

Bronnelys

ADALBJARNARDOTTIR, S. & SELMAN, R. L. 1997. "I feel I have received a new vision:" an analysis of teachers' professional development as they work with students on interpersonal issues. *Teaching and teacher education*, 13(4):409-428.

ADAMCZYK, P. 1998. The reflective practitioner. . (Lesing gelewer gedurende Januarie 1998 as deel van 'n werkwinkel met betrekking tot die Natuurwetenskappe in Mpumalanga.) Middelburg. 6 p. (Ongepubliseer.)

ADEY, K. & JONES, J. 1997. The professional development co-ordinator. obstacles to effective role performance. *Educational management & administration*, 26(2):133-144.

AIR TRANSPORT AND TRAVEL INDUSTRY TRAINING BOARD. 1998. Perceptions of your organisation. (Gebruik as materiaal gedurende Februarie 1997 as deel van 'n werkwinkel oor die bestuur van onderwyskolleges in Mpumalanga.) Middelburg. 2p. (Ongepubliseer.)

ANDREWS, J. H. M., HOUSEGO, I. E. & THOMAS, D. C. 1990. Effective in-service programs in developing countries: a study of expert opinion. (*In* Rust, V. D. & Dalin, P., eds., *Teachers and teaching in the developing world*. New York: Garland. p.63-81.)

AVALOS, B. 1991. Contexts, training theory, and teaching practice. *Teacher and teacher education*, 7(2):169-184.

- BAGWANDEEN, D. R. & LOUW, W. J. 1991. Theory and practice of in-service education and training for teachers in South Africa. Pretoria: J. L. Van Schaik.
- BELL, L. & DAY, C. 1991. Managing the professional development of teachers. Milton Keynes: Open University Press.
- BELL, B. & GILBERT, J. 1996. Teacher development: a model from science education. London: Falmer Press.
- BERG, E. J. 1993. Rethinking technical Cupertino: reforms for capacity building in Africa. New York: UNDP.
- BLASE, J. & BLASE, J. 1994. Empowering teachers. What successful principals do. Thousand Oaks: Corwin Press.
- BOLAM, R. 1982. School-focused in-service training. London: Heinemann.
- BOLAM, R. 1991. Recent developments in England and Wales. (*In* JOYCE, B., *ed.* Changing school culture through staff development. 1990 yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development. Alexandria: ASCD. P. 147-171.)
- BRADLEY, H. 1991. Staff development. London: The Falmer Press.
- BRUNSON, D. A. & VOGT, J. F. 1996. Empowering our students and ourselves: a liberal democratic approach to the communication classroom. *Communication education*, 45, January.

BURRELL, DAVID & MORLEY, LOUISE. 1997. Understanding the culture of your organization. (Lesing gelewer gedurende Februarie 1997 as deel van 'n werkwinkel met betrekking tot die bestuur van onderwyskolleges in Mpumalanga.) Middelburg. 4 p. (Ongepubliseer.)

COLLEN, M. E. 1995. Improving the classroom management skills of teachers by means of INSET programmes. Pretoria: University of Pretoria (Ph.D. – thesis.)

Corporate Plan

kyk

South Africa: Department of Education

COTEP

kyk

COMMITTEE ON TEACHER EDUCATION POLICY.

COMMITTEE ON TEACHER EDUCATION POLICY. 1998. Norms and standards for educators. Pretoria.

CROSSLEY, M., SMITH, P. & BRAY, M. 1985. INSET: prospects and practice in developing countries. *Journal of education for teaching*, 11(2):120-131, May.

DALIN, P., AYONO, T., BIAZEN., DIBABA, B., JAHAN, M. 1994. How schools improve: an international report. London: Cassell.

DAY, C. 1997. In-service teacher education in Europe: conditions and themes for the development in the 21st century. *British journal of in-service education*, 23(1):39-51.

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

DE WEE, K. 1997. Summary of reports by Provincial Departments of Education on their progress with organisational transformation. (In South Africa. Department of Education, Pretoria. Report on a workshop for Provincial Departments of Education on organisational transformation, 10 and 11 July 1997, Holiday Inn Crown Plaza, Pretoria: Pretoria Government Printworks, p. 67.)

DICKER, C. 1995. Educational reform: the North American experience and its relevance to South Africa. *ELTIC reporter*, 19(2):20-33.

DILWORTH, M.E. & IMIG, D.G. 1995. Professional teacher development. *Clearinghouse on teaching and teacher education*, 3(3):5-11, Winter. (Artikel deur INTERNET verkry.)

EAST SUSSEX COUNTY COUNCIL. 1992. Schools and appraisal. County Council, Lewes.

EDIGER, M. 1995. Selected major goals for staff development in schools. *Education*, 116(2) 192-195.

EDUCATION INFORMATION NETWORK IN THE EUROPEAN UNION AND THE EFTA/EEA COUNTRIES. 1995. In-service training of teachers in the European Union and the EFTA/EEA Countries. Brussels.

EDuSOURCE, DATA NEWS. 1995. Provincial and national statistics, 1994. Johannesburg. 20 p. (10/95).

ELLIOTT-KEMP, J. 1992. Change development in schools. London: Longman.

ERAUT, M. 1987. Inservice teacher education. (*In* Dunkin, M.J., ed., The International encyclopaedia of teaching and teacher education. Pergamon Press. p. 730-743.)

ERAUT, M. 1989. Review of research on in-service education: a U.K. perspective. (*In* Wilson, J., ed. The effectiveness of in-service education and training of teachers and school leaders. Amsterdam: Swets & Zeitlinger. p. 49-67.)

ERAUT, M. 1995. Schön Shock: a case for reframing reflection-in-action? *Journals Oxford*: 9-21.

ERAUT, M. 1996. Professional knowledge in teacher education. (Address to the Finnish conference of teachers educators, Savolima, 26 June 1996.) Savolima. 23p. (Unpublished.)

EURYDICE

kyk

EDUCATION INFORMATION NETWORK IN THE EUROPEAN UNION AND THE EFTA/EEA COUNTRIES.

FARREL, J. P. 1994. Planning for effective teaching in developing nations. (*In* The International encyclopaedia of education. Second Edition, 4524-4526). Pergamon.

FITCH, M. & KOPP, O. W. 1990. Staff development for the practitioner: planning, procedures, practices, assessment. Illinois: Thomas Publisher.

FOSTER, W. 1994. Administrative preparation: inservice. (*In* The International encyclopaedia of education. Second Edition, 1:67-72). Pergamon.

FOONG, C. K. 1993. Trainer training for change. Exeter: Universiteit van Exeter. (Dissertation - M. Ed.)

FULLAN, M. G. 1990. Staff development, innovation, and institutional development. (*In* JOYCE, B., *ed.* Changing school culture through staff development. 1990 yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development. Alexandria: ASCD. p. 3-23.)

FULLAN, M. G. 1991. The new meaning of educational change. CASSELL.

FULLAN, M. G. 1992. Successful school improvement. The implementation perspective and beyond. Buckingham: Open University Press

FULLER, B & KAPAKASA, A. 1991. What factors shape teacher quality? Evidence from Malawi. *Educational development*, 11(2):119-127.

GOUGH, B. 1997. Teachers' Centres as seen through the pages of the British journal of in-service education. *British journal of in-service education*, 23(1):23-28.

HALLAK, J. 1990. Investing in the future. Setting educational priorities in the developing world. Oxford: Pergamon Press.

HALTON SCHOOL BOARD OF EDUCATION. 1998. Effective schools teacher questionnaire. Halton.

HARGREAVES, A. & HOPKINS, D. 1991. The empowered school. The management and practice of development planning. London: CASSELL.

HARGREAVES, A. 1994. Changing teachers, changing times. Teachers' work and culture in the post-modern age. London: CASSELL

HARGREAVES, A. 1997. The four ages of professionalism and professional learning. *Unicorn, Journal of the Australian college of education*. 23(2):86-108, May.

HARLAND, J. & KINDER, K. 1997. Teachers' continuing professional development: framing a model of outcomes. *British journal of in-service education*, 23(1):71-83.

HAWES, H. & STEPHENS, D. 1990. Questions of quality primary education and development. Harlow: Longman.

HENRIKSSON, K. & WIBERG, E. 1995. Teacher training in the European Union and the EFTA/EEA Countries. National descriptions: Sweden. (*In* EURYDICE: EDUCATION INFORMATION NETWORK IN THE EUROPEAN UNION AND THE EFTA/EEA COUNTRIES. 1995. Brussels. p.155-161.)

HEWTON, ERIC. 1988. School focussed staff development. Guidelines for policy makers. Basingstoke: The Falmer Press.

HEWTON, ERIC & REMNANT, K. 1995. School teacher appraisal materials pack: East Sussex County Council. Lewes: East Sussex Office.

HEWTON, ERIC. 1997. Staff development. (Lesing gelewer gedurende Mei 1997 as deel van 'n werkwinkel oor DPO) Middelburg. 9p. (Ongepubliseer.)

HINDLE, D. 1998. Guidelines on INSET and ongoing professional development. Johannesburg. (Unpublished.)

HOFMEYR, J. M. 1991. Policy change in South African education: the roles of the public and private sectors in inservice teacher education. Johannesburg: University of the Witwatersrand. (D.Phil. - thesis.)

HOFMEYR, J. DE WEE, K. & McLENNAN, A. 1994. Inservice teacher education: policy dynamics in South Africa. Johannesburg. 55 p.

HOFMEYR, J. & HALL, G. 1996. National teacher education audit. Johannesburg.

HOLLY, P. & SOUTHWORTH, G. 1993. The developing school. London: The Falmer Press.

HOPKINS, D. 1990. Integrating staff development and school improvement: a study of teacher personality and school climate. (*In* JOYCE, B., *ed.* Changing school culture through staff development. 1990 yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development. Alexandria: ASCD. p. 41-65.)

HOPKINS, D. 1990b. The international school project (ISIP) and effective schooling: towards a synthesis. *School organisation*, 10(2):179-193.

HOPKINS, D., WEST, M. & FULLAN, M. 1994. School improvement in an era of change. Birmingham: Teachers College Press.

HUSÉN, T & POSTLETHWAITE. 1994. Teacher education: inservice. (*In* The International encyclopaedia of education. p. 5966-5972.). Pergamon.

JONES, J. 1993. Appraisal and staff development in schools. Glasgow: Bell and Bain.

JOUBERT, J. 1997. Meer as 50% van dié leerkragte onopgelei. *Beeld*: 21 April. 7p.

JOYCE, B & SHOWERS, B. 1988. Student achievement through staff development. London: Longman.

KAHN, H. 1991. Teachers' resource centres. Commonwealth Secretariat, Marlborough House, London.

KEMMIS, S. & McTAGGART, R. 1982. The action research planner. Deakin University Press.

KINGS MANOR SCHOOL. 1998. Staff appraisal handbook. Eastbourne. (Unpublished.)

KNOWLES, M. S. 1980. The modern practice of adult education. From pedagogy to andragogy. Englewood Cliffs: Cambridge.

KVIKSTAB, T. J. 1995. Teacher training in the European Union and the EFTA/EEA Countries. National descriptions: Norge. (*In* EURYDICE: EDUCATION INFORMATION NETWORK IN THE EUROPEAN UNION AND THE EFTA/EEA COUNTRIES. 1995. Brussels. p. 193-202.)

LALLY, V., KNUTTON, S., WINDALE, M & HENDERSON, J. 1992. A collaborative teacher-centred model of in-service education. *Educational review*, 44(2):111-125.

LEWES TERTIARY COLLEGE. 1997. Appraisal process for main staff. Lewes, England. (Unpublished).

LEWIN, K., BUTHELEZI, C., MALAZA, M., MOLLAI, J., MOFFOMME, F., McRORY, M., SIBIYA, N. & TAFT, T. 1997. Teacher education in Mpumalanga: practice, problems and proposals. p. 27. (Unpublished).

LOOTS, Z. B. 1992. Die onderwys as professie. (*In* Van Der Westhuizen, P. C., Loots, Z. B., Mentz, P. J., Oosthuizen, I. J. & Theron, A. M. C. Durban: Butterworths. p. 11-34.)

MAEROFF, G. I. 1989. The principles of teacher empowerment. *The education digest*. 6-9, February.

MANGANYI, N. C. 1997. The Transformation of the Department of Education. (*In* South Africa. Department of Education. REPORT ON A WORKSHOP FOR PROVINCIAL DEPARTMENTS OF EDUCATION ON ORGANISATIONAL TRANSFORMATION, 10 and 11 July 1997, Holiday Inn Crown Plaza, Pretoria. Government Printworks. p. 8-17.)

MARITZ, G. M. 1997. Management development study visit to the University of Sussex (UK), schools and colleges in Sussex County, September 13 to October 4, 1997. (Report to: MPSI Office: Middelburg, Mpumalanga Department of Education, University of Sussex & DfID (British: Division for International Development – Pretoria.) (Unpublished.)

McCULLA, N. 1994. The changing face of continuing teacher professional development in Australia. *Unicorn, the journal of the Australian college of education*, 20(4). March.

McCULLA, N. 1995. Quality teaching and quality learning: the contribution of training and development in the NSW Department of School Education. (Paper delivered at the Australian College of Education National Conference, Launceton, Tasmania, 28-30 September 1995.) 15p. (Unpublished.)

McRORY, M. 1995. Professional development: basic education in developing countries. Plymouth, England: The College of St. Mark and St. John. (B.Phil. (Ed)/MEd (Exon) Course Planning.)

MENTZ, P. J. 1990. Organisasieklimaat in sekondêre skole. Potchefstroom: PU vir CHO. (Proefskrif – D. Ed.)

MITTER, W. 1989. Final report, Rapporteur General Federal Republic of Germany. (*In* Wilson, J., ed. The effectiveness of in-service education and training of teachers and school leaders. Amsterdam. Swets & Zeitlinger. P. 13-29.)

MPSI

kyk

MPUMALANGA PRIMARY SCHOOLS INITIATIVE

MPUMALANGA DEPARTMENT OF EDUCATION. 1997. School register of needs survey summary statistics. Middelburg.

MPUMALANGA PRIMARY SCHOOLS INITIATIVE. 1997. Project plan. (Unpublished.)

NAHT

kyk

THE ASSOCIATION FOR ALL HEADS AND DEPUTIES

NANCE, D. & FAWNS, R. 1993. Teachers' working knowledge and training: the Australian agenda for reform of teacher education. *Journal of education for teaching*, 19(2):159-172.

NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK. 1996. Report of the Ministerial Committee for development work on the NQF. Pretoria. (Voorsitter: Dr. G.A. Niebuhr.)

NCOLO, P. 1997. The way forward: an overview of the reform and transformation of the public service. (*In* South Africa. Department of Education, Pretoria. REPORT ON A WORKSHOP FOR PROVINCIAL DEPARTMENTS OF EDUCATION ON ORGANISATIONAL TRANSFORMATION, 10 and 11 July 1997, Holiday Inn Crown Plaza, Pretoria. Government Printworks, Pretoria. p. 18-24.)

NEWTON, C & TARRANT, T. 1992. Managing change in schools. A practical handbook. London: Routledge.

NEW SOUTH WALES. Department of School Education. 1996. Training and Development Directorate: policy statement. Sydney.

NQF

kyk

NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK.

NSW

kyk

NEW SOUTH WALES DEPARTEMENT OF SCHOOL EDUCATION

OLDROYD, D. & HALL, V. 1988. Managing professional development and INSET. A handbook for schools and colleges. Bristol. P.C.P.

OLDROYD, D. & HALL, V. 1991. Managing staff development. A handbook for secondary schools. Bristol: P.C.P.

ORLICH, D. C. 1983. Some considerations for effective in-service education. *The clearing house*, 56(5):197-201, January.

OWEN, J. M. 1991. Perspectives from down under. (*In* JOYCE, B., ed. changing school culture through staff development. 1990 yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development. Alexandria:ASCD. p. 169-181.)

PEI

kyk

PRESIDENT'S EDUCATION INITIATIVE

PEETERS, K, VAN CAUWENBERGHE, A., SCHOLLAERT, R. & CAUCKE, H. 1996. Spiegeleffecten. De Vlaamse decretale navorming doorgelicht. Garant. Leuven-Apeldoorn.

PETRACEK, S. 1989. Meeting the challenges of the nineties. Trends in in-service education and training (INSET) of educational personnel. (*In* Wilson, J., ed. The effectiveness of in-service education and training of teachers and school leaders. Amsterdam. Swets & Zeitlinger. P. 31-47.)

PRESIDENT'S EDUCATION INITIATIVE, APPENDIX C. 1998. Research: large class teaching, multilingual teaching, multigrade teaching, whole school development. Pretoria: Government Printing works.

PRESIDENT'S EDUCATION INITIATIVE. 1998b. Agenda for Meeting of the PEI research Committee to be held at the Department of Education offices, 09HOO on Monday 19 January 1998.

PRYOR, J. B. 1998. Models of INSET. (Lesing gelewer gedurende Maart 1998 as deel van 'n werkwinkel oor deurlopende assessering.) Middelburg. 4p. (Ongepubliseer.)

RAUDENBUSH, S.W., EAMSUKKAWAT, S., DI-IBOR, I., KAMALI, M & TAOKLAM, W. 1992. On-the-job improvements in teacher competence. Policy options and their effects on teaching and learning in Thailand. Washington, DC: World Bank.

RGN

kyk

Suid-Afrika: RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING.

ROBERTS, B. 1982. In-service education in Papua New Guinea. Curriculum Unit: Papua New Guinea.

ROSAEN, C. & SCHRAM, P. 1997. Professional development for beginning teachers through practical inquiry. *Educational action research*, 5(2):255-279.

SCHAEFFER, S. 1990. Participatory approaches to in-service teacher training. (*In* Rust, V. D. en Dalin, P., eds. Teachers and teaching in the developing world. New York: Garland. p.95-118.)

SCTP

kyk

STANDARDS COUNCIL OF THE TEACHING PROFESSION VICTORIA

SOOBIAH, C. 1989. INSET: A partnership between schools and Educational Institutions. (*In* Dobie, B., Gardner, J. & Prosser, J., *eds.* A window on the nineties. Papers delivered at a conference on the professional growth and development of teachers held on 19 - 21 January 1989 in Durban. Durban. p.115-128.)

SOUSA, D. A. 1994. We need staff development more than ever. *The school administrator*. 39-40, September.

SOUTH AFRICA. Department of Education. 1996. Corporate plan 1996 - 1999. Pretoria: Government Printing Works.

STANDARDS COUNCIL OF THE TEACHING PROFESSION: VICTORIA. 1996. Teacher professional development. An information booklet for principals and teachers. Melbourne, Australia.

STEADMAN, S., ERAUT, M., FIELDING, M. & HORTON, A. 1995. Making school-based INSET effective. University of Sussex Institute of Education Research Report no 2. Brighton: University of Sussex.

STOLL, L. 1992. Halton Board of Education, effective schools teacher questionnaire. p.13

STOLL, L. & FINK, D. 1997. Changing our schools. Philadelphia: Open University Press.

STOLL, L. 1998. The Halton Board of Education Effective Schools Teacher Questionnaire. International School Effectiveness and Improvement Centre. Institute of Education University of London. London. (Oorspronklike kopie van die vraelys in besit van outeur)

STUART, J. S. 1991. Classroom action research in Africa: a Lesotho case study of curriculum and professional development. (*In* Lewin, K. L. en Stuart, J. S. Educational innovations in developing countries. Macmillan. P.127-152.)

STUART, J. S. 1997. Curriculum development. (Lesing gelewer gedurende Mei 1997 as deel van 'n werkwinkel oor die ontwikkeling van kurrikulum vir onderwyskolle in Mpumalanga). Middelburg. 7p. (Ongepubliseer.)

STUART, J. S. 1998. Differences between action research and traditional research. *USIE*. Brighton: University of Sussex.

SUID-AFRIKA. RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING. 1981. Onderwysvoorsiening in die RSA. Verslag van die werkkomitee: Werwing en Opleiding van Onderwysers. Pretoria. 149p. (Onderzoek na die Onderwys nr. 13.) (Voorsitter: N.T. Van Loggerenberg.)

SUTTON, P. J. 1994. Lifelong and continuing education. (*In* The International encyclopaedia of education. Second Edition, 3416-3421). Pergamon.

SWAP, S. M. 1984. Managing an effective in-service program. London: Teachers College Press.

SWEENY, B. 1998. Planning comprehensive staff development. Wheaton. p. 4. (Dokument vanaf die INTERNET verkry).

SZEBENYI, P. 1989. The effectiveness of INSET in Hungary. (*In* Wilson, J., ed. The effectiveness of in-service education and training of teachers and school leaders. Amsterdam. Swets & Zeitlinger. P. 139-145.)

THE ASSOCIATION FOR ALL HEADS AND DEPUTIES. 1991. Appraisal in schools initial guidance. Haywards Heath, West Sussex. NAHT Publications.

THEMBELE, A. 1987. The role of teacher organisations in INSET (*in* Ashley, M. J. & Mehl, M. C., eds. INSET in South Africa. Kaapstad: TOPS. p. 50-60.)

THIESSEN, D. 1992. Classroom-based teacher development. (*in* Hargreaves, A & Fullan, M., eds. Understanding teacher development. Trowbridge, Wiltshire: Redwood Books. p. 85-103.)

TRETHOWAN, D. 1987. Appraisal and target setting: a handbook for teacher development. London: Harper and Row.

TROTТА, M. 1995. Successful staff development. New York: Neal-Schulman.

VAN HEERDEN, S. H. 1991. Personeelontwikkeling. *Onderwysbulletin*, 35(1): 39-50, Junie.

VAN STADEN, C. E. 1992. Die indiensopleiding van onderwysers – 'n onderwysadministrasie-perspektief op riglyne vir 'n indiensopleidingsprogram. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch. (Skripsie – M.Ed.)

VARNDEAN COLLEGE. 1997. Staff appraisal. Brighton, England. (Unpublished.)

VEENMAN, S., TULDER, M., & VOETEN, M. 1994. The impact of in-service training on teacher behaviour. *Teaching & teacher education*, 10(3): 303-316, October.

WEST, N. F. & REMNANT, K. 1991. Classroom observation in the primary school. East Sussex County Council. Lewes: East Sussex County Office.

WEST SUSSEX COUNTY COUNCIL. 1997. The framework for self appraisal. Self appraisal: effective teaching and learning. Chichester. England.

WHITAKER, K. S. & MOSES, M. C. 1990. Teacher empowerment: a key to restructuring. *The clearing house*, 64: 127-130, Nov/Dec.

WILLIAMS, M. 1991. In-service education and training. Policy and practice. London: CASSELL.

WILSON, S. M. & COOLICAN, M. J. 1996. How high and low self-empowered teachers work with colleagues and school principals. *Journal of education thought*, 30(2): 99-115, Aug.

WINEBURG, M. S. 1995. The process of peer coaching in the implementation of co-operative learning structures. (Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, 18-22 April 1995. P.24.)

Bylaes

Bylaag A. Empiriese studie: vraelys aan skole

DEPARTMENT OF EDUCATION

Finance & Examination
Long Street 39

☎(0132) 432170
Fax (0132) 432321

Private Bag X1855
Middelburg 1050
South Africa

Our ref : S S Motshana
Enquiries:

The Oaks
Long Street

☎(0132) 434980
Fax (0132) 23118

The Galleries
c/o Jan van Riebeeck & Verdoorn Street

☎(0132) 431013
Fax (0132) 434315/434325

Private Bag X251863
Middelburg 1050
South Africa

2434980
2827375

Hardus Maritz
Teachers Centre
MIDDELBURG

PH D RESEARCH AND QUESTIONNAIRE

I hereby wish to inform you, that permission has been granted to proceed with distributing your INSET needs analysis questionnaire.

I wish you good luck with your research.

S S Motshana
S S MOTSHANA

DIRECTOR : DISTRICT SERVICES

17/06/97
DATE

F T Sithole
F T SITHOLE (Mrs)
DEPUTY DIRECTOR-GENERAL

17/07/97
DATE

Geagte onderwyser

**Ph.D. -navorsing: Skoolgebaseerde Skoolgerigte
Indiensopleiding en Ontwikkeling (SIDOO) van Onderwysers as
integrale deel van DPO - Deurlopende Professionele
Ontwikkeling.**

Die doel van die vraelys is om soveel as moontlik relevante inligting, menings en voorstelle by diensdoenende onderwysers te verkry om sodoende vas te stel wat die **stand en effektiwiteit** van skoolgebaseerde en skoolgerigte indiensopleiding (SIDOO) as integrale deel van Deurlopende Professionele Ontwikkeling (DPO) van onderwysers is in skole. Deur u respons wil ek graag 'n bydra lewer om die onderwyser se professionele en persoonlike indiensopleidingsbehoefes te bepaal. Die verwerkte inligting sal aangewend word om skoolgerigte indiensopleiding en ontwikkeling (SIDOO) programme vir onderwysers te ontwikkel om aan die professionele en persoonlike behoeftes van die onderwyser te voldoen asook in die behoeftes van die skool en alle rolspelers in onderwys.

Dit is 'n lang vraelys daarom versoek ek u vriendelik om oor 'n periode van twee weke die vraelys te voltooi.

Nadat u die vraelys voltooi het versoek ek u vriendelik om die vraelys in die koevert, aan u voorsien, te sit te verseel en dan in te handig by die onderwyser deur die Skoolhoof aangewys om die vraelyste veilig te bewaar. Ek wil ook hiermee u die versekering gee dat alle inligting streng vertroulik hanteer sal word.

Na analisering van die voltooide vraelyste kan 'n opsomming van die belangrikste bevindinge aan skoolhoofde op aanvraag beskikbaar gestel word. Dit kan 'n moontlike hulp wees vir skoolhoofde in hul beplanning van skoolgebaseerde en skoolgerigte indiensopleidingsprogramme vir onderwysers.

Ingesluit by die vraelys is 'n afskrif van 'n brief van Mnr. S. S. Motshana, Director: District Services en Mrs. F.T. Sithole, Deputy Director-General: Education, wat aan my toestemming verleen om die vraelys aan onderwysers in skole in Mpumalanga te versprei.

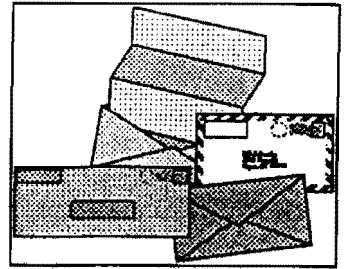
Dankie vir u tyd en samewerking.

Groete



Hardus Maritz

24 Julie 1997



P.O. Box 13066
Middelburg
South Africa
1050

Posbus 13066
Middelburg
Suid-Afrika
1050

Telephone:

Telefoon:

(+27) (0)13 - 282 6198/9 (w)
(+27) (0)13 - 245 2568 (h)
(+27) (0)13 - 243 3555 (Direct)

Fax:

Faks:

(+27) (0)13 - 243 1575

e-mail:

e-pos:

maritz@fast.co.za

Hardus Maritz

B.A., B.Ed., M.Ed.

Bylaag A

Empiriese studie: Vraelys aan onderwysers

Alle regte voorbehou. Geen deel van hierdie vraelys mag gereproduseer word in enige vorm, of oorgedra word hetsy elektronies, meganies of per bandopname, sonder die skriftelike toestemming van die navorser.

Instruksies

Ek waardeer opreg u bereidwilligheid om die vraelys te voltooi. Dit is egter belangrik dat u tyd afstaan om oor elke vraag te dink en dan u eerlike en objektiewe mening weer te gee.

1. U moet asseblief alle vrae van toepassing beantwoord. Sodoende sal u mening dieselfde gewig dra as alle ander respondente.
2. Meeste vrae versoek u vriendelik om vir elke moontlikheid 'n blokkie te merk.
3. Sekere vrae versoek u om u mening of idees in kort sinne weer te gee.
4. Ek versoek u vriendelik om na voltooiing die vraelys aan die verantwoordelike persoon terug te besorg. Wees verseker dat die inligting in u voltooide vraelys vertroulik hanteer sal word.
5. Dit staan u vry om skriftelike of mondelinge navrae, opmerkings menings of kritiek oor vrae aan my te rig. U kan spasies op die vraelys daarvoor gebruik. Die laaste bladsy van die vraelys is oop vir die doel.
6. Lees asseblief eers die lys van afkortings en werkdefinisies voordat u die vraelys begin voltooi.
7. Lees asseblief die vrae deeglik deur asook al die moontlikhede voordat u 'n finale keuse uitoefen.
8. **Let asseblief daarop die grys blokkies is vir kantoorgebruik.**

Lys van Afkortings in die vraelys gebruik

COTEP	Committee on Teacher Education Policy
DPO	Deurlopende Professionele Ontwikkeling
K2005	Kurrikulum 2005
LGO	Leerder gesentreerde onderwys
NRO	Nie-regeringsorganisasies
NQF	National Qualifications Framework
SIDOO	Skoolgerigte Indiensopleiding en Ontwikkeling
UGA	Uitkomsgebaseerde assessering
UGO	Uitkomsgebaseerde onderwys

Werkdefinisies met betrekking tot die vraelys

SIDOO - Skoolgerigte Indiensopleiding en Ontwikkeling van onderwysers is 'n integrale deel van Professionele Ontwikkeling en is opleidingsaktiwiteite na voordiensopleiding wat plaasvind in die skool of buite die skool, en wat alle onderwysers en skoolhoofde in alle tipes en fases van onderwys betrek, met die eksklusiewe doel die verbetering van die onderwyser se professionele kennis, vakkennis, vaardighede en houdings om sodoende 'n bydra te kan lewer tot meer effektiewe onderrig van leerders. Die opleidingsaktiwiteit is dus gerig op die opleidingsbehoefte van onderwysers en die skool.

Skoolgebaseerde Indiensopleiding van onderwysers behels indiensopleiding wat skoolverwant of skoolgerig is en vind plaas in die skool en meer spesifiek in die klaskamer.

Deurlopende Professionele Ontwikkeling (DPO) van onderwysers is 'n doelgerigte en deurlopende proses wat insluit die identifisering van onmiddellike en antisiperende behoeftes van onderwysers en wat aangespreek moet word deur konsultasie en die formulering van 'n strategiese plan om sodoende onderwysers professioneel te bemagtig, en te ontwikkel tot werktevrede produktiewe onderwysers met 'n loopbaanvisie.

**Vraelys gerig op die menings van onderwysers
betreffende skoolgebaseerde Skoolgerigte
Indiensopleiding en Ontwikkeling (SIDOO) van
onderwysers as integrale deel van Deurlopende
Professionele Ontwikkeling (DPO).**

--	--	--

Afdeling A

Demografiese en algemene inligting

**Merk asseblief die blokkie op u van toepassing. (Die grys blokkies is
slegs vir kantoorgebruik)**

1. Geslag

Manlik		1
Vroulik		2

2. Ouderdom

Onder 21		1
21 – 25		2
26 – 30		3
31 – 40		4
41 – 50		5
Oor 50		6

3. Posisie in skoolverband

Skoolhoof		1
Adjunkhoof		2
Departementshoof		3
Onderwyser		4

3b

Permanente pos		1
Gesekondeerde onderwyser		2
Tydlike aanstelling		3
Bestuursliggaampos		4

4. Onderwyservaring

Minder as 2 jaar		1
2 - 5 jaar		2
6 – 10 jaar		3
11 – 20 jaar		4
21 en meer jare		5

5. Merk asseblief u hoogste kwalifikasie verwerf

St. 10		1
Onderwyssertifikaat		2
Onderwysdiploma		3
Eerste graad		4
Tweede graad, bv. B.Ed.		5
Meestersgraad		6
Ph.D.		7
Ander (Spesifiseer asseblief)		8

6. Die vlak van leerders wat u tans onderrig?

6.1	Pre Primêr		1
6.2	Junior Primêr, - grade 0 - 3		2
6.3	Senior Primêr, - grade 4 - 6		3
6.4	Junior Sekondêr, - grade 7 - 9		4
6.5	Senior Sekondêr, grade 10 - 12		5
6.6	Gekombineerde skool		6

7. Merk asseblief die leerarea(s) waarin u tans onderrig gee.

7.1	Natuurwetenskappe		1
7.2	Kommunikasie, geletterdheid en taalvaardigheid		2
7.3	Geestes- en sosiale wetenskappe		3
7.4	Tegnologie		4
7.5	Syferbewerkings en Wiskunde		5
7.6	Lewensorientasie		6
7.7	Ekonomiese en bestuurswetenskappe		7
7.8	Kunste en kultuur		8

8a. Is u tans besig met verdere studie?

Ja	
Nee	

1
2

8b. Indien wel verstrek asseblief meer besonderhede.

Tipe verdere kwalifikasie, bv. B.A.	In watter vakrigting?

AFDELING B

**Aspekte betreffende skoolgebaseerde Skoolgerigte
Indiensopleiding en Ontwikkeling (SIDOO) van
Onderwysers as integrale deel van Deurlopende
Professionele Ontwikkeling van Onderwysers (DPO).**

9a. Het u in die laaste twee jaar enige skoolgebaseerde of buitskoolse skoolgerigte indiensopleidingskursusse of programme bygewoon?

Ja	
Nee	

1
2

9b. Indien *nee*, verstrek asseblief redes waarom u nie in bg. kursusse of programme bygewoon het nie. (U is onder geen verpligting om die vraag te antwoord nie)

--	--

--	--

Indien u antwoord op vraag 9a Ja is beantwoord dan asseblief vrae 10 en 11. Indien u antwoord Nee is en u voel nie om vraag 9b te antwoord nie gaan dan asseblief na 12.

10. In watter mate het die skoolgebaseerde of buiteskoolse indiensopleidingsprogramme of kursusse wat u bygewoon het, daarin geslaag om u as onderwyser se persoonlike en professionele behoeftes te bevredig? (Merk asseblief die blokkie op u van toepassing)

Baie suksesvol		
Suksesvol		
Ek is onseker		
Nie suksesvol		
Totale mislukking, mors van tyd		1

Gee asseblief kortliks redes vir u antwoord (Gebruik asseblief kort kernagtige sinne)

11. Watter betekeniswaarde heg u as onderwyser, aan die bywoon van die mees onlangse indiensopleidingsprogram of kursusse? (Evalueer asseblief die kursusse of programme in elk van die ondergenoemde aspekte).

		Geen waarde	Min waarde	Waardevol
		1	2	3
11.1	Inhoud			
11.2	Vaardighede oorgedra			
11.3	Impak op u onderrigssituasie			
11.4	Werkverhouding met ander onderwysers			
11.5	Kwaliteit van die aanbieding			
11.6	Bronne en materiaal beskikbaar			
11.7	Dokumente wat u as bronnemateriaal kon saamneem			
11.8	Metode van aanbieding			

- 12a Wat is u voorkeur van tyd vir die bywoon van indiensopleidings-programme of kursusse? (Orden asseblief u voorkeur in prioriteit, naamlik 1 = Laagste prioriteit en 5 = Hoogste prioriteit)**

12.1	Gedurende skooltyd	
12.2	Na-skool (middae of aande)	
12.3	Oor naweke	
12.4	In vakansies	
12.5	Nie-lesdae gereserveer vir indiensopleiding	

- 12b Wat is u voorkeur betreffende indiensopleidingsprogramme?**

12.6	Voorafbepaalde tye/Uitgewerkte programme vir 'n termyn of jaar	
12.7	Buigsame program. Kort kennisgewing	

6
7

- 13. Wat is u mening ten opsigte van die noodsaaklikheid van skoolgebaseerde skoolgerigte indiensopleiding van onderwysers?**

Dringend noodsaaklik		3
Noodsaaklik		2
Nie noodsaaklik nie		1

- 14 Wat is u voorkeur vir die tydsduur van 'n indiensopleidingsprogram of aktiwiteit? (Orden asseblief u voorkeur in prioriteit, naamlik 1 = Laagste prioriteit en 6 = Hoogste prioriteit)**

14.1	'n Enkele oggend of middagkursus	
14.2	Enkele dag, die sg. "single shot course"	
14.3	Twee- tot driedaeprogram	
14.4	'n Weeklange program	
14.5	'n Maandlange program	
14.6	Langer as 'n maandprogram	

- 15. Beskik u skool oor 'n strategiese plan vir Deurlopende Professionele Ontwikkeling vir onderwysers?**

Ja		3
Nee		2
Ek weet nie		1

16. Indien u antwoord op vraag 15 JA is, gee dan asseblief u openhartige mening ten opsigte van die doeltreffendheid en funksionaliteit van u skool se deurlopende professionele ontwikkelingsprogram (As dit moontlik is heg asseblief 'n afskrif aan van die plan of beleidsdokument)

--	--

--	--

- 17 Watter tipe van plek vind u die mees effektiefste vir die aanbied en of bywoon van indiensopleidingsprogramme of kursusse. (Merk asseblief die blokkie van u keuse vir elk van die onderstaande aspekte.)

		Oneffektief	Effektief	Hoogs effektief
		1	2	3
17.1	In u eie skool			
17.2	'n Ander nabygeleë skool			
17.3	Onderwysersentrum			
17.4	Departement van Onderwys fasiliteite			
17.5	'n Sentrale plek			
17.6	Onderwyskollege of universiteitskampus			
17.7	Fasiliteite van 'n NRO (Nie-regerings-organisasie)			

- 18a Dui asseblief aan u voorkeur vir die bywoning van indiensopleidingsprogramme of kursusse.

Uit eie wil of behoefte		1
Verpligtend		2

- 18b Dui asseblief aan u voorkeur wat beleid betref ten opsigte van indiensopleiding van onderwysers.

Gesentraliseer op Nasionale vlak		1
Gesentraliseer op Provinsiale vlak		2
Gedesentraliseer op skoolvlak		3

- 19. Dui asseblief aan die prioriteit wat u sal verleen aan die ondersteuning van indiensopleidingsprogramme en kursusse. (Toon asseblief u prioriteit vir ondersteuning vir elk van die onderstaande aspekte.)**

		Lae prioriteit 1	Matige prioriteit 2	Hoë Prioriteit
19.1	Skoolgebaseerde skoolgerigte indiensopleiding			
19.2	Skoolgebaseerde projekte			
19.3	Wyer professionele groep-aktiwiteite, bv. Middelburg, Kring 1, Geskiedenis professionele groep			
19.4	Buiteskoolse indiensopleiding bv. onderwysersentrumprogramme			
19.5	Sekondering na 'n ander skool vir 'n termyn of langer			
19.6	Lesingmetode by kursusse			
19.7	Seminare			
19.8	Werkwinkels/groepwerk			
19.9	Kennisverryking			
19.10	Verbetering van prestasie en onderwysvaardigheid			
19.11	Opgradering van professionele kennis en vaardighede			
19.12	Nuwe onderrigmetodes			
19.13	Verbetering van bestuursvaardighede			
19.14	Verbetering van leierskapsvaardighede			
19.15	Hulp tot die verstaan van K2005			

20. Na u mening, wat moet die betrokkenheid wees van die ondergenoemde by die beplanning en bepaling van program- of kursusinhoude vir indiensopleiding van onderwysers? (Toon asseblief u mening aan vir elk van die onderstaande aspekte.)

		Geen rol	Minimum bydra	Belangrike rol
		1	2	3
20.1	Skoolhoof			
20.2	Skoolbestuurspan			
20.3	Onderwysers			
20.4	Nie-regeringsorganisasies "NGOs"			
20.5	Provinsiale Onderwysdepartement			
20.6	Distriks- en Kringbestuurders			
20.7	Vakadviseurs			

21. Evalueer asseblief die volgende as moontlike metodes om u vakkennis op te gradeer. (Toon asseblief u mening aan vir elk van die onderstaande aspekte)

		Oneffektief	Effektief	Hoogs Effektief
		↑		
21.1	In-skool aktiewe groeprnavorsing			
21.2	Onderwysgerigte joernale en tydskrifte			
21.3	TV/Video/Radio			
21.4	Onderwyskolomme in koerante			
21.5	Verdere onderwys, verdere studie			
21.6	Bywoning van indiensopleiding-programme en kursusse			
21.7	Professionele nuusblad bv. Mondstuk e.a.			
21.8	Personeelvergaderings			
21.9	Insette van vakadviseurs			
21.10	Skoolgebaseerde vakvergaderings			
21.11	Besoeke aan onderwysgerigte uitstallings, industrieë en handel om nuwe tegnologie en denkwyses te ervaar			
21.12	Besoeke aan ander onderwysinstellings om onderrig in jou vakgebied waar te neem			
21.13	Nie een van bg. nie (Spesifiseer asseblief)			

- 22** Is u tans betrokke met/by/die: (Werk asseblief u respons uit op die 1-tot 5-puntskaal deur vir elk van die volgende aspekte 'n puntwaarde toe te ken volgens u eie oordeel)

		Onaktief			Baie aktief	
22.1	opgradering van u vakkennis	1	2	3	4	5
22.2	opgradering van u didaktiese vaardighede	1	2	3	4	5
22.3	voortdurende hersiening van u onderrig-strategie as gevolg van terugvoering	1	2	3	4	5
22.4	lees van relevante vak- en onderwysgerigte literatuur	1	2	3	4	5
22.5	voortdurende gesprekke met vakgenote van ander skole	1	2	3	4	5
22.6	besoek gereeld onderwysverwante uitstallings asook privaatsektor om nuwe tegnologie en metodiek te ervaar	1	2	3	4	5
22.7	besoek ander onderwysinstansies om onderrig in my vakgebied waar te neem "mutual observation" pare observering	1	2	3	4	5
22.8	bywoning van vakgerigte werkwinkels en seminare	1	2	3	4	5
22.9	voortdurende identifisering van leerderbehoefte	1	2	3	4	5

Deurlopende professionele evaluering van onderwysers is 'n belangrike integrale deel van Deurlopende Professionele Ontwikkeling (DPO).

- 23a.** Beskik u skool oor 'n strategiese plan vir die professionele evaluering van onderwysers?

Ja		3
Nee		2
Ek weet nie		1

- 23b** Is u in die afsienbare verlede in u klaskamer of in skoolverband professioneel ge-evalueer?

Ja		3
Nee		2
Ek weet nie		1

- 23c 'n Effektiewe skoolgebaseerde professionele evalueringsproses kan meehelp tot professionele ontwikkeling by die onderwyser. Wat is u mening betreffende wat die ondergenoemde as moontlike uitkomst van deurlopende professionele evaluasie op u as persoon en u onderwystaak het of sal hê? (Toon asseblief u mening aan vir elk van die onderstaande aspekte?)**

		Nee 1	Onseker 2	Ja 3	Sterk ja 4
23.1	Bewuswording van my sterk punte en swak punte				
23.2	Dit is 'n geleentheid om my onderwystaak met topbestuur te bespreek				
23.3	Dit is 'n geleentheid om probleemareas met my lynbestuurder te bespreek				
23.4	Dit bied my 'n geleentheid om my loopbaanontwikkeling met topbestuur te bespreek				
23.5	As onderwyser is ek deur die proses gemotiveerd vir my taak				
23.6	Die proses lei tot verhoogde werkprestasie en werkbevrediging				
23.7	Die proses lei tot verbeterde voorsiening van indiensopleiding in skole				
23.8	Dit verbeter leerderprestasie				
23.9	Dit verbeter die kwaliteit en standaard van onderwys				
23.10	Die proses lei tot verhoogde professionele gewaarwording				

- 24. Is u vertroud met die inhoud en implikasies van die: (Toon asseblief u standpunt aan vir elk van die onderstaande aspekte)**

		Nog nooit van gehoor	Nie beskikbaar	Weet daarvan maar nog nie bestudeer nie	Het 'n studie daarvan gemaak
		1	2	3	4
24.1	Suid-Afrikaanse Skolewet				
24.2	COTEP-dokument				
24.3	NQF-dokument				
24.4	Kurrikulum 2005				
24.5	Nuwe leerareas				
24.6	Leerder- gesentreerde onderwys (LGO)				
24.7	Utkomsgebaseerde onderwys (UGO)				

25. Het u in die afsienbare verlede enige werkwinkels/seminare bygewoon met betrekking tot uitkomsgebaseerde onderwys (UGO) en uitkomsgebaseerde assessering/taksering (UGA)?

Ja		1
Nee		2

Indien u op vraag 25 *Ja* ge-antwoord het, beantwoord dan asseblief vraag 26. Indien *Nee*, gaan dan asseblief na vraag 27.

26. Evalueer asseblief die mees onlangse werkwinkel/seminaar wat u bygewoon het oor UGO en UGA as deel van indiensopleiding van onderwysers. (Toon asseblief u mening aan vir elk van die onderstaande aspekte)

		Swak	Goed	Baie goed
		1	2	3
26.1	Inhoud			
26.2	Vaardighede oorgedra			
26.3	Relevant vir my in die metodiek van UGO en UGA			
26.4	Beskikbaarheid van bronne-materiaal gedurende die program			
26.5	Dokumentasie om saam te neem			

27. Evalueer asseblief die skoolfasiliteite tot beskikking om effektiewe skoolgerigte en skoolgebaseerde indiensopleiding as deel van DPO van onderwysers te hanteer. (Merk asseblief 'n blok van u keuse vir elk van die onderstaande aspekte)

		Nee	Onseker	Ja	Sterk ja
		1	2	3	4
27.1	Die skoolbibliotreek is effektief toegerus ter ondersteuning van indiensopleiding				
27.2	Skoolfasiliteite is voldoende om my effektief in my onderrigtaak te ondersteun				
27.3	Die skool is goed toegerus om 'n effektiewe indiensopleidingsprogram aan te bied				
27.4	Daar is genoeg kundiges op die personeel om effektiewe skoolgebaseerde indiensopleiding te kan hanteer				
27.5	Daar is kundiges in die omgewing beskikbaar om u as onderwyser te ondersteun deur indiensopleiding				

- 28 Watter effek het of kan die onderstaande hê in behoeftebepaling by onderwysers met die oog op indiensopleiding? (Merk asseblief 'n blok vir elk van die onderstaande aspekte)**

		Oneffektief	Effektief	Hoogs effektief
		1	2	
28.1	Goed ontwikkelde behoeftevraelys			
28.2	Personeelvergaderings			
28.3	Vakvergaderings			
28.4	Informele gesprekke met onderwysers			
28.5	Professionele portfolios van onderwysers			
28.6	Bywoning van vorige indiensopleidings-programme of kursusse			
28.7	Professionele klasbesoek			
28.8	Kritiese selfrefleksie van onderwysers			
28.9	Onderwysers wat mekaar se lesse observeer "mutual observation" pare observasie			
28.10	Insette en terugvoering vanaf leerders			
28.11	Tegnologiese veranderinge			
28.12	Insette van ouers			
28.13	Provinsiale onderwysdepartement			
28.14	Skoolhoof			
28.15	Skoolbestuurspan			
28.16	Konsultante			
28.17	Onderwysersentrum			
28.18	Onderwysers			
28.19	Universiteite, teknikons en kolleges			
28.20	Vakadviseurs			

- 29. Watter rol kan of moet die ondergenoemde speel betreffend verantwoordelikheid neem vir die beplanning en aanbieding van indiensopleidingsprogramme of kursusse vir onderwysers? (Gee asseblief u mening oor elk van die onderstaande aspekte)**

		Geen rol	Matige rol	Belangrike rol
		1	2	3
29.1	Skoolhoof			
29.2	Departementshoofde			
29.3	Onderwysers			
29.4	Onderwysersentrum			
29.5	Onderwysdepartement			
29.6	Nie-regeringsorganisasies (NRO)			
29.7	Universiteite en kolleges			
29.8	Konsultante			
29.9	Distriks- en kringbestuurders			
29.10	Vakadviseurs			

- 30. Watter rol moet die ondergenoemde speel betreffend verantwoordelikheid neem vir die ontwikkeling van indiensopleiding van onderwysers beleid en bestuur? (Gee asseblief u mening oor elk van die onderstaande aspekte)**

		Geen rol	Matige rol	Belangrike rol
		1	2	
30.1	Nasionale Ministerie van Onderwys			
30.2	Provinsiale onderwysdepartement			
30.3	Distriks- en kringbestuurders			
30.4	Skoolhoof en bestuurspan			
30.5	Onderwysers			
30.6	Nie-regeringsorganisasies (NRO)			
30.7	Konsultante			
30.8	Vakadviseurs			

- 31 Watter bydra moet die ondergenoemde lewer betreffend evaluering van indiensopleidingsprogramme en kursusse vir onderwysers? (Gee asseblief u mening oor elk van die onderstaande aspekte)**

		Geen bydrae	Matige bydrae	Belangrike bydrae
		1	2	
31.1	Die voltooiing van 'n goed ontwikkelde vraelys na afloop van die aktiwiteite			
31.2	Personeelvergadering na afloop van die program			
31.3	Informele besprekings			
31.4	Vakvergaderings na die program			
31.5	Die skoolhoof			
31.6	Skoolbestuurspan			
31.7	Universiteite, teknikons en kolleges			
31.8	Konsultante			
31.9	Aanbieder van die program			
31.10	Vakadviseurs			
31.11	Distriks- en kringbestuurders			

32. **Evalueer asseblief die ondergenoemde volgens u eie prioriteit vir indiensopleiding (Merk asseblief u prioriteitskeuse vir elk van die onderstaande)**

A. KURRIKULUM

		Lae prioriteit	Hoë prioriteit	Hoogste prioriteit
		1	2	3
32.1	Opgradering van u vakinhoud			
32.2	Beroepsgerigte onderwys en opleiding			
32.3	Vaardighede in multikulturele onderwys			
32.4	Beroepsleiding en voorligting			
32.5	Identifikasie en ontwikkeling van kurrikulumondersteuningsmateriaal			
32.6	Ontwikkeling van materiaal vir die effektiewe implementering van K2005			

33. **Evalueer asseblief die ondergenoemde volgens u eie prioriteit vir indiensopleiding (Merk asseblief u prioriteitskeuse vir elk van die onderstaande)**

B. LEERDERS

		Lae prioriteit	Hoë prioriteit	Hoogste prioriteit
		1	2	
33.1	Groepering van leerders in skoolverband			
33.2	Ontwikkeling van 'n leerderprofiel as deel van deurlopende evaluasie			
33.3	Rekenaargesteunde onderwys			
33.4	Verskillende metodes van evaluering			
33.5	Leerder-onderwyserverhouding			
33.6	Dissipline in skoolverband			

34. **Evalueer asseblief die ondergenoemde volgens u eie prioriteit vir indiensopleiding (Merk asseblief u prioriteitskeuse vir elk van die onderstaande)**

C. KOMMUNIKASIE BUITE SKOOLVERBAND MET:

		Lae prioriteit	Hoë prioriteit	Hoogste prioriteit
		1	2	3
34.1	Ouers en gemeenskap			
34.2	Department van onderwys			
34.3	Ander skole in omgewing			
34.4	Industrieë, handel en privaatsektor			
34.5	Bestuursliggaam van die skool			
34.6	Onderwys- en ander vakbonde			
34.7	Distrik- en kringbestuurders			
34.8	Impak van K2005 op die gemeenskap			

35. **Evalueer asseblief die ondergenoemde volgens u eie prioriteit vir indiensopleiding (Merk asseblief u prioriteitskeuse vir elk van die onderstaande)**

D. Verhoudinge in skoolverband

		Lae prioriteit	Hoë prioriteit	Hoogste prioriteit
35.1	Hantering van werklading van die onderwyser			
35.2	Topbestuursrol en lynfunksie in skool			
35.3	Interne kommunikasie en besluitnemings-prosedures			
35.4	Groter betrokkenheid van nie-professionele personeel by skoolaangeleenthede			
35.5	Veranderde rol van die onderwyser			
35.6	Opgradering van u onderwyskwalifikasie			
35.7	Ontwikkeling van span- of groepwerk			
35.8	Verbetering van interpersoonlike vaardighede			

36. **Evalueer asseblief die ondergenoemde volgens u eie prioriteit vir indiensopleiding (Merk asseblief u prioriteitskeuse vir elk van die onderstaande)**

E. Bestuur

		Lae prioriteit	Hoë prioriteit	Hoogste prioriteit
36.1	Klaskamerbestuur en organisasie			
36.2	Bestuur van verandering			
36.3	Bestuur van skoolgebaseerde en skoolgerigte indiensopleiding			
36.4	Ontwikkeling van leierskapsvaardighede			
36.5	Bestuur van vergaderings			
36.6	Finansiële bestuur			
36.7	Strategiese beplanning			
36.8	Ontwikkeling en formulering van beleid			
36.9	Delegering as 'n bestuursfunksie			
36.10	Tydbestuur			
36.11	Bestuur van konflik			
36.12	Bestuur van stres			

37. In watter mate dink u kan effektiewe indiensopleiding en DPO van onderwysers daarin slaag om moontlik die volgende uitkomst of resultate te bereik? (Merk asseblief die moontlikheid volgens u oordeel)

		Onmoontlik	Moontlik	Beslis moontlik
		<u>1</u>	<u>2</u>	
37.1	Opgradering van die on- en ondergekwalfiseerde onderwyser			
37.2	Opgradering van onderwysers tot die verwerkliking van K2005			
37.3	Verbetering van onderwysvaardighede			
37.4	Kwaliteitverbetering van onderwys			
37.5	Verhoging van die onderwyser se motiveringsvlak			

38. In watter mate dink u sal die volgende geïdentifiseerde swak punte van indiensopleiding veroorsaak dat effektiewe indiensopleiding en professionele ontwikkeling van onderwysers negatief beïnvloed word? (Merk asseblief u keuse ten opsigte van elk van die onderstaande)

		Nee	Onseker	Ja	Beslis ja
		<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>
38.1	Oorbelaading van onderwysers				
38.2	Negatiwiteit by onderwysers				
38.3	Onsekere toekoms van onderwys				
38.4	Gebrek aan finansies				
38.5	Gebrekkige kommunikasie				
38.6	Onduidelike indiensopleidingsbeleid				
38.7	Indiensopleidingsdoelstellings nie duidelik geformuleer nie				
38.8	Reistyd en groot afstande na indiensopleidingsprogramme				
38.9	Verdere opleiding moedig die sg. "paper chase" aan				
38.10	Verpolitisering van die onderwys				
38.11	Gebrekkige kultuur van leer en onderrig				
38.12	Negatiewe invloed van vakbonde				
38.13	Taal van programaanbieding				
38.14	Kursusse nie gerig op onderwyser se werklike behoeftes nie				
38.15	Swak beplanning van programme				
38.16	Nie genoegsame differensiasie tussen programme vir onderwysers in verskillende fase van onderwys nie				
38.17	Onvoldoende morele en professionele aanmoediging of beloning				

39. **Evalueer asseblief die volgende voordele van 'n onderwysersentrum as plek vir die aanbied van indiensopleidingsprogramme vir onderwysers. (Merk asseblief u keuse ten opsigte van elk van die onderstaande)**

		Nee 1	Onseker	Ja	Sterk ja
39.1	Geskikte plek vir werkwinkels en seminare				
39.2	Fokuspunt vir skoolgroep-aktiwiteite en vergaderings				
39.3	Bronnesentrum vir die onderwyser				
39.4	Geskikte plek vir die maak van hulpmiddels				
39.5	Sentrum vir kurrikulum-ontwikkeling				
39.6	Sentrum vir kennisuitruiling betreffende kundigheid, hulpmiddelontwikkeling bv. werkkaarte				

Dankie vir u tyd en bereidwilligheid om die vraelys te voltooi

Neem asseblief die vrymoedigheid en gebruik die bladsy om enige aspek van die vraelys of studieveld onder my aandag te bring. Sterkte met u onderwystaak in ons skole.

All rights reserved. No part of this questionnaire may be reproduced or utilised in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without permission in writing from the researcher

Instructions

I appreciate your co-operation in answering the questions. It is important that you think about each question and give your honest opinion. The information provided in this questionnaire will be used to improve INSET and CPD courses and it is part of my Ph.D. research.

1. It is important for you to answer all questions so that your views will have then the same weight as those of other teachers.
2. Most questions ask you to place a cross in a box of possibilities.
3. Some questions ask you to express an opinion or explain an idea in **words**.
4. After completion please return the questionnaire to the headteacher **as soon** as possible for analysis.
5. Please feel free to air your views and comments on any question, or on the research topic of INSET CPD. If there is not enough space next to the question, you can make written comments and recommendations on the last page.
6. **Please note the grey blocks are for office use only.**

List of Acronyms used in the questionnaire

CoE	College of Education
COTEP	Committee on Teacher Education Policy
CPD	Continuing Professional Development
C2005	Curriculum 2005
HoD	Head of Department (School)
INSET	Inservice Education and Training
LCE	Learner Centered Education
NQF	National Qualifications Framework
NGO	Non-governmental Organisation
OBA	Outcomes Based Assessment
OBE	Outcomes Based Education
PRESET	Preservice Education and Training
TC	Teachers' Centre

Working Definitions

INSET includes all forms of continuing education for serving teachers, whether they are formal or informal activities and whether they constitute personal or professional education.

School-focused INSET refers to INSET activities focused on the school, its staff and their needs; and

School-based INSET refers to where the school is left to its own devices and resources.

Continuing Professional Development (CPD) of teachers is a deliberate and continuous process involving the identification and discussion of present and anticipated needs of individual staff for furthering their job satisfaction and career prospects and of the institution for supporting its academic work and plans, and the implementation of programs of staff activities designed for harmonious satisfaction of needs.

INSET - In Service Education and Training, as an integral part of CPD - Continuing Professional Development of Teachers questionnaire

Section A

Demographical and general information

Please tick the appropriate box. Please note the grey blocks are for office use only.

1. Gender

Male		1
Female		2

2. Age

Under 21		1
21 - 25		2
26 - 30		3
31 - 40		4
41 - 50		5
Over 50		6

3.a Position in School

Principal		1
Deputy Principal		2
HoD		3
Teacher		4

3b

Permanent Staff member		1
Seconded Teacher		2
Temporary Staff member		3
Employed by the Governing Body		4

4. Teaching experience

Under 2 years		1
2 - 5 years		2
6 - 10 years		3
11 - 20 years		4
21 and more		5

5. Please indicate your highest qualification

St. 10		1
Education Certificate		2
Education Diploma		3
First Degree		4
Second Degree e.g. B.Ed		5
Masters Degree		6
Ph.D.		7
Others (Please Specify)		8

6. The level of learners you teach?

6.1	Pre Primary		1
6.2	Junior Primary - grade 0 - 3		2
6.3	Senior Primary - grade 4 - 6		3
6.4	Junior Secondary - grade 7 - 9		4
6.5	Senior Secondary grade 10 - 12		5
6.6	Combined School		6

7. The learning area(s) of teaching. (Please mark the learning area(s) of your teaching)

7.1	Natural sciences		1
7.2	Communication, Literacy and language learning		2
7.3	Human and Social Sciences		3
7.4	Technology		4
7.5	Numeracy and Mathematics		5
7.6	Life orientation		6
7.7	Economic and Management Sciences		7
7.8	Arts and Culture		8

8a. Are you studying for a higher qualification?

Yes	
No	

1
2

8b. If yes, please give more information.

Type of qualification e.g. B.A.	Main subject area

SECTION B

In-Service Education and Training (INSET) as an integral part of Continuing Professional Development (CPD) of Teachers.

9a. Have you attended any INSET or CPD courses in the last two years?

Yes	
No	

1
2

9b. If your response to question 9 is No, then please give reasons for you not attending INSET courses. (Feel free to answer the question if you wish to do so)

--	--

--	--

If your response to question 9a is yes, then please answer questions 10 and 11. If your answer is no and you feel not to answer question 9b the please go to question 12.

10. Indicate the extent to which the resent INSET and or CPD courses you have attended were successful in meeting your personal and professional needs? (Place a cross in the appropriate block)

Very Successful		
Successful		
Uncertain		
Not Successful		
Total failure, waste of time		1

Please give reasons for your answer (Please use short sentences)

11. Indicate your opinion of the value of the most recent INSET or CPD course(s) you have attended. Assess the course for each listed aspect.

		Poor	Good	Very good
		1	2	3
11.1	Content			
11.2	Skills transferred			
11.3	Impact on your teaching in school			
11.4	Working relations among teachers			
11.5	Quality of the course presentation			
11.6	Resources available during the courses			
11.7	Material provided as handouts			
11.8	Method used during presentation			

- 12a** Indicate your preference of time for the running of INSET and CPD courses. (Please rank them in order of priority: 1 = Lowest priority; 5 = Highest priority)

12.1	During school time	
12.2	After school (afternoon or evenings)	
12.3	During weekends	
12.4	Holidays	
12.5	Days set aside for INSET CPD	

- 12b** Indicate your preference for INSET and CPD programs.

12.6	Predetermined times for INSET/Worked out programs for a term or year		6
12.7	Flexible time for INSET/Short notice		7

- 13.** Indicate your opinion on the importance of INSET and CPD courses.

Very important		3
Important		2
Not important		1

- 14.** Indicate your preference for the duration of INSET and or CPD programs (Please rank them in order of priority 1 = Lowest priority; 6 = Highest priority)

14.1	A single morning or afternoon	
14.2	One day single shot course	
14.3	Two to three day course	
14.4	A week long course	
14.5	A month long course	
14.6	Longer than a month course	

- 15.** Does your school have INSET or CPD strategic program, policy or plan?

Yes		3
No		2
Don't know		1

15. If your response to 15 is Yes, please express your views regarding your school's INSET and or CPD strategic program policy or plan. (If it is possible please enclose a copy of your school's INSET and or CPD Program/Policy)

16. Please indicate what type of venue for INSET and CPD activities you find most effective. (Please place a cross in one of the boxes for each component)

		Ineffective	Effective	Very effective
		1	2	
17.1	Your own school			
17.2	Another local school			
17.3	Your Teachers' Centre			
17.4	Department of Education facilities			
17.5	A central venue			
17.6	College of Education or University Campus			
17.7	Facilities of an NGO			

- 18a Indicate your preference for attendance INSET and CPD courses.

Voluntary		1
Compulsory		2

- 18b Indicate your preference on INSET and CPD policy.

Centralised at National Level		3
Decentralised at Provincial level		4
Decentralised at School level		5

19. Indicate the priority you would give to ways of supporting INSET and or CPD courses. Show your priority for each listed aspect.

		Low Priority	Moderate Priority	High Priority
		1	2	3
19.1	Teacher's own school INSET and CPD: School Focused, School Based			
19.2	School based projects			
19.3	Wider professional group activities e.g. Middelburg, Circuit 1, History Professional Group			
19.4	Outside School INSET refresher courses			
19.5	Secondment to a another school for a term or longer			
19.6	Oral presentation/lecturing			
19.7	Seminars			
19.8	Workshops/groupwork			
19.9	Knowledge acquisition			
19.10	Performance, skills enhancement			
19.11	Upgrading professional knowledge and skills			
19.12	New teaching methods			
19.13	Improving management skills			
19.14	Improving leadership skills			
19.15	Help with understanding of C2005			

20. What role should the following play in planing and determining the content of INSET and or CPD programs ? (Please place a cross in one of the boxes for each component)

		No role	Minor role	Major role
		1	2	3
20.1	School Principal			
20.2	School Management team			
20.3	Teachers			
20.4	NGOs			
20.5	Provincial Department of Education			
20.6	District and Circuit Managers			
20.7	Subject Advisors			

21. Rate these ways of updating your subject knowledge. (Please put a cross in one of the boxes for each type)

		Ineffective	Effective	Very effective
		1	2	3
21.1	Action Research			
21.2	Educational Journals/Magazines			
21.3	TV/Video/Radio			
21.4	Educational columns in newspapers			
21.5	Further Education			
21.6	Attending INSET and CPD courses			
21.7	Professional newsletters			
21.8	Staff meetings			
21.9	Inputs from Subject advisors			
21.10	School subject meetings			
21.11	Visiting Exhibitions, Industry, commerce to observe current methods and new technology			
21.12	Visiting other educational institutions to observe the teaching of your subject area			
21.13	None of these (Please specify)			

22. Are you actively involved in: (Indicate your response by working out your position on the 1 to 5 scale. (Please place a cross over one of the numbers on the scale for each aspect)

		Inactive			Very active	
		1	2	3	4	5
22.1	updating your subject knowledge					
22.2	Updating your knowledge of teaching					
22.3	Reviewing teaching and learning strategies in the light of feedback					
22.4	Reading current subject and Educational literature					
22.5	Discussions with colleagues of other institutions					
22.6	Visiting exhibitions, industry, commerce to observe new technology					
22.7	Visiting other educational institutions to observe the teaching of your subject area, Mutual observation					
22.8	Attending workshops, seminars in your subject area and education related areas					
22.9	Identifying the specific needs of learners					

Appraisal system and the results of appraisal is part of INSET and CPD.

23a. Does your school have an strategic plan for professional development?

Yes		3
No		2
I don't know		1

23b. Have you been appraised in your classroom and in school context?

Yes		3
No		2
I don't know		1

23c. Please indicate your views on the effects the appraisal system is having/will have on your practice. (Please place a cross in one of the boxes for each type)

		No	Uncertain	Yes	Strongly yes
		1	2	3	
23.1	Better self knowledge of strengths and weaknesses				
23.2	Opportunity to discuss professional needs with senior staff				
23.3	Opportunity to discuss and resolve sources of dissatisfaction				
23.4	More resources for personal career development				
23.5	More motivated for my teaching job				
23.6	Improving teacher performance and job satisfaction				
23.7	Improving the delivery of INSET				
23.8	Improving pupil performance				
23.9	Improving the quality and standard of teaching				
23.10	Increasing professional awareness				

24. How familiar are you with the content and implications of the:
(Please place a cross in one of the boxes for each type.)

		Never heard of it	Not available to me	Have seen it but not read it	Have studied it
		1	2	3	4
24.1	South African Schools Bill				
24.2	COTEP Document				
24.3	NQF Document				
24.4	Curriculum 2005				
24.5	New learning areas				
24.6	Learner Centered Education (LCE)				
24.7	Outcomes Based Education (OBE)				

25. Have you attended a workshop/seminar on Outcomes Based Education (OBE) and/or on Outcomes Based Assessment (OBA)?

Yes		1
No		2

If your answer to question 25 is Yes, then please answer question 26. If your answer is No then go to question 27.

26. Please list the value of the most recent INSET and or CPD course you have attended on OBE and OBA. (Please place a cross in one of the boxes for each type.)

		Poor	Good	Very good
		1	2	3
26.1	Content			
26.2	Skills transferred			
26.3	Relevant for you in teaching OBE, OBA			
26.4	Resources available during INSET program			
26.5	Materials provided as handouts			

- 27. Assess School resources available for effective teaching and the running of INSET or CPD courses (Please place a cross in one of the boxes for each type)**

		No	Uncertain	Yes	Strongly yes
		1	2	3	4
27.1	The school library is a good source for INSET CPD material				
27.2	The school facilities are adequate to help me in teaching my subject effectively				
27.3	The school is well equipped to run effectively an INSET CPD Program				
27.4	There are skilled teachers in the school available to run INSET programs				
27.5	There are skilled people available outside school to support school based INSET				

28. With regard to INSET and CPD. What should be the role of the following in determining INSET and CPD needs of teachers (Please place a cross in one of the boxes for each topic)

		Ineffective	Effective	Very Effective
		1	2	
28.1	Well developed staff opinion questionnaire			
28.2	Staff meetings			
28.3	Subject meetings			
28.4	Informal discussions with teachers			
28.5	Professional portfolios			
28.6	Previous INSET CPD programs			
28.7	Professional observation in classroom			
28.8	Critical self reflection			
28.9	Mutual observation - teachers observing each other's lessons			
28.10	Feedback from students			
28.11	New technology			
28.12	Inputs from parents			
28.13	Provincial Department of Education			
28.14	School Principal			
28.15	School Management Team			
28.16	Consultants			
28.17	Teachers' Centers			
28.18	Teachers			
28.19	Universities, Technikons and CoEs			
28.20	Subject Advisors			

29. Who should be responsible for planning and providing INSET and CPD courses? (Please place a cross in one of the boxes for each of the following)

		No role	Minor role	Major role
		1	2	3
29.1	School Principal			
29.2	HoDs			
29.3	Teachers			
29.4	Teachers' Centers			
29.5	Department of Education			
29.6	NGOs			
29.7	Universities and Colleges			
29.8	Consultants			
29.9	District and Circuit Managers			
29.10	Subject Advisors			

30. What role should the following play in taking responsibility for INSET and CPD policy and governance ? (Please place a cross in one of the boxes for each of the following)

		No role 1	Minor role 2	Major role
30.1	National Ministry of Education			
30.2	Provincial Department of Education			
30.3	District and Circuit Managers			
30.4	School Principal and Senior Management			
30.5	Teachers			
30.6	NGOs			
30.7	Consultants			
30.8	Subject Advisors			

- 31 What should the role be of the following regarding assessment and evaluation of INSET and CPD programs (Please place a cross in one of the boxes for each type)

		No role 1	Minor role 2	Major role
31.1	Well developed Program Questionnaire completed after the INSET program by participants			
31.2	Staff meetings after a INSET program			
31.3	Informal discussions after a INSET program			
31.4	Subject meetings after a INSET program			
31.5	The School Principal			
31.6	School senior management			
31.7	Universities, Technikons and CoEs			
31.8	Consultants			
31.9	Provider of the INSET program			
31.10	Subject Advisors			
31.11	District and Circuit Managers			

32. Assess these INSET and CPD topics according to your own priorities and needs (Please place a cross in one of the boxes for each type)

A. CURRICULUM

		Low priority	High priority	Highest priority
		1	2	3
32.1	Updating the content of your subject(s)			
32.2	Improving vocational education and training			
32.3	Skills in Multi cultural education			
32.4	Careers education and guidance			
32.5	Identification and developing of curriculum support material			
32.6	Development of education material for implementation of C2005, OBE and OBA			

33. Assess these INSET and CPD topics according to your own priorities and needs (Please place a cross in one of the boxes for each topic)

B. LEARNERS/STUDENTS

		Low priority	High priority	Highest priority
		1	2	3
33.1	Grouping learners in school			
33.2	Learner profiling: Continuing Outcomes Based Assessment			
33.3	Computer assisted learning and teaching			
33.4	Different methods of assessment			
33.5	Learner teacher relations			
33.6	Matters of discipline			

34. Assess these INSET and CPD topics according to your own priorities and needs (Please place a cross in one of the boxes for each topic)

<u>C. Communication outside school with:</u>		Low priority	Moderate priority	Highest priority
		1	2	
34.1	Parents and community			
34.2	Department of Education			
34.3	Feeder and other schools			
34.4	Industry and commerce/business			
34.5	Governing body of the school			
34.6	Teachers' Unions			
34.7	District and Circuit Managers			
34.8	Impact of new curriculum C2005 on society			

35. Assess these INSET and CPD topics according to your own priority and needs (Please place a cross in one of the boxes for each topic)

<u>D. Staff and School relationship</u>		Low priority	Moderate priority	Highest priority
		1	2	
35.1	Teaching loads			
35.2	Roles of the senior management team and linefunction			
35.3	Consultation and decision-making procedures			
35.4	More involvement of non-teaching staff			
35.5	Changing role of the teacher			
35.6	Upgrading teaching qualifications			
35.7	Development of groupwork			
35.8	Improving inter personal skills			

36. Assess these INSET and CPD topics according to your own priority and needs (Please place a cross in one of the boxes for each topic)

<u>E. Management</u>		Low priority	Moderate priority	Highest priority
		1	2	3
36.1	Classroom organization and management			
36.2	Managing change			
36.3	Managing school based, school focused INSET and CPD			
36.4	Developing of leadership skills			
36.5	Managing meetings			
36.6	Financial management			
36.7	Strategic Planning and Management			
36.8	Policy formulation and development			
36.9	Delegating as a management function			
36.10	Managing time			
36.11	Managing conflict			
36.12	Managing stress			

37. How successful do you think INSET and CPD courses will be in achieving the following results or outcomes? (Please place a cross in one of the boxes for each type)

		Impossible	Possible	Inevitable
		1	2	3
37.1	Complying with upgrading the under- and unqualified teacher			
37.2	Complying with the requirements of C2005 and new learning programs			
37.3	Improving teaching skills			
37.4	Improving the quality of teaching			
37.5	Improving the motivation level of teachers			

38. To what extent do you think these constraints will prevent effective INSET and CPD activities and programs? (Please place a cross in one of the boxes for each type)

		No	Uncertain	Agree	Strongly agree
		1	2	3	4
38.1	Overloading of teachers				
38.2	Negative teacher attitude				
38.3	Uncertain future in education				
38.4	Lack of funding				
38.5	Lack of communication				
38.6	Lack of a clear INSET policy				
38.7	INSET goals and targets are not well defined				
38.8	Travelling to INSET programs				
38.9	Further education: upgrading, encouraging a "paper chase"				
38.10	Politicising of education				
38.11	No culture of learning and teaching				
38.12	Powerful Teachers' Unions				
38.13	Language of program presentation				
38.14	Main sections in INSET courses are not focused on participant needs				
38.15	INSET programs are not well planned				
38.16	Insufficient attention to differentiation between teaching in secondary and teaching in primary school				
38.17	Insufficient moral and professional incentives for teachers participating in INSET courses				

39. Please assess/evaluate the advantages of a Teachers' Centre as a venue and agent offering INSET and CPD courses. (Please place a cross in one of the boxes for each of the following)

		Strongly disagree	Uncertain	Agree	Strongly agree
		1	2	3	4
39.1	Base for INSET workshops/seminars				
39.2	Focal point for school cluster meetings				
39.3	Resource base for learning				
39.4	Resource base for the making of teaching aids				
39.5	Centre for Curriculum development				
39.6	Source of the exchange of expertise in learning materials development, e.g. worksheets, test charts etc.				

Bylaag B

'n Voorbeeld van 'n Skooleffektiviteitsvraelys. Halton Board of Education. 1998. Effective Schools Teacher Questionnaire. (Stoll, 1992: 1-13) bygewerk.

Skooleffektiviteitsvraelys aan personeel

Instruksies:

Vir elke standpunt moet twee antwoorde verstrek word.

- A.** In hoe 'n mate reflekteer die volgende stellings die werklike situasie in die skool.
B. Wat is jou mening mbt die belangrikheid van die stellings vir 'n effektiewe skool

Sleutel:	A		B
Stem beslis nie saam nie		1.	Glad nie belangrik nie
Onseker		2.	Nie belangrik nie
Nee		3.	Matig belangrik
Ja		4.	Baie belangrik
Beslis Ja		5.	Uiters belangrik

A					'n Gemeenskaplike missie	B				
1	2	3	4	5	1. Die skool beskik oor 'n duidelike missie	1	2	3	4	5
					2. Die personeel is verbind tot verandering, ontwikkeling en verbetering					
1	2	3	4	5	Gedeelde norme en waardes	1	2	3	4	5
					3. Personeel werk saam as 'n span/eenheid					
					4. Skoolaktiwiteite weerspieël skoolwaardes en norme					
					5. Personeel is deel in besluitneming					
					6. Hoe vlakke van vertroulikheid en wedersydse respek					
1	2	3	4	5	Skooldoelstellings	1	2	3	4	5
					7. Die skool het 'n duidelike stel doelstellings					
					8. Beplanning is 'n deelnemende proses wat Alle onderwysers betrek					
					9. Ouers, leerders en gemeenskap lewer Insette in skoolontwikkeling en beplanning					
					10. Skooldoelstellings word gedeel met die Skoolgemeenskap					

					11. Skooldoelstellings word gereeld hersien					
1	2	3	4	5	Leierskap: Die topbestuur	1	2	3	4	5
					12. Gee duidelik rigting waarheen die skool beweeg					
					13. Kommuniqueer hoë verwagtinge aan onderwysers, leerders, ouers gemeenskap					
					14. Is sigbaar teenwoordig in skoolaktiwiteite					
					15. Kommuniqueer openlik, vriendelik en gereeld met die res van die personeel, ouers en leerders					
					16. Plaas prioriteit op kurrikulum en onderwys aangeleenthede					
					17. Bevorder samewerkende leergebeure					
					18. Openbaar effektiewe metodes om probleme op te los					
					19. Is effektief om konflik te bestuur					
					20. Neem deel aan skoolgebaseerde SIDOO programme					
					21. Bevorder indiensopleidingsgeleenthede vir die personeel					
					22. Is deel van die Klaskamergerigte Prestasiebestuuranalise program					
1	2	3	4	5	Fokus: Leer en onderwys	1	2	3	4	5
					23. Dié skool fokus primêre op onderwys en leer					
					24. Personeel is verbind tot onderwys aan alle leerders					
					25. Onderwys glo dat alle leerders in die skool instaat is tot sukses					
					26. Onderwysers werk saam met die nie-professionele onderwyspersoneel om onderwysvoorsiening te verbeter					
1	2	3	4	5	Gereelde monitoring van leerders se vordering	1	2	3	4	5
					27. Leerders se vordering word gereeld gemonitor en formatiewe en summatiewe assessering vind plaas					
					28. Leerders se vordering word gereeld gemonitor deur 'n verskeidenheid van assessering en evaluasie metodes					
					29. Onderwysers gebruik die assesseringsresultate om onderwys te beplan					

					30. Onderwysers kommunikeer effektief aan leerders die verskillende assesseringsmetodes en waarom dit gebruik word					
					31. Onderwyser gee gereeld aan die leerders terugvoer mbt assesseringresultate					
					32. Ouers word gereeld, formele en informele ingelig oor leerders se vordering					
1	2	3	4	5	Hoë verwagtinge	1	2	3	4	5
					33. Uitdagende haalbare standaarde vir prestasie word gestel aan alle leerders					
					34. By alle leerders word sukses en potensiaal beklemtoon en nie mislukkinge en tekortkominge nie					
1	2	3	4	5	Samewerkende leer en ontwikkeling	1	2	3	4	5
					35. Onderwysers is betrokke by SIDOO en DPO programme					
					36. Onderwysers is voortdurend ondersoekend mbt nuwe metodes wat kennis, vaardighede en waardes kan uitbrei					
					37. Onderwysers werk op gereelde basis saam om die kurrikulum te interpreteer en onderwys te beplan					
					38. Onderwysers deel gereeld professionele kennis en onderwysvaardighede met mekaar					
1	2	3	4	5	Fokus: Onderwys en die kurrikulum	1	2	3	4	5
					39. Leeraktiwiteite is gekoppel aan leerdoelstellings en uitkomste					
					40. 'n Verskeidenheid van hulpmiddels word gebruik in die lessituasie					
					41. Onderwysers demontreer die gebruik van 'n verskeidenheid van onderwysvaardighede en strategie					
					42. Onderwysers gebruik 'n verskeidenheid van motiverings tegnieke om leer en onderwys te bevorder					
1	2	3	4	5	Onderwysklimaat	1	2	3	4	5
					44. Die atmosfeer in die skool is bevorderlik vir onderwys					
					45. Daar heers 'n positiewe gevoel in die skool					
					46. Leerders is entoesiasies tov onderwys					

					47. Onderwysers hou daarvan om in die skool te werk					
1	2	3	4	5	Leerder betrokkenheid en verantwoordelikheid	1	2	3	4	5
					48. Leerders word aangemoedig om vir hulleself te dink					
					49. Leerders het besluitnemingsbevoegdheid t.o.v. aangeleenthede wat hulle raak					
					50. Leerders kry geleentheid tot nuwe take en verantwoordelikheid					
					51. Leerders ervaar hulself as bevoeg, verantwoordelik en waardevol tot die skoolgemeenskap					
					52. Die skool beskik oor 'n goed beplande buitekurrikulêre program van aktiwiteite					
1	2	3	4	5	Fisiese leeromgewing	1	2	3	4	5
					53. Die fisiese leeromgewing is aantreklik, skoon, netjies en word goed onderhou					
					54. Leerders se werk word prominent vertoon					
					55. Kennisgewingborde word effektief ingespan as relevante kommunikasie medium					
1	2	3	4	5	Erkenning en beloning vir prestasie	1	2	3	4	5
					56. Genoeg geleentheid word geskep om erkenning en beloning te gee vir prestasie					
					57. Die erkenning van leerderprestasies reflekteer die skoolwaardes					
					58. Onderwysers gee erkenning aan alle leerders vir prestasie nie net die wat die meeste doen nie					
					59. Onderwysers strewende daarna om die selfbeeld en selfkonsep van alle leerders te verbeter					
					60. Erkenning word gegee aan onderwysers se werkprestasie					
1	2	3	4	5	Positiewe leerder gedrag	1	2	3	4	5
					61. Die skool het 'n verstaanbare gedragskode					
					62. Die skool se kode van dissipline is verstaanbaar en word konsekwent toegepas					
					63. Onderwysers en leerders werk saam om probleme op te los					

					64. Onderwysers behandel leerders met respek en regverdig					
					65. Onderwysers en leerders werk saam om 'n klaskamergerigte gedragkode op te stel					
					66. Onderwysers word deur die bestuurspan ondersteun om leerder probleme op te los					
1	2	3	4	5	Ouerbetrokkenheid	1	2	3	4	5
67. Die skool as 'n eenheid werk hard om gesonde verhoudinge met ouers te bewerkstellig en te handhaaf										
					68. Daar is gereelde kontak met ouers deur 'n verskeidenheid van informele en formele metodes					
					69. Die skool slaag daarin om ouers op hoogte hou wat aan leerders onderrig word					
					70. Die skool moedig ouers aan om terugvoer te gee mbt die skool en onderwys					
					71. Die skool moedig alle ouers aan om by die skoolaktiwiteite betrokke te raak					

Bylaag C

'n Voorbeeld van 'n vraelys om die skoolkultuur te verstaan (Burrell en Morley, 1997:1-7)

Verstaan die skoolkultuur

1. Wat is die belangrikste metafore wat mense gebruik om die skool te beskryf?

2. Watter indrukke skep die geboue en terrein?

3. Wat is die dominante waardes van die skool?

4. Wat is die belangrikste norme (moet jy doen en nie doen nie) in die skool?

5. Wat is die belangrikste seremonies en rituele? Is dit sinvol en wat is die doel daarvan?

6. Watter spreektaal oorheers die alledaagse gesprekke? (kernwoorde, frases)

7. Wat is die prominente stories wat mense mbt die skool vertel? Watter boodskap probeer hulle daardeur oordra?

8. Wat is gewilde temas in informele gesprekke? Wat sê dit vir jou?

9. Watter tipe van beloning is in plek. Watter boodskap stuur die beloningsstelsel aan alle onderwysers?

10. Dink aan drie (3) invloedryke persone in die skool. In watter mate simboliseer hulle die karakter van die skool?

11. Is daar sub-kultuur in die skool? In watter mate is die sub-kultuur in konflik of in harmonie met die hoofstroomkultuur van die skool?

12. In watter mate beïnvloed die sub-kultuur die skool? Is die impak positief of negatief?

Bylaag D

'n Voorbeeld van 'n vraelys om die onderwysers se persoonlike persepsies met betrekking tot die skool te bepaal (Air Transport and Travel Industry Training Board, 1998:1) bygewerk

Beslis Nee /Beslis Ja

1. In die skool is daar oormatige kompetisie tussen individue wat 'n mors van tyd en energie is. Die kompetisie is nie ondersteunend om prestasie te bevorder nie.	1	2	3	4	5
2. Aanmoediging en beloning, in plaas van dreigemente en negatiewe opmerkings, word gebruik om werkprestasie te verhoog.					
3. Standpunte wat verskil van die van die bestuurspan kan openlik en konstruktief bespreek word					
4. Onderwysers in nood kan op ander persone in die skool staatmaak vir hulp en ondersteuning					
5. Status, senioriteit en die oorbeklemtoning van gesag lei daartoe dat bevoegde persone nie insette lewer nie					
6. Verandering word moeilik geïmplementeer omdat onderwysers vaskleef aan ou gebruike					
7. In die skool is dit algemene gebruik om probleme onder die mat in te vee en dan voor te gee dit bestaan nie.					
8. Die skool fokus so op dag tot dag gebeure dat beplanning vir die toekoms agterweë gelaat word					
9. In die skool is daar min deelname aan besluitneming. Besluite word op topvlak geneem.					
10. In die skool is daar 'n gebrek aan delegering van pligte en verantwoordelikheid na bevoegde persone					
11. In die skool is daar 'n algemene gevoel van bekommernis mbt SIDOO					
12. Daar word van onderwysers verwag om alle aangeleenthede na hulle lynbestuurders te verwys, ook in gevalle waar onderwysers bevoeg voel om die aangeleentheid te hanteer.					
13. In die skool word oop gesprekvoering belemmer as gevolg van 'n gevoel van agterdog					
14. In die skool is daar 'n misverstand by individue en in departemente oor wie werklik in beheer is					
15. Dit algemene gebruik om onderwysers aan te moedig om verandering te implementeer al is daar ook 'n risikofaktor betrokke					
16. In die skool word onderwysers geblameer vir probleme buite hulle beheer					

Bylaag E

Voorbeelde van verskillende tipes van selfrefleksie vraelyste

Voorbeeld 1 Selfrefleksie (Jones, 1993:63)

	Laag			Hoog	
Ek evalueer my:	1	2	3	4	5
Organisasie van skoolwerk binne my kurrikulumverantwoordelikheid as					
Effektiwiteit om statistiek by te hou m.b.t. my werk as onderwyser					
Skakeling met ander skole en onderwysers					
Verhouding met mede onderwysers					
Vermoë om goeie onderwyspraktyk te implementeer					

Voorbeeld 2 Varndean College (Staff Appraisal, Self Appraisal 1997:15)

Oorweeg elke aspek van jou onderwystaak soos uiteengesit in jou werkbeskrywing en identifiseer:

1. Areas waarin jy oor die algemeen tevrede is met jou werkprestasie.
2. Areas waarin probleme ervaar is, en jy van mening is verdere ontwikkeling en ondersteuning nodig is.
3. Maak 'n lys van die verantwoordelikhede wat vir jou as onderwyser die meeste werkbevrediging verskaf. Gee asseblief redes vir jou antwoord.
4. Maak 'n lys van die verantwoordelikhede wat vir jou as onderwyser die minste werkbevrediging verskaf. Gee asseblief redes vir jou antwoord.
5. Watter aspek van jou werk vind jy veeleisend en stresvol? Verduidelik asseblief jou antwoord.
6. Watter verandering in skoolverband sal jy graag wil sien aangebring moet word?
7. Hoe sien jy jou loopbaanontwikkeling
 - In die korttermyn (2 tot 3 jaar);
 - In die langer termyn
8. In watter opsig dink jy kan die skool jou in die loopbaanontwikkeling ondersteun.
9. Wat sien jy as jou belangrikste take vir die jaar wat voorlê?

Voorbeeld 3 West Sussex Framework for Self Appraisal, 1997.

A	B	C	D	E	F	Beplanning	Hoe kan ek dit bewys
						My vakkennis is relevant en ek maak seker dat dit gereflekteer word in my lesbeplanning	
						My lang- en korttermyn beplanning sluit in die vereistes van die nuwe kurrikulum	
						My beplanning is gerig op die leerders se ontwikkelingsvlak, die leeruitkomste is verbind tot wat die leerders volgende moet aanleer en doen.	
						Kwaliteit van onderwys	
						Deur my onderwys aan leerders is die leerders in staat om:	
						➤ Te weet hoe om te leer;	
						➤ Te besef wat hulle verantwoordelikheid is m.b.t. Leer;	
						➤ Effektiewe vrae te vra;	
						➤ Hulle kennis, vaardighede en waardes in verskillende omstandighede toe te pas;	
						➤ In groepe saam te werk;	
						➤ Hulle werk netjies aan te bied en dit self te assesseer;.	
						Kwaliteit van Onderwys	
						Kenmerkend van my onderwys is:	
						➤ 'n Hoë standaard en werkverwagting van alle leerders in verhouding tot hulle vermoë, aanleg en belangstelling;	
						➤ Pogings om in alle leerders se onderwysbehoefte te voorsien;	
						➤ Die gebruik van verskillende metodes soos bv rolspel, toneel, demonstrasie, illustrasies, besprekings, uitdagings, verduideliking;	
						➤ Gebruik oop en geslote vrae effektief;	

Sleutel: **A** = Ek het nie nodig om dit te doen nie; **B** = Ek kan dit nog nie doen nie; **C** = Ek moet dit kan doen;

D = Ek kan dit doen as dit noodsaaklik is; **E** = Ek kan dit met 'n redelike mate van vertroue doen; **F** = Ek kan dit met volle vertroue doen.

A	B	C	D	E	F		Hoe kan ek dit bewys
						➤ Onderwystyd word aan onderwys spandeer nie aan organisasie nie;	
						➤ Verwag van leerders om voorspellings te maak en 'n hipotese te formuleer en navorsing te doen;	
						➤ Verwag van leerders om dink- en leervaardighede te ontwikkel.	
						Deurlopende formatiewe assessering van leerders se vordering	
						My onderwysbeplanning identifiseer leergeleenthede en sluit in geleenthede vir doelgerigte assessering	
						Ek gebruik 'n breë spektrum van assesseringstegnieke wat onder andere insluit, luister, observasie, evaluasie van leerders se werk en pen en papier toetsing	
						Ek maak my verwagtinge en kriteria t.o.v. assesering aan die leerders duidelik	
						Ek het in plek 'n effektiewe stelsel van optekening van alle assesering punte	
						Ek identifiseer leerders se sterk en swak punte en kommunikeer dit aan hulle	
						Ek hersien my onderwystrategieë na aanleiding van leerderprestasies	
						Voorsiening van 'n ondersteunende leeromgewing	
						Ek skep 'n veilige, ordelike en ondersteunende leeromgewing en ek maak seker dat die grondbeginsels van my klaskamer verstaanbaar gekommunikeer is aan alle leerders	

Sleutel: **A** = Ek het nie nodig om dit te doen nie; **B** = Ek kan dit nog nie doen nie; **C** = Ek moet dit kan doen;

D = Ek kan dit doen as dit noodsaaklik is; **E** = Ek kan dit met 'n redelike mate van vertroue doen; **F** = Ek kan dit met volle vertroue doen.

A	B	C	D	E	F		Hoe kan ek dit bewys
						Ek verwag van alle leerders respektvolle optrede, gebruik en instandhouding van die leeromgewing	
						Ek maak seker dat die klaskameruitstallings hoë verwagtinge aan leerders stel en hulle motiveer tot beter werk kwaliteit	
						Ek maak seker dat 'n positiewe betekenisvolle werkatmosfeer gevestig word	
						My klaskamer is so georganiseer dat onafhanklike leer ook kan plaasvind	
						Ek maak seker dat bronne van 'n hoë kwaliteit is en in 'n goeie toestand is	
						Leerders word betrek by die instandhouding van hulle leeromgewing	

Sleutel: **A** = Ek het nie nodig om dit te doen nie; **B** = Ek kan dit nog nie doen nie; **C** = Ek moet dit kan doen;

D = Ek kan dit doen as dit noodsaaklik is; **E** = Ek kan dit met 'n redelike mate van vertroue doen; **F** = Ek kan dit met volle vertroue doen.