DIE HOOF SE VERANTWOORDELIKHEID TEN OPSIGTE VAN DIE PROFESSIONELE GEDRAG VAN DIE PERSONEEL

MICHAL LLOYD VAN ROOYEN
B.A.(Ed.), B.Ed., Hons. B.A.

Skripsie voorgelê vir gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad **Magister Educations** in die Nagraadse Skool vir Opvoedkunde aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

Studieleier: **Prof. I.J. Oosthuizen**

Potchefstroom
1994

DANKBETUIGINGS

Graag betuig ek hiermee my opregte dank aan die volgende persone en instansies:

- Prof. I.J. Oosthuizen vir sy bekwame leiding, geduld en aanmoediging. Dit was 'n voorreg om onder so 'n persoon te werk.
- Mev. E. Mentz vir hulp met die statistiese verwerking van data.
- Prof. M.C.A. Seyffert vir die taalversorging.
- Mev. C. Postma vir die netjiese en deeglike tikwerk.
- Die personeel van die Ferdinand Postma-Biblioteek vir hulp en puik diens.
- My ouers wat die studie moontlik gemaak het.
- My eggenote vir haar hulp en vir haar en die kinders se begrip.

Boweal, alle dank aan my Skepper wat my die vermoëns gegee het om die studie te kon voltooi.

M.L. VAN ROOYEN
Potchefstroom
November 1994

OPSOMMING

In die studie is daar eerstens gekyk na wat die begrip professionele gedrag behels. Daar is gevind dat professionele gedrag op twee bene staan, naamlik die professionele gedragskode en die bepalings in die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988).

Hier is ook gekyk na die implikasies wat oortredinge van professionele gedrag inhou. Die tugproses soos dit toegepas word deur die FOR by oortreding van die professionele gedragskode, die optrede by staatsondersteunde skole deur die bestuursliggaam asook die Departementele handhawing van professionele gedrag word hierin saamgevat.

Verder is daar gekyk na die verantwoordelikheid van die skoolhoof ten opsigte van die onderwyspersoneel se professionele gedrag. Om die professionele gedrag van die onderwyspersoneel te verbeter, moet die skoolhoof eers sy eie kennis daaromtrent verbeter. In die empiriese ondersoek wys die skoolhoofde self daarop dat die onderwyspersoneel se kennis aangaande professionele gedrag afhang van die skoolhoofde se tersaaklike kennis.

In die empiriese ondersoek is bevind dat skoolhoofde sowel as onderwyspersoneel onkundig is aangaande professionele gedrag. Dit kan verband hou met die min geleenthede wat volgens die skoolhoofde vir hulle daargestel word om hulle kennis van professionele gedrag te verbeter.

Die skoolhoofde moet van sekere metodes gebruik maak om sy onderwyspersoneel se professionele gedrag te verbeter. Die indiensopleidingsmetodes kan formeel of informeel geskied. Daar is gevind dat die meeste skoolhoofde van personeelvergaderings en onderhoude gebruik maak om die onderwyspersoneel se professionele gedrag te verbeter.

As die skoolhoof die onderwyspersoneel se professionele gedrag verbeter, sal die onderwyspersoneel dienooreenkomstig optree en sal die beroep meer professionele status geniet.

SUMMARY

In this study the concept of professional behaviour is investigated. Professional behaviour is based on two pillars namely the professional behaviour code and the Education Affairs Act (House of Assembly) 1988 (Act no. 70 of 1988).

This study also investigates the implications of the violation of professional behaviour. It includes the disciplinary process which is implemented by the TFC when the professional behaviour code is violated; the action taken by the Management Board at the government supported schools; as well as the Departemental maintenance of professional behaviour.

The responsibility of the headmaster concerning the professional behaviour of his teaching staff, has also been considered.

In order to improve the professional behaviour of his teaching staff, the headmaster should in the first place improve his own knowledge regarding professional behaviour.

During the emperical research the headmasters had come to the realization that the teachers' knowledge concerning professional behaviour depended on their own knowledge of professional behaviour.

The conclusion derived from the emperical research was that neither the headmasters nor teachers have sufficient knowledge concerning professional behaviour to improve their knowledge of professional behaviour.

The headmaster should make use of certain methods in order to improve his teachers' professional behaviour. The in service training could be either formal or informal. It was found that most headmasters do in service training during staff meetings and personal interviews.

As soon as the professional behaviour of the teaching staff is improved by the headmaster, the teacher will act in a more professional way and that will increase the professional status of the teaching career.

INHOUDSOPGAWE

BLADSY

DANKBETUIGINGS .... *i*

OPSOMMING .... *ii*

SUMMARY .... *iii*

FIGURE- EN TABELLELYS .... *x*

HOOFSTUK EEN ***1***

ORIëNTERING ***1***

1.1 PROBLEEMSTELLING 1

1.2 NAVORSINGSDOEL 3

1.3 NAVORSINGSMETODE 3

1.3.1 Literatuurstudie 3

1.3.2 Empiriese ondersoek 4

1.3.2.1 Vraelys 4

1.3.2.2 Populasie 4

1.3.2.3 Statistiese verwerking 4

1.4 NAVORSINGSPROGRAM 4

1.5 RELEVANSIE VAN DIE STUDIE VIR DIE HUIDIGE ONDERWYSSITUASIE 4

1.6 STRUKTURERING VAN DIE SKRIPSIE 5

HOOFSTUK TWEE ***6***

DETERMINANTE VIR PROFESSIONELE GEDRAG IN DIE ONDERWYS ***6***

2.1 INLEIDING 6

2.2 PROFESSIONALITEIT 9

2.2.1 Die kenmerke van 'n professie 10
2.2.1.1 Gespesialiseerde kennis 10
2.2.1.2 Volgehoue navorsing 10
2.2.1.3 Ontwikkeling en handhawing van 'n professionele etiese kode 11
2.2.1.4 Beheer oor eie sake 11
2.2.1.5 Dienslewering 12
2.2.1.6 Erkenning deur die gemeenskap 12
2.3 DIE FEDERALE ONDERWYSERSRAAD 12
2.3.1 Inleidende opmerkings oor die Federale Onderwysersraad as professionele liggaam 12
2.3.2 Statutêre fundering 13
2.3.3 Doelstellings van die Federale Onderwysersraad 13
2.3.4 Registrasie van onderwysers 14
2.4 PROFESSIONELE GEDRAG 14
2.4.1 Professionele gedragskode van die Federale Onderwysersraad 14
2.4.1.1 Professionele gedragskode 16
2.5 MAGTE VAN DIE FEDERALE ONDERWYSERSRAAD 21
2.5.1 Toesig oor en handhawing van die professionele gedragskode 21
2.5.1.1 Wyses waarop klagtes ingedien word 22
2.5.1.2 Komitee vir Voorlopige Ondersoek 22
2.5.1.3 Tugkomitee 22
2.6 DEPARTEMENTELE HANDHAWING VAN PROFESSIONELE GEDRAG 24
2.6.1 Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) 25
2.6.2 Optrede teen onprofessionele gedrag van die onderwyser by staatsondersteunde skole 28
2.7 IMPLIKASIES VIR DIE PROFESSIONELE GEDRAG IN DIE ONDERWYSPROFESSIE 29

2.7.1 *In loco parentis* ... 29
2.7.2 Sorgsaamheid van die redelike onderwyser (man) ... 31
2.7.3 Reëls van natuurlike geregtigheid ... 33
2.7.4 Nalatigheid ... 34
2.7.5 Lyfstraf ... 38
2.7.6 Vertroulikheid ... 41
2.7.7 Laster ... 42
2.7.8 Skandelike, onbetaamlike gedrag ... 43
2.7.9 Politiek ... 44
2.7.10 Kriminele misdrywe ... 45
2.7.11 Insubordinansie ... 46
2.7.12 Geen wette oortree nie ... 47
2.8 SAMEVATTING ... 49

HOOFSTUK DRIE ... 50

DIE BESTUUR VAN PROFESSIONALISERING DEUR DIE SKOOLHOOF ... 50

3.1 INLEIDING ... 50
3.2 DIE BESTUURSVERANTWOORDELIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF JEENS PROFESSIONALISERING VAN DIE PERSONEEL ... 51
3.2.1 Die bestuursverantwoordelikheid van die skoolhoof ... 52
3.2.1.1 Beskerming van die professionele status ... 53
3.2.1.2 Uitbou van die beeld van die onderwys deur die skoolhoof as professionele leier ... 53
3.2.1.3 Verbetering van die professionele ingesteldheid by onderwyspersoneel ... 54
3.2.1.4 Kennisverbreding by die onderwyspersoneel ... 55
3.2.2 Die professionaliseringsopdrag aan die skoolhoof ... 56

3.2.3 Personeelontwikkeling as bestuurstaak van die skoolhoof 57
3.2.4 Professionaliseringstegnieke vir die skoolhoof 60
3.2.4.1 Kennisverbreding by die skoolhoof 60
3.2.4.2 'n Personeelontwikkelingsprogram vir professionalisering van onderwyspersoneel 61
3.2.5 Motivering 79
3.3 SAMEVATTING 79

HOOFSTUK VIER *81*

EMPIRIESE ONDERSOEK *81*

4.1 INLEIDING 81
4.2 NAVORSINGSONTWERP 81
4.2.1 Die vraelys 81
4.2.1.1 Die keuse van die posvraelys 81
4.2.1.2 Voordele van 'n gestruktureerde vraelys 81
4.2.1.3 Nadele van 'n gestruktureerde vraelys 82
4.2.1.4 Loodsondersoek 82
4.2.1.5 Goedkeuring van die vraelys 82
4.2.1.6 Konstruksie van die vraelys 82
4.2.2 Populasie 83
4.2.3 Statistiese tegniek 83
4.3 INTERPRETASIE VAN DATA 83
4.3.1 Inleiding 83
4.3.2 Afdeling A: Biografiese en demografiese gegewens 84
4.3.2.1 Geslag van respondente 86
4.3.2.2 Ouderdom 86
4.3.2.3 Onderwyservaring in die pos 86
4.3.2.4 Hoogste akademiese kwalifikasie 87

4.3.2.5 Opleiding in onderwysreg 87
4.3.2.6 Taalmedium 87
4.3.2.7 Lokalisering van skole 88
4.3.2.8 Samevattende profiel 88
4.3.3 Afdeling B: Bestuursverantwoordelikheid ten opsigte van professionele gedrag 88
4.3.3.1 Skoolhoofkundigheid met betrekking tot professionele gedrag 93
4.3.3.2 Opleidingsgeleenthede 94
4.3.3.3 Verantwoordelikheid van die skoolhoof 95
4.3.3.4 Voltooiing van professionaliseringsopdrag 95
4.3.3.5 Ouerdruk 97
4.3.3.6 Praktiese onderwyservaring 99
4.3.4 Afdeling C: Leidinggewing ten opsigte van professionele gedrag.....99
4.3.4.1 Reëlingsprosedure by tugondersoeke 101
4.3.4.2 Lyfstraf 102
4.3.4.3 Politiek 103
4.3.4.4 Aanspreeklikheid 103
4.3.4.5 Laster en wangedrag 104
4.3.4.6 Insubordinansie 104
4.3.4.7 Samevattende profiel 104
4.3.5 Afdeling D: Variansieanalises 106
4.4 SINTESE 106
4.5 SAMEVATTING 107

HOOFSTUK VYF*..*108

BEVINDINGE EN AANBEVELINGS*..*108

5.1 SAMEVATTENDE INLEIDING 108
5.2 DOELSTELLINGS EN RETROSPEKSIE 108

5.3 BEVINDINGE 109
5.3.1 Literatuurstudie 109
5.3.2 Empiriese ondersoek 110
5.4 AANBEVELINGS 111
5.5 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING 112
5.6 SLOTOPMERKING 112

BRONNELYS* *113

BYLAES

BYLAE A: Toestemmingsbrief, TOD 123
BYLAE B: Begeleidende brief aan die skoolhoof 124
BYLAE C: Vraelys 125

FIGURELYS

FIGUUR 2.1: Determinante van professionele gedrag. 8

FIGUUR 3.1: Professionele groei by onderwyspersoneel. 59

FIGUUR 3.2: O'Sullivan se personeelontwikkelingsprogram (O'Sullivan ***et al.***, 1990:9). 62

FIGUUR 3.3: Indiensopleidingsdoelwitte (Oldroyd en Hall, 1991:26). 67

TABELLELYS

TABEL 4.1: Vraelyste uitgestuur en ontvang. 83

TABEL 4.2: Biografiese en demografiese gegewens. 84

TABEL 4.3: Bestuursverantwoordelikheid ten opsigte van professionele gedrag. 89

TABEL 4.4: Kennistoets met betrekking tot die professionele gedrag van die onderwyspersoneel. 100

HOOFSTUK EEN

ORIëNTERING

1.1 PROBLEEMSTELLING

Met die stigting van die Suid-Afrikaanse Onderwysersraad vir Blankes (SAOR) in 1977, nou die Federale Onderwysersraad (FOR), is statutêre erkenning verleen aan die professionele status van die onderwysberoep (Landman, 1981:4i). 'n Professionele gedragskode is daargestel om riglyne te gee waarbinne die onderwyser/hoof moet optree. Volgens Landman (1988:5) gee die gedragskode aan die onderwyser/hoof sekere regte, pligte en verantwoordelikhede en beskerm die gedragskode ook die onderwyser. Die gedragskode is ook daargestel om die gemeenskap se belange by die skool te beskerm teen die onderwysers en die hoof. Die gemeenskap word beskerm deurdat die onderwyser en die hoof volgens sekere voorskrifte moet optree wat in die gedragskode uitgestip word.

In die gedragskode word ook klem gelê op die juridiese aspekte van die onderwys. Van Wyk (1987c:12) wys daarop dat: "'n Onderwyser mag geen bepaling van enige onderwysordonnansie óf 'n regulasie óf enige ander wet wat ten opsigte van die onderwysberoep van krag is, oortree of in gebreke bly om daaraan te voldoen nie."

Die hoof en sy personeel moet dus onder meer kennis hê van die juridiese aspekte van die onderwys. Van Wyk (1987c:12) sê: "Aangesien geen onderwyser in 'n tugondersoek betrokke wil raak nie, behoort hy kennis te dra van die bepalings." Onkunde is nie meer 'n verskoning vir die hoof of die onderwyser as die gedragskode oortree word nie. Die onderwyser/hoof kan dus nie sê dat hy nie die gedragskode en die regsvoorskrifte rakende die onderwys ken nie. In 'n saak in die Appèlhof S v de Blom 1977(3) SA513 (A) word daarop gewys dat van 'n persoon verlang word dat hy homself op die hoogte moet hou van die regsvoorskrifte op sy gebied (Prinsloo en Beckman, 1989:131). "Versuim hy om dit te doen en sy versuim is die oorsaak van skade, kan hy regtens daarvoor verwyt en aanspreeklik gehou word." (Prinsloo en Beckman, 1989:132.)

As die onderwyser nie kennis dra van sy verantwoordelikhede en regte nie, kan dit meebring dat die onderwyser maklik 'n oortreding kan begaan. In die saak Transvaalse Provinsiale Administrasie teen Coley, waar 'n kind beseer is deur paaltjies wat toegegroei is deur gras, is die onderwyser verantwoordelik gehou vir die skade omdat die onderwyser nalatig was (Prinsloo, 1981:4iii).

Die implikasies van sekere oortredings is dat die onderwyser se naam van die register geskrap kan word, of dat die onderwyser uit die onderwys moet bedank. 'n Oortreding wat agter die onderwyser se naam verskyn, kan die onderwyser ook benadeel ten opsigte van toekomstige bevordering.

Om te voorkom dat onderwysers in sulke situasies beland, sal hoofde dit as hulle verantwoordelikheid moet sien om hulle kennis aangaande die gedragskode en die juridiese aspekte wat daarmee gepaard gaan, te verbreed. Dit sal ook meebring dat hoofde die regte besluite in 'n situasie kan neem en ook die regte leiding aan onderwysers in probleemsituasies kan gee. Teichler (1982:10) wys daarop dat ervaring uit die praktyk alleen nie voldoende opleiding vir 'n hoof is nie.

Hoofde is nie net beheeruitoefenaars oor die onderwysberoep nie, maar wel ook professionele leiers volgens Spies (1977:35). As professionele leier moet die hoof toesien dat sy personeel die professionele gedragskode en die bepalings van die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) nakom. Die onderwysbestuurder se kennis ten opsigte van professionaliteit en die wyse waarop hy professionele leiding gee, is medebepalend vir die onderwyser se professionele handel en wandel; wat ook weer op sy beurt essensieel is vir die erkenning van die onderwys as 'n professie (Landman, 1988:6).

Uit voorafgaande blyk die probleem van hierdie navorsing te wentel rondom die volgende vrae:

- Hoe bepaal die professionele gedragskode van die FOR en die toepaslike bepaling van die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) die optrede van die onderwyser?

- Wat is die hoof se bestuursverantwoordelikheid ten opsigte van die professionele gedrag van die personeel?

* In watter mate is die skoolhoof op hoogte met al die vereistes vir professionele onderwysergedrag?

* In watter mate vervul die hoof sy bestuursverantwoordelikheid met betrekking tot die ontwikkeling van sy personeel se professionele gedrag?

1.2 NAVORSINGSDOEL

In die navorsing is gepoog om die volgende doelstellings te bereik:

* Om die professionele gedragskode van die FOR en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988), naamlik die optrede van die onderwyspersoneel te bepaal;

* om die hoof se bestuursverantwoordelikheid ten opsigte van die professionele gedrag van die onderwyspersoneel aan te toon;

* om die kennis van die hoof met betrekking tot die vereistes vir professionele onderwysergedrag te bepaal, en

* om vas te stel in watter mate word hierdie verantwoordelikheid deur die skoolhoof volvoer.

1.3 NAVORSINGSMETODE

1.3.1 Literatuurstudie

Hierdie navorsing is hoofsaaklik op 'n literatuurstudie gebaseer. Daar is van primêre en sekondêre bronne gebruik gemaak by die bestudering van die onderwerp. Versamelde gegewens is geëvalueer, waarna tot 'n gevolgtrekking gekom is aangaande die hoof se verantwoordelikheid ten opsigte van die professionele gedrag van die personeel. Die PU vir CHO, UNISA en die Transvaalse Onderwysmediadiens se biblioteke asook die van die RGN is gereeld besoek en die geraadpleegde bronne is in die bronnelys vervat. 'n Eric-soektog is onderneem met behulp van die volgende trefwoorde: ***principals, administrators, educational responsibility, responsibility, school law, Codes of Ethics, professional responsibility code.***

1.3.2 Empiriese ondersoek

1.3.2.1 Vraelys

'n Gestruktureerde vraelys is ontwerp wat die insig en kennis van die skoolhoof aangaande die professionele gedragskode, Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en juridiese aspekte aangaande die onderwys, sowel as die wyse waarop die skoolhoof sy onderwyspersoneel se professionele gedrag ontwikkel, te toets.

1.3.2.2 Populasie

In hierdie navorsing is 'n ewekansige steekproef (N=121), met behulp van die tabel van ewekansige getalle uit 'n populasie van 177 skoolhoofde van Afrikaanse sekondêre skole in Transvaal getrek.

1.3.2.3 Statistiese verwerking

Die data wat deur die empiriese ondersoek ingewin is, is verwerk deur middel van 'n hoofraamrekenaar van die PU vir CHO. Met behulp van 'n SAS-rekenaarprogram (SAS Institute Inc., 1985) is frekwensies en persentasies bepaal.

1.4 NAVORSINGSPROGRAM

Uit die literatuurstudie is 'n gestruktureerde vraelys saamgestel. 'n Loodsondersoek is uitgevoer om die vraelys te verfyn. Daarna is die vraelys, in oorleg met die PU vir CHO se Konsultasiediens, gefinaliseer. Die skoolhoof se kennis en toepassing van die professionele gedragskode van die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en die juridiese aspekte wat betrekking het op die onderwyser se professionele gedrag, is hiervolgens bepaal. Die skoolhoof se verantwoordelikheid ten opsigte van sy onderwyspersoneel se professionele gedrag is ook getoets.

1.5 RELEVANSIE VAN DIE STUDIE VIR DIE HUIDIGE ONDERWYS-SITUASIE

Die studie is volvoer teen die agtergrond van die onderrig-leersituasie soos dit was tot en met 27 April 1994.

Hoewel staatkundige veranderinge daarna ook noodwendige verandering in die onderwysbedeling tot gevolg gaan hê, is die basiese determinante vir onderwysprofessionalisme tydloos en sal die bevindinge in hierdie studie waarskynlik grootliks toepaslik wees in die toekomstige veranderde bedeling.

1.6 STRUKTURERING VAN DIE SKRIPSIE

Die hoofstukindeling van die skripsie gaan soos volg daar uitsien:

Hoofstuk 1	:	Oriëntering.
Hoofstuk 2	:	Riglyne vir die skoolhoof en die onderwyspersoneel oor hul regte en verpligtinge ten opsigte van professionele gedrag.
Hoofstuk 3	:	Die bestuur van professionalisering deur die skoolhoof.
Hoofstuk 4	:	Empiriese ondersoek, vraelys en interpretasie van gegewens.
Hoofstuk 5	:	Bevindinge en aanbevelings.

HOOFSTUK TWEE

DETERMINANTE VIR PROFESSIONELE GEDRAG IN DIE ONDERWYS

2.1 INLEIDING

Die Suid-Afrikaanse Onderwysersraad (SAOR), nou die Federale Onderwysersraad (FOR), het gedurende die periode 1978-1985 ses-en-vyftig formele ondersoeke ingestel, terwyl die gedragskode in 1985 vir ongeveer 75 000 geregistreerde onderwysers gegeld het (Van Wyk, 1987a:39). Vanaf 1 November 1986 - Maart 1988 is 44 onderwysers aangekla (FOR, 1988:17). Van die 18 gevalle wat in die tydperk voor November 1989 voor die tugkomitee verskyn het, is 13 se name van die register geskrap (FOR, 1989:2).

Professionele optrede deur die onderwyspersoneel dui daarop dat die personeel hul staanplek in hul beroep en die samelewing moet ken. Dit dui daarop dat die onderwyspersoneel volgens sekere neergelegde riglyne moet optree wat aanvaarbaar is vir die samelewing (Oosthuizen, 1987:1).

Onderwyspersoneel se gedrag in hul beroep asook daarbuite word gebind deur die riglyne wat deur hul professionele raad, die Federale Onderwysersraad (FOR), neergelê is sowel as deur die onderskeie onderwysdepartemente waaraan hulle behoort (Oosthuizen, 1990:68). Hulle lewensbenadering en lewenswyse moet in ooreenstemming wees met die professionele gedragskode (riglyne vir optrede van persone in 'n betrokke professie) wat die Federale Onderwysersraad daargestel het (Anon., 1990c:209). Die skoolhoofde en onderwyspersoneel moet die professionele gedragskode ken, hul gedrag daaraan kan toets en weet watter implikasies dit vir hulle inhou as daar nie volgens die professionele gedragskode gehandel word nie.

Onderwyspersoneel kan byvoorbeeld aangekla word vir onprofessionele gedrag by die toediening van lyfstraf, omdat hulle nie altyd vertroud is met die juridiese riglyne wat betrekking het op lyfstraf nie. In die hof is daar met die saak ***R v Scheepers*** verwys na die aantal houe en die feit dat die kind dieselfde oggend twee maal pak gekry het. Die landdros het dit as onwettig beskou

(Prinsloo en Beckmann, 1989:308). In die professionele gedragskode staan dat 'n onderwyser nie 'n kriminele oortreding mag begaan nie (Van Wyk, 1989a:165). Laster en aanranding is voorbeelde van kriminele oortredings wat deur die onderwyspersoneel begaan kan word.

In die saak ***Jordaan v Van Biljon***, soos uiteengesit in Prinsloo en Beckmann (1989:247), het 'n ouer 'n versoekskrif opgestel teen 'n onderwyser wat sy plig versuim het. Die ouer het die versoekskrif deur ouers en leerlinge laat teken. Die ouer het geslaag in sy optrede teen die onderwyser. Die onderwyser het nie professionele gedrag geopenbaar nie, omdat daar in die professionele gedragskode staan dat hy nie nalatig of traag in die vervulling van sy professionele plig mag wees nie (Van Wyk, 1989a:166).

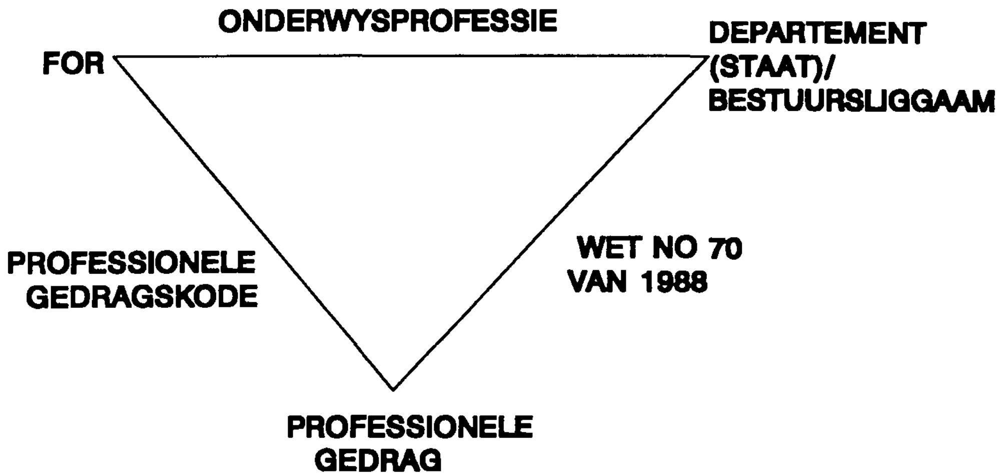
By professionele gedrag gaan dit ook nie net oor die nakoming van die gedragskode nie, maar ook oor die vertakkinge wat daaruit voortspruit. In die professionele gedragskode word daarop gewys dat geen wet wat ten gunste van die onderwys geld, oortree mag word of 'n kriminele misdryf begaan mag word nie (Van Wyk, 1989a:165-166). Professionele gedrag kry dus hierdeur ook 'n juridiese beslag. In "Mondstuk" (Anon., 1989b:1) staan: "Die onderwyser wat 'n weerspieëling van die gemeenskap is, funksioneer nie in 'n regsvrye gebied nie, hetsy dit op opvoedkundige of bestuursterrein val, omrede elke handeling 'n regshandeling is."

Tydens 'n beslissing in die appèlhof ***S v De Blom*** 1977 (3) SA 513 (A) word daarop gewys dat van die onderwyspersoneel verwag word om vertroud te wees met die regsvoorskrifte wat op die onderwyser van toepassing is en dat onkunde nie 'n verskoning is vir 'n misdryf wat begaan is nie en kan die onderwyser daarvoor aanspreeklik gehou word (Prinsloo en Beckmann, 1989:131).

Volgens Van Wyk (1987b:43) sluit die onderwyspersoneel 'n ooreenkoms (kontrak) met die departement as werkgewer. Hier kom die onderwyser ooreen dat hy hom nie skuldig sal maak aan onbekwaamheid of wangedrag soos uiteengesit in artikels 74 en 76 van Wet 70 van 1988 van die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) nie. By die skuldigbevinding aan een van bogenoemde oortredings het ons met onprofessionele gedrag te doen.

Die professionele gedrag van onderwysers staan dus op twee bene, soos vervat in figuur 2.1, naamlik die professionele gedragskode wat daargestel is deur die FOR en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) wat dui op die staat (onderwysdepartement) se aandeel (Oosthuizen, 1990:88). Die twee instansies is dus verantwoordelik vir die professionele optrede van die onderwyspersoneel.

FIGUUR 2.1: Determinante van professionele gedrag



Die skoolhoof is in 'n sekere pos met sekere verantwoordelikhede aangestel. Van die skoolhoof se verantwoordelikhede is dat hy as 'n professionele leier verantwoordelik vir die professionele beheer van die skool moet wees, asook verantwoordelike leiding aan die onderwyspersoneel moet gee (Van Wyk, 1989a:157,160). Professionele leiding deur die skoolhoof sal 'n bydrae lewer tot die verbetering van die onderwyspersoneel se professionaliteit (Van Wyk, 1989a:157).

Die skoolhoof moet dus oor die kennis beskik van wat professioneel korrekte gedrag behels. Hy moet kennis dra van die implikasies by die oortreding van wette en die professionele gedragskode. Die skoolhoof moet dus wanpraktyke kan uitwys en dan korrektief kan optree deur hulpverlening of deur leiding aan die onderwyspersoneel deur middel van inligting te gee (Du Plessis, 1989:14).

Die verantwoordelikheid van die skoolhoof kan nou selfs groter word, noudat die tug oorgeplaas is na die bestuursliggaam van die staatsondersteunde skole (Oosthuizen ***et al.***, 1993:145). Die tug lê nou "nader" aan die onderwyser en dit sal vir die ouers dus makliker wees om 'n onderwyser aan te kla.

As daar nou gekyk word na die vermeerdering in tuggevalle, soos in paragraaf een verwys is en die juridiese implikasies wanneer die professionele gedragskode oortree word, dan spreek dit die skoolhoof se professionele verantwoordelikheid teenoor homself en sy personeel aan. 'n Skoolhoof kan nie net meer aandag gee aan die onderrig-leersituasie in die skool nie. Die skoolhoof moet nie net besluit hoe om sy eie professionaliteit te verbeter nie, maar ook die professionele gedrag van sy onderwyspersoneel.

Die skoolhoof het as professionele leier 'n groot verantwoordelikheid om sy personeel teen foutiewe gedrag wat uit onkunde voortspruit, te beskerm. So 'n professionele optrede van die skoolhoof teenoor die personeel beskerm hulle teen tug wat tot vervolging en selfs afdanking kan lei.

2.2 PROFESSIONALITEIT

'n Professie is 'n struktuur wat oor 'n erkende beheerliggaam en professionele raad moet beskik. Die beheerliggaam moet gesag oor sy lede kan handhaaf en hulle beïnvloed om volgens 'n voorgeskrewe professionele gedragskode op te tree, wat die gedrag tussen lede en kliënte en lede onderling voorskryf (Haller en Strike, 1986:219-220).

Die professionele status van die onderwyser word deur die professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) bepaal, maar die onderwyser se professionaliteit word deur sy ingesteldheid en professionele optrede bepaal (Van Wyk, 1989a:151). Om die onderwyser se professionaliteit te verbeter, moet sy optrede verband hou met die professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) (Van Wyk, 1989a:151). Professionaliteit is dus nie net beperk tot onderrig-leeraktiwiteite nie, maar dit gaan ook oor die onderwyser se optrede buite skoolverband. Die mate waarin die onderwyser vertroue inboesem as gevolg van sy optrede binne en buite skoolverband bepaal sy professionaliteit (Oosthuizen ***et al.***, 1993:125).

Professionaliteit kan volgens Van Wyk (1989a:151) in vier dele verdeel word, naamlik:

* professionele opleiding;
* professionele taakvervulling;
* professionele gedrag, en
* professionele beheer.

2.2.1 Die kenmerke van 'n professie

2.2.1.1 Gespesialiseerde kennis

Kennis en vaardigheid is 'n voorvereiste vir die suksesvolle beoefening van 'n beroep. Sulke kennis word verwerf deur 'n periode van lang intensiewe akademiese en professionele studie. Die moeilikheidsgraad van so 'n studie moet van so 'n aard wees dat mense van buite agting, 'n soort verhewenheid, sal hê vir 'n persoon in so 'n professie. 'n Professie word dus deur die kwaliteit van sy opleiding bepaal (Oosthuizen, 1987:175).

Die Federale Onderwysersraad het sekere toelatingsvereistes, kwalifikasies, waaraan 'n onderwyser moet voldoen om 'n lid van die professie te wees. Die onderwyser moet oor 'n erkende professionele onderwyskwalifikasie beskik soos 'n graad, diploma of 'n sertifikaat, wat deur die Komitee van Onderwyshoofde erken word (Oosthuizen *et al.*, 1993:130-131). Net onderwysers wat daarvolgens gekwalifiseer is, word geregistreer, dit wil sê, die onderwyser met gespesialiseerde kennis (Le Roux, 1981:4i).

2.2.1.2 Volgehoue navorsing

Volgehoue navorsing dra ook by tot meer gespesialiseerde kennis. Navorsing is 'n formele sistematiese metode wat deur die onderwyser onderneem word deur opvoedkundige tydskrifte te lees, professionele gesprekke te voer en verdere studie te onderneem en so tot 'n probleemoplossing te kom (Le Roux, 1981:4i). Dit verskaf kennis en insig aan die onderwyspersoneel en lei tot 'n beleë professionaliteit. Deur die navorsing word ou uitgewerkte metodes en optredes met meer resente metodes en optredes vervang. Dit dra by tot 'n meer effektiewe onderwyser (Oosthuizen, 1987:176).

In die Republiek van Suid-Afrika word 'n velerlei opvoedkundige tydskrifte en verslae van die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) oor die onderwyser gepubliseer. Kursusse by onderwyskolleges vir verdere opleiding en nagraadse studie wat onderwysers onderneem, dien ook as volgehoue opleiding waardeur die onderwyser homself beter toerus (Oosthuizen, 1987:176).

2.2.1.3 Ontwikkeling en handhawing van 'n professionele etiese kode

In 'n gemeenskap moet die mense beskerm word teen die professie en die professie teen die mense, sodat die een nie deur die ander uitgebuit word nie en albei die partye se belange op die hart gedra kan word.

Die Federale Onderwysersraad wat op die sentrale vlak fungeer en 'n adviesliggaam vir die parlement is, het die professionele gedragskode daar gestel. Hierdie professionele gedragskode word in die sentrale en ondergeskikte wetgewing beliggaam (Bray, 1988:11).

Die professionele gedragskode gee die Federale Onderwysersraad handelingsbevoegdheid om op te tree as 'n onderwyser oortree teenoor die gemeenskap of kollegas; terselfdertyd word die onderwyser teen die persone beskerm (Le Roux, 1981:4ii).

By registrasie aanvaar die onderwyser die professionele gedragskode en dit wat daarin omskryf word. By 'n verbreking van die professionele gedragskode verbreek die onderwyser sy kontrak en kan die werkgewer so 'n onderwyser se diens beëindig (Oosthuizen, 1987:180).

2.2.1.4 Beheer oor eie sake

'n Professie dui op die bekwaamheid van 'n groep mense om beheer, volgens 'n bepaalde regsbasis, oor hul groep uit te oefen (Anon., 1989a:2). Prinsloo (1983:6) dui daarop dat dit die bereidwilligheid van die gemeenskap is om 'n groep mense toe te laat om 'n beroep te monopoliseer.

Die professionele raad aanvaar verantwoordelikheid vir die totale onderwysprofessie. Die professionele raad voer beheer en kontrole oor al sy lede uit (Scott, 1989:47). Daar word ook gekyk na die registrasie van

onderwysers, hul kwalifikasies en die dissiplinering van hul lede (Le Roux, 1981:4v). Die Federale Onderwysersraad vervul die funksie.

2.2.1.5 Dienslewering

Die professie moet op 'n voortreflike wyse gewaarborgde diens aan die publiek lewer (Anon., 1989a:2). Die diens wat gelewer word, moet deur die gemeenskap as onontbeerlik ervaar word. Die onderwyser moet 'n diens lewer wat van 'n hoogstaande gehalte is, sodat die gemeenskap voel dat die onderwys die status van 'n professie, wat aan die onderwys toegeken is, waardig is (Scott, 1989:59).

2.2.1.6 Erkenning deur die gemeenskap

Erkenning deur die gemeenskap geskied as al die bostaande kenmerke nagekom word. Die gemeenskap voel dan dat hulle respek het vir die beroep, asook vertroue in die beroep weens die hoë kwaliteit werk en die sosiale diens wat deur die professie gelewer word (Scott, 1989:50). Nou word die professionele persoon in die gemeenskap waarin hy diens doen in 'n ooreenkomstige gedragsposisie wat met status beklee is, geplaas (Oosthuizen, 1987:177).

Volgens Oosthuizen (1987:178) sal die onderwyser in die Republiek van Suid-Afrika homself meer moet bekwaam ten opsigte van didaktiese en vakgespesialiseerde kennis, sodat 'n hoë vlak van dienslewering gelewer kan word. Deur deskundige en toegewyde diens, lewer die onderwyser 'n bydrae tot die aansien van die professie (Van Wyk, 1989a:150).

2.3 DIE FEDERALE ONDERWYSERSRAAD

2.3.1 Inleidende opmerkings oor die Federale Onderwysersraad as professionele liggaam

Van Wyk (1987c:54) sê: "Professionele optrede behels nie net bekwaamheid, kundigheid, kennis van sy vak en vaardigheid om onderwys te gee nie, maar ook trou en lojaliteit teenoor die onderwysprofessie."

Die professionele liggaam, naamlik die Federale Onderwysersraad, het as gevolg van die Wysigingswet op die Nasionale Onderwysbeleid, No. 102 van

1986 tot stand gekom (Van Wyk, 1987c:117,118). Die doel was om die professie meer seggenskap oor professionele aangeleenthede te gee (Van Wyk, 1987c:56).

Die professionele liggaam moet dus toesien dat 'n hoë gehalte diens deur die professie aan die gemeenskap gelewer word. Hulle moet toesien dat hul lede se gedrag van so 'n aard is dat dit sal bydra tot die status van die onderwys as professie (Oosthuizen, 1990:68). Verder moet die belange van die lede in die algemeen bevorder en beskerm word. Die Federale Onderwysersraad moet dus omsien na 'n professionele benadering in opvoedkundige aangeleenthede (Steyn, 1984:11).

Die Federale Onderwysersraad speel dus 'n belangrike rol in die toesig en beheer oor die gedrag van die onderwyser (Oosthuizen, 1990:68). Hulle maak van die professionele gedragskode gebruik om die beheer mee uit te oefen.

2.3.2 Statutêre fundering

Die Federale Onderwysersraad is 'n niestatutêre liggaam (Van Wyk, 1989a:154). Dit dra positief by tot die uitbou van die professie. Verder is aan die Raad 'n onafhanklike besluitnemingsbevoegdheid verleen (Oosthuizen, 1987:185).

Aan die Raad is sowel statutêre as niestatutêre funksies toegevoeg. Statutêr moet die Raad sorg vir die registrasie van lede en die handhawing van die gedragskode. Niestatutêre funksies gaan oor die uitbou van die onderwyskorps en die belang van die professie en die gemeenskap (Van Wyk, 1989a:155).

2.3.3 Doelstellings van die Federale Onderwysersraad

In die Wet op die Suid-Afrikaanse Onderwysersraad vir Blankes, 116 van 1976, word daarop gewys dat die doelstellings van die Federale Onderwysersraad is om agting vir en die aansien van die blanke onderwysprofessie te bevorder (SAOR, 1979:3).

Hulle beywer hulle om die doelstellings soos vervat in Van Wyk (1987c:57) te bereik deur die volgende aspekte te beklemtoon:

* 'n hoë standaard van professionele opleiding te handhaaf;

* 'n hoë standaard van professionele gedrag te bepaal en te handhaaf, en

* doeltreffende beheer oor sy geregistreerde lede uit te oefen.

2.3.4 *Registrasie van onderwysers*

Elke professionele gekwalifiseerde onderwyser (dit wil sê die wat oor 'n graad, diploma of sertifikaat in die onderwys beskik wat deur die Komitee van Onderwyshoofde erken is na oorlegpleging met die Federale Onderwysersraad) se naam moet op die professionele liggaam se register verskyn om te kan praktiseer (Oosthuizen, 1990:81).

By die oortreding van die professionele gedragskode, kriminele oortredings of wangedrag kan 'n lid se naam van die register geskrap word, of indien nog nie 'n lid nie, kan geweier word om die lid se naam op die register te plaas (Oosthuizen, 1990:81).

2.4 *PROFESSIONELE GEDRAG*

Professionele optrede van die onderwyspersoneel is belangrik omdat die tugproses nou "nader" aan die onderwyspersoneel geskuif het met die oordra van die plig op die bestuursliggaam van die skool.

Professionele gedrag maak slegs 'n onderafdeling van professionaliteit uit (kyk 2.1). Die professionele gedrag van die onderwyspersoneel word bepaal deur hul nakoming van die professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988).

2.4.1 *Professionele gedragskode van die Federale Onderwysersraad*

Ons onderwysstelsel is geskoei op 'n Christelike lewens- en wêreldbeskouing. Die beskouing kan alleen gewaarborg word indien die professionele gedragskode van die onderwysprofessie ook op 'n Christelike lewens- en wêreldbeskouing geskoei is. Dit dra by tot 'n navolgenswaardige gedragswyse vir die onderwysprofessie. So 'n eerbare gedragswyse dra by tot professionele etiek (Oosthuizen, 1990:68).

Professionele etiek, soos verwoord in die professionele gedragskode, wys op die ideale gedragswyse van die onderwyspersoneel (De Witt, 1979:249). Die professionele gedragskode is dus daargestel as riglyn aan die onderwyspersoneel oor hoe om verantwoordbaar, volgens sekere norme op te tree, dit wil sê professioneel op te tree en om 'n beter verantwoordelike diens aan die gemeenskap te lewer (Esselen, 1987:8). 'n Skip het 'n roer om rigting aan te dui en te laat hou, die professionele gedragskode het dieselfde funksie vir 'n professie.

Van Loggerenberg (1984:2) sê dat kliënte 'n bepaalde waarborg soek en dat die professie dit aan sy kliënte gee deur die daarstel van 'n professionele gedragskode. Die professionele gedragskode bepaal gedragsvereistes vir onderwyspersoneel asook toetredingsvereistes tot die onderwysberoep. Dit lei daartoe dat persone wat nie die nodige opleiding gehad het nie, nie tot die beroep mag toetree nie. Dit verhoog die geborgenheid vir die leerling, asook die gemeenskap se vertroue in die onderwysprofessie, omdat daar beheer oor die lede is (Darling-Hammond, 1988a:66).

Kennis van die professionele gedragskode dra verder by tot die beskerming van sy lede. Dit lei daartoe dat professionele gedrag gehandhaaf en bevorder kan word (Van Wyk, 1987c:57).

Om in die verwagtinge van die gemeenskap te voldoen, is die professionele gedragskode daargestel wat professionele effektiwiteit kan waarborg (Landman, 1981:4i). Kennis van die professionele gedragskode is dus onontbeerlik (De Witt, 1979:16). Sonder die kennis kan die onderwys as professie en die onderwyspersoneel as professionele beroepsbeoefenaars nie agting afdwing en aansien aan die beroep gee nie. Dit is al manier hoe 'n professionele standaard gehandhaaf kan word, deurdat die onderwyspersoneel streef na die toepassing van die professionele gedragskode (Van Wyk, 1987c:58).

As daar aan die professionele eise voldoen word, soos uitgespel deur die professionele gedragskode van die Federale Onderwysersraad, dan kan op professionaliteit aanspraak gemaak word (Van Wyk, 1989a:161).

2.4.1.1 Professionele gedragskode

'n PROFESSIONELE GEDRAGSKODE VIR ONDERWYSERS

(opgestel deur die Federale Onderwysersraad)

BYLAE

PROFESSIONELE GEDRAGSKODE VIR ONDERWYSERS

WOORDOMSKRYWING

1. Tensy uit die samehang anders blyk, het enige woord of uitdrukking waaraan 'n betekenis by Artikel 1 van die Wet en Regulasies geheg is, in hierdie kode dieselfde betekenis, en beteken -

kode die professionele gedragskode omskryf in die Regulasies betreffende die Federale Onderwysersraad;

leerling ook 'n student;

onderwyser 'n geregistreerde onderwyser of persoon, en ook 'n voorwaardelike geregistreerde persone, en

Wet die Wet op Nasionale Onderwysbeleid, 1976.

AANHEF

2. Die onderwyser -

wie se name in die register van die Federale Onderwysersraad ingeskryf is, is bewus van die hoë roeping van hul professie om die toekomstige burgers van hul land op te voed;

glo dat die ideale en strewe, die opleiding en optrede van die lede van die onderwysprofessie die gehalte van die opvoeding in hierdie land bepaal, en

belowe derhalwe plegtig om as onderwysers die wette van die land te eerbiedig en te gehoorsaam en op te tree in ooreenstemming met die verhewe ideale van hul professie soos in hierdie kode vervat.

CREDO

Onderwyser en die leerling

3. Die onderwyser-

3.1 oefen sy roeping uit in die erkenning van die beginsel dat die opvoeding in hierdie land gegrondves is op die Bybel in die toepassing van die beleid en met betrekking tot die Christelike karakter van die onderwys, eerbiedig hy egter ook te alle tye die geloofsoortuigings van die ouers en leerlinge wat godsdiensonderrig en godsdienstige plegtighede betref;

3.2 aanvaar dat die onderwys 'n breë nasionale karakter het wat beslag moet kry deur die doelbewuste uitbouing van elke leerling se kennis van die vaderland, sy taal- en kultuurerfenis, sy geskiedenis, tradisies en nasionale simbole;

3.3 aanvaar dat karakteropvoeding deel van die opvoedingstaak is en stel met woord en daad die voorbeeld vir die bevordering van die hoogste sedelike standaarde;

3.4 onderneem as sy professionele verantwoordelikheid om elke leerling onder sy sorg tot kennis, bedrewenheid en die ontwikkeling van al sy vermoëns te lei, sodat hy 'n selfstandige en verantwoordelike burger van 'n demokratiese land kan word;

3.5 erken die individualiteit van elke leerling, eerbiedig sy persoonlikheid, skep 'n heilsame opvoedings- en onderwysmilieu, oefen gesag met liefde uit en weerhou hom van kwetsende optrede, en

3.6 eerbiedig die reg van elke leerling dat vertroulike inligting aangaande homself te alle tye weerhou sal word, behalwe wanneer dit deur gemagtigde instansies of by wet vereis word.

Die onderwyser en die ouers

4. Die onderwyser-

4.1 streef na hartlike samewerking met die ouers van die leerlinge wat onder sy sorg is, en

4.2 doen alles moontlik om die ouerlike gesag te handhaaf, om die vertroue van die leerlinge in sy ouerhuis te bevorder, en om die ouers voldoende op hoogte te hou met betrekking tot die vordering van hul kind.

Die onderwyser en die gemeenskap

5. Die onderwyser-

5.1 aanvaar die beginsel dat 'n opvoedkundige inrigting in diens van die gemeenskap staan en respekteer die gebruike en kodes van die gemeenskap in soverre dit opvoedkundig verantwoordbaar is;

5.2 aanvaar sy verantwoordelikhede as lid van sy professie wat leiding aan die gemeenskap moet gee in verband met gesindheidsvorming en die bevordering van die opvoeding, asook sy persoonlike betrokkenheid by plaaslike en burgerlike aangeleenthede, en

5.3 erken dat die onderwysprofessie 'n openbare vertrouensposisie beklee waarby nie alleen die persoonlike gedrag van die individuele onderwyser betrek is nie, maar ook die wisselwerkingsverband tussen opvoedkundige inrigtings en gemeenskap en dat sy handeling en gedrag daarom sodanig moet wees dat dit die agting van die gemeenskap afdwing en die beeld van die professie versterk.

Die onderwyser en sy werkgewer

6. Die onderwyser-

6.1 is lojaal teenoor sy werkgewers deur hulle na sy beste vermoë te dien en al hul wettige opdragte en regulasies te gehoorsaam en deur professionele aangeleenthede slegs langs die regte kanale te hanteer, en

6.2 weerhou hom daarvan om amptelike en vertroulike sake met ongemagtigde persone te bespreek.

Die onderwyser se verpligtinge teenoor sy kollegas en sy professie

7. Die onderwyser-

7.1 dra sy deel by tot die waardigheid en openbare aansien van die onderwysberoep deur die navolgenswaardige voorbeeld van sy persoonlike optrede en gedrag en deur regverdige en lojale verkeer met alle ander lede van sy professie;

7.2 aanvaar die gesag en opdragte van diegene wat in 'n gesagsposisie geplaas is, sonder om daardeur noodwendig sy eie professionele standpunte te verswyg of sy professionele selfstandigheid prys te gee;

7.3 aanvaar sy verantwoordelikheid gesamentlik met alle ander burgers van die land vir gesonde openbare menings en beleidsvorming, maar weerhou hom daarvan om sy professionele vertrouensposisie te gebruik om partypolitiek of omstrede oogmerke te bevorder, en

7.4 vereenselwig hom met sy professie en die eise wat dit stel, onder meer deur sy deelname aan onderwysbedrywighede en deur op die hoogte van opvoedkundige denke en ontwikkeling te bly.

VERDERE BEPALINGS TER AANVULLING VAN DIE AANHEF EN CREDO VAN HIERDIE KODE TEN OPSIGTE VAN DIE PROFESSIONELE GEDRAG VAN ONDERWYSERS

8. 'n Onderwyser mag-

8.1 geen bepaling van enige wet wat ten opsigte van die onderwysberoep van krag is, oortree of in gebreke bly om daaraan te voldoen nie indien dit sy plig is om daaraan te voldoen;

8.2 nie 'n wettige bevel wat aan hom in sy hoedanigheid van onderwyser gegee is deur enige persoon of liggaam wat gemagtig is om so 'n bevel te gee, nie gehoorsaam nie of verontagsaam of opsetlik nie uitvoer nie, of hom deur woord of gedrag aan insubordinasie skuldig maak nie;

8.3 nie vertroulike inligting wat hy/sy in die loop van sy professionele pligte as onderwyser bekom het, openbaar maak nie, uitgesonderd in die vervulling van sy professionele pligte;

8.4 hom nie op 'n skandelike, onbehoorlike of onbetaamlike wyse gedra wat vir sy posisie as onderwyser skadelik is nie, of deur woord of gedrag optree op 'n wyse wat in stryd met die kode is nie;

8.5 nie uitdruklik of by implikasie toespelings maak op of ten opsigte van enige leerling, ouer, ander onderwyser, persoon of instansie by die onderwys betrokke of die onderwysberoep, ten einde afbreek te doen of enige nadeel te berokken aan die eerbaarheid, doeltreffendheid of bekwaamheid van sodanige persoon, instansie of die onderwysberoep nie;

8.6 nie buitensporig gebruik maak van sterk drank of enige ander dwelmmiddels nie;

8.7 nie 'n kriminele misdryf begaan nie;

8.8 hom nie eiendom van 'n opvoedkundige inrigting of sy werkgewer wederregtelik toeëien of onbehoorlik daarvan gebruik maak onder omstandighede waarin sy handeling nie 'n kriminele misdryf uitmaak nie;

8.9 nie van sy posisie as onderwyser gebruik maak om private of partypolitieke oogmerke te bevorder of om ongehoorsaamheid aan of verset teen die wette van die Staat aan te moedig of om by enige deel van die bevolking propaganda te maak om 'n vyandige gesindheid teen enige ander deel van die bevolking te verwek of te bevorder nie;

8.10 nie 'n daad wat nadelig is vir die administrasie, dissipline, doeltreffendheid of status van 'n opvoedkundige inrigting, sy werkgewer of enige afdeling of orgaan daarvan, doen, laat doen of toelaat of oogluikend toelaat dat dit gedoen word nie;

8.11 nie bemiddeling in verband met sy posisie en diensvoorwaardes as onderwyser verkry of probeer verkry uit enige bron ten voordele van sy eie of ten nadele van 'n ander onderwyser se posisie of status nie.

Met dien verstande dat geen bepaling hierin vervat 'n onderwyser belet om herstel van griewe deur middel van die regte en erkende kanale deur sy werkgewer of erkende verenigings te probeer verkry nie; of

8.12 nie nalatig of traag in die vervulling van sy professionele pligte te wees nie.

9. Indien 'n klagte, beskuldiging of bewering van 'n oortreding van 'n bepaling van hierdie kode teen 'n onderwyser ingebring of gemaak word, kan die raad ten opsigte daarvan optree in die uitvoering van die bevoegdhede aan hom verleen ingevolge die regulasies betreffende die Federale Onderwysersraad (Van Wyk, 1989a:161-166).

2.5 MAGTE VAN DIE FEDERALE ONDERWYSERSRAAD

2.5.1 Toesig oor en handhawing van die professionele gedragskode

Die Federale Onderwysersraad wat op die sentrale vlak fungeer en 'n adviesliggaam vir die parlement is, het die professionele gedragskode daargestel (Bray, 1988:11).

Die Federale Onderwysersraad wat die professionele gedragskode daargestel het, hou toesig en oefen beheer uit oor die onderwysers by die navolging daarvan. Hierdeur word 'n waarborg aan die gemeenskap gegee dat hulle verantwoordbare optrede en diens van die onderwysers kan verwag (Oosthuizen, 1990:82).

Die tugfunksie van die Federale Onderwysersraad is 'n instrument in die hande van die professie om sekere standaarde af te dwing. Dit is daar om onderwysers te dissiplineer wat onprofessioneel optree en sodoende die professie in diskrediet plaas (Anon., 1982:11). Die doel van die professionele tughandeling soos in artikel (i) (d) van die Wet op die Suid-Afrikaanse Onderwysersraad vir Blankes, no. 116 van 1976 gestel word is "... om agting vir die onderwys en onderwysberoep en diegene wat in die onderwysberoep staan, te handhaaf en te bevorder" (Anon., 1986b:6-7).

Van die professie word verwag om diegene wat nie aan die gestelde eise van die professionele gedragskode voldoen nie, sal waarsku, berispe of dan selfs, waar die onderwyser nie aan die minimumstandaard van dienslewering voldoen nie, sy naam van die register sal skrap (Anon., 1987:2). Laasgenoemde strawwe, naamlik diensbeëindiging en skrapping van register word slegs in heel ernstige gevalle opgelê waar 'n onderwyser heeltemal ongeskik geag word om verder onderwys te kan gee (Anon., 1982:11).

By so 'n tugondersoek word die volgende prosedure gevolg:

2.5.1.1 Wyses waarop klagtes ingedien word

'n Klag teen 'n onderwyser moet op die voorgeskrewe wyse, met 'n uiteensetting van die oortreding, by die Registrateur van die Raad ingedien word (Van Wyk, 1987c:59,83).

As 'n lid deur 'n hof aan 'n misdryf skuldig bevind is en gevangenisstraf of 'n boete opgelê is, maak die hof dit by die Raad aanhangig (Prinsloo en Beckmann, 1989:345).

2.5.1.2 Komitee vir Voorlopige Ondersoek

Enige klagte wat op die voorgeskrewe wyse by die Raad ingedien word, word deur die Komitee vir Voorlopige Ondersoek gehanteer (Anon., 1988:33). Die informele voorlopige ondersoek vind plaas om vas te stel of die klag teen die lid grondig is óf genoegsame getuienis teen die lid ingebring is. Die Raad beskerm ook so die onderwyspersoneel teen kwaadwillige en onbenullige optredes (Van Wyk, 1987c:83).

As die Komitee vir Voorlopige Ondersoek die klag ondersoek het en vind dat dit regverdig is, word na afhandeling van die ondersoek die geval na die Tugkomitee verwys. Hulle beskik oor die mag om 'n lid te berispe, waarsku, beboet of selfs die lid se naam van die register te skrap (De Witt, 1979:226).

2.5.1.3 Tugkomitee

Tug is die hoeksteen van 'n professie (Van Wyk, 1987c:59). Dit dra daartoe by dat 'n sekere standaard van professionele gedrag gehandhaaf word. Tug word gebruik om professionele dissipline mee te handhaaf en sodoende agting

vir die beroep by die gemeenskap af te dwing (Prinsloo en Beckmann, 1989:363). Sonder professionele tug sal die professie platval.

Die tugproses kan in twee dele verdeel word. Eerstens verloop die verhoor tot skuld of onskuld bewys is. Die tweede deel is die strafoplegging (Prinsloo en Beckmann, 1989:350).

i. Verhoor

Die verrigtinge tydens die tugverhoor verloop dieselfde as in die geregshof. Die ondersoek moet egter in die openbaar gehou word sodat die publiek kan sien dat tug uitgevoer word en sodoende word vertroue by die publiek ingeboesem. Die beskuldigde is egter nie verplig om die verhoor by te woon nie (Prinsloo en Beckmann, 1989:350,351).

Tydens 'n billike verhoor sal die beginsels van natuurlike geregtigheid toegepas word. Een van die beginsels is die ***audi alterem partem***-beginsel, wat daarop dui dat die anderkant van die saak ook aangehoor word (Prinsloo en Beckmann, 1989:351).

Die tweede beginsel van natuurlike geregtigheid wat hier toegepas moet word, is dat daar onpartydig deur die Komitee opgetree moet word (Van Wyk, 1988:32). As die beskuldigde voel dat 'n persoon op die Komitee nie tot 'n billike verhoor gaan bydra nie, mag hy vra dat so 'n persoon uit die Komitee onttrek moet word (Prinsloo en Beckmann, 1989:353).

ii. Strafoplegging

Indien 'n lid onskuldig bevind word, moet die lid dadelik laat weet word (Prinsloo en Beckmann, 1989:353).

As die lid skuldig bevind word, kry die klaer sowel as die beskuldigde die geleentheid om die Komitee, met betrekking tot die straf, toe te spreek. Die belang van die beskuldigde is nie meer van belang nie, maar die belange van die beroep en gemeenskap word nou in aanmerking geneem (Prinsloo en Beckmann, 1989:354).

As 'n beskuldigde verontreg voel oor sy straf, kan die beskuldigde na die Hooggeregshof gaan, want die Hooggeregshof het "'n inherente jurisdiksie om die skuldigbevinding van die beskuldigde in hersiening te neem" (Prinsloo en

Beckmann, 1989:358). Prinsloo en Beckmann (1989:358) wys daarop dat die Hooggeregshof nie sommer die straf wat deur 'n komitee van professionele mense opgelê is, sal wysig nie.

2.6 DEPARTEMENTELE HANDHAWING VAN PROFESSIONELE GEDRAG

Die onderwysdepartement se gesag en funksies word juridies gereël (Van Wyk, 1987c:43). Die onderwysdepartement is 'n statutêre liggaam op die tweede vlak van beheer. Dit wat deur die onderwysdepartement uitgevaardig word, byvoorbeeld departementele voorskrifte en -riglyne, handleidings en omsendminute is ondergeskikte wetgewing (Bray, 1988:13).

Onprofessionele gedrag is 'n wye konsep wat onbekwaamheid en wangedrag, soos dit deur die onderwysdepartement gesien en uiteengesit is in die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988), insluit (Van Wyk, 1987d:153).

Elke onderwysdepartement word in staat gestel om self toesig oor die professionele gedrag van hul lede te hou. As 'n onderwyser skuldig bevind word aan een of ander vorm van onbekwaamheid of wangedrag soos: 'n bepaling van die wet oortree, wettige bevel nie gehoorsaam nie, nalatigheid, buitensporige gebruik van sterk drank, kan die onderwyser se naam deurgegee word aan die Federale Onderwysersraad, wat sy naam van die professionele register kan skrap (Oosthuizen, 1990:88-90).

Gedurende die hantering van wangedrag deur die onderwysdepartement, word die Federale Onderwysersraad dus betrek. Indien appèl aangeteken word, word die beroepsraad ook verteenwoordig op die appèlraad. Dit bring mee dat groot omslagtigheid uitgeskakel word. Na afhandeling van so 'n ondersoek, word die oorkonde van die ondersoek aan die Federale Onderwysersraad voorgelê en 'n volledige ondersoek hoef nie weer gedoen te word nie. Aan die hand van dit wat hulle voor hulle het, kan geoordeel word op watter wyse die lid getug gaan word (FOR, 1990b:6).

Die Federale Onderwysersraad het dus die mag om lede wat deur 'n departementele tugproses skuldig bevind word aan onbekwaamheid of wangedrag te waarsku, te berispe of van die register te skrap omdat die professie deur hul optrede geskaad kan word (Anon., 1989a:2).

2.6.1 Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988)

Cooper (1988:53) sê: "Malpractice implies the presence of a standard of practice against which to measure professional judgement."

Die omskrywing van wangedrag in die onderwys word uiteengesit in die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988), wat die onderwysdepartement in staat stel om self oor die professionele gedrag van sy werknemers toesig te hou (Oosthuizen, 1990:88).

Die omskrywing van wangedrag word deur die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) in artikel 76 (1) soos volg uiteengesit:

* 'n bepaling van hierdie Wet of 'n wet met betrekking tot die onderwys oortree of versuim om daaraan te voldoen, of ongehoorsaamheid aan of verset teen 'n Wet van die Parlement aanmoedig;

* 'n handeling wat tot nadeel strek van die administrasie, dissipline of doeltreffendheid van 'n departement, kantoor of inrigting van die Staat verrig, laat verrig, of toelaat dat dit verrig word;

* 'n wettige bevel wat aan hom gegee is, nie gehoorsaam nie, dit verontagsaam of opsetlik in gebreke bly om dit uit te voer, of deur woord of gedrag hom aan insubordinasie skuldig maak;

* nalatig of traag is by die verrigting van sy pligte;

* sonder die toestemming van die Onderwyshoof enige private agentskap of private werk onderneem met betrekking tot 'n aangeleentheid wat met die verrigting van sy ampspligte in verband staan;

* in die openbaar die administrasie van 'n Staatsdepartement kritiseer;

* probeer om deur middel van iemand wat nie in die diens van die Staat of 'n erkende personeelvereniging is nie, ingryping in verband met sy amptelike posisie of diensvoorwaardes te verkry, tensy dit gedoen word om herstel van 'n grief deur bemiddeling van die Volksraad te verkry;

* hom op 'n skandelike, onbehoorlike of onbetaamlike wyse gedra of, terwyl hy aan diens is, hom aan growwe onbeleefdheid skuldig te maak;

* buitensporige gebruik maak van sterk drank of bedwelmende middels;

* gedurende die amptelike diensure onder die invloed van sterk drank of bedwelmende middels is;

* onderworpe word aan 'n bevel van sekwestrasie van sy boedel, of in geldelike verleentheid raak, tensy daar bewys word dat die insolvensie of verleentheid deur onvermydelike teenspoed veroorsaak is;

* sonder die vooraf verkreë toestemming van die Onderwyshoof, inligting wat hy ingewin of bekom het as gevolg van sy diens by die Departement, openbaar maak anders as by die verrigting van sy ampspligte, of sodanige inligting gebruik vir 'n ander doel as vir die verrigting van sy ampspligte, hetsy hy sodanige inligting openbaar maak al dan nie;

* sonder die toestemming van die Onderwyshoof enige kommissie, geld of ander beloning waarop hy uit hoofde van sy amp nie geregtig is nie, aanneem of eis ten opsigte van die verrigting van sy ampspligte of die versuim om dit te verrig, of versuim om die aanbod van enige sodanige kommissie, geld of beloning aan die Onderwyshoof te rapporteer;

* hom enige eiendom van die Staat toeëien, of op 'n onbehoorlike wyse daarvan gebruik maak, onder omstandighede wat nie op 'n misdryf neerkom nie;

* 'n misdryf pleeg;

* sonder verlof of 'n geldige rede van sy kantoor of diens afwesig is;

* met die oog op die verkryging van enige voorreg of voordeel in verband met sy amptelike posisie of pligte, of op die veroorsaking van enige nadeel of skade aan die Staat, of 'n departement of werknemer daarvan, 'n valse of onjuiste verklaring aflê in die wete dat dit vals of onjuis is;

* 'n reël van die konstitusie van 'n mediese hulpskema, of hulpverlening, waarvan hy 'n lid is, oortree of versuim om daaraan te voldoen, of

* sy posisie gebruik om private of seksionele politieke oogmerke te bevorder of te benadeel.

Die tugproses wat deur die onderwysdepartement gevolg word ten opsigte van wangedrag by sy werknemers in die staatskool, word soos volg deur Van Wyk (1989b:131) uiteengesit:

* na aanleiding van die klag kan die onderwyshoof (die hoof van 'n betrokke departement) eers 'n voorlopige ondersoek instel of die onderwyser direk aankla van wangedrag;

* by die voorlopige ondersoek, wat op geskrewe wyse plaasvind, kry die partye geleentheid om hul kant van die saak te stel;

* indien die onderwyshoof besluit om die onderwyser skriftelik van wangedrag aan te kla, kry die onderwyser die geleentheid om die klag te erken of ontken en hy kan ook 'n skriftelike verduideliking indien;

* indien die aanklag ontken word, word 'n raad van ondersoek ingestel;

* die raad vind hom skuldig of onskuldig en maak 'n aanbeveling met betrekking tot strafoplegging aan die onderwyshoof;

* die aangeklaagde kan by die minister appèlleer. Die minister stel die appèlraad aan waarop die FOR ook verteenwoordig word;

* by skuldigbevinding, kan tugmaatreëls wat diensbeëindiging insluit, deur die minister toegepas word, en

* 'n aangeklaagde kan uit sy pos geskors word tot tyd en wyl die ondersoek afgehandel is.

2.6.2 Optrede teen onprofessionele gedrag van die onderwyser by staatsondersteunde skole

By 'n staatsondersteunde skool word die klag teen 'n onderwyser by die voorsitter van die skool se bestuursliggaam ingedien (Oosthuizen ***et al.***, 1993:145).

Die voorsitter se plig is om 'n komitee vir voorlopige ondersoek aan te stel. Voor so 'n ondersoek in aanvang neem, moet hy die Federale Onderwysersraad daarvan verwittig (Oosthuizen ***et al.***, 1993:145). Die voorsitter van die bestuursliggaam sal by die ontvangs van die komitee se verslag besluit of met die ondersoek voortgegaan moet word (Oosthuizen ***et al.***, 1993:146).

'n Tugkomitee moet nou saamgestel word wat onder die voorsitterskap van 'n landdros kan staan. 'n Aanklaer kan ook aangestel word om die ondervraging te behartig. Die onderwysvereniging moet 'n persoon aanwys om in die komitee te dien en dan moet ook 'n derde persoon (soos byvoorbeeld 'n superintendent van onderwys) in die komitee dien (Oosthuizen ***et al.***, 1993:146-147).

Strawwe wat deur die Komitee opgelê kan word, soos vervat in die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988), artikel 83 (1) kan die volgende behels:

* waarsku of berispe;
* boete van hoogstens R2000 (geld word in die skool se fondse gestort by staatsondersteunde skole);
* na 'n ander pos oorgeplaas word;
* salaris of rang (posvlak) of beide kan verlaag word, en
* ontslaan word of gevra word om te bedank.

Die onderwyser kan appèl teen sy straf aanteken by die bestuursliggaam van die skool. Die Appèlraad, wat uit drie lede bestaan wat nie in die vorige komitee gedien het nie, moet daar ook 'n lid wees wat deur die Federale Onderwysersraad benoem is (Oosthuizen ***et al.***, 1993:148).

2.7 *IMPLIKASIES VIR DIE PROFESSIONELE GEDRAG IN DIE ONDERWYSPROFESSIE*

Op die Raadsvergadering van die Federale Onderwysersraad in November 1989 is agttien ondersoeke wat voor die Tugkomitee gedien het deur die Raad bekragtig. In dertien gevalle is deur die Tugkomitee aanbeveel dat die onderwysers se name van die rol geskrap word, maar dat die straf voorwaardelik vir 'n bepaalde tydperk opgeskort word. In een geval is 'n persoon berispe en in 'n ander berispe en gewaarsku (FOR, 1989:2).

Tien ondersoeke is deur die Tugkomitee op die raadsvergadering in Junie 1990 oorweeg. In sewe gevalle is die beskuldigdes se name van die register geskrap. In twee gevalle is hulle gewaarsku en beboet (FOR, 1990a:2).

Die professionele beroepsraad word dus daargestel om die publiek, ouers en leerlinge te beskerm teen onprofessionele gedrag van die onderwyser. Dit is daarom dat daar toegesien moet word dat alle persone wat die beroep betree, ten volle toegerus is om die werk te doen, na die kliënte sal omsien en sal streef om die gedragskode na te kom. Indien dit nie nagekom word nie, word tug op die onderwyser toegepas. Dit bring mee dat die publiek se vertroue in die onderwys as professie behoort te vermeerder (Darling-Hammond, 1988a:66).

Enkele begripsverhelderings met betrekking tot die onderwyspersoneel se professionele gedragskode, sowel as die implikasies wat daaraan verbonde is, sal vervolgens hanteer word:

2.7.1 *In loco parentis*

In loco parentis beteken om in die plek van die ouer te staan. In die ouer se afwesigheid is die onderwyser die gesagsdraer in die plek van die ouer en moet die onderwyser omsien na die leerling se veiligheid en versorging (Bray ***et al.***, 1989:44).

In die saak ***S v Lekgathe*** 1982 (3) SA 104 (BT) het meneer Lekgathe Petrus Maboa, 'n gewese leerling van sy skool, geslaan omdat Petrus een van sy skool se leerlinge geslaan het. Die landdros het bevind dat Petrus nie onder beheer of toesig van die aangeklaagde was nie en daarom staan hy nie ***in loco***

parentis teenoor Petrus nie (Bray ***et al.***, 1989:55). Die skoolhoof is skuldig bevind aan aanranding, al het die skoolhoof gereken dat hy reg opgetree het (Bray ***et al.***, 1989:56). Hier het ons te doen met 'n geval waar die persoon in die moeilikheid beland het as gevolg van regsonkunde (Prinsloo en Beckmann, 1989:312).

'n Onderwyser staan ***in loco parentis*** slegs teenoor die leerling wat onder sy toesig is op die skoolterrein en tydens normale skoolsessies. Die gesag van die onderwyser oor die leerling word egter ook na ander terreine en tye uitgebrei, byvoorbeeld buitemuurse aktiwiteite asook buitekurrikulêre aktiwiteite soos uitstappies (Beckmann, 1989:53).

In paragraaf 3.5 van die professionele gedragskode word daarop gewys dat 'n heilsame opvoedings- en onderwysmilieu geskep moet word (Van Wyk, 1989a:163). 'n Sorgsame ouer is 'n persoon wat sal toesien dat sy kind in so 'n heilsame milieu by die huis opgevoed word. By die skool sal die ouer dieselfde behandeling en optrede teenoor sy kind verwag as wat die ouer aan die kind sal gee.

In skoolverband word sekere bevoegdhede aan die onderwyser toegeken soos om na die leerlinge se veiligheid en versorging om te sien en ook om gesag oor hulle uit te oefen soos 'n sorgsame ouer (Bray ***et al.***, 1989:44). Daar kan nou gesê word dat die onderwyser nou in die plek van die ouer staan, dus ***in loco parentis*** staan (Bray ***et al.***, 1989:44).

Die onderwyser, wat in die plek van die ouer staan, kan nie net na goeddenke optree nie; hy moet sekere reëls nakom. Sy bevoegdheid word vir hom statutêr (wetlik) bepaal (Prinsloo en Beckmann, 1989:291). In paragraaf 7.4 van die professionele gedragskode word daarop gewys dat die onderwyser hom moet vereenselwig met sy professie se eise en op hoogte moet bly van ontwikkelinge in die onderwysberoep (Van Wyk, 1987c:143). Die onderwyser mag dus nie in gebreke bly oor wat die professionele gedragskode en wette in verband met die onderwys van hom eis nie. Die onderwyser moet byvoorbeeld bewus wees van voorskrifte in verband met lyfstraf, anders kan hy weens onkunde maklik 'n oortreding begaan. In so 'n geval kan die onderwyser van aanranding aangekla word, of departementeel aangekla word vir wangedrag, en in beide gevalle is die onderwyser onderhewig aan

tugstappe van die Federale Onderwysersraad (Prinsloo en Beckmann, 1989:282).

Om ***in loco parentis*** te staan en so op te tree, moet daar ook gekyk word na die eise wat die begrip ***diligens paterfamilias*** en die reëls van natuurlike geregtigheid aan die onderwyser stel.

2.7.2 Sorgsaamheid van die redelike onderwyser (man)

In die saak ***Broom v die Administrateur, Natal*** 1966 (3) SA 505 (D) het meneer Wilson, 'n onderwyser in liggaamlike opvoeding, die seuns met 'n krieketpen laat sagtebal speel. Die pen het uit 'n seun se hand gegly en die Broom-seun teen die kop getref. Hy het beserings opgedoen en is na die hospitaal geneem (Bray ***et al.***, 1989:37-38).

In so 'n geval gaan die regter en kyk of die onderwyser soos 'n redelike man opgetree het. Vir 'n onderwyser om soos 'n redelike man op te tree, moet hy ***diligens (bonus) paterfamilias*** optree. ***Paterfamilias*** soos 'n huisvader, vader van die huis, en ***diligens*** of ***bonus*** wat beteken, soos 'n goeie vader (Prinsloo en Beckmann, 1989:126). Oosthuizen en Bondesio (1988:92) sê dit is om sorgvuldig op te tree soos wat 'n sorgsame vader teenoor sy familie sal optree.

Die onderwyser wat soos 'n sorgsame ouer optree, is die onderwyser wat in 'n bepaalde situasie voorsorgmaatreëls sal tref en toesien dat dit uitgevoer word om skade of beserings by leerlinge te voorkom (Beckmann, 1989:60).

Die regter het in die onderhawige saak bevind dat 'n redelike man ook die seuns so sou laat speel het en is die onderwyser onskuldig bevind (Bray ***et al.***, 1989:38-39). Dit kon net so maklik gebeur het dat die onderwyser, in die onskuldige speletjie, nalatig opgetree het en aanspreeklik gehou geword het vir wat daar gebeur het.

Die volwasse onderwyser tree onbehoorlik op as hy nie sy verstand, oplettendheid en ervaring gebruik om te voorkom dat 'n leerling aan gevaarsituasies blootgestel word nie. As 'n leerling iets oorkom, het die onderwyser nie soos 'n redelike man, 'n sorgsame vader oor sy gesin, opgetree nie. Die onderwyser het dus nie volgens regsweë opgetree nie en 'n juridiese verwyt kan hom tref (Oosthuizen en Bondesio, 1988:92).

Regsbeginsels in dié verband is in die Suid-Afrikaanse howe vertolk in die saak ***Rusere v The Jesuit Fathers*** 1970 4 SA 537 (RSC), waar 'n koshuisseun 'n ander tydens 'n speletjie met 'n graspyl in die oog geskiet het. Die Jesuit Fathers is egter onskuldig bevind omdat hulle die kinders teen sulke speletjies gewaarsku het en dit nie 'n speletjie was wat algemeen gespeel is nie. Die regter wys egter daarop dat na leerlinge omgesien moet word soos 'n sorgdraende vader. Leerlinge moet altyd in die oog gehou word. Die gevaar of risiko van die gebied waaraan hul blootgestel is en die ouderdom van die leerlinge, sal bepaal hoe sorgsaam die toesig moet wees (Bray ***et al.***, 1989:32-33).

'n Sorgsame persoon sal rekening moet hou met die feit dat leerlinge dikwels impulsief, onvoorspelbaar en onverantwoordelik sal optree. In die saak ***Eggeling v Law Union and Rock Insurance Co.*** 1958 3 SA 592 (D) het dit gegaan oor 'n sesjarige leerling wat beseer is toe die leerling van 'n bewegende bus afgespring het. Die regter wys daarop dat leerlinge impulsief optree. Hy sê dat die busbestuurder moes voorsien het dat die leerlinge kon afklim voor die bus tot stilstand gekom het. Die busbestuurder het nie redelike voorsorgmaatreëls getref om die voorval te voorkom nie en slaag dus nie die toets vir redelikheid nie (Bray ***et al.***, 1989:41-43).

Beckmann (1989:71) gee die volgende vrae om as riglyne te dien vir die toets vir redelikheid:

* Kon die onderwyser deur sy optrede verhoed het dat skade berokken word?
* Het die onderwyser oor die kennis en vaardigheid beskik wat hom in staat sou stel om die besering te voorkom?
* Kon hy stappe doen om toe te sien dat die skade nie berokken kon word nie?
* Het hy toegesien dat die stappe uitgevoer word?
* Het hy versuim om dit te doen?

As die onderwyser nie oor die praktiese vaardigheid beskik om soos 'n sorgsame vader die veiligheid van leerlinge te waarborg nie, moet hy

wetenskaplike kennis van die opvoedingsgebeure gaan verwerf. Die onderwyser moet gaan leer hoe leerlinge in spesifieke ouderdomsgroepe reageer, optree, gevaarsituasies waarteen gewaak moet word en die mate van toesig wat oor hulle gehou moet word (Beckmann, 1989:63).

2.7.3 *Reëls van natuurlike geregtigheid*

Die onderwyser/skoolhoof het die reg om lyfstraf toe te dien, asook om ander probleme op te los, tree in 'n kwasiregterlike hoedanigheid op (Prinsloo, 1990:62). Die onderwyser/skoolhoof moet hul oordeel gebruik om vas te stel of 'n leerling skuldig is. Dit kan daartoe lei dat hulle leerlinge en ouers se regte, voorregte en vryhede kan aantas. Dit is daarom belangrik dat daar voorsiening gemaak word vir 'n regverdige verhoor (Bray, 1988:64).

Die onderwyser wat as kwasiregter gaan optree en sekere uitsprake gaan maak en selfs strafmaatreëls gaan toepas, moet dit met die grootste mate van versigtigheid en korrektheid uitvoer. Om so 'n diskresionêre uitspraak tot sy reg te laat kom, moet die onderwyser die reëls van natuurlike geregtigheid toepas. Dit sal lei tot 'n meer regverdige beslissing wat geneem word (Oosthuizen en Bondesio, 1988:29-30).

Die beginsels van natuurlike geregtigheid, soos dit uiteengesit word deur Oosthuizen en Bondesio (1988:29), Bondesio (1989:39), Bray (1988:66), Van Wyk (1987c:106) en Prinsloo en Beckmann (1989:303), wat nagekom moet word by 'n ondersoek, is die volgende:

- Die ***audi alterem partem***-beginsel moet nagekom word. Die beginsel wys daarop dat daar ook na die ander party se kant van die saak geluister moet word. Die beskuldigde moet sy kant van die saak stel. As hy onbevoeg is om dit te doen, kan die ouers dit namens hom doen.

- 'n Leerling moet ingelig word hoekom daar so teen hom opgetree word.

- Enige oorweging wat teen die persoon kan tel, moet aan hom oorgedra word sodat hy homself kan verdedig.

* Die ondersoeker moet onbevooroordeeld wees. Hy moet geen persoonlike belange by die saak hê nie, hy moet objektief kan optree. Die ondersoeker moet voorbedag wees as daar vroeër sprake van 'n vyandige gesindheid tussen die twee partye was.

* Die saak moet behoorlik ondersoek word.

* Al die feite moet onder die ondersoeker se aandag gebring word, sodat hy nie deur nietersaaklike feite gelei word nie.

Indien 'n leerling skuld erken, is 'n ondersoek nie noodsaaklik nie. Dit is egter veiliger om 'n mate van 'n ondersoek te doen en toe te sien dat die werklike oortreder gestraf word. As daar aan 'n leerlinge geleentheid gebied is om sy saak te stel en hy weier, is die reëls van natuurlike geregtigheid nagekom (Prinsloo en Beckmann, 1989:301).

2.7.4 Nalatigheid

Paragraaf 8.12 van die professionele gedragskode wys daarop dat 'n onderwyser nie nalatig of traag in die vervulling van sy professionele pligte mag wees nie (Van Wyk, 1989a:166).

Van 'n professionele opgeleide opvoeder word verwag om met 'n groot mate van versigtigheid en 'n besondere mate van sorg op te tree. Die onderwyser werk met onvolwassenes wat nie altyd die gevaar in 'n situasie kan raaksien nie en wat optree voor hulle die handeling oordink het (Van Wyk, 1987d:159).

Die onderwyser verkeer dus in 'n spesiale posisie waar hy leerlinge moet waarsku en verseker dat hulle nie hulself beseer in potensieel gevaarlike situasies nie. Hy word verplig, uit die aard van sy beroep, om op te tree as so 'n situasie hom voordoen (Van Wyk, 1987d:158).

Die risiko en potensiële gevaar is baie groter in klaskamers waar gevaarlike middels gebruik word, soos chemikalieë en sure in die laboratoriums, masjinerie in die bedryfskennisklas en strykysters en stowe in huishoudkundesentrums (Beckmann, 1989:67).

Die gevaar is groot in sulke klaskamers omdat gevaarlike situasies leerlinge lok. Dit staan bekend as lokmiddels. Dit plaas daarom 'n swaarder las op die onderwyser wat in beheer daarvan staan (Prinsloo en Beckmann, 1989:177). As die onderwyser nie die toets vir redelikheid kan slaag nie, is sy risiko hoër indien 'n leerlinge beseer sou word (Oosthuizen en Bondesio, 1988:101).

Nalatigheid kan veral na vore kom op die sportveld en by gimnastiek. Dit is daarom belangrik om liggaamlike opvoeding onder die sorg en beheer van 'n bekwame onderwyser te plaas (Oosthuizen en Bondesio, 1988:97). Volgens die ***TOD Handleiding vir Skoolorganisasie***, hoofstuk 13 (1993:17), mag geen leerling gimnastiekapparaat gebruik sonder dat daar 'n onderwyser, wat oor 'n kwalifikasie in liggaamlike opvoeding beskik, teenwoordig is nie.

By sport is dit belangrik om daarop te let dat genoegsame voorbereiding gedoen moet word voordat daar aan 'n aktiwiteit deelgeneem word. Die leerlinge mag nie defektiewe toerusting of apparaat gebruik nie. Die apparaat wat die leerlinge gebruik, moet gereeld geïnspekteer word. Die leerlinge mag nie in 'n gevaarlike area optree nie. 'n Leerling mag nie aan gevaarlike aktiwiteite deelneem sonder kennis van sy gesondheidstoestand nie (Van Wyk, 1987c:92).

Waar 'n onderwyser 'n voertuig bestuur in skoolverband en hy verantwoordelik is vir daardie leerlinge, moet hy toesien dat die voertuig padwaardig is (Beckmann, 1989:68). Die bestuurder moet oor 'n padwaardigheidsertifikaat van die voertuig beskik. Indien hy nie oor so 'n sertifikaat beskik nie en daar kom 'n fout, byvoorbeeld die buiteband bars aan die binnekant, wat deur 'n ondersoekbeampte raakgesien sou word indien hy die motor sou ondersoek het, kan 'n klag van nalatigheid teen die onderwyser aanhangig gemaak word (Oosthuizen en Bondesio, 1988:99).

Die onderwyser moet ook aan bepalings wat op die bepaalde omstandighede betrekking het, voldoen (Beckmann, 1989:68). As die onderwyser byvoorbeeld nie oor 'n swaarvoertuiglisensie beskik nie, mag hy nie so 'n voertuig bestuur nie. Hy maak homself aan nalatigheid skuldig en die verskeringsmaatskappy sal nie die eis betaal nie (Oosthuizen en Bondesio, 1988:98).

Beckmann (1989:68) sê dat onderwysers daarvan bewus moet wees dat die vrywaringsbriewe van ouers geen vrywaring gee teen regsoptrede indien hy nalatig of roekeloos opgetree het nie.

Speelgronddiens wat nie behoorlik deur die onderwyspersoneel gedoen word nie, omdat hulle dit as onnodig en lastig beskou, kan bydra tot nalatige optrede indien hulle skade kon voorsien het aan leerlinge en dit nie gedoen het nie (Oosthuizen en Bondesio, 1988:95).

Om nalatigheid te voorkom, moet die skoolhoof toesien dat daar genoegsame voorkomingsmaatreëls teen nalatigheid getref word en dat die onderwyspersoneel daarvan moet kennis dra en dit toepas. So beskerm die skoolhoof sy onderwyspersoneel teen nalatige optrede. Van Wyk (1987c:89) dui op die volgende maatreëls wat toegepas moet word:

* 'n duidelike skoolbeleid ten opsigte van leerlingveiligheid;

* die onderwyser moet voorligting ontvang ten opsigte van die beleid en dit stiptelik toepas;

* onveilige of gevaarlike situasies moet uitgeken word en voorsorgmaatreëls moet getref word, en

* noukeurige rekord van skoolongelukke moet gehou word om herhaling te voorkom.

Die onderwyser mag volgens die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) artikel 76 (1) nie nalatig of traag wees by die verrigting van sy pligte nie (Oosthuizen, 1990:89).

Die onderwyser as 'n verantwoordelike persoon is veronderstel om 'n verantwoordelike diens aan die ouer en kind te lewer; 'n diens waarop leerlinge en ouers kan staatmaak en vertroue het. As die onderwyser nalatig in die diens optree, sal hy verantwoordelik vir sy dade gehou word (Loscalzo, 1985:595,603).

Nalatigheid word deur Van der Merwe en Olivier (1985:125) gedefinieer as "die verwyt wat 'n toerekeningsvatbare dader wat nie opsetlik gehandel het nie, tref, omdat sy optrede nie voldoen het aan die gedragsnorm wat vanaf

regsweë vir vryheid geverg word nie" en omdat hy daarvolgens 'n bepaalde onregmatige daad veroorsaak het.

Om aanspreeklik gehou te word vir nalatigheid, soos by beserings aan leerlinge, wys Prinsloo en Beckmann (1989:128) daarop dat die onderwyser:

* doelbewus (opsetlik) nagelaat het om te doen wat hy moes doen óf

* doen wat hy moet doen, maar doen dit nalatig óf

* nalaat (maar nie doelbewus nie) om dit te doen óf

* die toets vir redelikheid nie slaag nie. (Hy het iets voorsien en het dit nie voorkom nie, of hy het iets nie voorsien, wat hy moes raakgesien het nie (Botha, 1990:33)).

In die hofsaak ***Knouwds v die Administrateur van die Kaapprovinsie*** 1981 1 SA 544 (K) het Knouwds namens haar dogter Ester Louw 'n eis ingestel. Op 'n dag het haar agtjarige dogter en 'n vriendin voor die skool op die gras resies gehardloop. Die vriendin het Ester gestamp, wat toe teen 'n skoolgrasmasjien gebots het. Haar vinger het in die masjien beland en is so beseer dat dit geamputeer moes word. Die opsigter was op daardie oomblik dertig meter van die toneel af (Bray ***et al.***, 1989:34).

Die regter het bevind dat alle partye nalatig was, naamlik die arbeider, die opsigter en die skoolhoof. Hy sê die skoolhoof moes bewus gewees het van die onvoorspelbare gedrag van kinders en dat hulle moontlik met so 'n grasmasjien sou bots indien dit op daardie tydstip en plek gebruik is (Bray ***et al.***, 1989:36).

In die hofsaak ***Transvaal Privincial Council v Coley*** het 'n dogter op 'n hoop grond op die skoolterrein gespeel. Langs die hoop was paaltjies wat vir bome gebruik was, ingedruk. Die dogter het haar balans verloor en haar oog teen een van die paaltjies beskadig. Die onderwysowerheid was nalatig en is skuldig bevind, want daar is nie soos 'n redelike man opgetree nie (Oosthuizen en Bondesio, 1988:96). Die onderwyser moes weet dat die leerlinge op so 'n hoop sou gaan speel het en dat hulle teen die skuinste hul balans kon verloor en teen die paaltjies te lande sou kom. Daarom moes die paaltjies verwyder gewees het (Oosthuizen en Bondesio, 1988:96).

Wayne Dexter het op 5 Mei 1986 by Potchefstroom Boy's High die eetsaal die aand verlaat om 'n telefoonoproep te maak. 'n Konstruksiemaatskappy het slote gegrawe vir die rioleringstelsel. Dit was donker en hy val. Vier van sy boonste voortande het in sy kaak ingestamp en sy ondertande het sy onderlip gesny (Anon., 1990b:3).

Regsverteenwoordigers het 'n skikking vir skadevergoeding bereik, waar die Transvaalse Onderwysdepartement en 'n kontruksiemaatskappy 'n vergoeding van R37 500-00 aan die seun moes betaal (Anon., 1990b:3).

In die saak ***Hoffman v Board of Education in die Verenigde State van Amerika*** gaan dit oor 'n sesjarige seun met 'n spraakprobleem. Die leerling se I.K. is getoets en was normaal. In die skool word 'n verbale I.K.-toets op die leerling gedoen waarop hy 74 meet. Die leerling word in 'n klas vir verstandelik gestremde leerlinge geplaas. Sy ma is nooit daaromtrent ingelig sodat sy haar seun kan laat hertoets nie. Na skool gaan die leerling na 'n opleidingsentrum waar hy hom wil bekwaam vir 'n beroep. Sy I.K. word hier getoets en hy word as normaal geklassifiseer en uit die opleidingsentrum gesit. Hy kon toe nie werk kry nie. Die hof het die skool verantwoordelik gehou vir nalatigheid en word dus skuldig bevind (Loscalzo, 1985:597-598).

2.7.5 Lyfstraf

Lyfstraf mag volgens die ***TOD Handleiding vir skoolorganisasie***, hoofstuk 4 (1993:2), slegs toegepas word as dit opvoedkundig verantwoordbaar is, dit nie tot nadeel van die leerling sal strek nie, en dat die oortreding op geen ander manier besleg kan word nie. Die tug moet ook geregverdig wees; daarom moet die saak ondersoek word, aangesien straf nie ongedaan gemaak kan word nadat dit toegepas is nie.

In paragraaf 3.5 van die professionele gedragskode staan dat gesag met liefde uitgeoefen moet word (Van Wyk, 1989a:163). Die vernaamste implikasie wat dit inhou vir die onderwyser, is dat hy tug moet uitoefen met verantwoordelikheid soos 'n ouer teenoor sy kind.

Die onderwyser staan in die plek van die ouer as die leerlinge in die skool onder sy beheer is. Dit staan bekend as ***in loco parentis*** (Oosthuizen en Bondesio, 1988:66-67). Om in die plek van die ouer te staan, word die reg

om beheer en tug uit te oefen aan die onderwyser toegesê (Oosthuizen en Bondesio, 1988:68). Hy mag redelike straf toedien en dissiplinêr optree (Bray *et al.*, 1989:44).

In regulasie 4 (1) a van die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) betreffende Regulasies oor die Beheer, Skorsing en Uitsetting van Leerlinge en Toediening van Strawwe aan Leerlinge, moet lyfstraf toegedien word waar ordelike gedrag herhaaldelike male versteur word. Dit is in gevalle van ernstige pligsversuim, ongehoorsaamheid, weerspannigheid, opsetlike beskadiging van eiendom, diefstal, leuentaal, oneerlikheid, onwelvoeglikheid, aanranding, stokkiesdraai of enige wangedrag van 'n ernstige aard.

Hierdie reëls en norme word verontagsaam omdat die kind as 'n nie-volwassene nog nie geestelik daartoe in staat of bevoeg is om dit te onderhou nie. Die onderwyser voed die kind op as hy hom tugtig, omdat hy wys dat hy nie die daad goedkeur nie (Prinsloo, 1990:53).

Die toestemming van die ouer is nie nodig indien lyfstraf aan 'n leerling toegedien word nie. Die onderwyser hoef ook nie die leerling se toestemming daarvoor te kry nie. 'n Leerling kan gedwing word om te buk; as hy weier, kan 'n ander onderwyser se hulp ingeroep word om te kom help (Prinsloo, 1989:96). "In die saak ***Tiffen v Cilliers*** 1925 OPD 23 word verklaar dat die skool nie hoef ag te slaan op ouers se wense met betrekking tot lyfstraf nie" (Prinsloo en Beckmann, 1989:313).

Tug moet deur die onderwyser binne perke uitgevoer word. Die riglyne is neergelê deur die Suid-Afrikaanse reg. As die onderwyser binne daardie riglyne bly, word hy beskerm. As hy egter daaruit beweeg, maak hy hom skuldig aan 'n misdryf (byvoorbeeld aanranding) (Oosthuizen en Bondesio, 1988:75).

As die onderwyser sy tugbevoegdheid oorskry het en die tug was onredelik, kan hy van aanranding, kindermishandeling en selfs strafbare manslag aangekla word. Die strafregtelike kriminele oortredings kan ernstige implikasies vir hom inhou (Van Wyk, 1987c:93). Volgens Prinsloo (1990:55) kan die onderwyser, privaatregtelik, aanspreeklik gehou word vir vergoeding. In die saak ***R v Muller*** 1948 (4) SA 848 (OPD) is Muller skuldig bevind

aan aanranding omdat hy leerlinge elk tussen 5-11 houe geslaan het. Die regter dui daarop dat 'n onderwyser leerlinge mag tug met lyfstraf, mits die onderwyser nie die perke van redelikheid oorskry nie (Bray ***et al.***, 1989:45).

In regulasies 4 (1) van die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) betreffende Regulasies oor die Beheer, Skorsing en Uitsetting van Leerlinge en Toediening van Strawwe aan Leerlinge word daarop gewys dat lyfstraf slegs aan leerlinge in die volgende omstandighede toegedien kan word:

* deur skoolhoof of adjunkhoof wat skriftelik deur die skoolhoof gemagtig is of deur 'n onderwyser in die teenwoordigheid van die hoof;
* in die skoolhoof se kantoor;
* op die sitvlak met 'n gladde lat of rottang, en
* met inagneming van die leerling se ouderdom en fisieke toestand.

Ingevolge regulasies 4 (2) mag lyfstraf nie toegedien word aan:

* leerlinge in preprimêre skole;
* leerlinge op vlakke 1-3;
* aan vroulike leerlinge;
* liggaamlik gestremde leerlinge, en
* in die teenwoordigheid van ander leerlinge nie.

Volgens regulasie 4 (3) moet noukeurige rekord van alle gevalle van lyfstraf gehou word.

Die doel waarom lyfstraf toegedien word, is van groot belang. Die reg lê veral klem daarop. In die saak ***R v Muller*** is gesê dat die doel van die tug ***in loco parentis*** moet wees (Oosthuizen en Bondesio, 1988:77).

In die saak ***R v Muller*** 1948 (4) SA (OPD), soos uiteengesit in Prinsloo (1989:82), is die volgende beginsels vasgestel vir 'n ***in loco parentis***-persoon wat lyfstraf moet toedien:

* om die leerling se karakter te bou en die leerling se algemene opvoeding te bevorder, en

* om die inrigting teen die jeug en hul kwajongstreke, vernielsug en gebrek aan dissipline te beskerm.

'n Laerskoolhoof, mnr. Scheepers, is skuldig bevind aan aanranding in die hofsaak ***R v Scheepers*** 1915 AD 338. 'n Leerling, Sarah Been, is op haar sitvlak en kaal bene met 'n plak geslaan, omdat sy leuens aan die skoolhoof vertel het. Die appèlregter en hoofregter het besluit dat die houe op 'n wrede wyse toegedien is (Bray *et al.*, 1989:51). Ingevolge regulasie 4 (2), mag lyfstraf tans ook nie aan 'n vroulike leerling toegedien word nie.

In die hofsaak ***S v Meeuwis*** 1970 4 SA 532 (T) is 'n laerskool-onderwyseres skuldig bevind aan aanranding. Sy het 'n seun ses keer oor die agterkant van sy bene geslaan toe hy nie 'n som kon doen nie. Die regter het beslis dat sy nie die voorskrifte in die onderwyswetgewing in verband met lyfstraf nagekom het nie (Bray *et al.*, 1989:53-54).

2.7.6 Vertroulikheid

Bondesio (1989:40) sê dat: "vertroulikheid word deur baie beroepe as onvervangbaar beskou."

In paragraaf 8.3 van die professionele gedragskode staan dat die onderwyser nie vertroulike inligting wat hy in die loop van sy professionele pligte raakloop, mag openbaar maak nie, behalwe as dit op die uitvoering van sy professionele pligte betrekking het (Van Wyk, 1989a:165). In paragraaf 3.6 word ook gewys op die vertroulikheid aangaande inligting waaroor die onderwyser beskik (Van Wyk, 1989a:163).

In die skoolsituasie kom die leerlinge na die onderwyser om raad in geval van nood. Die leerling maak vertroulike inligting aan die onderwyser bekend, omdat hy die onderwyser vertrou. Die reg om die inligting in die openbaar te

gebruik, setel by die ouer en leerling en nie by die onderwyser nie (Bondesio, 1989:40).

Vertroulike inligting word ook verkry vanaf vertroulike verslae en getuigskrifte wat deur die onderwyspersoneel en skoolhoof opgestel word. Gesprekke tussen die skoolhoof, ouers, onderwysers en leerlinge, asook dit wat in vergaderings bekend gemaak word aangaande leerlinge, word as vertroulik gesien (Van Wyk, 1987c:95).

Om vertroulikheid te handhaaf, is om die vertroue van die ouers te wen. Van die onderwyser word verwag om die ouers en leerlinge se privaatheid te respekteer (Haller en Strike, 1986:118). Die onderwyser behoort ook die ouers se goeie naam en reputasie te respekteer. Ouers heg groot waarde daaraan (Van Wyk, 1987d:162).

'n Goeie beginsel vir die onderwyser is om alles as vertroulik te hanteer. As die leerling weet dat die onderwyser nie inligting sal misbruik nie, dra dit by tot 'n vertrouensverhouding tussen die kind en onderwyser wat noodsaaklik is vir die opvoedingsituasie (Bondesio, 1989:40).

2.7.7 Laster

Prinsloo en Beckmann (1989:244) definieer laster soos volg: "Laster is die onregmatige en ***opsetlike*** publikasie van woorde of gedrag aangaande 'n bepaalde persoon waardeur sy goeie naam, reputasie of aansien in die gemeenskap gekrenk of aangetas word."

Paragraaf 3.5 van die professionele gedragskode erken die individualiteit van leerlinge, ***eerbiedig sy persoonlikheid***, skep 'n heilsame opvoedings- en onderwysmilieu, oefen gesag met liefde uit en weerhou hom van kwetsende optrede (Van Wyk, 1989a:162-163).

Op elke persoon rus die plig om 'n ander se goeie naam, reputasie, eer en waardigheid te eerbiedig (Van Wyk, 1989b:140). As daar 'n onregmatige bewering, skriftelike mededeling en beledigings mondeling gemaak word en die persoon se goeie naam word geskend, is daar sprake van laster (Prinsloo en Beckmann, 1989:244). In so 'n geval kan een persoon 'n ander vir laster dagvaar (Van Wyk, 1989b:140).

Uit die aard van sy beroep kommunikeer die onderwyser baie met leerlinge, ouers en die publiek. Hy moet ook baie opmerkings en uitlatings maak op rapporte en verslae oor leerlinge se huislike omstandighede (Prinsloo en Beckmann, 1989:244-245). Die onderwyser beskik ook oor baie vertroulike inligting wat nie aan enige persoon bekend gemaak mag word nie. Waar mense in die mate kommunikeer, is daar 'n goeie kans dat iemand se regte aangetas kan word (Van Wyk, 1987d:162).

Daar is omstandighede wanneer 'n onderwyser 'n opvoedkundige plig het om wel oor die inligting te praat en dus mededelings binne juridiese perke te maak. Dit sal wees tydens gesprekke tussen die skoolhoof en onderwysers, onderwysers en onderwysers, skoolhoof en ouers asook waar vertroulike verslae deur die onderwysers en die skoolhoof opgestel word (Van Wyk, 1989b:140-141).

In die saak van ***De Waal v Ziervogel*** het De Waal die skoolhoof by 'n aantal ouderlinge en ander persone gekla dat Ziervogel, 'n predikant, met sy vrou owerspel gepleeg het. Ziervogel dagvaar De Waal vir laster (Prinsloo en Beckmann, 1989:246). Die hof beslis dat die uitsprake van De Waal voor die ouderlinge wel tydens 'n bevoorregte geleentheid plaasgevind het, maar die uitsprake voor die ander mense nie. Die skoolhoof word dus aanspreeklik gehou vir laster (Prinsloo en Beckmann, 1989:246).

2.7.8 Skandelike, onbetaamlike gedrag

Paragraaf 8.4 van die professionele gedragskode sê dat 'n onderwyser hom nie op 'n skandelike, onbehoorlike of onbetaamlike wyse moet gedra wat vir sy posisie as onderwyser skadelik kan wees nie, of deur woord of gedrag so optree dat dit in stryd met die kode is nie (Van Wyk, 1989a:162).

'n Onderwyser van Laerskool Grey Kollege in Bloemfontein het beken dat hy homself by drie geleenthede aan 'n agtjarige meisie in sub B ontbloot het. Hy is skuldig bevind aan openbare onsedelikheid. Die onderwyser het nou ook uit die onderwys bedank (Anon., 1990a:10).

'n Onderwyser van die Hoërskool Brits het 'n onsedelike daad met 'n agtienjarige skoolseun gepleeg. Hy het skuld beken weens betasting van die

seun en is vir R2 000-00 of ses maande gevangenisstraf, wat opgeskort is vir vyf jaar, gevonnis (Anon., 1989c:3).

Verder mag 'n onderwyser volgens paragraaf 8.6 nie buitensporig gebruik maak van sterk drank of enige ander dwelmmiddels nie (Van Wyk, 1989a:165). Die buitensporige gebruik hiervan veroorsaak 'n gedragswyse wat nie deur die breë publiek goedgekeur word nie.

Vir die onderwyser om betaamlik te lewe, moet hy volgens paragraaf 7.1 van die professionele gedragskode 'n navolgenswaardige voorbeeld stel van persoonlike optrede en gedrag, asook 'n regverdige en lojale verkeer met ander lede van sy professie (Van Wyk, 1989a:164).

2.7.9 Politiek

Paragraaf 7.3 van die professionele gedragskode sê dat die onderwyser sy verantwoordelikheid moet aanvaar, gesamentlik met alle ander burgers van die land vir gesonde openbare menings- en beleidsvorming, maar hom daarvan moet weerhou om sy professionele vertrouensposisie te gebruik om partypolitiek of omstrede oogmerke te bevorder (Van Wyk, 1989a:164).

In die huidige politieke klimaat waar skole verpolitiseer word en ouers aan verskillende kante van die politieke spektrum staan, moet die onderwyspersoneel professioneel optree in skoolverband en nie kant kies in die verband nie.

Die onderwyser moet homself dus weerhou van partypolitieke uitsprake, indoktrinasie en subtiele indoktrinasie, soos plakkers op motors, in sy professionele hoedanigheid as onderwyser. Dit kan bydra tot spanning tussen die skool en die ouergemeenskap (Teichler, 1988:81-83).

Die onderwyser mag nooit vir partypolitieke doeleindes misbruik word nie. Hy kan misbruik word deurdat hy gevra kan word om sy politieke siening op sy kollegas af te dwing tydens informele gesprekke. Dit kan weer bydra tot spanning tussen kollegas (Teichler, 1988:81-84).

Indien hy as onderwyser sy posisie gebruik om 'n politieke party se belange te bevorder of te benadeel, kan hy homself skuldig maak aan wangedrag (Prinsloo en Beckmann, 1989:215).

2.7.10 Kriminele misdrywe

In paragraaf 8.7 van die professionele gedragskode word daarop gewys dat 'n onderwyser nie 'n kriminele misdryf mag begaan nie (Van Wyk, 1989a:165).

Die onderwyser behoort te weet wat kriminele oortredinge behels. Die staat tree op om orde te handhaaf en individue en die gemeenskap te beskerm. Aan sekere dade wat deur individue teenoor mekaar of aan die gemeenskap gedoen word, kleef daar 'n stigma of skande. Die dade word gesien as misdade of kriminele oortredinge (Van Wyk, 1987c:87). 'n Misdaad of kriminele oortreding gaan volgens Venter (1977:4) oor 'n bepaalde handeling, waaraan 'n sekere stigma of skande kleef, wat sekere regsgevolge meebring vir die dader soos om 'n straf opgelê te word.

Oosthuizen (1987:198) sê dat die grootste aantal onderwysers wat tereg gestaan het op 'n klag van onprofessionele gedrag tussen 1979-1985 is 56% of 39 uit 70 skuldig bevind aan 'n kriminele oortreding.

Enkele van die misdrywe wat begaan kan word, word deur Van Wyk (1987c:87-88) soos volg saamgevat:

* hoogverraad;
* opsetlike aantasting van staatsveiligheid;
* oproer/misdrywe kragtens die Wet op Oproerige Byeenkomste;
* bevordering van rassevyandskap;
* sabotasie/terrorisme;
* moord/strafbare manslag;
* misdade teen die liggaamlike integriteit, eer, waardigheid en saakbeskadiging en brandstigting;
* bedrog, diefstal, vervalsing;
* misdade teen huwelik, godsdiens en sedelikheid, en
* meineed, minagting van die hof en regsverydeling.

'n Onderwyser wat hom aan so 'n misdryf skuldig maak en skuldig bevind word, sal die aansien van die onderwys as professie benadeel. Dit kan daartoe lei dat tugmaatreëls teen die onderwyser geneem kan word en dat hy uit sy onderwyspos ontslaan kan word (Prinsloo en Beckmann, 1989:254).

Dit is dus in belang van die skool en die onderwys as professie dat daar nie toegelaat moet word dat onderwysers hul skuldig maak aan kriminele oortredings nie. Dit is daarom dat dissiplinêre stappe teen sulke onderwysers geneem word (Van Wyk, 1987d:157).

In die saak ***R v Muller*** 1948 4 SA 868 (O) word Muller skuldig bevind op 'n kriminele aanklag van aanranding, nadat hy leerlinge tydens massastraf, waar hy die saak nie behoorlik ondersoek het nie, elk 5-11 houe gegee het (Bray ***et al.***, 1989:45).

2.7.11 Insubordinansie

Die onderwyser moet aan diegene wat in gesagsposisies bo hom geplaas is, gehoorsaam wees en hul bevele gehoorsaam.

In paragraaf 7.2 word gesê dat die onderwyser die gesag en opdragte van diegene wat in 'n gesagsposisie geplaas is, moet aanvaar sonder om daardeur noodwendig sy eie professionele standpunt te verswyg of sy professionele selfstandigheid prys te gee (Van Wyk, 1989a:164).

In paragraaf 8.2 staan dat wanneer 'n onderwyser nie 'n wettige opdrag wat aan hom in sy hoedanigheid as onderwyser gegee is, deur 'n persoon of liggaam wat die gesag of mag beklee, nie gehoorsaam óf verontagsaam óf opsetlik nie uitvoer nie, hom deur woord of gedrag aan insubordinasie skuldig maak (Van Wyk, 1989a:164).

Die onderwyser staan in 'n besondere verhouding tot sy werkgewer. Hy moet sy arbeidskrag tot beskikking van sy werkgewer stel. As die onderwyser se werk/diens nie na wense is nie, kan hy aangekla word van kontrakbreuk (Prinsloo en Beckmann, 1989:205).

As 'n onderwyser 'n taak of opdrag wat uitdruklik aan hom opgedra is nie uitvoer nie, nalatig of traag is in die vervulling van sy pligte, asook

moedswillig is in die uitvoering daarvan, maak hy hom skuldig aan wangedrag en onprofessionele optrede (Prinsloo en Beckmann, 1989:206).

2.7.12 Geen wette oortree nie

In die professionele gedragskode, paragraaf 8.1 van die ***Credo***, word daar op die wetgewende eienskappe gewys, naamlik dat "geen bepaling van enige onderwysordonnansie of 'n regulasie of enige ander wet wat ten opsigte van die onderwysberoep van krag is, oortree of in gebreke bly om daaraan te voldoen nie, indien dit sy plig is om daaraan te voldoen" (Van Wyk, 1987c:12).

Die onderwys is deel van die gemeenskap, samelewing wat deur die reg georden word. Onderwys funksioneer dus nie in 'n regsvrye gebied nie. Elke handeling van die onderwys, hetsy bestuur, waarmee die hoof te make het óf opvoedkundig, waaraan die hoof en onderwysers saamwerk, het 'n regsgrondslag. Die reg orden dus ook die onderwys. Regsgrondslae van die onderwys word gevind in wat sommige skrywers "onderwysreg" noem (Beckmann en Prinsloo, 1989:7).

Die staat moet voorsiening maak vir wetgewing in verband met die onderwys, want openbare onderwys is die verantwoordelikheid van die staat. Alle werksaamhede en besluite wat binne die onderwys geneem word, moet binne die voorgeskrewe raamwerk van onderwyswetgewing, soos deur die staat daargestel, ressorteer (Haller en Strike, 1986:229).

Bartlett (1985:40) wys daarop dat leerlinge in die skool ook sekere wetlike regte het wat nagekom moet word. Regte van die leerlinge plaas verpligtinge op die onderwysers (Beckmann, 1985:3). Dit alles word vasgelê in wette vanaf die hoogste vlak tot gedetailleerde bepalings, soos voorskrifte, regulasies en omsendbriewe op die laagste vlak (Stone, 1981:86). Hierdie juridiese reëlings op die laagste vlak is net so geldig soos enige ander vorm van wetgewing (Van Wyk, 1989b:126).

Die onderwyser wat steeds veilig wil voel oor besluite wat hy neem óf oor sy optrede óf wat sy professionele pligte doeltreffend wil verrig, sal toenemend op hoogte moet bly van die bepalings van die Wet op

Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en die Regulasies wat daarvolgens uitgevaardig is (Anon., 1989b:5).

Voorbeelde van wette waarvan onderwysers moet kennis dra, want by die oortreding daarvan kan die professionele aansien van die onderwys 'n knou kry, is onder andere:

* die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988), en

* die Wysigingswet op die Nasionale Onderwysbeleid no. 102 van 1986 wat wys op die Christelike karakter van die onderwys, maar sê ook dat die geloofsoortuiginge van ouers en leerlinge eerbiedig moet word (Van Wyk, 1987c:117).

Algemene wetgewing wat ook deur die onderwyser in ag geneem behoort te word by die uitvoering van sy taak, is:

* die Wet op Kindersorg no. 74 van 1983 wat kinders beskerm teen mishandeling en beserings wat opsetlik/nalatig kan wees (Van Wyk, 1987c:118-119);

* die wetgewing in verband met die gebruik van dwelms, die Wet op die misbruik van Afhanklikheidsvormende stowwe en Rehabilitasie-sentrums no. 41 van 1971. Onderwysers behoort vertroud te wees met kenmerke van persone wat dwelms gebruik. Die onderwyser moet net bewus wees dat hy hier met vertroulike inligting te doen het (Van Wyk, 1987c:120). Die onderwyser self mag nie dwelmmiddels gebruik nie;

* die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid no. 6 van 1983, wat voorsiening maak vir die veiligheid van werknemers. Die wet geld vir die onderwys ten opsigte van hul werkplek, soos gevaarlike gereedskap, gladde vloere in die uitvoer van hul pligte (Van Wyk, 1987c:121). 'n Onderwyser kan hier maklik nalatig bewys word en aanspreeklik vir 'n voorval gehou word, en

* die wetgewing in verband met verkeer en padveiligheid. Dit gaan hier oor roekelose of nalatige bestuur of bestuur onder die invloed (Van Wyk, 1987c:122-123).

Wetgewing op die tweede vlak word deur 'n betrokke minister van onderwys uitgevaardig in die vorm van regulasies. Die regulasies word verder verfyn deur middel van departementele voorskrifte, riglyne, handleidings vir skole en hoofde en omsendminute. Dit is alles belangrike bronne van onderwyswetgewing (Bray, 1988:11-12). Die wetgewing moet egter binne die riglyne bly wat neergelê word deur die betrokke wet.

2.8 SAMEVATTING

Voor daar na die verantwoordelikheid van die skoolhoof ten opsigte van die professionele gedrag van onderwyspersoneel gekyk word, moet daar eers gevra word wat is professionele gedrag en wat bepaal die professionele gedrag van die onderwyspersoneel.

Professionele gedrag word gemeet aan die professionele gedragskode van die Federale Onderwysersraad en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) wat handel oor wangedrag.

Die skoolhoof moet kennis dra van die gevolge wat onprofessionele gedrag vir die onderwyspersoneel inhou, sodat hy hulle daarop kan attent maak.

Kennis van die professionele gedragskode en Wet 70 van 1988 kan bydra dat spanning by die onderwyspersoneel in 'n samelewing waar ouers al hoe meer bewus raak van hul wetlike regte en druk op die onderwyspersoneel plaas, verminder. Die onderwyspersoneel sal bewus wees van hoe om op te tree en sal daarop bedag wees. Dit bring verantwoordelikheid en verantwoordelike optrede mee.

In hoofstuk 3 gaan gekyk word na die bestuursverantwoordelikheid van die skoolhoof teenoor die onderwyspersoneel. Daar word ook gekyk na hoe die skoolhoof te werk moet gaan en metodes om die kennis in verband met professionele gedrag by die onderwyspersoneel tuis te bring.

HOOFSTUK DRIE

DIE BESTUUR VAN PROFESSIONALISERING DEUR DIE SKOOLHOOF

3.1 INLEIDING

Van der Westhuizen (1986c:42) sien bestuur as reëlbare take of handelinge wat gereël en tot uitvoering gebring moet word.

Volgens Reynders (1977:48) is bestuur 'n sinoniem vir leiding gee. Dit is 'n aktiwiteit wat uitgevoer word deur 'n persoon wat in beheer van 'n ander se aktiwiteite staan. Dit behels die neem van besluite en die uitwerk van stappe om sekere doelwitte te bereik.

Bestuur is dus 'n middel tot bereiking van 'n spesifieke doelwit, byvoorbeeld professionalisering (Van der Westhuizen, 1986c:38). Dit word gedoen deur die mense op so 'n wyse te beïnvloed dat hulle sal werk en streef om die groepsdoelwit, professionalisering, te verwesenlik (Reynders, 1977:46,47).

In die geval van 'n skool, staan die doeltreffende funksionering in noue verband met die "professionele optrede van die skoolhoof en die leierskaps- en bestuursrol wat die skoolhoof vervul" (Van der Westhuizen, 1986b:3).

Vier skoolhoofde is in O'Sullivan ***et al.*** (1990:86-92) in Engeland uitgevra oor personeelontwikkeling in hul skole. Al vier het personeelontwikkeling as belangrik gesien en 'n hoë prioriteit daaraan toegeken. By twee van die skole het dit nie werklik gerealiseer nie en slegs lippetaal van die skoolhoofde gebly. By die derde het dit die vorm van persoonlike onderhoude aangeneem. By die vierde het hulle personeelontwikkelingsforums een keer 'n termyn gehou waarby alle onderwysers betrek was en waar vooraf op 'n onderwerp besluit is. Daar is ook van die personeel van 'n onderwyskollege gebruik gemaak om aan hulle hulp te verleen.

In al vier gevalle is die taak gedelegeer na ondergeskiktes, soos die adjunk-hoofde wat slegs aan die skoolhoof moet terugrapporteer. Slegs in die vierde

geval waar daar forums gehou is, het die skoolhoof 'n aktiewe rol gespeel in personeelontwikkeling.

In die eerste twee gevalle het die skoolhoof gesê dat sy onderwyspersoneel eerder die tyd vir voorbereiding wil gebruik en by die ander het die skoolhoof gesê dat tyd 'n probleem is om so 'n program in te ruim. Hulle het gesê dat konsensieuse onderwysers wel op hul eie B.Ed.-kursusse sal bywoon. By die vierde skool waar 'n personeelontwikkelingsprogram gefunksioneer het, het hulle hulself aan die einde van die program geëvalueer, wat ook as 'n basis gedien het vir die beplanning vir die volgende jaar.

Waar die program met sukses plaasgevind het, was die skoolhoof 'n sleutelfiguur in die personeelontwikkelingsprogram. Hy was in beheer van die situasie en hy het ook die beplanning gedoen.

3.2 DIE BESTUURSVERANTWOORDELIKHEID VAN DIE SKOOLHOOF JEENS PROFESSIONALISERING VAN DIE PERSONEEL

Die hoof, volgens ***TOD Handleiding vir skoolorganisasie***, hoofstuk 5 (1993:1), is die professionele leier van die skool. Hy moet die beleid van die skool na binne en buite uitdra. Hy moet beplan hoedat hy die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en daarmee saam die professionele gedragskode by die onderwyspersoneel gaan tuisbring, sodat dit in die praktyk tot uitvoering kom. Verder word daar in dieselfde handleiding, hoofstuk 6 (1993:2), daarop gewys dat een van die pligte van diegene in bestuursposte van die Departement is om professionele groei en ontwikkeling by die onderwyspersoneellede te laat plaasvind, sodat 'n professionele volwassenheid bereik kan word.

As 'n lid van die onderwysprofessie staan die skoolhoof in 'n bepaalde verhouding tot die onderwysprofessie. Die skoolhoof is in die pos van onderwysbestuurder aangestel, omdat hy gereken word as 'n verantwoordelike persoon wat oor die nodige professionele kundigheid beskik om sy personeel op te hef tot 'n vlak waar hul professionele gedrag van hoogstaande gehalte sal wees (Van Wyk, 1987c:99). Die skoolhoof is die persoon op die grond wat moet toesien dat die onderwys as professie realiseer. Volgens Omond (1984:34) is 'n skoolhoof dus die persoon wat sy kollegas help om die minimum standaard van professionaliteit te handhaaf. Die skoolhoof kan nie

net aanneem dat sy onderwyspersoneel professioneel sal optree nie (Davis en Thomas, 1989:29).

Statutêre en gemeenregtelike gesag is aan die skoolhoof toegeken wat vir die skoolhoof die nodige gesag en seggenskap gee om sy personeel op te lei (Van Wyk, 1987a:40). 'n Skoolhoof het dus 'n leidende professionele rol om te vertolk (Gray, 1988:11).

Davis en Thomas (1989:29) sê dat die skoolhoof sekere doelwitte vir sy skool stel en bepaalde verwagtinge van sy personeel koester. Die skoolhoof moet dus die skool so bestuur dat daar voldoen word aan dié verwagtinge en doelwitte. Van die verwagtinge en doelwitte kan dan wees die professionele gedrag van die personeel.

Die skoolhoof kan alleen professioneel lei as hyself 'n lewende verpersoonliking van professionele gedrag is (Anon., 1987:2). Die onderwysers moet dus na die hoof kan opsien as 'n voorbeeld van hoe professioneel opgetree moet word.

Hieruit kan afgelei word dat die skoolhoof nie net 'n onderwysleier is nie, maar ook 'n professionele leier of rigtinggewer van 'n groep onderwysers. Die skoolhoof moet toesien dat hierdie personeel, wat aan hom toevertrou is, se optrede aan dit wat voorgeskryf is in die professionele gedragskode en die wetlike voorskrifte wat daarmee verband hou, voldoen. As daar onetiese optrede is, moet die skoolhoof hulle behulpsaam wees en lei om 'n oplossing vir die probleem te vind.

Die skoolhoof het dus 'n besliste androgene verantwoordelikheid teenoor sy onderwyspersoneel. Die onderwyser en veral die onervare onderwyser behoort leiding van die skoolhoof te ontvang en moet nie aan sy eie lot oorgelaat word nie (Teichler, 1982:8).

3.2.1 Die bestuursverantwoordelikheid van die skoolhoof

Anon. (1986a:2) wys daarop dat daar 'n groot verantwoordelikheid op die skoolhoof rus wat as professionele leier die beleid van die Federale Onderwysersraad moet deurvoer. Die skoolhoof moet eerstens die status en professionele aansien van die onderwysberoep uitbou. Tweedens moet hy die

beeld van die professie in en om die skool uitbou. Derdens moet die skoolhoof as professionele leier so optree dat hy 'n voorbeeld vir sy onderwyspersoneel stel. Vierdens is dit die skoolhoof se plig om sy onderwyspersoneel se professionele ingesteldheid te verbeter.

Dit kan alles tot sy reg kom indien die skoolhoof en sy onderwyspersoneel oor kennis beskik aangaande professionele gedrag. Dan kan hulle eers professioneel optree sodat bostaande vier punte kan realiseer.

3.2.1.1 Beskerming van die professionele status

Wanneer die onderwyspersoneel nie professioneel korrek optree nie, verloor die onderwys nie van sy kliënte nie en dit lei nie tot 'n geldelike verlies soos in die geval van 'n professie soos dokters en prokureurs nie. Dit is waarom onderwyspersoneel nie altyd so 'n groot prioriteit op hul professionele gedrag plaas nie. Dit plaas daarom 'n groot verantwoordelikheid op die skoolhoof om toe te sien dat professionele status verwerf en gehandhaaf word (Anon., 1986a:4).

Die verantwoordelikheid van elke dag se optrede en werksaamhede van die onderwyspersoneel is die plig van die skoolhoof. Die optrede dra by tot professionele status van die onderwysprofessie.

Hoe die leerlinge, ouers en gemeenskap elke dag die onderwys ervaar, gaan die status van die beroep bepaal. Die skoolhoof is verantwoordelik om daardie tipe optrede en gesindheid by die onderwyspersoneel te kweek sodat die onderwys professionele status by die gemeenskap kan geniet. Professionele status moet nie net iets wees wat die onderwys deur hul professionele liggaam op papier verkry het nie (Anon., 1986a:4).

3.2.1.2 Uitbou van die beeld van die onderwys deur die skoolhoof as professionele leier

Die skool is 'n instelling wat betrokke is by 'n veelheid verhoudings (De Wet, 1981:215). In die skoolverband is daar verhoudinge tussen onderwysers en leerlinge, onderwysers en ouers, onderwysers onderling, onderwysers en die gemeenskap en die onderwysers met die hoof. Die onderwyspersoneel, in die genoemde verhoudings, is verantwoordelik vir heelwat probleme. Die

veelheid van probleme sal egter wissel van skool tot skool en gemeenskap tot gemeenskap (Harris en Clark, 1989:23).

Die skoolhoof as professionele leier moet in die verband vele beslissings vel en oplossings bewerkstellig. Hoe die skoolhoof die saak gaan hanteer, gaan bepaal watter beeld van die professie uitgedra word. Dit plaas 'n groot verantwoordelikheid op die skoolhoof (Van Loggerenberg, 1984:2).

Nel (1986:26) wys daarop dat die skoolhoof besig is met die operasionalisering van die beleid wat deur die Federale Onderwysersraad, wette en onderwysregulasies daargestel is. Die skoolhoof moet toesien dat dit vergestalting vind in die onderwyssituasie, in die klaskamer, by buitemuurse aktiwiteite asook buite skoolverband. Dit kan alleenlik geskied as die skoolhoof 'n voorbeeld is vir sy onderwyspersoneel, op hoogte is met die gedragskode van die Federale Onderwysersraad en vertroud is met aktuele onderwyssake soos regspraak en wette in verband met die onderwys. Dit bring mee dat die onderwyspersoneel vertroue in sy leiding en beslissings sal hê (Du Plessis, 1989:14).

3.2.1.3 Verbetering van die professionele ingesteldheid by onderwyspersoneel

Op die skouers van die skoolhoof rus die verantwoordelikheid om sy onderwyspersoneel se professionele ingesteldheid te verbeter en die aspek van behorende tot 'n professie duidelik by hulle tuis te bring. As die skoolhoof die verantwoordelikheid verontagsaam, is die skoolhoof besig om 'n onguns aan 'n medekollega te bewys (Anon., 1987:27). Southworth (1988:51) stel dit soos volg: "Collegiality can be identified as professional accountibility."

Die skoolhoof het dus 'n plig ten opsigte van die dissipline en professionele gedrag van sy onderwyspersoneel. Hy kan die verantwoordelikheid nakom deur aan sy onderwyspersoneel inligting aangaande die onderwysprofessie en professionele gedrag weer te gee en so hul professionele ingesteldheid te laat groei (Du Plessis, 1989:4).

Dit kan alleenlik gebeur as die skoolhoof sy onderwyspersoneel so kan aktiveer en verander. Daar moet 'n begeerte by hulle wees om te verbeter, sodat hulle professioneel sal wil optree en dat hulle 'n verantwoordelikheidsbesef sal ontwikkel vir hul optrede binne en buite skoolverband (Harris en Clark, 1989:20).

Deur dit te doen, kan die skoolhoof 'n professionele kultuur by sy onderwyspersoneel bou. Dit kan die skool se professionele ingesteldheid binne en buite skoolverband baie verbeter (Darling-Hammond, 1988a:55).

3.2.1.4 Kennisverbreding by die onderwyspersoneel

Elke lid van die onderwysprofessie behoort homself te beskerm teen die verantwoordelikheid wat hy dra om besluite te neem en die respons wat daaruit mag voortspruit (Gilbert, 1982:5). Om hulself te beskerm en hul professionele gedrag te verbeter, moet onderwysers hul kennisbasis verbreed om sodoende goeie oordeel te kan fel. Dit sal meebring dat 'n onderwyser nie sink nie en dat hy effektief groei (Darling-Hammond, 1988b:5,9). Die onderwyser wat stagneer en nie professioneel groei nie, faal in sy verantwoordelikheid teenoor dié met wie hy in verhouding staan (Gilbert, 1980:8). Die onderwyser kan homself nie beskerm nie en plaas sodoende ook sy hoof en die professie in 'n moeilike situasie omdat hy nie die voorgelegde standaard kan handhaaf nie.

Die kanse is ook talryk dat leerlinge in en om die skool benadeel kan word. Dit is daarom noodsaaklik dat elke lid van die onderwyspersoneel oor kennis moet beskik van die regsbeginsels wat op die onderwys van toepassing is (Botha, 1990:21).

Darling-Hammond (1988a:65) gaan so ver om te sê dat die publiek mense in 'n beroep nie moet vertrou voordat hulle verseker is dat alle persone in daardie professie oor die nodige kennis, vermoë en die wil beskik om te doen wat reg is vir die kliënt.

As die onderwyspersoneel oor die nodige kennis beskik, sal hulle verantwoordelike besluite neem. Professionele gedrag kom voor in die verantwoordelike optrede van onderwyspersoneel wat met vermeerderde kennis gepaard gaan (Darling-Hammond, 1989:15).

As die onderwyspersoneel oor kennis beskik, weet die onderwyspersoneel tot waar hulle 'n saak kan voer en wat hul grense, beperkinge en regte is. Hulle sal ook bewus wees in watter mate ander mense, ouers en leerlinge teen hulle mag optree onder bepaalde omstandighede. Dit raak veral hedendaags 'n probleem waar die ouers meer bewus is van hul regte en al hoe meer onderwysers word dus aangekla. Haller en Strike (1986:6) wys egter daarop

dat alle mense geregtig is op gelyke beskerming deur die reg. 'n Onderwyser word dus nie spesiale vergunning gegee nie.

Die onderwysprofessie word dus aangespreek deur die juridiese aspek van die werklikheid (Van Wyk, 1987c:12). Bray (1988:94) wys daarop dat die baie probleme wat ontstaan, voortspruit weens onkunde by die onderwyspersoneel ten opsigte van professionele gedrag. Dit wys op die onderwyspersoneel se onkunde aangaande die professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988).

Vir die onderwyspersoneel is dit dus van belang dat hulle op hoogte moet wees met die juridiese bepalings en regsbeginsels wat op hul van toepassing is (Van Wyk, 1987c:13). Oosthuizen (1990:72) wys daarop dat die onderwyspersoneel dan 'n hoër kwaliteit diens kan lewer, hul pligte meer doeltreffend kan uitvoer en meer vertroue by die gemeenskap kan verkry as hul oor meer kennis van professionele gedrag beskik. Kennisverbreding sal tot 'n meer professionele taakvervulling lei.

Professionaliteit impliseer 'n bereidwilligheid tot kennisverbreding aangaande jou professie. Die kennis kan alleen bekom word deur middel van selfstudie en indiensopleiding. Die professionele leiding moet deur die skoolhoof verskaf word en die onderwyspersoneel moet bereid wees om die leiding te aanvaar (Van Wyk, 1989a:158,159).

3.2.2 Die professionaliseringsopdrag aan die skoolhoof

Die skoolhoof van vandag kan gesien word as 'n bestuurder en professionele leier van 'n groot organisasie wat hoë eise aan die bestuurder stel. As professionele leier moet die skoolhoof rigting aandui aan die onderwyspersoneel ten opsigte van hulle professionele gedrag (Van Wyk, 1989b:133).

Die professionele status wat aan die onderwysberoep toegeken word, gee aan die onderwys die reg om self beheer oor die beroep uit te oefen. Die skoolhoof is die persoon op die grond wat dit moet realiseer. Dit hang van die skoolhoof af of diens van 'n hoë gehalte gelewer gaan word en die belange van die gemeenskap beskerm gaan word (Van Wyk, 1989a:150).

Daar is reeds op gewys dat die skoolhoof as professionele leier aandag moet gee aan sy onderwyspersoneel se professionele gedrag en om dit te verbeter deur aan hulle kennis te verskaf. Om kennis in verband met professionele gedrag aan hulle oor te dra, vereis goeie bestuursvermoë aan die kant van die skoolhoof.

Die skoolhoof sal die onderwyspersoneel moet laat besef dat die samelewing meer kompleks geraak het, as gevolg van nuwe kennis en druk wat op die onderwyspersoneel se professionele optrede en die skool deur die ouers en die gemeenskap uitgeoefen word. Om die druk te verwerk en te verminder, kan die onderwyspersoneel nie meer in isolasie werk nie. Daar moet ontwikkeling by hulle plaasvind (Wideen, 1987:13). Volgehoue professionele groei van die onderwyspersoneel in die onderwysprofessie is van groot belang, want hoe beter die onderwyspersoneel vir hul taak toegerus is, hoe beter kans het die skool op sukses (Bondesio en De Witt, 1990:285).

Om die organisasiedoelwit te laat slaag en die aansien van die onderwys as professie te laat verbeter deur kennis aan die onderwyspersoneel te wil oordra, sal die hoof 'n vertrouensverhouding moet skep, asook 'n klimaat van medebetrokkenheid. Die skoolhoof kan dit slegs bereik indien hy self betrokke is, geïnteresseerd is in die onderwyspersoneel se vordering en 'n hoë standaard stel in verband met sy eie professionele gedrag en die van die onderwyspersoneel (Oldroyd en Hall, 1991:22).

3.2.3 Personeelontwikkeling as bestuurstaak van die skoolhoof

Personeelontwikkeling is waar die onderwyspersoneel deur een of ander opleidingsmetode so ontwikkel of opgeskerp word dat hulle op hoogte sal bly van nuwe veranderings en ontwikkelings wat in hulle beroep met tyd plaasvind (Bondesio en De Witt, 1990:286).

O'Sullivan ***et al.*** (1990:85) sê: "A few headteachers would admit to giving staff development a low priority, but the plain truth is that many pay no more than lip service to the development of staff."

In Amerika woon onderwysers gereeld vakansiekursusse by en in Engeland woon duisende aandklasse by om hul professionele doeltreffendheid te verhoog

(Omond, 1984:31). Skoolhoofde in die Republiek van Suid-Afrika moet ook poog om die tipe gesindheid by hul onderwyspersoneel te kweek.

"Personeelontwikkeling is van groot beland ten einde 'n produk te lewer wat aan die eise van die verbruiker voldoen." (Kruger, 1983:3.)

In die privaat praktyk is dit maklik om van oneffektiewe personeel ontslae te raak. Die skoolhoof kan nie so maklik van die onderwyspersoneel ontslae raak wat nie aan die verwagtinge voldoen nie. Dit is daarom dat die skoolhoof moet aandag gee aan die ontwikkeling van sy onderwyspersoneel (O'Sullivan *et al.*, 1990:42).

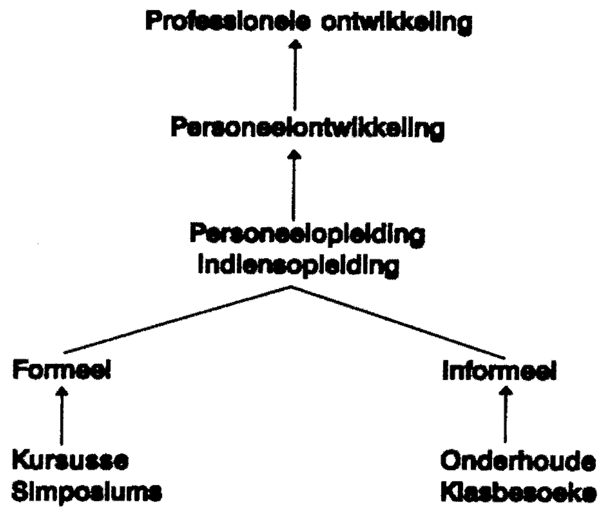
Deur personeelontwikkeling te laat plaasvind, tree die skoolhoof proaktief op en voorkom hy toekomstige probleme (Kruger, 1991:199). Die kwaliteit van die onderwyser word sodoende verbeter sodat hy aan die verwagtinge van sy werkgewer kan voldoen en dus beter toegerus is vir sy werk.

Die hele aksie van ontwikkeling moet daarop gerig wees om die professionaliteit en die professionele beeld van die onderwyspersoneel te verbeter. Die ontwikkeling moet by die onderwyspersoneel 'n onbesproke, gespesialiseerde dienslewering ooreenkomstig die eise van die professie meebring (SAOR, 1983:1). Dit sal meebring dat hulle meer effektief optree teenoor persone buite die onderwys (publiek en ouers), asook teenoor kollegas en leerlinge (O'Sullivan *et al.*, 1990:52). Fitch en Kopp (1990:19) stel dit soos volg: "The essential purpose of any human resource development effort is to increase individual, professional and personal effectiveness, and at the same time increase organizational effectiveness."

Die skoolhoof kan sy personeel ontwikkel deur indiensopleiding aan te moedig en te inisieer sodat personeel professioneel kan ontwikkel (Kruger, 1991:201).

'n Skoolhoof moet oor die regte persoonlikheid beskik om so 'n program te laat slaag. In die skool moet daar ook nie 'n atmosfeer van vrees heers tussen die skoolhoof en die onderwyspersoneel nie. Laastens gaan dit vir die skoolhoof moeilik wees om 'n personeelontwikkelingsprogram van stapel te stuur as die skoolhoof nie die bestuurspan se volle ondersteuning het nie (O'Sullivan *et al.*, 1990:29).

FIGUUR 3.1: **Professionele groei by onderwyspersoneel**



In figuur 3.1 word die proses wat lei tot personeelontwikkeling uiteengesit.

Om personeelontwikkeling by die onderwyspersoneel te laat plaasvind, moet die skoolhoof die onderwyspersoneel aanmoedig om deel te hê aan indiensopleiding. Indiensopleiding is 'n metode wat gebruik word om die onderwyspersoneel beter toe te rus vir hul taak; dit vul 'n tekortkoming by die onderwyspersoneel aan. Die tipe opleiding kan formeel of informeel geskied (Bondesio en De Witt, 1990:286). Oldroyd en Hall (1991:2) sê dit behels die ontwikkeling van die onderwyspersoneel se kennis en bekwaamheid van hul daaglikse werk.

Indiensopleiding gee daartoe aanleiding dat die onderwyser as mens ontwikkel. Hy sien sake in 'n ander lig en tree meer effektief op. Personeelontwikkeling het nou plaasgevind. Castetter (1986:292) sê dat personeelontwikkeling is op daardie aktiwiteit gemik wat 'n bydrae lewer tot die verbetering en groei van die onderwyser se vermoëns, gesindhede, vaardighede en kennis van die onderwysstelsel.

Dit lei daartoe dat die onderwyspersoneel meer professioneel begin optree. Dit dui aan dat die onderwyspersoneel nou beheer oor hul beroep uitoefen. Dit dui op professionele status. Die onderwyspersoneel se gedrag kan nou

gemeet word aan die professionele gedragskode en hulle beskik ook oor voldoende vakkennis. Hier vind vooruitgang in die beroep plaas (Oldroyd en Hall, 1991:3). Hiervolgens realiseer die skoolhoof se doelwit, naamlik verbeterde professionele gedrag by die onderwyspersoneel; die onderwyspersoneel het nou professioneel ontwikkel.

3.2.4 Personeelontwikkelingstegnieke vir die skoolhoof

Voordat die skoolhoof kan begin met personeelbestuur om 'n sekere doelstelling te bereik, byvoorbeeld die professionele gedrag by onderwyspersoneel, moet die skoolhoof eers sy eie situasie evalueer, ontleed en besluit waar hy staan. Die skoolhoof moet vir homself afvra of hy oor genoegsame kennis in verband met die saak beskik en of sy eie optrede 'n voorbeeld van professionele gedrag vir sy personeel is. As dit nie so is nie, moet die skoolhoof eers die nodige maatreëls tref sodat hy die regte peil kan bereik (Bondesio en De Witt, 1986:223).

3.2.4.1 Kennisverbreding by die skoolhoof

Oosthuizen (1991:235) sê dat die meeste skoolhoofde oor onvoldoende onderwysregtelike kennis beskik om op 'n professionele wyse die onderwyspersoneel in die juridiese aspekte van professionele gedrag op te lei.

'n Persoon, soos 'n skoolhoof, kan nie sy onderwyspersoneel lei en ontwikkel as hy nie op 'n meer gevorderde vlak as hulle verkeer en homself nie op hoogte hou met veranderinge en nuwe denkwyses op die terrein nie. Om die rede moet die skoolhoof sy kennis verbreed (Levine, 1989:269).

Om die onderwyspersoneel professioneel van hulp te wees, moet die skoolhoof sy kennis oor presies waaroor professionele gedrag handel, verbreed. Die skoolhoof moet kennis dra van die professionele gedragskode omdat dit die riglyne bied van hoe sy onderwyspersoneel professioneel moet optree, asook die gevolge by die oortreding daarvan. Die skoolhoof moet dus weet wat is sy onderwyspersoneel se regte en pligte (Van Wyk, 1989a:151). Daarmee saam moet die skoolhoof weet waaroor die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) handel en van die gevolge by die oortreding van die wet.

Kennis aangaande professionele gedrag dra daartoe by dat die skoolhoof binne die raamwerk wat verskaf word, sal optree en sodoende sy onderwyspersoneel ook so sal ontwikkel dat hulle daarbinne sal funksioneer. Die skoolhoof hoef nie 'n regsgeleerde te wees nie, maar moet bewus wees van basiese probleme waarmee hy te kampe kan kry en hoe om daarmee te handel (Haller en Strike, 1986:2,5).

Ervaring uit die praktyk is nie voldoende opleiding vir 'n skoolhoof nie. 'n Skoolhoof moet bereid wees om indiensopleiding te ontvang, kursusse by te woon en professionele tydskrifte en boeke te lees, selfstudie te doen (Kruger, 1981:33).

Van Wyk (1988:36) wys daarop dat in die meeste state in Amerika 'n kwalifikasie in onderwysreg van 'n skoolhoof vereis word. Teichler (1982:10) het ook al daarop gewys dat opleidingskursusse vir skoolhoofde ingestel moet word en dat dit bygewoon moet word. Dit is egter belangrik om opvolgkursusse te reël, sodat skoolhoofde nie in hul professionele groei stagneer nie en sodoende nie hul plig teenoor die onderwyspersoneel kan nakom nie.

Dit hang nou van die skoolhoof se kennis af hoeveel inligting en opleiding hy aan sy onderwyspersoneel kan verskaf. Die skoolhoof is verantwoordelik dat sy onderwyspersoneel behoorlik geskool is in professionele gedrag (Harris en Clark, 1989:22).

3.2.4.2 'n Personeelontwikkelingsprogram vir professionalisering van onderwyspersoneel

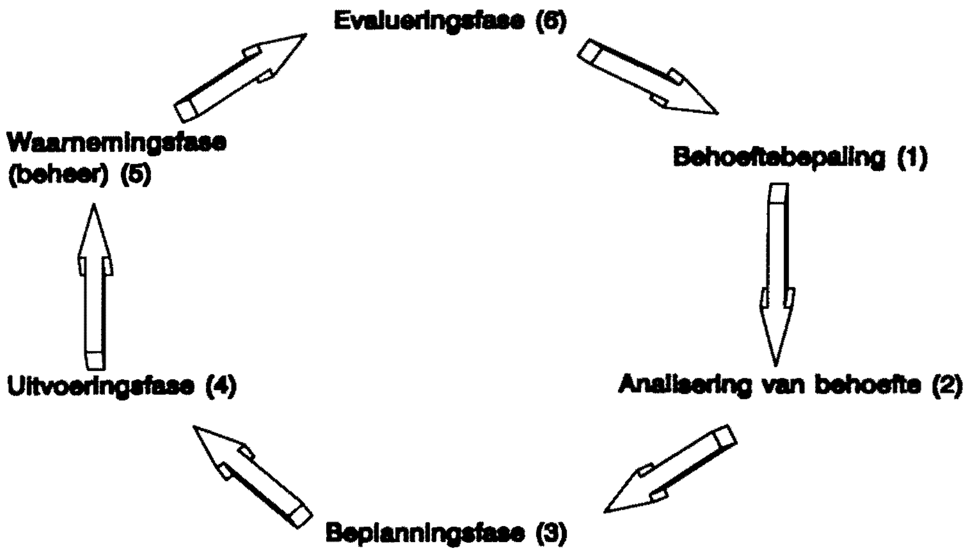
Personeelbestuur volgens Bondesio en De Witt (1986:221) is "die voorsiening, instandhouding en ontwikkeling van personeel met die oog op die bereik van 'n doelstelling van die betrokke onderneming."

Om so 'n doelstelling te bereik, moet personeelevaluering gedoen word, sodat probleme vasgestel kan word. Voorts moet daar dan bepaal word hoe hierdie probleme reggestel kan word. Vandaar moet oorgegaan word na personeelontwikkeling en personeelopleiding wat daarmee verband hou. Die skoolhoof moet dan ook sy personeel motiveer om die doelstellings te bereik (Bondesio en De Witt, 1986:222). Dit moet gedoen word, aangesien sekere

gedragsvorme bepalend is vir die sukses of mislukking van 'n bepaalde professie (Bondesio en De Witt, 1986:257).

'n Moontlike program vir die ontwikkeling van professionele gedrag by onderwyspersoneel word in figuur 3.2 uiteengesit:

FIGUUR 3.2: O'Sullivan se personeelontwikkelingsprogram (O'Sullivan *et al.*, 1990:9)



Personeelontwikkeling moet sinvol deur die onderwyspersoneel ervaar word en dit moet op die praktyk gerig wees. Personeelontwikkeling deur die skoolhoof moenie op 'n lukraak wyse gedoen word nie. Die skoolhoof moet besin oor wat (behoeftebepaling), wanneer en hoe (beplanning) die personeelontwikkeling moet plaasvind. Aan die einde moet die skoolhoof kan evalueer om te sien of sy doelwit bereik is en of dit in die praktyk realiseer (kyk figuur 3.2).

i. Behoeftebepaling

Die skoolhoof moet die behoefte bepaal by sy onderwyspersoneel wat hy wil laat ontwikkel. Die behoefte moet van so 'n aard wees dat die skool, by die ontwikkeling daarvan by die onderwyspersoneel, sal baat vind.

Oldroyd en Hall (1991:63) sê: "... it is important not to lose sight of the intimate link between staff development and school improvement."

Die skoolhoof gaan hier probeer vasstel of daar 'n probleem is aangaande die professionele gedrag van sy onderwyspersoneel. Die skoolhoof kan dit doen deur te gaan kyk na klagtes wat hy, aangaande sy onderwyspersoneel se professionele gedrag van binne en buite skoolverband ontvang het. Die vermeerdering van hofsake en aanklagtes teen onderwyspersoneel, soos vroeër na verwys is, kan as 'n riglyn dien. Wakeman (1986:231) wys daarop dat die skoolhoof definitiewe probleme kan identifiseer en ook kan reageer op navrae deur die onderwyspersoneel in verband met professionele gedrag. Die skoolhoof kan 'n komitee saamstel (bestuurspan) wat professionele gedragsprobleme kan identifiseer. Die skoolhoof kan die onderwyspersoneel vraelyste laat invul om so probleemareas te ontdek (O'Sullivan *et al.*, 1990:60). In nuusblaaie en onderwysbulletins word ook probleme aangespreek wat vir die skoolhoof as riglyne kan dien (Osterman en Kottkamp, 1993:79).

Die skoolhoof kan ook probeer vasstel of onderwyspersoneel weet watter verantwoordelikhede aan 'n pos, soos liggaamlike opvoeding of metaalwerk, gekoppel word. Op die wyse evalueer hy die onderwyspersoneel en kan sodoende vasstel wat hul behoeftes en probleme is (Kruger, 1991:198).

ii. Analisering van behoeftes

Hier bepaal die skoolhoof die prioriteite van die behoeftes. As die skoolhoof sake in sy opleidingsprogram opneem wat nie van belang is nie, kan dit 'n negatiewe konnotasie aan die opleidingsprogram verleen (Oldroyd en Hall, 1991:64).

By die ontleding van die behoeftes moet die skoolhoof daarvan bewus wees dat hy in 'n verskeidenheid groepe, die skool en die individuele onderwyspersoneel se behoeftes moet voorsien. Die skoolhoof moet byvoorbeeld besef dat departementshoofde ander behoeftes het as die onderwyser; so ook die beginneronderwyser teenoor die ervare onderwyser (Oldroyd en Hall, 1991:66).

Waar die skoolhoof probleme bepaal het, kan hy dit nou aan die onderwyspersoneel voorhou en so verder ontleed, deurdat die onderwyspersoneel vir die skoolhoof 'n aanduiding gee waarvan hul kennis dra en waarvan nie (O'Sullivan *et al.*, 1990:72,73).

Tydens die fase word dus die geraamte, die minimum wat mens nodig het, bepaal om so 'n program aan die gang te sit. Hier kan ook na die klimaat/gevoel ten opsigte van opleiding gekyk word (O'Sullivan *et al.*, 1990:71).

iii. Beplanningsfase

Volgens Van der Westhuizen (1990:142) is beplanning die belangrikste fase om sukses te waarborg; dit is die proses waardeur die saak deurdink word sodat doelwitte bereik kan word.

Beplanning is daardie bestuurstaak wat die aandag vestig op die organisasiedoelwitte asook strategieë om die doelstellings te bereik (Erasmus, 1989:58). Dit hang van die skoolhoof se beplanning af of die onderwyspersoneel hulle kennis aangaande professionele gedrag sal wil verbreed.

Die skoolhoof moet eerstens bepaal wat hy met sy personeelontwikkelings-program wil bereik. Die skoolhoof se beplanning sal wentel rondom die probleem van hoe hy die onderwyspersoneel se professionele gedrag gaan verbeter en daardeur die professionele status van die professie verhoog. Die skoolhoof sal kennis aangaande die gedragskode van die Federale Onderwysersraad asook die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en regsprake wat gelewer word aan die onderwyspersoneel wil tuisbring (Erasmus, 1989:58,59).

Die klem behoort te val op spesifieke probleme wat in onderskeie streke ondervind word. Praktiese probleme wat daagliks deur onderwyspersoneel ervaar word, moet nou aangespreek word (Ornstein, 1989:24).

Vrae wat nog by die hoof kan opkom waaroor hy sal moet besin, is volgens O'Sullivan *et al.* (1990:11,32,35,47-49) die volgende:

* Wie moet die program aanbied?

* Watter inhoud moet in die program aangebied word?

* Watter metode sal gebruik word?

* Vir watter onderwyspersoneel of spesifieke groep moet dit aangebied word? Beginneronderwysers en meer ervare onderwyspersoneel se behoeftes verskil. By die beginneronderwyser sal dit meer gaan oor wat in die klassituasie gebeur. By die ervare onderwyspersoneel sal dit gaan oor verhoudinge teenoor ander personeel en die gemeenskap.

* Wat weet die onderwyspersoneel van professionele gedragswyses? Die skoolhoof moet weet watter vlak van professionele gedrag deur die onderwyspersoneel gehandhaaf word.

* Is die program op die praktyk gerig?

* Oor hoe 'n lang tydperk moet dit plaasvind?

* Wanneer moet dit plaasvind? Die onderwyspersoneel is besig en sal altyd besig wees, dus moet die regte tyd ingeruim word.

* Waar word die program aangebied? Die skoolhoof moet probeer om dit nie aan te bied waar onderwyspersoneel die grootste deel van hulle dag deurbring nie. Firmas het gewoonlik spesiaal toegeruste kamers vir so 'n doel.

* Waarom bied hy die kursus aan? Wat wil hy daarmee bereik? Dit is sekerlik die belangrikste vraag waaroor 'n skoolhoof moet besin.

iv. Uitvoeringsfase

In die uitvoeringsfase word gekyk na watter metodes gebruik kan word om proaktief op te tree om die behoeftes van die onderwyspersoneel te bevredig. Die onderwyspersoneel se kennis word sodoende uitgebrei en hul vaardighede word verbeter wat aanleiding sal gee tot 'n meer professionele benadering deur die onderwyspersoneel (Oldroyd en Hall, 1991:27).

- *Indiensopleiding*

Indiensopleiding is die metode wat gebruik word om personeelontwikkeling te laat plaasvind. Daar kan onderskei word tussen twee tipes indiensopleiding, naamlik formele en informele indiensopleiding. Formele indiensopleiding is waar die onderwyspersoneel kursusse bywoon of waar hulle verder studeer aan 'n universiteit of kollege. Hedendaags kan die onderwyspersoneel nie stagneer weens die vinnige toename in vakkennis in 'n veranderde wêreld, deur vir formele indiensopleidingsgeleenthede te wag nie. Die onderwyspersoneel is ook aangewese op informele indiensopleiding wat verkry word deur selfstudie te doen en raad by kollegas in te win (Bondesio en De Witt, 1990:286,287). Beide die metodes dra by tot die ontwikkeling van die onderwyspersoneel sodat hulle hul taak met meer selfvertroue kan verrig (Calitz, 1991:221).

Sergiovanni en Starratt (1979:293) sê dat daar geen professionele beroep is waarin 'n persoon eenmalig opleiding ontvang en daardie beroep dan beoefen sonder voortdurende opleiding en inskerping nie.

In Wes-Berlyn in 1986/87 is 'n opname gemaak onder onderwyspersoneel om uit te vind hoe hulle indiensopleiding wil laat plaasvind. Die meeste onderwyspersoneel het gevra vir seminare wat oor twee of drie dae plaasvind, in plaas van 'n week waar hulle in die middag en aand moet klasse bywoon. Min van die onderwyspersoneel was bereid om tydens hul vakansies indiensopleidingskursusse by te woon (Fest, 1989:123). Die onderwyspersoneel van Wes-Berlyn se prioriteitslys vir aanbieders van indiensopleidingsessies is: universiteite, onderwyskolleges, professionele liggame en dan professionele persone (Fest, 1989:123).

Die program kan op 'n formele of informele manier aangebied word. Die skoolhoof kan self die program aanbied. Hy kan iemand van buite kry, groepsbespreking reël of die onderwyspersoneel kan in 'n oopgesprek mekaar se probleme probeer oplos.

Die onderwyspersoneel moet kan sien hoe die aktiwiteit hulself, die klaskamerpraktyk en die skool gaan beïnvloed (Oldroyd en Hall, 1991:140).

'n Ontwikkelingsprogram moet deur die onderwyspersoneel as sinvol en prakties bruikbaar ervaar word. Die onderwyspersoneel moet betrokke wees by die aksie en aktief daaraan deelneem (Kruger, 1983:52). Daar is gevind

dat so 'n program meer waarde het as die onderwyspersoneel deel het daaraan en dit op die praktyk van toepassing is, as die tradisionele metode waar daar slegs 'n lesing gegee word wat op die teorie van toepassing is (O'Sullivan *et al.*, 1990:24).

Volgens Bernard (1981:122) moet met indiensopleiding aandag gegee word aan:

* die uitbreiding van kennis;
* hervestiging van bestaande kennis, en
* gereelde verkryging van nuwe kennis.

Die skoolhoof moet nou die take aan persone opdra en sorg dat dit tot uitvoering kom.

Die skoolhoof bepaal dus die basiese werkwyse, program vir die onderwyspersoneel en besluit wat gedoen moet word en hoe dit gedoen moet word (Harris en Clark, 1989:23). 'n Probleem vir die skoolhoof is om die beste metode te kies wat die beste resultate in die uitvoering van die saak gaan lewer. Baie maal word goed beplande kursusse met die beste sprekers aangebied. Die onderwyspersoneel verlaat so 'n kursus met goeie intensies om hul professionele gedrag te verbeter. Na 'n dag of twee is dit vergete en word daar weer teruggeval op die ou weë. Die skoolhoof kan homself dan afvra of so iets altyd die moeite werd is (Osterman en Kottkamp, 1993:33).

Tipiese voorbeelde van indiensopleidingsdoelwitte is vergestalt in figuur 3.3:

FIGUUR 3.3: Indiensopleidingsdoelwitte (Oldroyd en Hall, 1991:26)

Indiensopleidings-fase	**Hoofdoel**	**Metode**
1. As 'n ritueel.	- Onderwysers neem slegs deel omdat hulle moet - gedwonge deelname. - Druk op skool se finansies.	- Enige metode is aanvaarbaar.

FIGUUR 3.3 (vervolg)

Indiensopleidings-fase	**Hoofdoel**	**Metode**
2. Om kennis te verbreed.	- Kennis in verband met die saak - onderwysers wil weet van. - Maak hulle bewus van professionele gedrag.	- Lesings. - Besprekings. - Kursusse.
3. Om bekwaamheid te ontwikkel.	- Bekwaamheid moet ontwikkel. - Onderwysers wil weet hoe.	- Demonstrasies. - Simulasies.
4. Hul optrede en gedrag in die praktyk.	- Uitvoering van professionele gedrag in die praktyk. - Evaluering en terugvoering kan ook plaasvind.	- Plan van aksie word bespreek. - Kan afgerig word oor hoe om op te tree.

Uit figuur 3.3 kan afgelei word dat die skoolhoof moet wegbeweeg van fase 1. Die onderwyspersoneel kan gedwing word om kursusse by te woon, maar dit lewer nie die verwagte resultate nie. Dit is dan vir die onderwyspersoneel maar net nog 'n tipe vergadering. Daar moet beweeg word na fases 2-4 waar die onderwyspersoneel iets nuttigs, prakties bruikbaar, uit die saak kan put, sodat hulle kennis, bekwaamheid en gedrag daardeur verbeter kan word. Dit sal slegs tot uiting kom as daar 'n wil by die onderwyspersoneel gewek word deur die skoolhoof om te wil verander en te verbeter (Oldroyd en Hall, 1991:25).

Om die onderwyspersoneel se professionele gedrag te verbeter, kan die skoolhoof van die volgende indiensopleidingsmetodes gebruik maak:

Nadenkende metode

Die skoolhoof kan hier eers tot aksie oorgaan as die onderwyspersoneel bewus word van probleme of graag hul professionele gedrag wil verbeter (Osterman en Kottkamp, 1993:34).

Die onderwyspersoneel kan tot die besef van hul probleme kom deur hulself te evalueer. Hieruit kan onderwyspersoneel byvoorbeeld agterkom dat om hulself te beskerm, moet hul hul professionele gedrag verbeter. Voorvalle of insidente wat in skole plaasvind, kan ook die onderwyspersoneel tot ander insigte bring (Osterman en Kottkamp, 1993:30-34).

Wanneer die onderwyspersoneel bewus gemaak is van sy probleem (byvoorbeeld die gebrek aan kundigheid rakende professionele onderwysgedrag) word sy emosionele belewensvlak volgens Osterman en Kottkamp (1993:34) gestimuleer. Dit gaan nie vir hulle nou net meer om die kognitiewe of die teoretiese nie. Aangesien die probleem nou meer op die praktyk gerig is, die onderwyspersoneel dit in hul werk ervaar en dit vir hulle van waarde is, is die onderwyspersoneel meer gemotiveerd om te wil verander (Osterman en Kottkamp, 1993:34).

Die skoolhoof hoef nou nie meer so 'n aktiewe rol te speel in die onderwyspersoneel se ontwikkeling nie. Die onderwyspersoneel besef nou die waarde van die kennis wat hulle moet verwerf en sal self probeer uitvind hoe om die saak op te los. Die skoolhoof dui nou slegs rigting aan. Hy gee informasie en bronne waar die inligting gevind kan word. Die verantwoordelikheid van die sukses van die tegniek lê dus by beide partye, naamlik die skoolhoof en die onderwyspersoneel (Ostermann en Kottkamp, 1993:38,39).

Die tegniek kan enige plek plaasvind: tydens klasbesoek, in sy kantoor, selfs waar die skoolhoof met sportafrigters vergader, kan oor probleme gepraat word. Dit kan op 'n formele of informele wyse geskied (Osterman en Kottkamp, 1993:43,44).

Mentorstelsel

Die skoolhoof moet hier van sy bestuurspan, wat vanselfsprekend as mentors in hulle departemente moet dien of van senior onderwyspersoneel gebruik

maak om die skoolhoof te help met die ontwikkeling van die personeel. Aan elke mentor word 'n sekere groep onderwyspersoneel, veral beginner-onderwyspersoneel, toegeken (Oldroyd en Hall, 1991:39).

Die mentor moet 'n persoon wees wat 'n goeie verhouding met sy kollegas handhaaf. Dit moet 'n persoon wees wat ander se probleme verstaan. Die onderwyspersoneel moet openlik op 'n informele wyse met hul probleme na die persoon kan kom en die mentor moet hulle raad gee en help om hul probleme op te los. Die mentor moet ook aan die onderwyspersoneel inligting verskaf aangaande kursusse en hulle motiveer om dit by te woon. Die mentor moet moeite doen om die onderwyspersoneel professioneel te laat groei (Oldroyd en Hall, 1991:39). Die departementshoof, as mentor, kan vakvergaderings gebruik om professionele leiding aan onderwyspersoneel te gee.

Indien die mentor nie 'n oplossing vir 'n probleem het nie waar hyself ook 'n probleem ondervind, moet die skoolhoof beskikbaar wees om hul met die probleem te help en te ondersteun. Die skoolhoof tree dus oorkoepelend op.

Personeelvergadering

'n Personeelvergadering is 'n vergadering wat op 'n vaste tyd en plek plaasvind. Die vergadering kan weekliks, maandeliks of kwartaalliks plaasvind. Alle sake wat deel uitmaak van die doelstellings van die organisasie, mag op so 'n vergadering bespreek word (Atkinson, 1986:112). Die skoolhoof gebruik dus die personeelvergadering om inligting oor te dra.

Die skoolhoof kan die kennis in verband met professionele gedrag op die vergadering op 'n formele of informele wyse aanbied. Dit moet egter so aangebied word dat die onderwyspersoneel voel dat hulle saam groei, ontwikkel en dat hul hulself daarna beter van hul taak kan kwyt.

Die personeelvergadering sal meer formeel wees as die inligting deur middel van 'n lesing of 'n voorbereide toespraak deur 'n bevoegde, kundige of persoon hoofsaaklik van buite, aangebied word (Atkinson, 1986:438). As 'n ekstra item op 'n sakelys egter te formeel aangebied word deur die skoolhoof of 'n personeellid, voel die onderwyspersoneel nie altyd aangetrokke daartoe nie. As die lesing goed voorberei en interessant aangebied word, kan dit die

onderwyspersoneel stimuleer. Dit kan ook die onderwyspersoneel frustreer indien dit te lank aanhou (O'Sullivan ***et al.***, 1990:46).

Die personeelvergadering kan op 'n informele "oop" wyse plaasvind. Tydens so 'n vergadering vind daar tweerigtingkommunikasie tussen die skoolhoof en die onderwyspersoneel plaas. Hier word saamgepraat en besluite word saam geneem (Bondesio en De Witt, 1990:292).

Die skoolhoof moet die vergaderings nie gebruik om lang monoloë te lewer of administratiewe reëlings te tref nie. Hy moet vir die onderwyspersoneel 'n platform gee om vanaf te praat. Die skoolhoof moet 'n probleem wat die praktyk uitgewys het met die onderwyspersoneel behandel. Almal kan hier inspraak lewer en saam tot 'n aanvaarbare oplossing kom (Bondesio en De Witt, 1990:292,293).

Die skoolhoof moet ook die onderwyspersoneel, deur middel van 'n groepbespreking tydens vergaderings, geleentheid bied om sekere probleme wat deur die onderwyspersoneel ondervind word, te bespreek. So kan gesamentlik 'n oplossing vir 'n probleem wat vir almal van belang is, gevind word en hulle kan mekaar onderling van hulp en raad bedien (***Advisory committee on the supply and education of teachers***, 1988:344). Wilkins (1991:39) sê dat die advieskomitee wat skole in Engeland moes evalueer, sê dat een van die belangrikste maniere hoe onderwyspersoneel kan ontwikkel, is om met jou kollega te praat oor probleme wat in die praktyk ondervind word en oor hoe hy/sy die probleme oorkom het.

Die skoolhoof kan ook kennis op 'n meer informele wyse by sy onderwyspersoneel tuisbring deur dit op 'n meer humoristiese wyse aan te bied, byvoorbeeld deur middel van 'n spotprent oor 'n hofsaak of 'n gevallestudie wat betrekking het op die probleem wat die skoolhoof wil uitlig, en 'n kort begeleidende vraelys (Bayne-Jardine, 1986:79). Die probleem kan in gonsgroepe bespreek en opgelos word.

In al die gevalle waar die probleme op 'n informele wyse aangespreek word, moet die skoolhoof sorg dat hy oor meerdere kennis beskik sodat hy leiding kan gee. Die skoolhoof moet ook aan die einde die besluit van die vergadering saamvat (Bondesio en De Witt, 1990:294,295).

Die skoolhoof moet poog om vergaderings nie te lank te maak en te veel kennis te wil oordra aan die onderwyspersoneel nie. Hy kan eerder minder kennis oordra op 'n vergadering en meer vergaderings hou. Dit het meer waarde as die onderwyspersoneel dit wat aan hul voorgehou is, verstaan en kan insien hoe dit in die praktyk implementeerbaar is (O'Sullivan ***et al.***, 1990:17).

Kwaliteitsirkel

'n Kwaliteitsirkel is waar 5-10 werknemers met gemeenskaplike werkbelange vergader. Die ontmoeting geskied op 'n informele basis. So 'n ontmoeting vind een maal 'n week of een maal per maand plaas. Probleme wat hulle ondervind word geopper en dan word daar 'n oplossing vir die probleem gegenereer (O'Sullivan ***et al.***, 1990:47).

Personeelvergaderings kan ook gehou word met kleiner homogene groepe met gesamentlike belange soos vakhoofde, sportafrigters, adjunkhoofde, ensovoorts. Dit wat op hulle van toepassing is aangaande professionele gedrag, kan dan bespreek word (Van Niekerk, 1982:125). Sergiovanni en Starratt (1979:183) wys daarop dat in sulke groeperings daar 'n meer effektiewe interaksie tussen lede is en sodoende die groepseffektiwiteit verhoog. Die skoolhoof moet die vergaderings bywoon en leiding gee waar moontlik.

Klasbesoek

Klasbesoek is 'n belangrike wyse waarop die skoolhoof personeelontwikkeling kan laat plaasvind. Dit is 'n komplekse taak wat die skoolhoof moet uitvoer, aangesien hy vir 'n lang tydperk nie direkte kontak met die klaskamerpraktyk gehad het nie. 'n Probleem, hedendaags, is dat skoolhoofde so besig is dat hulle nie by klasbesoek uitkom nie (Bondesio en De Witt, 1990:278,279,280).

Die skoolhoof kan, op 'n meer formele wyse, 'n tyd bespreek met die onderwyspersoneel vir klasbesoek. Die skoolhoof kan ook sonder waarskuwing 'n klas instap en so vinnig 'n indruk kry van wat daar aan die gang is of die skoolhoof kan op uitnodiging die klas besoek (Bondesio en De Witt, 1990:280). Die metode wat gebruik word hang af van die doel wat die skoolhoof met die klasbesoek het.

Volgens navorsing wat deur Van Heerden (1989:38) gedoen is, is daar vyf stappe wat gevolg moet word tydens 'n klasbesoek deur die skoolhoof. Vir die doel van die studie word vier stappe behandel.

Die eerste fase van klasbesoek staan bekend as die voor-waarnemingsfase. Tydens die fase dui die skoolhoof vir die personeellid aan waarna hy gaan kyk tydens klasbesoek. Die personeellid lig op sy beurt die skoolhoof in oor sake soos die doel van sy les en beplanning. Dit bring mee dat daar nie misverstande kan ontstaan nie (Van Heerden, 1989:44).

Tydens dié fase kan die skoolhoof ook die personeellid help deur probleme te bespreek waarvan die skoolhoof te hore gekom het deur byvoorbeeld gesprekke met ouers. Hier vind dan personeelontwikkeling plaas.

Die tweede fase is die waarnemingsfase. Hier is die skoolhoof fisies met klasbesoek besig. Die skoolhoof moet hier probleme identifiseer. Probleme wat ondervind word, kan wees dat 'n personeellid onprofessioneel teenoor 'n leerling as persoon optree deur middel van afjakke of sarkasme (Van Heerden, 1989:48). Onderwyspersoneel mag, volgens die professionele gedragskode, hulle nie onbehoorlik gedra in die klas nie. Die onderwyspersoneel moet goed voorberei wees, want hulle mag nie traag in die uitvoering van hul pligte wees nie (Van Wyk, 1989a:165,166). Na die identifisering van die probleme kan die skoolhoof oorgaan tot 'n regstellende aksie.

In die derde fase moet versamelde data geanaliseer word. Die skoolhoof kan deur dit wat hy waarneem tydens klasbesoek asook ander kennis waaroor hy van 'n personeellid beskik, gebruik om gevolgtrekkings te maak (Bondesio en De Witt, 1990:280). Hier moet veral klem gelê word op aspekte soos sarkasme, politieke indoktrinasie, subtiele dreigemente en 'n onvoorbereide les wat met die onderwyspersoneel se professionele gedrag te doen het (Van Heerden, 1989:48). Hierna kan op 'n sinvolle manier terugvoering gegee word aan die personeellid.

Tydens die vierde fase, die na-waarnemingsfase of opvolgbesoek, word terugvoering aan die personeellid gegee. So gou as moontlik na die klasbesoek moet die skoolhoof tyd inruim om die besoek met die personeellid te bespreek. Die skoolhoof moet die personeellid op positiewe sowel as negatiewe punte dui. Hy moet aan die personeellid advies verleen oor hoe om

sy/haar negatiewe punte te verbeter. Die skoolhoof moet later 'n opvolgbesoek reël om vas te stel of daar 'n verbetering ingetree het (Bondesio en De Witt, 1990:280,281,282). As daar 'n verbetering ingetree het, is die onderwyspersoneel besig om professioneel te groei.

Persoonlike onderhoude

Die onderhoud is 'n gesprek tussen 'n deskundige op 'n sekere gebied en in die geval die hoof met sy kennis oor professionele gedrag en 'n personeellid wat hulp soek, wat moontlik onprofessioneel opgetree het (Alberts, 1974:55). So 'n probleem ontstaan gewoonlik omdat 'n personeellid nie duidelikheid oor 'n saak het nie of meer inligting oor 'n sekere saak verlang (Alberts, 1974:58).

Die gesprek tussen die twee persone het gewoonlik 'n bepaalde doel, naamlik probleemoplossing. Net dit wat van belang vir die personeellid is, dit wat hy nodig het om sy probleem op te los of te hanteer, word bespreek. Die onderhoud neem gewoonlik die vorm van 'n geselsie aan (Alberts, 1974:57,58).

Die skoolhoof moet egter voorbereid en met voorbeelde na die personeellid kom om hom te wys wat die gevolge van 'n oortreding kan of kon meebring. Na so 'n onderhoud moet 'n personeellid met meer sekerheid kan optree (Alberts, 1974:58,59).

Die geslaagdheid van 'n persoonlike onderhoud hang van die skoolhoof af. Hy maak dit moontlik vir die onderwyspersoneel om hul probleme met hom te bespreek deur die nodige atmosfeer daarvoor te skep (Osterman en Kottkamp, 1993:56).

Volgens Osterman en Kottkamp (1993:60,61) kan die skoolhoof die regte atmosfeer skep, sodat die onderwyspersoneel die vrymoedigheid het om sonder skroom soos volg te reageer:

- te luister;
- belang te stel in die probleem;
- dat die skoolhoof die probleem herhaal sodat die persoon kan sien hy het geluister, en

- die persoon vrae te vra oor die onderwerp.

Kursusse

'n Kursus volgens Odendal ***et al.*** (1988:627) is 'n "reeks lesse in 'n vak, volgens 'n vaste plan, wat 'n afgebakende geheel vorm."

Volgens Atkinson (1986:437,438) is die doel met 'n kursus om 'n sekere onderwerp in 'n bepaalde tyd met 'n sekere groep mense te behandel. Dit kan teoreties, prakties of deur'n kombinasie van beide aangebied word. So 'n kursus kan die onderwyspersoneel in staat stel om op hoogte te bly van die nuutste ontwikkeling en verwikkelinge op die gebied van professionele gedrag. Benewens die skoolhoof self, kan die kursus ook deur ander kundiges aangebied word.

Kursusse is 'n belangrike vorm van indiensopleiding en dit kan op twee maniere plaasvind. Eerstens kan die onderwyspersoneel kort opknappingskursusse bywoon in professionele gedragswyses. Die tweede tipe is waar die onderwyspersoneel hul kwalifikasies wil verbeter (Bell, 1991:7). Die onderwyspersoneel kan dit doen deur kursusse in onderwysreg te volg aan 'n kollege vir verdere opleiding of nagraadse studie aan 'n universiteit.

Kursusse is volgens die onderwyspersoneel baie keer te teoreties ingestel en dit spreek nie altyd die onderwyspersoneel se werklike probleem aan nie. Volgens Dean (1991:37) wil die onderwyspersoneel kursusse bywoon wat op die praktyk gerig is en wat in die behoeftes van die skool voorsien en selfs by die skool aangebied word.

Die skoolhoof moet poog om kursusse by sy skool aan te bied. Hier kan hy die onderwerp bepaal en so die kursus laat handel oor probleme wat sy onderwyspersoneel ondervind. Die skoolhoof kan self of persone van buite kry om die saak aan te spreek. 'n Persoon van buite is baie keer meer aanvaarbaar vir die onderwyspersoneel, want die persoon hou nie vir hulle 'n bedreiging in nie (Dean, 1991:176).

'n Belangrike taak van die skoolhoof, na afloop van die kursus, is om toe te sien dat die kennis wat aan die onderwyspersoneel oorgedra is tot uitvoering in die praktyk kom.

Simposiums

By 'n simposium vind 'n gedagtewisseling plaas. Die gedagtewisseling word gewoonlik ingelei deur drie of vier sprekers wat kundiges is op die spesifieke terrein. Dit handel gewoonlik oor 'n onderwerp wat vir die groep van belang is. Na die tyd word vrae gestel (Atkinson, 1986:443). Hier word dus meer detail inligting oor professionele gedrag aan die simposiumgangers verskaf. Persone wat so 'n simposium bygewoon het, kan hul nuutverworwe kennis tydens 'n personeelvergadering met die ander personeellede deel (Erasmus, 1989:65).

Skoolhoofde moet sy onderwyspersoneel, waar moontlik, verplig om sulke simposiums by te woon. Die skoolhoof moet die waarde van die simposium aan sy onderwyspersoneel uitwys en die wat sulke simposiums bywoon, bedank. Die skool kan ook die finansiële verpligtinge dra.

Selfstudie

Die skoolhoof moet sy onderwyspersoneel motiveer tot selfstudie. Die nuutste vakkundige en opvoedkundige tydskrifte, inligtingsbriewe van die Federale Onderwysersraad en omsendminute moet ook gelees word (De Witt, 1979:18). 'n Onderwyspersoneellid kan gevra word om 'n stuk te gaan lees en aan die personeel voor te hou.

Die onderwyspersoneel kan ook self besluit om hul tekortkominge aan te vul of te verbeter deur voortgesette selfstudie by SAKVO of by 'n universiteit. Die uitkoms wat die studie op die skool, onderwys of leerlinge het, sal eers na 'n tyd gesien word (O'Sullivan ***et al.***, 1990:127).

v. Waarnemingsfase (beheer)

Hier moet toesig gehou word oor die onderwysers en daar moet vasgestel word of vordering op die gebied van professionele gedrag gemaak is en of dit in die praktyk uitgevoer word (Van der Westhuizen, 1986a:200).

Die nodige beplanning, organisasie en leidinggewing dra nie noodwendig tot sukses by nie. Die skoolhoof moet homself vergewis dat sy beplanning tot uitvoer gebring word (Erasmus, 1989:60-61). Beheer is dus die afronding van die bestuursfunksie en vorm ook bewys van die standaard wat deur hulle

gehandhaaf word (Lyons en Stenning, 1988:313). Hul professionele gedrag bepaal immers die status van die onderwys as professie.

Hier word met die mens self gehandel. Dit gaan dus oor die wisselwerking tussen die skoolhoof en die onderwysers wat by die saak betrokke is. Hier word rigting aan die aktiwiteite/optrede van onderwysers gegee en verseker dat die verlangde take uitgevoer word, ten einde die gestelde doel, professionele gedrag, te bereik (Van der Westhuizen, 1986a:172).

Die skoolhoof kan dit doen deur direkte beheeruitoefening soos persoonlike gesprekke, en die waarneming van onderwysers se optrede in die algemeen binne en buite skoolverband. Waar onprofessionele gedrag bespeur word, moet regstelling so spoedig moontlik geskied; daar moet dus korrektief opgetree word (Van der Westhuizen, 1986a:201). Hier kan die adjunkhoofde en departementshoofde vir die skoolhoof van nut wees.

Die skoolhoof moet dan ook alles doen om sy onderwyspersoneel van hulp te wees. Hy moet nie soos 'n waghond wees wat lê en loer vir foute nie. Die leiding van die skoolhoof moet van so 'n aard wees dat die onderwyspersoneel voel dit het tot 'n verbetering in hul professionele gedrag gelei (Van Schalkwyk, 1981:165,167). Die leiding kan aan individue of in groepsverband gegee word.

Die verhouding tussen die skoolhoof en die onderwyspersoneel moet van so 'n aard wees dat die onderwyspersoneel bereidwillig sal wees om met hom in gesprek te tree. As die onderwyspersoneel op die skoolhoof se uitsprake en oordeel kan vertrou, dan sal die onderwyspersoneel makliker by hom gaan aanklop om leiding (Omond, 1984:34). Daar moet dus goeie kommunikasie wees en die skoolhoof moet 'n oopdeurbeleid handhaaf.

Die skoolhoof moet ook ondersteuning aan sy onderwyspersoneel bied deur met hulle te praat as probleme opduik en ook hulp te gee hoe om die probleem op te los. Dit is 'n voorvereiste vir groei en ontwikkeling by die onderwyspersoneel (Levine, 1989:189,190).

vi. Evalueringsfase

Personeelevaluering word gebruik om die professionele gedrag van die onderwyspersoneel te verbeter sodat 'n voortreflike professionele diens aan die gemeenskap gelewer kan word (Peach, 1981:27).

Evaluering is 'n deurlopende proses. Die skoolhoof moet 'n evaluering doen van sy personeel, voordat hy begin met sy beplanningsfase, om dusdoende die probleme te identifiseer. Verder moet daar deurlopende evaluering deur die program en daarna plaasvind om vas te stel in watter mate word die doelwitte op sekere stadiums, asook die doel van die totale program bereik en om vas te stel of die program die moeite werd was (Fitch en Kopp, 1990:14). Volgens Oldroyd en Hall (1991:157) kan die skoolhoof homself die volgende vier vrae afvra:

- Voer ek my plan uit?
- Moet ek my planne verander en hoe?
- Was die resultaat die moeite werd en het dit enige waarde gehad vir die skool en onderwyspersoneel?
- Moet ek my doelwitte, prioriteite of metodes wysig?

Die onderwyspersoneel word nou voortdurend tydens die verloop van die program geëvalueer. Kritiese insidente in verband met professionele gedrag wat waargeneem word deur die hoofde, ander onderwysers en ouers wat probleme aanmeld, word aangeteken. Opvolgwerk moet in die gevalle gedoen word en hulp moet verleen word (Bondesio en De Witt, 1986:242).

Volgens Peach (1981:7) sal die evaluering hier terloops, onsistematies en gewoonlik 'n lukraak tipe evaluering wees. Dit is omdat die skoolhoof so tussendeur, as iets opduik aangaande die onderwyspersoneel se professionele gedrag daarvan te hore sal kom of sal waarneem.

'n Vraelys of gevallestudie kan ook aan die onderwyspersoneel voorgehou word om hul kennis aangaande professionele gedrag te toets. Dit het nie betrekking op die feit of dit in die praktyk so uitgelewe word nie.

Die skoolhoof raak so bewus van sy onderwyspersoneel se sterk en swak punte en kan daarvolgens sy personeelontwikkelingsprogram vir die professionele groei van personeellede aanpas. So kan hy ook vasstel watter mikpunte al bereik is en wat hul toekomstige mikpunte gaan wees (Bondesio en De Witt, 1986:242).

'n Terugskouing word nou gehou om te kyk of die doelstelling bereik is en of die onderwyspersoneel se professionele gedrag verbeter het (Bondesio en De Witt, 1986:243). Bronne van terugvoering vir die skoolhoof om vas te stel of die professionele gedrag van die onderwyspersoneel verbeter het, is departementshoofde, ander onderwysers, leerlinge, ouers, die inspekteur, die gemeenskap en die skoolhoof self (Bondesio en De Witt, 1986:249).

3.2.5 Motivering

Dit sal afhang van hoe belangrik die skoolhoof professionele gedrag ag of sy personeel elke moontlike geleentheid sal benut om formele en informele indiensopleiding te ontvang om hul professionele gedrag te verbeter.

Alle onderwyspersoneel het dalk nie die wil om hul professionele gedrag te verbeter nie. Die skoolhoof is die persoon wat hulle moet aanspoor, die vonk daar plaas (Bondesio en De Witt, 1986:281). Die skoolhoof kan dit byvoorbeeld doen deur tydens 'n vergadering die onderwyspersoneel te prys wat die kongres, seminaar of vergadering oor professionele gedrag bygewoon het (Bondesio en De Witt, 1986:262).

3.3 SAMEVATTING

Dit is die verantwoordelikheid van die skoolhoof as die professionele leier van sy skool om toe te sien dat die professionele gedrag van sy onderwyspersoneel verbeter. Die skoolhoof moet deur goed te beplan, organiseer, leiding te gee en beheer uit te oefen, toesien dat kennis in verband met professionele gedrag aan sy onderwyspersoneel oorgedra word. Hy moet ook toesien dat, na afloop van so 'n program, evaluasie plaasvind om die sukses van so 'n program te bepaal.

Dit kan gedoen word deur jaarliks 'n goed beplande indiensopleidingsprogram, oor byvoorbeeld 'n reeks doelgerigte temas, oor die onderwerp

op personeelvergaderings te hanteer (Kruger, 1983:65). Die indiensopleidingsprogram moet in die behoeftes van die onderwyspersoneel voorsien. Dit moet op die praktyk gerig wees en die onderwyspersoneel moet deelneem aan die program. Hulle moenie passiewe toeskouers wees nie. Die skoolhoof kan hulle ook aanmoedig om kursusse en simposiums by te woon, asook om selfstudie te doen.

Anon. (1984:13) sê dat die onderwyspersoneel dit alles moet sien as boustene tot hul professionele vorming. Dit alles dra weer by tot die verbetering en uitbouing van die onderwys as professie.

Dit kan alleen realiseer as die skoolhoof professioneel in die praktyk optree en oor genoegsame kennis aangaande professionele gedrag beskik om sy onderwyspersoneel hulp en leidig in die verband te gee.

HOOFSTUK VIER

EMPIRIESE ONDERSOEK

4.1 INLEIDING

In hoofstuk 2 is daar deur middel van 'n literatuurstudie gewys wat die professionele gedrag by die onderwyspersoneel bepaal. In hoofstuk 3 is gewys op die hoof se verantwoordelikheid ten opsigte van die onderwyspersoneel se professionele gedrag.

Die doel van die empiriese ondersoek was om vas te stel in watter mate die hoof die verantwoordelikheid nakom en of hy oor genoegsame kennis beskik.

In hierdie hoofstuk word die navorsingsontwerp uiteengesit en die data van die empiriese ondersoek weergegee en geïnterpreteer.

4.2 NAVORSINGSONTWERP

4.2.1 Die vraelys

4.2.1.1 Die keuse van die posvraelys

Ten einde die doelwitte van hierdie navorsing te bereik, was dit nodig om van 'n gestruktureerde vraelys gebruik te maak. Dit was 'n maklike manier om response van respondente oor 'n wye gebied te verkry.

4.2.1.2 Voordele van 'n gestruktureerde vraelys

Die voordele van 'n gestruktureerde vraelys is volgens Smit (1988:59-62) en Borg en Gall (1989:432-435) die volgende:

* Eenheidskoste is redelik laag.

* Respondente bly anoniem. Dit lei tot meer objektiewe beantwoording van die vraelys.

* Respondente is onder geen verpligting om die vraelys in te vul nie. Hy kan self daaroor besluit.

* Dit het 'n tydsvoordeel omdat response in 'n relatiewe kort tyd van persone verkry kan word.

* Alle respondente ontvang dieselfde vraelys.

* Response kan maklik en vinnig verwerk word.

* Respondente kan oor 'n wye gebied betrek word.

4.2.1.3 Nadele van 'n gestruktureerde vraelys

Nadele van 'n vraelys word soos volg deur Smit (1988:62-66) saamgevat:

* Vraelys is onpersoonlik.

* Die opstel en versorging van 'n vraelys vereis baie tyd.

* Alle vraelyste word nie terug ontvang nie.

* Die lengte van 'n vraelys kan 'n probleem skep.

4.2.1.4 Loodsondersoek

'n Loodsondersoek is gedoen deur die vraelys aan hoofde voor te lê. Hulle is versoek om te let op die duidelikheid en verstaanbaarheid van die vrae. Die gekose persone het nie probleme met die loodsvraelys ondervind nie en dit is gefinaliseer.

4.2.1.5 Goedkeuring van die vraelys

Die vraelys is goedgekeur deur die Transvaalse Onderwysdepartement (vergelyk bylae A).

4.2.1.6 Konstruksie van die vraelys

Die struktuur van die vraelys is soos volg:

* Afdeling A handel oor die biografiese gegewens van die respondent (vergelyk bylae C, vrae 1-7).

* Afdeling B handel oor die hoof se bestuursverantwoordelikheid ten opsigte van professionele gedrag (vergelyk bylae C, vrae 1-18).

* Afdeling C handel oor leidinggewing ten opsigte van professionele gedrag (vergelyk bylae C, vrae 1-15).

4.2.2 Populasie

Uit 'n populasie van 177 is 'n ewekansige steekproef getrek (n = 121).

'n Gestruktureerde vraelys is gepos aan al die hoofde van Afrikaanse sekondêre skole onder beheer van die Transvaalse Onderwysdepartement (n = 121).

TABEL 4.1: Vraelyste uitgestuur en ontvang

Skole	Uitgestuur	Ontvang	% Respons
Afrikaans	121	95	78,5

Uit tabel 4.1 kan afgelei word dat 78,5% van die vraelyste ontvang is. Volgens Landman (1980:112) is 'n terugvoering van meer as 70% voldoende om 'n betekenisvolle afleiding te maak.

4.2.3 Statistiese tegniek

Die data wat deur die empiriese ondersoek ingewin is, is verwerk deur middel van 'n hoofraamrekenaar van die PU vir CHO. Met behulp van 'n SAS rekenaarprogram (SAS Institute Inc, 1985) is die frekwensies en persentasies bepaal. Daar is van 'n eenrigtingvariansieanalise met Tukey ***post hoc***- toetse gebruik gemaak om te bepaal of daar enige noemenswaardige verbande getrek kan word tussen die punt in die kennistoets en sekere biografiese gegewens.

4.3 INTERPRETASIE VAN DATA

4.3.1 Inleiding

Alle afleidings wat gemaak word, geld vir Afrikaanse hoofde van sekondêre skole in Transvaal.

4.3.2 Afdeling A: Biografiese en demografiese gegewens

Die doel met die vrae oor biografiese en demografiese gegewens is om 'n profiel saam te stel van die respondent. Met die vrae word veral vasgestel in watter mate die respondent al kontak gemaak het met onderwysreg. Hierdie gegewens word saamgevat in tabel 4.2.

TABEL 4.2: Biografiese en demografiese gegewens

	f	%
1. Geslag		
Manlik	94	98,9
Vroulik	1	1,1
TOTAAL	95	100
2. Ouderdom		
Jonger as 30 jaar	0	0,0
30 - 34 jaar	1	1,0
35 - 39 jaar	10	10,5
40 - 44 jaar	23	24,2
45 - 49 jaar	22	23,2
Ouer as 50 jaar	39	41,1
TOTAAL	95	100
3. Onderwyservaring in pos		
0 - 3 jaar	18	19,0
4 - 6 jaar	3	3,2
7 - 9 jaar	10	10,5
10 - 12 jaar	6	6,3
13 - 15 jaar	8	8,4
meer as 15 jaar	50	52,6
TOTAAL	95	100

TABEL 4.2 (vervolg)

	f	%
4. *Hoogste akademiese kwalifikasie*		
B.A.	7	7,4
B.Sc.	6	6,3
B.Comm.	7	7,4
B.Ed.	28	29,5
Hons.	13	13,7
M.-graad	29	30,5
D.-graad	5	5,2
TOTAAL	95	100
5. *Opleiding in onderwysreg*		
As vak by VDO	17	17,9
As vak by B.Ed.	30	31,6
As vak by M.Ed.	5	5,3
D.Ed./Ph.D.	0	0,0
Kursus in onderwysreg	8	8,4
Ander	16	16,8
Geen	19	20,0
TOTAAL	95	100
6. *Taalmedium*		
Afrikaans	85	89,5
Afrikaans/Engels	10	10,5
TOTAAL	95	100
	f	%
7. *Lokalisering van skool*		
Stedelik	34	35,8
Semistedelik	21	22,1
Plattelands	40	42,1
TOTAAL	95	100

4.3.2.1 Geslag van respondente

Die doel van vraag 1 (vergelyk bylae C) was om die persentasie manlike en vroulike skoolhoofde in die steekproef te bepaal.

Uit tabel 4.2 blyk die volgende:

* Die manlike respondente maak 98,9% van die totale respondente uit.
* 41,1% van die respondente is ouer as 50 jaar.

Hieruit kan afgelei word dat die meerderheid respondente manlik en van sekondêre skole in Transvaal is.

4.3.2.2 Ouderdom

Die doel van vraag 2 (vergelyk bylae C) was om vas te stel wat die ouderdom is van die meerderheid respondente.

Uit tabel 4.2 blyk die volgende:

* Die oorgrote meerderheid respondente (88,5%) is bo 40 jaar.
* Van die respondente is 41,1% ouer as 50 jaar.

4.3.2.3 Onderwyservaring in die pos

Die doel van vraag 3 (vergelyk bylae C) was om vas te stel hoe ervare die skoolhoofde in hul pos is.

Uit tabel 4.2 blyk die volgende:

* 52,6% respondente het meer as 15 jaar ondervinding.
* 19% respondente het 0 - 3 jaar ondervinding.

Uit die gegewens kan afgelei word dat die skoolhoofde redelik baie ondervinding in die pos het wat hulle beklee en daarom kan aangeneem word dat hulle uit ervaring oor heelwat kennis aangaande professionele gedrag beskik (vergelyk 4.3.4.6).

4.3.2.4 Hoogste akademiese kwalifikasie

Die doel van vraag 4 (vergelyk bylae C) was om te bepaal op watter vlak die respondente akademies gekwalifiseerd is (vergelyk tabel 4.2).

Uit tabel 4.2 blyk die volgende:

* 43,2% respondente beskik oor 'n B.Ed.- of Honneursgraad.
* 30,5% respondente beskik oor 'n M.-graad.

Die respondente is dus redelik goed gekwalifiseerd met 78,9% respondente wat oor 'n nagraadse kwalifikasie beskik.

4.3.2.5 Opleiding in onderwysreg

Die doel van vraag 5 (vergelyk bylae C) was om te bepaal in watter mate het die respondente opleiding in onderwysreg ontvang of daarmee in aanraking gekom.

Uit tabel 4.2 blyk die volgende:

* Die meeste respondente (80%) het al op een of ander manier met onderwysreg te doen gehad.
* 31,6% respondente het in B.Ed.-studies daarmee te doen gehad.
* 20% respondente het geen kontak gehad met onderwysreg nie.

Hieruit kan afgelei word dat die skoolhoofde nie leke op die gebied van onderwysreg is nie (vergelyk aanname met gemiddeld van toets 4.3.4.6).

4.3.2.6 Taalmedium

Die doel van vraag 6 (vergelyk bylae C) was om te bepaal wat die taalmedium van die respondente is.

Uit tabel 4.2 blyk die volgende:

* 89,5% respondente is Afrikaanssprekend.
* 10,5% respondente is Afrikaans/Engelssprekend.

4.3.2.7 Lokalisering van skole

Die doel van vraag 7 (vergelyk bylae C) was om te bepaal of daar 'n redelike balans was tussen die hoeveelheid stedelike en plattelandse response wat terug ontvang is.

Uit tabel 4.2 blyk die volgende:

* 35,8% respondente kom uit stedelike gebiede.
* 42,1% respondente kom uit plattelandse gebiede.

Hieruit kan afgelei word dat daar feitlik ewe veel response ontvang is vanaf stedelike en plattelandse gebiede.

4.3.2.8 Samevattende profiel

Die biografiese en demografiese gegewens in tabel 4.2 vervat, dui daarop dat die respondente oorwegend manlike (98,9%) Afrikaanse skoolhoofde in Transvaal is. Die grootste gedeelte van die respondente (88,5%) is bo 40 jaar en 77,8% beklee die pos al vir langer as sewe jaar. Die meeste respondente is akademies redelik goed gekwalifiseerd, 78,9% van die respondente beskik oor nagraadse kwalifikasies. Van die respondente het 80% al op die een of ander wyse kontak gehad met onderwysreg.

4.3.3 Afdeling B: Bestuursverantwoordelikheid ten opsigte van professionele gedrag

In afdeling B word die respondent (die skoolhoof) se toepassing van sy bestuursverantwoordelikheid ten opsigte van professionele gedrag van sy onderwyspersoneel getoets (vergelyk bylae C). Die vrae is in die vorm van stellings. Die respondente moes hulle mening gee deur met 'n kruisie aan te dui of hulle met 'n stelling saamstem of nie, asook hul siening oor sekere sake gee. Hulle kon uit een van drie moontlikhede kies:

1. Ja
2. Nee
3. Onseker

TABEL 4.3: Bestuursverantwoordelikheid ten opsigte van professionele gedrag

	JA		NEE		ONSEKER		O-RESPONS		TOTAAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Hou die professionele gedrag van die onderwyspersoneel verband met die kennis/opleiding waaroor die skoolhoof in die verband beskik?	67	70,5	22	23,2	6	6,3	-	-	95	100
2. Is ervaring van die praktyk genoegsame ondervinding vir die skoolhoof om sy personeel se professionele gedrag te laat ontwikkel?	17	17,9	71	74,7	7	7,4	-	-	95	100
3. Die skoolhoof van vandag, waar die verantwoordelikheid ten opsigte van tug oorgedra word na die bestuursliggaam van die skool, het 'n groter verantwoordelikheid om professionele gedrag by onderwyspersoneel te bevorder.	75	78,9	12	12,6	7	7,4	1	1,1	95	100
4. Is dit vir 'n skoolhoof belangrik om kennis te dra van die professionele gedragswyse (soos vervat in die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) om die onderwyspersoneel behoorlik leiding te kan gee?	94	98,9	1	1,1	-	-			95	100
5. Is dit vir 'n skoolhoof belangrik om kennis te dra van die professionele gedragswyse (soos vervat in die professionele gedragskode van die FOR) om die onderwyspersoneel behoorlik leiding te kan gee?	92	96,8	2	2,1	-	-	1	1,1	95	100
6. Is daar genoegsame kursusse/indiensopleidingsgeleenthede vir skoolhoofde om hul kennis aangaande professionele gedrag te verbeter?	14	14,7	70	73,7	11	11,6	-	-	95	100

TABEL 4.3 (vervolg)

	JA		NEE		ONSEKER		O-RESPONS		TOTAAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. Watter vorm sou u verkies moet verdere opleiding in professionele gedragswyse vir skoolhoofde aanneem? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)										
7.1 Selfstudie	55	57,9	20	21,1	2	2,1	18	18,9	95	100
7.2 Kursusse	63	66,3	12	12,6	3	3,2	17	17,9	95	100
7.3 Simposiums	76	80	6	6,3	4	4,2	9	9,5	95	100
7.4 Verdere studie aan tersiêre inrigting	20	21,1	39	41	10	10,5	26	27,4	95	100
7.5 Ander (spesifiseer)	2	2,1	8	8,4	10	10,5	75	79	95	100
8. Hoe gereeld moet sulke kursusse aangebied word vir skoolhoofde? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)										
8.1 Eenmalig	15	15,8	47	49,4	1	1,1	32	33,7	95	100
8.2 Kwartaalliks	1	1,1	52	54,7	4	4,2	38	40	95	100
8.3 Jaarliks	45	47,4	31	32,6	2	2,1	17	17,9	95	100
8.4 Elke 2 jaar	25	26,3	37	39	-	-	33	34,7	95	100
8.5 Elke 3 jaar	8	8,4	47	49,5	4	4,2	36	37,9	95	100
8.6 Elke 4 jaar	7	7,4	48	50,5	3	3,2	37	38,9	95	100
8.7 Meer	-	-	54	56,8	1	1,1	40	42,1	95	100
8.8 Is nie nodig nie	3	3,2	48	50,5	2	2,1	42	44,2	95	100
9. Is professionele ontwikkeling van onderwyspersoneel slegs die skoolhoof se verantwoordelik heid?	9	9,5	86	90,5	-	-	-	-	95	100
10. Sal so 'n program, deur die skoolhoof aangebied, om die onderwyspersoneel se professionele gedrag te verbeter effektief wees?	72	75,8	5	5,3	18	18,9	-	-	95	100
11. Wie bied so 'n program vir die ontwikkeling van die personeel met betrekking tot die vereistes vir professionele gedragswyses (professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) vir onderwyspersoneel by u skool aan? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)										

TABEL 4.3 (vervolg)

	JA		NEE		ONSEKER		O-RESPONS		TOTAAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11.1 Uself	76	80	7	7,4	-	-	12	12,6	95	100
11.2 Topbestuur	74	77,9	8	8,4	-	-	13	13,7	95	100
11.3 Skoolhoof en persone van buite	22	23,2	44	46,3	3	3,2	26	27,3	95	100
11.4 Persone van buite (bv. regsgeleerdes)	13	13,7	49	51,6	2	2,1	31	32,6	95	100
11.5 TOD	25	26,3	43	45,3	2	2,1	25	26,3	95	100
11.6 FOR	12	12,6	47	49,5	5	5,3	31	32,6	95	100
11.7 Universiteitsdosente	5	5,3	51	53,7	8	8,4	31	32,6	95	100
11.8 Ander (spesifiseer)	1	1,1	44	46,3	7	7,4	43	45,2	95	100
11.9 Geen	2	2,1	48	50,5	2	2,1	43	45,3	95	100
12. Watter metode word by u skool gebruik om onderwyspersoneel ten opsigte van die professionele gedragswyse te ontwikkel? Dui telkens aan ja/nee/onseker)										
12.1 Personeelvergadering	95	100	0	0	0	0	0	0	95	100
12.2 Persoonlike onderhoud	85	89,4	1	1,1	1	1,1	8	8,4	95	100
12.3 Selfstudie	30	31,6	26	27,3	11	11,6	28	29,5	95	100
12.4 Kursusse	25	26,3	42	44,2	2	2,1	26	27,4	95	100
12.5 Simposia/kongresse	21	22,1	43	45,2	3	3,2	28	29,5	95	100
12.6 Lesings by skool	43	45,3	31	32,6	2	2,1	19	20	95	100
12.7 Ander (spesifiseer)	3	3,2	42	44,2	4	4,2	46	48,4	95	100
12.8 Geen metode nie	-	-	48	50,5	1	1,1	46	48,4	95	100
Dui u mening aan oor die volgende stellings (vrae 13 - 16)										
13. Die skoolhoof se optrede teenoor die publiek oefen 'n invloed uit op sy personeel se professionele ingesteldheid.	91	95,7	-	-	3	3,2	1	1,1	95	100
14. Ondervind onderwyspersoneel meer probleme as hul voorgangers as gevolg van onprofessionele gedrag?	25	26,3	48	50,5	22	23,2	-	-	95	100
15. Wat laat onderwyspersoneel moontlik onprofessioneel optree? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)										
15.1 Publiek verwag te veel van die onderwyser.	45	47,4	27	28,4	13	13,7	10	10,5	95	100

TABEL 4.3 (vervolg)

	JA		NEE		ONSEKER		O-RESPONS		TOTAAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15.2 Onkunde van die onderwyser van die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en van die professionele gedragskode.	65	68,4	14	14,7	7	7,4	9	9,5	95	100
15.3 'n Gebrek aan beklemtoning van professionele gedrag by voorgraadse opleiding.	69	72,7	8	8,4	16	16,8	2	2,1	95	100
15.4 Te min klem word op professionele gedrag geplaas deur hoofde.	33	34,7	41	43,2	14	14,7	7	7,4	95	100
16. Vind u dat ouers deesdae meer klem plaas op die professionele gedrag van onderwyspersoneel?	59	62,1	21	22,1	14	14,7	1	1,1	95	100
17. Wat sou u sien as rede vir die meer klem wat deur ouers op professionele gedrag geplaas word/kan word? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)										
17.1 Klem wat op professionele gedrag in alle beroepe gelê word.	48	50,5	24	25,3	14	14,7	9	9,5	95	100
17.2 Onderwyspersoneel plaas nie genoeg klem op professionele gedrag nie.	27	28,4	43	45,3	15	15,8	10	10,5	95	100
17.3 Ouers is meer bewus van hul en hul kinders se regte.	79	83,1	5	5,3	5	5,3	6	6,3	95	100
17.4 Groter inspraak deur ouers in die skool.	75	78,9	7	7,4	6	6,3	7	7,4	95	100
17.5 Ouers sien onderwysers as 'n verlengstuk van die huis en daarom moet die onderwyspersoneel soos 'n sorgsame vader teenoor hul kinders optree.	67	70,5	15	15,8	5	5,3	8	8,4	95	100
Dui u mening aan oor die volgende stelling? 18. Praktiese onderwyservaring is genoegsame ondervinding om die onderwyser professionele gedrag te laat openbaar.	6	6,3	85	89,5	4	4,2	-	-	95	100

4.3.3.1 Skoolhoofkundigheid met betrekking tot professionele gedrag

Die doel met die vrae 1, 2, 4, 5 en 13 (vergelyk bylae C) was om die skoolhoof se mening oor die belangrikheid van kennis by die skoolhoof met betrekking tot professionele gedrag vas te stel.

Uit tabel 4.3 blyk die volgende:

* Met vraag 1 dui 70,5% skoolhoofde aan dat die kennis waaroor hul beskik wel bepalend is vir die professionele gedrag van hulle onderwyspersoneel.

* Met vraag 2 dui 74,7% skoolhoofde dat kennis van die praktyk nie genoegsame ondervinding is vir skoolhoofde om hulle onderwyspersoneel se professionele gedrag te ontwikkel nie.

* Met vraag 4 dui 98,9% skoolhoofde aan dat dit belangrik is om kennis te dra van die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988).

* Met vraag 5 dui 96,5% skoolhoofde aan dat dit belangrik is om kennis te dra van die professionele gedragskode van die FOR.

* Met vraag 13 dui 95,8% skoolhoofde aan dat die skoolhoof se gedrag professioneel verantwoordbaar moet wees, omdat hulle optrede 'n invloed uitoefen op hulle onderwyspersoneel se professionele gedrag.

Die respondente wys daarop dat hulle nie genoegsame professionele leiding aan hulle onderwyspersoneel kan gee as hulle nie oor die teoretiese kennis beskik nie. Daar moet dus indiensopleidingsgeleenthede vir skoolhoofde geskep word, waar hulle hul kennis aangaande professionele gedrag kan verbeter, sodat dit kan deurwerk na die onderwyspersoneel (vergelyk 3.2.4.1).

Kennis waaroor 'n skoolhoof moet beskik, is die professionele gedragskode van die FOR (vergelyk 2.4.1.1) en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) (vergelyk 2.6.1) wat riglyne bied vir die professionele gedrag van die onderwyspersoneel (vergelyk 2.7).

Meerdere kennis aangaande professionele gedrag sal vir die skoolhoof riglyne bied om sy eie professionele gedrag en optrede te verbeter. Dit sal meebring

dat die skoolhoof 'n navolgenswaardige voorbeeld van professionele gedrag en optrede vir die onderwyspersoneel sal voorhou (vergelyk 3.2.4.1).

4.3.3.2 Opleidingsgeleenthede

Die doel met vrae 6, 7 en 8 (vergelyk bylae C) was om vas te stel of daar genoeg geleenthede vir skoolhoofde is om hulle kennis te verbreed, in watter vorm hulle die opleiding sou wou ontvang en hoe gereeld dit aangebied moet word.

Uit tabel 4.3 blyk die volgende:

* Met vraag 6 dui 73,7% respondente aan dat daar te min geleenthede is om hulle kennis aangaande professionele gedrag te verbeter.

* Met vraag 7 word die vorm aangedui waarin die skoolhoofde opleiding wil ontvang. Volgens die skoolhoofde in volgorde van belangrikheid is die vorme wat hulle verkies: simposiums (80%), kursusse (66,3%), selfstudie (57,9%), verdere studie aan tersiêre inrigtings (21,1%) en ander (2,1%).

* Met vraag 8 word vasgestel hoe gereeld sulke opleiding moet plaasvind. Volgens die skoolhoofde is die volgorde van belangrikheid soos volg: jaarliks (47,4%), elke 2 jaar (26,3%), eenmalig (15,8%), elke 3 jaar (8,4%), elke 4 jaar (7,4%), kwartaalliks (1,1%) en 3,2% het aangetoon dat kursusse nie nodig is nie.

Die skoolhoofde is dit dus eens dat daar te min geleenthede vir hulle is om hul kennis aangaande professionele gedrag te verbreed. Hulle verkies simposiums (80%) as die belangrikste bron van verdere opleiding. Meer as die helfte van die skoolhoofde (57,9%) dui daarop dat hulle dit eerder verkies om hulself te bekwaam deur middel van selfstudie. Van die skoolhoofde (41%) is van mening dat dit nie nodig is om aan 'n tersiêre inrigting te studeer om so hul kundigheid ten opsigte van professionele gedrag te verbreed nie.

Daar was nie sekerheid by die skoolhoofde oor hoe gereeld sulke opleidingsgeleenthede moet plaasvind nie. Die skoolhoofde (47,4%) het aangedui dat daar jaarliks een of ander mate van opleiding in onderwysreg

moet geskied. In Amerika word kwalifikasies in onderwysreg van skoolhoofde vereis (vergelyk 3.2.4.1).

Vraag 8 onderafdeling 8.8 is uitgelaat as gevolg van foutiewe interpretasies wat daaruit gemaak kan word, aangesien die vraag in 'n negatiewe vorm gestel is (vergelyk bylae C).

4.3.3.3 Verantwoordelikheid van die skoolhoof

Die doel met vraag 3 (vergelyk bylae C) was om vas te stel of die skoolhoof besef dat hy hedendaags 'n groter verantwoordelikheid het om professionele gedrag by onderwyspersoneel te bevorder as in die verlede.

Uit tabel 4.3 blyk die volgende:

* Van die skoolhoofde (78,9%) dui aan dat hulle 'n groter verantwoordelikheid het om professionele gedrag by die onderwyspersoneel te bevorder nadat die tugverantwoordelikheid oorgedra is na die staatsondersteunde skool se bestuursliggaam.

Die feit dat dit vir die ouers makliker geword om die onderwyspersoneel aan te kla van onprofessionele gedrag, aangesien hierdie gesag aan die bestuursliggaam van die skool oorgedra is (vergelyk 2.6.2), kan die rede wees waarom die hoofde van mening is dat hulle 'n groter verantwoordelikheid het om professionele gedrag by onderwyspersoneel te bevorder. Deur die onderwyspersoneel se professionele gedrag te verbeter, sodat hulle weet hulle optrede is korrek, word die druk wat op die onderwyspersoneel geplaas word verminder (vergelyk tabel 4.3 vraag 16).

4.3.3.4 Voltooiing van professionaliseringsopdrag

Die doel van vrae 9, 10, 11 en 12 (vergelyk bylae C) was om vas te stel hoe die skoolhoof sy verantwoordelikheid ten opsigte van sy onderwyspersoneel nakom.

Uit tabel 4.3 blyk die volgende:

* Volgens vraag 9 dui die skoolhoofde (90,5%) aan dat die professionele ontwikkeling van die onderwyspersoneel nie net die skoolhoof se verantwoordelikheid is nie.

* Volgens vraag 10 dui die skoolhoofde (75,8%) aan dat hulle so 'n program, met sukses, vir hul onderwyspersoneel kan aanbied.

* Met vraag 11 word vasgestel wie so 'n ontwikkelingsprogram by die skool moet aanbied. Die respondente het in volgorde van belangrikheid soos volg gereageer: die skoolhoof (80%), topbestuur (77,9%), TOD (26,3%) die skoolhoof en persone van buite (23,2%), persone van buite (13,7%), FOR (12,6%), universiteitsdosente (5,3%), geen (2,1%), ander (1,1%).

* Met vraag 12 word vasgestel watter metode die skoolhoof gebruik vir personeelontwikkeling. Die metodes, in volgorde van belangrikheid, volgens die response van die skoolhoofde is: personeelvergaderings (100%), persoonlike onderhoude (89,5%), lesings by die skool (45,5%), selfstudie (31,6%), kursusse (26,3%), simposiums (22,1%), ander (3,2%) en geen metode nie (0%).

Die skoolhoofde is dit dus eens dat dit nie net hulle verantwoordelikheid is om die onderwyspersoneel professioneel te laat groei nie (vergelyk 3.2.3). Volgens die skoolhoofde sal hulle so 'n program met sukses kan aanbied vir hulle onderwyspersoneel. In die skole word die programme hoofsaaklik aangebied deur die skoolhoof en die topbestuur (vergelyk 3.1 en 3.2.2).

Die skoolhoofde maak in die meerderheid gevalle van personeelvergaderings en persoonlike onderhoude gebruik om hulle personeel te ontwikkel. Daar word nie baie van kursusse en simposiums gebruik gemaak nie. Die skoolhoofde sal self moet poog om kursusse te inisieer by hul skole. Hulle sal die onderwyspersoneel moet aanmoedig om in te skryf vir kursusse aan tersiêre inrigtings en om selfstudie te doen om sodoende hul kennis aangaande professionele gedrag te verbreed. Geen ander metodes, soos byvoorbeeld klasbesoek wat 'n belangrike vorm van personeelontwikkeling is, is deur die skoolhoofde gespesifiseer nie (vergelyk 3.2.4.2 (iv)).

4.3.3.5 Ouerdruk

Die doel van vrae 14, 15, 16 en 17 (vergelyk bylae C) was om vas te stel of daar hedendaags meer druk op die onderwyspersoneel geplaas word veral vanaf die kant van die ouers.

Uit tabel 4.3 blyk die volgende:

* Met vraag 14 dui die skoolhoofde (50,5%) aan dat die onderwyspersoneel nie meer probleme as hulle voorgangers ondervind as gevolg van onprofessionele gedrag nie.

* Met vraag 15 dui die skoolhoofde aan wat volgens hulle die rede is wat onderwyspersoneel onprofessioneel laat optree. Hul voer die volgende aan:

    - Gebrek aan beklemtoning van professionele gedrag by voorgraadse opleiding (72,7%).

    - Onkunde oor Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en die professionele gedragskode (68,4%).

    - Publiek verwag te veel van onderwysers (47,4%).

    - Te min klem word op professionele gedrag geplaas deur skoolhoofde (34,7%).

* Met vraag 16 dui die skoolhoofde (62,1%) aan dat die ouers deesdae meer klem plaas op die professionele gedrag van die onderwyspersoneel.

* Met vraag 17 word die skoolhoofde se siening gevra oor wat hulle sien as rede vir die groter klem wat deur die ouers op professionele gedrag geplaas word. Hulle redes is:

    - Ouers is meer bewus van hul en hul kinders se regte (83,2%).

    - Groter inspraak deur die ouers in die skool (78,9%).

- Ouers sien onderwysers as 'n verlengstuk van die huis en daarom moet hulle soos 'n sorgsame vader teenoor hul kinders optree (70,5%).

- Klem wat op professionele gedrag in alle beroepe geplaas word (50,5%).

- Onderwyspersoneel plaas nie genoeg klem op professionele gedrag nie (28,4%).

Slegs die helfte van die skoolhoofde sê dat die onderwyspersoneel van vandag nie meer probleme as hul voorgangers ondervind nie. As daar na die vermeerdering in tuggevalle gekyk word, wil dit voorkom of hul meer probleme weens professionele gedrag ondervind (vergelyk 2.1).

Die skoolhoofde dui aan dat onprofessionele optrede by onderwyspersoneel gaan oor onkunde by die onderwyspersoneel oor die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en die professionele gedragskode. Die onderwyser word vandag nie meer vrygespreek in 'n hof as gevolg van regsonkunde nie (vergelyk 2.1). 'n Moontlike verklaring vir die onkunde is dat, volgens die skoolhoofde, professionele gedrag te min beklemtoon word tydens voorgraadse opleiding (vergelyk tabel 4.3 vraag 15.3 asook 2.2.1.1). Die skoolhoofde het ook daarop gewys dat die professionele gedrag van die onderwyspersoneel verband hou met die skoolhoofde se kennis aangaande professionele gedrag (vergelyk tabel 4.3 vraag 1). Die skoolhoofde het in die kennistoets 'n gemiddeld van 41,05% behaal (vergelyk 4.3.4.7). Om die onkunde by die onderwyspersoneel te verbeter, moet daar meer indiensopleidingsgeleenthede vir die skoolhoofde geskep word om hulle kennis aangaande professionele gedrag te verbeter (vergelyk tabel 4.3 vraag 6).

Die meerderheid skoolhoofde wys daarop dat ouers vandag meer klem plaas op die professionele gedrag van die onderwyspersoneel. Dit gebeur omdat die ouers meer bewus is van hulle kinders se regte, dat ouers deur staatsondersteunde skole 'n groter inspraak in die skool het en dat hulle die onderwyspersoneel sien as 'n verlengstuk van die huis (vergelyk 2.7.1). Dit plaas 'n groter verantwoordelikheid op die skoolhoof om toe te sien dat sy

onderwyspersoneel behoorlik toegerus is vir die taak (vergelyk tabel 4.3 vraag 3).

4.3.3.6 Praktiese onderwyservaring

Die doel van vraag 18 (vergelyk bylae C) was om te sien of, volgens die mening van die skoolhoofde, die onderwyspersoneel behoorlik professioneel kan optree slegs deur middel van praktiese onderwyservaring.

Uit tabel 4.3 blyk die volgende:

* Van die skoolhoofde (89,5%) dui daarop dat praktiese onderwyservaring nie genoegsame ondervinding vir die onderwyspersoneel is om professionele gedrag te openbaar nie.

  Die skoolhoofde dui daarop dat 'n groot oorsaak van onprofessionele optrede van die onderwyspersoneel te doen het met die min klem wat tydens voorgraadse opleiding daarop geplaas word (vergelyk tabel 4.3 vraag 15.3).

4.3.4 Afdeling C: Leidinggewing ten opsigte van professionele gedrag

In afdeling C (vergelyk bylae C) word die respondente se kennis met betrekking tot professionele gedrag getoets. Die vrae was in die vorm van stellings waarop die respondente by elke stelling deur middel van 'n kruisie moes aandui of hulle met die stelling saamstem of nie. Hulle kon een van vier moontlikhede kies:

1. Stem heelhartig saam.
2. Stem in 'n groot mate saam.
3. Stem in 'n geringe mate saam.
4. Stem glad nie saam nie.

Daar is vooraf korrekte antwoorde vir elke vraag bepaal. Slegs nommers 1 of 4 kon korrek wees, afhangende van die vraag wat gevra is. Dit het daartoe gelei dat alle foutiewe antwoorde bymekaar getel kon word en teenoor die korrekte antwoorde verreken kon word. Deur die vierpuntskaal te gebruik, kon moontlike raaiers uitgeskakel word.

TABEL 4.4: Kennistoets met betrekking tot die professionele gedrag van die onderwyspersoneel

	KORREK		FOUTIEF	
	f	%	f	%
1. Die TOD is verantwoordelik vir die afdwing van die professionele gedragskode by staatsondersteunde skole van die TOD.	24	25,3	71	74,7
2. Sommige tugondersoeke vir onderwyserwangedrag word in die openbaar gehou.	4	4,2	91	95,8
3. 'n Beskuldigde onderwyser behoort kennis van 'n voorlopige ondersoek te ontvang.	77	81,1	18	18,9
4. 'n Beskuldigde onderwyser kan sy saak deur middel van 'n geskrewe verklaring stel sonder om teenwoordig te wees by die komitee vir voorlopige ondersoek.	24	25,3	71	74,7
5. Die bestuursliggaam van 'n staatsondersteunde skool (model C-skool) het handelingsbevoegdheid om 'n ondersoek te loods waar klagtes van onprofessionele gedrag voorkom en teen so 'n onderwyser op te tree.	29	30,5	66	69,5
6. Die tugkomitee van 'n bestuursliggaam van 'n staatsondersteunde skool (model C-skool) kan 'n straf van hoogstens R2 000,00 oplê.	6	6,3	89	93,7
7. Die onderwyser moet eers die ander kant van 'n saak aanhoor voor hy 'n leerling straf, al is hy oortuig daarvan dat die leerling die straf verdien.	84	88,4	11	11,6
8. Omdat die onderwyser in die plek van die ouer staan, mag hy volgens voorskrifte lyfstraf toedien.	52	54,7	43	45,3
9. 'n Onderwyser mag in die bestuur van 'n politieke organisasie dien.	25	26,3	70	73,7
10. 'n Onderwyser mag stemgeregtigde skoliere ten gunste van 'n bepaalde politieke party probeer beïnvloed.	90	94,7	5	5,3
11. As 'n onderwyser weet wanneer hy aanspreeklik gehou kan word vir 'n saak, sal hy meer verantwoordelik en meer professioneel optree.	69	72,6	26	27,4
12. Die onderwyser kan aanspreeklik gehou word vir sy dade wanneer hy as skeidsregter optree en herhaaldelik ontoelaatbare en gemene spel toelaat en 'n speler daardeur beseer word.	48	50,5	47	49,5

TABEL 4.4 (vervolg)

	KORREK		FOUTIEF	
	f	%	f	%
13. As 'n onderwyser leerlinge op 'n uitstappie neem, wanneer ouers toestemming gegee het, kan die onderwyser aanspreeklik gehou word vir die mediese onkostes vir beserings wat 'n leerling tydens die uitstappie kan opdoen.	6	6,3	89	93,7
14. Enige ouer mag 'n versoekskrif tot die bestuursliggaam van 'n skool rig waarin hy 'n ondersoek na die wangedrag van 'n onderwyser kan aanvra, sonder dat hy moontlik van laster aangekla kan word indien sy beweringe verkeerd sou wees.	18	18,9	77	81,1
15. Om professioneel op te tree, is om slaafs opdragte na te volg van diegene wat in gesagsposisies verkeer.	76	80	19	20

4.3.4.1 Reëlingsprosedure by tugondersoeke

Die doel van vrae 1 - 6 (vergelyk bylae C) was om te bepaal of die respondente vertroud is met die reëlingsprosedure by tugondersoeke (vergelyk 2.4.1.1 (9), en 2.5.1, 2.6 en 2.6.2).

Uit tabel 4.4 blyk die volgende:

* Vraag 1 is deur die meerderheid respondente (74,7%) foutief beantwoord. Hulle is dus nie daarvan bewus dat die TOD by wangedrag in staatsondersteunde skole die onderwyser se naam na die FOR kan deurgee, waarna die FOR kan besluit oor die skrapping van die onderwyser se naam van die register (vergelyk 2.6).

* Vraag 2 is deur die meerderheid respondente (95,8%) foutief beantwoord, wat daarop dui dat hulle nie weet dat 'n tugondersoek in die meerderheid gevalle nie agter geslote deure gehou mag word nie (vergelyk 2.5.1.3 (i)).

* Vraag 3 is deur die meerderheid respondente (81,1%) korrek beantwoord. Hulle dra dus kennis daarvan dat die onderwyspersoneel

in kennis gestel moet word van 'n voorlopige ondersoek wat teen hulle gehou word.

* Vraag 4 is deur die meerderheid respondente (74,7%) foutief beantwoord. Hulle dra dus nie kennis daarvan dat 'n beskuldigde nie teenwoordig hoef te wees tydens 'n tugondersoek nie en dat sy saak deur middel van 'n geskrewe verklaring aan die komitee vir voorlopige ondersoek gegee kan word.

* Vraag 5 is deur die meerderheid respondente (69,5%) foutief beantwoord. Dit dui daarop dat die respondente nie vertroud is met dié reg van die bestuursliggaam van 'n skool om 'n ondersoek te loods by beweerde onprofessionele gedrag van onderwyspersoneel nie (vergelyk 2.6.2).

* Vraag 6 is deur die meerderheid respondente (93,7%) foutief beantwoord. Dit dui daarop dat die respondente nie vertroud is met die reg van die bestuursliggaam van 'n skool ten opsigte van boeteoplegging deur die bestuursliggaam by 'n tugondersoek nie (vergelyk 2.6.2).

4.3.4.2 Lyfstraf

Die doel van vrae 7 en 8 (vergelyk bylae C) was om te bepaal of die respondente vertroud is met die prosedures aangaande lyfstraf.

Uit tabel 4.4 blyk die volgende:

* Vraag 7 is deur die meerderheid respondente (88,4%) korrek beantwoord. Die respondente dra dus kennis daarvan dat die saak van die aangeklaagde ook aangehoor moet word by die toediening van lyfstraf (vergelyk 2.7.3).

* Vraag 8 is deur 45,3% respondente foutief beantwoord. Dit dui daarop dat dié respondente nie heeltemal vertroud is met die begrip ***in loco parentis*** nie. Vergelyk (2.4.1.1 (3.5), 2.7.1 en 2.7.2) ingevolge waarvan die onderwyser geregtig is om lyfstraf toe te dien volgens wetlike voorskrifte.

4.3.4.3 Politiek

Die doel van vrae 9 en 10 (vergelyk bylae C) was om die respondente se kennis te toets met betrekking tot die uitlewing van onderwyspersoneel se politieke standpunte in die skoolopset.

Uit tabel 4.4 blyk die volgende:

* Vraag 9 is deur die meeste respondente (73,7%) foutief beantwoord. Die respondente is nie daarvan bewus dat die onderwyspersoneel wel op die bestuur van 'n politieke organisasie mag dien nie.

* Vraag 10 is deur die meeste respondente (94,7%) korrek beantwoord. Hulle is daarvan bewus dat hulle nie skoliere ten gunste van 'n bepaalde politieke party mag beïnvloed nie (vergelyk 2.4.1.1 (7.3), 2.4.1.1 (8.9), 2.6.1 en 2.7.9).

4.3.4.4 Aanspreeklikheid

Die doel van vrae 11, 12 en 13 (vergelyk bylae C) was om die respondente se kundigheid met betrekking tot die aanspreeklikheid van onderwyspersoneel in die praktyk te bepaal (vergelyk 2.7.4).

Uit tabel 4.4 blyk die volgende:

* Vraag 11 is deur die meeste respondente (72,6%) korrek beantwoord. Aangesien die respondent se siening in verband met 'n saak gevra word, is die vraag nie in aanmerking geneem by evaluering van die kennistoets nie.

* Vraag 12 is deur 49,5% respondente foutief beantwoord. Dié respondente het hier nie sekerheid oor wanneer die onderwyspersoneel nalatig optree nie. Indien dit herhaaldelik plaasvind en die onderwyspersoneel tree nie op nie, is hy nalatig (vergelyk 2.4.1.1 (8.12) en 2.6.1).

* Vraag 13 is deur die meeste respondente (93,7%) foutief beantwoord. Hulle dra dus nie kennis daarvan dat as die onderwyspersoneel nalatig in hulle optrede was, 'n vrywaringsbrief hom nie kan beskerm nie (vergelyk 2.7.4).

4.3.4.5 Laster en wangedrag

Die doel van vraag 14 (vergelyk bylae C) was om vas te stel of die ouers kan optree teen wangedrag by die onderwyspersoneel en of sulke optrede vir hulle enige gevare inhou (vergelyk 2.4.1.1 (8.4) en 2.6.1).

Uit tabel 4.4 blyk die volgende:

* Dié vraag is deur die meerderheid respondente (81,1%) foutief beantwoord. Die respondente dra dus nie kennis dat ouers die onderwyspersoneel kan aankla by die bestuursliggaam en as die klag nie geldig is, hul geheel en al vrywaring geniet.

4.3.4.6 Insubordinansie

Die doel van vraag 15 (vergelyk bylae C) was om te bepaal of die onderwyspersoneel alle opdragte wat aan hulle gegee word, slaafs moet navolg (vergelyk 2.4.1.1 (6.1), (7.2), (8.2) asook 2.6.1).

Uit tabel 4.4 blyk die volgende:

* Dié vraag is deur die meerderheid respondente (80%) korrek beantwoord. Hulle dra dus kennis daarvan dat die begrip insubordinansie nie impliseer dat opdragte slaafs nagevolg moet word nie (vergelyk 2.7.11).

4.3.4.7 Samevattende profiel

In afdeling C was die doel van die vrae om die skoolhoofde se kennis te toets aangaande sake wat verband hou met die professionele gedrag van die onderwyspersoneel. Die vrae het gehandel oor sake waarmee die onderwyspersoneel daagliks te doen kry en waaroor die skoolhoof hulle moet kan inlig.

Die volgende bevindinge het uit die vraelys na vore gekom:

* Die respondente is nie vertroud met die prosedure by die verloop van 'n tugondersoek nie en is ook nie op hoogte van die reg van die bestuursliggaam van 'n skool ten opsigte van wangedrag en tug van onderwyspersoneel nie.

* Die respondente is nie bewus daarvan dat die ouers 'n klag van wangedrag by die bestuursliggaam van die skool kan indien en as daar nie gronde vir die klag is nie, kom hulle niks oor nie. Dit is daarom dat daar gesê kan word dat tug nader aan die onderwyspersoneel beweeg het, en daarom het die skoolhoof 'n groter verantwoordelikheid ten opsigte van sy onderwyspersoneel se professionele gedrag.

* Die respondente het nie sekerheid oor die volle implikasies van begrippe soos ***in loco parentis*** en die sorgsaamheid van 'n redelike man nie.

* Die respondente is nie seker oor wanneer die onderwyspersoneel aanspreeklik gehou kan word oor 'n saak en hoe nalatigheid daarmee verband hou nie.

* Die respondente dra kennis van insubordinansie.

Vir die toets het die skoolhoofde 'n gemiddeld van 41,05%, wat daarop dui dat hulle nie oor genoegsame teoretiese kennis beskik van die professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) nie. Dit is die werklikheid ten spyte daarvan dat 80% van die skoolhoofde al met een of ander vorm van onderwysreg te doen gehad het (kyk tabel 4.2, vraag 5).

Dit dui ook daarop dat ondervinding uit die praktyk nie genoegsaam is vir skoolhoofde om leiding te gee aan hul onderwyspersoneel in verband met professionele gedrag nie. Dit is deur 74,7% van die skoolhoofde beaam (vergelyk tabel 4.3, vraag 2). Die skoolhoofde (73,7%) dui daarop dat daar nie genoegsame kursusse aangebied word om hulle kennis aangaande professionele gedrag te verbeter nie (vergelyk tabel 4.3, vraag 6). Daar moet dus meer gekyk word na simposiums wat deur 80% van skoolhoofde aangedui is as 'n metode om opleiding te ontvang (vergelyk tabel 4.3, vraag 7).

Dit is belangrik om daarop te let dat 70,5% skoolhoofde gesê het dat die professionele gedrag van die onderwyspersoneel verband hou met die kennis waaroor hulle beskik (vergelyk tabel 4.3, vraag 1). Daar moet dus meer aandag gegee word aan opleidingsgeleenthede vir skoolhoofde.

4.3.5 *Afdeling D: Variansieanalises*

'n Eenrigtingvariansieanalises met Tukey ***post hoc***-toetse is gedoen om die verband tussen die verskillende ouderdomsgroepe en kennis, tussen die verskil in onderwyservaring en kennis en tussen verskillende opleiding in onderwysreg en kennis te toets. Daar is nie in enige geval 'n statisties betekenisvolle verskil gevind nie.

Dit dui daarop dat nóg die ouderdom nóg die onderwyservaring / nóg die opleiding in onderwysreg 'n verskil gemaak het by hoofde ten opsigte van hulle kennis van onderwysreg. Die feit dat opleiding in onderwysreg nie 'n verskil gemaak het ten opsigte van hul kennis nie, daar aangeneem word dat daar na hierdie bepaalde opleiding deeglik gekyk sal moet word. Dit bevestig ook die feit dat indiensopleiding baie belangrik is.

4.4 *SINTESE*

Die navorsing toon dat die skoolhoofde meen, dat die bestuursverantwoordelikheid ten opsigte van die professionele gedrag van die onderwyspersoneel nie net hulle verantwoordelikheid is nie. Hierdie verantwoordelikheid word deur die skoolhoofde vervul tydens personeelvergaderings en persoonlike onderhoude (vergelyk tabel 4.3 vraag 9-12 en 4.3.3.4).

Dit blyk ook uit die navorsing dat die skoolhoofde kennis van die professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) hoog op hulle prioriteitslys plaas vir hulle eie professionele optrede sowel as vir die professionele gedrag van die onderwyspersoneel (vergelyk tabel 4.3 vraag 4, 5, 15.2 en 15.3). Dit is vir die skoolhoof belangrik om oor kennis van die aangeleenthede te beskik, sodat die skoolhoof aan die onderwyspersoneel behoorlike leiding kan gee in 'n tyd waarin die druk vanaf die kant van die ouers op die onderwyspersoneel vermeerder (vergelyk tabel 4.3 vraag 4, 5, 16 en 17).

Die navorser se veronderstelling oor die skoolhoof se kennis van die vereistes vir professionele gedrag is deur die empiriese ondersoek beantwoord: skoolhoofde beskik nie oor voldoende kennis om hulle taak na behore te vervul nie (vergelyk tabel 4.4 en 4.3.4.7). Dit kan moontlik wees omdat

onderwysreg 'n relatiewe nuwe dissipline in die onderwys is. Skoolhoofde vra egter meer indiensopleidingsgeleentheid om hulle kennis aangaande professionele gedrag te verbeter (vergelyk tabel 4.3 vraag 6).

4.5 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die data van die empiriese ondersoek na die verantwoordelikheid van die hoof ten opsigte van die professionele gedrag van die onderwyspersoneel uiteengesit.

Die empiriese ondersoek het die volgende uitgewys:

* Skoolhoofde beskik nie oor genoegsame kennis aangaande professionele gedrag om hulle onderwyspersoneel na behore leiding te gee nie.

* Daar bestaan nie 'n noemenswaardige verband tussen verskillende ouderdomme en kennis; verskil in onderwyservaring en kennis en tussen die onderskeie opleiding in onderwysreg en kennis in verband met professionele gedrag nie.

* Skoolhoofde poog wel tydens personeelvergaderings en persoonlike onderhoude om hulle onderwyspersoneel se professionele gedrag te verbeter.

* Professionele gedrag word bepaal deur die professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988).

Uit die resultate wat verkry is met die vraelys en inligting wat met die literatuurstudie in hoofstuk 2 en hoofstuk 3 ingewin is, kan 'n aantal gevolgtrekkings, afleidings en aanbevelings gemaak word in hoofstuk 5.

HOOFSTUK VYF

BEVINDINGE EN AANBEVELINGS

5.1 SAMEVATTENDE INLEIDING

In hoofstuk 1 is aandag gegee aan die probleemstelling, doel, metodes, terreinafbakening en die program van die navorsing. Die probleemvrae en die doel waaroor die navorsing wentel, is uitgelig (vergelyk 1.2).

In hoofstuk 2, met behulp van 'n literatuurstudie, is die aard van professionele gedrag omskryf. Hier word die skoolhoof en onderwyspersoneel op hul regte en verpligtinge ten opsigte van professionele gedrag gewys soos dit uiteengesit is in die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en die professionele gedragskode. Die skoolhoof se veronderstelde kennis van wat professionele gedrag behels, word hier voorgestel. In die hoofstuk is daar ook gewys op reëlingsprosedures in verband met tugondersoeke by wangedrag van onderwyspersoneel.

In hoofstuk 3 is aandag gegee aan die bestuurstaak van die skoolhoof wat ook die professionalisering van die onderwyspersoneel insluit. In verband met professionalisering van die onderwyspersoneel is na die verantwoordelikheid van die skoolhoof en hoe hy die taak moet uitvoer, gekyk.

5.2 DOELSTELLINGS EN RETROSPEKSIE

In hoofstuk een is die volgende doelstellings met betrekking tot die onderhawige studie gestel:

* Om die professionele gedragskode van die FOR en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en die optrede van die onderwyspersoneel te bepaal.

  Aan hierdie doelstelling is voldoen in hoofstukke twee en vier.

* Om die hoof se bestuursverantwoordelikheid ten opsigte van die professionele gedrag van die onderwyspersoneel te bepaal.

  Hierdie aspek is volledig in hoofstukke drie en vier beskryf.

* Om vas te stel in hoe 'n mate die hoof op hoogte is met die vereistes vir professionele onderwysersgedrag.

  Hieraan is in hoofstuk vier voldoen.

* Om te bepaal in watter mate hierdie verantwoordelikheid deur die skoolhoof uitgevoer word.

  Hoofstuk vier het die antwoord op die doelstelling gegee.

5.3 BEVINDINGE

5.3.1 Literatuurstudie

* Die professionele gedrag van die onderwyspersoneel word bepaal deur die professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) (vergelyk figuur 2.1).

* Die professionaliteit van die beroep word bepaal deur die onderwyspersoneel se professionele gedrag binne en buite skoolverband (vergelyk 2.2.1).

* As die kenmerke wat aan 'n professie gekoppel is (vergelyk 2.2.1) nagekom word, erken die gemeenskap die beroep as 'n professie en kry die beroep dus status.

* Die reëlingsprosedure ten opsigte van ondersoeke na professionele wangedrag by staatsondersteunde (model C-skole) en die by staatskole verskil (vergelyk 2.5.1 en 2.6.2).

* Indien die onderwyspersoneel nie genoegsaam opgelei is in die onderwysregtelike implikasies van onprofessionele gedrag nie, kan die onderwyspersoneel hulle in baie probleemsituasies vasloop (vergelyk 2.7). Om die rede het skoolhoofde 'n verantwoordelikheid ten opsigte van die ontwikkeling van onderwyspersoneel se professionele gedrag (vergelyk 3.2).

* Personeelontwikkeling is meer geslaagd as die skoolhoof by die program sowel as die beplanning betrokke is (vergelyk 3.1).

* Om kennis in verband met professionele gedrag deur personeel-ontwikkeling aan die onderwyspersoneel oor te dra, moet die skoolhoof self oor kennis aangaande professionele gedrag beskik (vergelyk 3.2.4.1).

* Daar is 'n verskeidenheid metodes waarvan 'n skoolhoof gebruik kan maak om die onderwyspersoneel professioneel te ontwikkel (vergelyk 3.2.4.2 (iv)).

5.3.2 Empiriese ondersoek

* Daar is bevind dat kennis uit die praktyk nie genoegsaam is vir skoolhoofde om hulle onderwyspersoneel se professionele gedrag te ontwikkel nie. Dié bevinding stem ooreen met die ondersoek wat Kriel (1993:75) in die Kaapprovinsie geloods het. Die skoolhoof moet oor kennis beskik van die professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) (vergelyk 4.3.3.1).

* Skoolhoofde besef dat hulle 'n groter verantwoordelikheid het ten opsigte van hul bestuurstaak tot professionalisering van hul onderwyspersoneel vandat die tug na die bestuursliggaam van staatsondersteunde skole oorgedra is (vergelyk 4.3.3.3).

* Personeelontwikkeling is volgens skoolhoofde nie net hulle verantwoordelikheid nie. Die skoolhoofde self maak hoofsaaklik van personeelvergaderings en persoonlike onderhoude gebruik om hulle onderwyspersoneel se professionele gedrag te verbeter (vergelyk 4.3.3.4).

* Die gevoel by die skoolhoofde is dat professionele gedrag te min tydens voorgraadse opleiding beklemtoon word. Hulle dui ook aan dat daar onkunde by die onderwyspersoneel is aangaande die professionele gedragskode en die toepaslike bepalings rakende professionele gedrag soos opgeteken in die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) (vergelyk 4.3.3.5).

* Skoolhoofde dui aan dat praktiese onderwyservaring nie genoegsame ondervinding is vir die onderwyspersoneel om professioneel op te tree nie (vergelyk 4.3.3.6).

* Daar is bevind dat die skoolhoofde self nie oor genoegsame kennis beskik om hulle onderwyspersoneel se professionele gedrag na behore te ontwikkel nie (vergelyk 4.3.4.6). Die bevindinge stem ooreen met dié ondersoek wat Kriel (1993:99) in die Kaapprovinsie geloods het.

* Daar kan geen noemenswaardige ooreenkoms by skoolhoofde by die verskillende ouderdomsgroeperinge oor die volgende aspekte gevind word nie: verskil in onderwyservaring, onderskeie instansies betrokke by opleiding in onderwysreg en kennis aangaande professionele gedrag nie (vergelyk 4.3.5).

5.4 AANBEVELINGS

Vir die skoolhoof om sy verantwoordelikheid ten opsigte van die professionele gedrag van die onderwyspersoneel na te kom, is die volgende aanbevelings van belang:

* Die skoolhoofde moet weet wat behels die begrip professionele gedrag.

* Die skoolhoof moet kennis dra van die inhoud van die professionele gedragskode, die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en die implikasies daaraan verbonde.

* Aangesien die skoolhoofde nie op hoogte is met al die vereistes wat aan die konsep professionele gedrag gekoppel word nie, behoort daar meer opleidingsgeleenthede vir die skoolhoofde geskep te word in die onderwysregtelike aspekte van professionele gedrag.

* Die skoolhoof besef dat die onderwyspersoneel oor onvoldoende kennis in verband met professionele gedrag beskik en moet daarom meer geleentheid vir indiensopleiding vir hulle skep.

* Die skoolhoof moet die inisieerder en beplanner wees van so 'n personeelontwikkelingsprogram in sy skool.

* Die skoolhoof moet sy onderwyspersoneel motiveer om kursusse en simposiums in verband met onderwysreg by te woon, asook om verder te studeer.

* Daar moet meer aandag tydens voorgraadse studie aan onderwysreg as vak rakende die onderwysregtelike aspekte van professionele gedrag gegee word.

5.5 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING

Op grond van bevindings uit die studie, kan die volgende aanbevelings vir verdere navorsing gedoen word:

* 'n Effektiewe model/metode moet ontwikkel word waardeur skoolhoofde se kennis van professionele gedrag verbeter kan word.

* 'n Model/metodes moet ontwikkel word wat die skoolhoof kan gebruik om kennis oor professionele gedrag by die onderwyspersoneel tuis te bring. Die teorie en praktyk moet hier bymekaar gebring word.

* Die aanspreeklikheid van die onderwyspersoneel. So 'n studie moet op die praktyk gerig wees soos die onderwyspersoneel dit daagliks ervaar.

Die temas sal almal daartoe 'n bydrae lewer om die professionele gedrag by die onderwyspersoneel te verbeter.

5.6 SLOTOPMERKING

Die empiriese ondersoek het die onkunde oor professionele gedrag by die skoolhoofde aan die lig gebring. Die skoolhoofde het ook op die onkunde van die onderwyspersoneel oor professionele gedrag gewys. Die skoolhoof moet dus tot die besef van sy eie onkunde kom en homself beter toerus sodat die skoolhoof sy verantwoordelikheid ten opsigte van professionele gedrag teenoor sy onderwyspersoneel deeglik kan nakom. Dusdoende sal elke personeellid se professionele gedrag verbeter en die onderwys as professie ophef.

BRONNELYS

ADVISORY COMMITTEE ON THE SUPPLY AND EDUCATION OF TEACHERS. 1988. INSET and professional development for teachers. (*In* Glatter, R., Preedy, M., Riches, C. & Materton, M., *eds*. School management skills. London : Heineman Educational Books. p. 335-349.)

ALBERTS, N.F. 1974. Voorligtingsielkunde: inleiding tot teorie en praktyk. Pretoria : Van Schaik.

ANON. 1982. Waarom tug die Raad? ***SAOR Bulletin***, 12:11, Sept.

ANON. 1984. Toenemende professionalisering. ***Onderwysnuusflitse***, 70:13, Des.

ANON. 1986a. Die skoolhoof as professionele leier. ***Die Vrystaatse Onderwyser***, 76(5):2,4, Mei.

ANON. 1986b. Die Suid-Afrikaanse Onderwysersraad: Vertroue in die onderwys in die toekoms. ***Opvoeding en kultuur***, 9(1):6,7, Mrt.

ANON. 1987. Professionele etiket: Beelddraer van die onderwys as professie. ***Die Vrystaatse Onderwyser***, 77(7):2,27, Jul.

ANON. 1988. Die Federale Onderwysersraad: sy ontwikkeling en struktuur. ***Opvoeding en kultuur***, 33, Mrt.

ANON. 1989a. Bevoorreg om aan 'n georganiseerde professie te behoort. ***Die Vrystaatse Onderwyser***, 79(4):2, Apr.

ANON. 1989b. Regsposisie: tug en dissipline. ***Mondstuk***, 19(203):1,5, Mei.

ANON. 1989c. Leerkrag gestraf oor lollery. ***Die Beeld***, 3, Okt. 13.

ANON. 1990a. Leerkrag ontbloot hom. ***Die Beeld***, 10, Des. 11.

ANON. 1990b. Seun kry R37 500-00 na sy tande uitval by skool. ***Die Beeld***, 3, Des. 11.

ANON. 1990c. Oortreding van die professionele gedragskode van die FOR. ***Unie***, 86(6):209, Febr.

ATKINSON, S. 1986. Organisasies aan die werk. 2de uitg. Johannesburg : Perskor.

BARTLETT, L. 1985. Legal responsibilities of students; study shows school officials also win court decisions. ***NASSP Bulletin***, 69(479):40, March.

BAYNE-JARDINE, C. 1986. Staff development. (***In*** Marland, M., ***ed.*** School management skills. London : Heinemann Educational Books. p. 75-86.)

BECKMANN, J.L. 1985. Professionele, juridiese en professionele beweegredes vir ouer - onderwysersamewerking. ***Pedagogiek Joernaal***, 6(2):3.

BECKMANN, J.L. 1989. Die sorgsaamheidsplig van die onderwyser. (***In*** Bondesio, M.J., Beckmann, J.L., Oosthuizen, I.J., Prinsloo, J.G. & Van Wyk, J.G. Juridiese toerusting vir die onderwysprofessie. Pretoria : J.P. van der Walt. p. 49-75.)

BECKMANN, J.L. & PRINSLOO, J.G. 1989. Die belang van die reg vir die onderwys. (***In*** Bondesio, M.J., Beckmann, J.L., Oosthuizen, I.J., Prinsloo, J.G. & Van Wyk, J.G. Juridiese toerusting vir die onderwysprofessie. Pretoria : J.P. van der Walt. p. 7.)

BELL, L. 1991. Approaches to the professional development of teachers. (***In*** Bell, L. & Day, C., ***eds.*** Managing the professional development of teachers. Milton Keynes : Open University Press. p. 3-22.)

BERNARD, P.B. 1981. Onderwysbestuur en onderwysopleiding. Pretoria : Butterworth.

BONDESIO, M.J. 1989. Die onderwyser en die leerling. (***In*** Bondesio, M.J., Beckmann, J.L., Oosthuizen, I.J., Prinsloo, J.G. & Van Wyk, J.G. Juridiese toerusting vir die onderwysprofessie. Pretoria : J.P. van der Walt. p. 19-47.)

BONDESIO, M.J. & DE WITT, J.T. 1986. Personeelbestuur. (***In*** Van der Westhuizen, P.C., ***red.*** Onderwysbestuur: grondslae en riglyne. Pretoria : HAUM. p. 221-303.)

BONDESIO, M.J. & DE WITT, J.T. 1990. Personeelbestuur. (***In*** Van der Westhuizen, P.C., ***red.*** Doeltreffende onderwysbestuur. 2de uitg. Pretoria : HAUM. p. 249-359.)

BORG, W.R. & GALL, M.D. 1989. Educational research: an introduction. 5th ed. London : Longman.

BOTHA, P. 1990. Die regte en verpligtinge van die onderwyser: onderwysaanspreeklikheid vir leerling veiligheid. (*In* Botha, P., Oosthuizen, I.J., Oosthuizen L. & Prinsloo, J.G. Geselekteerde temas in die onderwysreg. Potchefstroom : PU vir CHO. p. 18-45.)

BRAY, W. 1988. Juridiese aspekte van onderwysskool- en klasbestuur. Koedoespoort : Sigma.

BRAY, W., VAN WYK, J.F. & OOSTHUIZEN, I.J. 1989. Regspraak oor die onderwys. Durban : Butterworths.

CALITZ, L.P. 1991. Indiensopleiding as onderwyspersoneelbestuurstaak van die skoolhoof. (*In* Basson, C.J.J. & Smith, J.A.J., *reds*. Onderwysbestuur: referate gelewer tydens die Nasionale Kongres gehou op 14-16 September 1989 by die Randse Afrikaanse Universiteit. Pretoria : Unibook. p. 220-229.)

CASTETTER, W.B. 1986. The personnel function in educational administration. New York : Macmillan.

COOPER, M. 1988. Whose culture is it, anyway? (*In* Lieberman, A., *ed*. Building professional culture in schools. Columbia : Teachers College Press. p. 45-54.)

DARLING-HAMMOND, L. 1988a. Policy and professionalism. (*In* Lieberman, A., *ed*. Building professional culture in schools. Columbia : Teachers College Press. p. 55-77.)

DARLING-HAMMOND, L. 1988b. The futures of teaching. ***Educational leadership***, 46(3):5,9, Nov.

DARLING-HAMMOND, L. 1989. Teachers professionalism and accountability. ***The educational digest***, LV(1):15, Sept.

DAVIS, G.A. & THOMAS, M.A. 1989. Effective school and effective teachers. Boston, Massachusetts : Allyn en Bacon.

DEAN, J. 1991. Professional development in school. Milton Keynes : Open University Press.

DE WET, P.R. 1981. Inleiding tot onderwysbestuur. Kaapstad : Lex Patria.

DE WITT, J.T. 1979. Professionele oriëntering vir die onderwysberoep. Durban : Butterworth.

DU PLESSIS, A.J. 1989. Die rol van die skoolhoof ten opsigte van die georganiseerde onderwysprofessie en sy personeel. ***Die Vrystaatse Onderwyser***, 79(4):4,14, Apr.

ERASMUS, M. 1989. Personeelontwikkeling as taak van die skoolhoof. ***Lyra Academica***, 4(2):58-61,65.

ESSELEN, M. 1987. The attitude of teachers, principals and superintendents towards a professional code of ethics and the effect of such a code on the patterns of teaching and school management. ***The Transvaal Educational News***, 50(1):8, Jan.

FEDERALE ONDERWYSERSRAAD. 1988. Registrasie en professionele beheer. ***Verslag van Federale Onderwysersraad***, 17.

FEDERALE ONDERWYSERSRAAD. 1989. Dertien se name van die rol verwyder. ***Nuusflitse van die Federale Onderwysersraad***, 2, Des.

FEDERALE ONDERWYSERSRAAD. 1990a. Tien tugondersoeke afgehandel. ***Nuusflitse van die Federale Onderwysersraad***, 8:2, Aug.

FEDERALE ONDERWYSERSRAAD. 1990b. Tugverhore gouer en makliker afgehandel. ***Nuusflitse van die Federale Onderwysersraad***, 8:6, Aug.

FEST, W. 1989. In-service teacher education in Berlin (West). (***In*** Wilson, J., ***ed.*** The effectiveness of in-service education and training of teachers and school leaders: report of the fifth all-European conference of directors of educational research institutions, Friesenberg (Liechtenstein), 11-14 October 1988. Amsterdam : Swets en Zetilinger. p. 121-124.)

FITCH, M.E. & KOPP, O.W. 1990. Staff development for the practitioner. Springfield : Charles C. Thomas.

GILBERT, C.B. 1980. Professionalism and the status of the teacher. ***Educational Journal***, 80(2):8, Sept.

GILBERT, C.B. 1982. Doubt about professional status of teachers - valid or invalid? ***SAOR-Bulletin***, 12:5, Sept.

GRAY, H.L. 1988. Professional support for secondary school heads and principals. ***Educational change and development***, 9(2):11.

HALLER, E.J. & STRIKE, K.A. 1986. An introduction to educational administration. New York : Longman.

HARRIS, N.D. & CLARK, A. 1989. The role of the headteacher. ***International Journal of education management***, 3(3):20, 22, 23.

KRIEL, L.L.R. 1993. Die onderwysregtelike konseptualisering van die begrip professionele gedrag deur die praktiserende onderwyser. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - M.Ed.) 75, 99 p.

KRUGER, J.M.N. 1983. Die inspekteur van onderwys en skoolhoof as vennote in personeelontwikkeling. Johannesburg : RAU. (Skripsie - M.Ed.). 3, 52, 65 p.

KRUGER, M.M. 1981. Die prinsipaal en indiensopleiding. ***Educamus***, XXVII(5):33, Jul.

KRUGER, P.A. 1991. Personeelontwikkeling: 'n noodwendigheid vir doeltreffende onderwys. (***In*** Basson, C.J.J. & Smith, J.A.J., ***reds***. Onderwysbestuur: referate gelewer tydens die Nasionale Kongres gehou op 14-16 September 1989 by die Randse Afrikaanse Universiteit. Pretoria : Unibook. p. 197-209.)

LANDMAN, W.A. 1980. Beskrywing as navorsingsmetode. (***In*** Landman, W.A., ***red***. Inleiding tot die opvoedkundige navorsingspraktyk. Durban : Butterworth. p. 112.)

LANDMAN, W.A. 1981. Die professionele gedragskode vir onderwysers. ***SAOR-Bulletin***, 7:4i, Mei.

LANDMAN, W.A. 1988. Die onderwyser en sy professie. ***Lyra Academica***, 3(2):5,6.

LE ROUX, A.L. 1981. The promotion of professionalism. ***SAOR-Bulletin***, 8:4i,4ii,4v, Aug.

LEVINE, S.L. 1989. Promoting adult growth in schools. Boston, Massachusetts : Allyn en Bacon.

LOSCALZO, T.E. 1985. Liability for malpractice in education. ***Journal of law and education***, 14(4):595,597,598,603, Oct.

LYONS, G. & STENNING, R. 1988. Some legal aspects of employment in schools. (***In*** Glatter, G., Preedy, M., Riches, C. & Masterton, M., ***eds.*** Understanding school management. Philadelphia : Open University Press. p. 304-324.)

NEL, D.S. 1986. Die onderwysleier is 'n onderwysbestuur. ***Onderwysbulletin***, XXX(3):26, Des.

ODENDAL, F.F., SCHOONEES, P.C., SWANEPOEL, C.J., DU TOIT, S.J. & BOOYSEN, C.M. 1988. Verklarende handwoordeboek van die Afrikaanse taal (HAT). 2de uitg. Johannesburg : Perskor.

OLDROYD, D. & HALL, V. 1991. Managing staff development. London : Chapman.

OMOND, J.L. 1984. Professional integrity. ***Educational Journal***, 94(2):31,34, Sept.

OOSTHUIZEN, I.J. 1987. Die juridiese staanplek van die onderwysbestuurder. Pretoria : UP. (Proefskrif - D.Phil.). 1, 175-178, 180, 185, 198 p.

OOSTHUIZEN, I.J. 1990. Die regte en verpligtinge van die onderwys: die professionele gedrag van die onderwyser. (***In*** Botha, P., Oosthuizen, I.J., Oosthuizen, L. & Prinsloo, J.G., ***reds.*** Geselekteerde temas in die onderwysreg. Potchefstroom : PU vir CHO. p. 68-98).

OOSTHUIZEN, I.J. 1991. Die verantwoordelikheid en aanspreeklikheidsdilemma van die onderwysbestuurder. (***In*** Basson, C.J.J. & Smith, J.A.J., ***reds.*** Onderwysbestuur: referate gelewer tydens die Nasionale Kongres gehou op 14-16 September 1989 by die Randse Afrikaanse Universiteit. Pretoria : Unibook. p. 231-237.)

OOSTHUIZEN, I.J. & BONDESIO, M.J. 1988. Die reg in die onderwyspraktyk. Pretoria : Academica.

OOSTHUIZEN, I.J., BOTHA, P., FERREIRA, F.M., MENTZ, P.J., OOSTHUIZEN, L. & VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1993. Onderwysreg. Potchefstroom : PU vir CHO. p. 125,130,131,145-148. (Diktaat.)

ORNSTEIN, A.C. 1989. The evolving teaching profession: new trends, new policies. ***Kappa Delta Pi RECORD***, 25(1):24.

OSTERMAN, K.F. & KOTTKAMP, R.B. 1993. Reflective practice for educators: improving schooling through professional development. Newbury Park : Corwin.

O'SULLIVAN, F., JONES, K. & REID, K. 1990. Staff development in secondary schools. 2nd ed. London : Hodder and Stoughton.

PEACH, P.P. 1981. Evaluering van personeel met besondere verwysing na evaluering van die skoolhoof. Pretoria. p. 7,27. (Ongepubliseerde verhandeling (M.Ed.) -UP.)

PRINSLOO, J.G. 1981. The civil liability of the teacher. ***SAOR Bulletin***, 6:4iii, Febr.

PRINSLOO, J.G. 1983. Professionele dissipline: Hoe dit u raak. ***SAOR Bulletin***, 15:6, Jun.

PRINSLOO, J.G. 1989. Die onderwyser en die kind: dissipline. (***In*** Bondesio, M.J., Beckmann, J.L., Oosthuizen, I.J., Prinsloo, J.G., Van Wyk, J.G. Juridiese toerusting vir die onderwysprofessie. Pretoria : J.P. van der Walt. p. 82, 96.)

PRINSLOO, J.G. 1990. Die regte en verpligtinge van die onderwyser: dissipline en tug op skool. (***In*** Botha, P., Oosthuizen, I.J., Oosthuizen, L. & Prinsloo, J.G., ***reds***. Geselekteerde temas in die onderwysreg. Potchefstroom : PU vir CHO. p. 48-67).

PRINSLOO, J.G. & BECKMANN, J.L. 1989. Die onderwyser en die regte en pligte van ouers, onderwysers en kinders. 2de uitg. Johannesburg : Lex Patria.

REYNDERS, H.J.J. 1977. Die taak van die bedryfsleier. Pretoria : Van Schaik.

SCOTT, L.B. 1989. Professionalisering. ***Pedagogiek Joernaal UP***, 10(3):47,50,59.

SERGIOVANNI, T.J. & STARRATT, R.J. 1979. Supervision: Human perspective. 2nd ed. New York : McGraw-Hill.

SMIT, P.C. 1988. Module 2. Inligting tot opname metodologie. Pretoria : RGN.

SOUTHWORTH, G. 1988. Primary headship and collegiality. (*In* Glatter, G., Preedy, M., Riches, C. & Masterton, M., *eds*. Understanding school management. Philadelphia : Open University Press. p. 45-57.)

SPIES, P.G. VAN Z. 1977. Professionele beheeruitoefening oor die onderwysberoep in die RSA. Pretoria : Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

STEYN, J.F. 1984. Die plek van die georganiseerde onderwysprofessie in die onderwysbedeling in die RSA. ***Die Vrystaatse Onderwyser***, 74(1):11, Jan.

STONE, H.J.S. 1981. Gemeenskaplikheid en diversiteit. Johannesburg : McGraw-Hill.

SUID-AFRIKA (Republiek). 1988. Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988). Pretoria : Staatsdrukker.

SUID-AFRIKAANSE ONDERWYSERSRAAD. 1979. Inleiding: SAOR vir Blankes. Handleiding. Pretoria.

SUID-AFRIKAANSE ONDERWYSERSRAAD. 1983. Riglyne vir professionele optrede - hoofde/onderwysers. (Opgestel na aanleiding van SAOR-simposia.) Pretoria. p. 1.

TEICHLER, M.G. 1982. Gesonder interpersoonlike verhoudings: bestuursfunksie van die skoolhoof. ***SAOR Bulletin***, 13:8,10, Des.

TEICHLER, M.G. 1988. Leiers op onderwysgebied se verantwoordelikheid en dienslewering binne taak- en situasieverband. (Referaat gelewer in 1988 tydens die TOD-onderwyssimposium en -konferensie.) p. 81-84. (gepubliseerd.)

TRANSVAALSE ONDERWYSDEPARTEMENT. 1993. Handleiding vir skoolorganisasie. Pretoria.

VAN DER MERWE, N.J. & OLIVIER, P.J.J. 1985. Die onregmatige daad in die Suid-Afrikaanse reg. Pretoria : J.P. van der Walt.

VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1986a. Onderwysbestuurstake. (*In* Van der Westhuizen, P.C., *red.* Onderwysbestuur: grondslae en riglyne. Pretoria : HAUM. p. 129-217.)

VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1986b. Oriëntering. (*In* Van der Westhuizen, P.C., *red.* Onderwysbestuur: grondslae en riglyne. Pretoria : HAUM. p. 1-7.)

VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1986c. Perspektiewe op onderwysbestuur en begripsverklaringe. (*In* Van der Westhuizen, P.C., *red.* Onderwysbestuur: grondslae en riglyne. Pretoria : HAUM. p. 9-58.)

VAN DER WESTHUIZEN, P.C. 1990. Onderwysbestuurstake. (*In* Van der Westhuizen, P.C., *red.* Doeltreffende onderwysbestuur. 2de uitg. Pretoria : HAUM. p. 139-246.)

VAN HEERDEN, S.H. 1989. Klasbesoek as middel tot personeelontwikkeling, as taak van die hoof in die primêre skool. Potchefstroom : PU vir CHO. (Skripsie - M.Ed.). 38, 44, 48 p.

VAN LOGGERENBERG, N.T. 1984. Professionaliteit: 'n harde werklikheid. ***Die Vrystaatse Onderwyser***, 74(1):2, Jan.

VAN NIEKERK, J.H.S. 1982. Personeelontwikkeling as bestuurstaak van die skoolhoof. Johannesburg : RAU. (Verhandeling - M.Ed.). 125 p.

VAN SCHALKWYK, O.J. 1981. Fokus op die onderwysstelsel. Durban : Butterworth.

VAN WYK, J.G. 1987a. ***Educare***, 16(1):39,40.

VAN WYK, J.G. 1987b. Juridiese fasette van skool- en klaskamerbestuur. ***Educare***, 16(2):43.

VAN WYK, J.G. 1987c. Onderwysreg vir die onderwyser. 2de uitg. Pretoria : Academica.

VAN WYK, J.G. 1987d. Some juridical matters that have special implications for the teachers. (*In* Badenhorst, D.C., *ed.* School management: the task and role of the teacher. Pretoria : HAUM. p. 153-167.)

VAN WYK, J.G. 1988. 'n Juridiese-pedagogiese peiling van die betekenis van onderwysreg in onderwysopleiding. ***Educare***, 17(1) en (2):32,36.

VAN WYK, J.G. 1989a. Die onderwyser se professionele status en professionaliteit. (***In*** Bondesio, M.J., Beckmann, J.L., Oosthuizen, I.J., Prinsloo, J.G., Van Wyk, J.G. Juridiese toerusting vir die onderwysprofessie. Pretoria : J.P. van der Walt. p. 147-172.)

VAN WYK, J.G. 1989b. Die onderwyser en sy werkgewer. (***In*** Bondesio, M.J., Beckmann, J.L., Oosthuizen, I.J., Prinsloo, J.G., Van Wyk, J.G. Juridiese toerusting vir die onderwysprofessie. Pretoria : J.P. van der Walt. p. 121-143.)

VENTER, H. 1977. Kriminologie. 2de uitg. Pretoria : Van Schaik.

WAKEMAN, B. 1986. Action research for staff development. ((***In*** Day, C. & Moore, R., ***eds***. Staff development in the secondary school. London : CROOM HELM. p. 229-261.)

WIDEEN, M.F. 1987. Perspectives on staff development. (***In*** Wideen, M.F. & Andrews, I., ***eds***. Staff development for school improvement. London : Falmer. p. 1-15.)

WILKINS, D. 1991. The role of an advisory service. (***In*** Bell, L. & Day, C., ***eds***. Managing the professional development of teachers. Milton Keynes : Open University Press. p. 38-48.)

DEPARTEMENT VAN ONDERWYS EN KULTUUR
DEPARTMENT OF EDUCATION AND CULTURE
ADMINISTRASIE: VOLKSRAAD
ADMINISTRATION: HOUSE OF ASSEMBLY

TRANSVAALSE ONDERWYSDEPARTEMENT
TRANSVAAL EDUCATION DEPARTMENT
ONDERWYSNAVORSINGSBURO

Navrae:
Enquiries: Dr M.M.E. Mattheus
Verw.:
Ref.: TOA 9-7-2/42/93
Tel.: (012) 317-4062

TOD-gebou
TED Building
Privaatsak X76
Private Bag X76
PRETORIA 0001

12 Mei 1993

Mnr. M.L. van Rooyen
Posbus 396
KLERKSDORP
2570

Geagte mnr. Van Rooyen

DIE SKOOLHOOF SE VERANTWOORDELIKHEID TEN OPSIGTE VAN DIE PROFESSIONELE GEDRAG VAN DIE PERSONEEL

U skrywe gedateer 1993-04-19 wat die Onderwysnavorsingsburo op 1993-05-10 bereik het, het betrekking.

Die Transvaalse Onderwysdepartement verleen hiermee aan u toestemming om gedurende die derde kwartaal van 1993 'n vraelys deur 121 skoolhoofde van sekondêre skole, soos deur u geïdentifiseer, te laat invul (vgl. aangehegte lys).

Die toestemming is onderworpe aan die volgende voorwaardes:

* U moet self die samewerking van die betrokke skoolhoofde verkry.
* U moet hierdie brief aan die skoolhoofde toon as bewys u dat die Departement se toestemming verkry het om die ondersoek uit te voer, maar u mag dit nie gebruik om hulle samewerking te probeer afdwing nie.
* Die name van die skoolhoofde en die skole mag nie in u navorsing vermeld word nie.

Rig korrespondensie aan die Uitvoerende Direkteur, Transvaalse Onderwysdepartement en meld verwysnommer
Address correspondence to the Executive Director, Transvaal Education Department and quote reference number
TRANSOND TRANSED
FAX (012) 317-4039

* Die vraelys moet, soos aangedui, gewysig word.

Na voltooiing van u navorsing moet u die Departement asseblief van 'n gebinde kopie van u skripsie voorsien. Ons sal dit ook waardeer as u 'n artikel, wat op u navorsing gebaseer is, vir moontlike publikasie in die Onderwysbulletin aan ons kan voorlê.

Verwys asseblief in enige toekomstige korrespondensie met die Transvaalse Onderwysdepartement in hierdie verband na die TOA-nommer soos aan die begin van hierdie brief aangedui.

Sterkte met u navorsing.

namens UITVOERENDE DIREKTEUR: ONDERWYS

PYLAE B: BEGELEIDENDE BRIEF AAN DIE SKOOLHOOF

Posbus 396
KLERKSDORP
2570

1993

Die Skoolhoof
Hoërskool ____________________

Meneer

EMPIRIESE ONDERSOEK: M.ED-SKRIPSIE

Ek is tans besig met 'n M.Ed.-skripsie. Vir die voltooiing daarvan moet ek 'n empiriese ondersoek doen.

My onderwerp is: ***Die skoolhoof se verantwoordelikheid ten opsigte van die professionele gedrag van die personeel.***

Met die empiriese ondersoek wil ek bepaal hoe die skoolhoof voel wat verantwoordelik gehou moet word vir die professionele gedrag van onderwysers en hoe die oordra van kennis in dié verband na die onderwysers moet plaasvind.

Ek wil net u aandag daarop vestig dat as in hierdie vraelys verwys word na professionele gedrag/gedragswyse, word daarmee bedoel gedrag volgens die professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988).

U word vriendelik versoek om die meegaande vraelys noukeurig in te vul. Ek is bewus van u bedrywige program en juis daarom waardeer ek u samewerking soveel te meer.

Die Uitvoerende Direkteur van Onderwys het toestemming verleen dat hierdie vraelys aan u mag voorgelê word en alle inligting sal as streng vertroulik en anoniem gehanteer word.

Dit sal waardeer word as u die voltooide vraelys in die ingeslote koevert, voor of op .... 1993 aan my kan terug stuur.

My opregte dank vir u samewerking.

Die uwe

____

M.L. VAN ROOYEN

BYLAE C: VRAELYS

VRAELYSNR. [ ][ ][ ] (1-3)

KAARTNO. [1] (4)

AFDELING A

BIOGRAFIESE GEGEWENS

Beantwoord asseblief die vrae deur 'n kruisie in die toepaslike blokkie te maak.

1. GESLAG

1.1	Manlik		1	
1.2	Vroulik		2	(5)

2. OUDERDOM

2.1	Jonger as 30 jaar		1	
2.2	30 - 34 jaar		2	
2.3	35 - 39 jaar		3	(6)
2.4	40 - 44 jaar		4	
2.5	45 - 49 jaar		5	
2.6	Ouer as 50 jaar		6	

3. ONDERWYSERVARING IN VOLTOOIDE JARE IN U POS

3.1	0 - 3 jaar		1	
3.2	4 - 6 jaar		2	
3.3	7 - 9 jaar		3	(7)
3.4	10 - 12 jaar		4	
3.5	13 - 15 jaar		5	
3.6	Meer as 15 jaar		6	

4. HOOGSTE AKADEMIESE KWALIFIKASIE

4.1	B.A.		1
4.2	B.Sc.		2
4.3	B.Comm.		3
4.4	B.Ed.		4
4.5	Honneurs		5
4.6	M-graad		6
4.7	D-graad		7

(8)

5. OPLEIDING WAT U IN ONDERWYSREG ONTVANG HET

5.1	As vak by 'n V.D.O.		1
5.2	As vak by B.Ed.		2
5.3	As vak by M.Ed.		3
5.4	D.Ed./Ph.D.		4
5.5	Kursus in onderwysreg		5
5.6	Ander (spesifiseer)		6

(9)

6. TAALMEDIUM VAN SKOOL

6.1	Afrikaans		1
6.2	Engels		2
6.3	Afrikaans/Engels		3

(10)

7. LOKALISERING VAN SKOOL

7.1	Stedelik		1
7.2	Semistedelik		2
7.3	Platteland		3

(11)

AFDELING B

BESTUURSVERANTWOORDELIKHEID TEN OPSIGTE VAN PROFESSIONELE GEDRAG

Beantwoord die vrae deur 'n kruisie in die toepaslike blokkie te maak.

1. Hou die professionele gedrag van die onderwyspersoneel verband met die kennis/opleiding waaroor die skoolhoof in die verband beskik?

JA	NEE	ONSEKER
1	2	3

(12)

2. Is ervaring van die praktyk genoegsame ondervinding vir die skoolhoof om sy personeel se professionele gedrag te laat ontwikkel?

JA	NEE	ONSEKER
1	2	3

(13)

3. Die skoolhoof van vandag, waar die verantwoordelikheid ten opsigte van tug oorgedra word na die bestuursliggaam van die skool, het 'n groter verantwoordelikheid om professionele gedrag by onderwyspersoneel te bevorder.

JA	NEE	ONSEKER
1	2	3

(14)

4. Is dit vir 'n skoolhoof belangrik om kennis te dra van die professionele gedragswyse (soos vervat in die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) om die onderwyspersoneel behoorlik leiding te kan gee?

JA	NEE	ONSEKER
1	2	3

(15)

5. Is dit vir 'n skoolhoof belangrik om kennis te dra van die professionele gedragswyse (soos vervat in die professionele gedragskode van die FOR) om die onderwyspersoneel behoorlik leiding te kan gee?

JA	NEE	ONSEKER
1	2	3

(16)

6. Is daar genoegsame kursusse/indiensopleidingsgeleenthede vir skoolhoofde om hul kennis aangaande professionele gedrag te verbeter?

JA	NEE	ONSEKER
1	2	3

(17)

7. Watter vorm sou u verkies moet verdere opleiding in professionele gedragswyse vir skoolhoofde aanneem? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)

		JA	NEE	ONSEKER	
7.1	Selfstudie	1	2	3	(18)
7.2	Kursusse	1	2	3	(19)
7.3	Simposiums	1	2	3	(20)
7.4	Verdere studie aan tersiêre inrigting	1	2	3	(21)
7.5	Ander (spesifiseer)	1	2	3	(22)

8. Hoe gereeld moet sulke kursusse aangebied word vir skoolhoofde? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)

		JA	NEE	ONSEKER	
8.1	Eenmalig	1	2	3	(23)
8.2	Kwartaalliks	1	2	3	(24)
8.3	Jaarliks	1	2	3	(25)
8.4	Elke 2 jaar	1	2	3	(26)
8.5	Elke 3 jaar	1	2	3	(27)
8.6	Elke 4 jaar	1	2	3	(28)
8.7	Meer	1	2	3	(29)
8.8	Is nie nodig nie	1	2	3	(30)

9. Is professionele ontwikkeling van onderwyspersoneel slegs die skoolhoof se verantwoordelikheid?

JA	NEE	ONSEKER	
1	2	3	(31)

10. Sal so 'n program, deur die skoolhoof aangebied, om die onderwyspersoneel se professionele gedrag te verbeter effektief wees?

JA	NEE	ONSEKER	
1	2	3	(32)

11. Wie bied so 'n program vir die ontwikkeling van die personeel met betrekking tot die vereistes vir professionele gedragswyses (professionele gedragskode en die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) vir onderwyspersoneel by u skool aan? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)

		JA	NEE	ONSEKER	(33)
11.1	Uself	1	2	3	(34)
11.2	Topbestuur	1	2	3	(35)
11.3	Skoolhoof en persone van buite	1	2	3	(36)
11.4	Persone van buite (bv. regsgeleerdes)	1	2	3	(37)
11.5	TOD	1	2	3	(38)
11.6	FOR	1	2	3	(39)
11.7	Universiteitsdosente	1	2	3	(40)
11.8	Ander (spesifiseer)	1	2	3	(41)
11.9	Geen	1	2	3	

12. Watter metode word by u skool gebruik om onderwyspersoneel ten opsigte van die professionele gedragswyse te ontwikkel? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)

		JA	NEE	ONSEKER	
12.1	Personeelvergadering	1	2	3	(42)
12.2	Persoonlike onderhoud	1	2	3	(43)
12.3	Selfstudie	1	2	3	(44)
12.4	Kursusse	1	2	3	(45)
12.5	Simposia/kongresse	1	2	3	(46)
12.6	Lesings by skool	1	2	3	(47)
12.7	Ander (spesifiseer)	1	2	3	(48)
12.8	Geen metode nie	1	2	3	(49)

Dui u mening aan oor die volgende stellings (vrae 13-16):

13. Die skoolhoof se optrede teenoor die publiek oefen 'n invloed uit op sy personeel se professionele ingesteldheid.

JA	NEE	ONSEKER	
1	2	3	(50)

14. Ondervind onderwyspersoneel meer probleme as hul voorgangers a.g.v. onprofessionele gedrag?

JA	NEE	ONSEKER	
1	2	3	(51)

15. Wat laat onderwyspersoneel moontlik onprofessioneel optree? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)

	JA	NEE	ONSEKER	
15.1 Publiek verwag te veel van die onderwyser.	1	2	3	(52)
15.2 Onkunde van die onderwyser van die Wet op Onderwysaangeleenthede (Volksraad) 1988 (Wet no. 70 van 1988) en van die professionele gedragskode.	1	2	3	(53) (54)
15.3 'n Gebrek aan beklemtoning van professionele gedrag by voorgraadse opleiding.	1	2	3	(55)
15.4 Te min klem word op professionele gedrag geplaas deur hoofde.	1	2	3	

16. Vind u dat ouers deesdae meer klem plaas op die professionele gedrag van onderwyspersoneel?

JA	NEE	ONSEKER	
1	2	3	(56)

17. Wat sou u sien as rede vir die meer klem wat deur ouers op professionele gedrag geplaas word / kan word? (Dui telkens aan ja/nee/onseker)

	JA	NEE	ONSEKER	
17.1 Klem wat op professionele gedrag in alle beroepe gelê word.	1	2	3	(57)
17.2 Onderwyspersoneel plaas nie genoeg klem op professionele gedrag nie.	1	2	3	(58)
17.3 Ouers is meer bewus van hul en hul kinders se regte.	1	2	3	(59)
17.4 Groter inspraak deur ouers in die skool.	1	2	3	(60)
17.5 Ouers sien onderwysers as 'n verlengstuk van die huis en daarom moet die onderwyspersoneel soos 'n sorgsame vader teenoor hul kinders optree.	1	2	3	(61)

Dui u mening aan oor die volgende stelling?

18. Praktiese onderwyservaring is genoegsame ondervinding om die onderwyser professionele gedrag te laat openbaar.

JA	NEE	ONSEKER	
1	2	3	(62)

AFDELING C

LEIDINGGEWING TEN OPSIGTE VAN PROFESSIONELE GEDRAG

Dui aan deur 'n kruisie te maak, met watter van die volgende stellings u saamstem:

1 = Stem heelhartig saam

2 = Stem in 'n groot mate saam

3 = Stem in 'n geringe mate saam

4 = Stem glad nie saam nie

1.	Die TOD is verantwoordelik vir die afdwing van die professionele gedragskode by staatsondersteunde skole van die TOD.	1	2	3	4	(63)
2.	Sommige tugondersoeke vir onderwyser-wangedrag word in die openbaar gehou.	1	2	3	4	(64)
3.	'n Beskuldigde onderwyser behoort kennis van die hou van 'n voorlopige ondersoek te ontvang.	1	2	3	4	(65)
4.	'n Beskuldigde onderwyser kan sy saak deur middel van 'n geskrewe verklaring stel sonder om teenwoordig te wees by die komitee vir voorlopige ondersoek.	1	2	3	4	(66)
5.	Die bestuursliggaam van 'n staatsondersteunde skool (model C-skool) het handelingsbevoegdheid om 'n ondersoek te loods waar klagtes van onprofessionele gedrag voorkom en teen so 'n onderyser op te tree.	1	2	3	4	(67)
6.	Die tugkomitee van 'n bestuursliggaam van 'n staatsondersteunde skool (model C-skool) kan 'n straf van hoogstens R2 000-00 oplê.	1	2	3	4	(68)
7.	Die onderwyser moet eers die ander kant van 'n saak aanhoor voor hy 'n leerling straf, al is hy oortuig daarvan dat die leerling die straf verdien.	1	2	3	4	(69)

8.	Omdat die onderwyser in die plek van die ouer staan, mag hy volgens voorskrifte lyfstraf toedien.	1	2	3	4	(70)
9.	'n Onderwyser mag in die bestuur van 'n politieke organisasie dien.	1	2	3	4	(71)
10.	'n Onderwyser mag stemgeregtigde skoliere ten gunste van 'n bepaalde politieke party probeer beïnvloed.	1	2	3	4	(72)
11.	As 'n onderwyser weet wanneer hy aanspreeklik gehou kan word vir 'n saak, sal hy meer verantwoordelik en meer professioneel optree.	1	2	3	4	(73)
12.	Die onderwyser kan aanspreeklik gehou word vir sy dade wanneer hy as skeidsregter optree en herhaaldelik ontoelaatbare en gemene spel toelaat en 'n speler daardeur beseer word.	1	2	3	4	(74)
13.	As 'n onderwyser leerlinge op 'n uitstappie neem, wanneer ouers toestemming gegee het, kan die onderwyser aanspreeklik gehou word vir die mediese onkostes vir beserings wat 'n leerling tydens die uitstappie kan opdoen.	1	2	3	4	(75)
14.	Enige ouer mag 'n versoekskrif tot die bestuursliggaam van 'n skool rig waarin hy 'n ondersoek na die wangedrag van 'n onderwyser kan aanvra, sonder dat hy moontlik van laster aangekla kan word indien sy beweringe verkeerd sou wees.	1	2	3	4	(76)
15.	Om professioneel op te tree, is om slaafs opdragte na te volg van diegene wat in gesagsposisies verkeer.	1	2	3	4	(77)