
HOOFSTUK 6

Samevatting, bevindinge en aanbevelings

6.1 INLEIDING

In hierdie studie is die gebruikswaarde van die "*Structured Objective*" Rorschachtoets (SORT) by die keuring van onderwyskandidate ondersoek.

Die doel van onderwyskeuring is om kandidate te selekteer wat oor bepaalde eienskappe beskik wat vir doeltreffende onderwys nodig is. Die aard en wese van doeltreffende onderwys, asook die faktore wat dit beïnvloed, is vanuit die literatuur ondersoek. Die eienskappe wat die doeltreffende onderwyser kenmerk, is insgelyks vanuit die literatuur asook met behulp van die evaluering-instrument van die TOD (TOD 193) ondersoek. Die wyse waarop die TOD tans kandidate vir die onderwys keur, is krities geëvalueer. Die waarde van die SORT om verskille tussen bepaalde groepe onderwysers se persoonstrekke aan te dui, is empiries ondersoek.

Na 'n samevatting van die verloop van die studie sal die vernaamste bevindinge van hierdie ondersoek aangebied word. Aanbevelings vir die onderwyspraktik sal op grond van die bevindinge gemaak word.

6.2 SAMEVATTING

In Hoofstuk 1 is aangetoon dat die eise wat aan die onderwys gestel word, in dieselfde mate toeneem as wat die maatskappy waarin dit funksioneer, moderner en ingewikkelder word. Om hierdie eise suksesvol te kan hanteer, behoort onderwyskandidate wat oor die gewenste persoonseienskappe vir doeltreffende onderwys beskik, tot die onderwys toe te tree. Die subjektiewe aard van

beoordeling van die huidige keuringsmetode noodsaak 'n meer objektiewe meting van hierdie persoonseienskappe. Na aanleiding van die probleemstelling is die volgende vrae gestel:

- Wat is die eienskappe waaroor die onderwyser behoort te beskik sodat doeltreffende onderwys bereik kan word?
- Wat is die tekortkominge van die huidige stelsel van onderwyskeuring in die TOD en die gebruik van die TOD 53-vraelys?
- In watter mate kan die SORT die huidige stelsel van onderwyskeuring en die gebruik van die TOD 53-vraelys aanvul ten einde kandidate te keur wat oor die gewenste eienskappe beskik?

In Hoofstuk 2 word doeltreffende onderwys onder die loep geneem. Die begrippe opvoeding, onderrig en onderwys is verklaar om verwarring uit te skakel. Die vervlegte aard van onderwys word aangedui en die kompleksiteit asook diversiteit van die onderwyser se taak word teen die agtergrond van toenemende eise van die toekoms gestel. Kriteria vir doeltreffende onderwys is vanuit drie perspektiewe van onderwysnavorsing (ten opsigte van onderwysdoeltreffendheid) belig. Hieruit is dit duidelik dat die onvolledige beeld van die doeltreffende onderwyser wat steeds bestaan, die bepaling van werklike kriteria vir onderwysdoeltreffendheid bemoelik. Faktore wat tot onderwysdoeltreffendheid bydra, is aangedui en bespreek en die belangrike hidrae van die onderwyser word beklemtoon. Die eienskappe waaroor die doeltreffende onderwyser behoort te beskik, is toegelig aan die hand van kriteria wat huidig gebruik word om die doeltreffende onderwyser in die TOD aan te dui (volgens die evalueringinstrument van die TOD vir merietetoekennings—TOD 193).

In Hoofstuk 3 is die huidige metode van onderwyskeuring in die TOD ondersoek. Die begrippe werwing en keuring is verklaar en 'n kort oorsig van die ontwikkelingsgeskiedenis van onderwyskeuring is aangebied. Die dokumentasie, werwing, keuringsprosedures en finale seleksie van onderwyskandidate in die TOD is krities geëvalueer. Die subjektiewe aard van onderwyskeuring, die gehalte van kandidate en die vele kandidate wat vir onderwys verlore raak, is 'n bron van kommer.

Hoofstuk 4 bied 'n volledige uiteensetting van die metode van ondersoek. Die biografiese vraelys en die SORT word as meetinstrumente voorgelê. Die samestelling van die SORT word uiteengesit en die persoonstrekke wat uit die veranderlikes afgelei word, word bespreek. Die geldigheid en betroubaarheid van die SORT word deur bepaalde navorsingsresultate aangedui en die wyse waarop data ingesamel en verwerk is, word ook uiteengesit.

In Hoofstuk 5 word die resultate van die empiriese ondersoek aangebied en kwalitatief ontleed. Cohen se metode is gebruik om aan te dui waar verskille tussen groepe praktiese waarde het. Die persoonbeeld van die huidige diensdoenende onderwyser word deur persoonstrekgemiddeldes bepaal en daar is aangedui hoe dié persoonlikheid verskil van die normgemiddelde vir die gemeenskap.

6.3 BEVINDINGE

6.3.1 Bevindings met betrekking tot doelwit 1

Met betrekking tot doelwit 1 (vgl. 1.3), naamlik om te bepaal wat die gewenste eienskap is waarvoor die onderwyser behoort te beskik, is die volgende bevind:

- Die gewenste eienskappe vir die onderwyser moet altyd teen die agtergrond van geldende kriteria vir doeltreffende onderwys bepaal word (vgl. 2.3).
- Daar bestaan nie eenvormige kriteria vir die beoordeling van doeltreffende onderwys en die doeltreffende onderwyser nie. Kriteria is kultuurgebonde en kan van situasie tot situasie wissel (vgl. 2.3.4). Onderwysdoeltreffendheid word vanuit drie perspektiewe toegelig en kriteria word daarvolgens bepaal (vgl. 2.3). Volgens hierdie perspektiewe kan doeltreffende onderwys gesien word as
 - die funksie van die onderwyser se persoonlikheid;
 - die funksie van die onderwyser se gedragspatrone; of
 - die funksie van die interaksie tussen onderwysgebeure.
- Indien onderwysdoeltreffendheid as 'n funksie van die onderwyser se persoonlikheid afgelei word (vgl. 2.3.1), is gewenste kenmerke van die

onderwyser bepaalde

- kognitiewe kenmerke (vgl. 2.3.1.1);
 - affektiewe kenmerke (vgl. 2.3.1.2);
 - konatiewe kenmerke (vgl. 2.3.1.3);
 - sosiale kenmerke (vgl. 2.3.1.4);
 - normatiewe kenmerke (vgl. 2.3.1.5);
 - religieuse kenmerke (vgl. 2.3.1.6);
 - fisieke kenmerke (vgl. 2.3.1.7);
 - linguistieke kenmerke (vgl. 2.3.1.8);
 - besondere kenmerke (vgl. 2.3.1.9).
- Indien onderwysdoeltreffendheid as 'n funksie van die onderwyser se gedragspatrone gesien word (vgl. 2.3.2), is die doeltreffende onderwyser sterk mensgeoriënteerd en
 - leerlinge behulpsaam om self antwoorde uit te dink;
 - ingestel om leerlinge die geleentheid te gee om self hulle gedagtes in hulle eie woorde te formuleer;
 - daarop ingestel dat kwaliteite soos eerlikheid, verantwoordelikheid en verantwoordelike burgerskap, nie onderrig kan word nie, maar deur voorbeeld oorgedra word;
 - ingestel op selfbeheer en klaskamerbeheer.
 - Indien doeltreffende onderwys as 'n funksie van die interaksie van onderwysgebeure gesien word (vgl. 2.3.3), is die doeltreffende onderwyser
 - entoesiasies;
 - taakgeoriënteerd;
 - vaardig in onderrigtegnieke en -media;
 - mensgeoriënteerd;
 - goed georganiseerd;
 - in staat om dissipline te handhaaf;
 - ingestel op tydsbenutting.
 - Doeltreffende onderwys word deur die interaksie van 'n groot aantal faktore beïnvloed (vgl. 2.4) en hoewel die onderwyser 'n baie belangrike faktor is,

is hy slegs een daarvan (vgl. 2.4.10) en bly hy meer as die somtotaal van sy dele (vgl. 2.3.4).

- Slegs sommige eienskappe van die doeltreffende onderwyser is objektief meetbaar (vgl. 2.3.3).
- Baie eienskappe kom in kombinasie voor, is situasiegebonde en word subjektief waargeneem (vgl. 2.3.4).
- Die verhouding tussen onderwysersgedrag en leerlingvordering is nie liniêr van aard nie, maar vorm 'n kurwe (vgl. 2.3.3). Die gewenste gedragsdimensie van 'n onderwyser in 'n bepaalde situasie mag 'n leerling tot op 'n stadium positief beoordeel, maar verby hierdie stadium sal die leerling eerder negatief beïnvloed word.
- Die beeld van die doeltreffende onderwyser is nog onvolledig en vereis verdere navorsing (vgl. 2.3.4).
- Die TOD evalueer doeltreffende onderwysers volgens
 - taakgeoriënteerde eienskappe (vgl. 2.4.10.1);
 - mensgeoriënteerde eienskappe (vgl. 2.4.10.2);
 - persoonlikheidseienskappe (vgl. 2.4.10.3); en
 - professionele eienskappe (vgl. 2.4.10.4).
- Eienskappe wat universeel in beskrywings van die doeltreffende onderwyser voorkom, is optimisme, entoesiasme en kommunikasievermoë (vgl. 2.3)
- Onderwysers is baie betrokke by kinders se aktiwiteite; selfs gedurende skoolvakansies (vgl. 5.5.1) en hulle speel 'n aktiewe rol in gemeenskaps-aktiwiteite (vgl. 5.5.1).

6.3.2 Bevindinge met betrekking tot doelwit 2

Met betrekking tot doelwit 2 (vgl. 1.3), naamlik om te bepaal wat die tekortkominge van die huidige stelsel van onderwyskeuring in die TOD en die gebruik van die TOD 53-vraelys is, is die volgende bevind:

- Die minimum toelatingsvereistes vir onderwysersopleiding blyk nie

voldoende te wees nie (vgl. 3.5.2). Dit hou nie tred met die toelatingsvereistes vir ander professies nie en dra by tot 'n swak beeld van die onderwys.

- Toelatingsvereistes vir primêre en sekondêre onderwysersopleiding is nie dieselfde nie (vgl. 3.4.1) en dit skep die indruk dat primêre onderwys minder belangrik is. Dit lei tot ontevredenheid by onderwysers (vgl. 5.8).
- Die onderwys trek die swakker akademiese presteerder en slaag nie daarin om toppresterders, veral toppresterende manskandidate, te trek nie (vgl. 3.5.2 en 3.5.3).
- Akademiese bekwaamheid en skolastiese prestasie van onderwysstudente vergelyk nie goed met dié van ander studente nie (vgl. 3.5.1 en 3.5.2).
- Dames maak die grootste deel uit van kandidate wat tot die onderwys wil toetree, veral ten opsigte van primêre onderwys (vgl. 3.3.2 en Tabel 5.3). Dit lei tot 'n persepsie dat primêre onderwys uitsluitlik 'n vroulike beroep is (vgl. 3.5.3).
- Die werwing van onderwyskandidate word negatief beïnvloed deur die afgetakelde beeld van die onderwys (vgl. 3.5.3) en die voorbeeld van swak onderwysers (vgl. 3.4.2 en 3.5.3).
- Die huidige werwingsaksies blyk nie kragtig genoeg te wees nie en maak nie genoegsaam van beskikbare bronne, tegnieke en middele gebruik nie (vgl. 3.4.2 en 3.5.3).
- Die TOD 53 word nie deur skole met die nodige sorg en noukeurigheid wat dit verdien, voltooi nie (vgl. 3.5.4).
- Die beoordeling van die persoonsbeeld van kandidate volgens die TOD 53, is subjektief en onderskei nie tussen goeie en swakker kandidate nie (vgl. 3.5.4).
- Die keuringsonderhoud laat ruimte vir 'n verskeidenheid tipes foute en vereis struktuur en opleiding van onderhoudvoerders in onderhoudvaardigheid (vgl. 3.5.5).
- 'n Kleiner wordende persentasie gekeurde onderwyskandidate begin hul

opleiding na seleksie (vgl. 3.5.6). Baie kandidate raak vir die onderwys verlore as gevolg van leemtes in die keurings- en seleksiemetode wat tans in gebruik is.

- Seleksiekriteria is vir alle tipes onderwys dieselfde en maak nie voorsiening vir unieke eienskappe en vereistes van elke groep nie (vgl. 3.5.6).
- Toetrede tot die onderwysberoep staan nie volledig onder die beheer van die onderwysprofessie nie. Persone kan tot die onderwysberoep toetree sonder dat hulle ooit vir onderwys gekeur is (vgl. 3.5.6).
- Onderwysers openbaar oor die algemeen 'n onsekere houding teenoor huidige keuringsmetodes van onderwyskandidate (vgl. 5.8).

6.3.3 Bevindinge met betrekking tot doelwit 3

Doelwit 3 (vgl. 1.3), naamlik om vas te stel in watter mate die SORT die huidige stelsel van onderwyskeuring en die gebruik van die TOD 53-vraelys kan aanvul, is deur middel van 'n empiriese studie bereik. Met die empiriese ondersoek is vasgestel dat die SORT beperkte waarde vir onderwyskeuring het. Bevindinge wat op hierdie doelwit betrekking het, is die volgende:

- Geen verskille tussen juniorprimêre en seniorprimêre onderwysers is met die SORT aangetoon nie. Die SORT is dus nie 'n geskikte keuringsinstrument om tussen kandidate vir junior- en seniorprimêre opleiding te onderskei nie (vgl. 5.2.2).
- Klein verskille, sonder prakties opvoedkundige betekenis, is tussen onderwysers in die primêre en sekondêre skool aangetoon. Ook wat hierdie aspek betref, blyk die SORT nie baie geskik te wees om tussen kandidate vir primêre en sekondêre opleiding te onderskei nie (vgl. 3.5.2).
- Enkele verskille tussen onderwysers van die verskillende studierigtings in die sekondêre skool, is aangedui. Hierdie verskille is nie prakties betekenisvol nie. Die SORT is nie baie geskik om onderwyskandidate ten opsigte van studierigting vir sekondêre opleiding te keur nie (vgl. 5.4.2).

- Ses verskille is tussen mans- en damesonderwysers aangedui, maar hierdie verskille het nie prakties opvoedkundige betekenis nie. Daar is wel 'n prakties betekenisvolle verskil tussen die man en dame in die natuurwetenskaplike rigting aangetoon (vgl. 5.5.2.3)—die man is meer taktvol. Aangesien die natuurwetenskappe tradisioneel as manlike vakke gesien word, is die man dalk meer op sy gemak binne hierdie vakterrein. Die gevolgtrekking is dat die SORT nie baie geskik is om verskille tussen mans- en dameskandidate te bepaal nie (5.5.2.1).
- Verskille wat aangetoon is tussen doeltreffende en minder doeltreffende groepe onderwysers, is nie prakties opvoedkundig betekenisvol nie. Die SORT is nie geskik om in die algemeen te onderskei tussen kandidate wat suksesvol sal wees in die onderwys en dié wat nie suksesvol sal wees nie (vgl. 5.6.2.1); dit onderskei ook nie tussen moontlik doeltreffende en minder doeltreffende mans- of dameskandidate nie (vgl. 5.6.2.2).
- Geen prakties betekenisvolle verskille is tussen doeltreffende/minder doeltreffende onderwysers in die primêre skool (totale groep) of in die senior-primêre groepe aangedui nie (vgl. 5.6.2.3). Prakties betekenisvolle verskille tussen soortgelyke juniorprimêre groepe is aangetoon (vgl. 5.6.2.3). Die doeltreffende juniorprimêre onderwyser het sterk, eie idees en is onwillig om dit te verander, is sterk formalisties in die oplossing van probleme; beskik oor goeie konsentrasievermoë en 'n groot mate van volharding; en neem nie impulsiewe besluite nie. Die rede vir hierdie eienskappe is waarskynlik daarin geleë dat die juniorprimêre onderwyser dikwels die meer ervare dame in die onderwys is. Die gebruikswaarde van die SORT ten opsigte van hierdie aspek word ook bevraagteken, maar dit hou wel moontlikhede in vir die keuring van juniorprimêre kandidate (5.6.2.3).
- Die doeltreffende sekondêre onderwyser se algemene belangstelling is meer beperk as dié van die minder doeltreffende onderwyser (vgl. 5.6.2.4), waarskynlik as gevolg van vakspesialisering. Die doeltreffende tegniese onderwyser is meer rigied in sy denke en meer doelgerig as die minder doeltreffende tegniese onderwyser (vgl. 5.6.2.4). Dit blyk dat die SORT moontlikhede vir die keuring van goeie kandidate vir tegniese opleiding inhou.

- Die SORT het die beste resultate by die doeltreffende/minder doeltreffende geesteswetenskaplike groepe getoon. Verskille tussen hierdie groepe is prakties opvoedkundig betekenisvol (vgl. Tabel 5.17). Hierdie verskille skep die indruk dat die minder doeltreffende onderwyser oor die "beter" eienskappe beskik, maar dit bevestig waarskynlik navorsing dat 'n oormaat van bepaalde eienskappe/gedrag eerder tot ondoeltreffender onderwys lei (vgl. 2.3.3). Die waarde van die SORT om kandidate vir die geesteswetenskappe te keur, hou dus groot belofte in.
- Resultate van persoonstreggemiddeldes van diensdoenende onderwysers toon aan dat die tipiese onderwyserpersoonlikheid bepaalde bo-gemiddelde trekke openbaar. 'n Goeie beeld word verkry van die persoonlikheid van bepaalde groepe. Die SORT hou positiewe moontlikhede in as dit aangewend word om kandidate se persoonstrekke te vergelyk met die tipiese persoonstrekke van hierdie groepe, en/of die van die totale groep diensdoenende onderwysers (vgl. 5.7). Die beoordeling van persoonlikheid, volgens TOD 53, kan aangevul word deur die objektiewe persoonlikheidsmeting volgens die SORT, veral deur kandidate se geheelbeelde te vergelyk. Met bepaalde afsny-punte by die SORT-tellings en bepaling van faktore wat vermindering van intellektuele bekwaamheid tot gevolg het, het die SORT beslis keurings-waarde, veral as dit saam met ander toetse gebruik word (vgl. 4.3.2.2).

6.4 AANBEVELINGS

• Aanbeveling 1

Die aard en wese van doeltreffende onderwys en die kenmerke van die doeltreffende onderwyser vereis verdere navorsing.

Motivering

Die beeld van die doeltreffende onderwyser is nog onvolledig en in veranderende en veranderde onderwysomstandighede verander kriteria vir doeltreffende onderwys (vgl. 2.3.4).

• **Aanbeveling 2**

Toelatingsvereistes vir onderwysersopleiding behoort hersien te word en by dié van ander professies aan te pas.

Motivering

Die beeld van die onderwys kan daardeur verbeter word, want die professionele status van die onderwyser sal verhoog (vgl. 3.5.1–3.5.3).

• **Aanbeveling 3**

Werwing sal meer intensief moet plaasvind en nuwe moontlike bronne, tegnieke en middele moet gevind word.

Motivering

Toppresterende kandidate, veral manskandidate, kan gewerf word om leemtes te vul en te verseker dat die onderwys sy taak kragtig kan volvoer (vgl. 3.5.2 en 3.5.3).

• **Aanbeveling 4**

Streekkomitees behoort saamgestel en opgelei te word om keuring in die bepaalde streek te behartig.

Motivering

Daar is tans te veel keurkomitees wat die betroubaarheid van keuring beïnvloed. 'n Enkele, goed opgeleide komitee sou die wenslikste wees sodat alle kandidate op dieselfde wyse met dieselfde kriteria beoordeel word. Dit sal egter nie organisatories vir een komitee moontlik wees om alle skole in Transvaal te besoek nie; daarom word opgeleide streekkomitees aanbeveel (vgl. 3.5.5). Primêre en sekondêre onderwys, sowel as onderwysersopleiding, behoort in dié komitee verteenwoordig te word.

• **Aanbeveling 5**

'n Keuringsmodel behoort vir die keuring van kandidate vir die onderwysprofessie opgestel te word.

Motivering

'n Model wat vir die professie geld, sal eenvormigheid by keuring moontlik maak. Die wetenskaplikheid van so 'n model kan deur die insluiting van toepaslike psigometriese toetse (soos die SORT) verhoog word. Kritiese eienskappe wat as noodsaaklik vir die onderwysberoep beskou word, kan meer akkuraat bepaal word. 'n Praktiese keuringskomponent kan van waarde wees.

• **Aanbeveling 6**

Ondersoek moet gedoen word na die moontlikheid en implikasies van 'n enkele keuring van toetreders tot die professie nadat 'n akademiese komponent voltooi is.

Motivering

Kandidate met 'n sterker beroepsoortuiging sal gewerf kan word en beter beheer kan deur die professie uitgeoefen word oor toetreders tot die beroep.

6.5 ENKELE LEEMTES IN DIE NAVORSING

Die volgende leemtes word aangedui:

- Die navorsing het slegs onderwysers in Afrikaanse skole ingesluit. Dit sou wenslik wees om ook onderwysers verbonde aan Engelse skole by die ondersoek te betrek.
- Die merietestelsel wat gebruik is om die doeltreffende onderwyser aan te dui, sluit ander baie goeie onderwysers (as gevolg van 'n tekort aan finansiële middele) uit. Afsnypunte uit dieselfde stelsel sou waarskynlik beter kriteria vir onderwysdoeltreffendheid wees. Dië inligting is egter vertroulik en die vertroulike aard van hierdie studie sou daardeur beïnvloed word.

6.6 TEN SLOTTE

Onderwysowerhede het 'n groot taak om doeltreffende onderwys te voorsien. Onderwyskandidate behoort op grond van moontlike voorspellers van onder-

wysdoeltreffendheid geselekteer te word. Kandidate wat in aanvraag behoort te wees, is daardie kandidate wat oor die eienskappe beskik wat met die nodige opleiding, 'n doeltreffende onderwyser sal uitmaak.

Die onderwysprofessie sal in die toekoms steeds die moeder van alle professies bly. Hierdie rol en die eise daaraan verbonde, sal egter toenemend belangriker en veeleisender word. Die dringendheid om te voorsien in die behoefte na kandidate wat toegerus is om hierdie eise te hanteer, noodsaak die aandag van alle belanghebbendes. 'n Volk vertrou sy jeug, sy toekoms in daardie hande.

Mag onderwysers nou en in die toekoms steeds die geleende tyd in elke geleentheid raaksien, en met geloof sê:

*"Ek sal jou leer wat die pad van die wysheid is
jou die regte koers laat loop"*

[Spreuke 4:11]