

**Deurlopende professionele ontwikkeling van onderwysers deur
middel van skoolgerigte indiensopleiding en ontwikkeling**

Gerhardus Marthinus Maritz

H.O.D. (PU vir CHO), V.D.O. (OKSA), B.A. (UP), B. Ed. (PU vir CHO),
M. Ed. (Met lof) (PU vir CHO)

Proefskrif voorgelê vir die graad Philosophiae Doctor in Vergelykende
Opvoedkunde aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

Promotor: Prof. H. J. Steyn

Potchefstroom

1999

Dankbetuigings

Dankie Here vir seëninge ontvang om hierdie navorsing te kan voltooi.

Dankie vir hulle wat U gestuur het om my pad te kruis:

- my liefdevolle ondersteunende ouers, broer en seun. Ma, Sarie en Pa Johan Maritz en my broer Andre Maritz, baie dankie vir julle volgehoue aanmoediging en belangstelling. My seun Christoff, dankie vir jou hulp en getroue ondersteuning. Dankie vir al julle liefde en geduld. Ek waardeer dit opreg;
- Dup (Tokko) en Cilla Du Preez, dankie vir julle hulpvaardige belangstelling;
- Prof. Hennie Steyn. Dankie vir u professionele leiding en positiewe voorbeeld. Dankie dat u bereid was om my as student te neem. Dit was vir my 'n voorreg. Dankie vir u vriedelikheid en aangename humorsin. Dankie dat ek trots op u kan wees;
- die PUK. Dankie vir 'n unieke universiteit;
- Arlen Welman van die RGN. Dankie vir puik taalversorging;
- Prof. Faans Steyn van die Statistiese konsultasiediens. Dankie vir u kundige advies;
- die personeel van die Ferdinand Postma Biblioteek. Dankie vir julle vriendelike en kwaliteit diens;
- Susan Van Biljon van die PUK grafiese Dienste. Dankie vir die kwaliteit verfyning van die twee modelle. Ek is trots daarop.
- my kollegas by die Onderwysersentrum Middelburg. Cedric Welman, Trudi van Wyk, Lazarus Mmopane en Martha Thugwana - dankie vir julle ondersteuning en belangstelling;
- My vriende by EMISS. Arnold Rossouw en Sagrys Van Der Merwe. Dankie vir julle advies en ondersteuning met die tegniese versorging van die proefskrif en veral vir die statistiese verwerkings van die empiriese navorsing.
- Annelize Kaplan. Ten spyte van 'n terminale siekbed was jy nog steeds bereid om die Opsomming in Engels te vertaal. Dankie daarvoor, ek sal dit altyd onthou;
- Mr. Motshana, Director: District Services and Mrs. Faith Sithole, Deputy Director General: Education. Thank you for your support;
- Malcolm Molloy and Mike McRory, MPSI, Middelburg. Thank you for your advice and support over the two year period;

- To all my friends and colleagues at the University of Sussex in England: Thank you very much for your unconditional support during the project in Mpumalanga but also during my study visit in Sussex. Thank you for sharing your knowledge and experience with me. I will surely miss you all:
 - ♣ Professor Keith Lewin, Director: Centre for International Education
 - ♣ My two very good friends Dr. Eric Hewton, Honorary Reader in Education and David Burrell also a Honorary Reader in Education;
 - ♣ Dr. Janet Stuart, Senior Lecturer;
 - ♣ Dr. John Pryor, Lecturer;
 - ♣ Dr. Mairead Dunn, Lecturer;
 - ♣ Mr. Peter Adamczyk, Director: Institute for Talent Enhancement;
 - ♣ Professor Michael Eraut.
 - ♣ Dr. Louise Morley, Lecturer
- Ann Bridgeland, West Sussex County Council and Crawley Professional Teachers' Centre and Ann Waite Eastbourne Professional teachers' Centre. Thank you for having me for two days in your Centres;
- Keith Remnant, East Sussex County Council, Allan Jenkins: Headteacher Varndean College, Phil Fryor: Headteacher, Park College Eastbourne, Henry Ball: Headteacher, Lewis Tertiary College. I learned a lot from you people;
- I would like to thank the following people who communicated with me and shared valuable information with me:
 - ❖ Professor Keith Watson, University of Reading
 - ❖ Dr. Bill Smith, Principal East Islip High School, New York
 - ❖ Professor Roger Kaufman, Florida State University
 - ❖ Dr. Norman McCulla, NSW Education Department, Australia
 - ❖ Michele Schweisfurth, University of Birmingham
 - ❖ Professor Louis Stoll, Institute of Education, University of London

"Welgeluksalig is die man wat nie wandel in die raad van die goddelose en nie staan op die weg van die sondaars en nie sit in die kring van die spotters nie ; maar sy behae is in die wet van die Here, en hy oordink sy wet dag en nag. En hy sal wees soos 'n boom wat geplant is by waterstrome, wat sy vrugte gee op sy tyd en waarvan die blare nie verwelk nie ; en alles wat hy doen, voer hy voorspoedig uit." (Psalm 1)

***Ek dra hierdie proefskrif op aan my familie
en in besonder aan my Pa, Ma en seun
Christoff Maritz***

Opsomming

Die doel van hierdie navorsing van deurlopende professionele ontwikkeling van onderwysers deur middel van skoolgerigte indiensopleiding en ontwikkeling is om skole, onderwysers en professionele onderwysersentrums te ondersteun in die beplanning en ontwikkeling, organisering, implementering en evaluering van effektiewe indiensopleidingsprogramme tot die professionele bemagtiging van onderwysers. Deur middel van 'n literatuur- en empiriese studie is aangetoon dat deurlopende professionele ontwikkeling van onderwysers deur effektiewe skoolgebaseerde en skoolgerigte indiensopleidingprogramme noodsaaklik is, en moet konsentreer op aktiwiteite wat ontwikkel is vir die onderwyser met in ag neming die wyses hoe onderwysers verkies om te leer, beheer word deur die onderwyser, genoeg ruimte laat vir refleksie-in-aksie en refleksie-op-aksies, fokus op die onderwyser se professionele en persoonlike behoeftes en meeste van die tyd plaasvind in die skool as deel van 'n totale skoolontwikkelingstrategie binne die raamwerk van 'n skoolontwikkelingsplan. Die scenario van lewenslange leer wat binne die VII-kontinuum plaasvind van **voordiensopleiding, induksieprogramme** van die nuwe onderwyser en deurlopende **indiensopleiding** van die onderwyser, vereis dat elke skool 'n ontwikkelende en lerende skool is. Bemagtiging van onderwysers vereis 'n belegging in die onderwyser se reg tot deelname aan alle skoolprose wat 'n invloed op onderwys kan uitoefen en 'n reg tot indiensopleiding wat insluit 'n komponent van professionele en persoonlike waardetoevoeging. Na bestudering van verskeie modelle van professionele ontwikkeling en 'n ontleding van die empiriese studie is twee modelle ontwikkel wat deur skole en professionele onderwysersentrums effektief gebruik kan word in die ontwikkeling van indiensopleidingsprogramme om die onderwyser deurlopend professioneel en persoonlik te ontwikkel en te bemagtiging. Die twee modelle is die skoolgebaseerde SIDOO-model van waardetoevoeging en die Klaskamergerigte Prestasiebestuuranalise (KPA)-model. Die modelle fokus op die skool as 'n ontwikkelende instelling wat ontwikkelingsgeleenthede skep en onderhou vir elke professioneel ontwikkelende onderwyser en om die onderwyser so te bemagtig om die enorme uitdagings wat die veranderde onderwyspolitiek stel asook die veranderde onderwyseise van die onderwysgemeenskap te akkommodeer en te omskep in innoverende en kreatiewe hoë kwaliteit onderwys aan leerders.

Summary

The aim of this study into the continuous professional development (CPD) of teachers – by means of school-focussed INSET and development of teachers – is to provide schools, teachers and professional teachers' centres with the necessary support to facilitate their planning and development, organising, implementation and evaluation of effective in-service training programmes. Such programmes must focus on the professional empowerment of the teachers. It was been proven through a literature and empirical study, that the CPD of teachers, by means of effective school-based and school-focussed INSET programmes, is vitally important and should thus concentrate on INSET activities which are designed for the teachers. These INSET and staff development activities should acknowledge how the teacher prefer to learn and control said information, should leave ample space and opportunity for reflection-in-action and reflection-on-action and should focus on the teachers professional and personal needs within the framework of a dynamic school development strategy based on a well thought – through school development plan. The scenario's that learning is an ongoing process throughout one's life, requires that each school keep developing and learning. This process happens in a continuum of PRESET, induction programmes for the new teachers and continuous INSET for teachers. The empowerment of the teacher is based on the right to practice in all the school processes which may have an influence on the teacher. It also entitles a teacher to INSET which includes a professional and personal component. After a thorough research and analysis of various professional development and INSET models and a empirical study, two models have been developed which are suitable vehicles for effective staff development and INSET programmes to be used by schools and professional teachers' centres to provide support for the teachers in their continuous professional and personal development. The first models is a school based school focussed value added INSET model for teachers and the second model is a classroom focussed performance management analysis, thus focus on the school as an dynamic institution which provides and nurtures developmental opportunities for each teacher. It also empowers the teacher to accommodate the changing teaching environment with its diverse demands and helps to establish an innovative and creative high quality education for all learners.

Inhoudsopgawe

Hoofstuk 1

Inleiding en probleemstelling.....	1
1.1 Inleiding	1
1.2 Doel van die navorsing	5
1.3 Navorsingsmetode.....	6
1.3.1 Literatuurstudie.....	6
1.3.2 Empiriese navorsing.....	6
1.3.2.1 <i>Vraelys</i>	6
1.3.2.2 <i>Populasie</i>	7
1.3.2.3 <i>Statistiese tegniek</i>	7
1.4 Die afbakening van die studieterrein in terme van begripsverklarings	7
1.4.1 Skoolgerigte Indiensopleiding en Ontwikkeling van onderwysers (SIDOO)	8
1.4.2 Personeelontwikkeling.....	8
1.4.3 Skoolontwikkeling.....	9
1.4.4 Die konsep: Lewenslange leer en ontwikkeling.....	9
1.4.5 Klaskamergerigte Prestasiebestuuranalise.....	9
1.4.6 Deurlopende Professionele Ontwikkeling(DPO)van onderwysers	9
1.5 Hoofstukindeling.....	10
1.6 Samevatting.....	11

Hoofstuk 2

Skoolgebaseerde, Skoolgerigte Indiensopleiding en Ontwikkeling van Onderwysers (SIDOO): Die praktyk en inhoud daarvan as basis van Deurlopende Professionele Ontwikkeling (DPO) van onderwysers.....	13
---	----

2.1	Inleiding	13
2.2	Omskrywing van die konsep SIDOO van onderwysers en aanverwante konsepte	17
2.2.1	Inleiding	17
2.2.2	Die konsep: effektiewe SIDOO van onderwysers	19
2.2.3	SIDOO-beleid	20
2.2.4	Skoolontwikkeling	20
2.2.5	Die beginsel: Lewenslange leer en ontwikkeling	21
2.2.6	Die begrip: Vernuwning	22
2.2.7	Die begrip: Bemagtiging van en kapasiteitsbou by onderwysers	22
2.3	Die noodsaaklikheid van SIDOO-programme vir onderwysers.....	23
2.4	Doelstellings van SIDOO-programme.....	31
2.4.1	Die verbreding van die onderwysers se persoonlike en professionele vaardighede, bevoegdhede, bekwaamheid en relevante vakkennis	32
2.4.2	Die verbetering van kommunikasie in die skool met leerders en mede-onderwysers	36
2.4.3	Vaardighede wat onderwysers nodig het om buite die skool in die sosio-ekonomiese omgewing met die gemeenskap te kommunikeer	36
2.4.4	Die onderwyser en verhoudings in onderwyskonteks.....	38
2.4.5	Die maksimale ontwikkeling van die onderwyser se innoverende en kreatiewe persoonlike en professionele potensiaal	38
2.4.6	Enkele spesifieke doelstellings van SIDOO in die Suid- Afrikaanse konteks	39

2.5	Faktore wat die effektiwiteit van skoolgebaseerde SIDOO-programme vir onderwysers beïnvloed.....	40
2.5.1	Voorvereistes vir effektiewe skoolgebaseerde SIDOO-programme vir onderwysers	40
2.5.1.1	<i>Voorvereistes ten opsigte van die onderwyser as individu</i>	40
2.5.1.2	<i>Die professioneel ontwikkelende skool (POS) as effektiewe instelling vir SIDOO van onderwysers</i>	44
2.5.1.3	<i>Politieke stabiliteit</i>	45
2.5.1.4	<i>Administratiewe bemagtiging.....</i>	45
2.5.1.5	<i>Ontwikkeling van 'n beleid vir SIDOO van onderwysers.....</i>	46
2.5.1.6	<i>Die noodsaaklikheid van 'n nasionale SIDOO implementeringstrategie</i>	47
2.5.1.7	<i>Effektiewe identifisering van indiensopleidingsbehoefte as belangrike voorvereiste vir effektiewe SIDOO-programme van onderwysers</i>	48
2.5.2	Kenmerke van effektiewe skoolgebaseerde SIDOO van onderwysers	53
2.6	Die bestuur en beleidsrigtings van SIDOO-programme vir onderwysers	57
2.7	Metodes en moontlike voorsieners van SIDOO-programme	60
2.7.1	Metodes vir die aanbieding van SIDOO-programme	60
2.7.2	Die voorsieners van SIDOO	64
2.7.3	Evaluasie en monitering van skoolgebaseerde SIDOO-programme	65
2.8	SIDOO-programme as agent tot verandering in die bemagtigingsproses van onderwysers	69

2.8.1	Die Elliott-Kemp-matriks as belangrike instrument om die skool se potensiaal tot verandering deur SIDOO-programme te bepaal.....	72
2.8.2	Die implementering van die Elliott-Kemp-matriks	73
2.8.2.1	<i>Fases wat suksesvolle verandering moet deurloop.....</i>	78
2.9	Die waarde van 'n goed toegeruste en effektief funksionerende professionele onderwysersentrum as voorsiener van SIDOO aan onderwysers	82
2.9.1	Die plek en funksie van 'n professionele onderwysersentrum	83
2.9.2	Skoolgroepe "school clusters" ter ondersteuning van professionele onderwysersentrums in die SIDOO-proses	84
2.10	Samevatting.....	89

Hoofstuk 3

	Die bemagtiging van onderwysers deur deurlopende professionele ontwikkeling (DPO) binne die raamwerk van 'n professioneel ontwikkelende skool (POS)	93
3.1	Inleiding.....	93
3.2	Die begrip: Deurlopende professionele ontwikkeling (DPO) en aanverwante begrippe	96
3.2.1	Inleiding.....	96
3.2.2	Kenmerke van DPO van onderwysers.....	97
3.2.3	Benaderings tot DPO van onderwysers.....	99
3.2.3.1	<i>Die werk van die skool professionele ontwikkelingsbeampte</i>	106
3.2.3.2	<i>Die skoolontwikkelingsplan (SOP) as vertrekpunt van SIDOO vir onderwysers</i>	114
3.2.3.3	<i>Riglyne vir die ontwikkeling van 'n skoolontwikkelingsplan.....</i>	117
3.2.3.4	<i>Samevatting.....</i>	125

3.2.4	Perspektiewe ten opsigte van die bemagtiging van onderwysers deur middel van DPO-programme.....	126
3.2.5	Professionaliteit van die onderwysers	133
3.2.6	Die doel van en redes vir DPO van die onderwyser. Bemagtiging: die sleutel tot SIDOO-herstrukturering en verandering in skole	134
3.3	Beplanning van DPO van onderwysers	139
3.3.1	Klimaat ten opsigte van die beplanning	139
3.3.2	Oorsig van vorige programme	141
3.3.3	Metodes vir behoeftebepaling.....	141
3.3.4	Programbeplanning en fokuspunte van DPO-programme	145
3.3.5	Verwagte resultate tydens die beplanning van die DPO-program	146
3.3.6	Algemene riglyne ten opsigte van die beplanning van 'n DPO- en SIDOO program.....	151
3.4	Modelle vir DPO-programme en leeraktiwiteite	152
3.4.1	Die Piramidemodel as basis van skoolgebaseerde SIDOO.....	152
3.4.1.1	<i>Oorsig van die piramide model</i>	152
3.4.1.2	<i>Opleiding-van-die-opleiers as hoeksteen van die piramide model</i>	155
3.4.1.3	<i>Verspreiding van bevoegdhede na onderwysers op verskillende vlakke</i>	158
3.4.1.4	<i>Samevatting</i>	164
3.4.2	Bolam se model van kort kursusse.....	164
3.4.2.1	<i>Samevatting</i>	166
3.4.3	Die Sussex empiries-rationele model vir skoolgebaseerde SIDOO en DPO van onderwysers	167
3.4.3.1	<i>Samevatting</i>	170
3.4.4	Joyce en Showers se model van vaardigheidsontwikkeling	170
3.4.4.1	<i>Samevatting</i>	174
3.4.5	Kolb se SIDOO-model van ervaringsleer.....	175

3.4.5.1	<i>Samevatting</i>	179
3.4.6	Michael Eraut se model van die nadenkende professionele onderwyser.....	180
3.4.7	Klaskamergerigte navorsing as model ter ondersteuning van SIDOO- en DPO-programme.....	187
3.4.8	Klaskamergerigte Prestasiebestuuranalise (KPA) in die konteks van DPO en totale skoolontwikkeling.....	193
3.4.8.1	<i>Inleiding</i>	193
3.4.8.2	<i>Die proses van 'n KPA-program</i>	199
3.5	<i>Samevatting</i>	207

Hoofstuk 4

	Empiriese studie.....	212
4.1	<i>Inleiding</i>	212
4.2	<i>Navorsingsontwerp</i>	212
4.2.1	<i>Meetinstrument</i>	212
4.2.1.1	<i>Voordele van 'n vraelys</i>	213
4.2.1.2	<i>Nadele van 'n vraelys</i>	213
4.3	<i>Konstruksie van die vraelys</i>	214
4.4	<i>Administratiewe prosedures</i>	215
4.5	<i>Populasie</i>	216
4.6	<i>Interpretasie van die data</i>	217
4.7	<i>Samevatting</i>	312

Hoofstuk 5

	Skoolgebaseerde SIDOO: 'n Model van waardetoevoeging vir onderwysers.....	314
--	---	-----

5.1	Die rasional vir die ontwikkeling van die skoolgebaseerde model van waardetoevoeging.....	314
5.1.1	Inleiding	314
5.2	Riglyne met betrekking tot die SIDOO-model van waardetoevoeging	315
5.2.1	Skoolgerigte indiensopleiding en ontwikkeling (SIDOO)-model van waardetoevoeging.....	315
5.3	Beskrywing van die skoolgerigte indiensopleiding en ontwikkelingsmodel (SIDOO) van waardetoevoeging (vgl. Figuur 5.1)	317
5.4	'n Beskrywing van die skoolgebaseerde SIDOO-model van waardetoevoeging (vgl. Figuur 5.2)	320
5.4.1	Agtergrond met betrekking tot die skoolgebaseerde SIDOO-model van waardetoevoeging.....	320
5.4.2	Beskrywing van die skoolgebaseerde SIDOO-model van waardetoevoeging	321
5.4.2.1	<i>'n Beskrywing van roetes A en B</i>	321
5.4.2.2	<i>Die verloop van die skoolgebaseerde SIDOO-model van waardetoevoeging</i>	323
5.5	Die Klaskamergerigte Prestasiebestuuranalise (KPA) – model as hoeksteen van skoolgebaseerde SIDOO van waardetoevoeging	329
5.5.1	Agtergrond met betrekking tot die KPA-model as hoeksteen van 'n effektiewe skoolgebaseerde SIDOO-model van waardetoevoeging (vgl. Figure 5.1 en 5.4)	329
5.5.1.1	<i>Die Intreefase (vgl. Figuur 5.4)</i>	330
5.5.1.2	<i>Fase I, Klimaatskepping</i>	334
5.5.1.3	<i>Fase II, Van teorie tot praktyk</i>	336
5.5.1.4	<i>Fase III, Insameling van inligting</i>	341
5.5.1.5	<i>Fase IV, KPA-onderneming en aksieplan</i>	345

5.5.1.6	<i>Fase V, Ondersteuning aan die onderwyser en formatiewe assessering</i>	348
5.5.1.7	<i>Fase VI, Voortgesette ondersteuning aan die onderwyser en summatiewe assessering</i>	349
5.5.1.8	<i>Fase VII, Bevindinge met betrekking tot die KPA-program</i>	349
5.6	Samevatting.....	350

Hoofstuk 6

	Samevatting en bevindings	354
6.1	Inleiding	354
6.2	Die waarde van deurlopende professionele ontwikkeling van onderwysers deur middel van skoolgerigte indiensopleiding en ontwikkeling vir die onderwyser	354
6.3	Navorsingsdoelstellings en die metode van navorsing	357
6.3.1	Navorsingsmetode.....	357
6.4	Opsommende weergawe van die navorsing.....	359
6.5	Samevattende sintese en bevindinge	362
6.6	Voorstelle vir Suid Afrika	365
6.7	Moontlikhede vir verdere navorsing.....	366
6.8	Slot	367
	Bronnelys	369

Bylaes

Lys van Tabelle

2.1	Opsomming van die aantal onderwysers in Suid-Afrikaanse skole en hulle kwalifikasies	27
2.2	Skoolhoofde se posisie met betrekking tot hulle kwalifikasies in Suid-Afrika	28
3.1	Die sterk punte, swak punte en aannames van die verskillende benaderings tot DPO	103
4.1	Aantal vraelyste versprei: skole en onderwysers.....	217
4.2	Geslagsamestelling van die respondente.....	217
4.3	Ouderdomsverspreiding van die respondente.....	218
4.4	Respondente se posisie in skoolverband	218
4.5	Aanstelling van die respondente	219
4.6	Onderwyservaring	219
4.7	Hoogste kwalifikasies van die respondente.....	219
4.8	Die vlak van leerders wat die respondente onderrig.....	220
4.9	Die leerareas waarin die respondente tans onderwys voorsien.....	221
4.10	Is die respondente besig met verdere studie?.....	221
4.10a	Meer besonderhede met betrekking tot die verdere studie van dié 14 respondente	223
4.11	Respondente se bywoning van SIDOO en DPO-programme	223
4.11a	Redes verstrek waarom die respondente nie SIDOO-programme bygewoon het nie	224
4.11b	Die menings van respondente met betrekking tot die betekeniswaarde van SIDOO- en DPO-programme bygewoon.....	225
4.11c	Samevatting van respondente se antwoorde op vraag 10	226

4.12	Respondente se menings met betrekking tot die betekeniswaarde van SIDOO- en DPO-programme bygewoon.....	228
4.13	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die betekeniswaarde van SIDOO-programme.....	228
4.14	Response van die respondente met betrekking tot hulle voorkeur ten opsigte van die bywoning van SIDOO-programme.....	230
4.15	Respondente se voorkeur betreffende SIDOO-program beplanning.....	231
4.16	Respondente se menings betreffende die noodsaaklikheid van SIDOO-programme	232
4.17	Respondente se menings met betrekking tot die tydsduur van SIDOO-programme	233
4.18	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die tydsduur van SIDOO-programme	234
4.19	Beskik die skool oor 'n strategiese plan vir DPO	235
4.20	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik op die vraag of die skool oor 'n strategiese plan vir SIDOO beskik.....	235
4.21	'n Opsomming van menings verstrek deur die respondente met betrekking tot die doeltreffendheid van hul skole se DPO en SIDOO-programme	236
4.22	Die plek wat die respondente as effektief ervaar vir die bywoning van SIDOO- en DPO-programme	237

4.23	Onderwysers se menings met betrekking tot die bywoning van SIDOO-programme en waar SIDOO-beleid gesentraliseer moet wees	238
4.24	Respondente se menings met betrekking tot prioriteite vir SIDOO-programme	240
4.25	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot hulle hulle prioriteite vir SIDOO-programme.....	241
4.26	Wie moet betrokke wees by die beplanning en bepaling van SIDOO-program of kursusinhoude	243
4.26a	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die rol wat elk moet speel in die bepaling van SIDOO-program inhoude	244
4.27	Respondente se evaluering van moontlike metodes om vakkennis op te gradeer	245
4.28	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik ten opsigte van moontlike metodes om vakkennis op te gradeer.....	247
4.29	Respondente se menings ten opsigte van hulle betrokkenheid by onderwysgerigte aktiwiteite	249
4.30	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die betrokkenheid van die respondente by onderwysgerigte aangeleenthede.....	250

4.31	Beskik die skole oor 'n strategiese plan vir die professionele evaluering en is die respondente in die agsienbare verlede in die klaskamer professioneel ge-evalueer	252
4.31a	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot vraag 23a of skole oor 'n strategiese plan vir professionele evaluering van die onderwyser beskik.....	252
4.31b	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot vraag 23b of respondente in die afsienbare verlede professioneel in die klaskamer ge-evalueer is.....	253
4.32	Respondente se menings ten opsigte van moontlike uitkomst van professionele evaluasie	255
4.33	Samevatting en posisionering van die respondente se Ja en Sterk Ja antwoorde op vraag 23c	255
4.34	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die moontlike uitkomst van professionele evaluering	257
4.34a	Respondente se antwoorde op die vraag of hulle vertrou is met die inhoud en implikasies van bogenoemde (vraag 24) dokumente.....	258
4.35	Respondente se antwoorde op die vraag of hulle UGO werksinkels bygewoon het.....	261
4.36	Respondente se evaluering van die UGO werksinkels wat hulle bygewoon het.....	262

4.37	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die waarde van UGO werkswinkels bygewoon	264
4.38	Is die beskikbare skoolfasiliteite voldoende vir effektiewe skoolgebaseerde SIDOO-programme	265
4.39	Die Ja en Sterk Ja response op vraag 27	265
4.40	Die nee en Onseker response op vraag 27	265
4.41	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die effektiwiteit van die skool as SIDOO-instelling	267
4.42	Menings van respondente met betrekking tot metodes om SIDOO-behoeftes te bepaal.....	269
4.42a	Die <i>effektief</i> en <i>hoogs effektiewe</i> response op vraag 28	270
4.43	Menings van respondente met betrekking tot watter rol die bogenoemdes in vraag 29 moet speel om verantwoordelikheid te neem vir die beplanning en aanbieding van SIDOO-programme	273
4.44	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die beplanning en aanbieding van SIDOO-programme.....	275
4.45	Die menings van respondente met betrekking tot wie verantwoordelikheid moet neem vir die ontwikkeling van SIDOO-beleid en wie moet die program bestuur	277
4.45a	Die <i>belangrike rol</i> reponse op vraag 30.....	278

4.46	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die rol wat elk moet vervul om SIDOO-beleid te ontwikkel en die bestuur van programme.....	279
4.47	Respondente se menings met betrekking tot die evaluering van SIDOO-programme	280
4.48	Respondente se menings ten opsigte van SIDOO-prioriteite met betrekking tot die kurrikulum	282
4.49	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot prioriteite ten opsigte van die kurrikulum	282
4.50	Respondente se menings met betrekking tot SIDOO-prioriteite ten opsigte van leerders.....	284
4.51	'n Ontleding van die hoë en hoogste prioriteit response van die respondente op vraag 33	284
4.52	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot hulle prioriteite ten opsigte van leerders as fokus van SIDOO-programme.....	285
4.53	Respondente se menings met betrekking tot kommunikasie buite skoolverband.....	287
4.54	'n Ontleding van die <i>hoë</i> en <i>hoogste prioriteit</i> response van die respondente op vraag 34	288
4.55	'n Vergelykende ontleding van vraag 34.4 met vrae 17.2 en 19.3	289

4.56	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die prioriteit verleen aan kommunikasie buite skoolverband	290
4.57	Response verkry met betrekking tot die respondente se verhoudings in skoolverband	291
4.58	'n Ontleding van die <i>hoë</i> en <i>hoogste prioriteit</i> response van die respondente op vraag 35	293
4.59	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die werkverhouding in skoolverband	294
4.60	Respondente se menings ten opsigte van die prioriteit wat aan SIDOO-programme verleen moet word met betrekking tot bestuur	296
4.61	'n Vergelykende ontleding van vraag 36, met vrae 33.6, 35.1, 35.5 en 35.8.....	297
4.62	'n Ontleding van die <i>hoë</i> en <i>hoogste prioriteit</i> response op vraag 36.....	298
4.63	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot prioriteit vir SIDOO-programme ten opsigte van bestuursaangeleenthede	299
4.64	Respondente se menings ten opsigte van moontlike uitkomste van SIDOO-programme	301
4.65	'n Ontleding van die <i>moontlik</i> en <i>beslis moontlik</i> response op vraag 37.....	302

4.66	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot moontlike uitkomste van effektiewe SIDOO-programme	304
4.67	Respondente se menings met betrekking tot die geïdentifiseerde swak punte in SIDOO-programme wat die DPO van die onderwyser negatief kan beïnvloed.....	306
4.68	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde en onderwysers afsonderlik met betrekking tot die resultate wat geïdentifiseerde swak punte het op DPO van onderwysers.....	308
4.69	Respondente se menings met betrekking tot die effektiwiteit en benutbaarheid van professionele onderwysersentrums	310
4.70	'n Ontleding van die <i>Ja</i> en <i>Beslis Ja</i> response op vraag 39	311
4.71	Analisering van response van skoolhoofde, adjunkhoofde, departementshoofde afsonderlik met betrekking tot die professionele onderwysersentrum se waarde in SIDOO en DPO van onderwysers	311

Lys van Figure

2.1	'n Voorstelling van die wyse waarop leerderuitkomste beïnvloed word deur die kwaliteit van voordiensopleiding (PRESET) wat onderwysers ontvang.....	15
2.2	Skematiese voorstelling om die noodsaaklikheid van skoolgebaseerde SIDOO vir onderwysers te beklemtoon.....	31
2.3	Die verwerwing van kennis as doel van SIDOO en DPO.....	33
2.4	Die vlakke van kennisverwerwing deur SIDOO	35
2.5	Die plek en belangrikheid van deurlopende SIDOO-behoeftebepaling binne die proses van DPO	52
2.6	Die proses en basiese komponente van effektiewe SIDOO van onderwysers.....	56
2.7	Interafhanklikheid en vervlegtheid van skoolontwikkeling, DPO en kurrikulumontwikkeling binne die raamwerk van 'n professioneel ontwikkelende skool	58
2.8	Die evaluering en monitering van skoolgebaseerde SIDOO-programme.....	67
2.9	Die plek van SIDOO-beleid en deurlopende evaluering en monitering van SIDOO-programme vir onderwysers	68
2.10	Elliott-Kemp-matriks as instrument ter ondersteuning van SIDOO as agent tot verandering.....	74
2.10a	Basiese moontlikhede of kombinasies van moontlikhede om deur SIDOO- en DPO-programme verandering in skole te bewerkstellig.....	76
2.11	Die plek van die professionele onderwysersentrum en die skoolgroep ten opsigte van SIDOO	86

2.12	Moontlike Samewerkende Leer Model en netwerk vir die voorsiening van SIDOO aan onderwysers met die professionele onderwysersentrum sentraal in die proses	88
3.1	'n Voorbeeld van 'n werkbeskrywing van 'n skool ontwikkelingsbeampte (SPOB)	110
3.2	Die plek van die SPOB en SPOK in skoolgebaseerde SIDOO	113
3.3	Skoolontwikkelingsplan: 'n Geïntegreerde proses	116
3.4	Bemagtiging van die onderwyser	131
3.5	Die selfbemagtiging van die onderwyser	132
3.6	Konseptuele oorsig van DPO, skoolontwikkeling en bemagtiging	139
3.7	Refleksie op vorige DPO-programme	142
3.8	Opsomming van moontlike metodes om behoeftes vir DPO te bepaal	142
3.9	'n Eenvoudige metode om vas te stel of veranderinge professionele opleiding vereis	144
3.10	Orde van belangrikheid van DPO uitkomste	150
3.11	Uitkomste van 'n DPO-program	151
3.12	'n Simplistiese voorstelling van die werking van die Piramidemodel vir gebruik in skoolgebaseerde SIDOO	154
3.13	Die opleiding-van-die-opleiersmodel	157
3.14	Die kombinasie van die piramidemodel en die skoolgebaseerde DPO-model	160
3.15	Kategorieë van skoolgebaseerde SIDOO-aktiwiteite en die gebruik van bronne vir die implementering van verandering in die klaskamer	162
3.16	Die Sussex empiries-rasionele model vir SIDOO en DPO van onderwysers	169

3.17	Die Joyce en Showers-matriks tot die aanleer van nuwe vaardighede deur DPO-programme.....	171
3.18	Die effek van waardetoevoeging wat die komponente van SIDOO- en DPO-programme het op onderwysers	172
3.19	Die praktiese toepassing van die Joyce en Showers-model van vaardighedsontwikkeling met betrekking tot die implementering van Informasie Kommunikasie Tegnologie (IKT) in die klaskamer. Gebruik dié matriks om te bepaal wat die waardetoevoeging ten opsigte van die onderwyser se vaardighede is	173
3.20	Kolb se model van ervaringsleer	178
3.21	Ervaring-refleksie-leer-model	179
3.22	Michael Eraut se model van die reflekerende en nadenkende professionele onderwyser	182
3.23	Selfrefleksie: 'n ondersteuningsinstrument vir onderwysers	184
3.24	Refleksie as 'n hulpmiddel om die individu binne drie interverwante onderwysvlakke te ontwikkel	186
3.25	Basiese klaskamergerigte navorsingsproses	188
3.26	Klaskamergerigte navorsing in aksie	190
3.27	'n Eenvoudige voorstelling van 'n klaskamergerigte navorsingsiklus.....	193
3.28	Die verband tussen 'n KPA-program en skoolontwikkeling.....	196
3.29	'n Samevatting van die onderwyser se werk in die konteks van 'n KPA-program.....	198
3.30	Die belangrikste komponente van die KPA-proses.....	206
3.31	Veranderlikes in 'n SIDOO- en DPO-program vir onderwysers	211

5.1	Die skoolgerigte indiensopleiding en ontwikkelings- model (SIDOO) van waardetoevoeging.....	316
5.2	Die skoolgebaseerde SIDOO-model van waardetoevoeging	319
5.3	'n Voorbeeld van 'n SIDOO-werkwinkel program	325
5.4	Klaskamergerigte Prestasiebestuuranalise – KPA as hoeksteen van skoolgebaseerde SIDOO van waardetoevoeging	328
5.5	'n Voorbeeld van 'n verkorte skoolontwikkelingsplan.....	333
5.6	Organigramme vir die KPA-proses.....	335
5.7	Opsomming van die proses van selfrefleksie om effektief aan te wend tydens die tweede professionele vergadering	339
5.8	'n Effektiewe lesobservasiesiklus	343
5.9	Komponente van die eerste professionele onderhoud	344
5.10	'n Voorbeeld van 'n KPA-aksieplan	346
5.11	'n Voorbeeld van 'n KPA-onderneming.....	347

Bylaes

- Bylaag A - Empiriese stui: vraelys aan skole
- Bylaag B - Voorbeeld van 'n skooleffektiwiteitsvraelys.
- Bylaag C - Voorbeeld van 'n vraelys om die skoolkultuur te verstaan
- Bylaag D - Voorbeeld van 'n vraelys om die onderwysers se ersoonlike persepsie met betrekking tot die skool te bepaal
- Bylaag E - Voorbeelde van verskillende tipes van selfrefleksie vraelyste

Lys van afkortings

bg.	bogenoemde
D/Hoof	eie afkorting vir die term <u>departementshoof</u>
DPO	eie afkorting vir die term <u>deurlopende professionele ontwikkeling</u>
<i>et al.</i>	<i>et alii</i>
F	eie afkorting vir die term <u>frekwensie</u> van die response
Fig.	Figuur
Gem.	Gemiddeld
IKT	eie afkorting vir die term <u>Informasie kommunikasie tegnologie</u>
K2005	eie afkorting vir die term <u>Kurrikulum 2005</u>
KPA	eie afkorting vir die term <u>Klaskamergerigte Prestasiebestuuranalise</u>
LGO	eie afkorting vir die term <u>leerder gesentreerde onderwys</u>
m.b.t.	met betrekking tot
MPSI	Mpumalanga Primary Schools Initiative
N	Totale response
Nba.	eie afkorting vir die term <u>Nie beantwoord</u>
NKR	eie afkorting vir die term <u>Nasionale Kwalifikasie Raamwerk</u>
NRO	eie afkorting vir die term nie-regeringsorganisasies
oa.	onder andere
par.	paragraaf
POL	eie afkorting vir die term <u>Professioneel Ontwikkelingsleier</u>
POS	eie afkorting vir die term <u>professioneel ontwikkelende skool</u>
R	eie afkorting vir die term <u>rangorde</u>
S	eie afkorting vir die term <u>skool</u>
SAKO	Suid-Afrikaanse Kwalifikasieowerheid
sg.	sogenaamde
SIDOO	eie afkorting vir die term <u>skoolgerigte indiensopleiding en ontwikkeling van onderwysers</u>
SOP	eie afkorting vir die term <u>skoolontwikkelingsplan</u>

SPOB	eie afkorting vir die term <u>skool professionele ontwikkelingsbeampte</u>
SPOK	eie afkorting vir die term <u>skool professionele ontwikkelingskomitee</u>
vgl.	vergelyk
vr.	eie afkorting vir die term vraag
UGA	eie afkorting vir die term uitkomsgebaseerde assessering
UGO	Uitkomsgebaseerde onderwys