

# HOOFSTUK 6

## Samevatting en bevindings

### 6.1 Inleiding

Suksesvolle onderwysveranderinge deur middel van SIDOO- en DPO-programme is afhanklik van wat onderwysers doen en dink – dit is eenvoudig, maar ook ingewikkeld. Wat onderwysers dink en doen word fundamenteel beïnvloed deur hulle persepsies, aannames, norme en waardes.

### 6.2 Die waarde van deurlopende professionele ontwikkeling van onderwysers deur middel van skoolgerigte indiensopleiding en ontwikkeling vir die onderwyser

As gevolg van ingrypende onderwysveranderinge in Suid-Afrika (vgl. par. 2.1), blyk dit uit die empiriese studie (Hoofstuk 4) dat effektiewe indiensopleidingsprogramme deur 96.65% van die respondente as noodsaaklik of dringend noodsaaklik (vgl. Tabel 4.16) geag word. Ten opsigte van die veranderinge is dit noodig dat die onderliggende waardes van die onderwyser en nie net oppervlakkige gedrag ook in ag geneem moet word om vas te stel in welke mate dié onderliggende waardes, norme en gedrag beïnvloed is (vgl. par 1.4.5) want 'n onderwyser se norme en waardes beïnvloed sy/haar persepsies en definisies van wat bedoel word met effektiewe onderwys. Kultuur en meer spesifiek die skoolkultuur (sien Bylaag C) is een van die faktore wat skooleffektiwiteit en ook die effektiwiteit van DPO- en SIDOO-programme beïnvloed (vgl. ook par. 2.5).

Effektiwiteit van 'n onderwysstelsel is grootliks afhanklik van die kwaliteit van die onderwysers en om die rede is dit noodsaaklik dat onderwysers deur SIDOO-programme bemagtig word om by veranderinge aan te pas (vgl. par. 2.2.7). DPO

is nie 'n voorreg van 'n uitgesoekte groep onderwysers nie. Dit is die reg van alle onderwysers omdat voordiensopleiding nie meer voldoende is om in die onderwysers se professionele en persoonlike behoeftes te kan voorsien binne 'n veranderde onderwysomgewing nie (vgl. par. 3.2).

DPO en SIDOO is soveel gemakliker in 'n skool waar ruimte vir personeelontwikkeling (vgl. paragrawe 1.4.2, 1.4.3) geskep word. In so 'n professioneel ontwikkelende skool (vgl. paragrawe 2.2.4, 2.5.1.2 en 3.1) wat fokus op leer en ontwikkeling en leergeleenthede skep vir onderwysers, ouers en leerders is DPO 'n korporatiewe proses van samewerkende leer (vgl. par. 2.4). Skole kan hulleself afvra

- Hoe sterk fokus onderwys en leer in die skool?
- Is die skool effektief deel van die proses van leer en onderwys?
- Wat moet die skool doen om te kan transformeer na 'n professioneel ontwikkelende en lerende skool vir al die onderwysers, leerders en die ouers?

SIDOO en DPO het ten doel (vgl. paragrawe 2.2.7 en 2.4) kapasiteitsbou en die bemagtiging van onderwysers (vgl. paragrawe 2.8, 3.2.4 en 3.2.6). Indien onderwysers bemagtig is kan veranderinge effektief en makliker in die klaskamer deurgevoer word. Daar moet in gedagte gehou word dat 'n bemagtigde onderwyser

- gereed vir verandering is;
- beskik oor vaardighede om persoonlik die verandering te kan verwerk;
- beskik oor die nodige vaardighede tot selfrefleksie en om mikpunte en doelstellings te stel om die diskrepans van waar ek wil wees en waar ek nou is met betrekking tot professionele en persoonlike ontwikkeling reg te stel;
- stel realisties bereikbare mikpunte en doelstellings en ontwikkel 'n aksieplan om dit te bereik;
- implementeer die aksieplan;
- is selfgedrewe en is elke dag besig om te reflekteer en aan te pas;
- stel ander onderwysers in staat om van hulle eie professionele lewe beheer te neem en sodoende 'n proses van selfbemagtiging te begin.

Onthou: Sekere onderwysers is aktief betrokke by die verandering; sekere onderwysers kyk wat gebeur; en sekere onderwysers vra "wat het gebeur".

Die voortbestaan van 'n onderwysstelsel en daarmee saam die groep in wie se onderwysbehoefte daar voorsien moet word, is afhanklik van die vermoë van die onderwysstelsel om deur SIDOO- en DPO-programme onderwysers te bemagtig om onderwys aan leerders te voorsien wat die leerder effektief kan toerus om voortdurend te reflekteer, vrae te vra en antwoorde te soek sonder vooroordeel.

Die aanname het ten grondslag samewerkende leer en vennootskappe tussen onderwysers van dieselfde skool, skole onderling, die skool en die leerders, die skool en die onderwysers, die skool en die ouergemeenskap, die skool en besigheid (die wêreld van werk), die skool en instansies wat SIDOO en DPO-programme voorsien en die skool en verdere opleidingsinstansies (vgl. par. 2.4). Vir SIDOO en DPO is die vennootskap tussen die verdere opleidingsinstansies en die skool belangrik in die sin dat onderwysers se kontinuum van opleiding nooit 'n versadigingspunt bereik nie. Die "VII"-kontinuum van **Voordiensopleiding**, **Induksie**-programme vir nuwe onderwysers en **Indiensopleiding** van die onderwyser word meer relevant omdat onderwyskolleges en universiteite se rol as opleier van nuwe onderwysers 'n dinamiese dimensie van indiensopleiding begin bykry.

Die vennootskappe van samewerkende leer tussen die onderwysers onderling en tussen die skool en die onderwysers toon kenmerke

- van positiewe interafhanklikheid;
- individuele en groepverantwoordelikheid en aanspreeklikheid;
- van aangesig tot aangesig interaksie; en
- individuele en groeuprefleksie en -assessering.

Suksesvolle SIDOO begin by die vlak van ontwikkeling waar die onderwyser is. Die ontwikkelingsproses volg 'n program om die onderwyser professioneel te ontwikkel en om die geïdentifiseerde areas vir verdere ontwikkeling aan te spreek. Suksesvolle SIDOO is gesetel in 'n besef van die onderwyser dat die

klaskamer 'n belangrike ontwikkelingsentrum is, nie net vir die onderwyser self en die skool as instelling nie, maar ook vir die leerders. Onderwysers moet eienaarskap neem van SIDOO-programme wat ontwikkel word om in hulle individuele professionele en persoonlike behoeftes te voorsien. Die SIDOO-program moet buigsaam wees sodat ruimte geskep kan word vir nie net leer in 'n groep nie, maar ook individuele leer om die nuwe konsepte en praktiese veranderinge te verwerklik. Ook moet tyd gemaak word vir terugvoer, groep- en individuele refleksie en aanpassing aan die program indien nodig. Die beste geleentheid tot SIDOO is verwant aan dié aspekte wat vir die onderwyser betekenisvol en bevredigend is.

Die effektiwiteit van DPO- en SIDOO-programme is afhanklik van (vgl. ook par. 2.5.10):

- 'n deeglike behoeftebepaling (vgl. par. 3.3);
- toepaslike metode om in die behoeftes te voorsien (vgl. par. 3.4.3 en 3.4);
- buigsaamheid van die proses;
- verbintenis tot implementering; en
- onderwys en leer as die sentrale tema.

## **6.3 Navorsingsdoelstellings en die metode van navorsing**

### **6.3.1 Navorsingsmetode**

In die navorsing word daar van twee metodes gebruik gemaak om die navorsingsdoelwitte te bereik. Eerstens is 'n deeglike literatuurstudie gedoen deur primêre en sekondêre bronne in Suid-Afrikaanse biblioteke te raadpleeg. Waardevolle inligting is ook ingesamel gedurende 'n studiebesoek aan die Universiteit van Sussex in Engeland. By die geleentheid is bronne geraadpleeg in die hoofbiblioteek van die Universiteit asook in die onderwysbiblioteek. Relevante bronne is bekom vanaf die Education Information Network in the European Union and the EFTA/EEA Countries, die Commonwealth Secretariat, Teachers' Resource Centres in Nieu-Seeland, Department of School Education

New South Wales (Australië), Crawley en Eastbourne Professional Teachers Centres – Engeland, Varndean College en Westdene Primary School in Brighton - Engeland, Chichester College of Art and Science – Engeland en van die Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap – België. Al die bronne wat versamel is, is deeglik oorweeg en geëvalueer, sodat daar tot betekenisvolle gevolgtrekkings gekom is. Die navorsing is voorafgegaan deur 'n DIALOG- en RGN-soektog te loods met onder andere die volgende trefwoorde, naamlik: "Professional Development", "Continuing Professional Development", INSET, indiensopleiding van onderwysers, "faculty development", professionele ontwikkeling, personeelontwikkeling, "staff development", "school development", skoolontwikkeling en "INSET program/programme development".

Tweedens is 'n empiriese studie gedoen deur 'n vraelys te ontwikkel (sien Bylaag A), wat ook in Engels vertaal is en versprei is aan skoolhoofde en onderwysers van geselekteerde skole in Mpumalanga (N=250). Die doel met die vraelys was om onderwysers se behoeftes en voorkeure ten opsigte van DPO- en SIDOO-programme en aktiwiteite te bepaal. Die data verkry uit die vraelys is met behulp van die rekenaar verwerk. 'n Toepaslike tegniek is in oorleg met die statistiese konsultasiediens van die PU vir CHO gebruik.

Die vraelys is versprei in pre-primêre, primêre, sekondêre, en gekombineerde skole geïdentifiseer in vier distrikte in Mpumalanga wat alle tipes van skole akkommodeer naamlik stedelik, semi-stedelik, landelik, plaasskole en mynskole.

Deur die literatuurstudie en empiriese navorsing is die volgende gestelde navorsingsdoelstelling bereik, naamlik

- om die aard en betekenis van 'n SIDOO-program vir onderwysers te beskryf;
- om die aard en omvang van 'n skoolgerigte en skoolgebaseerde DPO vir onderwysers te beskryf;
- om relevante inligting vir die beplanning, ontwikkeling en implementering van DPO binne die konteks van SIDOO van onderwysers in die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel te beskryf;

- om deur middel van 'n vraelys spesifieke inligting ten opsigte van die voorsiening van DPO vanaf teikengroepe te verkry; en
- om verskillende scenario's vir effektiewe SIDOO en DPO te ontwikkel.

## 6.4 Opsommende weergawe van die navorsing

In Hoofstuk 2, **skoolgebaseerde, skoolgerigte indiensopleiding en ontwikkeling van onderwysers (SIDOO): die praktyk en inhoud daarvan as basis van deurlopende professionele ontwikkeling (DPO) van onderwysers** is aan die hand van 'n omskrywing (vgl. par. 2.2) en doelstellings (vgl. par 2.4) van DPO aangetoon dat DPO van onderwysers noodsaaklik is (vgl. paragrawe 2.1, 2.3, vgl. ook Tabel 2.1 en 2.2 vgl. ook vr. 13 van die empiriese studie en data verwerk in Tabel 4.16).

DPO en SIDOO-programme moet ingeskakel wees by 'n program van skoolontwikkeling (vgl. par. 2.2.2) en moet ten doel hê die bemagtiging van die onderwyser (vgl. par 2.2.7) om vernuwing met vertroue te kan hanteer en veranderinge gemaklik in die klaskamer te kan implementeer. Ook is aangetoon dat DPO ten doel het die verbreding van die onderwyser se professionele vaardighede, bevoegdhede, bekwaamhede, vakkennis (vgl. par 2.4.1) en die verbetering van kommunikasie, in die skool en buite die skool (vgl. paragrawe 2.4.2 en 2.4.3), en stimulering van die onderwyser se kreatiewe potensiaal (vgl. par 2.4.5). In dié hoofstuk is ook die voorvereistes beskryf (vgl. par. 2.5) en die kenmerke (vgl. par.2.5.2) van 'n effektiewe SIDOO-program en die verskillende metodes vir die aanbieding van SIDOO-programme (vgl. par. 2.7.1) asook die doeltreffende bestuur (vgl. par. 2.6) van SIDOO.

Verder is daar ook in dié hoofstuk gefokus op die gebruik van SIDOO-programme om veranderinge te implementeer (vgl. par. 2.8). 'n Voorbeeld van 'n instrument, die Elliott-Kemp-matriks (vgl. par. 2.8.1 vgl. ook Figure 2.10 en 2.10a) is gegee om 'n skool se potensiaal met betrekking tot verandering te bepaal. Hoofstuk 2 sluit af met paragraaf 2.9 waarin die waarde, plek en funksie

van 'n professionele onderwysersentrum aangetoon word om in die proses van SIDOO en DPO van onderwysers.

In Hoofstuk 3, **die bemagtiging van onderwysers deur deurlopende professio- nele ontwikkeling (DPO) binne die raamwerk van 'n professioneel ontwikkelende skool (POS)** is aangetoon dat SIDOO en DPO van onderwysers nie 'n losstaande komponent van skoolontwikkeling is nie. Deur 'n beskrywing te gee van wat die begrip DPO (vgl. par. 3.2) is, en die kenmerke daarvan (vgl. par. 3.2.2) asook die verskillende benaderings tot DPO (vgl. par. 3.2.3 en Tabel 3.1) is die proses in verband gebring met die professioneel ontwikkelende skool en die ontwikkeling van 'n skoolontwikkelingsplan (SOP) (vgl. par. 3.2.3.2 en Figuur 3.3). Fondamente vir die bemagtiging van die onderwyser is gesetel in klimaatskepping (vgl. par. 3.3.1), behoeftebepaling (vgl. par. 3.3.3 en Figure. 3.8, 3.9), programbeplanning (vgl. par. 3.3.4), en die keuse van 'n SIDOO-model (soos beskryf in par. 3.4).

In Hoofstuk 4, **die empiriese studie**, is gebruik gemaak van 'n vraelys (sien Bylaag A), wat ook in Engels vertaal is, om die menings van onderwysers in te win met betrekking tot SIDOO as integrale deel van DPO. Die vraelyste (250) is versprei aan 72, pre-primêre, primêre, sekondêre en gekombineerde skole in Mpumalanga en 183 vraelyste is herwin (vgl. Tabel 4.1). 'n Ontleding van Afdeling A (demografiese en algemene inligting) toon aan dat die meerderheid respondente vrouens is, hulle is onderwysers, beklee 'n permanente pos, het meer as 11 jaar onderwyservaring, beskik oor 'n onderwysdiploma as hoogste kwalifikasie en is verantwoordelik vir die onderrig van taalvaardigheid en kommunikasie in primêre skole. Afdeling B van die vraelys is gerig op aspekte met betrekking tot SIDOO en DPO van onderwysers. Temas waaroor menings ingewin is, is byvoorbeeld prioriteite met betrekking tot die SIDOO-programme (tydsduur, wanneer, plek, beplanning, metodes); effektiwiteit al dan nie van skoolfasiliteite vir die aanbied van SIDOO-programme; metodes van behoeftebepaling; beleid, beplanning, aanbieding en evaluering van SIDOO-programme; prioriteite met betrekking tot SIDOO-programme gerig op die kurrikulum, leerders, kommunikasie, verhoudings en bestuur; in watter mate

eksterne en interne determinante SIDOO-programme gaan beïnvloed en laastens menings met betrekking tot die voordele van 'n professionele onderwysersentrum as plek waar SIDOO-programme aangebied kan word. Elke vraag is statisties ontleed en in tabelvorm verwerk.

**Hoofstuk 5, skoolgebaseerde SIDOO: 'n Model van waardetoevoeging vir onderwysers.** Soos die titel aandui, is in dié hoofstuk 'n SIDOO-model ontwikkel wat deur skole, professionele onderwysersentrums en die Departement van Onderwys gebruik kan word om onderwysers in die skool en buite die skool professioneel te ontwikkel. Om die model te ontwikkel, is gebruik gemaak van aspekte van SIDOO soos beskryf in Hoofstukke 1, 2 en 3 en bevindinge en afleidings uit die empiriese studie. Dié model bestaan uit drie ondersteunende, vervlegde en interafhanklike sub-modelle. Die een model vul die ander model aan. In Figuur 5.1 word die skoolgerigte model van waardetoevoeging verduidelik. Dié SIDOO-model van waardetoevoeging het twee roetes om inligting aan onderwysers deur te gee. Roete A en B is 'n suiwer van-bo-na-onder afwaartse deurgee van inligting en opleiding. Roete A is skoolgebaseer en roete B is 'n program van opleiding-van-die-opleiers voordat dit ook skoolgebaseer word. Figuur 5.2 verduidelik twee prosesse van skoolgebaseerde SIDOO van waardetoevoeging en neem die skoolgerigte model 'n stap verder. Kenmerkend van die model is ook die twee roetes van indiensopleiding. Roete A is 'n van-bo-na-onder en van-onder-na-bo tweerigting en wedersydse proses van indiensopleiding en kommunikasie. In dié model word die impak op die onderwyser bepaal deur van 'n matriks gebruik te maak.

Op die vertikale vlak van die matriks word die metodes om die impak te bewerkstellig, aangetoon en op die horisontale vlak is die impak op die onderwyser. Figuur 5.4 word die Klaskamergerigte Prestasiebestuuranalise-model verduidelik. Dié model is 'n suiwer skoolgebaseerde model van skoolontwikkeling en professionele ontwikkeling van die onderwyser en beklemtoon die interafhanklikheid en vervlegdheid van die twee komponente. Die model toon sewe (7) fases van professionele ontwikkeling van die



onderwyser naamlik, vanaf Fase I, 'n Intreefase tot by Fase VII, Bevindinge met betrekking tot die KPA-program.

## 6.5 Samevattende sintese en bevindinge

Ter samevatting kan die volgende aspekte as 'n samevattende sintese en bevindinge van die navorsing aangetoon word:

- Die ervaring en kundigheid van 'n skool se onderwysers is sekerlik die waardevolste bron en daarom moet DPO as 'n integrale proses van skoolbestuur beleef word.
- Die proses van leer en ontwikkeling is 'n kontinuum wat insluit voordiensopleiding, induksieprogramme vir nuwe onderwysers en deurlopende professionele ontwikkeling van die onderwyser.
- DPO en SIDOO is nie meer 'n *ad hoc*-eenstopgeleentheid nie. Dit is 'n loopbaanlange proses van professionele ontwikkeling en vernuwing en ook 'n allesinsluitende proses wat byvoorbeeld professionele en vakkennis, professionele vaardighede, houdings en waardes, die onderwysstelsel, die onderwysers, die skool, die privaatsektor, die ouergemeenskap en die leerders betrek.
- Professionele ontwikkeling is die verantwoordelikheid van die individu en die skool. Elke individu deel in die verantwoordelikheid om SIDOO-programme te beplan en deur die skool in die proses ondersteun te word.
- Die deelnemende beplanning van die onderwyser se SIDOO-program geskied in die konteks van 'n behoeftebepaling, die analisering daarvan en die prioritisering van geïdentifiseerde behoeftes en die ontwikkeling van 'n SIDOO-program om in die geïdentifiseerde behoeftes te voorsien. Die program moet die wyses hoe onderwysers verkies om te leer weerspieël.
- Die professionele behoeftes van die onderwysers weerspieël in meeste gevalle ook die behoeftes van die leerders.
- Die professionele ontwikkeling van die onderwyser moet geleentheid bied tot skoolgebaseerde indiensopleidingsprogramme met die klaskamer as fokus

en ook geleentheid, indien dit nodig is, vir buiteskoolse SIDOO-programme of kursusse.

- Geleentheid vir DPO moet gereedelik vir alle onderwysers beskikbaar wees.
- Vennootskappe met universiteite, kolleges, besigheid en industrie is 'n noodsaaklike komponent van kwaliteit-SIDOO van onderwysers.
- Vennootskappe met ander skole en die vestiging van vak of fasegerigte spesialisgroepe is 'n belangrike meganisme om die idee van samewerkende leer te vestig en uit te bou.

#### Skoolgebaseerde SIDO-programme

- Onderwys en leer is die hoofkomponent van professionele ontwikkeling van die onderwyser en 'n integrerende deel van 'n skoolontwikkelingsplan (SOP).
- Die SOP moet gereeld hersien en aangepas word om in die veranderde behoeftes van onderwysvoorsiening te voorsien.
- Elke onderwyser moet as resultaat van selfrefleksie en die KPA-program 'n plan van aksie met mikpunte en doelstellings opstel vir individuele professionele ontwikkeling en bemagtiging.
- Skole moet geleentheid skep vir in-die-klaskamer indiensopleiding van onderwysers.
- Skoolgebaseerde SIDOO-programme bemagtig die onderwyser in so 'n mate dat die nuwe aangeleerde kennis, vaardighede en waardes die onderwyser aanmoedig om met selfvertroue die veranderinge te implementeer en die uitdaginge van loopbaanontwikkeling te aanvaar.
- Effektiewe SIDOO en DPO as proses is 'n dinamiese balans tussen die skool, die onderwysstelsel en die individuele onderwyser met betrekking tot verwagtinge, aspirasies, vermoë en behoeftes.
- Effektiewe SIDOO en DPO is afhanklik van twee konsepte wat in harmonie saamgelees moet word: die kwaliteit van die onderwyser se intellektuele, professionele en persoonlike ontwikkeling en die versterking van die onderwysers se professionele en onderwysvaardighede.
- Die onderwyser is die skakel tussen suksesvolle implementering van verandering of mislukking.

Samevattend:

- Klimaatskepping is van kardinale belang voordat enige SIDOO- en DPO-programme kan plaasvind.
- DPO van onderwysers is ingebed en 'n integrerende deel van skoolontwikkeling.
- Skole moet sistematies deurlopend onderwysers professioneel ontwikkel tot bemagtigde nadenkende onderwysers.
- Skole moet van onderwysers se ervaring, kundigheid en vaardighede gebruik maak om skoolontwikkeling te stimuleer, maar moet ook deurlopend reflekerend en pro-aktief optree om metodes en programme te ontwikkel om onderwysvaardighede, professionele en vakkennis en professionele houdings uit te brei en te versterk.
- SIDOO en DPO is programme wat saam met onderwysers onderhandel, beplan en geïmplementeer word en is nie net 'n program vir onderwysers nie.
- Suksesvolle SIDOO- en DPO-programme is interaktiewe samewerkende geleenthede en bou op die onderwyser se voorkennis, ervaring en kundigheid. Formatiewe assessering moet deel van die proses wees.
- DPO- en SIDOO-programme moet ook fokus op die affektiewe behoeftes van die onderwyser en ook aan die kognitiewe aspekte van die onderwyser se werk.
- SIDOO- en DPO-programme moet ontwikkel word uit individuele en skoolbehoefte (vgl. vr. 28, Tabel 4.42a) en programaktiwiteite moet insluit metodes wat inpas by die aannames van volwasse leermetodes.
- Om werklike sinvolle verandering te bewerkstellig verg meer as net 'n kort "hoe om dit te doen"-program. So 'n "single shot"-program gee nie aan onderwysers die kapasiteit om hulleself individueel te bemagtig om probleme op te los nie. So 'n kort program bemoedig onderwysers om 'n kortpad om die probleem te soek en met 'n oplossing te kom wat vir die onderwyser nie professioneel ontwikkelend van aard is nie en ook heel moontlik nie gaan inpas by die ontwikkelingsdoelstellings van die skool nie.

Om effektief verandering te implementeer moet programme ontwikkel word wat die verandering aanspreek op twee vlakke, naamlik die vlak van die onderwyser en die vlak van die skool.

## 6.6 Voorstelle vir Suid-Afrika

Alhoewel nie formeel deel van die navorsingsdoelwitte nie, kan die volgende as moontlike toepassingsmoontlikhede oorweeg word in 'n veranderde indiensopleidingsomgewing:

- Om die veranderinge effektief in die klaskamer te kan akkommodeer moet owerhede 'n SIDOO-beleid ontwikkel wat
  - ❖ 'n deurlopende ontwikkelende karakter openbaar;
  - ❖ as hoofmerk die verbetering van die onderwys het;
  - ❖ insluit die ontwikkeling van alle onderwysers se konsepte, professionele vaardighede, professionele kennis, professionele houdings en waardes;
  - ❖ interafhanklikheid openbaar tussen nasionale, provinsiale, distrik, kring en skoolstrukture;
  - ❖ SIDOO-programme moet, indien moontlik, verbind word met die NKR en geregistreer word by SAKO vir akkreditasie;
  - ❖ sterker fokus op skoolgebaseerde SIDOO-programme en ondersteun die vestiging van sodanige strukture in die skool. Ondersteunende skoolgebaseerde SIDOO-strukture kan byvoorbeeld wees die skep van 'n pos vir 'n skool professionele ontwikkelingsbeampte (SPOB) en die ontwikkeling van 'n loopbaan in SIDOO binne skoolverband (Kundige onderwyser Vlak 1; Vlak 2 (vgl. par. 2.3 en Figuur 2.4); skool professionele ontwikkelingsbeampte (SPOB), vgl. par. 3.2.3.1 en vakadviseur);
- Ontleed en identifiseer SIDOO-modelle (vgl. par. 3.4 en Figure 5.2, 5.4) wat binne die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel effektief toegepas kan word.
- Versterk die professionele onderwysersentrums (vgl. Tabela 4.69 en 4.70) en plaas die bestuur van die sentrums onder 'n komitee waarvan die

meerderheid lede onderwysers is. Sentrumpersoneel moet bemagtig word in die ontwikkeling en aanbieding van SIDOO-programme na 'n behoefteanalise.

- 'n Hoë prioriteit moet geplaas word op die ontwikkeling van skoolbestuurders (vgl. Tabel 4.24 vr. 19.13 en Tabel 4.62 vr. 36). Die implementering van verpligte opleidingsprogramme, na die aanvaarding van 'n bestuurspos, en die instelling van 'n skoolhoofkwalifikasie gegrond op onderwysbestuursopleiding.
- Prioritiseer skoolgebaseerde SIDOO-programme wat fokus op taal-in-onderwys en beroepsgerigte onderwys (vgl. vr. 19, Tabel 4.24, vrae 32.2, 32.4, Tabel 4.48).
- Voorsien skole met riglyne waarvolgens hulle hul eie skoolontwikkelingsplan kan ontwikkel om in hulle eie unieke ontwikkelingsbehoefte te kan voorsien.
- Skole moet die geleentheid gebied word om hul eie KPA-program te ontwikkel en te implementeer soos verduidelik in paragrawe 3.4.8, 3.4.8.2 en 3.5 en verduidelik in Figure 3.28, 3.30, 3.31 en 5.4.
- Verleng die akademiese jaar vir onderwysers met ten minste vier dae. Die nie-lesdae moet dan aangewend word om indiensopleiding te doen (vgl. Tabel 4.14).
- Skole wat bewys van kwaliteitonderwysbestuur kan lewer moet van 'n begroting voorsien word wat na goeie oordeel net vir SIDOO van onderwysers aangewend mag word.

## 6.7 Moontlikhede vir verdere navorsing

Onderwerpe vir verdere navorsing kan die volgende insluit:

- Onderwyserkwaliteit:
  - ❖ Watter tipe onderwyser is nodig om die veranderinge in die onderwys kreatief en samewerkend aan te pak?
- Skoolontwikkeling:

- ❖ 'n Vergelykende studie. Wat is die karaktertrekke van 'n effektiewe skool gemeet aan Westerse ontwikkelde onderwysstelsels se norme en standarde en die karaktertrekke van 'n effektiewe skool gemeet aan ontwikkelende onderwysstelsels se norme en standarde?
- ❖ Wat is die minimum vereistes vir effektiewe onderwys om in die onderwysbehoeftes van 'n kultuurgroep te voorsien?
- Professionele ontwikkeling van die onderwyser:
  - ❖ Hoe verbeter onderwysers, onderwys in die klaskamer? Wat is die faktore wat aanleiding gee tot die verandering, verbetering of handhawing van die status quo in onderwys?
  - ❖ Wat is die impak van deurlopende nadenke en refleksie op die werkprestasie van die onderwys?
  - ❖ Wat is die invloed van eksterne en interne determinante op die werk en professionele ontwikkeling van die onderwyser?
- SIDOO van onderwysers:
  - ❖ Wat is die impak van indiensopleiding op die leerder se onderwysprestasie?
  - ❖ Metodes om voordiensopleiding, induksieprogramme vir die nuwe onderwyser en indiensopleiding van die onderwyser te koppel en te versterk tot 'n effektiewe deurlopende SIDOO-kontinuum.

## 6.8 Slot

Op die gebied van die onderwys beleef Suid-Afrika 'n intense proses van totale verandering. Midde in die proses staan die onderwyser as agent tot verandering. Verandering stel nuwe eise aan die onderwyser en die proses van verandering lei tot spanning, konflik en onsekerheid. Om die rede moet onderwysers deur effektiewe skoolgebaseerde en buiteskoolse SIDOO- en DPO-programme bemagtig word om die veranderde onderwyseise, wat deur verskeie interne en eksterne determinante beïnvloed word, te kan omskep in 'n positiewe uitdaging en sodoende verhoogde kwaliteit onderwys aan alle leerders te voorsien. Dit kan

slegs gebeur as die onderwyser oor die nodige kapasiteit van kennis, vaardigheid en norme en waardes beskik. SIDOO- en DPO-programme is die instrument tot die bemagtiging en die effektiewe toerusting van onderwysers vir toekomsgerigte onderwys.