool (Bush en Coleman, 2000:18; Blase en Blase, 2001:1-2; Leithwood en Riehl, 2003:4). Genoemde skrywers wys daarop dat die kern van die meeste definisies oor leierskap twee funksies, naamlik rigtinggewing en die uitoefening van beïnvloeding insluit. Die beïnvloeding waarna verwys word, sluit onder meer in dat effektiewe onderrigleiers 'n invloed het op die ontwikkeling van die menslike hulpbronne in hulle skole. Effektiewe onderrigleiers moedig personeel aan om aannames aangaande hul werk te bevraagteken en hulle werkverrigting te heroorweeg. Die skoolhoof behoort selfondersoek en evaluering van eie werkverrigtinge by onderwysstudente vroeg reeds aan te moedig. Leithwood en Riehl (2003:5) asook Blase en Blase (2001:143) wys ook daarop dat effektiewe skoolleiers 'n navolgenswaardige voorbeeld stel aan hulle personeel en aan ander om te volg. 'n Suksesvolle skoolleier bemagtig ook ander om sinvolle besluite te neem. Onafhanklike besluitneming, met die aanvaarding van die gevolge van die besluite, moet reeds vroeg deur die onderwysstudent gekweek word. Die skoolhoof moet altyd in gedagte hou dat die skep van geleentheid vir persoonlike en professionele ontwikkeling een van die skoolhoof se belangrikste pligte is (Blase en Blase, 2001:17).

Die skoolhoof is onderhewig aan bepaalde beleidvereistes wat die professionele ontwikkeling van personeel betref. In Art. 4.2(d)(i) van die PAM (Department of Education, 1999) staan daar dat die skoolhoof moet toesien dat die skool bestuur word volgens toepaslike wetgewing,

regulasies en personeel-administratiewe voorskrifte. Art. e (ii) van genoemde dokument dui op die ontwikkeling van personeelontwikkelingprogramme, wat skoolgebaseer en skoolgerig is, waarvoor die skoolhoof verantwoordelik is. Verder moet die skoolhoof personeel, en in besonder onervare personeel, bystaan deur personeel-ontwikkelingprogramme (South Africa, 1999:10).

Kollektiewe ooreenkoms 1 van 2008 wat gedurende April 2008 in die RAVO geteken is, spel spesifiek in die skoolhoof en adjunkhoof se taakoms krywing uit dat genoemde poste die plig en verantwoordelikheid van personeelontwikkeling insluit. Een van die ses sleutelareas van die poste is die ontwikkeling en bemagtiging van die persoon self en van ander. Skoolleiers het gevolglik 'n wetlike verantwoordelikheid om toe te sien dat professionele ontwikkeling plaasvind. Art. 16(a)(2)(ii) van die Skolewet lui dat die skoolhoof verantwoordelik is vir die bestuur van al die opvoeders en ondersteuningpersoneel. Hieruit is dit duidelik dat die skoolhoof as professionele bestuurder van onderwysstudente verantwoordelik is vir die opleiding en bestuur van studente wat hulle praktiese opleiding by die skool deurloop.

1.10 PROBLEEMSTELLING EN NAVORSINGVRAE

Die tendens by sommige primêre skole om onderwysstudente in diens te neem om 'n internskap by die skole te deurloop, bring die skoolhoof as professionele bestuurder voor 'n nuwe uitdaging te staan.

Die studie poog om die aanspreeklikheid van die skoolhoof t.o.v. die aanwending van onderwysstudente in openbare primêre skole te ondersoek. Die studie word gerig deur die primêre navorsingvraag: Wat is die aanspreeklikheid van die skoolhoof t.o.v. die aanwending van onderwysstudente in diens van skoolbeheerliggame in openbare primêre skole?

Om die primêre navorsingvraag te beantwoord, is die volgende sekondêre navorsingvrae van nader deurskou en aangespreek:

- Wat is die aanspreeklikheid van die skoolhoof met betrekking tot onderwysstudente in diens van die beheerliggaam?
- Wat is die toerekenbaarheid van die skoolhoof t.o.v. die leerders en ouers in die skool waar onderwysstudente in diens is?

- Hoe kan die skoolhoof verseker dat die onderwysstudente aan die verwagte eise van die skool en skoolgemeenskap voldoen?

1.11 BYDRAE WAT DIE STUDIE MAAK

Die nuwe tendens by veral primêre skole om onderwysstudente in diens te neem om 'n internskap by die skool te deurloop ten einde die al groter-wordende onderwysvoorsieningskrisis die hoof te bied, bring die skoolhoof as professionele bestuurder voor nuwe uitdagings te staan. Die studie behoort klarigheid te bring t.o.v. die toerekenbaarheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in openbare primêre skole.

1.12 NAVORSINGMETODOLOGIE

Die navorsingstudie is kwalitatief in benadering en vanuit die interpretatiewe paradigma onderneem. Daar is nie gepoog om die navorsingomgewing te manipuleer deur eksterne faktore te manipuleer nie. Die doel is om die waargenome verskynsel sinvol te verken en te beskryf en nie om bevindinge van toepassing te maak op die deursnee populasie nie (Shulman, 1990:46-47; Maree, 2007:59-61).

Die gestelde navorsingprobleem is aanvanklik ondersoek deur gebruik te maak van literatuurstudie en dokumentanalise. In die literatuurstudie is die navorsingbevindinge van soortgelyke navorsing bestudeer.

'n Gevallestudie is as navorsingontwerp gebruik. Daar is op spesifieke primêre skole en onderwysstudente gefokus. 'n Doelgerigte steekproef is gebruik om onderwysstudente in diens van skoolbeheerliggame en skoolhoofde by die studie te betrek (McMillan en Schumacher, 1989:182).

Data is ingesamel deur van semi-gestruktureerde onderhoude gebruik te maak. Onderhoude is met elektroniese toerusting opgeneem, getranskribeer en geanaliseer om gemeenskaplike veranderlikes te identifiseer.

1.13 ETIESE IMPLIKASIES

Ongeag in watter verband 'n navorser ook al by gemeenskapinteraksie betrokke raak, kom hy/sy voor etiese verantwoordelikhede te staan wat ooreenkomstig die betrokke etiese norme nagekom moet word. Gemeenskapinteraksie behoort ingevolge die Grondwet (South Africa, 1996) en alle ander tersaaklike wette, reëls en regulasies van die land, naamlik menswaardigheid, gelykheid, die uitbou van menseregte en vryhede te geskied.

Toestemming om onderhoude met onderwyspersoneel te voer, is verkry van die Onderwysdepartement en skoolhoofde van die geselekteerde skole. Etiese klaring om onderhoude met betrekking tot die navorsing met deelnemers te voer, is van die Universiteit van Pretoria ontvang. Voor die aanvang van die onderhoude is die deelnemers mondelings en skriftelik ingelig oor die doel van die onderhoud en is hulle verseker dat deelname vrywillig is. Die tydsduur wat die onderhoud sou duur, asook die rol van die navorser, is aan elke deelnemer verskaf. Deelnemers is verseker van anonimiteit en ingelig dat geen persoon se identiteit sonder skriftelike toestemming bekend gemaak sou word nie. Terugvoer oor die navorsing is aan die deelnemers gestuur. Die riglyne vir studente en navorsinggenote van die Universiteit is volgens die beleid en prosedures van die Universiteit van Pretoria nagekom.

'n Beperking op die navorsing is dat slegs skole wat ingevolge Art. 20 (4) en (5) van die Skolewet en die Wet op Arbeidsverhoudinge (South Africa, 1995) onderwysstudente akkommodeer wat deur die skoolbeheerliggaam in diens geneem is, betrek is. 'n Verdere beperking is dat hierdie die eerste volwaardige navorsingprojek is wat deur die navorser aangepak word.

Die geloofwaardigheid en betroubaarheid van die navorsingresultate is gevalideer deur terugvoering aan deelnemers wat verseker het dat die inligting deur hulle verskaf, getrou weergegee is. Verder is verskillende bronne, soos hofverslae, wetgewing en ander geskifte gebruik om die geldigheid van die navorsing te bepaal.

Geldigheid is volgens Maree en Pietersen (2007:216) die graad waarna 'n instrument meet wat dit veronderstel is om te meet. In die menswetenskappe is validering moeilik aangesien die meetinstrument menslike emosies en motivering moet bepaal. Die beskrywing van

deelnemers is heeltemal neutraal om te verseker dat persone nie in die diskoers identifiseer kan word nie.

1.14 SAMEVATTING

Hoofstuk 1 dien as inleidende oriëntasie tot die studie. Daar is gepoog om aan die leser 'n breë agtergrond te verskaf van wat in die daaropvolgende hoofstukke volg. 'n Algemene oorsig is verskaf van die rasionaal vir die studie, die probleemstelling, navorsingdoel en navorsingmetodologie. Die kernkonsepte binne die studie is beklemtoon. Hoofstuk 2 gee 'n literatuuoroorsig. Die kontekstueel-teoretiese raamwerk waaruit die studie onderneem is, word weergegee en bespreek.

HOOFSTUK 2

LITERATUUROORSIG EN KONTEKSTUALISERING: DIE SKOOLHOOF AS MENSLIKE HULPBRONBESTUURDER

2.1 INLEIDING

Die professionele bestuur van die skool en die aanwending van onderwysstudente binne die opvoedkundige program resorteer onder die pligte en verantwoordelikheid van die skoolhoof (South Africa, 1996). Volgens MacBeath (1998:36, 142) is toerekenbaarheid en aanspreeklikheid deel van die skoolhoof se rol. Prinsloo stel dit in Van Deventer en Kruger (2003:203) dat menslike hulpbronbestuur van uiterste belang in die skool is. Die aard van die skoolhoof se taak vorm die basis van alle aktiwiteite van menslike hulpbronbestuur. Prinsloo beskou lewenslange leer as die ontwikkeling en bestuur van onderwysers sodat hulle na selfverbetering met betrekking tot hulle spesialis vakgebied sowel as bestuurvaardighede sal streef. Bagwande en Louw (1993:1) wys daarop dat die onderwyser se opleiding nie eindig wanneer hy/sy die universiteit verlaat nie, maar solank as wat onderwys aanhou ontwikkel en daar nuwe tegnieke en ontwikkeling is, is daar iets nuuts vir die onderwyser om te leer. Die kontinuum van voorbereiding kan daarom oor die onderwyser se totale loopbaan strek. Bagwande en Louw (1993:1-2) wys verder daarop dat as die vernaamste invloed in die klaskamer kan die onderwyser nie bekostig om sy/haar professionele ontwikkeling af te skeep nie. Die onderwyser is toerekenbaar om sy/haar kennis, vaardighede en bekwaamheid te verbeter.

Lewenslange leer neem 'n aanvang voor die aanvanklike opleidingprogram van die onderwysstudent. Prinsloo in Van Deventer en Kruger (2003:203) beskou lewenslange leer as die ontwikkeling en bestuur van onderwysers sodat hulle wil streef na selfverbetering met betrekking tot hulle spesialisvakgebied sowel as hulle bestuursvaardighede. As deel van die opleidingprogram van onderwysstudente speel ervaringonderrig 'n groot rol. Die doel van 'n samewerkende opleidingprogram is om dít wat die student by die onderwysopleiding-instansie leer, te koppel aan sy/haar praktiese ervaring by 'n skool. Die algemene samestelling van 'n onderwysopleidingprogram waar 'n uitgebreide praktiese onderwys tydperk vir die finale studiejaar gereserveer word, word deur Russel (1998:53) bevraagteken. Laasgenoemde glo dat 'n onderwysopleidingprogram moet begin én eindig met praktiese onderwys. Die

universiteit word dus 'n plek waar daar op praktiese ervarings gebou word, waar praktiese onderwyservaring uitgeruil word tussen studente en waar hulpbronne versamel word om die doel te bereik wat deur die praktiese ervaring geïdentifiseer is.

Dewey (1993:36) glo dat leer plaasvind wanneer onderwysstudente die geleentheid het om nuwe gedrag uit te toets en dan daaroor te besin. Kolb (1984:51) beskryf weer 'n leermodel wat op ervaring gegrond is. Studente reflekteer aktief ten opsigte van hulle ervarings en ontwikkel dan konsepte en beplan aksies deur nuwe doelwitte en strategieë vir die onderwys te stel. Die onderwysstudent wat voltyds by die skool betrokke is, ervaar die herhalende siklus gereeld. Gedurende die proses tree toesighouers as mentors, gidse en waarnemers op om te verseker dat die onderwysstudent hom/haar tot persoonlike besinning en beplanning verbind. Leer bly egter steeds in die hande van onderwysstudente. Dié model verander die outoritêre verhouding tussen universiteit en onderwysstudent na een van koöperatiewe, ontdekkende interaksie, gelei deur die student se refleksie en bygestaan deur die toesighouer se konstante bevraging en observering (Kolb, 1984:52). Mayer en Goldsberry (1993:24) glo dat ware wasdom van onderwysstudente afhang van die geleentheid wat hulle het om eie oortuiging te oorweeg in die lig van ervarings wat in skole opgedoen is. Hulle moet die geleentheid kry om dít waarin hulle glo, en van oortuig is, in 'n skoolsituasie te toets saam met die mentor-onderwyser en opleidingsinstansie (Mayer en Goldsberry, 1993:24). 'n Inskakelingsprogram wat 'n mentorverhouding insluit, sal die nuweling in staat stel om van 'n onderwysstudent tot 'n doeltreffende klasonderwyser te ontwikkel.

Daar word algemeen deur skoolhoofde aanvaar dat die kennis wat onderwysstudente tydens die praktiese onderwystydperk verwerf, hulle persoonlike, sosiale en akademiese ontwikkeling bevorder. Hierdie leersfase kan nie deur die opleidingsinstansie verskaf word nie en dit beklemtoon die behoefte aan praktiese onderwys. Die praktiese onderwystydperk maak nie net die oorgang van student na beginneronderwyser makliker nie, maar skep 'n reflektiewe gees waarin die onderwysstudent behoorlik besin oor wat geleer is. Dit lei tot volgehoue leer wat onder andere volgehoue verbetering insluit (Kader, 2002:67). Die navorser ondersteun Mayer en Goldsberry (1993:24) daarin en glo dat skoolhoofde, in samewerking met die mentor en die opleidingsinstansie van die onderwysstudente, aan die studente die geleentheid moet bied om dít waarin hulle glo, en van oortuig is, in 'n skoolsituasie te toets.

Behalwe die aanwending van die onderwysstudent binne die skoolverband en die ervaringleer onder mentorskap moet die onderwysstudent van tyd tot tyd geassesseer word om sterk en swak punte te identifiseer. Hierdie assessering moet beskou word as deel van die lewenslange leerproses om die onderwysstudent in staat te stel om 'n individuele ontwikkelingsplan saam te stel. Assessering en eerlike deursigtige terugvoer aan die onderwysstudent behoort by te dra tot volgehoue groei as onderwyser en kan toerekenbaarheid by die onderwysstudent te bevorder (Department of Education: 2003). Volgens Van Deventer in Van Deventer en Kruger (2003:135) behels menslike hulpbronbestuur onder meer die beheer van indiensopleiding en prestasiebeoordeling.

Binne die konseptuele raamwerk van die toerekenbaarheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in diens van skoolbeheerliggame in openbare primêre skole, is dit belangrik om die take en toerekenbaarheid van die skoolhoof, soos in die Skolewet uiteengesit, in gedagte te hou. Die aanspreeklikheid van die skoolhoof as professionele bestuurder impliseer 'n verantwoordelikheid teenoor die onderwysstudent, die universiteit of opleidingsinstansie waarby die student ingeskryf is, asook teenoor die ouers van leerders in die skool en die leerders self. Toerekenbaarheid in die konteks van die navorsing sluit in die aanspreeklikheid van die skoolhoof as professionele bestuurder soos vervat in Art. 16a van die Skolewet. Die begrip *toerekenbaarheid* is reeds in Hoofstuk 1 verduidelik. Ten einde verwarring te voorkom, is dit nodig om *toerekenbaarheid* van *aanspreeklikheid* te onderskei.

Botha en Oosthuizen in Oosthuizen (1999:79) beskou die begrip *verantwoordelikheid* van die opvoeder as die siviel-regtelike aanspreeklikheid van die opvoeder vir vergoeding van persoonlike skade wat leerders mag ly as gevolg van ongelukke wat in die skool of tydens skoolaktiwiteite plaasvind. Siviel-regtelike aanspreeklikheid in dié geval impliseer 'n persoonlike aanspreeklikheid. Die opvoeder kan volgens die huidige regsposisie slegs aanspreeklik gehou word indien daar 'n regsplig om sorgsaam op te tree op die opvoeder gerus het. *Aanspreeklikheid* in dié verband is dus 'n manier waarop 'n persoon skade en/of verliese moet regmaak (gewoonlik deur betaling) wat deur hom veroorsaak is of wat hy vermoedelik veroorsaak het. Dit is 'n vorm van 'n verpligting (in teenstelling met 'n reg) en alhoewel aanspreeklikheid bloot aanvaar kan word, word dit normaalweg deur 'n hof bepaal en beveel.

In uitsprake in die hofsake soos *Rusere v The Jesuit Fathers (1970)*, (*Brey, Van Wyk, Oosthuizen, 1989:32*), *Knouwds v Administrateur, Kaap (1981)* en *Renier Christiaan van Zyl v Goedehoop Laerskool en MEC Department of Education, Mpumalanga(2006)* bevestig die hof dat die Staat aanspreeklik is vir enige verliese gelei as gevolg van enige skoolaktiwiteite wat deur 'n openbare skool aangebied word. Die hofuitsprake dien as bevestiging van die hof se siening van die sorgsaamheidplig van onderwysers asook van die aanspreeklikheid van die Staat ten opsigte van aktiwiteite binne die opvoedkundige program van die skool. Indien die skool 'n redelike mate van voorsorg getref het ten opsigte van toesig en beheer, kan nóg die skool, nóg die skoolbeheerliggaam verantwoordelik gehou word vir skade of verliese gely as gevolg van die opvoedkundige program van die skool.

Ouers van leerders plaas daaglik hulle vertoue in opvoeders om na hulle kinders gedurende die skooldag om te sien. Persone betrokke by skole het 'n plig en verantwoordelikheid teenoor die leerders in hul sorg (*Oosthuizen en Rossouw, 2008:103*). In terme van Art. 29 van die Grondwet (South Africa, 1996) wat almal se reg tot basiese onderwys waarborg, wys *Oosthuizen en De Waal (in Oosthuizen 2008:1)* en *Smit (2008:81)* daarop dat onderwysers en leerders die reg het om in 'n veilige omgewing te onderrig en te leer. Volgens *Oosthuizen en De Waal (2008:5)* speel die bevoegdheid en gesindheid van die skoolhoof en opvoeders 'n belangrike rol in die skep van 'n positiewe (of negatiewe) klimaat in die skool. Skoolhoofde moet onderwyspersoneel en veral onderwysstudente gereeld op potensiële gevare attent maak. *Oosthuizen en Rossouw (2008:105)* vestig die aandag daarop dat skole 'n potensiële gevaarlike plek is vanweë kurrikulêre aktiwiteite wat plaasvind in plekke soos laboratoria, werkwinkels en liggaamlike oefeningklasse. Buitemuurse aktiwiteite soos rugby, hokkie, krieket en so meer asook die vervoer van die deelnemers na en van aktiwiteite en ekskursies hou potensiële gevaar vir deelnemers in. Omstandighede op die speelterreinkan ook potensiële gevaarlik wees en dit sluit nie die ooglopende dinge soos heinings, stokke en gladde stoepe in nie. Laastens wys *Oosthuizen en Rossouw (2008:105)* ook daarop dat die moontlikheid van konflik tussen leerders, boelie-gedrag en ander vorme van aanranding ook kan voorkom waarop onderwysers en onderwysstudente bedag moet wees.

Clarke (2007:336) wys ook op die sorgsaamheidplig van die opvoeder. Hy stel dit dat onderwysers 'n wetlike verantwoordelikheid het vir die fisiese, intellektuele en emosionele welstand van elke leerder in hulle sorg. *Clarke* wys verder daarop dat 'n ongekwalifiseerde

persoon wat toesig oor 'n klas hou nie noodwendig oor die nodige kennis beskik om potensiële gevare te voorsien nie. Hoewel die ongekwalifiseerde persoon dan nie vir nalatigheid aanspreeklik gehou kan word nie, kan die skool en spesifiek die skoolhoof skuldig wees aan nalatigheid. Die skoolhoof moet kon voorsien dat 'n ongekwalifiseerde persoon nie oor die nodige kennis en vaardighede beskik om die sorgsaamheidplig te volvoer nie. Oosthuizen en Rossouw (in Oosthuizen, 2008:105) asook Barton (2009:8) maak die navorser opnuut daarvan bewus dat die skep en instandhouding van 'n veilige en beskermende omgewing vir die leerders 'n prominente doelwit van elke skool behoort te wees. Dit is belangrik om te let dat in sommige kontaksporsoorte die onderwyser-afrigter toerekenbaar gehou kan word vir beserings van spelers en opponente (Barton, 2009:8).

Soos reeds gemeld, is dit in Art. 60 van die Skolewet duidelik dat die Staat aanspreeklik gehou kan word vir enige skade wat mag spruit uit voorvalle wat met skoolaktiwiteite verband hou. Hierdie aanspreeklikheid is bekragtig deur die uitspraak in die hofsak van *Manda Louw en 'n ander v Die Lid van die Uitvoerende Raad van die Vrystaat belas met Onderwys en Kultuur en 'n ander* (2002a). In dié uitspraak merk regter Cillé dat Art. 60(1) van die Skolewet bepaal dat die Staat aanspreeklik is vir enige skade of verlies wat veroorsaak word as gevolg van enige daad of versuim in verband met enige opvoedkundige aktiwiteit wat deur 'n openbare skool bedryf word en waarvoor die skool aanspreeklik sou wees. Aangesien opvoeding in openbare skole die Staat se verantwoordelikheid is, word Art. 60(1) beskou as 'n sambreelbepaling wat daarop gerig is om aanspreeklikheid by die Staat te vestig in die omstandighede waarna in die artikel verwys word. Die feit dat die aanstelling van addisionele opvoeders en hulle vergoeding deur 'n beheerliggaam goedgekeur word deur die Staat (Art. 20(4) van die Skolewet) vrywaar nie die Staat van die verantwoordelikheid soos in Art. 60(1) van die Skolewet vermeld nie.

Vir die doel van die studie is daar gefokus op Art. 16(A)(1)(b) en (2)(i – iii) van die Skolewet wat bepaal dat die skoolhoof jaarliks verslag moet doen ten opsigte van die aanwending van beskikbare hulpbronne en van die akademiese prestasies van die skool. Die skoolhoof, as professionele bestuurder, is verantwoordelik vir die implementering van al die opvoedkundige programme en kurrikulum-aktiwiteite, bestuur en gebruik van leerderondersteuning-materiaal, asook die bestuur van al die onderwys- en ondersteuningpersoneel betrokke by die skool (South Africa, 1996).

Beskikbare hulpbronne in die skool impliseer nie net leerder- en ondersteuningmateriaal nie, maar sluit ook menslike hulpbronne in. Die aanwending van die onderwysstudent resorteer volgens die navorser onder die aanwending van hulpbronne, meer spesifiek menslike hulpbronbestuur. As deel van die skoolhoof se toerekenbaarheid is menslike hulpbronbestuur een van die aspekte wat spesifiek deur die Skolewet aangespreek word (South Africa, 1996).

Menslike hulpbronne is die term wat gebruik word om die individue wat die arbeidmag van 'n onderneming opmaak, te beskryf – dus die gesamentlike menslike arbeidskragte wat beskikbaar is en die mate waarin hulle in staat is om uitvoering te gee aan enige uitdagings waarmee hulle in die werkomgewing te doen mag hê. Effektiewe menslike hulpbronbestuur is volgens Seyfarth (1996:1) 'n voorvereiste vir verbeterde leer. Hy wys daarop dat besluite met betrekking tot seleksie, aanstelling, evaluering, ontwikkeling en bevordering met die voorvereiste van doeltreffende onderrig en leer ingedagte gehou word. Meeste besluite wat personeel raak, het direk of indirek 'n invloed op die kwaliteit van onderrig en leer (Seyfarth,1996:1). Seyfarth (1996) wys verder op die belangrike rol wat die skoolhoof in die bestuur van menslike hulpbronne speel. Hierdie menslike hulpbronbestuurderrol van die skoolhoof word al hoe groter namate die skool meer outonoom van die distrikkantore funksioneer, veral ten opsigte van skole wat ingevolge Art. 20(4) en (5) van die Skolewet addisionele personeel aanstel waarvoor die skoolhoof volgens Art. 16a(2) van die Skolewet verantwoordelik is.

Menslike hulpbronontwikkeling volgens Prinsloo in Van Deventer en Kruger (2003:216) is 'n deurlopende ontwikkelingsprogram wat fokus op 'n wye verskeidenheid vaardighede, gesindhede en behoeftes. Dit sluit alle professionele ontwikkelingsaktiwiteite wat die onderwyser in staat stel om op hoogte te bly van professionele en arbeidverwagtinge in. Hierdie aktiwiteite dra by tot verbeterde prestasie en groter werkbevrediging. Menslike hulpbronontwikkeling fokus op langtermyn ontwikkelingsbehoefte en die professionele groei van die onderwyser (Van Deventer en Kruger, 2003:203).

Heystek, Roos en Middlewood (2005:128) haal Wideen en Andrews (1987:11) aan wat menslike hulpbronontwikkeling beskou as een deel van die legkaart wat die onderrig van leerders verbeter. Die skrywers wys daarop dat hierdie stelling in kontras is met ander wat stel dat menslike hulpbronontwikkeling of personeelontwikkeling 'n doelwit in eie reg is in die sin dat dit ontwikkel is om personeel aan te moedig tot deurlopende persoonlike en professionele

groeï binne 'n ondersteunende en positiewe klimaat. Volgens Heystek et al. (2005:128) word dit beklemtoon deur Werther en Davis (1989:257) dat indien werknemers behoorlik ontwikkel word, vakante poste wat mag ontstaan, intern gevul kan word. Heystek et al. wys verder daarop dat bevordering- en verskuiwingpersoneel daarop attent gemaak behoort te word dat hulle 'n loopbaanvooruitsig het en nie net 'n beroep nie (Heystek et al., 2005:128).

2.2 AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF TEN OPSIGTE VAN DIE PROFESSIONELE ONTWIKKELING VAN ONDERWYS-STUDENTE

Onderwysers se professionele ontwikkeling verwys na alle aktiwiteite gerig op die ontwikkeling en progressie van die onderwyser se bestaande vaardighede of op die ontwikkeling van die onderwyser se professionalisme (Rodrigues, 2004: X). Volgens Thomen (2003:814) behels professionele ontwikkeling 'n verskeidenheid aktiwiteite, van die bemeestering van klaskamerpraktyk tot organisatoriese en beroepomstandighede wat die opvoeder se vermoë om te leer, beïnvloed.

Volgens die Norme en Standaarde vir Onderwys (NSO) (South Africa, 2000:3) is onderwysontwikkeling die voortdurende opleiding van onderwysers wat voor- en indiensopleiding insluit. Onderwysstudente moet aanhoudend ontwikkel word tot voordeel van die onderwys. Dit is belangrik dat die proses nooit ophou nie en tydens die loopbaan van die onderwyser verder ontwikkel en verander word. Dit impliseer weer 'n verantwoordelikheid op die skoolhoof om sy personeel en per implikasie onderwysstudente gereeld te ontwikkel (South Africa, 1999).

Professionele ontwikkeling is volgens Steyn die sistematiese instandhouding, verbreding en verbetering van die individu se bestaande professionele kennis en vaardighede met betrekking tot die professie wat die individu beklee (Steyn, 2001:44-45). Smith (2003:203) beskou professionele ontwikkeling as 'n middel tot die verbetering van die onderwyser. Sy wys ook daarop dat die onderwysprofessie in die hande van die onderwysers is (Smith, 2003:203). Skoolleiers moet hulle ten doel stel om effektiewe ontwikkelingsprogramme vir alle personeel verbonde aan die skool daar te stel. Die ontwikkelingsprogram sluit in skoolgebaseerde en skoolgerigte programme om die onderwyser te assisteer – spesifiek nuut aangestelde en onervare onderwysers om aan die spesifieke skool se doelstellingste voldoen. Volgens Smith (2003:203) is dit belangrik dat onderwysers gereeld nuwe kennis met betrekking tot hulle

professie bekom om sodoende ook belangstelling in hulle spesialiseringsterrein te behou. Smith (2003:203) wys verder daarop dat professionele ontwikkeling gepaard gaan met ekstrinsieke motivering tot professionele vooruitgang en bevordering. Skoolleiers het 'n wetlike verantwoordelikheid om toe te sien dat professionele ontwikkeling plaasvind (Departement van Onderwys, 1999); skoolleiers, en in dié geval die skoolhoof, is onderhewig aan bepaalde beleidvereistes wat betref die professionele ontwikkeling van personeel. In Art. 4.2 e (ii) van die “Personnel Administrative Measures” (Departement van Onderwys, 1999) staan dat die skoolhoof verantwoordelik is vir die ontwikkeling van personeelontwikkeling-programme.

Die Kollektiewe Ooreenkoms 1 van 2008 wat gedurende April 2008 in die Raad op Arbeidverhoudinge in die Onderwys geteken is, spel spesifiek in die skoolhoof en adjunkhoof se taakoms krywing uit dat genoemde poste die plig en verantwoordelikheid van personeelontwikkeling bevat (Department of Education, 2008a). Een van die ses sleutelareas van die poste is die ontwikkeling en bemagtiging van die persoon self en van ander. Verder stel die ooreenkoms dit ten doel dat prestasie-bestuurprosesse gekoppel moet word en in ooreenstemming met personeelontwikkelingprogramme en in lyn moet wees met die onderwysdepartement se strategiese doelwitte. Die Skolewet dui in Art. 16(3) aan dat die professionele bestuur van die skool die verantwoordelikheid van die skoolhoof is. Professionele bestuur sluit onder meer personeelontwikkeling in.

Professionele ontwikkeling of indiensopleiding sluit in evaluering, identifikasie van behoeftes en beplanning van aktiwiteite vir individue en die skool om op die elemente van kennis en vaardighede wat leer en onderrig affekteer, te verbeter (Anon, 2009).

Die doel van professionele ontwikkeling is om die personeel en onderwysstudente op so 'n wyse te bemagtig dat effektiwiteit voortdurend verhoog en hoë standaarde gehandhaaf word om die gehalte van diens en werk te bevorder en om aan alle personeellede binne die raamwerk van lewenslange leer, en as deel van 'n lerende organisasie, die maksimum gelyke geleenthede te bied om hulle volle potensiaal te verwesenlik deur hulle aan toepaslike ontwikkelingsprogramme bloot te stel. Professionele ontwikkeling het verder ten doel om loopbaanvordering met behulp van toepaslike kursusse aan te moedig en personeellede sodanig op te lei en te ontwikkel dat hulle in staat sal wees om die eise wat deur interne en eksterne veranderinge teweeggebring word, effektief te hanteer (Anon, 2002:1). Dettmer

(1998:1) beskou onderwysers as lewenslange leerders wat aanhou om die inhoud van hulle onderskeie vakgebiede te bestudeer en hulle onderrigvaardighede te verbeter lank nadat hulle hul aanvanklike onderwysopleiding voltooi het. Personeel moet voortdurend ontwikkel word sodat skole kompetend kan bly. Die wêreld word al hoe meer kompetend en dié verskynsel dwing besighede om 'n voordeel bo ander te soek. Met die fokus wat al hoe meer na menslike hulpbronne verskuif, moet skoolhoofde hulle personeel bemagtig en voortdurend oplei en ontwikkel (Sparrow et al., 1994:1).

Skoolleiers se doelwit behoort te wees om aan alle personelede, insluitend onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam, binne die raamwerk van lewenslange leer en as deel van 'n lerende organisasie, die maksimum geleentehede te bied om hulle volle potensiaal te verwesenlik deur hulle aan toepaslike ontwikkelingsprogramme bloot te stel (Anon, 2002:1). Hierdie stelling word ondersteun deur Leithwood en Riehl (2003:7) wat sê dat effektiewe leiers die skool in staat stel om as 'n professionele leergemeenskap met volhoubare steun en prestasies van alle betrokkenes te funksioneer. Dit is die taak van die skoolhoof en sy bestuur om die onderwyskorps by sy instelling te bestuur en gereeld te ontwikkel en op te lei ten einde suksesvolle onderrig en leer te verseker. Die skoolhoof behoort onderwyspersoneel en onderwysstudente aan te moedig tot groter samewerking. Groter samewerking tussen onderwysers en onderwysstudente skep, volgens Rodrigues (2004:9) se argumente, groter geleentheid om op 'n informele en effektiewe wyse die uitdagings waarvoor hulle te staan kom, die hoof te bied en so duplikasie en werklading te verminder. Volgens Botha en Calitz (1990:16-17) in Heystek et al. (2005:129) konsentreer opvoedergerigte loopbaanontwikkeling spesifiek op die behoeftes van die individuele onderwyser. Hierdie ontwikkeling kan van toepassing gemaak word op die individuele onderwysstudent waar die skoolhoof en/of mentor spesifiek fokus op die behoeftes van die individuele onderwysstudent. Volgens Smith (2003:202) weet onderwysers baie van professionele ontwikkeling af en hoe om ander te help om professioneel te ontwikkel.

Donmoyer en Wagstaff (1990:20) beskou onderrigleierskap nie as 'n afsonderlike funksie van die skoolhoof se bestuurverantwoordelikhede nie. Hulle beskou die beoefening van onderrigleierskap as deel van die skoolhoof se daaglikse roetinetak. Die skoolhoof kan persoonlike onderrigleiding aan 'n personeelid of onderwysstudent verskaf deur klasbesoeke of 'n kliniese onderrigleidingmodel (Van Heerden, 1990:13; Pretorius, 1988:166). Pretorius

beklemtoon die feit dat die sikliese proses van mens tot mens-interaksie tussen die onderrigleier (skoolhoof) en die onderwyser (onderwysstudent) wat gebaseer is op 'n gesonde verhouding tot voordeel van die onderwyser (student) is t.o.v. ontwikkeling.

Soms is dit nodig vir die skoolhoof om korrekatief op te tree wanneer tekortkominge en potensiële slaggate vir personeel geïdentifiseer is. Die doel van die hoof se korrektiewe optrede is onder meer die professionele ontwikkeling van die onderwyser. Die hoof se ondersteunende en aanmoedigende remediërende optrede moet aanpas by die individu (Sergiovanni en Staratt, 1988:405-411; Blairs, 1992:31). Uit bogenoemde is dit belangrik dat die skoolhoof sy personeel, insluitende die onderwysstudente, moet ken. Die onus rus op die skoolhoof om toe te sien dat personeel met spesifieke onderrigprobleme toepaslike kursusse bywoon. Hope in Tillman (2005:613) verklaar dat die oriëntering van nuwe personeel (lees onderwysstudente) om aan die skool en skoolhoof se verwagtinge te voldoen, sistematiese kontak vereis om die onderwysstudent by te staan in sy/haar professionele groei; sodanige oriëntering moet onderhoude om die isolasie van die individu te voorkom, insluit asook die fasilitering van mentorskap en kollegiale verhoudings, maksimalisering van potensiële sukses deur opdragte, die skep van professionele ontwikkelingsgeleenthede, en die verduideliking van die evalueringproses.

Die indiënsneming van onderwysstudente deur beheerliggame, in veral primêre skole, vind in die praktyk plaas. Onderwysstudente kan moontlik ook nie oor die vermoë of ervaring beskik om in te sien dat alle leerders nie almal oor dieselfde agtergrond en kennis beskik nie. Die regte van ouers in verhouding tot die skool se verantwoordelikheid om *in loco parentis* op te tree, kom onder die loep in Stefkovich (2006:5). Die beginsel van “in die beste belang van die kind”, wat ook in die Suid-Afrikaanse Grondwet ter sprake kom, behoort volgens Stefkovich (2006:21) die middelpunt van die etiek van die onderwysprofessie te wees. Die uitdaging vir die skoolleier (skoolhoof) is om etiese besluite te neem wat werklik die belange van die kind weerspieël en nie sy/haar eie volwasse selfbelang nastreef nie. Dit gebeur dat volwassenes oor 'n groot mate van mag beskik in die bepaling van wat “in die beste belang van die kind is” sonder om te besef dat die kind, wat die meeste het om te verloor, dikwels in die proses geïgnoreer word. Die skoolhoof moet hierdie uitdaging t.o.v. etiese besluitneming aanvaar en die aanwending van die onderwysstudente moet binne die beginsel van “in die beste belang van die kind” geskied.

Die skoolhoof behoort onderwysstudente te motiveer en geleentheid te skep waar die onderwysstudente kursusse kan bywoon om hulle behulpsaam te wees in hulle voorbereidende studies vir die onderwyspraktyk.

2.3 AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF TEN OPSIGTE VAN PERSONEELONTWIKKELING VAN ONDERWYSSTUDENTE

Die vermoë van die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel om te kompeteer in 'n toenemende globale ekonomie hang af van ons vermoë om beide die leerder en die opvoeder voor te berei vir nuwe of veranderende omgewings – aldus Art. 4.1 van die PAM (South Africa, 1999). Guthrie en Reed (1986:321) beskou personeelontwikkeling as 'n belegging in mensekapitaal. Die dividende wat gelewer word, sluit in 'n doeltreffender skool, beter prestasies deur leerders, groter personeelbevrediging en 'n hoër moreel. Steyn (1996:41) haal Guthrie en Reed aan en beskryf personeelontwikkeling as 'n voortgesette ontwikkelingsprogram met die klem op verskeie vaardighede, vermoëns en groepbehoefte. Sy beskou personeelontwikkeling as 'n formele en sistematiese program wat ontwerp is om persoonlike en professionele groei te bevorder. Steyn beskou indiensopleiding as die verwerwing van kennis of van 'n spesifieke vaardigheid en dit is gevolglik 'n komponent van personeelontwikkeling. Personeelontwikkeling is daarom die voortdurende verwerwing van die kennis en vaardighede wat benodig word vir die vooruitgang in 'n spesifieke beroep. Hierdie kennis sluit skoolopleiding, tersiêre opleiding asook formele en nie-formele kursusse in. Dit kan in verskeie vorme, byvoorbeeld induksie, mentorskap, monitering, praktiese en akademiese kursusse en dies meer geskied.

Genoemde stellings is in ooreenstemming met die Nasionale Departement van Onderwys se missie om te verseker dat alle Suid-Afrikaners toegang tot kwaliteit lewenslange leer en ontwikkelingsgeleentheid het. Personeelontwikkeling betrek volgens Main (1985:3) die individu en die organisasie, die werker en die werkplek. Castetter (1986:346) glo dat skole wat nie die geleentheid bied tot personeelontwikkeling nie, hulleself benadeel omdat hulle nie die geleentheid gebruik om organisasie-doelwitte te bereik nie. Die bestuur in die onderwys moet in staat wees om die professionele bevoegdhede van onderwysers te gebruik om ander te ontwikkel en op te lei. Doeltreffende personeelontwikkelingsprogramme bied 'n groot uitdaging en die onderwysbestuur moet op hoogte wees van alle aspekte van personeelontwikkeling.

Een van die verantwoordelikhede van die skoolhoof is die ontwikkeling van personeelontwikkelingprogramme en die bystaan van nuwe en onervare onderwysers en onderwysstudente. Die skoolhoof is een van die sleutelpersone in personeelontwikkeling. Steyn (1996:42) steun Doggett (1987) se standpunt dat die skoolhoof se leierskapedrag 'n baie groot rol in personeelontwikkeling speel. Volgens Blase en Blase (2001:81) behoort die skoolhoof formele personeelontwikkelinggeleenthede te bied in 'n verskeidenheid onderwerpe om by te dra tot skoolgerigte en onderwysers se professionele ontwikkeling. Blase en Blase wys daarop dat in gevalle waar die skoolhoof die inisiatief geneem het om die onderwerp vir personeelontwikkeling te kies, dit in ooreenstemming met die personeel se behoeftes, waardes en doelwitte is. Die keuse van personeelontwikkeling-onderwerpe vir onderwysstudente behoort ook te geskied na aanleiding van die onderwysstudente se behoeftes, waardes en doelwitte.

Personeelontwikkeling word deur Sparks en Loucks-Horsley (1989:36) beskryf as al die prosesse wat daarop ingestel is om beroep-verwante kennis, vaardighede en gesindhede van werknemers van die skool te verbeter. Voortgesette ontwikkeling en opleiding is 'n kenmerk van mense in professionele beroepe. Volgens Webb, Montello en Norton (1994:234) toon die literatuur dat personeelontwikkeling in die onderwys aspekte soos indiensopleiding, professionele groei, voortgesette onderwys, menslike hulpbronontwikkeling en personeelverbetering insluit. Blase en Blase (2001:75) beskou personeelontwikkeling as 'n kragtige instrument vir die verbetering van instruksie in die klaskamer. Dit vorm die basis vir onderwyser groei en kollegiale ondersteuning met 'n meer betroubare benadering tot onderrig en leer.

Die pligte van die skoolhoof ten opsigte van ontwikkeling en bemagtiging sluit die volgende in:

1. Die beplanning en implementering van effektiewe en hoë kwaliteit personeelopleiding-programme.
2. Samewerking met hoër-onderwysinstellings en ander agentskappe met die oog op deurlopende professionele- en bestuurontwikkeling.

3. Bystand aan onderwysers om die opvoedkundige doelwitte en eise van die skool te behaal.
4. Toesighouding oor mentorprogramme en algemene ondersteuning aan onervare en onderpresteerder-onderwysers.
5. Begrip en bestuur van personeelontwikkelingsisteme soos die Geïntegreerde Kwaliteitbestuurstelsel (GKBS).
(Department of Education, 2008a).

Ten opsigte van die onderwysstudente se personeelontwikkeling moet die skoolhoof toesien dat die totale personeelkorps van die skool verstaan wat die onderwyseropleidingprogram behels. Die skoolhoof moet verseker dat die personeel bewus is van die rol wat elkeen in die personeelontwikkeling van die onderwysstudent vervul en hulle versoek om hierdie rol te vervul in verhouding tot hulle bestaande verantwoordelikhede. Die skoolhoof moet die geleentheid skep waar met mentors oor die onderwysstudente gesprek gevoer kan word. Laastens moet personeellede die geleentheid gebied word om vaardighede en strategieë te ontwikkel om met onderwysstudente te werk (Hagger et al., 1995:13-15).

2.4 AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF TEN OPSIGTE VAN ERVARINGONDERRIG EN MENTORSKAP VAN ONDERWYSSTUDENTE

Ervaringonderrig is een van die hoofkomponente van die opleidingprogram van 'n onderwyser. Hierin word die onderwysstudente tydens hulle studietydperk blootgestel aan die praktiese werksituasie waarin hulle hulself uiteindelik sal bevind. Hierdie eerstehandse ervaring het tot gevolg dat die onderwysstudent intensiewe kennis van die beroepsituasie verwerf. Blootstelling aan die onderwyssituasie deur praktiese onderwys is vir die onderwysstudent 'n integrale deel van sy totale opleiding. Gedurende die periode van ervaringonderrig word die onderwysstudent deel van die administratiewe en buite-kurrikulêre aktiwiteite van die skool wat net so belangrik is as die ondervinding wat in die klaskamer opgedoen word (McIntyre, Burn en Hagger, 1994: 13; Donoughue, 1981:15; Furlong, Hirst, Pocklington en Miles: 1988:1). Robinson (2001:99) konstateer dat die mentorskap van onderwysstudente deur onderwysers 'n potensieel kragtige vorm van onderwyserontwikkeling is. Robinson (2001:100) wys verder daarop dat die mentorprogram, as deel van die opleiding van onderwysstudente, die samewerking tussen die skool en die universiteit en samewerking

tussen personeel asook aanmoediging tot debat onder onderwysers ten doel behoort te hê. Skoolhoofde moet self leiding neem en toesien dat aanvanklike onderwysopleiding in die vorm van ervaringonderrig 'n integrale deel van die skool se werk is. Volgens Tillman (2005:613) kan mentorskap die skoolhoof help om hulle verwagtinge aan die student te kommunikeer. Omdat die skoolhoof se taak so kompleks is, kan die skoolhoof nie ten alle tye aan elke individuele onderwyser of onderwysstudent intensiewe hulp en voorligting verleen nie. Die skoolhoof kan wel die verpligting ten opsigte van professionele ontwikkeling nakom deur spanwerk en persoonlike onderrigleiding aan personeel te deleger (Hagger, Burn en McIntyre, 1995:13). McCulloch en Fidler (1994:147) wys ook daarop dat die skoolhoof nie altyd direk betrokke is by die mentorskapprogram nie, maar hoewel die verantwoordelikheid gedeleger kan wees, speel die skoolhoof 'n kardinale rol aan die begin van die mentorskapprogram. Die skrywers redeneer dat dit die skoolhoof se verantwoordelikheid is om onderwyspersoneel en die beheerliggaam van die skool te betrek om vas te stel of die skool gereed is vir 'n mentorskapprogram.

Theron en Bothma (1988:96) is dit eens dat die skoolhoof gebruik behoort te maak van 'n onderrigleierspan. Adjunkhoofde, departementshoofde en senior onderwysers moet 'n bydrae lewer tot die verbetering van onderrig en die ontwikkeling van personeel se vermoëns. Hierdie onderrigleierspan behoort ook die mentoronderwyser, wat in meeste gevalle 'n senior personeellid behoort te wees, in te sluit (Heystek et al., 2005:93). Ervare personeel by die skool het vaardighede wat hulle kan oordra na hulle kollegas en onderwysstudente. Hagger et al. (1995:13) wys daarop dat 'n vennootskapverhouding in die aanvanklike onderwyseropleiding 'n groot rol speel in die aanvanklike onderwysopleidingprogram. Genoemde outeurs wys daarop dat elke onderwysstudent 'n mentor benodig. (Hagger et al., 1995:16).

Mentorskap- en afrigtingprogramme kom wêreldwyd voor en kan toegeskryf word aan die sukses waarmee die besigheidwêreld mentorskap toegepas het. Hobson (2003:2) ondersteun hierdie siening en toon aan dat die sukses van mentorskap in die besigheidwêreld aanleiding gegee het tot die gebruik van mentorskap en afrigting in die onderwys (Hobson. 2003: 2). Mentorskap is die verhouding tussen 'n senior persoon, een met ervaring en spesifieke vaardighede, en 'n jonger persoon wat streef om dié spesifieke vaardighede en bevoegdhede te bekom. Sodanige verhouding skep die geleentheid vir verskeie ontwikkelingfunksies

(Thuynsma, 1997:307). Volgens Tillman (2005:611) is mentorskap die samewerkende verhouding waarin individue gemeenskaplike belangstellings deel en ontwikkel.

Heystek et al. (2005:90) en Hagger et al. (1995:14) beskryf die mentor as die persoon met die verantwoordelikheid vir die bestuur en koördinerende van die onderwysstudent se leerervaring ten opsigte van spesifieke vakonderrig binne 'n spesifieke departement. Tomlinson (1995:6) en Heystek et al. (2005:93) beskou mentorskap as die assistering van onderwysstudente om te leer hoe om onderrig te gee in 'n skoolgebaseerde omgewing. 'n Mentor is volgens Tomlinson enige persoon wat op een of ander wyse betrokke is by die assistering van 'n onderwysstudent in die skoolomgewing. Tomlinson (1995:20) beskou die basiese funksies van mentorskap as die effektiewe en aktiewe assistering van die onderwysstudent met die verwerwing van strategieë relevant tot onderrig. Hy verwys na navorsing wat bevestig dat die verwerwing van praktiese vaardighede, soos wat onderrig verg, aangeleer word deur "te doen". Tomlinson wys ook daarop dat die verwerwing van komplekse menslike vaardighede bemeester word met die hulp van verskeie vorme van ondersteuning, met ander woorde mentorskap (Tomlinson (1995:35). Fletcher (2000:1) beskou mentorskap as 'n een-tot-een professionele verhouding wat tegelykertyd kan bemagtig en praktyk kan verbeter. Verder beskou sy mentorskap as die begeleiding en ondersteuning aan die persoon in opleiding tydens 'n moeilike oorgangsfase. Mentorskap, volgens Fletcher, het te make met die volgehoue persoonlike sowel as professionele ontwikkeling van die individu. Mentorskap is nie kloning nie omdat dit gerig is om die individu se sterkpunte te ontwikkel ten einde die individu se persoonlike en professionele potensiaal te maksimaliseer.

Fletcher (Fletcher, 2000:1) wys daarop dat mentorskap nie afrigting is nie. Afrigting (*coaching*) fokus op die verbetering van 'n spesifieke vaardigheid. Fletcher se siening word ondersteun deur Robinson (Robinson, 2001:104) wat Russel se argument dat ervaring in die onderrig dikwels lei tot rituele kennis waar die onderrigkultuur detail van die onderriggebeure naboots, verwerp. Robinson wys daarop dat onderwysstudente tyd spandeer in skole waarin hulle 'n gemaklike vlak van onderrigervaring opdoen, maar min ontwikkel die vermoë tot kritiese diskoers oor die onderrigpraktyk (Fletcher, 2000:1). Robinson voer aan dat die doelwit van die mentorprogram moet insluit om onderwysstudente aan te moedig tot dialoogvoering in die skool oor die onderrigpraktyk (Robinson, 2001:104).

Die aanleer van vaardighede moet doelmatig beplan word. Die mentor van 'n onderwysstudent moet oor die vaardighede beskik om op so 'n wyse teenoor die onderwysstudent op te tree en te kommunikeer dat die student gemotiveer word en bewus word van sy of haar persoonlike sterkpunte deur middel van interpersoonlike strategieë en bewustheid. Volgens Tomlinson (1995:21) moet die mentor nie net verstaan hoe die volwasse onderwysstudent leer om bepaalde vakinhoud en vaardighede te leer oordra nie, maar moet ook bewus wees van wat die onderwysstudent poog om te doen. Die mentor moet dus die onderwysstudent bystaan sodat die onderwysstudent die leerders kan assisteer. Hagger et al. (1995:14) toon dat die mentor toerekenbaar is vir die bestuur en koördinering van die onderwysstudent se opleiding of leer. Fletcher (2000:2) wys daarop dat mentorskap oor die skool in geheel gaan. Volgens Tillman (2005:612) moet die mentor, met behulp van die mentorprogram, die nuweling onderwyser of die onderwysstudent geleidelik en effektief begelei om deel te word van die onderwyskultuur.

Brock en Grady (1998:179) verduidelik dat die algemene opleiding wat die beginner onderwysers ontvang het, moet aanpas by die skool se bepaalde behoeftes. Hulle toon verder dat die eerstejaar-onderwysers oorweldig voel deur die druk van die onderwys en in baie gevalle geïsoleerd voel. Genoemde outeurs haal onder meer Langana, Shulman en Colbert, en Zumwalt aan wat sê dat sonder ondersteuning en leiding in die aanvangjaar van onderwys, die onderwysers wat nie vroeg in hulle loopbane bedank nie, vir jare daarna gaan bly vasklou aan dit wat gewerk het.

Soos in die geval van ander skoolaktiwiteite speel die skoolhoof se gesindheid 'n groot rol in die sukses van die ervaringonderrig van die onderwysstudent. Duidelike doelwitte met die ervaringonderrig vir die onderwysstudent, gereelde bespreking van die student se vordering, skoolbestuurvergaderings en persoonlike bemoeienis van die skoolhoof kan die gesindheid van die skoolhoof teenoor onderwysstudente openbaar (Hagger et al., 1995:15). Goldsmith (1997) het bevind dat 'n organisasiekultuur professionele ontwikkeling meehelp, maar dat die toesighouer gewoonlik die persoon is wat die meeste invloed op die student het, veral as daar nou saamgewerk word met die spesifieke student. Die skoolhoof behoort aspekte soos onder andere kontak-intensiteit tussen toesighouer en student, die hoeveelheid ervaring van die toesighouer, sy/haar kwalifikasievlak en algemene optrede (gesindheid, toeganklikheid,

vriendelikheid, vooroordele) in gedagte te hou as aspekte wat die plasing van 'n onderwysstudent by 'n mentor kan beïnvloed (Goldsmith, 1997:113).

Skoolhoofde moet Buttle (1995:68) se geïdentifiseerde mentor-eienskappe in gedagte hou by die aanwys van 'n mentor vir 'n onderwysstudent. Die eienskappe sluit onder meer die persoon se bereidwilligheid om te help, kommunikasievaardigheid, geduld, toeganklikheid, entoesiasme en respek vir die student in. Vanweë die aard van hulle persoonlikheid fokus mentor-onderwysers op verskeie aspekte wanneer hulle met 'n onderwysstudent te doen het. Kadar (2002:11) beskou dié fokuspeunte as die spesifieke vakgebied(e), onderrigstrategieë en onderrigbeginsels. Die sosialisering van die onderwysstudent en ontwikkeling van 'n reflektiewe benadering word ook beklemtoon. Verder plaas Kadar klem op die onafhanklikheid en innovering van die student. Dit is belangrik dat die skoolhoof nie net bewus is van sy onderwyspersoneel se akademiese en vakkennis nie, maar ook van hulle onderskeie persoonlikhede voor hy hulle as mentors vir onderwysstudente aanwend. Volgens Van Gyn en Ricks (1997:334) is dit essensieel vir die verbetering van ervaringonderrig dat die mentorskapproses asook die ontwikkeling en gevolge daarvan begryp moet word. Volgens Leeds en Timms in Donoughue (1981:51) moet die skoolhoof die onderwysstudent gerusstel en met praktiese hulp ondersteun. 'n Induksieprogram soortgelyk aan die vir nuut-aangestelde personeel kan onderwysstudente tot voordeel strek.

2.5 AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF TEN OPSIGTE VAN DIE INDUKSIEPROGRAM VIR ONDERWYSSTUDENTE

Personeeloriëntering is die verantwoordelikheid van die leiers in die onderwysberoep. Die doel met personeelinduksie is om die nuut-aangestelde personeel, of in dié geval die onderwysstudent wat in diens van die skoolbeheerliggaam is, in die kortste moontlike tyd by die skool te laat inskakel en produktiwiteit te verhoog (Heyns, 2000:161). Om 'n ondersteunende, ontwikkelende en lewenslange personeelontwikkeling-gesindheid te kweek wys Steyn (2004:92) daarop dat 'n goeie induksieprogram van die uiterste belang is.

Steyn (2004 : 83) verduidelik dat volgens Casteter onderwyserinduksie 'n deurlopende proses is wat beide formele en informele elemente van sosialisering en professionele ontwikkeling insluit. Die induksieprogram behoort oor te loop in 'n professionele ontwikkelingsprogram.

Serpell (2000:2) gee 'n breë definisie van induksie: ... *a helping mechanism for beginning teachers ... a process that begins with the signing of a teaching contract, continues through orientation, and moves toward establishing the teacher as a professional.*”

Induksie is 'n oriënteringprogram wat alle nuut-aangestelde personeel moet deurloop sodat hulle weet wat van hulle verwag word en wat hulle taak in die skoolomgewing is, met ander woorde, wat in die skool aangaan. 'n Induksieprogram behoort hand-aan-hand met 'n mentorskapprogram te gaan. Induksie fokus op algemene sake, beleid en administrasie van die skool terwyl mentorskap meer op die akademiese leerareas wat die onderwyser aanbied, fokus. Tydens induksie word 'n vooropgestelde program wat verskeie areas dek, aangebied. Dit sluit aspekte in soos die visie en missie van die skool, telefoonprosedure, afrolprosedure, finansiële prosedures, dissipline, kleredrag van personeel en leerders, byhou van registers, toetsprosedure, die etos van die skool, administratiewe take, klaskamerbestuur, rekordhouding, menseverhoudings, leierskap, buitemuurse aktiwiteite, verhouding met ouers, sosiale bedrywigheide en dies meer (Anon, 2009a:76-84).

'n Induksieprogram behoort volgens Steyn (2004:83) die volgende aspekte in te sluit:

- Aangeleenthede betreffende die skool: Dit sluit onder meer inligting oor die skool se visie, missie, skoolkultuur, waardes, beleid en administrasie in.
- Personeelaangeleenthede: Beginneronderwysers benodig inligting met betrekking tot die skool se organisasiestruktuur, werkverdeling en verwagtinge.
- Onderrig- en kurrikulumaangeleenthede: Hierdie sluit in klaskamerbestuurvaardighede, leerarea-beleid en effektiewe onderrigmetodes.
- Leerderaangeleenthede: Hier is dit belangrik om aan die beginner-onderwyser te verduidelik wat hulle te doen staan met moeilike leerders, dissiplinêre maatreëls en leerders met spesiale onderwysbehoefte.
- Ouer-onderwyserverhoudinge: Kommunikasie met ouers moet veral hier aandag geniet.

- Administrasie: Die administratiewe werklading sluit in bywoningregisters, hantering van gelde, assessering, hantering van voorraad en verslae.

Brock en Grady (1998:182) verwys na navorsing en rapporteer dat 'n induksieprogram minstens 'n jaar lank moet duur. Hulle wys daarop dat selfs aan die einde van die eerste jaar by 'n skool is dit steeds die eerste keer dat die nuweling “n einde van die jaar” by die skool beleef. Die skrywers wys ook daarop dat 'n mentor 'n integrale deel van die induksieprogram moet wees en dat gereelde kommunikasie met die skoolhoof van groot belang is vir suksesvolle integrering.

2.6 EFFEKTIEWE EN DOELTREFFENDE KOMMUNIKASIE

Effektiewe en doeltreffende kommunikasie tussen al die deelnemende partye, naamlik onderwysstudent, mentor, skoolhoof en universiteit is van groot belang vir suksesvolle ervaringonderrig. Engelbrecht (2003:186) wys daarop dat effektiewe kommunikasie baie belangrik vir die onderwysstudente is omdat hulle as ingeskrewe studente by die opleidingsinstansie gereeld ingelig moet word oor alle gebeure en vereistes. Die onderwysstudente moet verseker word dat hulle deel van 'n departement/fakulteit in 'n opleidingsinstansie is en dat hulle deur die hele proses bygestaan en gelei sal word ten einde die verwerwing van 'n kwalifikasie. Die onderwysstudente benodig aanmoediging en motivering om hulle loopbane met ywer te ontwikkel en te bevorder deur die vestiging van elke individuele element van die holistiese plan.

Gereelde kommunikasie tussen die opleidingsinstansie en die skole is noodsaaklik om die verbintenis tussen die onderskeie partye in die onderwys en opleidingonderneming te versterk. Die skole behoort ook ingelig te word van nuwe ontwikkeling in die opleidingprogramme van die opleidingsinstansie, asook van ontwikkeling in nasionale onderwys en om kommunikasiekanale oop te hou om sodoende ontwikkeling in die veld waarin die onderwysstudent beweeg, te bepaal (Engelbrecht, 2003:186).

2.7 VERWERWING VAN VAARDIGHEDE

Skole verwag van afgestudeerde onderwysstudente 'n breë raamwerk van vaardighede. Onderwysstudente betrokke by skole moet die geleentheid gebied word om vaardighede te ontwikkel wat in die professie vereis word. Hierdie vaardighede sluit besluitneming-vaardighede (tot 'n vergelyk kom, oorreding, verkoop van idees), simboliese vaardighede (beredenering, kommunikasie) en psigomotoriese vaardighede (hantering van multimedia) in. Onderwysstudente behoort deur die skoolhoof aangemoedig te word om 'n wye reeks intellektuele en psigiese vermoëns soos oorspronklikheid, kreatiwiteit, inisiatief, betrokkenheid, samewerking, selfmotivering, kritiese refleksie en die vermoë om kennis toe te pas, te dink, te beplan, op te tree, gevolgtrekkings en aanbevelings te maak te ontwikkel sodat toekomstige professionele ontwikkeling gewaarborg is (Engelbrecht, 2003:195).

Tomlinson (1995:43) beklemtoon die feit dat die vaardigheid van onderrig gee op verskeie vorme van terugvoer, gebaseer op die monitering van aksies en uitkomste, beide gedurende die lesaktiwiteit en na afloop daarvan berus. 'n Bespreking van die aksies en uitkomste van die waargenome les met die onderwysstudent is volgens Tomlinson (1995) van meer waarde as slegs 'n geskrewe verslag. Die mentor/waarnemer se taak moet wees om die onderwysstudent by te staan en te begelei sodat die student kan insien wat hy/sy werklik doen in teenstelling waarmee beplan is of wat hulle gedink het hulle doen. 'n Essensiële element van ervaringonderrig is gereelde assessering om te bepaal in watter mate die gesamentlike uitkomste bereik is. Hierdie assessering moet rigtinggewend van aard wees vir wysigings en die grondslag vorm waarvolgens veranderings gemaak kan word (Engelbrecht, 2003:195). Assessering van vaardighede vind in twee kategorieë plaas, naamlik bevoeg of onbevoeg. Die vyf bekwaamhede wat meestal geassesseer word, is inisiatief, betrokkenheid, interpersoonlike en organisatoriese bewustheid, helder denke en kommunikasie (Engelbrecht, 2003:197).

DuFour en Berkey (1996:2-6) beklemtoon die belangrike rol van die skoolhoof in personeelontwikkeling. Hulle wys spesifiek na die kliniese waarnemingmodel wat deur Morris Cogan in 1961 ontwikkel is en deur Jerry Bellon (1992) verfyn is. DuFour en Berkey wys daarop dat, volgens die model, die skoolhoof direk voor die onderrig plaasvind met die betrokke personeellid vergader om die beplande les te bespreek. Gedurende die aanbieding van die les observeer die skoolhoof en samel inligting in wat van toepassing is op die

assessering van die les. Na afloop van die aanbieding bespreek die skoolhoof en die aanbieder die waargenome verskynsels en gebeure asook die effektiwiteit en geslaagdheid van die aanbieding. Saam word daar dan vir die toekoms beplan. Goeie personeel ontwikkelingsprosedures gee aanleiding daartoe dat personeel begin dink en praat oor effektiewe onderrigstrategieë (DuFour & Berkey, 1996:4).

2.8 AANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF TEN OPSIGTE VAN OPVOEDKUNDIGE PROGRAMBESTUUR: ONDERRIGLEIERSKAP

Onderrigleierskap het te doen met die verantwoordelikheid van die skoolhoof om te verseker dat effektiewe leer en onderrig plaasvind (Drake & Roe, 1986:151). Die skoolhoof word verantwoordelik gehou vir die omstandighede wat aanleiding gee tot 'n kultuur van uitnemendheid (Karpicke & Murphy, 1996:26). Die stel van doelwitte is onderrigleierskap se primêre doel en funksie. Die skoolhoof speel 'n integrale rol in die stel van die doelwitte. Dit impliseer dat die skoolhoof algemene doelstellings in doelwitte, tydlýne en verantwoordelikheidsareas moet verdeel (Murphy et al., 1983:140). Hierdie stel van doelwitte en areas van verantwoordelikheid is veral van toepassing op die aanwending van onderwysstudente as deel van die opvoedkundige programbestuur van die skool.

Die reg tot basiese onderwys soos vervat in Art. 29(1) van die Grondwet en die reg tot basiese onderwys (South Africa, 1996) Art. 28 (2) van die genoemde wet maak dit baie duidelik dat daar altyd in die beste belang van die kind opgetree moet word in elke saak waar 'n kind ter sprake is. Wet 38 van 2005, soos gewysig deur die nuwe Wysigingswet op die Kinderwet (South Africa, 2007) beskou 'n kind as 'n persoon onder die ouderdom van 18 jaar. Volgens die Skolewet is kinders verplig om 'n skool by te woon vanaf die eerste dag in die jaar waarin die kind 7 jaar oud word tot aan die einde van die jaar waarin die betrokke kind 15 jaar oud word. Normaalweg sal leerders tussen die ouderdomme 6/7 tot 13/14 in die primêre skool wees. Alle primêre skoolleerders word dus spesifiek deur die Kinderwet wat vir die doel van hierdie verhandeling ter sprake is, beskerm. Gevolglik hou die reg tot basiese onderwys verskeie implikasies vir opvoeders en veral skoolhoofde van primêre skole in (Oosthuizen & De Waal, 2008:1).

Die rol van die skoolhoof as 'n sleutelfiguur in die voorsiening van effektiewe onderrig en leer word beklemtoon deur Beare et al. (1989:153) en deur Duke (1982:1). Onderrigleierskap het

te make met die skoolhoof se verantwoordelikheid om toe te sien dat effektiewe onderrig en leer in die skool kan plaasvind. Hagger, Burn en McIntyre (1995:21) spreek hulle sterk daaroor uit dat, vanweë die kompleksiteit en uitdagings wat onderrig in die klaskamer bied, daar nie enige kans met die opleiding van onderwysstudente gewaag kan word nie. Die outeurs stel dit duidelik dat die beplanning van die onderwysstudente se opleiding (leer om onderwyser te word) essensieel is. Die skoolhoof speel, volgens Hagger et al. 'n noemenswaardige rol in die onderwysstudent se leerervaring. Hagger et al. bevestig dat die bestuur van die onderwysstudente nie net behels dat die skoolhoof nou saam met hulle werk nie, maar ook dat die skoolhoof die ander personeel moet bystaan om effektief met die onderwysstudente te werk (Hagger et al., 1995:21).

Aangesien die sukses van 'n skool uiteindelik afhang van die effektiewe onderrig wat die leerders ontvang, is die bestuur van die opvoedkundige program van die skool die belangrikste bestuuraspek van die skoolhoof se taak. Dit blyk duidelik uit die literatuur dat die leierskapstaak van die skoolhoof ook didaktiese leiding, verrykingprogramme, evaluering en klimaatskepping insluit (Steyn 1996:60). Volgens Hagger et al. (1995:21) is die skoolhoof toerekenbaar om toe te sien dat die onderwysstudente klaskamervaardighede bemeester, enige skoolgebaseerde take voorgeskryf deur die tersiêre inrigting waarby die onderwysstudent ingeskryf is, uitvoer en om onderwysstudente aan te moedig om hulle idees te toets en die doelwitte van die ideale onderwyser waarna hulle streef, te formuleer. Die skoolhoof kan die effektiewe aanwending van onderwysstudente in die skool verseker deur effektiewe administratiewe bestuur, onderrigleierskap deur spanwerk en persoonlike onderrigleiding.

2.9 SORGSAMHEIDPLIG VAN OPVOEDERS EN ONDERWYSSTUDENTE

Skoolhoofde moet in gedagte hou dat onderwysstudente aan die begin van hulle opleiding in baie gevalle nog nie oor die kennis of vaardighede om die veiligheid van leerders in alle situasies in ag te neem, beskik nie. Die sorgsaamheidplig wat op die opvoeder rus, behels dat die opvoeder verantwoordelikheid moet aanvaar vir die veiligheid en versorging van die leerders in sy/haar sorg vir die tydperk wat die leerder in sy/haar sorg is (Oosthuizen en Rossouw, 2008:106). Newnham (2000:46) wys daarop dat die skoolhoof 'n sorgsaamheidplig het teenoor elke leerder onder sy/haar beheer en dat 'n redelike mate van voorsorg vir die veiligheid van die leerders getref moet word vir die tydperk wat die leerders onder die hoof se supervisie is.

Sy wys verder daarop dat die verhouding tussen die onderwyser en leerder 'n sorgsaamheidplig op die onderwyser plaas. Hierdie plig is nie absoluut nie en strek sover as die beskerming teen beserings, waar moontlike besering voorsienbaar was. Oosthuizen en Rossouw (2008:106) bevestig dat die leerder verstandelike en fisiologiese beskerming benodig as gevolg van die feit dat die tipiese kind kwetsbaar is vanweë sy/haar onvolwassenheid. Die skep en instandhouding van 'n veilige en beskermende skoolomgewing behoort volgens Oosthuizen en Rossouw (2008:105) 'n primêre doelwit van die skool te wees. Raniolo beskou die sorgsaamheidplig wat op die opvoeder rus as die verantwoordelikheid wat die opvoeder het om redelike voorsorg te tref om moontlike voorsienbare beserings wat deur leerders opgedoen kan word, te voorkom (Raniolo, 2011:2).

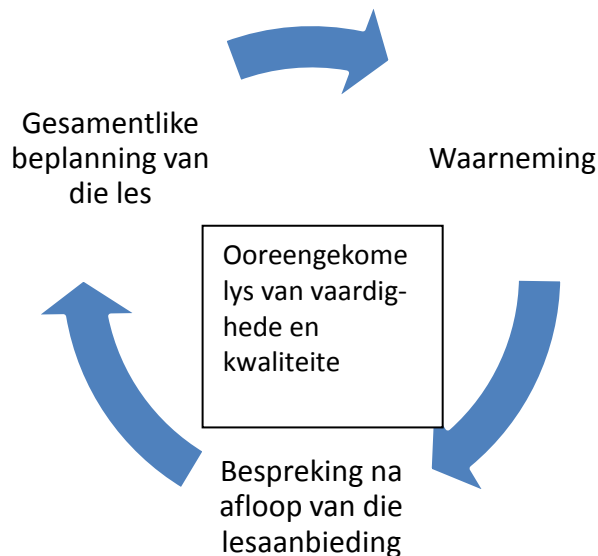
Toesig oor leerders word benadruk deur Oosthuizen en Rossouw (2008:106) en Joubert en Prinsloo (2009:145). Volgens laasgenoemde outeurs is die *in loco parentis*-beginsel fundamenteel in die onderwys. *In loco parentis* letterlik vertaal beteken volgens Hiemstra en Gonin (2008:205) *in die plek van die ouer*. Hierdie beginsel impliseer dat 'n sorgsaamheidplig op die onderwyser rus (Oosthuizen en Rossouw, 2008:106).

2.10 ASSESSERING VAN ONDERWYSSTUDENTE

Volgens Squelch en Lemmer (1994:113) bied 'n evalueringstelsel waarin 'n verskeidenheid evalueringmetodes toegepas word aan die skoolhoof die geleentheid om personeellede individueel te ontmoet om hulle werk, optrede, vordering en prestasie te bespreek. Volgens Steyn (1996:62) definieer Mortimore en Mortimore evaluering as 'n voortgesette, sistematiese proses om individuele onderwysers te help met hulle professionele ontwikkeling en loopbaanbeplanning asook om te verseker dat die indiensopleiding in pas is met die individuele spesifieke behoeftes en die behoeftes van die skool. Die implikasie van die definisie is dat evaluering nie 'n eenmalige gebeurtenis is nie, maar dat gereelde besoeke die skoolhoof 'n beter perspektief op die opvoeder se optrede en bevoegdheid sal gee. Dit is uit die definisie duidelik dat die evalueringproses te make moet hê met die hersiening van bestaande praktykgebruik en die identifisering van opleiding- en ondersteuningbehoefte asook met hulpverlening t.o.v. loopbaanbeplanning en loopbaanvordering. Volgens Hagger et al. (1995:52) moet alle onderwysstudente ongeag hulle vakgebied, agtergrond of voorkeurwerkwyse en persoonlike karaktereienskappe bepaalde vaardighede verwerf wat van nuwe onderwysers verwag kan word. Deur die onderwysstudent van kriteria te voorsien, word

hulle in staat gestel om onder meer hulle onderrig met die hulp van hulle mentor te analiseer, doelwitte te stel en areas wat ontwikkel moet word, help identifiseer. Hagger et al. gee as voorbeelde van die vaardighede dat die onderwysstudent oor die vermoë moet beskik om leerders se aandag te behou en hulle te motiveer. Die skoolhoof as professionele bestuurder behoort verantwoordelik te wees vir die samestelling van die kriteria.

Hagger et al. (1995:53) is soos Steyn (1996:41) dit eens dat assessering van die onderwysstudente 'n sikliese proses behoort te wees. Die proses wat genoemde outeurs voorstaan, is 'n bespreking van die beplande les met die onderwysstudent voor die lesaanbieding geskied, waarneming van die lesaanbieding en dan 'n opvolggesprek oor wat gedurende die les waargeneem is. Die proses kan grafies soos volg voorgestel word:



(Aangepas uit Hagger et al., 1995: 5).

Fidler en Lock in McCulloch en Fidler (1994:154) is dit eens dat die onderwyser en die dosent van die tersiêre instansie waarby die onderwysstudent ingeskryf is, die onderwysstudent sowel as leerders se optrede monitor. Die skrywers wys daarop dat evalueringprosedures en opvolgprogramme voor die aanvang van die ervaringonderrigprogram by die skool in plek gestel moet wees. As deel van die deurlopende program moet die impak van die onderwysstudente op die skool in die geheel, op die individuele onderwysers en op die leerders en hulle werk ook evalueer word (McCulloch & Fidler, 1994:154-155). Fidler en Lock wys verder daarop dat die skoolhoof in die posisie is om te

assesseer of die skool gereed is vir 'n indiensopleidingprogram vir onderwysstudente wat die hele skool betrek en toewyding van die totale skool verlang.

2.11 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die taak en rol van die skoolhoof oorsigtelik vanuit verskeie oogpunte beskou. Die klem is geplaas op die skoolhoof se verantwoordelik vir die professionele bestuur van die skool en die aanwending van onderwysstudente binne die opvoedkundige program wat onder die pligte en verantwoordelikheid van die skoolhoof resorteer. Daar is gewys dat die praktiese komponent van die aanvanklike opleiding van onderwysstudente 'n belangrike deel is in die toerusting van toekomstige onderwysers en ook dat die aanstelling van onderwysstudente om 'n internskap by skole te deurloop deur Art. 20(4) en 20(5) van die Skolewet goedgekeur word. Voorwaardelike registrasie van onderwysstudente by SARO is moontlik indien die raad van mening is dat die persoon die verlangde kwalifikasie binne 'n redelike tyd sal behaal. Verder is daar gekyk na twee belangrike juridiese en bestuurmatige implikasies vir die opvoeder vir die tye waar die leerder, ter wille van opvoedende onderwys, aan die opvoeder toevertrou word.

Die skoolhoof se toerekenbaarheid teenoor die leerders en ouers in die skool waar onderwysstudente in diens is, toon dat die skoolhoof moet toesien dat effektiewe onderrig en leer plaasvind en dat daar altyd in die belang van die kind opgetree moet word. Deur middel van 'n mentorskapprogram kan die skoolhoof verseker dat onderwysstudente aan die verwagte eise van die skool en skoolgemeenskap voldoen. Mentorskap is volgens Fletcher (2000:11) :

- die aktiewe opleiding van die protégé;
- gemoeid met deurlopende persoonlike en professionele ontwikkeling;
- ondersteuning gedurende oorgangtyd en versekering van ontwikkeling;
- reaksie op individuele sterkpunte, waardes en eise van die mentor en protégé;
- empatie en erkenning dat die maak van foute onafwendbaar is, maar ook 'n aanduiding van watter foute aanvaarbaar is en watter nie is nie.

Die navorsingontwerp en navorsingverloop van die studie word vervolgens in Hoofstuk 3 uiteengesit en geregverdig.

HOOFSTUK 3

NAVORSINGMETODOLOGIE

3.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is 'n literatuuroorsig aangebied binne die raamwerk van die aanspreeklikheid van die skoolhoof as professionele bestuurder van onderwysstudente. In hierdie hoofstuk word die metodologie en uitvoering van die empiriese ondersoek beskryf. Resultate en bevindings van die versamelde data word in Hoofstuk 4 beskryf. 'n Empiriese ondersoek van beperkte omvang is onderneem om die skoolhoof se aanspreeklikheid as professionele bestuurder van onderwysstudente te beskryf.

3.2 EPISTEMOLOGIE

Epistemologie is die wetenskaplikheid in wetenskapbeoefening (Van Rensburg & Landmann, 1988:49). Burrell en Morgan word aangehaal in Cohen et al. (2008:7) wat sê epistemologie is die basis van kennis, hoe dit verwerf word en gekommunikeer word aan ander. Nieuwenhuis in Maree (2007:55) reken dat epistemologie beskryf hoe 'n mens die werklikheid beskou, die metode om die werklikheid te verken of hoe 'n persoon die werklikheid verstaan. Jansen in Maree (2007:21) toon dat die betekenis wat individue en gemeenskappe aan hulle ervarings koppel, beklemtoon word deur die interpretatiewe. Die inter-subjektiewe menings van individue is belangrik om betekenis aan verskynsels te gee. Jansen wys daarop dat gedrag gerig word deur sosiale oortuigings en daarom is interpretasie – dus die interpretatiewe – nodig. Hierdie studie se epistemologie is die kollektiewe en gedeelde begrip van skoolhoofde met betrekking tot hul aanspreeklikheid vir die aanwending van onderwysstudente in diens van skoolbeheerliggame in openbare primêre skole.

3.3 NAVORSINGPERSPEKTIEF

Die studie behels 'n ondersoek na die aanspreeklikheid van die skoolhoof as professionele bestuurder van onderwysstudente in primêre skole. Dit is vanuit die interpretatiewe paradigma onderneem. Die interpretatiewe paradigma neig om anti-positivisties te wees. Die sentrale strewe in die konteks van die interpretatiewe is om die subjektiewe wêreld van die menslike ervaring te verstaan (Cohen, Manion & Morrison, 2008:21). Nieuwenhuis verhelder die

interpretevisitiese perspektief op kwalitatiewe navorsing as “*Human life can only be understood from within*”. Die interpretatiewe fokus op die mens se subjektiewe ervarings, op die manier waarop mense hulle sosiale wêreld konstrueer deur betekenis daaraan te gee deur die uitruil van menings en op hulle onderlinge verhoudings (Nieuwenhuis, 2007:61). Cohen et al. (2007:21) toon aan dat die interpretatiewe standpunt gekenmerk word deur ’n besorgdheid vir die individu. Hulle (2007:21) wys verder daarop dat die strewe van die interpretatiewe paradigma is om die subjektiewe wêreld van menslike ervarings te verstaan en te beskryf. Interpretatiewe navorsers begin by die individu en stel hulle ten doel om die individu se interpretasie van die wêreld te verstaan. Hieruit ontwikkel ’n teorie om ’n spesifieke verskynsel te verklaar.

Nieuwenhuis in Maree (2007:59) toon aan dat Husserl reeds in 1965 geskryf het dat die interpretatiewe aanvaar dat realiteit nie objektief bepaal word nie, maar ’n sosiale konstruk is. Die interpretatiewe se onderliggende aanname is dat, deur mense in hul sosiale konteks te plaas, daar groter geleentheid is om die persepsies wat die mense oor hulle eie aktiwiteite het, te verstaan. Die uniekheid van die spesifieke situasie is van belang om betekenis te verstaan en te interpreteer.

Die interpretatiewe paradigma fokus op aksie, met ander woorde doelgerigte, toekomsgerigte aksie. Die interpretatiewe navorser begin met die individu en het ten doel om die individu se wêreld te interpreteer en te verstaan. Teorie ontwikkel vanuit die interpretasie van ’n spesifieke situasie. Volgens Cohen et al. (2008:22) moet teorie na die navorsing volg. Die navorser werk direk met ervaring en verklaring van die verskynsel en bou daarmee ’n teorie. Die versamelde data sluit die menings en doelwitte van die persone wat as bronne dien in. Die teorie word so geformuleer dat dit sin maak vir diene op wie dit betrekking het. Die doel van die wetenskaplike ondersoek vir die interpretatiewe navorser is die verklaring van die werklikheid soos dit op ’n sekere plek en tyd voorkom (Cohen, 2008:22). In Maree (2007:21) wys Jansen daarop dat daar nie onderskeid gemaak word tussen die navorser en die verskynsel wat ondersoek word nie. Die sosiale konteks, oortuiging, norme en standaarde van die individu of gemeenskap is essensiële elemente in die assessering en verklaring van menslike gedrag. Layder se vernaamste kritiek teen die interpretatiewe word aangehaal in Cohen et al. (2008:26), naamlik die beperkende mikro-sosiologiese perspektief.

Die keuse van 'n interpretatiewe perspektief is geneem op grond van die paradigma se strewende om die wêreld te verstaan en te interpreteer in terme van die deelnemers. Die betekenis en interpretasie van die verskynsel, te wete die aanspreeklikheid van die skoolhoof as professionele bestuurder van onderwysstudente in primêre skole, is van belang vir die navorser.

3.4 NAVORSINGBENADERING

Die navorsing beoog om 'n nuwe tendens in die onderwys te beskryf. Om die fenomeen te beskryf en te verstaan, is 'n kwalitatiewe benadering en volgens Maree (2007:56) die geskikste benadering tot die studie. Volgens Mayan (2001:9) behels kwalitatiewe navraag die ervaring van mense in hulle alledaagse lewe. Die oorkoepelende doel van kwalitatiewe navorsing is om die gestelde sosiale verskynsel vanuit die deelnemers se perspektief te verstaan. Om hierin te slaag, is dit nodig om die verskillende kontekste van die deelnemers te analiseer en hulle persepsie van die situasie en gebeure daarbinne te begryp (McMillan & Schumacher, 1993:372).

Merriam (2002:3) meld dat daar verskillende sienings van realiteit is wat gedurig verander. Sy beklemtoon die feit dat kwalitatiewe navorsers geïnteresseerd daarin is om deelnemers se interpretasies in 'n sekere konteks en op 'n spesifieke tyd te verstaan. Die stelling word ondersteun deur McMillan en Schumacher (1993:373). Laasgenoemde wys ook daarop dat veralgemening nie die onmiddellike doel van kwalitatiewe navorsing is nie, hoewel die begrip van mense se ervarings en die konsepte wat gevorm word van die spesifieke gevallestudie kan lei tot meer gestruktureerde studies. Op hierdie wyse word die interpreterende kwalitatiewe benadering beskou as die proses waartydens geleer word hoe individue hulle sosiale wêreld verstaan en daarmee in interaksie verkeer (Merriam, 2002:6-7). McMillan en Schumacher (1993:14) beklemtoon die doel van kwalitatiewe navorsing, naamlik die verstaan van 'n sosiale verskynsel vanuit die deelnemer se perspektief. Die begrip word verkry deur 'n analise van die konteks waarin die verskynsel plaasvind en deur interpretasie van die deelnemers se besef van die situasie en gebeure.

'n Kwalitatiewe navorsingontwerp is vir die navorsing gebruik. Nieuwenhuis haal Holloway en Wheeler (2007:51) aan waar hulle sê dat die kwalitatiewe navorsingmetode gretig is om die proses en die sosiale en kulturele konteks onderliggend aan die gedragpatroon te verklaar.

Nieuwenhuis wys verder daarop dat kwalitatiewe navorsing doelbewus fokus op mense en sisteme deur die interaksie en waarneming van deelnemers in hul natuurlike staat. Verder fokus kwalitatiewe navorsing op mense se menings en interpretasies (Maree, 2007:55).

Die fokus van kwalitatiewe navorsing is nie op die omvang van navorsing nie, maar op die kwaliteit en belang van die inligting. Kwalitatiewe navorsingontwerp se doel is dus om die fenomeen te beskryf en te verstaan (Maree, 2007:56). Beskrywings of omskrywings (woorde) word gebruik in die analise en interpretasie van die resultate. Kwalitatiewe navorsing staan midde die ontluikende wêreldsiening (Maree, 2007:56).

Die vyf kenmerke van kwalitatiewe navorsing wat binne hierdie studie aktualiseer is, sluit die volgende in: die benutting van die natuurlike omgewing as direkte bron van data en die beskouing van die navorser as 'n sleutelinstrument in die navorsingproses; die beskrywende aard van die navorsing; die beskouing dat die navorsingproses self van belang is en nie slegs die uitkomst daarvan nie; die neiging tot induktiewe data-analise omdat “betekenis” beskou word as 'n essensiële komponent van kwalitatiewe navorsing.

Die doel van navorsing is nie om bevindinge van toepassing te maak op die deursnee populasie nie, maar om die spesifieke verskynsel te begryp vanuit die deelnemers se perspektief (Nieuwenhuis, 2007:115).

3.5 NAVORSINGONTWERP

'n Navorsingontwerp is 'n skakel tussen die navorsingvraag en die uitvoering van die navorsing (Terre Blanche & Durrheim, 1999:147). Kwalitatiewe navorsingontwerp fokus op die verskynsel soos dit normaalweg voorkom. Meeste van die data is in die vorm van woorde.

Nieuwenhuis (2007:75) wys daarop dat vanuit 'n interpretatiewe oogpunt 'n gevallestudie aan die navorser die geleentheid bied om verskeie sienings te verken en om verskeie standpunte aan te spreek. McMillan en Schumacher (1993:375) toon aan dat kwalitatiewe navorsing gebruik maak van 'n gevallestudie-ontwerp om te fokus op een verskynsel wat die navorser selekteer om in diepte te begryp ongeag die verskillende deelnemers, dokumentasie of plekke waar dit voorkom. Die doel is om die verskynsel te verstaan.

McMillan en Schumacher (1993:375) beskryf 'n gevallestudie soos volg: *The data analysis focuses on one phenomenon, which the researcher selects to understand in depth regardless of the number of sites, participants or documents for a study.* 'n Gevallestudie is 'n navorsingstrategie wat op een of enkele spesifieke gevalle fokus en vanuit 'n volledige dokumentasie daarvan tot teoretiese en professionele insigte lei (Freebody, 2003:74; Huberman & Miles, 2002:8; Mertens, 2010:233).

Cohen et al. (2007:256) haal Nisbet en Watt aan wat aanvoer dat 'n gevallestudie makliker deur 'n wyer gehoor, insluitende nie-akademici, verstaan word. Verdere kenmerke van 'n gevallestudie is die volgende:

- Dit is onmiddellik verstaanbaar.
- Gevallestudies openbaar unieke kenmerke wat in groter ondersoekes verlore kan gaan, vasgevang kan word wat moontlik die sleutel inhoud om die situasie te begryp.
- Gevallestudies is sterk realisties.
- Dit kan lei tot insigte in ander soortgelyke situasies en gevalle, wat die interpretasie van soortgelyke situasies vergemaklik.
- Dit kan deur een navorser onderneem word.
- Gevallestudies kan onverwagte gebeure en onbeheerbare veranderlikes insluit en akkommodeer.

Vermelde voordele het bygedra tot die toeganklikheid van hierdie navorsingstudie vir 'n wye spektrum lesers. Verder het die studie gelei tot nuwe insigte en die interpretasie van soortgelyke situasies.

Die volgende beperkinge van 'n gevallestudie word egter deur Nisbet en Watts (in Cohen et al., 2007:256) geïdentifiseer:

- Die resultate is nie altyd veralgemeenbaar nie.
- Gevallestudies is nie altyd oop vir kruiskontrole nie. Dit kan daarom selektief, eensydig, persoonlik en subjektief wees.
- Dit kan soms lei tot eensydigheid ten opsigte van die waarnemer.

Die genoemde beperkinge van gevallestudies is wel binne die studie aangespreek. Daar is gepoog om die spesifieke aanspreeklikheid van die skoolhoof as professionele bestuurder van onderwysstudente in primêre skole te begryp. Die studie was wel subjektief, maar word as gevolg van die kwalitatiewe aard daarvan as selektief en persoonlik aanvaar. Die navorser het nie gepoog om die resultate te veralgemeen nie, weens die aard van die benadering wat geselekteer is. Soos reeds vermeld, bied 'n gevallestudie aan die navorser die geleentheid om verskeie sienings te verken en om verskeie standpunte aan te spreek (Nieuwenhuis, 2007:75).

'n Gevallestudie bestudeer 'n begrensde sisteem of 'n spesifieke geval in detail deur gebruik te maak van verskeie databronne in die omgewing. Die geval kan 'n program, gebeurtenis, aktiwiteit of 'n groep individue in 'n bepaalde plek op 'n bepaalde tyd wees (McMillan & Schumacher, 2006:26). Nieuwenhuis in Maree (2007:75) verwys na Bromley wat 'n gevallestudie beskou as 'n sistematiese ondersoek na 'n gebeurtenis of reeks van verbandhoudende gebeure wat ten doel het om 'n verskynsel te beskryf en te verduidelik. Nieuwenhuis verwys ook na Yen wat gevallestudienavorsing beskou as 'n empiriese navraag oor 'n aktuele verskynsel soos dit in die werklikheid voorkom waar die grense tussen die verskynsel en die konteks nie duidelik is nie en waar verskeie bronne van bewyse gebruik word (Maree, 2007:75). Vanuit die interpretatiewe perspektief waarin die studie plaasvind, is die tipiese karaktereenskappe van 'n gevallestudie die strewe na 'n holistiese begrip van die wisselwerking en interaksie tussen die deelnemers in 'n spesifieke situasie en hoe hulle betekenis gee aan die verskynsel wat bestudeer word (Maree, 2007:75).

'n Gevallestudie is spesifiek gekies omdat die aanstelling van onderwysstudente deur skoolbeheerliggame 'n spesifieke verskynsel is wat in primêre skole voorkom. Die aanstelling en aanwending van onderwysstudente in primêre skole kom veral voor in die Kemptonpark area. Veral McMillan en Schumacher (2006:26) ondersteun die gebruik van 'n gevallestudie in hierdie tipe navorsingprojek.

3.6 NAVORSINGMETODE

'n Navorsingmetode kan beskou word as die wyses waarop data versamel en geanaliseer word (McMillan & Schumacher, 2006:9). Cohen et al. (2008:47) ondersteun McMillan en Schumacher se siening. Cohen et al. beskou metodes as:

...that range of approaches used in educational research to gather data which are to be used as a basis for inference and interpretation, for explanation and prediction.

3.6.1 DEELNEMERS AAN DIE NAVORSING

Die deelnemers aan die navorsing is doelbewus uitgesoek omdat slegs primêre openbare skole met onderwysstudente wat in diens van die skoolbeheerliggaam staan by die navorsing betrek is. In die studie is daar met skoolhoofde (SH) en onderwysstudente (OS) onderhoude gevoer om inligting omtrent die aanspreeklikheid van die skoolhoof vir die onderwysstudente te bekom. Die keuse van deelnemers stem ooreen met die vereistes vir 'n doelgerigte steekproef. Aangesien die doel van die navorsing is om vas te stel wat die aanspreeklikheid van die skoolhoof as professionele bestuurder van onderwysstudente is, is skole in Kemptonpark, waar onderwysstudente as interns in diens is, besoek. Die motivering vir die keuse van die skole is voor die handliggend, naamlik die skole moes onderwysstudente in diens geneem het en die skole moes binne 'n redelike bereikbare afstand van die navorser se standplaas af wees.

'n Doelgerigte steekproef is 'n kenmerk van kwalitatiewe navorsing waar die navorser die gevalle wat ingesluit word in die steekproef kies. Hierdie gevalle word gekies op grond daarvan dat hulle oor die karaktereenskappe beskik wat nagevors gaan word (Cohen et al., 2007:114). Ball, aangehaal in Cohen (2007:114) wys daarop dat die doelgerigte steekproef gebruik word om kontak te maak met persone (deelnemers) wat kundiges is of oor in-diepte kennis beskik aangaande die spesifieke aangeleentheid wat nagevors word. Daar moet in gedagte gehou word dat die konsep oor die indiensneming van onderwysstudente deur skoolbeheerliggame tans slegs deur 'n beperkte aantal skole toegepas word. Die gebruik van 'n doelgerigte steekproef in die spesifieke geval word ondersteun deur McMillan en Schumacher (1993:413) wat sê dat 'n doelgerigte steekproef 'n strategie is om klein groepe of individue wat waarskynlik oor die nodige kennis en inligting van die verskynsel beskik, na te vors. Maree en Pietersen (2007:178) ondersteun die navorser se besluit om gebruik te maak van 'n doelgerigte steekproef as die mees gepaste metode vir hierdie navorsing, aangesien hulle voorstel dat die metode in spesiale situasies gebruik word waar 'n spesifieke doel voorhande is.

3.6.2 DATA-INSAMELING

McMillan en Schumacher (1993:42) wys daarop dat kwalitatiewe data-insameling geskied in die vorm van woorde eerder as syfers. Daar vind 'n in-diepte verbale beskrywing van die verskynsel plaas. Hulle stel dit dat onderhoude algemeen gebruik word in kwalitatiewe navorsing. Bassey (1999:81) onderskryf die gebruik van onderhoude as data-insamelingtegniek in kwalitatiewe navorsing. Nieuwenhuis (2007:87) sê dat die doel van kwalitatiewe onderhoude is om die wêreld te beskou deur die oë van die deelnemer. Die doel is om ryk beskrywende data te versamel wat die navorser sal help om die deelnemer se belewenis van die situasie te verstaan.

Daar is gebruik gemaak van semi-gestruktureerde onderhoude. Onderhoude met semi-gestruktureerde vrae is gevoer met skoolhoofde en onderwysstudente van die deelnemende skole. Die navorser glo dit is eerstens van belang om vas te stel wat die verwagting is ten opsigte van die rol van die onderwysstudente. Dan is daar vasgestel hoe die onderwysstudente by skole aangewend word en watter verantwoordelikhede aan hulle opgedra word. Verder is bepaal wat die onderskeie persone in die bestaande werkgewer-werknemer se wedersydse verwagtinge van die verhouding is. Daar is ook bepaal na watter mate die skoolhoof en onderwysstudente bewus is van die regsimplikasies, indien enige, wat met die indiensneming van onderwysstudente in skole verband hou. Voordele van onderhoude soos genoem deur McMillan en Schumacher (1993:251) sluit in dat indien die onderhoud korrek gevoer is, ongeag wie die onderhoudvoerder is, verskeie onderhoudvoerders soortgelyke resultate behoort te verkry. Hierdie betroubaarheidfaktor van onderhoude is belangrik vir navorsing.

Die moontlike nadeel van onderhoude is die potensiaal tot subjektiwiteit en vooroordele. Aangesien die navorser lid van die beheerliggaam van 'n buurskool is, kon sommige van die deelnemers moontlik ongemaklik voel tydens die onderhoud en nie die vrymoedigheid gehad het om hulle ware gevoelens te weerspieël nie. Daar moet daarteen gewaak word dat leidende vrae gevra word om die deelnemer te beïnvloed. Die laaste potensiele nadeel van onderhoude is dat die persoonlike eienskappe van die onderhoudvoerder die deelnemers mag beïnvloed.

3.6.3 TRIANGULASIE

Onderhoude is met die skoolhoof en onderwysstudente verbonde aan dieselfde skool gevoer. Die vrae wat aan die skoolhoof en die onderwysstudente gestel is, korreleer met mekaar om sodoende te verifieer dat die onderskeie deelnemers se antwoorde mekaar aanvul, ondersteun of weerspreek. Saam met die onderhoude het die navorser verskeie dokumente, soos departementele skrywes, kommunikasie vanaf onderwysunies en RAVO-dokumente bestudeer. Die analise is gedoen om vas te stel of daar riglyne bestaan wat rigtinggewend kan wees in die skoolhoof se toerekenbaarheid as professionele bestuurder van onderwysstudente. Die analise van dokumente soos onder meer koerante, hofverslae, wetgewing en regulasies is volgens McMillan en Schumacher (1993:42) ook 'n kwalitatiewe data-insamelingtegniek. Nieuwenhuis (2007:81) verduidelik dat in kwalitatiewe navorsing data-insameling en analise nie as afsonderlike prosesse beskou moet word nie, maar beskou moet word as herhalende interaktiewe prosesse. Die gebruik van twee data-insamelingstrategieë help om die betroubaarheid van die navorsing te bevestig.

3.6.4 DATA-ANALISE

Die analise van dokumentasie, ook bekend as inhoudanalise, is volgens Neuendorf (2002) wat deur Nieuwenhuis (2007:101) aangehaal word, die identifisering en opsomming van die boodskap van die dokument. Inhoudanalise word ook gebruik om die response tydens onderhoude te analiseer. Cohen et al. (2007:461) beskou kwalitatiewe data-analise as die singewing van data vanuit die oogpunt van die deelnemers.

Inhoudanalise is 'n induktiewe en herhalende proses waar gesoek word na ooreenkomste en verskille oor die onderwerp (Nieuwenhuis, 2007:101). Induktiewe data-analise in kwalitatiewe navorsing word onderskryf deur McMillan en Schumacher (1993:43 en 480) wat induktiewe analise beskryf as 'n sistematiese proses van selektering, kategorisering, vergelyking, sintetisering en interpretasie van data om 'n enkele fenomeen van belang te verduidelik. Die onverwerkte data wat deur middel van semi-gestruktureerde vrae ingesamel is, is induktief geanaliseer en geïnterpreteer. Die induktiewe analise behels 'n sistematiese proses van selektering, kategorisering, vergelyking, sintetisering en interpretasie van data om 'n enkele fenomeen van belang te verduidelik. Verder word die verkreë resultate met bestaande literatuur in verband gebring.

Onderhoude is met elektroniese toerusting opgeneem, getranskribeer en geanaliseer om gemeenskaplike resultate te identifiseer (McMillan & Schumacher, 1993:43).

Sewe stappe vir data-analise is volgens Cohen et al. (2000:148) die volgende:

- 1: Stel eenhede vir data-analise vas. Toon aan hoe die eenhede ooreenstem en van mekaar verskil.
- 2: Skep 'n domein.
- 3: Stel verhoudings en verbindings tussen domeine vas.
- 4: Maak spekulatiewe gevolgtrekkings.
- 5: Maak 'n opsomming.
- 6: Soek ontkennde en teenstrydige gevalle.
- 7: Teorievorming.

3.7 ETIESE IMPLIKASIES

Ongeag in watter verband 'n navorser ook al by gemeenskapinteraksie betrokke raak, kom hy of sy voor etiese verantwoordelikhede te staan wat ooreenkomstig die betrokke etiese norme nagekom moet word. Gemeenskapinteraksie behoort te geskied binne die raamwerk van menswaardigheid, gelykheid, die uitbou van menseregte en vryhede (South Africa, 1996a).

Toestemming om onderhoude met onderwyspersoneel te voer, is verkry van die Gauteng Onderwysdepartement; die skoolhoofde van die vier geselekteerde skole het toestemming verleen vir onderhoude met die skoolhoof self en met onderwysstudente (McMillan & Schumacher, 1993:184; Maree, 2007:298).

Voor die onderhoude is die deelnemers, by die geselekteerde skole, mondelings en skriftelik ingelig van die doel van die onderhoud en hulle is verseker dat deelname vrywillig was. Die tyd wat die onderhoud sou duur asook die rol van die navorser is verduidelik (McMillan & Schumacher, 1993:182, 183 en 399).

Geen deelnemer se besonderhede mag sonder sy/haar skriftelike toestemming bekend gemaak word nie (McMillan & Schumacher, 1993:185). Terugvoer oor die navorsing behoort aan deelnemers gestuur te word (McMillan en Schumacher, 1993:184).

Die etiese riglyne volgens die beleid en prosedures van die Universiteit van Pretoria vir studente en navorsinggenote van die Universiteit is nagekom.

3.8 BEPERKINGE

- Slegs skole wat volgens Art. 20 van die Skolewet (Wet 84 van 1996) onderwysstudente in diens geneem het, kon aan die navorsing deelneem. Dit is die eerste volwaardige navorsingprojek wat deur die navorser aangepak is. 'n Verdere faktor wat moontlik as 'n beperking gesien kan word, is die feit dat die navorser aan deelnemers bekend is as 'n skoolhoof, wat kon verhoed het dat hulle oop en eerlike antwoorde gee.

3.9 GELDIGHEID EN BETROUBAARHEID

Geldigheid is volgens Maree en Pietersen (2007:216) die mate waarin instrumente meet wat dit veronderstel is om te meet. In die menswetenskappe is validering moeilik aangesien die meetinstrument menslike emosies en motivering moet bepaal.

Die terugvoer is aan deelnemers gegee om te verseker dat die inligting deur hulle verskaf getrou weergegee is (Nieuwenhuis, 2007:113). Onderhoude is met skoolhoofde en onderwysstudente betrokke by dieselfde skool gevoer. Op dié wyse is getoets of die skoolhoof se antwoorde korreleer met die onderwysstudente se ervaring. Daar is ook gekyk na die onderskeie skole se beleid ten opsigte van die hantering, aanwending en gevolglike toerekenbaarheid van die onderwysstudente. Laastens is die deelnemers se reaksies getoets aan die bestaande literatuur. Nieuwenhuis in Maree (2007:113) wys daarop dat deur gebruik te maak van verskillende bronne, soos hofverslae, wetgewing en ander geskrifte, die geldigheid van die navorsing bepaal kan word.

Om slegs die name van die deelnemers te weerhou, is nie genoeg nie. Die beskrywing van deelnemers moet heeltemal neutraal wees om te verseker dat die met die lees van die navorsing persone nie identifiseer kan word nie (Nieuwenhuis, 2007:115). In die betrokke navorsing is verwys na SH 1 tot SH 4 en OS 1 tot OS 4, asook S 1 – S 4. Die identiteit van die individue en skole is so beskerm.

Hoe meer die navorser met die onderwerp te doen het, hoe groter word die moontlikheid dat die navorser nie meer objektief teenoor die deelnemers se terugvoer kan staan nie. Daar is doelbewus teen vooroordele gewaak (Nieuwenhuis, 2007:114).

3.10 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die navorsingsproses bespreek. Daar is gekyk na die epistemologie en metodologiese raamwerk waaruit die studie onderneem is. Die navorsingontwerp en metodes van data-insameling, -analise en -interpretasie is kortliks beskryf. Die kwaliteitkriteria en etiese oorwegings binne die studie is aangespreek.

In Hoofstuk 4 word die navorsingresultate en bevindinge bespreek. Dit word in verband gebring met die navorsingvraag en -doelwitte. Relevante literatuur oor die navorsingprobleem word gebruik om die resultate in verband met bestaande teoretiese raamwerke en modelle te bring.

HOOFSTUK 4

NAVORSINGBEVINDINGE

4.1 INLEIDING

In die voorafgaande hoofstuk is die ontwerp en verloop van die navorsingstudie beskryf. Die wyse van data-insameling, data-analise asook die interpretasie van die data is van nader beskou. Die inhoud van hierdie hoofstuk is die eindresultaat van die inligting verkry deur middel van onderhoudvoering. Die vraelyste vir die semi-gestruktureerde onderhoude word na Hoofstuk 5 as Aanhangel C en D aangebied.

Die teks wat hierna volg, is aan die deelnemers voorgelê vir moontlike wysiging indien die betrokke deelnemer nie sou saamstem dat die inhoud van die teks 'n getroue weergawe van die betrokke deelnemer se response is nie. Op dié wyse is optimale geloofwaardigheid en betroubaarheid ten opsigte van die teks verseker.

4.2 RESULTATE VAN DIE ONDERSOEK

Die deelnemers, skoolhoofde (SH) en onderwysstudente (OS) het aangetoon dat die onderwysstudente ingeskrewe, geregistreerde B.Ed.-studente aan UNISA is. Die beoogde kwalifikasie van die onderwysstudente is in die Grondslagfase en Intermediêre Fase. Die deelnemers het aangetoon dat die onderwysstudente onder bespreking in diens van die skoolbeheerliggaam is en deur die skoolbeheerliggaam vergoed word. Die vergoeding wissel van 'n maandelikse salaris en 'n studiebeurs tot slegs 'n maandelikse salaris. Al die deelnemers het aangetoon dat daar dienskontrakte tussen die onderwysstudente en die skoolbeheerliggaam bestaan. Die onderwysstudente se ervaring strek oor 3 jaar: OS 1 – is 'n 3de jaar student, OS 2 – 1ste jaar, OS 3 – 3de jaar en OS 4 – 'n 2de jaar student. Die antwoorde van die deelnemers op die vrae wat in Aanhangel C en D verskyn, word kortliks saamgevat.

4.2.1 OPSOMMING VAN TERUGVOER DEUR DEELNEMERS

4.2.1.1 Deelnemer: Skoolhoof 1 (SH 1)

Deelnemer SH 1 sê gedurende die eerste studiejaar word die onderwysstudent onderwerp aan die aanleer van die skoolprosedures (“Hoe doen ons dinge by die skool – niks met klaswerk of

akademie uit te waai nie”). Opleiding in noodhulp, die doen van voorbereiding en assessering geskied gedurende die jaar. Gedurende die jaar is die bywoning van alle vergaderings wat van toepassing is, byvoorbeeld personeel-, graad-, vak-, sportvergaderings, ensovoorts verpligtend. Waarneming van gebeure binne die klaskamer en die aanbied van lesse geskied onder toesig van ervare onderwysers. Die onderwysstudente word wel gebruik vir toesig in gevalle waar personeel vir kort tye afwesig is. Die afrigting van buitemuurse aktiwiteite vind onder toesig van ’n onderwyser plaasplaas. Onderwysstudente rig saam met ’n ervare personeellid ’n sportspan af. Die deelnemer het beklemtoon dat die klem op die onderwysstudente se eie studies val.

Die tweede studiejaar bou voort op die eerste jaar. Die bywoning van alle vergaderings wat van toepassing is, is steeds verpligtend. Die tweede-jaar onderwysstudent is verantwoordelik vir ’n registerklas. Die onderwysstudente is verantwoordelik vir die aanbied van een of twee leerareas (tussen 40% en 50% onderrigtyd) wat verkieslik nie ’n hoofvak soos tale of Wiskunde moet wees nie. Die tweede-jaar onderwysstudent bied die leerareas saam met ’n ervare persoon aan, wat help met voorbereiding, assessering, ensovoort. Die ervare personeellid sal byvoorbeeld verantwoordelik wees vir twee klasse in ’n graad en die onderwysstudent vir die derde klas. Die onderwysstudent is ten volle verantwoordelik vir die afrigting van ’n sportspan of item indien hulle oor die vermoë van goeie afrigting beskik.

In die derde studiejaar word die onderwysstudent beskou as ’n beginneronderwyser en dienooreenkomstig aangewend. Die onderwysstudent is dan ten volle verantwoordelik vir die voorbereiding, aanbieding en assessering van ’n spesifieke leerarea, verkieslik nog nie hoofvakke nie. Die onderwysstudent is verantwoordelik vir die aanbied van een of twee leerareas (tussen 40% en 50% onderrigtyd). Dieselfde verhouding geld ten opsigte van buitekurrikulêre aktiwiteite. Studente moet steeds op hulle studies fokus.

Die betrokke skool het nie finale jaar onderwysstudente in diens nie, maar daar kan aanvaar word dat die onderwysstudente, net soos in die geval van derde-jaar studente, aangewend sal word met die uitsondering dat die student 90 – 100% akademiese verantwoordelik het.

Aangesien die onderwysstudente verantwoordelik is vir die onderrig van leerareas en die afrigting van sportspanne is hulle net so toerekenbaar vir hulle optrede en verantwoordelik teenoor die leerders as die ten volle gekwalifiseerde onderwyspersoneel.

SH 1 beskou die skoolhoof as toerekenbaar vir die opleiding van die onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam. Dié deelnemer beskou die toerekenbaarheid as tweeledig van aard. Eerstens help die skoolhoof om nuwe personeel wat die beroep betree, op te lei en tweedens strek die opleiding tot voordeel van die skool en sy toekoms. Die mentor van die onderwysstudente is grootliks verantwoordelik vir die professionele ontwikkeling van die onderwysstudente. Hierdie deelnemer wys daarop dat die skoolhoof gereeld op hoogte gehou word van die onderwysstudente se vordering.

4.2.1.2 Deelnemer: Skoolhoof 2 (SH 2)

Die onderwysstudent word gedurende die eerste studiejaar slegs as hulp en ondersteuning in die klas aangewend. Onderwysstudente word toegedeel aan 'n klas/onderwyser waar hulle vir die kwartaal bly. In gevalle waar personeellede afwesig is, word die onderwysstudente aangewend om toesig te hou. Hierdie deelnemer het dit baie duidelik gestel dat die aanwending slegs vir toesigdoeleindes is en dat geen eerste-jaar onderwysstudent gebruik word om onafhanklik klas te gee nie. Die onderwysstudente word aangewend in 'n ondersteunende rol; hulle verleen dus hulp aan leerders wat met bepaalde fasette van die onderrig sukkel. Gedurende die tweede studiejaar word die onderwysstudent hanteer soos 'n student wat praktiese onderwys by die skool deurloop. Die onderwysstudent moet 'n les oor 'n bepaalde onderwerp voorberei, voorlê aan die betrokke vakonderwyser en aanbied aan al die klasse in die bepaalde graad. Voordat 'n student 'n les aanbied, moet die onderwyser met die inhoud daarvan vertrouwd wees. Die vakonderwyser is in die klas teenwoordig en assesser die aanbieding. Sodra die onderwysstudente hulle derde studiejaar betree, word hulle onder die mentorskap van 'n departementshoof geplaas. Die onderwysstudent neem van die departementshoof se klasse waar. Die student hanteer sekere fasette van die vak onafhanklik maar werk steeds onder leiding van die mentor. Finale-jaar onderwysstudente is ten volle verantwoordelik vir 'n bepaalde leerarea en 'n klas op hul eie. Studente moet in die klas wees en word nie aangewend om personeelpligte buite die klas uit te voer nie. Die kontrole van leerders se huiswerk is primêr. Individuele hulp word aan leerders wat sukkel, gebied. Leerders wat sukkel met opdragte word deur studente gehelp. Verder kry hulle administratiewe opdragte soos deur personeellede gedelegeer. Studente doen nie die onderwyser se werk nie. Hulle is daar as ekstra hulp, nie om die onderwyser se primêre taak oor te neem nie. Die onderwyser bly verantwoordelik vir klasonderrig. Die nasien van opdragte oor lesse wat deur die onderwyser aangebied is (formele assessering), word verbied.

Die nasien van vraestelle word verbied. Studente mag alle informele assesseringopdragte nasien selfs al is die les deur die personeel aangebied. Studente moet aktief betrokke wees tydens lessituasies.

Bekwame personeel word as mentors aangestel. Die mentors moet verseker dat studente op hulle gemak is en goed inskakel by die skool se manier van dinge doen. Die mentors neem verantwoordelikheid vir die studente en moet omsien na hulle ontwikkeling. Mentors moet verslag lewer m.b.t. die studente. Hierdie verslae word met beheerliggaamvergaderings aan die beheerliggaam voorgehou. Take wat aan studente opgedra word, moet billik wees. Studente moet kwartaaliks terugvoer met betrekking tot hulle studies asook hulle ervaring by die skool lewer.

Studente moet alle vergaderings bywoon: personeelvergaderings, fasevergaderings, sportvergaderings, kultuurvergaderings, leerareavergaderings, assesseringvergaderings, ensovoort

Buitekurrikulêr is die onderwysstudent verantwoordelik vir die afrigting van 'n sportspan — aanvanklik 'n B- of C-span onder leiding van 'n bewame onderwyser. Die eerste jaar behels suiwer opleiding. Vanaf die tweede jaar kan die onderwysstudent op meriete 'n span onafhanklik afrig. 'n Induksieprogram word wel gevolg. Onderwysstudente kry ook beleiddokumente en ander relevante dokumentasie op skrif.

Slegs die vierde-jaar studente van die betrokke skool is by die Suid-Afrikaanse Raad van Opvoeders (SARO) geregistreer.

Wat die toerekenbaarheid van die onderwysstudente betref, word hulle in dieselfde lig beskou as die volwaardige onderwysers. Die adjunkhoof wat optree as hoof-mentor, neem verantwoordelikheid vir die optrede van die studente. Die finale verantwoordelikheid bly steeds 'n taak van die skoolhoof wat toerekenbaar vir die optrede van studente en personeel is.

4.2.1.3 Deelnemer: Skoolhoof 3 (SH 3)

Eerste-jaar onderwysstudente word by onderwysers in klasse ingedeel as deel van 'n indiensopleidingprogram. Onderwysstudente doen waarneming in die klasse, ook gedurende die tweede studiejaar. In die derde studiejaar is die onderwysstudent verantwoordelik vir 'n eie klas en leerarea. Onderwysers tree op as leermeesters vir die studente in die klassituasie. 'n

Mentorskapprogram en persoonlike ontwikkelingprogram word aangebied. 'n Induksieprogram word met al die onderwysstudente gevolg. Die onderwysstudente is ook onderworpe aan 'n gedragskode. Onderwyspersoneel verleen hulp met studies aan die studente. Die onderwysstudente registreer vanaf hulle derde jaar by die Suid-Afrikaanse Raad van Opvoeders (RAVO). Onderwysstudente is ten volle betrokke by die buitekurrikulêre program van die skool. Hulle is verantwoordelik vir die afrigting van sportspanne en administratiewe take wat met die sport gepaard gaan. Die onderwysstudente dra dieselfde toerekenbaarheid as die onderwysers ten opsigte van die leerders. Hierdie deelnemer glo dat die skoolhoof verantwoordelik is vir die opleiding van die onderwysstudente verbonde aan die skool.

4.2.1.4 Deelnemer: Skoolhoof 4 (SH 4)

By skool vier het die skoolhoof aangedui dat eerste-jaar onderwysstudente slegs waarneming doen en by verskeie sportaktiwiteite betrokke is. Gedurende die tweede jaar gee die onderwysstudent klas onder toesig van 'n personeellid. Gedurende die derde studiejaar word die onderwysstudente by 'n leerareahoof geplaas. Die student help met administrasie en gee onderrig onder toesig van die leerareahoof. Tydens die vierde studiejaar gee die onderwysstudente klas, maar steeds onder mentorskap van 'n leerareahoof of departementshoof, nooit onafhanklik nie. Onderwysstudente hou wel toesig in die plek van onderwyspersoneel wat afwesig is.

Aanvanklik rig die onderwysstudent sportspanne saam met 'n afrigter af, later alleen indien hulle oor die potensiaal beskik. Onderwysstudente word opgelei as skeidsregters en beamptes.

By S 4 staan die skoolhoof aan die hoof van die mentorprogram. Onderwysstudente word ingedeel by personeel vir waarneming en opleiding. 'n Induksieprogram in die vorm van inligtingvergaderings word gereeld gevolg. SH 4 dui aan dat by hierdie skool vier die onderwysstudente wel as studente beskou word en nie as onderwysers nie. Die leerders beskou die onderwysstudente egter as onderwysers. Ten spyte daarvan dat SH 4 die onderwysstudente suiwer as studente beskou, word daar geglo dat die onderwysstudente se verantwoordelikheid dieselfde as dié van die onderwysers is. SH 4 het aangetoon dat die skoolhoof die verantwoordelikheid vir die onderwysstudente en hulle opleiding dra. By S4 word geglo dat indien die onderwysstudente goed ingelig is oor hulle verantwoordelikhede, hulle toerekenbaar sal wees vir skade aan leerders berokken.

SH 4 glo dat die skoolhoof toerekenbaar vir studente is. In die skoolhoof se woorde: “Onderwysstudente moet nie geoffer word nie, maar in fases opgelei word.” Hy gee te kenne dat daar nie terugvoer met betrekking tot die onderwysstudent se vordering aan UNISA gegee word nie. Personeel en professionele ontwikkeling geskied deur die personeel by wie die onderwysstudente ingedeel is en nie deur die skoolhoof self nie.

4.2.1.5 Deelnemer: Onderwysstudent 1 (OS 1)

Gedurende die eerste studiejaar word die onderwysstudente onderwerp aan die aanleer van die skoolprosedures. Die onderwysstudente word elke kwartaal by ’n ander personeellid geplaas om met ’n verskeidenheid leerareas, klaskamerbestuur- en onderrigstyle in aanraking te kom. In dié jaar is die bywoning van alle vergaderings wat van toepassing is, byvoorbeeld personeel-, graad-, vak- en sportvergaderings verpligtend sowel as die waarneming van gebeure binne die klaskamer en die aanbied van lesse onder toesig van ervare onderwysers. Die onderwysstudente is wel verantwoordelik vir toesig indien nodig in gevalle waar personeel vir kort tye afwesig is. Die afrigting (indiensopleiding) van buitemuurse aktiwiteite vind plaas. Onderwysstudente rig saam met ’n ervare personeellid ’n sportspan af. Die hoofklem val op die onderwysstudente se studies. Van die studente word verwag om hulle doelwitbereiking t.o.v. hul studies met die skool te deel. Inskakeling by die etos, kultuur, werketiek en die tradisie van die skool is belangrik vir die skool. Gereelde terugrapportering t.o.v. studies word aan die skoolhoof en skoolbeheerliggaam gedoen. Onderwysstudente ontvang terugvoer van spesifieke personeellede. Laasgenoemde lewer verslag aan die mentor en skoolhoof. Verslae word met die onderwysstudente bepreek. Die onderwysstudente is nie by RAVO geregistreer nie.

4.2.1.6 Deelnemer: Onderwysstudent 2 (OS 2)

Deelnemer OS 2 het verklaar dat onderwysstudente in hulle eerste studiejaar by klasse vir toesig ingedeel word. Die onderwysstudente doen waarneming by verskillende personeellede en in verskillende leerareas. Onderwysstudente in hulle eerste- en tweede-jaar word aangewend om toesig in klasse te hou waar personeel afwesig is, maar nie om formeel en onafhanklik onderrig te gee nie.

Die onderwysstudente skakel ten volle by die buitemuurse program in. Onderwysstudente word aan verskillende sportsoorte ten opsigte van afrigting en reëls bekend gestel. Volgens dié deelnemer begin die onderwysstudente deur C-spanne af te rig omdat hulle nog leer.

Die skool volg 'n mentorskapprogram. Die adjunkthoof van die betrokke skool is in beheer van die onderwysstudente. Onderwysstudente moet egter die onderwyspersoneel waarby hulle ingedeel is, nader om lesse aan te bied. Deelnemer OS 2 het aangedui dat die skool nie 'n formele induksieprogram volg nie.

OS 2 het aangetoon dat onderwysstudente oor dieselfde verantwoordelikheid as die onderwysers beskik. By die skool waarby OS 2 werksaam is, word onderwysstudente beskou en hanteer asof hulle onderwysers is met die enigste onderskeid dat hulle nie onafhanklik onderrig gee in hulle eerste twee studiejare nie. Terugvoer oor onderwysstudente se vordering geskied via hulle mentor. Die skoolhoof gee selde self terugvoer aan die studente.

4.2.1.7 Deelnemer: Onderwysstudent 3 (OS 3)

Gedurende die eerste studiejaar doen die studente slegs waarneming — in die spesifieke deelnemers se geval by Gr. 4- en 5-leerders. Gedurende die tweede studiejaar was die deelnemer verantwoordelik vir KDA, die skoolafkorting vir Liggaamlike Opvoeding, asook vir Kuns en Kultuur. Tydens die derde studiejaar (die jaar waarin die onderwysstudente tans is), is die deelnemer verantwoordelik vir Engels. Die onderwysstudente onderrig een klas in die graad terwyl die gekwalifiseerde personeellid die ander klas onderrig. Eerste- en tweedear onderwysstudente word gebruik om toesig te hou in klasse waar personeel afwesig is.

Ten opsigte van nie-kurrikulêre aktiwiteite is aangetoon dat die deelnemer betrokke is by netbal, hokkie en atletiek. Die deelnemer is verantwoordelik vir die onafhanklike afrigting van 'n span.

OS 3 het aangedui dat daar wel 'n mentorskapprogram by die skool gevolg word. Aan elke student word 'n mentor toegeken. Die persoon is 'n ervare onderwyspersoneellid wat die onderwysstudent nie net in die klas- en onderrigsituasie bystaan nie, maar ook die onderwysstudent se akademiese vordering kontroleer. Die deelnemer het verklaar dat professionele ontwikkeling in samewerking met die mentor geskied. Geen formele

induksieprogram word gevolg nie. Daar is wel kwartaallikse vergaderings met die onderwysstudente.

In antwoord op die vraag met betrekking tot toerekenbaarheid voel die deelnemer sterk daaroor dat onderwysstudente dieselfde verantwoordelikheid as die onderwyser dra. Deelnemer OS 3 dui aan dat terugvoering oor vordering aan die student deur die mentor en skoolhoof gegee word, maar nie gereeld aan UNISA waar hulle ingeskrewe studente is nie.

4.2.1.8 Deelnemer: Onderwysstudent 4 (OS 4)

Deelnemer OS 4 is 'n onderwysstudent verbonde aan UNISA en besig met derde- en vierdejaar vakke. Die onderwysstudent se studies fokus op leerders in die grondslagfase.

Deelnemer OS 4 wys daarop dat onderwysstudente verbonde aan skool S 4 in hulle eerste studiejaar slegs waarneming doen. In die verdere studiejaar is die onderwysstudente verantwoordelik vir hulpverlening aan die leerders. Onderwysstudente is nooit alleen in 'n klas besig met onderrig nie. Onderwysstudente word wel gebruik om toesig te hou in die plek van ongestelde personeellede, maar doen nie werk wat geassesseer word nie; hulle gebruik slegs werkkarte wat personeellede beskikbaar stel.

Die skoolhoof staan aan die hoof van die mentorprogram. Ten opsigte van die onderrig in die klas is die personeel verantwoordelik vir die onderwysstudente. 'n Induksieprogram word by die skool gevolg. OS 4 dui aan dat terugvoer aan studente in groepverband via die skoolhoof geskied. Terugvoer deur die skoolhoof aan UNISA geskied volgens OS 4 selde. Die onderwysstudente skakel ten volle in by die buitemuurse program en is verantwoordelik vir afrigting en skeidsregterskap.

OS 4 is oortuig dat onderwysstudente toerekenbaar is vir optrede indien dit 'n direkte opdrag was en glo dat die onderwysstudent nie toerekenbaar gehou kan word vir iets wat nie voorsien kon word nie.

4.2.1.9 Opsomming: Skool 1 (S 1)

Die skoolhoof is verantwoordelik vir die onderwysstudente. In die betrokke skool het die skoolbeheerliggaam die aanstelling en opleidingsproses van onderwysstudente goedgekeur.

Die mentor van onderwysstudente dra die verantwoordelikheid vir hulle opleiding. Die skoolhoof en adjunkhoof (mentors) is direk betrokke by die opleiding van onderwysstudente. Volgens deelnemer SH 1 bly die skoolhoof verantwoordelik om die onderwysstudente te rig en te lei. Die mentor tree op as skakel tussen die skoolhoof en die onderwysstudente. Aanvanklik is daar 'n daaglikse opleidingsprogram vir die onderwysstudente wat gedurende die eerste kwartaal van die eerste jaar gevolg word. Onderwysstudente word in hulle eerste studiejaar onderwerp aan 'n induksieprogram. Na die eerste kwartaal van die eerste jaar word die onderwysstudente gebruik om toesig te hou in klasse waar personeellede afwesig is. Die mentorprogram strek oor twee jaar waarna die onderwysstudente onafhanklik onderrig gee. Die mentorprogram sluit nie net aspekte van professionele ontwikkeling in nie, maar behels ook kontrole van studies, leiding t.o.v. persoonlike lewe en finansies, klasboeke en evaluering van studente.

Die onderwysstudente dra volle verantwoordelikheid vir hulle optrede en is toerekenbaar vir opdragte nie uitgevoer nie. Die onderwysstudente word beskou as positiewe rolmodelle vir kinders deur hulle studies, betrokkenheid by die skool en die voorbeeld wat hulle stel. Die leerders identifiseer makliker met die onderwysstudente; vandaar die verantwoordelikheid as rolmodelle.

4.2.1.10 Opsomming: Skool 2 (S 2)

Die skoolgebaseerde onderwysstudente (SBO) word opgelei as “vakleerlinge”, binne dieselfde opset as waarin hulle later gaan werk. Die groot voordeel is dat indiensopleiding voortdurend plaasvind. Waardevolle praktykblootstelling vind plaas. Assessering van uitkomstebereik vind voortdurend en deurlopend plaas.

Die onderwysstudente word as volledige lede van die personeel beskou en daarom word daar van hulle verwag om ten alle tye professioneel op te tree. Die skool mag die studente se dienste gebruik ekwivalent aan dié van 'n onderwyser se werktyd. Tydens die res van die tyd word daar van die student verwag om te studeer. Die wyse waarop die tyd van die student verdeel word, word onderling tussen die studente en die adjunkhoof gereël en kontraktueel uiteengesit en beskryf. Die take van die studente in die skool word deur die bestuur in oorleg met die beheerliggaam bepaal, maar in elke geval kontraktueel beskryf en so volledig moontlik uiteengesit. Studente word ingedeel vir buitemuurse aktiwiteite. Studente word

sover as moontlik gebruik word met inagneming van hulle sterkpunte. Aktiwiteite moet nougeset uitgevoer word. Professionele hantering van leerders word ten alle tye verwag.

4.2.1.11 Opsomming: Skool 3 (S 3)

Die onderwysstudente word toegedeel aan 'n mentor en doen aanvanklik waarneming en hou toesig in gevalle waar personeellede afwesig is. Onderwysstudente word beskou as onderwysers met dieselfde toerekenbaarheid as die onderwysers. Geen formele induksieprogram word gevolg nie. Vanaf hulle derde studiejaar gee die onderwysstudente onafhanklik onderrig. Onderwysstudente skakel volledig by die buitemuurse program in. Hulle registreer vanaf hulle derde studiejaar by die RAVO. Die skoolhoof is verantwoordelik vir die opleiding van die onderwysstudente verbonde aan die skool. Onderwysstudente is toerekenbaar vir hulle optrede teenoor leerders.

4.2.1.12 Opsomming: Skool 4 (S4)

'n Mentorskapprogram word gevolg. Onderwysstudente gee nooit onafhanklik onderrig nie, maar hou wel toesig in gevalle waar personeellede ongesteld is. Onderwysstudente skakel ten volle by die buitemuurse program in. Hulle is toerekenbaar vir hulle optrede teenoor leerders. Die skoolhoof is en bly toerekenbaar vir die onderwysstudente.

4.3 SINTESE VAN BEVINDINGE

4.3.1 AANWENDING VAN ONDERWYSSTUDENTE IN SKOLE

Navorsingresultate toon dat skole wat onderwysstudente in diens neem, die studente ten volle by die buitemuurse program van die skool laat inskakel. Die onderwysstudente is verantwoordelik vir die afrigting van sportaktiwiteite en die hantering van wedstryde. In die algemeen kry die onderwysstudente in hulle eerste studiejaar die geleentheid om onder mentorskap van 'n bekwame afrigter te werk waarna hulle verantwoordelik is vir 'n eie sportspan.

Op die akademiese terrein is waarneming al in die eerste studiejaar onderwysstudente se verpligting. Hulle word wel gebruik vir toesig in die plek van personeellede wat afwesig is. In die meerderheid skole bied die onderwysstudent gedurende die tweede studiejaar onderrig

onder toesig van 'n onderwyspersoneellid aan en vanaf die derde studiejaar gee die onderwysstudente onafhanklik en outonoom onderrig.

4.3.2 MENTORSKAP EN INDUKSIE

Al die deelnemers het aangedui dat 'n mentorprogram by die onderskeie skole gevolg word. Skole volg egter nie 'n formele induksieprogram om die onderwysstudente by die skool te laat inskakel nie. In die meerderheid van die deelnemers se geval staan die adjunkhoof van die skool aan die hoof van die mentorskapprogram in die skool. Onderwysstudente word wel toegewys aan 'n betrokke personeellid wat vir 'n bepaalde tydperk hulp en leiding aan die onderwysstudente verskaf.

4.3.3 TERUGVOERING OOR VORDERING

Onderwysstudente betrokke by die navorsing is almal ingeskrewe studente aan UNISA. Al die deelnemers het aangetoon dat daar selde terugvoer aan die universiteit self gegee word. Die betrokke onderwysers, mentors en skoolhoofde gee terugvoer oor die onderwysstudente se vordering aan die onderwysstudente, hetsy in groepverband of individueel en ook aan die skoolbeheerliggaam as werkgewer.

4.3.4 TOEREKENBAARHEID

Uit die navorsing blyk dit duidelik dat, hoewel die onderwysstudente toerekenbaar gehou word vir hulle optrede binne en buite die klas, die skoolhoof steeds aanspreeklik is vir die onderwysstudente, hulle vordering, personeel- en professionele ontwikkeling. Die skoolhoof is en bly aanspreeklik vir gebeure by die skool asook vir die bestuur van alle personeel verbonde aan die skool. Deur betrokkenheid van die skoolhoof by die mentorskapprogram kan hy/sy verseker dat die onderwysstudente aan die eise van die skool en gemeenskap voldoen. Onderwysstudente wat vier jaar opleiding by die skool ontvang, word ten volle in die skool se etos en werkswyse onderrig. Die skoolhoof verseker die effektiewe aanwending van onderwysstudente in die skool deur effektiewe administratiewe bestuur, onderrigleierskap deur spanwerk en persoonlike onderrigleiding.

4.3.5 PROFESSIONELE ONTWIKKELING

Skoolhoofde wat as deelnemers opgetree het, is dit eens dat professionele ontwikkeling die individuele onderwyser, onderwysstudente en die onderwysprofessie tot voordeel strek. Die oogmerk met professionele ontwikkeling van die onderwysstudente is om belangstelling in die onderwys aan te wakker en persoonlike groei te bevorder.

4.4 SAMEVATTING

Hierdie hoofstuk verskaf 'n uiteensetting van die resultate en bevindinge van die empiriese ondersoek. Daar is van nader gekyk na die toerekenbaarheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam. Die aanbieding van die resultate is geïntegreer met 'n bespreking van die data-analise en interpretasie van die resultate wat verkry is. Die navorsingresultate is aan die hand van die gestelde sekondêre navorsingvrae en doelwitte bespreek en in verband met relevante literatuur gebring.

Hoofstuk 5 bied 'n oorsig, gevolgtrekkings en aanbevelings wat uit die studie voortspruit.

HOOFSTUK 5

OORSIG, GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS

5.1 OORSIG EN TERUGSKOU

In **Hoofstuk 1** is die oorsig en rasonaal van die studie geskets. Hoofstuk 1 dien as die inleidende oriëntasie en bespreking waarin die spesifieke navorsingarea geregverdig is. Definisies en omskrywings van sleutelbegrippe is verskaf. Die navorsingprobleem is geformuleer in terme van die primêre navorsingvraag na die toerekenbaarheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in diens van skoolbeheerliggame in openbare primêre skole. Laastens is die metodologiese werkwyse van die studie kortliks geskets.

In **Hoofstuk 2** is relevante literatuur met betrekking tot die navorsingprobleem asook die kontekstuele raamwerk waaruit die studie onderneem is, verken en bespreek. Die toerekenbaarheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam is van nader beskou.

Hoofstuk 3 bevat 'n bespreking van die navorsingproses in terme van die epistemologie, metodologie, navorsingontwerp, steekproef, data-insameling, data-analise en -interpretasie. Daar is gepoog om die navorsingprobleem soos in Hoofstuk 1 gestel op 'n gepaste wyse te ondersoek.

Hierdie studie is onderneem vanuit die interpretatiewe paradigma en 'n gevallestudie is as navorsingontwerp gebruik. Die data-insameling is gedoen d.m.v. semi-gestruktureerde onderhoude. Die keuse van paradigmatische perspektief, navorsingontwerp en data-insamelingtegnieke is deurgaans geregverdig teen die agtergrond van die studie. Data-analise en -interpretasie is beskryf in terme van die proses wat gevolg is om die data te verwerk. Die rol van die navorser is beskou, gevolg deur 'n bespreking van die wetenskaplikheid en kwaliteitkriteria van die studie. 'n Uiteensetting van etiese oorwegings wat tydens die studie in ag geneem is, is gegee.

In **Hoofstuk 4** word gefokus op die navorsingresultate en bevindinge van die studie. Die resultate is aangebied en geïntegreer met besprekings van die data-analise en -interpretasie. Navorsingbevindinge is aan die hand van die gestelde navorsingvrae en doelwitte bespreek in samehang met relevante literatuur oor die navorsingprobleem. Op dié wyse is resultate in die lig van relevante literatuurstudie evalueer met die doel om dit in verband te bring met bestaande teoretiese raamwerke en modelle. Bevindinge is gemaak en verklarings, ooreenkomste asook verskille tussen die navorsingbevindinge en relevante literatuur is uitgelig en aangespreek.

Hoofstuk 5 fokus op die gevolgtrekkings, beperkinge en waarde van die studie. Hierbenewens word aanbevelings ten opsigte van toekomstige navorsing op hierdie gebied gemaak.

5.2 BEANTWOORDING VAN NAVORSINGDOELWITTE

Die eerste doelwit van die studie was om die aanspreeklikheid van die skoolhoof met betrekking tot onderwysstudente in diens van die beheerliggaam te ondersoek. Tweedens is daar gekyk na die toerekenbaarheid van die skoolhoof teenoor die leerders en ouers in die skool waar onderwysstudente in diens is en in die derde plek is gepoog om vas te stel hoe die skoolhoof kan verseker dat die onderwysstudente aan die verwagte eise van die skool en skoolgemeenskap voldoen.

5.2.1 Die aanspreeklikheid van die skoolhoof met betrekking tot onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam

Die ingesamelde data toon dat primêre skole waar onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam staan, die onderwysstudente by al die deelnemende skole aan een of ander vorm van mentorskap en induksieprogram onderwerp word. Ten opsigte van die aanwending van die onderwysstudent in die verskillende studiejare met betrekking tot kurrikulêre en buitekurrikulêre aktiwiteite het die deelnemers aangetoon dat al die onderwysstudente ten volle by die buitemuurse program van die skool, met ander woorde die nie- kurrikulêre program, inskakel. Die mate van aanwending van onderwysstudente in kurrikulêre aktiwiteite wissel tussen die skole. In die meerderheid skole is die onderwysstudente in hulle eerste studiejaar net waarnemers van die onderrigsituasie en hou

hulle toesig in afwesige onderwyspersoneelle se plek. By die meerderheid van die deelnemende skole word onderwysstudente reeds vanaf hulle derde studiejaar aangewend om onafhanklik en outonoom onderrig te gee. Die oorgrote meerderheid van die onderwysstudente is nie geregistreer by die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO) nie. Deelnemers toon aan dat die toerekenbaarheid vir die onderwysstudente se optrede hulle onmiddellike hoof en uiteindelik die skoolhoof is. Die onderwysstudente is self toerekenbaar vir optrede indien hulle nalatig is. Die skoolhoof gee van tyd tot tyd terugvoer aan die universiteit, maar meer gereeld aan die studente self. Personeelontwikkeling word gedoen deur die skoolhoofde of hulle gedelegeerdes.

Die navorsing wat gedoen is, korreleer met Steyn (2001:44-45) se siening dat professionele ontwikkeling die sistematiese instandhouding, verbreding en verbetering van die individu se bestaande professionele kennis en vaardighede met betrekking tot die professie wat die individu bekleed, is. Navorsing toon verder dat skoolhoofde (skoolleiers) hulle ten doel stel om effektiewe professionele ontwikkelingprogramme vir alle personeellede verbonde aan die skool daar te stel. Die uitgangpunt van skoolhoofde word gekomplementeer deur Smith (2003:202) se standpunt dat voor-diens onderwysopleiding ten doel het om onderwysstudente professioneel te ontwikkel deur aan hulle die nodige vaardighede vir refleksie en volgehoue leer te gee. Die deelnemerbeskouing van professionele ontwikkeling, naamlik die verbetering van die onderwysprofessie, die handhawing van belangstelling in die onderwysprofessie en die groei en ontwikkeling van die individu, stem ooreen met die drie hoofredes wat Smith (2003:203) aanvoer waarom professionele ontwikkeling moet plaasvind. Deelnemers se standpunte oor professionele ontwikkeling beklemtoon Smith se (2003:205) standpunt dat personeelontwikkeling binne onderwysinstansie moet plaasvind met terugvoering oor die onderrig. Skoolhoofde het aangedui dat hulle die onderwysstudente aanmoedig om werkwinkels by te woon en dat die onderwysstudente alle vergaderings by die skool en opleidinggeleenthede moet bywoon. Laasgenoemde korreleer met Smith (2003:205) se siening dat baie professionele ontwikkeling plaasvind deur indiensopleiding en werkwinkels.

Die ontwikkelingprogram sluit in skoolgebaseerde en skoolgerigte programme om die onderwyser te assisteer – spesifiek die onderwysstudente om aan die spesifieke skool se kriteria te voldoen. Professionele ontwikkeling van die onderwyser en dus ook die onderwysstudente verbonde aan die skool behels volgens Thomen (2003:814) die

bemagtiging van die individu, die samewerking, leer en deel met ander asook die uitleef van voorbeeldige optrede. Thomen sluit ook in praktyk-doeltreffendheid, wat insluit die kennis en vaardighede om 'n effektiewe onderwyser te wees en die verwerwing van vaardighede vir aanpasbaarheid tot die uitdagings van 'n dinamiese beroep. Laastens maak Thomen die opmerking dat professionele ontwikkeling aanleiding moet gee tot die ontwikkeling van 'n rolmodel wat onderrigstandaarde verbeter tot voordeel van die gemeenskap (Thomen, 2003:816). Uit die onderhoude met die deelnemers blyk dit dat die strewende van veral die skoolhoofde ooreenkom met Thomen se siening van die doel van professionele ontwikkeling.

5.2.2 Die toerekenbaarheid van die skoolhoof teenoor die leerders en ouers in die skool waar onderwysstudente in diens is

Skoolhoofde wat as deelnemers opgetree het se respons bevestig Beare et al. (1989:153) en Duke (1982:1) se siening dat die skoolhoof 'n sleutelfiguur in die voorsiening van effektiewe onderrig en leer is. Onderhoude met die deelnemers bevestig Hagger, Burn en McIntyre (1995:21) se siening dat onderrigleierskap te make het met die skoolhoof se verantwoordelikheid om toe te sien dat effektiewe leer en onderrig in die skool plaasvind. Uit gesprekke met onderwysstudente het die studente se behoefte aan terugvoering oor hulle vordering sterk na vore getree. Die behoefte aan terugvoer en betrokkenheid van die skoolhoof by die onderwysstudente bevestig Hagger et al. (1995:21) se siening dat die skoolhoof 'n noemenswaardige rol in die onderwysstudent se leerervaring speel. Die feit dat die oorgrote meerderheid skole die adjunkhoof gebruik om verantwoordelikheid vir die onderwysstudente te aanvaar, stem ooreen met Hagger et al. se bevinding dat die bestuur van die onderwysstudente nie net behels dat die skoolhoof nou met hulle saamwerk nie, maar ook dat die skoolhoof die ander personeel moet bystaan om effektief met die onderwysstudente te werk.

Aangesien die sukses van 'n skool uiteindelik afhang van die effektiewe onderrig wat die leerders ontvang, is die bestuur van die opvoedkundige program van die skool die belangrikste bestuuraspek van die skoolhoof se taak. Dit blyk duidelik uit die literatuur dat die leierskapskap van die skoolhoof ook didaktiese leiding, verrykingsprogramme, evaluering en klimaatskepping insluit (Steyn 1996:60). Volgens Hagger et al. (1995:21) is die skoolhoof toerekenbaar om toe te sien dat die onderwysstudente klaskamervaardighede bemeester.

Deelnemers toon ook dat die onderwysstudente toerekenbaar is vir hulle optrede. Die deelnemers se terugvoer korreleer met Oosthuizen en Rossouw (2008:103) wat daarop wys dat die sorgsaamheidplig wat op die opvoeder rus, behels dat hy/sy verantwoordelikheid moet aanvaar vir die veiligheid en versorging van die leerders in sy/haar sorg vir die tydperk wat die leerder in sy/haar sorg is. Skoolhoof-deelnemers is terdeë bewus daarvan dat die onderwysstudente aan die begin van hulle opleiding in baie gevalle nog nie oor die kennis of vaardighede beskik om die veiligheid van leerders in alle situasies in ag te neem nie. Die response kom ooreen met Newnham (2000) wat daarop wys dat die skoolhoof 'n sorgsaamheidplig teenoor elke leerder in die skool het en dat 'n redelike mate van voorsorg vir leerderveiligheid getref moet word. Newnham wys verder daarop dat die verhouding tussen die onderwyser en leerder 'n sorgsaamheidplig op laasgenoemde plaas. Terugvoer van veral die onderwysstudente bevestig hierdie verhouding en plig.

Die aanwending van die onderwysstudente vir toesig deur al die skole word in die literatuur in verband gebring met Oosthuizen en Rossouw (Oosthuizen et al., 2008:106) asook Joubert en Prinsloo (2009:229) wat benadruk dat toesig oor leerders volgens die *in loco parentis* beginsel fundamenteel in die onderwys is.

Ten opsigte van die induksieprogramme bevestig deelnemers dat personeeloriëntering die verantwoordelikheid van die leiers in die onderwysberoep is (Heyns, 2000:161). Die navorsing word bevestig deur Smethem en Adey (2005:188-189) wat verklaar dat alle induksie deur 'n mentor of tutor behoort te geskied wat in al die gevalle deel van die skoolbestuur is. Al die onderwysstudente is geleenthede tot die waarneming van lesaanbieding deur ervare personeel gegun en in al die gevalle is lesse wat deur die onderwysstudente aangebied is op een of ander tydstip deur 'n ervare onderwyser waargeneem en geassesseer. By al die deelnemende skole het terugvoervergaderings plaasgevind. Smethem en Adey (2005:187-200) verwys na die geleenthede tot waarneming, assessering en terugvoer met betrekking tot die induksie. Een van die onderwysstudente se kritiek op die induksie stem ooreen met Smethem en Adey (2005:189) wat aanvoer dat induksieondersteuning in sommige gevalle van min waarde is. Deelnemers se gedagtegang rondom die induksieprogram kom ooreen met Steyn (2004: 83) wat verduidelik dat volgens Casteter onderwyserinduksie 'n deurlopende proses is wat formele en informele elemente van sosialisering en professionele ontwikkeling insluit. Die induksieprogram behoort uit te loop

op 'n professionele ontwikkelingsprogram. Dit blyk uit die navorsing dat die deurloop na 'n professionele ontwikkelingsprogram wel plaasvind, maar dat daar tog 'n gebrek aan 'n volledige induksieprogram by van die skole bestaan.

5.2.3 Hoe die skoolhoof verseker dat die onderwysstudente aan die verwagte eise van die skool en skoolgemeenskap voldoen

Tydens die onderhoude het dit duidelik geblyk dat die skoolhoofde heeltyd bewus daarvan is dat die onderwysstudente in baie gevalle nog nie oor die kennis of vaardighede beskik om die veiligheid van leerders in alle situasies in ag te neem nie. Skoolhoofde maak die onderwysstudente gereeld bewus van die sorgsaamheidplig wat op hulle as opvoeders rus. Dié bewusmaking behels dat die onderwysstudente verantwoordelikheid moet aanvaar vir die veiligheid en versorging van die leerders in hulle sorg vir die tydperk wat die leerder in hulle sorg is. Skoolhoofde het ook tydens die onderhoude te kenne gegee dat die skoolhoof 'n sorgsaamheidplig het teenoor elke leerder in sy/haar sorg. Die deelnemers se standpunt word ondersteun deur Oosthuizen en Rossouw (2008:103) wat bevestig dat die leerder verstandelike en fisiologiese beskerming benodig as gevolg van die feit dat die tipiese kind kwetsbaar is vanweë sy/haar onvolwassenheid. Die deelnemers se terugvoer bevestig Raniolo se beskouing dat die sorgsaamheidplig wat op die opvoeder rus, behels dat die opvoeder die verantwoordelikheid het om redelike voorsorg te tref om moontlike voorsienbare beserings wat deur leerders opgedoen kan word, te voorkom (Raniolo, 2011:2).

Onderwysstudente se terugvoer oor hulle sorgsaamheidplig teenoor die leerders korrespondeer met Newnham (2000) wat konstateer dat die sorgsaamheidplig nie absoluut is nie en strek sover as die beskerming teen beserings, waar moontlike besering voorsienbaar is.

Een uitdaging waarvoor die deelnemers te staan gekom het, is die verpligte registrasie van opvoeders by die SARO. Ten spyte van wetgewing dat die registrasie by die SARO (South Africa, 2000) verpligtend is vir alle opvoeders, ook vir dié wat in diens van beheerliggame is, het die deelnemers te kenne gegee dat slegs twee van al die onderwysstudente wat op een of ander wyse betrokke by die skole is en aan leerders onderrig gee by SARO geregistreer is. Uit die aard van die betrokke wetgewing is die aanwending van die onderwysstudente wat nie by die SARO geregistreer is nie teenstrydig met die betrokke wetgewing en kan die skoolhoof, in

sy hoedanigheid as die persoon verantwoordelik vir alle personeel betrokke by die skool, aanspreeklik gehou word.

Deurdadig vermeldde navorsingdoelwitte beantwoord is, was die navorser in staat om die primêre navorsingvraag, *Wat is die aanspreeklikheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in openbare primêre skole wat in diens van die skoolbeheerliggaam staan?* te beantwoord.

5.3 GEVOLGTREKKINGS

Al hoe meer primêre openbare skole se skoolbeheerliggame neem onderwysstudente in diens met die oog op indiensopleiding om enersyds die dreigende tekort aan kwaliteit opvoeders te ondervang en andersyds die tekort aan personeel wat behulpsaam kan wees by buitekurrikulêre aktiwiteite van die skool aan te vul.

Hoewel die onderwysstudente onder- of ongekwalifiseerd is, word hulle in die meeste gevalle aangewend vir toesig in klasse en vanaf hul derde studiejaar is die norm dat die onderwysstudente onafhanklik onderrig gee. Aangesien onderwysstudente in die klas en ten tye van buitekurrikulêre aktiwiteite leerders in hulle sorg het, is hulle toerekenbaar vir hulle optrede teenoor en ten opsigte van die leerders. Die finale toerekenbaarheid vir die onderwysstudente berus egter by die skoolhoof.

Skoolhoofde aanvaar hulle toerekenbaarheid ten opsigte van die aanwending van die onderwysstudente in die skool asook vir hulle praktykgedrewe opleiding. Die blote feit dat skoolhoofde geleentheid aan die onderwysstudente bied om, ten spyte van hul verpligtinge by die skool, ook aandag aan hulle studies te gee, getuig daarvan dat die skoolhoofde hulself ook toerekenbaar beskou vir die onderwysstudente se akademiese vordering.

5.4 MOONTLIKE BEPERKINGE VAN DIE STUDIE

Die studie het slegs op 'n beperkte aantal geselekteerde deelnemers gefokus. Die feit dat die studie binne die Kemptonpark-omgewing voltrek is, en beperk is tot primêre skole waar beheerliggame onderwysstudente in diens neem, impliseer dat daar nie sonder meer aanvaar kan word dat dieselfde bevindinge in die wyer Suid-Afrikaanse konteks sal manifesteer nie. Hoewel dit die veralgemeenbaarheid van die navorsingstudie beperk, streef die

interpretavisme nie na die gebruik van uitkomst in ander situasies nie, maar eerder na 'n beskrywing van die persepsies van 'n bepaalde groep persone. Die doel van die studie is om die persepsies, ervarings en moontlike kompleksiteit van die deelnemers aan die studie te begryp en die aanspreeklikheid van die skoolhoof, as professionele bestuurder van onderwysstudente in openbare primêre skole, te verken en te beskryf.

5.5 POTENSIËLE WAARDE VAN DIE STUDIE

Ten spyte van die moontlike beperkinge van die studie is betekenisvolle inligting aangaande die toerekenbaarheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam in openbare primêre skole ingewin.

Soos in Hoofstuk 1 genoem, is daar min bestaande navorsing oor die tendens by sommige primêre skole om onderwysstudente in diens te neem om 'n internskap by die skole te deurloop. Dieselfde geld vir die skoolhoof se toerekenbaarheid vir die aanwending van onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam in openbare primêre skole. Die inligting verkry uit hierdie studie kan waarskynlik 'n sinvolle bydrae lewer tot die huidige kennisbasis van skoolhoofde.

Hierdie studie hou potensiële waarde in vir skoolhoofde en skoolbeheerliggame wat onder Art. 21 van die Skolewet onderwysers en nie-onderwyspersoneel by skole aanstel.

Laastens het die navorser persoonlik by die studie gebaat. Hy het sy kennis en vaardighede oor die uitvoer van navorsing van beperkte omvang verbreed.

5.6 AANBEVELINGS

5.6.1 Praktijk

Binne die praktyk word aanbeveel dat skoolhoofde meer bewus gemaak moet word van hulle toerekenbaarheid vir die aanwending van onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam. Skoolhoofde moet ook toesien dat onderwysstudente tydelike registrasie van SARO bekom alvorens hulle toegelaat word om onderrig aan leerders te gee. Skoolhoofde moet daarop bedag gemaak word dat die gevaar van 'n mentorskapprogram waarin die onderwysstudente nie geleentheid tot kritiese bevraagtekening van die bestaande praktyk gegun word nie, mag lei tot wat Robinson (2001:103) beskou as die ontmagtiging van

die onderwyser tot op die vlak van 'n hoë-vlak tegnikus en die polarisasie van onderwysers se werk.

5.6.2 Teorie

Hierdie studie poog om 'n sinvolle bydrae te lewer tot die huidige kennisbasis van die toerekenbaarheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam. Daar word aanbeveel dat die beperkte navorsing oor die toerekenbaarheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam wat tans bestaan, deur verdere studies aangespreek word.

5.6.3 Navorsing

Die navorser beskou die uitkomst van hierdie studie as 'n potensiële bate wat verder verfyn kan word. Studies kan uitgebrei word na die toerekenbaarheid van die skoolhoof as professionele bestuurder van nie-onderwyspersoneel verantwoordelik vir toesig by naskoopsentrums, sportafrigters en terapeute.

5.7 SLOTOPMERKING

Hierdie navorsing is gerig op die primêre navorsingvraag na die toerekenbaarheid van die skoolhoof vir die aanwending van onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam in openbare primêre skole. Die doel van die navorsingstudie is om skoolhoofde te bemagtig ten opsigte van hulle toerekenbaarheid vir die aanwending van onderwysstudente in diens van die skoolbeheerliggaam.

LITERATUURVERWYSINGLYS

Andrews, Yvonne. 1985. *Die Personeelfunksie*. HAUM. Pretoria.

ANON. 2002. [Aanlyn]. Beskikbaar by:
<http://www0.sun.ac.za/hr/afrikaans/assets/docs/personeel-ontwikkeling/PD0326-Personeelontwikkelingsbeleid.pdf>) Geraadpleeg 27 April 2011.

ANON .2009a. *Onderwysershandleiding: Nuwe personeel.*: Laerskool Elarduspark: Pretoria

ANON. 2009. Orange County Public Schools. *Staff Development*. [Aanlyn]. Beskikbaar by:
https://www.ocps.net/cs/services/cs/currareas/read/Curriculum/TA/EL_TA/NEW%20GLOSSARY.doc
c Geraadpleeg 12 Maart 2009.

Bagwandeem, D.R., Louw, W.J. 1993. *Theory and Practice of in-service education and training for teachers in South Africa*. J.L. van Schaik Publishers: Pretoria.

Barton, Elizabeth, A. 2009. *Leadership Strategies for Safe Schools*. Corwin: California.

Bassey, M. 1999. *Case Study Research in Educational Settings*. Open University Press. ,

Beare, H., Caldwell, B.J. & Millikan, R.H. 1989. *Creating an excellent school*. London: Routledge.

Bisschoff, P. 2010. *Akademie Reformatoriese Opleiding en Studies (AROS). Praktiese onderwys*. Pretoria.

Blairs, D. 1992. *The primary school principal: administrative manager or instructional leader?* The Practicing Administrator 14(2) 30- 34.

Blasé, J. & Blasé, J. 2001. *Empowering Teachers What Successful Principals Do*. (Second edition). Corwin Press: California.

Botha, F.W. & Calitz, L.P. 1990. *Voortgesette loopbaanontwikkeling van onderwysers as bestuursopgaaf van die skoolhoof*. Pedagogiekjoernaal VII (1). Universiteit van Pretoria: Pretoria.

Brock, B.L. & Grady, M.L. 1998. *Beginning Teacher Induction Programs: The Role of the Principal*. The Clearing House, vol. 71 no. 3.

Bush, T. & Coleman, M. 2000. *Leadership and Strategic Management in Education*. Cromwell Press: Wiltshire.

Buttle, P. 1995. *Improving returns for co-operative education – identifying key skills and tasks for academic supervisors*. WACE Conference Proceedings, 28-31 August Kingston: Jamaica

- Castetter, W.B. 1986. *The personnel function in educational administration*. (4th edition). New York: MacMillan.
- Clarke, A. 2007. *The Handbook of School Management*. Kate McCallum: Cape Town.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2000. *Research methods in Education*, (5th Edition). London: Routledge Falmer.
- Cohen, L, Manion, L. & Morrison, K. 2007. *Research Methods in Education*. (Sixth edition). Routledge: London.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2008. *Research Methods in Education*. (Sixth edition). Routledge: London.
- Davies, E.H. 2008. *Administration of the Education System and School Governance*. CELP: Pretoria.
- Deacon, Roger. 2010. *Educating the Educators: Challenges facing Teacher Education & Development in SA*. The Journal of the Helen Suzman Foundation. Issue 59, November 2010.
- Dettmer, P. 1998. *Positive ripple effects of professional development for gifted programs*. *Tempo*, 18(2).
- Department of Education. 1999. *Personnel Administrative Measures (PAM)*. G.N. 222 of 1999 Published in Government Gazette No. 19767 dated 18 February 1999. Pretoria: Government Printers.
- Department of Education. 2000. *Norms and Standards for Educators*. Notice 82 of 2000. Pretoria: Government Printers.
- Department of Education. 2003. *ELRC Resolution 8 of 2003*. Pretoria: Government Printers.
- Department of Education. 2007. *The National Policy Framework for Teacher Education and Development in South Africa*. Government Gazette Vol. 502, No 29832, April 2007. Government Printers: Pretoria.
- Department of Education. 2008. *Collective Agreement 1 of 2008: Annexure A*. OSD. Government Printers: Pretoria.
- Departement van Onderwys 2007. *Die Nasionale Beleidsraamwerk vir Onderwysersopleiding en Ontwikkeling in Suid-Afrika*. Staatskoerant vol. 502, nr. 29832 van April 2007. Staatsdrukker: Pretoria.
- Dewey, J. 1993. *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process*. Boston: D.C. Heath.
- Doggett, M. 1987. *Staff development: eight leadership behaviours for principals*. NASP Bulletin 71(497), March: 1–10.

Donmoyer, R. & Wagstaff, J.G. 1990. *Principals can be effective managers and instructional leaders*. NASP Bulletin, 74(525):20-29.

Donoghue, C. (Ed.), Ball, S. & Hand, G. 1981. *In-service: The Teacher and the School*. Kegan Page: London.

Drake, T.L. & Roe, W.H. 1986. *The principalship (Third edition)*. New York: Macmillan.

DuFour, R. & Berkey, T. 1996. *The Principal as Staff Developer*. Journal of Staff Development. Fall 1995, vol. 16 no. 4.

Duke, D.L. 1982. *Leadership functions and instructional effectiveness*. NASP Bulletin, 66(456):1-12.

Engelbrecht, L.V. 2003. *Best practice of co-operative education*. Pretoria: National Research Foundation.

Fletcher, S. 2000. *Mentoring in Schools: A Handbook of Good Practice*. Kegan Page: London.

Finnemore, M. & Van Rensburg, R. 1999. *Contemporary Labour Relations*. Butterworth: Durban.

Freebody, P. 2003. *Qualitative Research in Education: Interaction and Practice*. London: Sage Publications.

Furlong, V.J., Hirst, P.H., Pocklington, K. & Miles, S. 1988. *Initial Teacher Training and the Role of the School*. Open University Press: Philadelphia.

Goldsmith, G. 1997. *Evaluation of a professional development review scheme for students on sandwich placement*. WACE Conference Proceedings. Cape Town: South Africa.

Guthrie, J.W. & Reed, R.J. 1986. *Educational administration and policy: effective leadership for American education*. Englewood Cliffs, N.Y.: Prentice-Hall.

Hagger, H, Burn, K. & McIntyre, D. 1995. *The School Mentor Handbook. Essential skills and strategies for working with student teachers*. Kegan Page: London.

Hallinger, P. 2003. *Leading Educational Change: reflections on the practice of instructional and transformational leadership*. Cambridge Journal of Education. Vol. 33, No. 3, November 2003. Mahidol University: Bangkok.

Heyns, M. 2000. *Quality education: revival of staff induction in schools*. South African Journal of Education, 20 (2), pp. 161- 296.

Heystek, J, Roos, C. & Middlewood, D. 2005. *Human Resource Management in Schools*. Heinemann: Cape Town.

Hiemstra, V.G. & Gonin, H.L. 2008. *Drietalige Regswoordeboek. (Derde uitgawe)*. Juta en Kie. Bpk: Paarl.

Hobson, A. 2003. *Mentoring and coaching for new leaders*. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <http://www.nationalcollege.org.uk/index/docinfo.htm?id=17294> Geraadpleeg 30 Maart 2011.

Registration criteria and procedures to register as an educator with the South African Council for Educators (SACE). [Aanlyn]. Beskikbaar by: <http://www.sace.org.za/Geraadpleeg> 19 Junie 2011.

Huberman, A.M. & Miles, M.B. 2002. *The Qualitative Researcher's Companion*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Joubert, H.J. & Prinsloo, I.J. 2001. *Education Law – A practical guide for educators*. Van Schaik Publishers: Pretoria.

Joubert, R. & Prinsloo, S. 2009. *The law of education in South Africa. (Second edition)*. Van Schaik Publishers: Pretoria.

Kadar, S. 2002. *The role of the cooperating teacher in the supervising of student teachers during teaching practice*. M.Ed. verhandeling. Universiteit van Port Elizabeth.

Karpicke H. & Murphy M.E. 1996 *Productive School Culture: Principals working from the Inside*. School Work Culture, 26 – 34.

Kolb, D.A. 1984. *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Kruger, A.G. 1996. *Skoolbestuur. Studiehandleiding II. Universiteit van Suid-Afrika*. Unisa Uitgewers: Pretoria.

Kruger, A.G. 2002. *Managing the School as an Organisation. Study Guide for MEDEM5-U*. University of South Africa: Pretoria.

Knouws v Administrateur, Kaap 1981 1 SA 544 (K).

Leithworth, K. A. & Riehl, C. *What We Know about Successful School Leadership*. National College for School Leadership. Autumn 2003.

MacBeath, J. 1998. *Effective School Leadership: Responding to change*. Paul Chapman Publishing: London.

Main, A.1985. *Educational staff development*. Croom Helm: London.

Manda Louw en 'n ander. Die Lid van die Uitvoerende Raad van die Vrystaat belas met onderwys en Kultuur en 'n ander. 2002. (V) Saaknommer 534/2002.

- Maree, K. & Pietersen, J. 2007. *Sampling*. In: Maree, K. (Ed.). *First steps in Research*. Van Schaik Publishers: Hatfield.
- Marks, H. M. & Printy, S.M. 2003. *Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership*. *Educational Administration Quarterly*, vol. 39, no. 3 (August 2003), pp. 370-397.
- Mayan, M.J. 2001. *An Introduction to Qualitative Methods: A Training Manual for Students and Professionals*. Alberta: University of Alberta.
- Mayer, R. & Goldsberry, L. 1993. *Searching for reflection in the student teaching experience: Two case studies*. *Teacher Education Quarterly*, 20(1): pp. 13-27.
- McCulloch, M. & Fidler, B. (Ed.). 1994. *Improving Initial Teacher Training? New roles for teachers, schools and higher education*. Longman: Essex.
- McIntyre, D., Hagger, H. & Burn, K. 1994. *The Management of Student Teachers' Learning*. Kegan Page: London.
- McMillan, J. H. & Schumacher, S. 1989. *Research in Education. A Conceptual Introduction* (Second edition). Scott, Foresman and Co.: London.
- McMillan, J. H. & Schumacher, S. 1993. *Research in Education: A Conceptual Introduction* (Third edition). HarperCollins College Publishers: New York.
- McMillan, J. H. & Schumacher, S. 2006. *Research in Education: Evidence-Based Inquiry*. (Sixth edition). Pearson: New York.
- Mertens, D. M. 2010. *Research and Evaluation in Education and Psychology, (Third edition)*. London: Sage Publications.
- Merriam, S. B. a.o. 2002. *Qualitative Research in Practice. Examples for Discussions and Analysis*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Murphy, J., Hallinger, P., Weil, M. & Mitman, A. 1983. *Instructional leadership: a conceptual framework*. *Planning and Changing* 14(3): pp. 137 – 149.
- Newnham, H. 2000. *When is a teacher or school liable in negligence?* *Australian Journal of Teacher Education*, vol. 25, no.1. 2000. Edith Cowan University.
- Nieuwenhuis, J. 2007. *Introducing qualitative research*. In: Maree, K. (Ed.). *First steps in Research*. Van Schaik Publishers: Hatfield, pp. 46-68.
- Nieuwenhuis, J. 2007. *Analysing qualitative data*. In Maree, K. (Ed.). *First steps in Research*. Van Schaik Publishers: Hatfield Pp. 99-122.
- Nieuwenhuis, J. (Ed.) 2007. *Growing Human Rights and Values in Education*. Van Schaik Publishers: Pretoria.

Odendal, F.F., Schoonees, P.C., Swanepoel, C.J., Du Toit, S.J. & Booysen, C.M. 1994. *Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal*. Perskor: Midrand.

Oosthuizen, I.J. (Red), Botha, P., Bray, W., Mentz, P.J., Van der Westhuizen, P.C. & Van Kerken, E.T. 1999. *Aspekte van Onderwysreg*. J.L. Van Schaik Uitgewers: Pretoria.

Oosthuizen, I.J. (Ed.), De Waal, E., De Wet, A., Rossouw, J.P., Smit, M.H. & Van Huissteen, A. 2008. *Save Schools*. Centre for Education Law and Policy: Pretoria.

Oosthuizen, I.J. & Rossouw, J.P. 2008. *The Educator's Duty of Care in Safe Schools*. In: Oosthuizen, I.J. (Ed.), De Waal, E., De Wet, A., Rossouw, J.P. Smit, M.H. & Van Huissteen, A. 2008. *Save Schools*. Centre for Education Law and Policy (CELP): Pretoria.

Oosthuizen, I.J. & De Waal, E. 2008. *Orientation to Safe Schools*. In: Oosthuizen, I.J. (Ed.), De Waal, E., De Wet, A., Rossouw, J.P., Smit, M.H. & Van Huissteen, A. 2008. *Save Schools*. Centre for Education Law and Policy (CELP): Pretoria.

Peltzer, K., Shisana, O., Udjo, E.; Wilson, D., Rehle, T.; Connolly, C., Zuma, K., Letlape, L., Louw, J.; Simbayi, L., Zungu-Dirwayi, N.; Ramlagan, S., Magome, K., Hall, E. & Phurutse, M. 2005. *Educator Supply and Demand in the South African Public Education System*. HRC Press: Pretoria.

Pretorius, S.G. 1988. *Kliniese onderrigleiding: 'n professionele model vir waarneming en ontwikkeling van onderrigaktiwiteite*. *Educare* 17(1-2): pp. 166-172.

Raniolo, R. 2011. *Duty of Care*. [Aanlyn]. Beskikbaar by: (http://www.swtafe.edu.au/Staff/policies/policies/docs/institute/Duty_of_Care_-Minter_Ellison.pdf) Geraadpleeg 4 Junie 2011.

Renier Christiaan van Zyl v Goedehoop Laerskool and MEC Department of Education, Mpumalanga 2006 (NG) Case no: 15426/2006.

Robinson, M. 2001. *Teachers as Mentors: A Critical View of Teacher Development in South African Schools*. *Perspectives in Education*, vol. 19 No, 2 June 2001.

Rodrigues, Susan. 2004. *A Model of Teacher Professional Development: The Partnership in Primary Science Project*. Nova Science Publishers: New York.

Rusere v The Jesuit Fathers 1970 4 SA 537 (RSC).

Russel, T. 1998. *Why doesn't teacher education begin with experience?* *Teacher Education Quarterly*, 25(4): pp. 49-54.

SACE. 2000. *Legal Affairs and Ethics*. [Aanlyn]. Beskikbaar by: (<http://www.sace.org.za/legal-affairs-and-ethics.php>) Geraadpleeg 6 Maart 2011.

SAOU Gauteng. 2010. *SARO Registrasie. Blitz 24/2010*. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <http://www.saou.co.za>. Geraadpleeg 6 Maart 2011.

Sergionavvi, T.J. & Stattatt, R.J. 1988. *Supervision: human perspectives*. (4th edition). New York: McGraw Hill.

Serpell, Z. 2000. *Beginning teacher induction: A review of the literature*. American Association of Colleges for Teacher Education. Washington, DC.

Seyfarth, J.T. 1996. *Personnel Management for Effective Schools. (Second edition)*. Allyn & Bacon: Boston.

Shulman, L.S. 1990. *Research in Teaching and Learning, vol. 1. Paradigms and Programs*. MacMillan: London.

Slick, G.A. (Ed.) 1995. *Emerging Trends in Teacher Preparation – The future of field experience*. Corwin Press Inc: California.

Smethem, L. & Adey, K. 2005. *Some aspects of statutory induction on the professional development of newly qualified teachers: a comparative study of pre- and post-induction experiences*. *Journal of Education for Teaching*, vol. 31, August 2005, pp. 187-200.

Smit, M.H. 2008. *Legislative, Regulatory and Policy Measures*. In: Oosthuizen, I.J. (Ed.), De Waal, E., De Wet, A., Rossouw, J.P., Smit, M.H. & Van Huissteen, A. 2008. *Save Schools*. Centre for Education Law and Policy (CELP): Pretoria.

Smith, K. 2003. *So, What about the Professional Development of Teacher Educators?* *European Journal of Teacher Education*, vol. 26, no. 2. June 2003.

South Africa (Republic). 1995. *Labour Relations Act, No. 66 of 1995*. Government Printers: Pretoria.

South Africa (Republic). 1996. *South African Schools Act, No. 84 of 1996 (as amended)*. Government Printers: Pretoria.

South Africa (Republic). 1996a. *The Constitution of the Republic of South Africa, Act, No. 108 of 1996*. Pretoria: Government Printers.

South Africa (Republic). 1997. *Basic Conditions of Employment Act, No. 75 of 1997*. Government Printers: Pretoria.

South Africa (Republic). 1998. *Employment of Educators Act, No. 76 of 1998*. Government Printers: Pretoria.

South Africa (Republic). 1999. *Personnel Administrative Measures (PAM)*. Government Notice 222 of 1999. Government Gazette No. 19767 dated 18 February 1999.

South Africa (Republic). 2000. *South African Council for Educators Act, No. 31 of 2000*. Government Printers Pretoria.

South Africa (Republic). 2001. *Regulations for Safety Measures at Public Schools*. Government Printers: Pretoria.

South Africa (Republic). 2007. *Children's Amendment Act, No. 41 of 2007*. Government Printers: Pretoria.

Sparks, D. & Loucks-Horsley, S. 1989. *Five Models of Staff Development*. Journal of Staff Development, Fall. 1989. (vol. 10 no. 4), pp. 35-57.

Sparrow, P. & Randall, S. & Jackson, S. (1994). *Convergence or divergence: human resource practices and policies for competitive advantage worldwide*. The International journal of Human Resource Management, vol. 5: 2.

Stefkovich, J. A. 2006. *Best interests of the Student: Applying Ethical Constructs to Legal Cases in Education*. Lawrence Erlbaum & Associates Publishers: Mahwah, New Jersey.

Steyn, G.M. 1996. *Personeelbestuur – Studiehandleiding 1. Tema 1. Die Bestuur van Menslike Hulpbronne*. Universiteit van Suid-Afrika. Muckleneuk: Pretoria.

Steyn, G.M. 2001. *Resourcing and Development – Study Guide 5 for MEDEM2-R*. University of South Africa. Muckleneuk: Pretoria.

Steyn, G.M. 2004. *Problems of and support for beginner educators*. Africa Education Review 1(1) 2004. Unisa Press: Pretoria.

Suid-Afrika (Republiek). 1994. *Wet op Indiensneming van Opvoeders. Wet 38 van 1994*. Staatsdrukker: Pretoria.

Squelsch, J. & Lemmer, E.M. 1994. *Eight keys to effective school management in South Africa*. Halfway House: Southern.

TerreBlanche, M. & Durrheim, K. 1999. *Research in Practice. Applied Methods for the Social Sciences*. Cape Town: University of Cape Town Press.

Thomen, C. 2003. *Education practitioners' understanding of professional development and associated competencies*. Unisa Press: Pretoria.

Theron, P.F. & Bothma, J.H. 1988. *Riglyne vir die skoolhoof*. Pretoria: Academica.

Tomlinson, P. 1995. *Understanding mentoring reflective strategies for school-based teacher preparation*. Open University Press. Buckingham: Philadelphia.

Tillman, L. C. 2005. *Mentoring New Teachers: Implications for Leadership Practice in an Urban School*. Educational Administration Quarterly, vol. 41 no. 4 (October 2005), pp. 609-629.

Thuynsma, B. 1997. *Mentoring: Its mysteries and treasures*. WACE Conference Proceedings, 25-28 August 1997, Cape Town: South Africa, pp. 307-314.

UNISA. 2010. *Departementele Onderwysersopleiding Studiebrief PST104J/101/2010*. Pretoria.

UNISA. 2010a. *Formele ooreenkoms tussen UNISA en Skole. PST104F/102*. Universiteit van Suid-Afrika: Pretoria.

Van der Westhuizen. P.C., Loots. Z.B., Mentz. P.J., Oosthuizen. I.J. & Theron, A.M.C. 1992. *Die Beginneronderwyser: 'n Bestuursmatig-juridiese perspektief*. Butterworth: Durban.

Van Deventer, I., Kruger, A.G. (Ed.) 2003. *An Educator's Guide to School Management Skills*. Van Schaik Publishers: Pretoria.

Van Gyn, G. & Ricks, F. 1997. *An investigation of mentoring in post-secondary education: A comparison of the type and incidence in co-operative education and regular programs*. WACE Conference Proceedings, 25-28 August 1997. Cape Town: South Africa, pp. 332-338.

Van Heerden, S.H. 1990. *Klasbesoek: 'n middel tot personeelontwikkeling: taak van die skoolhoof in die primêre skool*. *Onderwysbulletin* 34(1): 11-28.

Van Rensburg, C.J.J. & Landmann, W.A. 1988. *Fundamenteel-pedagogiese Begripsverklarings. Notes of Fundamental-pedagogic concepts*. NG Kerkboekhandel: Pretoria.

Werther, W.B. & Davis, K. 1989. *Human resources and personnel management*. (Third edition). McGraw-Hill Book Company: New York.

Wideen, M.F. & Andrews, I. 1987. *Staff development for School Improvement. A focus on the educator*. The Falmer Press: New York.

Aanhangsel A

Hardekoollaan 30
Glen Marais
Kemptonpark,
jhkruger@netdial.co.za
Sel no. 082 895 2634
Studentenr. 283 69 565

Die Skoolhoof
Laerskool _____
Mnr. _____

NAVORSING VIR MED STUDIE : UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

Ek, Johan Hendrik Kruger, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria vir die MED graad in Skoolleierskap. Die onderwerp vir my navorsing is:

**DIE TOEREKENBAARHEID VAN DIE SKOOLHOOF VIR DIE AANWENDING
VAN ONDERWYSSTUDENTE IN DIENS VAN SKOOLBEHEERLIGGAME IN
OPENBARE PRIMÊRE SKOLE**

Ek sou graag met u 'n onderhoud wil voer om meer te wete te kom van u kennis en siening oor vermelde onderwerp.

Die fokus van die onderhoud sal gerig wees op die onderwerp.

Neem asseblief kennis dat:

- Alle navorsingresultate vertroulik hanteer sal word.
- U naam of skool se naam nie sonder skriftelike toestemming bekend gemaak sal word nie.
- Die onderhoud nie inbraak op u dagtaak sal maak nie.
- U deelname aan die navorsing vrywillig is.
- U die reg het om enige tyd aan die navorsingprojek te onttrek.
- U 'n transkripsie van die onderhoud sal ontvang.

U word versoek om die meegaande toestemmingbrief tot vrywillige deelname aan die navorsingprojek te voltooi en aan my te stuur by faksnr. 0860 653 07528 of jhkruger@netdial.co.za.

U deelname word hoog op prys gestel.

Johan H Kruger

Aanhangsel B

Hardekoollaan 30
Glen Marais
Kemptonpark,
jhkruger@netdial.co.za
Sel no. 082 895 2634
Studentenr. 283 69 565

Die Onderwysstudent
Laerskool _____
Geagte Student

NAVORSING VIR MED STUDIES: UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

Ek, Johan Hendrik Kruger, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit Pretoria vir die MED graad in Skoolleierskap. Die onderwerp vir my navorsing is :

**DIE TOEREKENBAARHEID VAN DIE SKOOLHOOF VIR DIE AANWENDING
VAN ONDERWYSSTUDENTE IN DIENS VAN SKOOLBEHEERLIGGAME IN
OPENBARE PRIMÊRE SKOLE**

Ek sou graag met u 'n onderhoud wil voer om meer te wete te kom van u kennis en siening oor vermelde onderwerp.

Die fokus van die onderhoud sal gerig wees op die onderwerp.

Neem asseblief kennis dat:

- Alle navorsing resultate vertroulik hanteer sal word.
- U naam of skool se naam nie sonder skriftelike toestemming bekend gemaak sal word nie.
- Die onderhoud nie inbraak op u dagtaak sal maak nie.
- U deelname aan die navorsing vrywillig is.
- U die reg het om enige tyd aan die navorsingprojek te onttrek.
- U 'n transkripsie van die onderhoud sal ontvang.

U word versoek om die meegaande toestemmingsbrief tot vrywillige deelname aan die navorsingprojek te voltooi en aan my te stuur by faksnr. 0860 653 07528 of jhkruger@netdial.co.za.

U deelname word hoog op prys gestel.

Johan H Kruger

Aanhangsel C

VRAELYS AAN SKOOLHOOFDE:

1. Neem u skool onderwysstudente in diens?
2. Word die onderwysstudente in diens op enige wyse vergoed?
3. Hoe word onderwysstudente in hul verskillende jare van opleiding by die skool aangewend t.o.v. [a] kurrikulum [b] buite kurrikulêre program?
 - 3.1 Eerste studiejaar
 - 3.2 Tweede studiejaar
 - 3.3 Derde studiejaar
 - 3.4 Finale studiejaar
4. Maak u gebruik van 'n mentorskap vir onderwysstudente program in u skool?
5. Volg die onderwysstudente in die skool enige vorm van induksieprogram?
6. Word onderwysstudente gebruik om toesig te hou in die plek van afwesige personeellede?
7. Word onderwysstudente aangewend om onafhanklik onderrig te gee? Indien wel, vir watter tydperk en onder watter omstandighede?
8. Wat dink u is die verantwoordelikheid van die onderwysstudente ten opsigte van die leerders?
9. Wie moet, na u mening, verantwoordelikheid vir die optrede van onderwysstudente dra?
10. Na watter mate dink u kan onderwysstudente aanspreeklik gehou word vir enige skade aan 'n leerder in hulle sorg?
11. Hoe sien u, as skoolhoof, u aanspreeklikheid/toerekenbaarheid as professionele bestuurder van onderwysstudente?
12. Gee u as skoolhoof ooit terugvoer oor studente se praktiese opleiding aan die betrokke universiteit waarby die betrokke student ingeskryf is?
13. Kan die skoolhoof verantwoordelik gehou word vir die opleiding van onderwysstudente verbonde aan u skool?
14. Wat doen u, as skoolhoof, t.o.v. die personeelontwikkeling van die onderwysstudente?
15. Wat doen die skoolhoof t.o.v. die professionele ontwikkeling van die onderwysstudent?

VRAELYS AAN ONDERWYSSTUDENTE:

Aanhangsel D

1. Is u 'n onderwysstudent ingeskryf aan 'n erkende tersiêre inrigting vir 'n erkende onderwyskwalifikasie? Watter kwalifikasie, watter jaar, ensovoort
2. Is u 'n onderwysstudent in diens van 'n skool se beheerliggaam? Sedert wanneer?
3. Hoe word onderwysstudente in hul verskillende jare van opleiding by die skool aangewend t.o.v. [a] die kurrikulm [b] die buite-kurrikulêre program?
 - 3.1 Eerste studiejaar
 - 3.2 Tweede studiejaar
 - 3.3 Derde studiejaar
 - 3.4 Finale studiejaar
4. Bestaan daar'n mentorskap program vir onderwysstudente in die skool? Verduidelik.
5. Volg die onderwysstudente in die skool enige vorm van induksieprogram? Verduidelik.
6. Word onderwysstudente gebruik om toesig te hou in die plek van afwesige personeellede?
7. Word onderwysstudente aangewend om onderrig te gee in die plek van afwesige personeellede? Indien wel, vir watter tydperk? Brei uit vertel meer oor hoe dit gereël word.
8. Word onderwysstudente aangewend om onafhanklik onderrig te gee? Indien wel, vir watter tydperk en onder watter omstandighede?
9. Kan/moet onderwysstudente verantwoordelik gehou word vir optrede wat strydig is met beleid? (Verduidelik).
10. Wat dink u is die verantwoordelikheid van die onderwysstudent ten opsigte van die leerders? Gee voorbeelde.
11. Na watter mate dink u kan 'n onderwysstudent aanspreeklik gehou word vir enige skade aan 'n leerder in hul sorg?
12. Gee die skoolhoof ooit terugvoer oor studente se praktiese opleiding aan die betrokke universiteit waarby die betrokke student ingeskryf is?
13. Gee die skoolhoof ooit terugvoer oor studente se praktiese opleiding aan die betrokke studente?
14. Wat doen die skoolhoof t.o.v. die personeelontwikkeling van die onderwysstudente? Brei uit – watter formaat, wanneer hoe, opvolg aktiwiteite, ensovoort

15. Wat doen die skoolhoof t.o.v. die professionele ontwikkeling van die onderwysstudente?

Aanhangsel E

Aan wie dit mag aangaan:

TOESTEMMING TOT VRYWILLIGE DEELNAME AAN NAVORSINGPROJEK

Ek _____, verklaar dat ek in my hoedanigheid as

_____ van _____ dat toestemming tot vrywillige
deelname aan die navorsingprojek met die onderwerp :

**DIE TOEREKENBAARHEID VAN DIE SKOOLHOOF VIR DIE AANWENDING
VAN ONDERWYSSTUDENTE IN DIENS VAN SKOOLBEHEERLIGGAME IN
OPENBARE PRIMÊRE SKOLE**

wat deur Johan Kruger, 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria, onderneem
word, verleen word.

Ek is bewus daarvan dat:

- Alle navorsingresultate vertroulik hanteer sal word.
- My naam of skool se naam nie sonder skriftelike toestemming bekend gemaak sal word nie.
- Die onderhoud nie inbraak op my dagtaak sal maak nie.
- My deelname aan die navorsing vrywillig is.
- Ek die reg het om enige tyd aan die navorsingprojek te onttrek.
- Ek 'n transkripsie van die onderhoud sal ontvang

Handtekening

Datum

FACULTY OF EDUCATION

RESEARCH ETHICS COMMITTEE

APPLICATION FOR ETHICS APPROVAL OF CONFIDENTIAL RESEARCH INVOLVING HUMAN RESPONDENTS

APPLICANT DETAILS										
Surname:	KRUGER		Name:	JOHAN HENDRIK			Title:	MR		
UP Email address:					Private Email address:	jhkruger@netdial.co.za				
Type of application	M.Ed X	PhD	Honours	Class approval	Staff	Stud/Staff no:	28369565			
Degree:	M.ED					Contact number:	0828952634			
Supervisor:	PROF JOUBERT		Co-supervisor:				1 st registered:	2008/01/21		
Department:	ALHMSE	ECE	SMTE	SSE	CS	EMPS	EP			
DETAILS OF THE RESEARCH PROJECT										
Title of project	DIE REGSAANSPREEKLIKHEID VAN 'n SKOOLBEHEERLIGGAAM AS DIE WERKGEWER VAN STUDENTE OPVOEDERS									
Research design (tick with x)	QualitativeX		Quantitative	Mixed methods	Other					
Data collection (tick appropriate boxes with an x)	Questionnaires	Document	Structured interviews	Semi-structured	Open ended					
	Survey	AnalysisX	InterviewsX	interviews						
	Non-participatory	Participatory	Intervention/	Experimental	Other					
	Observation	Observation	Therapy							
Sensitivity/ Intrusiveness (tick with an x)	HIGH		MEDIUM			LOWX				
	(Participation requires intrusive and sensitive information about participants' mental/psychological health and/or their relationship with a person/institution with power over them)		(Participation requires divulging of personal information but is not regarded as sensitive/intimate)			(Participation requires information about policies/ modules/ courses/ institutional processes with a view to analyse, assess and evaluate them as human artefacts)				
RESEARCH CONTEXT										
Indicate if participants come from vulnerable populations (tick one or more of the applicable descriptions)	1.		2.		3.					
	Under 18 years		Over 18 years X		Orphaned, separated or unaccompanied minors					
	4.		5.		6.					
	Extreme poverty or illiterate		HIV/AIDS		Mentally compromised or physical limitations					
Primary research setting	1.		2. X		3.		4. X			
	Pre - school		School		Higher education		Private organisation			

PERSONAL DECLARATION OF RESPONSIBILITY
FACULTY OF EDUCATION
UNIVERSITY OF PRETORIA

Research project: **DIE REGSAANSPREEKLIHEID VAN 'n SKOOLBEHEERLIGGAAM AS WERKGEWER VAN STUDENTE OPVOEDERS**

1. I declare that I am cognisant of the goals of the Research Ethics Committee in the Faculty of Education to:

- ✓ develop among students and researchers a high standard of ethics and ethical practice in the conceptualisation and conduct of educational research;
 - ✓ cultivate an ethical consciousness among scholars especially in research involving human respondents; and
 - ✓ promote among researchers a respect for the human rights and dignity of human respondents in the research process.
-
- ✓ I subscribe to the principles of
 - ✓ *Voluntary participation* in research, implying that the participants might withdraw from the research at any time.
 - ✓ *informed consent*, meaning that research participants must at all times be fully informed about the research process and purposes, and must give consent to their participation in the research.
 - ✓ *safety in participation*; put differently, that the human respondents should not be placed at risk or harm of any kind e.g., research with young children.
 - ✓ *privacy*, meaning that the *confidentiality* and *anonymity* of human respondents should be protected at all times.
 - ✓ *trust*, which implies that human respondents will not be respondent to any acts of deception or betrayal in the research process or its published outcomes.

2. I understand what plagiarism entails and I am aware of the University's policy in this regard. I undertake not to make use of another student's previous work and to submit it as my own. I also undertake not to allow anyone to copy my work with the intention of using it as their own work.

3. I understand that the data collected in the course of my studies become the property of the University of Pretoria and I undertake to transfer all raw data and documents related to my research to my supervisor for safekeeping.

JOHAN HENDRIK KRUGER

Student Applicant¹

.....

Signature

2009-09-22

Date

PROF RIKA JOUBERT

Supervisor²

.....

Signature

.....

Date

¹ Delete that which is not applicable

FACULTY OF EDUCATION
UNIVERSITY OF PRETORIA
FACULTY RESEARCH ETHICS COMMITTEE

APPROVAL OF RESEARCH INVOLVING HUMAN RESPONDENTS

APPLICATION FORM

1. DESCRIBE THE RATIONALE OF THE RESEARCH

Please provide a brief summary in which you justify the scientific importance of the proposed study.

WEENS DIE DREIGENDE TEKORT AAN PERSONE WAT DIE ONDERWYS BEROEP BETREE BEGIN AL HOE MEER SKOLE STUDENTE OPVOEDERS INDIENS NEEM. HIERDIE STUDENTE OPVOEDERS IS INBAIE GEVALLE VERANTWOORDELIK VIR SEKERE BUIE KURRIKULERE AKTIWITEITE EN WORD DAAR OOK GEREELD VAN HULLE VERWAG OM TOESIG TE HOU OOR LEERDERS WAAR PERSONEEL AFWESIG IS. SOMS WORD VERWAG DAT DIE STUDENTE OPVOEDERS LEERDERS MOET BYSTAAN MET SEKERE AKADEMIESE AKTIWITEITE. AANGESIEN DIE STUDENTE OPVOEDERS IN DIENS VAN DIE SKOOLBEHEERLIGGAAM STAAN, MAAR HUL BESIG HOU MET ONDERRIG VERWANTE AKTIWITEITE KAN DIE VRAAG MET BETREKKING TOT DIE REGSAANPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLBEEERLIGGAM AS DIE WERKGEWER VAN STUDENTE OPVOEDERS OPREG GEVRA WORD.

.....

Yes	No ^X
-----	-----------------

1.1 Is this intervention research?

If yes, please provide details about the scientific merit of the intervention you intend to study:



² Delete if this is a staff application

Please note that you have a responsibility to ensure that you disclose fully the scientific status of the intervention to your participants when you invite them to participate in your research. Participants have the right to know to which degree the procedures and instruments you intend to use are accepted by the scientific community.

2. STATE THE MAIN RESEARCH QUESTIONS IN THIS STUDY

WAT IS DIE REGSANSPREELIKHEID VAN DIE SKOOLBEHEERLIGGAAM AS WERKGEWER VAN

STUDENTE OPVOEDERS?

Kritiese vrae.

- **Wat is die aanspreeklikheid van die skoolbeheerliggaam met betrekking tot studente opvoeders?**
- **Wat is die verantwoordelikheid van die studente opvoeders ten opsigte van die leerders?**
- **In welke mate kan studente opvoeders regs aanspreeklik gehou word vir enige skade aan 'n leerder in hul sorg?**
- **In watter mate kan die staat aanspreeklik gehou word vir skade of verliese wat veroorsaak is deur studente opvoeders?**

3. RESEARCH DESIGN AND METHODOLOGY

3.1 Please provide a brief description of the research methodology that will be employed.

'n KWALITATIEWE NAVORSINGSONTWERP GAAN GEBRUIK WORD.

DOELGERIGTE STEEKPROEF.

GEVALLE STUDIE

DOKUMENT ANALISE

Yes	NOX
-----	------------

3.2 Will the study involve experimental methods?

Yes	NO X
-----	-------------

3.3 Will clinical data form part of the data source in this study?

Yes	NO X
-----	-------------

3.4 Are any/some/all the participants in the study captive?

If yes, state what additional safeguards you will take to ensure voluntary participation:

YES	No X
-----	-------------

3.5 Are any of the participants in the study known to you in another context?

If yes, please detail how you will handle the conflict of interest and ensure voluntary participation:

4. PARTICIPATION OF HUMAN RESPONDENTS

4.1 Describe *who will be participating in the study* in terms of race, sex, age range, institutional affiliation, and other special criteria that may apply to your study.

Role	Age	Gender	Institutional affiliation	Justification for participation
SKOOLHOOF	OUER AS 21	M/V	GDE	VRAAG HANDEL OOR AANSREEKLIKHEID VAN BL LEDE. HOOF DEEL VAN BL
ADVOKAAT	OUER AS 21	M/V	REGSPERSOON	REGSMENING
BL-VOORSITTER	OUER AS 21	M/V		VRAAG HANDEL OOR AANSREEKLIKHEID VAN BL LEDE.

				VOORSITTER DEEL VAN BL
--	--	--	--	---------------------------

4.2 describe how you will ensure confidentiality and voluntary participation in terms of sample selection procedures:

HIERDIE NAVORSING SLUIT NIE MINDERJARIGE PERSONE IN NIE. BEHOORLIKE TOESTEMMING IS VERKRY WORD VAN DIE GAUTENF DEPARTEMENT VAN ONDERWYS. TOESTEMMING SAL VAN DIESKOLE EN DEELNEMERS VERKRY WORD DEUR MIDDEL VAN 'N TOESTEMMINGSBRIEF WAARIN ELKEEN ONDERNEEM OM VRYWILLIG AAN DIE NAVORSING DEEL TE NEEM.

ALLE DEELNEMERS SAL INGELIG WORD DAT EK DIE REGSAANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLBEHEERLIGGAAM AS WERKGEWER VAN STUDENTE OPVOEDERS HULLE SAL INGELIG WORD DAT DEELNAME VRYWILLIG IS EN DAT ALLE NAME VAN PERSONE EN SKOLE ANONIEM GEHOU SAL WORD. GEEN NAME VAN DEELNEMERS SAL SONDER SKRIFTELIKE TOESTEMMING BEKEND GEMAAK WORD NIE.

DIE KLEM SAL GEPLAAS WORD OP DIE ROL VAN DIE BEHEERLIGGAAM EN NIE DIE PERSOON SELF NIE. VERDER SAL HULLE INGELIG WORD OOR DIE WYSE WAAROP DIE ONDERHOUD SAL PLAASVIND. DIE SELEKSIEPROSEDURE VIR DEELNEMERS SAL AAN DEELNEMERS VERDUIDELIK WORD. DIT SAL DUIDELIK GESTEL WORD DAT ENIGE DEELNEMER DIE REG HET OM OP ENIGE STADIUM VAN DIE NAVORSING UIT DIE PROJEK TE ONTTREK INDIEN HY/SY SO SOU VOEL. TRANSKRIPSIES VAN DIE ONDERHOUDE SAL OOK AAN DIE DEELNEMERS BESIKBAAR GESTEL WORD VIR BETROUBAARHEID EN GELDIGHEID.

DIE ETIESE REËLS VAN NAVORSING SOOS DIT OP DIE UNIVERSITEIT, FAKULTEIT EN/OF DISSIPLINE VAN TOEPASSING IS, SAL NAGEKOM WORD.

Yes X	No
--------------	----

4.3 Will convenience / purposive sampling be utilised?

4.4 Please provide additional information on the sample selection criteria that will be used as the basis to include/exclude certain participants.

AANGESIEN HIERDIE NAVORSING HANDEL OOR SPESIFIEKE REGSASPEKTE SAL PERSONE MET DIE NODIGE REGSAGTERGROND EN KENNIS GENADER MOET WORD.

Yes	No X
-----	-------------

4.5 Will inducements be used to encourage participation?

4.7 Will participants be deceived?

Yes	No X
-----	-------------

4.9 Outline what activities participants will be expected to participate in as part of this research project:

Participant	Research activity	Duration	Single/multiple
ALLE DEELNEMERS	BEANTWOORDE VAN SEMI- GESTRUKTUREERDE VRAE	30 MINUTE	ENKEL

5. SUBJECT APPROVAL AND INFORMED CONSENT

5.1 indicate whether you have received permission to conduct this research from the relevant authority:

	<i>YES</i>	<i>NO</i>	Comments:
Provincial Department of Education	X		TOESTEMMING IS VERLEEN
School / Institution		X	WAG EERS VIR ETIESE KLARING
Other authority (specify)		X	WAG EERS VIR ETIESE KLARING

5.3 Will some participants in the study be minors [under the age of 18]?

Yes	No X
-----	-------------

If yes, describe the legal requirements for obtaining informed consent that you will follow:

5.4 Can some participants in the study be considered to be mentally compromised or otherwise not competent to consent to participation?

Yes	No X
-----	-------------



Please ensure that you attach to this application a sample letter of invitation to participate on a UP letterhead for each group of participants in your study. Make sure that the content of the letter reflect the content of issues outline in this application. The letter of invitation must be signed by the student and supervisor but should not be signed by the participants yet.

5.6 Will research be conducted in the mother tongue of the subjects or in a language in which the subjects feel comfortable?

Yes X	No
--------------	----

5.7 If not, please detail the safeguards you will take to ensure informed consent and voluntary participation?

5.8 Will you make use of any assistants such as interpreters?

Yes	No X
-----	-------------



If YES, please note that it is your responsibility to ensure that all assistants and interpreters are fully trained on ethical requirements of the project. Please attach a personal declaration of responsibility for all assistants who work on the project.

6. QUALIFICATIONS AND EXPERTISE OF THE RESEARCHER

6.1. As a student, list formal research methodology courses that have prepared you to do this research:

Module Code	Module description
NME 810	NAVORSINGSMETODOLOGIE
	NAVORSING IN DIE OPVOEDKUNDE (UNISA)

6.2 List any additional experience in the particular methodology of this research:

GEEN

6.3 **For the supervisor:** Please indicate your experience and facility with the research design of this study.

Unprepared	Adequate	Good
------------	----------	------

6.4 **For the supervisor:** List any other experience related to the research methodology of this study:

.....

.....

.....

.....

6.5. Do you as researcher require *registration* for any specific techniques/tests/assessments/interventions that you will administer in this study?

Yes	No X
-----	-------------

6.6 If YES, provide details of your registration, with which authority and a registration number:

Registration Authority	Registration as	Registration nr.

7. CONSEQUENCES OF PARTICIPATION: RISKS AND BENEFITS

7.1 Detail the possible benefits and/or consequences that participants can expect as a result of participating in this study:

EK GLO DIE LEEMTE WAT BESTAAN BETREFFENDE KENNIS AANGAANDE DIE REGSAANSPREEKLIKHEID VAN DIE SKOOLBEHEERLIGGAAM AS WERKGEWER SAL UIT DIE WEGGERUIM WORD EN TOT VOORDEEL VAN ALLE SKOLE WAAR STUDENTE OPVOEDERS IN DIENS IS AANGEWEND KAN WORD.

7.2 Detail the potential risks and harm to participants in this study:

GEEN

8. CONFIDENTIALITY, ANONYMITY AND TRUST

YesX	No
------	----

8.1 Will the privacy of participants be protected in this research?

8.3 Please detail the conditions under which participants decided to forego their privacy rights?

DEELNEMERS HET NIE NODIG OM HUL PRIVAATHEID OP TE GEE NIE.

8.4 Detail how you will ensure confidentiality and/or anonymity in the sample selection phase of the study:

DAAR WORD GEBRUIK GEMAAK VAN 'n DOELGERIGTE STEEKPROEF.KONFIDENSIALITEIT EN ANONIMITEIT HOEF NIE IN DIESTEELKPROEWE GEBRUIK TE WORD NIE.

8.5Detail how you will ensure confidentiality and/or anonymity in the data collection phase of the study:

DIE VERSEKERING DAT ALLE INLIGTING ANONIEMEN VERTROULIK GEHOU EN HANTEER SAL WORD SAL AAN DIE DEELNEMERS GEGEE WORD. ONDERHOUDE SAL PRIVAAT GEHOU WORD SODAT ANONIMITEIT BEHOU KAN WORD.

8.6 Detail how you will ensure confidentiality and or anonymity in the dissemination phase of the study:

GEEN VAN DIE DEELNEMERS HOEF TE WEET WAT DIE ANDER GESÊ HET NIE. SLEGS DIE NAVORSER SAL DIE INLIGTING HÊ EN SY KENNIS GEBRUIK OM VERDERE VRAE TE RIG.

Yes X	No
-------	----

8.7 Will participants be asked to comment on drafts e.g., transcripts of interviews?

FOR THE APPLICANT:

9. Have you disclosed all relevant information which may reasonably have an impact on the decisions made the Ethics Committee?

Yes X	No
-------	----

YesX	No
------	----

10. Do you declare that you have not yet engage with fieldwork in this study?

11. Are you aware that it is your responsibility to ensure that all documents relevant to this study, such as letters of permission and informed consent must be retained for safekeeping?

Yes X	No
-------	----

Yes X	No
-------	----

12. Are you informed about Faculty and UP and professional regulations of ethical behaviour?

.....

STUDENT APPLICANT SIGNATURE³

.....

DATE

³ Delete that which is not applicable


UMnyango WezeMfundo
Lefapha la Thuto
Department of Education
Departement van Onderwys

ies:Nomvula Ubisi (011)3550488

Date:	26 June 2009
Name of Researcher:	Kruger Johan
Address of Researcher:	30 Hardekool Street
	Glen Marais
	KemptonPark 1619
Telephone Number:	0119724147/0828952634
Fax Number:	0113913307
Research Topic:	Die regs aanspreeklikheid van skoolbeheerliggame as werkgeweer van studente opvoeders
Number and type of schools:	3 Public Schools
District/s/HO	Ekurhuleni North

Re: Approval in Respect of Request to Conduct Research

This letter serves to indicate that approval is hereby granted to the above-mentioned researcher to proceed with research in respect of the study indicated above. The onus rests with the researcher to negotiate appropriate and relevant time schedules with the school/s and/or offices involved to conduct the research. A separate copy of this letter must be presented to both the School (both Principal and SGB) and the District/Head Office Senior Manager confirming that permission has been granted for the research to be conducted.

Permission has been granted to proceed with the above study subject to the conditions listed below being met, and may be withdrawn should any of these conditions be flouted:

1. ***The District/Head Office Senior Manager/s concerned must be presented with a copy of this letter that would indicate that the said researcher/s has/have been granted permission from the Gauteng Department of Education to conduct the research study.***
2. ***The District/Head Office Senior Manager/s must be approached separately, and in writing, for permission to involve District/Head Office Officials in the project.***
3. ***A copy of this letter must be forwarded to the school principal and the chairperson of the School Governing Body (SGB) that would indicate that the researcher/s have been granted permission from the Gauteng Department of Education to conduct the research study.***
4. ***A letter / document that outlines the purpose of the research and the anticipated outcomes of such research must be made available to the principals, SGBs and District/Head Office Senior Managers of the schools and districts/offices concerned, respectively.***
5. ***The Researcher will make every effort obtain the goodwill and co-operation of all the GDE officials, principals, and chairpersons of the SGBs, teachers and learners involved.***

- Persons who offer their co-operation will not receive additional remuneration from the Department while those that opt not to participate will not be penalised in any way.*
6. *Research may only be conducted after school hours so that the normal school programme is not interrupted. The Principal (if at a school) and/or Director (if at a district/head office) must be consulted about an appropriate time when the researcher/s may carry out their research at the sites that they manage.*
 7. *Research may only commence from the second week of February and must be concluded before the beginning of the last quarter of the academic year.*
 8. *Items 6 and 7 will not apply to any research effort being undertaken on behalf of the GDE. Such research will have been commissioned and be paid for by the Gauteng Department of Education.*
 9. *It is the researcher's responsibility to obtain written parental consent of all learners that are expected to participate in the study.*
 10. *The researcher is responsible for supplying and utilising his/her own research resources, such as stationery, photocopies, transport, faxes and telephones and should not depend on the goodwill of the institutions and/or the offices visited for supplying such resources.*
 11. *The names of the GDE officials, schools, principals, parents, teachers and learners that participate in the study may not appear in the research report without the written consent of each of these individuals and/or organisations.*
 12. *On completion of the study the researcher must supply the Director: Knowledge Management & Research with one Hard Cover bound and one Ring bound copy of the final, approved research report. The researcher would also provide the said manager with an electronic copy of the research abstract/summary and/or annotation.*
 13. *The researcher may be expected to provide short presentations on the purpose, findings and recommendations of his/her research to both GDE officials and the schools concerned.*
 14. *Should the researcher have been involved with research at a school and/or a district/head office level, the Director concerned must also be supplied with a brief summary of the purpose, findings and recommendations of the research study.*

The Gauteng Department of Education wishes you well in this important undertaking and looks forward to examining the findings of your research study.

Kind regards

Pp Nomvula Ubisi

CHIEF DIRECTOR: INFORMATION & KNOWLEDGE MANAGEMENT

The contents of this letter has been read and understood by the researcher.	
Signature of Researcher:	
Date:	