

HOOFSTUK 11.0 INLEIDING, ORIËTERING EN PROBLEEMSTELLING1.1 INLEIDING EN ORIËTERING

Die evaluering van 'n mens is en was nog altyd 'n baie komplekse aangeleentheid. Doeltreffende taakvervulling is ewe kompleks en al sou daar baie duidelike kriteria gestel word om doeltreffende taakvervulling te probeer evalueer, is besondere persoonlikheids-eienskappe wat bydraend tot die sukses kon gewees het, baie moeilik evalueerbaar. Die problematiek rondom evaluering verhoog indien 'n persoon geëvalueer moet word vir 'n vakante pos wat hy nog moet gaan vul. Daar kan alleenlik maar bepaal word of hy oor bepaalde voortreflike eienskappe beskik om die pos doeltreffend te kan vul.

Algemene eenstemmigheid is lankal reeds bereik oor die noodsaaklikheid van positiewe onderwysoptrede en -invloed, maar sodra gepoog word om 'n eksakte kriterium vir die ideale onderwyser saam te stel, word daar probleme ondervind. Die ondersoekterrein word noodwendig hierdeur verbreed, want die onderwyser is nie 'n meganistiese somtotaal van fisiese, psigiese, emosionele en ander vermoëns nie. Hy handel as denkende, kreatiewe wese op verskeie vlakke in verskillende omstandighede, omring deur variërende sosio-kulturele eise en kodes. Indien in ag geneem word dat daar 'n legioen van psigiese eienskappe (kognitief, affektief en konatief) en houdings aan onderwyserbekwaamheid gekoppel kan word, dan word die bepaling van onderwyserhoedanigheid 'n ingewikkelde taak. Die onderwyser moet oor voortreflike bevoegdhede beskik en sy persoonlikheid moet geïntegreerd wees, wat 'n teenstellende eienskap van onvolwassenheid is. Een aspek is egter baie duidelik en dit is dat persoonlikheidstrekke nie maklik ver-absoluteer kan word nie (van der Merwe, 1976, p. 45).

Evaluering en toetsing is in die moderne samelewing onafwendbaar en het deel van die mens se daaglikse bestaan geword. Evalueringsfoute in die verlede het al onberekembare verleentheid geskep. Die vereiste vir die inpassing in en beheersing van die beroepswêreld vereis uitstaande kwaliteite, en 'n gebrek daaraan verhinder 'n persoon om produktief en suksesvol in die beroepslewe te funksioneer.

Die begrip evaluering is nou verbonde aan meting en het, histories gesproke, daarop gevolg. Evaluering is egter meer omvattend en sluit, behalwe meting, ook intuïtiewe en informele oordeel in. Evaluering met kongruensie as uitgangspunt het 'n groter didaktiese inslag en is vir die doel van hierdie studie nie van toepassing nie. Die evaluering wat sterk steun op die professionele oordeel van die evalueerder is relatief maklik, maar is meestal subjektief en daarom onbetroubaar.

Die P.D.K.-studiekomitee, 'n permanente Amerikaanse studiekomitee wat hom besig hou met die studie van onderwysersevaluering het evaluering gedefinieer as 'n proses van omlýning, verkryging en voorsiening van nuttige informasie om 'n beslissing tussen alternatiewe te kan maak (Gerber, 1978, p. 5). Volgens Gerber bevat hierdie definisie agt sleutelbegrippe wat soos volg toegelig kan word:

- "proses", wat dui op die voortdurende en kontinuerende aard van evaluering en ook op die feit dat verskeie metodes en operatiewe stappe daarby inbegrepe kan wees;
- "informasie", wat heenwys op die belangrikheid van alle ter saaklike data as 'n noodsaaklike komponent van evaluering;
- "omlýning", wat by die voorafgaande aansluit en betrekking het op die identifisering van die geskikte data wat, in die lig van voorafbepaalde doelstellings, tot 'n beoordeling sal lei;

- "verkryging", wat op die meer tegniese aspekte van evaluering dui en te make het met die beskikbaarstelling en analisering van data deur prosesse soos meting, waarderingskale en kontrolelyste;
- "voorsiening", wat te make het met die sistematiesing van informasie in sisteme wat die doelstellings van die evalueerder die beste sal pas;
- "nuttig", wat daarop dui dat data aan bepaalde geldigheidseise moet voldoen;
- "beslissing", wat op die finale stap in die evalueringsproses betrekking het, dit wil sê, die evalueringsdaad of beoordelings-akt waardeur tot 'n uitspraak oor die bepaalde saak of persoon gekom word;
- "alternatiewe", wat dui op die feit dat die evalueerder in 'n evaluerings- of beoordelingsproses voortdurend met alternatiewe keuses gekonfronteer word in die sin dat hy moet besluit of 'n persoon of saak aan 'n bepaalde norm, kriterium of maatstaf voldoen en hoedanig hy daaraan voldoen, byvoorbeeld baie goed, goed, gemiddeld en swak.

Hieruit verdien die begrippe kriterium en norme weer verdere verduideliking, aangesien dit deurgaans verder in die navorsing gebruik sal word. Die woord kriterium is afgelei van die Griekse woord "krinein" wat beteken skeiding of sifting. Die mens is voortdurend betrokke by 'n skeidings- of siftingsproses in sy leef- of ervaringswêreld; of anders gestel: hy word, ooreenkomstig die bestaande definisie, voortdurend gekonfronteer met 'n keuse tussen alternatiewe. Die basis waarvolgens hy die keuse maak of 'n skeiding bewerkstellig, berus op die kriterium wat hy vir die bepaalde skeidingsmoment aanwend. Beoordeling of evaluering wys dus reëlreg heen na kriteria, dit wil sê maatstawwe, norme, standaarde of vereistes in die lig waarvan onderskeidings of selfs skeidings gemaak word (Smit, 1974, p. 272).

Die P.D.K.-komitee (soos aangehaal deur Gerber, 1978, p. 6) verwys na kriterium as 'n besondere model:

"A model in this sense is an idealized representation of the real word, the platonic essence of what should be."

'n Norm (afgelei van die Latynse woord "norma", wat letterlik maatstaf, reël, rigsgnoer of model beteken) is dus 'n eis waaraan 'n persoon of saak behoort te voldoen (Smit, 1974, p. 272).

Met hierdie ondersoek is skrywer besig om kriteria vir die bevoordelbaarheid van onderwysers te bepaal. 'n Model moet dus ontwerp word in die sin dat dit aanduidend sal wees van die vereistes waaraan 'n saak of 'n persoon vir 'n bepaalde taak moet voldoen. Gerber (1978, p. 6) sê verder dat die mens as analitiese wese die reële wêreld monitor, dit wil sê, dit wat is, aan die hand van sy model van wat behoort te wees as kriterium, maatstaf, norm of standaard meet. Kriteria moet dus gesien word as maatstawwe vir waardes. Die waarde wat nou weer na vore kom, is 'n vooraf gedefinieerde stand van 'n bepaalde veranderlike in ons reële en ideële wêreld. In ons bewussyn sal alle veranderlikes (objekte, gedagtes, funksies, prosesse, persepte, of wat ook al) 'n spesifieke, geïdealiseerde vorm hê. Die ideale vorm sal die waarde wees. Die kriterium of norm is die maatstaf waaraan die veranderlike gemeet word om te bepaal in watter mate dit ooreenstem of afwyk van die ideale vorm.

Daar moet spesifiek op gewys word dat evaluering beteken om iets feitelyks in die lig van norme of kriteria te beoordeel. Die feitelyke dui op reële gegewenhede, dit wil sê, dit wat werklik bestaan, terwyl kriteria of norme op 'n behoort-te-wees-situasie of eienskap dui en dus nooit die feitelyke gegewenhede self kan wees nie (Smit, 1974, p. 271).

Evaluering is dus normatief van aard en die normatiewe terrein is die onsigbare werklikheid van die gees, die werklikheid van rigtinggewende beginsels en waardes, van ideale en doelstellings,

van prinsipiële riglyne wat al ons denke en praktyke moet rig en lei (Fourie, 1974, p. 283).

In die onderwys, en spesifiek die evalueringsproses in die onderwys, gaan dit oor waarde-oordele. Die leerresultate, die leerder self, die persone wat die onderrig gee, die kurrikulum, die skool, die eksamen, die onderwyser wie se bevorderbaarheid geëvalueer moet word - alles word aan die norme van doeltreffendheid, sukses, geslaagdheid, aanvaarbaarheid en toelaatbaarheid onderwerp. Daarby kom ook die norme van volwassenheid en verantwoordelikheid deurgaans ter sprake (Kruger, 1980, p. 96).

Verder is dit baie belangrik dat evaluering as kurrikulumkomponent n sluitsteen moet vind ter wille van doeltreffendheid. Hierdie onmisbare sluitsteen vir evaluering is doelstellings. Geen evaluering is moontlik sonder dat die doelstellings asook doelwitte nie duidelik en onomwonde gestel is nie. Dit is nie ter sprake of die doelwitte nou ook al maklik of moeilik toetsbaar is nie. Die vereiste vir effektiewe evaluering is om te bepaal in hoe n mate die gestelde doelstellings en doelwitte gerealiseer het.

1.2 DIE DOEL MET DIE ONDERSOEK

1. Die beginsel wat per definisie deur die P.D.K. in paragraaf 1.1 gestel is, verteenwoordig tans ook die doel van hierdie ondersoek en word ter wille van duidelikheid herhaal: "Evaluering is die proses van omlýning, verkryging en voorsiening van nuttige informasie om n beslissing tussen alternatiewe te kan maak".

Die meetinstrument wat skrywer van voorneme is om te ontwerp, sal voorsiening maak vir kontinue evaluering wat die P.D.K. as vereiste stel (Gerber, 1978, p. 3). Wheeler (1976, p. 269), stel ook deurlopende evaluering as eerste kriterium by die evaluering van onderwysers.

Aangesien ter saaklike inligting as 'n noodsaaklike komponent vir evaluering beskou word, sal daar deur middel van 'n literatuurstudie oor bestuursbevoegdhede relevante komponente, wat van toepassing is op doeltreffende skoolhoofskap, geïdentifiseer word. Die nuttige informasie en omlýning, soos in die definisie beskryf, kan dus konsekwentheid van doelwitte beteken soos dit deur Wheeler (1976, p. 269) as tweede vereiste vir die evaluering van onderwysers gestel word. Die geïdentifiseerde komponente vir bestuur sal aan geldigheidseise voldoen, aangesien die komponente werklik te make het met bestuursleiding. Dit moet dus omvattend en relevant wees (Wheeler, 1976, p. 269). Die inligting moet deur middel van die regte tegnieke verkry word, aangesien foutiewe en onvolledige evalueringsgegewens verkeerde afleidings tot gevolg kan hê (Kruger, 1980, p. 95). Aan hierdie vereiste sal die meetinstrument ook moet voldoen, aangesien dit spesifiek vir hierdie doel ontwerp word.

2. Met die beskikbare gegewens, wat op 'n kontinue basis versamel sal word, kan dan oorgegaan word tot beslissing oor bevorderbaarheid. Die evalueerder word dus nou gekonfronteer met alternatiewe keuses. Hy moet besluit of die persoon aan die bepaalde norm of kriterium of maatstaf voldoen en hoedanig hy daaraan voldoen (Gerber, 1978, p. 4). Bevorderbaarheidsbepaling sal dus alleen geskied nadat daar 'n behoorlike evalueringshandeling plaasgevind het. In hierdie evalueringshandeling behoort daar noue samewerking tussen die skoolhoof en die betrokke Inspekteurs van Onderwys te bestaan.
3. Die beoogde meetinstrument sal voorsiening maak vir kriteria wat deur middel van 'n empiriese ondersoek deur respondente hiërargies geklassifiseer is. Waar objektiwiteit en relevantheid (Ebel, 1972, p. 35) uiters belangrike beginsels vir evaluering vorm, sal die beoogde meetinstrument verseker dat alle evalueerders van onderwysers in 'n bepaalde provinsie of land dieselfde relevante gegewens, met 'n wetenskaplik gefundeerde instrument, objektief kan meet.

Dit is belangrik om daarop te wys dat die beoogde meetinstrument spesifiek ontwerp word vir die bevorderbaarheidsbepaling van potensiële adjunk-hoofde en skoolhoofde. Gerber (1978, p. 15) beweer dat evalueringspraktyke in die reël veelvoudige en teenstellende doelstellings het, en dat 'n evalueringsinstrument nie aan al die beoogde doelstellings kan beantwoord nie. Die hoofdoel van die ondersoek is dus om, nadat 'n aantal evalueerders die bevorderbaarheidskategorieë en -kriteria hiërargies gerangskik het, dit in 'n objektiewe meetinstrument vir bevorderbaarheid in te bou. Daarmee sal hierdie beswaar meteens ook weerlê kan word.

Die gebruik van 'n objektiewe meetinstrument behoort die sogenaamde inspeksiegedagte of inspeksie-atmosfeer gedeeltelik uit te skakel. Die skoolhoof wat saam met die Inspekteur van Onderwys mede-evalueerder is, samel die informasie op informele, kontinue wyse in. Wanneer die evaluering moet plaasvind, veral na 'n navraag van die betrokke provinsie se Keurraad ontvang is, besluit die skoolhoof sowel as die Inspekteur van Onderwys oor die bevorderbaarheid van die onderwyser. Dit sal steeds uiters belangrik bly dat die potensiële adjunk-hoof / skoolhoof onderwerp moet word aan 'n informele onderhoud met die Inspekteur van Onderwys.

Die bruikbaarheidsbeginsel van die meetinstrument sal ook ernstige oorweging geniet. Dit is eenvoudig, geen interpretasies of afleidings hoef gemaak te word nie. Dit impliseer egter 'n adisionele meetinstrument, maar in die gewone skoolpraktyk kwalifiseer daar ook nie baie personeel gelyktydig vir bevordering nie. Dit sal dus nie veel van die skoolhoof se tyd in beslag neem nie.

Met behulp van die meetinstrument vir bevorderbaarheid kan gegewens in verband met die potensiële adjunk-hoof / skoolhoof vir die bepaalde bevorderingspos bekom word. Daarna kan, so objektief as wat moontlik is, 'n besluit geneem word. Die meetinstrument kan ook uniforme evaluering in die onderwys verseker, aangesien dieselfde kriteria telkens op alle potensiële adjunk-hoofde en skoolhoofde toegepas sal word.

Ten slotte moet daarop gewys word dat evaluering in die onderwys n waardebeplanning is van die mate waarin met die doelstellings van n kurrikulum, onderrigmetodes sowel as taakvervulling geslaag is en dat evaluering alle metodes, middele en gegewens behels waarvolgens inligting in verband met die totale persoonlikheid van die persoon verkry word (Wessels, 1977, p. 5).

Bevorderbaarheidsbeplanning wat telkens voorafgegaan word deur objektiewe evaluering behoort die handelwyse van die evalueerders van onderwysers vir bevorderingsposte te kenmerk.

1.3 KONTEKS VIR DIE PROBLEEMSTELLING

Deur die jare heen was die skool beskou as n oorwegend opvoedkundige inrigting en die skoolhoof is tradisioneel as "meester" beskou wat slegs n onderrig-konnotasie gehad het. Aan hoofskap was uitsluitlik n onderrigbetekenis toegeken, terwyl bestuursleiding intuïtief deur die aangestelde skoolhoof hanteer moes word.

Met die "vernuwing" in die onderwys het daar n toenemende belading gekom ten opsigte van die eise wat aan skoolhoofskap gestel is met betrekking tot kennis, differensiasie, asook nuwe onderrig-en-leermetodes. Gelyktydig hiermee het Onderwysbestuur tot n deelwetenskap van die Opvoedkunde ontwikkel. Toenemend is besef dat elke skoolhoof ook oor bepaalde bestuursbevoegdhede moet beskik en is skoolbestuur ook tot n belangrike komponent van Onderwysbestuur ontwikkel.

Dit is n bewese opvoedkundige feit dat die leerling n sentrale figuur in die onderrig-leersituasie is en bly. Dit bring dus mee dat die selektering van personeel vir bevordering tot uiteindelijke hoofskap n besondere verantwoordelike taak geword het, wat uiters sensitief hanteer moet word. Daar moet in die besonder gewaak word teen verabsolutering van persoonlike voorkeure by die beplanning van bevorderbaarheid. Koontz en O'Donnell (1978, p. 7) sê met betrekking tot die bestuurstaak van n skoolhoof die volgende:

"In managing, as in any other field, unless practitioners are to learn by trial and error (and it has been said that managers' errors are their subordinates' traits) there is no other place they can turn for meaningful guidance than the accumulated knowledge underlying their practice."

Vir effektiewe skool- en klaskamerbestuur word 'n veeltal van bestuursbevoegdhede benodig. Ten einde 'n doeltreffende skoolbestuurder te wees sal die volgende veranderlikes van belang wees:

- Sy vermoë om 'n balans te bewaar tussen opvoedkundige beginsels en verhoudinge teenoor personeel, ouers en leerlinge;
- sy ingesteldheid teenoor die opvoedkundige en onderwyskundige behoeftes van leerlinge;
- sy vermoë tot antisipasie en identifikasie van probleemareas en die oplossing daarvan, asook die moontlike verskaffing van alternatiewe oplossings;
- sy vermoë om deur middel van doelwitte sy beplanning te behartig tesame met bevoegdheidsgerigte delegering van take in sy bestuurstaak;
- sy vermoë om 'n interaktiewe gesindheid teenoor personeel te openbaar by besluitneming;
- sy vermoë om sy administratiewe bestuurstake sodanig aan te pas, te kontroleer en te integreer met personeelbevoegdheid dat doelwitte bereik kan word;
- sy vermoë om sy personeel te alle tye te motiveer en daardeur hulle betrokkenheid by alle skoolaktiwiteite te stimuleer en te verhoog;
- sy vermoë om die ouergemeenskap te betrek by skoolsake en hulle belange ten volle op die hart te dra;

- sy vermoë om te alle tye die belange van die individuele leerling te behartig deur volgehoue belangstelling in sy of haar prestasies of disposisie;
- sy vermoë om deur aktiewe inskakeling in die breë gemeenskap sy eie beeld asook dié van die onderwys te bevorder;
- sy vermoë om enige geleentheid ter wille van personeelontwikkeling te benut;
- sy vermoë om vernuwingsstrategieë so te beplan en in te voer dat die personeel vernuwing kan help verwesenlik;
- sy vermoë om ouerverenigings en ander kreatiewe middele vir fondsinsameling te aktiveer;
- sy vermoë om te steun op die kundighede van gespesialiseerde amptenare en hulle as bondgenote in effektiewe onderwysadministrasie te sien;
- sy vermoë om groepdoelstellings te verwesenlik deur aan personeel take te delegeer ooreenkomstig hulle belangstelling en kundighede en delegering as 'n metode vir indiensopleiding van personeel te beskou;

Met hierdie veranderlikes en benadering in gedagte moet die potensiële adjunk-hoof / skoolhoof geselekteer word. Om tot 'n evaluering te kan kom, moet vasgestel word in watter mate die potensiële adjunk-hoof / skoolhoof aan genoemde vereistes voldoen. Die strewe moet deurgaans objektiwiteit en konsekwentheid in die toepassing van die meetinstrument bly.

'n Meetinstrument of evalueringskaal skep die moontlikheid om die onderwyser wat geëvalueer moet word met bepaalde kriteria of norme of standaarde waarop vooraf besluit is, te vergelyk. Die beoogde evalueringskaal het dus die voordeel dat inligting of data op konsekwente wyse ingesamel kan word vir die evalueringshandelinge. Evaluering wat slegs gebaseer is op professionele

oordeel en uiters subjektief kan wees, behoort deur die beoogde meetinstrument verminder te word.

'n Eenvoudige standaard vir die bepaling van bevorderbaarheid bly 'n voorvereiste om aan keuring reg te laat geskied. Dit is die belangrike taak van die Inspekteur van Onderwys om saam met die skoolhoof regverdig en objektief die bevorderbaarheid van 'n onderwyser te bepaal. Die vraag wat die evalueerders hulself moet afvra, is of die bevorderbaarheid wat hy aan 'n onderwyser toegeken het, gemotiveer kan word (Claassen, 1977, p. 4).

1.4 PROBLEEMSTELLING

In die lig van wat tot dusver hierbo gesê is, kan die probleem in die ondersoek nou soos volg geformuleer word:

Daar bestaan in die huidige onderwyspraktyk 'n behoefte aan 'n stel objektiewe bevorderbaarheidskriteria waarvolgens die bevorderbaarheid van 'n onderwyser bepaal kan word. Die vraag ontstaan nou watter bestuurskategorieë en bevorderbaarheidskriteria deur die Inspekteurs van Onderwys Akademies, Kringinspekteurs, Streekinspekteurs en Streekhoofde as die belangrikste beskou word by die bepaling van die bevorderbaarheid van potensiële adjunk-hoofde en skoolhoofde. Moolman (1978, p. 109) sluit hierby aan wanneer hy sê:

"Dit is wenslik dat wetenskaplik-gefundeerde kriteria, wat tege-lykertyd ook prakties implementeerbaar moet wees, ontwerp word vir die seleksie van onderwysers in hul bevordering tot die hiërargie van bestuursposte wat lei tot aanstelling van skoolhoofde. Dit sal verseker dat die besbevoegde persone in hierdie belangrike bevorderingsposte aangestel word."

Hierdie stelling word verder beklemtoon met die volgende aanbeveling:

"Met behulp van empiriese ondersoeke behoort selekteringsprosedures steeds verder verfyn te word en steeds meer objektief gemaak te word" (Transvaalse Onderwysdepartement, 1979, p. 25).

1.5 BEVORDERBAARHEIDSBEPALING EN BEVORDERING VAN ONDERWYSERS

1.5.1 BEVORDERBAARHEIDSBEPALING EN AANSTELLING IN ENKELE OORSESE LANDE

Uit die beskikbare literatuur blyk dit dat in alle lande reeds baie navorsing gedoen is oor kurrikulêre onderwysersevaluering, maar dat min aandag geskenk word aan die bevorderbaarheidsbepaling van onderwysers. Daar bestaan dus 'n besliste behoefte vir objektiewe kriteria waarvolgens hierdie belangrike aspek hanteer kan word. Redfern (1972, p. 105) rapporteer soos volg uit Amerika:

"In addition to affording a systematic way to obtain promotability information, an evaluation plan with this dimensions can be usefull in counselling administrators and supervisors about the possibilities and probabilities for advancement. Obviously any plan which might afford estimates of promotability also must be concerned with over-all performance as well as the attainment of function-related job targets."

Daar bestaan weinig navorsing waarvan geldig afleidings gemaak kan word oor spesifiek die vaardigheidsvlak wat 'n onderwyser bereik het vir bevorderingsdoeleindes (Borich, 1977, p. 5).

Die Transvaalse Onderwysdepartement het in 1979 'n sending na verskeie oorsese lande gestuur om onder andere 'n studie van die bevorderbaarheidsbeginsel vir diensdoende onderwysers te maak. Die belangrikste bevindinge van die stand van bevorderbaarheid in 'n aantal oorsese lande word hieronder kortliks weergegee: (Transvaalse Onderwysdepartement, 1979, p. 21 - 23).

1.5.1.1 DIE V.S.A.

Die indiensnemingsagentskap vir onderwysers is gewoonlik die plaaslike skoordistrikraad. Daar bestaan geen standaard-prosedure in die V.S.A. as geheel of selfs in enige van die state nie, aangesien die prosedure van skoordistrik tot skoordistrik van mekaar verskil. Aanstellings mag gemaak word deur beraadslaging tussen die skoolsuperintendent van die

skoordistrik en sy personeel, tesame met die betrokke hoof, of die superintendent wat alleen aanbevelings maak, of daar mag uitgebreide selekteringsprosedures bestaan. Die prosedure van een skoordistrik dien hier as eksemplaar, naamlik dié van die Columbia School District.

Vakante bevorderingsposte, asook die vereistes vir die pos, word weekliks geadverteer en enige belangstellende mag aansoek doen. Aansoeke word gestuur aan die distrikskantoor. Daar bestaan geen formele keurraad nie en daar word deur die personeelafdeling slegs vasgestel of applikante aan die minimumvereistes voldoen ten opsigte van kwalifikasies en ervaring.

Alle applikante wat kwalifiseer, word vervolgens deur 'n paneel oorweeg en in voorkeurorde vir aanstelling geplaas en die skoordistrikraad maak die aanstelling. Die paneel bestaan uit die volgende persone:

Vir 'n hoofpos:

- 'n Hoof van 'n ander skool op dieselfde posvlak;
- Twee ouerverteenwoordigers van die skool;
- 'n Lid van die "Board of Education";
- 'n Lid van die personeelafdeling van die skoordistrik wat die vergadering lei, maar nie stemreg het nie.

Poste laer as die van skoolhoof:

- Die hoof van die skool as voorsitter;
- Twee ouerverteenwoordigers van die skool;
- 'n Onderwyser verbonde aan die skool binne dieselfde departement as dié waarvoor die vakature bestaan;
- 'n Lid van die personeelafdeling van die skoordistrik.

1.5.1.2 KANADA

Skoolrade maak aanstellings slegs op grond van die aanbevelings van die Superintendent van Skole.

1.5.1.3 DIE VERENIGDE KONINKRYK

Vakatures vir bevorderingsposte word geadverteer en aanstellings word gemaak deur die plaaslike onderwysowerhede in samewerking met skoolhoofde en beheerrade.

Vakatures word geadverteer in die plaaslike nasionale of opvoedkundige publikasies of in die "Local Education Authority - Bulletin". Sommige vakatures word selfs gevul sonder dat die pos geadverteer word.

Dit wil voorkom of daar geen vorm van gradering bestaan met die oog op die bevordering van onderwysers nie.

1.5.1.4 NEDERLAND

Skoolhoofde word aangestel deur die plaaslike Raad, uit drie kwalifiserende kandidate waarvan die name voorgelê word deur die Uitvoerende Komitee van die gemeente (Munisipaliteit).

1.5.1.5 BELGIË

Bevordering in die Belgiese onderwys hang af van watter onderwysgroep ter sprake is.

1.5.1.5.1 KERKSKOLE

Die Kerkskole het hulle eie Inspekteurs van Onderwys wat deur die kerk besoldig word en hulle beveel kandidate aan vir bevordering.

1.5.1.5.2 GEMEENTESKOLE (MUNISIPALITEITE)

Elke plaaslike owerheid het sy eie stelsel van bevordering.

1.5.1.5.3 RIJKSONDERWYS

Vakante onderwysposte word geadverteer en applikante verskyn vir 'n onderhoud voor 'n komitee wat uit ses lede bestaan, te wete:

- 'n hoof van 'n sekondêre skool,
- 'n hoof van 'n primêre skool, en
- vier lede benoem uit die Ministerie en taal- en kultuurgroepe.

Die onderhoud bestaan uit twee dele, naamlik 'n ontmoeting om die kandidaat se persoonlikheid te peil asook die bywoning van 'n klas deur die komitee waar die kandidaat sy vak onderrig om sodoende sy professionaliteit te beoordeel. Die mees aanneemlike kandidaat word dan aangestel. Alvorens egter om 'n hoofpos aansoek gedoen word, moet die kandidaat die eksamen van die "Bureau de Recrutement et de Promotion du Personnel Enseignant de l'Etat" suksesvol afgelê het. Hierdie eksamen toets algemene kultuurkennis asook kennis van die regulasies.

1.5.1.6 WES-DUITSLAND

In Wes-Duitsland word onderwysers voorwaardelik bevorder en eers nadat hulle bewys het dat hulle oor die vermoëns en kundigheid beskik, word die aanstelling bekragtig.

Vakante onderwysposte word geadverteer. Elkeen wat glo dat hy/sy kwalifiseer, mag op die voorgeskrewe wyse aansoek doen. Die aansoeke word na die Distrikskantoor van Onderwys gestuur waar die personeelafdeling vasstel of al die kandidate aan die minimumvereistes ten opsigte van opleiding en ondervinding voldoen. 'n Inspekteurs besoek elke applikant en skryf 'n verslag waarin hy die onderwysers volgens meriete in voorkeurorde plaas.

Die plaaslike gemeenskap se verteenwoordigers kry alle aan-
soeke en verslae ter insae en besluit wie aangestel moet
word. Dr. Rose (soos aangehaal deur Die Transvaalse Onderwys-
departement, 1979, p. 23) beweer:

"The City Council elects the person which they think is most
suitable. Party politics is very important."

Daar mag van die voorkeurorde afgewyk word, maar die persoon
moet professioneel gekeur wees.

1.5.1.7 SWITZERLAND

Die stelsel van aanstelling in bevorderingsposte verskil van
kanton tot kanton. In die Zürich-kanton word geen skoolhoofde
aangetref by die primêre-, "Ober-", "Real-" en "Sekundar"-skole
nie. Daar is slegs onderwysers wat die skoolorganisasie en
administrasie behartig en dié persoon word deur die skool se
personeel self aangewys.

1.5.1.8 ISRAEL

Onderwysers word op grond van meriete in bevorderingsposte
bevorder deur die "Ministry of Education".

1.5.2 DIE BEHOEFTE AAN KRITERIA VIR BEVORDERBAARHEIDSBEPALING

Uit die voorafgaande uiteensetting van bevorderbaarheid in n
aantal oorsese lande blyk dit dat daar weinig of geen bevorder-
baarheidskriteria ter sprake is wanneer onderwysers tot skool-
hoofskap bevorder word nie. In 1970 het "The National Foundation
for Educational Research", in Engeland voorgestel dat navorsing
gedoen moet word oor loopbane in die Onderwys en vir bevordering
in die Onderwysberoep. Hierdie selfde komitee het deur middel van
onderhoude met belanghebbende instansies n aantal kategorieë
geïdentifiseer wat belangrik is vir bevordering, en dit toe per
vraelys aan onderwyspersoneel voorgelê vir hiërargiese rangskik-
king van slegs die vyf belangrikste kategorieë. Die menings van
onderwysers het baie gewissel maar die vyf belangrikste kategorieë

vir sekondêre onderwysers is volgens Hilsum & Start (1974, p. 105) soos volg vasgestel:

"RANK ORDER"	FACTOR	PERCENTAGE"
1	Being a graduate	41,7
2	Specialism in shortage subjects	41,3
3	Social contacts	39,6
4	Confirmity with advisors	29,0
5	Good relations with head	27,6

Vir laerskole word akademiese kwalifikasies egter laer op die ranglys geplaas.

Wanneer n persoon oorweeg word vir bevorderingsposte is die enigste bewyse van sy bevoegdheid getuigskrifte wat aangevra word van die applikant se plaaslike onderwysowerheid. Daarvan word die volgende gesê:

"For many teachers confidentials are shrouded in mystery, a situation that makes for maximum rumour founded on minimum knowledge" (Hilsum & Start, 1974, p. 149).

Die onderwysers is ongelukkig oor die aard van die sogenaamde "confidentials". Hulle is nie bewus van die kriteria waarvolgens hulle geëvalueer word nie. Slegs een uit twintig owerhede het in n onderhoud gemeld dat hulle in hulle verslag rapporteer oor kwaliteite soos onderrigvaardighede, gesindheid teenoor leerlinge en personeel, buitekurrikulêre werk, kursusbywoning, toepassing van kennis in die praktyk, persoonlikheid en gesondheidstoestand (Hilsum & Start, 1974, p. 150).

Die behoefte word ook in Amerika uitgespreek om skoolhoofde deur middel van n graderingstelsel deur n "board of education" te selekteer.

"The most competent persons available, for the rating that can be

offered, should be selected" (Hilsum & Start, 1974, p. 149).

In kleiner skole word skoolhoofde geselekteer slegs op grond van getuigskrifte en onderwyservaring. In sommige skoolstelsels word n eksamen geskryf deur applikante waaruit dan n keuse gemaak word aan die hand van openbare diensregulasies. In ander stelsels word die keuse oorgelaat aan die Superintendent van Onderwys wat hom slegs laat lei deur getuigskrifte as riglyne vir bevorderbaarheid. In 1967 het nege en dertig state in Amerika sertifikate uitgereik aan onderwysers wat kwalifiseer vir skoolhoofskap (Jacobson, 1973, p. 45).

Dit blyk dus duidelik dat daar veral in oorsese lande, waar elke stad sy eie onderwysbeheer het, n verskeidenheid metodes bestaan vir die seleksie en aanstelling in bevorderingsposte. Dit blyk verder dat daar ook n behoefte bestaan aan n meer objektiewe stelsel vir die selektering van personeel vir bevorderingsposte.

1.5.3 BEVORDERBAARHEIDSBEPALING IN DIE R.S.A.

Daar sal kortliks gelet word op die gangbare praktyk in elke provinsie:

1.5.3.1 DIE TRANSVAALSE ONDERWYSDEPARTEMENT

Die stelsel wat in Transvaal gebruik word vir bevordering van onderwysers maak voorsiening vir n Keurraad. Hierdie raad bestaan uit drie lede waarvan een op aanbeveling van die Direkteur van Onderwys deur die Administrateur aangestel word. Die ander twee lede word uit die inspektoraat deur die georganiseerde professie by die Direkteur aanbeveel vir aanstelling deur die Administrateur. Op aanbeveling van die Direkteur van Onderwys word een van die drie lede aangestel as voorsitter (Transvaalse Onderwysdepartement, 1979, p. 18).

Enige onderwyser wat voldoen aan die minimum vereistes vir n geadverteerde bevorderingspos mag aansoek doen en die voltooide aansoekvorms aan die Keurraad stuur.

Die Keurraad beskik oor inligting van die onderwysers wat voorsien word deur inspekteurs van onderwys na afloop van 'n inspeksie by 'n skool. Indien die Keurraad nie oor parate inligting beskik nie, word navraag gedoen by die inspekteur van onderwys wat dan die betrokke onderwyser inspekteer en verslag lewer aan die Keurraad.

Die bevorderbaarheidsbepaling van 'n onderwyser stel besondere hoë eise aan die insig, oordeelsvermoë, objektiwiteit, verantwoordelikheid en integriteit van die inspekteur omdat dit, tesame met die gradering, die onderwyser se toekoms, die sukses van elke skool en uiteindelik ook die vooruitgang van die onderwys in die algemeen bepaal. Die vooruitskatting van 'n onderwyser se bevorderbaarheid wat die betroubaarste beslissing verseker, behels die volgende:

- kennismaking met die onderwyser se werk;
- 'n onderhoud met die skoolhoof;
- 'n onderhoud met die onderwyser (Claassen, 1973, p. 1).

Die gehalte van die onderwyser se werk word ook weerspieël deur die inhoud van T.O.D. 193, wat 'n kontinue evaluering verteenwoordig, aangesien dit jaarliks deur die skoolhoof bygehou word. Dit bly egter 'n vereiste dat een of ander inspeksie oor die onderwyser se werk uitgevoer moet word deur óf die inspekteur óf die skoolhoof óf deur albei.

Tydens die onderhoud met die skoolhoof is daar baie op die spel en sal die betroubaarheid van die beslissing wat daaruit voortspruit deur die volgende bepaal word:

- die insig en algemene bevoegdheid van die skoolhoof;
- die verhouding tussen skoolhoof en onderwyser;
- die verhouding tussen die inspekteur van onderwys en skoolhoof;
- die skoolhoof se kennis van die onderwyser;
- hulp en leiding aan die onderwyser soos verskaf deur die skoolhoof;

- die kritiese aanvaarding van die skoolhoof se sienswyse deur die inspekteur van onderwys;
- die deeglikheid waarmee die onderhoud beplan is en die indringende aard van die vrae aan die skoolhoof met betrekking tot elke moontlike aspek van die onderwyser se doen en late (Claassen, 1973, p. 2).

Na mate bevorderbaarheid tot poste met groter verantwoordelikheid oorweeg word, word onderhoudvoering met onderwysers noodsaakliker. Ten spyte van die nadele verbonde aan onderhoude met die oog op personeelkeuring, moet die waarde van sodanige onderhoud as deel van en as afronding van die proses van bevorderbaarheidsbepaling nie onderskat word nie. Sover dit die inspekteur van onderwys aangaan, word die sukses van hierdie onderhoud grootliks bepaal deur:

- die deeglikheid waarmee die onderhoud beplan word;
- die agtergrondkennis oor die onderwyser;
- die omvang en indringendheid van die vrae wat gestel word;
- die gesindhede van die inspekteur van onderwys en onderwyser wedersyds;
- die objektiwiteit van die inspekteur van onderwys (Claassen, 1973, p. 5).

Die Keurraad verlang slegs graderings wat die totale bevoegdheid van die onderwyser weerspieël en wat toegeken is nadat die inspekteur van onderwys hom self daarvan oortuig het dat die omvang van die onderwyser se werk die toekenning van so 'n gradering regverdig. Evaluering van onderwyspersoneel behoort 'n integrale deel van elke besoek van die inspekteur van onderwys aan 'n skool uit te maak ten einde die tydige bevorderbaarheidsbepaling van 'n onderwyser, wat om bevorderingsposte aansoek doen, te verseker. Die skoolhoof se aandag moet gevestig word op sy taak om voortdurend bevorderbaarheidsmoontlikhede by personeel te identifiseer.

Die gradering van onderwysers word deur die skoolhoof en Inspekteurs van Onderwys Akademies op die graderingskaal, TOD 193, gedoen. Op hierdie sewepuntskaal word die graad van doeltreffendheid deur 'n syferwaarde (1 - 7) aangedui. Die volgende vier hoofkomponente word geëvalueer:

- Kurrikulêre doeltreffendheid (maksimum 105 punte).
- Buite-kurrikulêre doeltreffendheid (maksimum 35 punte).
- Persoonlikheids- en karaktereienskappe (maksimum 35 punte).
- Professionele ingesteldheid (maksimum 35 punte) (Transvaalse Onderwysdepartement, 1976, TOD 193).

Hierdie skaal maak voorsiening vir 'n analitiese evaluering van die onderwyser se vermoëns en kundighede, die toekenning van 'n graderingsimbool en die vooruitskatting van die onderwyser se bevorderbaarheid. Die totale aantal punte behaal op die graderingskaal word nou soos volg omgeskakel na 'n graderingsimbool:

195 tot 210 : A - Buitengewoon goed

165 tot 194 : B+ - Baie goed

135 tot 164 : B - Goed

105 tot 134 : C+ - Bevredigend

75 tot 104 : C - Effens swakkerig

45 tot 74 : C⁻ - Beslis swak

Minder as 45 : D - Buitengewoon swak (Transvaalse Onderwysdepartement, 1976, TOD 193).

Die bevorderbaarheid van 'n onderwyser word deur die inspekteur van onderwys bepaal, nadat met die betrokke skoolhoof gekonsulteer is. Die bevorderbaarheidsgradering word dan voorgelê aan die Keurraad. Die bevorderbaarheid van 'n onderwyser word aangedui met behulp van 'n vierpuntskaal en daar word verwag dat daar 'n hoë korrelasie moet wees tussen 'n onderwyser se gradering en sy bevorderbaarheid. Die simbole wat die graad van bevorderbaarheid van die onderwyser aandui, is die volgende:

- (aa) - Buitengewone sterk aanbeveling
- (ab) - Sterk aanbeveling
- (ac) - Aanbeveling
- (ad) - Aanbeveling met voorbehoude; dit wil sê sekere tekortkominge soos rypheid en menseverhoudinge wat verder ontwikkel moet word (Claassen, 1977, p. 3).

’n Onderwyser wat tydens ’n inspeksie ’n B⁺-gradering ontvang het as onderwyser en ’n bevorderbaarheid tot adjunk-hoof van ’n sekondêre skool van (ab) word nou soos volg aangedui en aan die Keurraad gestuur:

B⁺AHS(ab)

Die Keurraad oorweeg alle aansoeke ten opsigte van minimum vereistes vir die pos en is verder verantwoordelik vir die samestelling van ’n keurlys wat aan skoolkomitees (primêre skole), beheerrade (sekondêre skole) en adviesrade (spesiale skole) gestuur word vir oorweging en aanbevelings. Deur middel van onderhoudvoering of slegs oorweging van die aansoeke, maak die betrokke beheerliggaam ’n aanbeveling aan die Direkteur van Onderwys wat die finale aanstelling bekragtig. Die Direkteur van Onderwys oorweeg ook elke applikant se voorkeure baie sorgvuldig.

1.5.3.2

DIE ORANJE VRYSTAATSE ONDERWYSDEPARTEMENT

Die prosedure wat in die Oranje Vrystaat gevolg word, is die volgende:

- Alle aansoeke om bevorderingsposte gaan na die Inspekteur Beheer in wie se rondgang die vakature bestaan. Hierdie Beheerinspekteur gaan alle aansoeke deeglik na en maak ’n opsomming van al die relevante besonderhede ten opsigte van elke applikant.
- Die besonderhede word aan ’n paneel van vyf senior inspekteurs voorgelê. Hierdie paneel kies dan vier of vyf applikante afhangende van die getal applikante en grootte van die

skool en lê hulle name aan die beheerraad van die betrokke skool voor. Die beheerraad maak dan uit hierdie keurlys hulle keuse en lê die aanbeveling aan die Direkteur van Onderwys voor vir die uiteindelijke aanstelling.

By die bevorderbaarheidsbepaling van die applikante word die evaluering van die vakinspekteurs deeglik in aanmerking geneem (Oranje Vrystaatse Onderwysdepartement, 1980, p. 1).

1.5.3.3 KAAPLANDSE ONDERWYSDEPARTEMENT

Die Keurkomitee bestaan uit 'n klein liggaam van professionele onderwysmanne wat ten aansien van hulle totale onderwyservaring bevoeg is om 'n onpartydige oordeel te vel. Alle aansoeke vir hoofposte van P1-, P2- en P3-skole, asook van hoofde van sekondêre skole, adjunk-hoofde en departementshoofde word direk na die Keurkomitee gestuur wat alle aansoeke oorweeg na aanleiding van die gradering en bevorderbaarheidsbepaling van die inspekteur van onderwys. Die Keurkomitee stel die keurlys saam wat aan beheerliggame gestuur word, nadat selfs die besondere behoeftes, eise en omstandighede van die vakature deeglik in aanmerking geneem is (Gerber, 1978, p. 115).

Na afloop van 'n inspeksie is dit die verantwoordelikheid van die *Omgangsinspeskteur* om, met inagneming van die evaluering van die Vakinspekteur, skoolsielkundige en skoolhoof, al die betrokke personeellede te evalueer en, waar van toepassing, hul bevorderbaarheid te bepaal. Na 'n paneelinspeksie is dit die verantwoordelikheid van die paneelleier om die menings van die ander paneellede en/of die evaluering van die vakinspekteur, skoolsielkundige en skoolhoof in aanmerking te neem alvorens hy sy evalueringsyfer toeken en oor die bevorderbaarheid van 'n leerkrag besluit. In die geval van die bevorderbaarheidsbepaling van die skoolhoof, adjunk-hoof en departementshoofde word die inspekteur versoek om besondere oorweging te skenk aan aspekte soos persoonlikheidseienskappe, karakter-

eienskappe, organisatoriese- en administratiewe vermoëns, buitemuurse bydrae, menseverhoudings en leierskap en die aanwending daarvan. Simbole word gebruik om die hoogste betrekking aan te dui waartoe die inspekteur meen dat 'n onderwyser bevorderbaar is ten tye van sy evaluering. Die samestelling van die keurlys deur die Keurkomitee sal op die merietebepaling van die Inspekteur berus en sy bevinding met betrekking tot die bevorderbaarheid van 'n onderwyser (Kaaplandse Onderwysdepartement. Verdere toeligting in verband met evaluering en bevorderbaarheid van Onderwysers, 1976, par. 4.6).

Waar bevorderingsmoontlikhede van onderwysers oorweeg word, word dieselfde kriteria gebruik, maar gesien as vereistes vir die groter verantwoordelikheid wat bevordering sal verg (Kaaplandse Onderwysdepartement, Handleiding vir Inspekteurs van Onderwys, Vakinspekteurs, Skoolsielkundiges en Skoolhoofde, 1976, par. 4.6).

1.5.3.4

DIE ONDERWYSDEPARTEMENT VAN S.W.A.

Die evaluering van onderwysers met betrekking tot kurrikulêre doeltreffendheid, buite-kurrikulêre doeltreffendheid, persoonlikheids- en karaktereienskappe en professionele ingesteldheid word soos deur die ander onderwysdepartemente in Suid-Afrika op 'n hoë professionele vlak ooreenkomstig voorafbepaalde kriteria hanteer.

Die inspekteurs, onder voorsitterskap van die Hoofinspekteur, vorm 'n keurkomitee wat elke applikant vir 'n promosiepos deeglik bespreek en daarna 'n keurlys van geskikte kandidate se name en volle besonderhede, in volgorde van voorkeur volgens geslote stemming, aan die Direkteur voorlê vir sy bekragtiging of finale beslissing. Vakadviseurs moet ook onderaan hulle inspeksieverslag (SWA 661) meld of hulle dink 'n persoon is bevorderbaar al dan nie. Ook die mening van die skoolhoofde word in aanmerking geneem. Inspekteurs van Onderwys vra ook skoolhoofde spesifiek hierna uit wanneer hulle skole

besoek. Die Keurkomitee bespreek elke applikant vir 'n promosiepos met inagneming van onder andere die volgende:

- of die applikant kwalifiseer volgens kwalifikasies en ervaring;
- die peil van sy klaswerk, hantering van leerlinge, ouers en kollegas;
- sy persoonlikheidseienskappe, bekwaamheid om leiding te gee, sy karakter en hoe hy as persoon by 'n bepaalde gemeenskap behoort in te pas (Direkteur van Onderwys, 1980, p. 1).

1.5.3.5 DIE NATALSE ONDERWYSDEPARTEMENT

Die Natalse Onderwysdepartement kon weens die vertroulikheid en sensitiwiteit van die bevorderbaarheidsbeginsel nie hulle weg oop sien om inligting in hierdie verband beskikbaar te stel nie en gevolglik kan geen verslag in hierdie verband gepubliseer word nie.

1.6 SAMEVATTING VAN BEVORDERBAARHEIDSBEPALING IN ENKELE OORSESE LANDE EN IN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

Uit die voorgaande blyk dit duidelik dat in oorsese lande sowel as in die Republiek van Suid-Afrika baie aandag geskenk word aan objektiewe kriteria waarvolgens die onderwyser geëvalueer kan word. Hierdie kriteria word gebruik om sy kurrikulêre en buite-kurrikulêre doeltreffendheid aan te dui, asook om 'n beeld te verskaf van sy persoonlikheid, karaktertrekke en professionele ingesteldheid. Dit is verder duidelik dat veral in Suid-Afrika keurrade en keurkomitees bestaan wat verantwoordelik is vir die selektering van onderwysers vir bevorderingsposte. Die bevorderbaarheid van personeel word deurgaans bepaal volgens 'n stelsel van professionele oordeel, wat 'n hoë waarde besit, maar nie deurgaans kan staat maak op objektiwiteit en eenvormigheid nie.

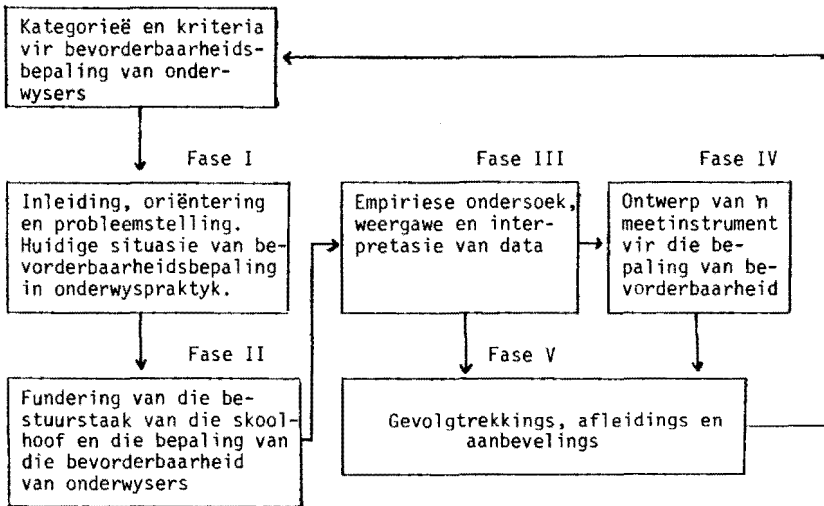
1.7 VERWYSINGSRAAMWERK VIR DIE NAVORSING

Ten einde aan die leser 'n oorsig te bied van die verloop van die ondersoek in sy verskillende fases word die belangrikste komponente van die ondersoek as die verwysingsraamwerk beskou.

Hieronder volg 'n vloeiagram wat die beplande verloop van die studie wat onderneem sal word om die gestelde probleem op te los skematies weergee.

FIGUUR 1.1

VLOEIDIAGRAM VAN DIE BEOOGDE ONDERSOEK



Uit figuur 1.1 blyk dit duidelik dat skrywer deur middel van hierdie studie ondersoek wil instel na objektiewe kriteria vir die bepaling van bevorderbaarheid van onderwysers vir bevorderingsposte.

Die eerste fase daarvan behels enkele gedagtes om die behoefte tot objektiewe kriteria vir bevorderbaarheidsbepaling aan te dui, asook die formulering van die probleem. Die probleem word verder geaksentueer deur kortliks te let op bestaande bevorderbaarheidspraktyke in enkele oorsese lande sowel as in die Republiek van Suid-Afrika.

Die tweede fase bestaan uit 'n literatuurstudie waardeur beoog word om relevante kategorieë te identifiseer wat in die vraelys gebruik kan word, om die pertinente bestuursbevoegdhede van die skoolhoof daardeur te probeer uitlig.

Fase drie van die ondersoek behels die vraelys, navorsingshipotese en die analisering en interpretasie van data soos deur die rekenaar verwerk.

Aangesien daar gepoog word om objektiewe kriteria vir die bevorderbaarheidsbepaling van potensiële adjunk-hoofde en skoolhoofde daar te stel, word in fase vier 'n meetinstrument saamgestel vir moontlike gebruik deur skoolhoofde en inspekteurs van onderwys as evalueerders.

Fase vyf behels gevolgtrekkings, afleidings uit die ondersoek en aanbevelings wat gemaak word om die gestelde doel te verwesenlik.

1.8 OORSIG EN VERDERE VERLOOP VAN DIE ONDERSOEK

Ter wille van oorsigtelikheid en perspektief aan die leser volg hier nou 'n uiteensetting van die hoofstukindeling vir hierdie studie.

In hoofstuk twee sal 'n literatuurstudie gemaak word van skoolbestuur oor die algemeen en in die besonder die identifisering van die hoofkomponente van bestuur, naamlik beplanning, organisasie, leiding en beheer. Die bestuursrol van die skoolhoof sal uitgespel word waarna die bestuursareas van onderwysbestuur onder bespreking kom.

Vervolgens kom die spesifieke bestuursfunksies of -take van die skoolhoof onder die vergrootglas waaruit dan bestuurskategorieë vir gebruik in die vraelys geïdentifiseer sal word.

In hoofstuk drie word die vraelys wat aan respondente gestuur sal word bespreek; gevolg deur die navorsingshipotese en daarna kom die ontleding van die rekenaardata en interpretasie daarvan aan die beurt. In hierdie hoofstuk sal veral gelet word op die hiërargiese ordening van die bevorderbaarheidskriteria deur Inspekteur van Onderwys Akademies, Kringinspekteurs, Streekinspekteurs en Streekhoofde en ook alle Inspekteurs van Onderwys gesamentlik wat die drie hoofgroepe respondente verteenwoordig.

Hoofstuk vier beoog 'n ontleding van vraag 21 van die vraelys (Bylae I) om daardeur die bevorderbaarheidskategorieë en volgorde van belangrikheid, soos aangedui deur die respondente, uiteen te sit. Nadat die bevorderbaarheidskategorieë (vraag 21 van die vraelys) en die bevorderbaarheidskriteria hiërargies gerangskik is deur die respondente, word daartoe oorgegaan om 'n meetinstrument vir bevorderbaarheidsbepaling van onderwysers tot adjunk-hoofde en skoolhoofde daar te stel (par. 4.5.2).

In hoofstuk vyf sal die nodige afleidings en gevolgtrekkings uit die ondersoek gemaak word en sal daartoe oorgegaan word om enkele aanbevelings vir verdere navorsing rondom hierdie ondersoek te maak.