

HOOFSTUK 6

SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

6.1 INLEIDING

Die doel van hierdie studie was om die inisiëringstaak van die skoolhoof ten opsigte van onderrigontwikkeling te bepaal, om sy verantwoordelikheid in die verband vas te stel en om praktiserende onderwysers se mening oor, houding teenoor en behoefte aan onderrigontwikkeling te bepaal. Om genoemde doel te bereik, is 'n literatuurstudie onderneem en 'n empiriese ondersoek uitgevoer om vas te stel of die verantwoordelikhede van die skoolhoof soos uit die literatuurstudie geblyk het, in die praktyk aan die sekondêre skole onder die beheer van die Transvaalse Onderwysdepartement nagekom word (vergelyk hoofstukke 1 tot 5). Die literatuurstudie het ook as onderbou gedien vir die empiriese ondersoek wat daaromheen beplan is en wat aan die hand van 'n gestruktureerde vraelys verloop het.

Vervolgens word 'n samevattende oorsig oor die verloop van die studie gegee.

6.2 OORSIG OOR DIE STUDIE

6.2.1 Inleiding en oriëntering

In die eerste hoofstuk is enkele gedagtes rondom die voortdurende ontwikkeling van die onderrigvaardighede van die praktiserende onderwyser uitgespreek. Nadat bepaalde begrippe verhelder is, is enkele probleemvrae gestel en na aanleiding daarvan is die doel met die navorsing aangetoon.

6.2.2 Literatuurstudie

Hoofstukke 2 tot 4 vorm die tweede fase van die studie. In hierdie hoofstukke is 'n literatuurstudie onderneem ten einde antwoorde op die gestelde probleemvrae in hoofstuk 1 te vind.

In hoofstuk 2 wat handel oor onderrigontwikkeling binne die raamwerk van personeelontwikkeling, word aangetoon dat die onderwyser se onderrigvaardighede nie gedurende die student se opleiding as onderwyser aan onderwyskolleges of universiteite voltooi word nie, maar dat dit 'n proses is wat gedurende sy dienstyl as onderwyser steeds voortgaan (vergelyk paragraaf 2.5). Die vaardighede wat die onderwysstudent aan die opleidingsinrigting aangeleer en bemeester het, vorm slegs die basis vir die ontwikkeling van die vaardighede om effektiewe onderrig tot gevolg te hê (vergelyk paragraaf 2.2 en 2.6).

Die snelle ontwikkeling en veranderinge op tegnologiese, sosiale, ekonomiese en verskillende ander terreine, verg van die onderwyser

besinning oor sy taak in die algemeen en oor sy lesaanbieding in die besonder. Die uitdaging wat aan die onderwyser gestel word, regverdig die ondersoek na die ontwikkeling van die onderrigvaardighede van die onderwyser. Deur die onderwyser se effektiwiteit as onderriggewer te verbeter, bring mee dat hy ook as personeellid ontwikkel (vergelyk paragraaf 2.6).

Om as bevoegde, bekwame en effektiewe onderwyser erken te word, is dit noodsaaklik dat 'n program daargestel word waarin die onderwyser stelselmatig begelei word tot beter beheersing van die voorafbepaalde onderwyskundige vaardighede. Die taak om so 'n program van aksie daar te stel, setel in die skoolhoof se siening van sy verpligtinge ten opsigte van die ontwikkeling van die vaardighede van die onderwyser (vergelyk paragraaf 2.7).

In hoofstuk 3 is die rol wat die skoolhoof behoort te speel om onderrigontwikkeling te inisieer, aangetoon. Die skoolhoof sal die kompleksiteit en omvattendheid van die onderwyser se taak ontleed en rekening hou met die doel van onderwys, die skoolkurrikulum en die besondere verhouding wat daar tussen skool en gemeenskap bestaan alvorens 'n program van aksie ter wille van onderrigontwikkeling daargestel word (vergelyk paragraaf 3.1). Die skoolhoof is die bestuurder van die skool. Hy beplan, stel die doelwitte en neem die besluite, ook ten opsigte van die insiëring van onderrigontwikkeling (vergelyk paragraaf 3.2.2). Die skoolhoof is egter ook die organiseerder wat sekere take delegeer en take koördineer (vergelyk paragraaf 3.2.3.1). As leier is die skoolhoof die

persoon wat sekere verhoudinge stig, 'n bepaalde onderrigontwikkelingsklimaat skep, as didaktiese leier optree, die spanleier is en die personeel motiveer ten opsigte van onderrigontwikkeling (vergelyk paragraaf 3.2.4.4). Die skoolhoof is ook die persoon wat kontrole uitoefen om toe te sien dat die gestelde onderrigontwikkelingsdoelwitte bereik word (vergelyk paragraaf 3.2.5).

Die taak wat die skoolhoof het om die onderrig van die personeel te ontwikkel, is 'n inisiëringstaak, 'n taak wat nie ligtelik opgeneem kan word nie, maar diepgaande besinning, deeglike beplanning en 'n deurdagte gestruktureerde program vereis. In hoofstuk 4 is na die middele wat die skoolhoof tot sy beskikking het om onderrigontwikkeling te inisieer, verwys. Middele tot die skoolhoof se beskikking is onder andere personeel-, departementele en vakvergaderings, asook vergaderings met die departementshoofde (vergelyk paragrawe 4.2.1 tot 4.2.4), klasbesoek (vergelyk paragraaf 4.3), verslae oor personeellede (vergelyk paragraaf 4.4), samesprekings met die personeel (vergelyk paragraaf 4.5) en die maak van video-opnames (vergelyk paragraaf 4.6).

6.2.3 Empiriese ondersoek

Die resultate van die empiriese ondersoek is in hoofstuk 5 weergegee. Om 'n objektiewe wetenskaplik-gefundeerde resultaat met hierdie studie te kan uitlig, is gestruktureerde vraelyste wat vrae oor onderrigontwikkeling bevat, aan praktiserende onderwysers aan sekondêre skole onder die beheer van die Transvaalse Onderwysdepartement versend.

In afdeling A van die vraelys is biografiese inligting bekom en afdeling B het op onderrigontwikkeling en die rol van die skoolhoof daarin gefokus. Sekere afleidings is na aanleiding van die respons wat ontvang is, gemaak.

Na aanleiding van die studie kan sekere bevindings en gevolgtrekkings gemaak word wat in die volgende paragrawe weergegee word.

6.3 BEVINDINGS EN GEVOLGTREKKINGS

Uit die literatuurstudie asook die empiriese ondersoek oor die inisiëringstaak van die skoolhoof in onderrigontwikkeling kan die volgende bevindings en gevolgtrekkings gemaak word.

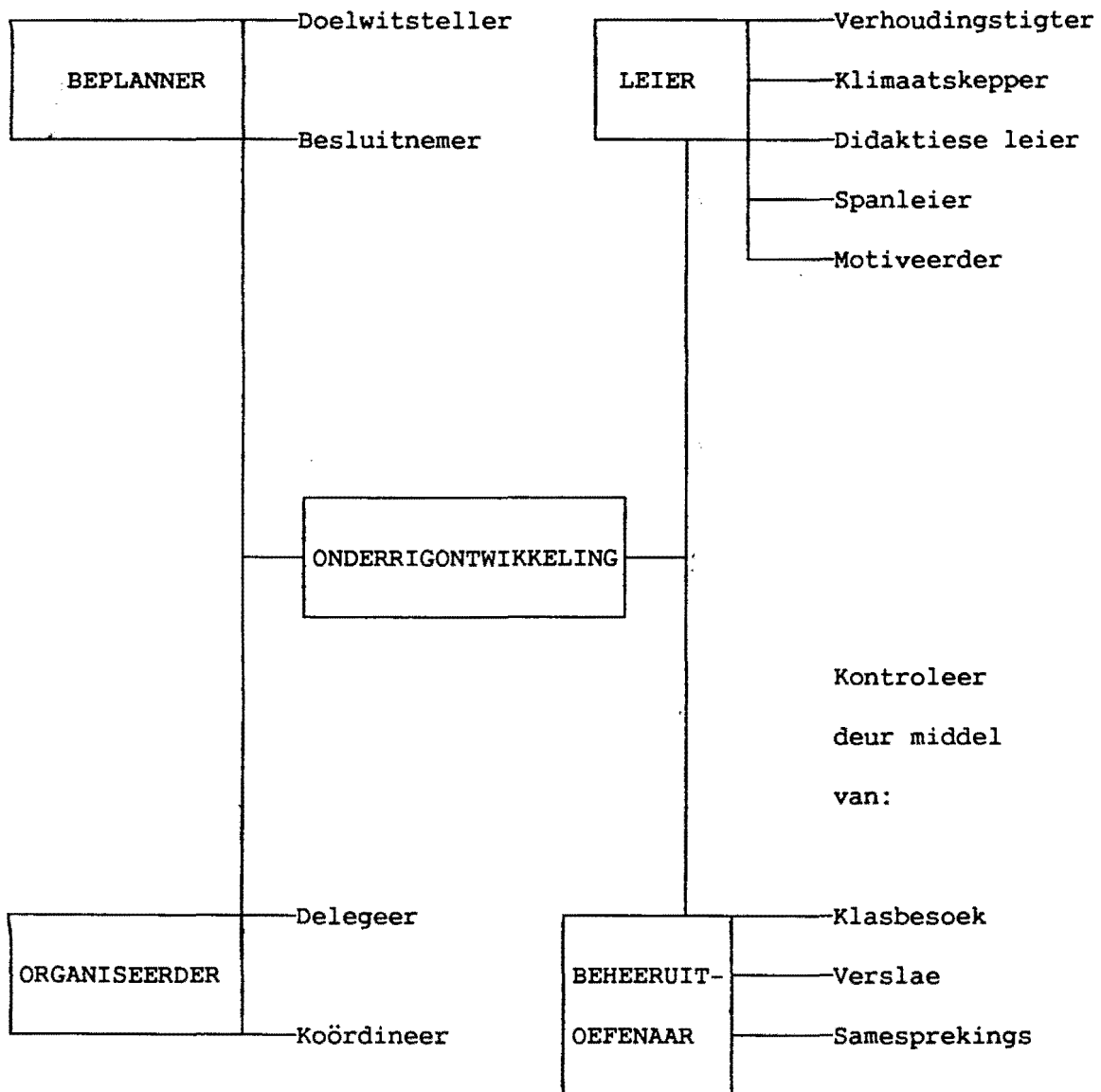
- * Personeelontwikkeling bied die geleentheid tot die professionele ontwikkeling van die onderwyser en die skoolhoof het die taak om personeelontwikkelingsprogramme te inisieer (vergelyk paragrawe 2.2, 2.6, 5.3.2 en 5.3.19).
- * Daar is verskeie metodes wat aangewend kan word om personeelontwikkeling te bewerkstellig (vergelyk paragrawe 2.3, 5.3.3 en 5.3.18).
- * Die skoolhoof het die verantwoordelikheid om die onderrigontwikkelingsprogramme te inisieer (vergelyk paragrawe 2.7, 5.3.6, 5.3.7, 5.3.13 en 5.3.14).

- * Die skoolhoof is die inisieerder van effektiewe onderrig (vergelyk paragrawe 1.2.5.2 en 5.3.2).
- * Die skoolhoof het die taak om daarop te let dat deeglik voorbereide lesse aangebied word (vergelyk paragrawe 3.2.4.3, 4.3 en 5.3.8).
- * Die skoolhoof is die inisieerder van onderrigontwikkeling deur die personeel te motiveer om van 'n verskeidenheid onderwysmedia gebruik te maak (vergelyk paragrawe 1.2.5.2, 3.2.4 en 5.3.4).
- * Die skoolhoof is die vertroueling van en hulpverlener aan die onderwyser (vergelyk paragrawe 3.2.4, 5.3.5 en 5.3.22).
- * Die skoolhoof is die bepaler van die leemtes in die onderwyser se onderrigvaardighede en die inspireerder tot verbeterde lesaanbieding van die onderwyser (vergelyk paragrawe 2.7, 5.3.13 en 5.3.24).
- * Die skoolhoof is die beplanner van onderrigontwikkeling (vergelyk paragrawe 3.2.2, 5.3.19 en 5.3.24).
- * Die skoolhoof is die organiseerder van onderrigontwikkeling (vergelyk paragrawe 3.2.3, 5.3.9 en 5.3.15).

- * Die skoolhoof het as leier die taak om onderrigontwikkeling te inisieer aangesien hy die verhoudingstigter is (vergelyk paragrawe 3.2.4.1, 5.3.5 en 5.3.25); die klimaatskepper vir effektiewe onderrig is (vergelyk paragrawe 3.2.4.2 en 5.33.7); die didaktiese leier is (vergelyk paragrawe 3.2.4.3, 5.3.17 en 5.3.20) as spanleier optree (vergelyk paragrawe 3.2.4.4 en 5.3.16) en die personeel motiveer (vergelyk paragrawe 3.2.4.5 en 5.3.19).
- * Die skoolhoof tree as beheeruitoefenaar by onderrigontwikkeling op (vergelyk paragrawe 3.2.5, 5.3.8 en 5.3.10).
- * Die skoolhoof het verskeie middele tot sy beskikking om onderrigontwikkeling te inisieer. Daar is vergaderings (vergelyk paragrawe 4.2 en 5.3.16), klasbesoek (vergelyk paragrawe 4.3 en 5.3.9), verslae (vergelyk paragrawe 4.4 en 5.3.21) en samesprekings met die personeel (vergelyk paragrawe 4.5 en 5.3.23).

Voorgenoemde gevolgtrekkings word diagrammaties in figuur 6.0 saamgevat.

Figuur 6.0 Die skoolhoof as inisieerder van onderrigontwikkeling



6.4 AANBEVELINGS

* Die skoolhoof moet toenemend inisiërend optree teenoor

personeelontwikkelingsprogramme binne die skool. Dit kan gedoen word deur klem te lê op voortdurende indiensopleiding van die personeel sodat beter onderrig aan die leerlinge gegee kan word.

- * Die skoolhoof moet voortdurend vernuwing by die personeel inisieer omdat hy daarop bedag moet wees dat hy die verantwoordelikheid dra om toe te sien dat die beste onderrig aan die leerlinge gebied word.
- * Die skoolhoof behoort as bestuurder van die skool toenemend inisiërend op te tree deur onderrigontwikkeling in die skool te beplan, leiding te gee, te organiseer en te kontroleer.

In die beplanningsfase van onderrigontwikkeling behoort die skoolhoof die onderwyser attent te maak op

die opvoedingsdoelstellings,
 die betrokkenheid van die leerlinge by die les,
 die evaluering van die leerlinge se werk en
 vernuwingsgedagtes en -metodes wat voortdurend geïmplementeer moet word.

In die organisering van onderrigontwikkeling moet die skoolhoof sorg dra dat die onderwyser nie slegs die sillabusse, werkskemas, vakbeleid, studiegidse en verslae met betrekking tot oriënteringskursusse tot sy beskikking het nie, maar deeglik van die inhoud van elk kennis neem.

As leier by onderrigontwikkeling behoort die skoolhoof aandag te skenk aan:

die delegering van sekere take,
 die motivering van die onderwysers om die beste onderrig te gee en as 'n span saam te werk,
 die beginneronderwyser deur hom van hulp en raad bedien,
 klasbesoek,
 die deurdagte wyse waarop verslae oor die onderwyser se werk geskryf behoort te word en
 die positiewe wyse waarop samesprekings met die onderwyser gevoer behoort te word.

As die beheeruitoefenaar by onderrigontwikkeling moet die skoolhoof toesien dat die skoolbeleid ten opsigte van onderrig deur die onderwyser uitgevoer word.

- * Die skoolhoof behoort voortdurend deur middel van vergaderings, klasbesoeke, verslae en samesprekings die personeel motiveer om hul onderrigvaardighede te verbeter.

Tydens klasbesoek moet die skoolhoof op 'n gestruktureerde wyse optree. Daar behoort onder andere op die volgende aspekte gelet te word:

Gesagshandhawing wat die algemene kontrole en beheer oor die leerlinge insluit; die gedrag van die leerlinge aan die begin, gedurende en aan die einde van die periode; of daar 'n gespanne of ontspanne klasatmosfeer heers; of daar wedersydse respek bestaan; of die onderwyser begrip vir die leerlinge se probleme het en hoe gemotiveerd die leerlinge is. Let ook op genaakbaarheid, empatie en billike, konsekwente optrede.

Aanbieding van die leerstof. Aandag moet gegee word aan die onderwyser se vermoë om kennis oor te dra; die entoesiasme waarmee die les aangebied word; die opwekking van die leerlinge se belangstelling; die erkenning van die individuele verskille by die leerlinge; die stemgebruik van die onderwyser; die gebruikmaking van verskillende hulpmiddels; die bereidwilligheid tot herhaling; die beklemtoning van essensies; oortuigde verduidelikings en sistematiese en beplande optrede .

Beplanning van die les. Hier behoort gelet te word op die beskikbaarheid van lesvoorbeelde, artikels, afgerolde aantekeninge, uitknipsels, sketse, transparante en mediasentrumverwysings. Die onderwyser se optrede moet deurdag wees en bewys moet gelewer word dat oor die les besin is sodat leerlingbetrokkenheid en werkopdragte sinvol sal wees.

Strukturering van die lesgebeure. Hier kan gelet word op klaskamerorganisasie, die netheid van die klaslokaal en apparaat en die georganiseerde verloop van die les. Leerlinge moet gelei word tot selfstudie. Werk trots moet bevorder word.

Kontrole. Hier behoort gelet te word op gereelde kontrole en periodieke, intensiewe nasien en nasorg, die diagnostiese en remediërende optrede van die onderwyser ten opsigte van die werk wat nie verstaan is nie en opbouende aanmerkings wat gemaak word. Kontrole behels ook mondelinge werk.

Evaluering. Daar behoort vasgestel te word of toereikende, doelgerigte, kontinue evaluering plaasvind en of dit lei tot remediëring. Die onderwyser behoort van 'n verskeidenheid evalueringstegnieke gebruik te maak.

Taalhantering van die onderwyser. Dit impliseer dat die taalgebruik van die onderwyser suiwer is en die korrekte terminologie gebruik word sonder om afstand tussen die leerlinge en onderwyser te skep. Die liggaamstaal van die onderwyser verdien aandag. Taal trots behoort bevorder te word.

Vakkennis waaroor die onderwyser beskik. Daar behoort vasgestel te word of die onderwyser handboek gebonde is en of hy wyer lees om die les interessant te maak om die belangstelling van die leerlinge te prikkel. Aandag behoort aan die verband tussen die vakinhoud en lewenswerklikhede en die logiese verband tussen feite van die vak en verwante vakke geskenk te word.

Aanwending van onderwysmedia. Doelgerigtheid by die keuse van onderrig tegnieke en die effektiewe gebruik daarvan verdien aandag. Eie apparatuur en onderrigmedia is noodsaaklik.

Toepassing van differensiasie. Die onderwyser behoort bewus gemaak te word van die verskille wat daar tussen individuele leerlinge bestaan ten opsigte van aanleg en vermoë en individuele hulpverlening is noodsaaklik. Die kwaliteit en kwantiteit van die lesinhoud verdien aandag.

Klasatmosfeer. Leerlinge behoort geborge te voel binne die klas, dit moet 'n veilige ruimte wees waarin spontaneïteit, waagmoed en kreatiwiteit beoefen kan word.

Didaktiese soepelheid. Die les moet aanpas by die betrokke klas se begripsvermoë en intellektuele peil.

Indiensopleidingsprogramme moet pertinent onder die aandag van die personeel gebring word. Dit is die taak van die skoolhoof, want dit is waarvandaan nuwe idees vir beter onderrig verkry behoort te word.

6.5 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING

Die volgende aspekte verdien verdere navorsing:

Die doel van klasbesoek ter verbetering van die onderwyser se onderrigvaardighede,

die rol wat meriete-erkenning as motivering in die lesaanbieding van die onderwyser speel,

die wyse waarop die skoolhoof se werkklas verminder kan word sodat meer aandag aan onderrigontwikkeling bestee kan word,

die invloed van die matriekuitslae op lesaanbieding van die onderwyser asook die didakties-opvoedkundige verantwoordbaarheid van die lesse wat aangebied word.

6.6 SLOTOPMERKING

Met hierdie studie is gepoog om aan die hand van 'n intensiewe literatuurstudie en 'n verantwoordbare empiriese ondersoek 'n objektiewe beeld van die inisiëringstaak van die skoolhoof in onderrigontwikkeling te verkry. Probleemareas vir die skoolhoof en onderwyser is geïdentifiseer en aanbevelings is gemaak om hierdie knelpunte tot die minimum te beperk.

Ten slotte word gehoop dat hierdie studie skoolhoofde en onderwysers sensitief sal maak vir onderrigontwikkeling en dat 'n bydrae gemaak is om die onderrig wat aan die kind gebied word, steeds te verbeter.

THE INITIATION TASK OF THE PRINCIPAL IN TEACHING DEVELOPMENT

(A SUMMARY)

It appears that institutions concerned with the training of teachers are not entirely capable of preparing the teacher for his task as educator. Therefore, the practising teacher should constantly develop his teaching skills.

One of the important tasks of the principal is to see to it that the tuition in schools is effective, otherwise injustice is done to the child.

Teaching development is a facet of personnel development. Different methods can be applied to accomplish personnel development and thus to promote personal development.

In order to initiate teaching development the principal should perform a specific task. The principal is the manager of the school and his task includes planning, organising, leading and controlling. Furthermore, he is the one who delegates, who judges people and creates a climate in which effective tuition can thrive.

Various techniques such as meetings, class visits and discussions with individual teachers are at the disposal of the principal in order to initiate teaching development. Teaching development can result in the

teacher acting with more confidence in the classroom and a fraternal spirit can be promoted - which can lead to better academic achievements by the pupils.

Empirical research has confirmed what has been discovered in the study of literature. Teachers want to develop professionally by means of in-service training courses, and regard the principal as the one who should lead, exercise control and see to it that the teaching potential of each teacher be developed. As confidante of the staff, he is the person who should sympathetically point out deficiencies in the teaching equipment of teachers and aid them in their efforts to improve their teaching skills.

These are specific directives which the principal can follow to initiate teaching development, and certain methods which he can apply.

One of the most important tasks of a principal, regardless of his manifold tasks, is to initiate teaching development. This will lead to job satisfaction from which pupils will benefit. It is important for the principal to set up a teaching development programme from which one can proceed towards the development of the teaching staff.