

Die bestuursopgaaf van skoolgebaseerde onderwyseropleiding in openbare skole

deur

A.S. Coetzee (André)

Studentenommer: 83000837

Ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die graad

Magister Educationis

(Onderwysleierskap)

in die

Departement Onderwysbestuur en Beleidstudie

Fakulteit Opvoedkunde

Universiteit van Pretoria

Studieleier

Dr. Jean W. van Rooyen

Julie 2012



Inhoudsopgawe

Verklaring	7
1.1 Inleiding	12
1.2 Teoretiese en konsepraamwerke	14
1.2.1 Bestuursopgaaf	14
1.2.2 Skoolbeheerliggaam	14
1.2.3 Professionele bestuur en beheer van die skool	15
1.2.4 Skoolhoof.....	15
1.2.5 Skoolbestuurspan.....	16
1.2.6 Onderwyser / Opvoeder	17
1.2.7 Openbare skool	17
1.2.8 Skoolgebaseerde onderwyseropleiding (SBO).....	17
1.2.9 Student-onderwyser	18
1.2.10 Mentor	18
1.2.11 Indiensnemingskontrak.....	18
1.2.12 Termyn- of kontrakaanstelling	19
1.2.13 Wetgewing.....	19
1.3 Rasionaal van die studie.....	21
1.3.1 Persoonlike oorwegings.....	21
1.3.2 Praktyk.....	21
1.3.3 Literatuur	22
1.4 Navorsingsprobleem	22
1.5 Navorsingsvrae	23
1.6 Navorsingsontwerp	23
1.6.1 Benadering.....	23
1.6.2 Doelwitte	23
1.6.3 Navorsingsmetodes.....	25
1.6.4 Steekproefneming.....	25
1.6.5 Metodes om data te analiseer.....	25
1.6.6 Etiese oorwegings.....	25
1.6.7 Geldigheid en betroubaarheid.....	26
1.6.8 Beperkings	26
1.7 Samevatting.....	27
2.1 Inleiding	28
2.2 Besikbaarheid van literatuur	28
2.3 Gehalte-onderwys	30
2.3.1 Wat word beskou as gehalte-onderwys?	31
2.3.2 Waarom slaag Suid-Afrika nie tans daarin om gehalte-onderwys te verskaf nie?	34
2.3.3 Hoekom is gehalte-onderwys so belangrik in elke land?	36



2.3.4	Waarom is gehalte-onderwys so 'n groot behoefte in Suid-Afrika?	36
2.4	Personeelvoorsiening	37
2.4.1	Die basis waarop personeelvoorsiening in Suid-Afrika gedoen word	37
2.4.2	Waarom word 'n personeeltekort in Suid-Afrika voorsien?	39
2.4.3	Opleidingsstrategie van die staat – “More teachers; better teachers”	40
2.4.4	Waarom onderwyseropleiding tans nie aan die behoefte voldoen nie	41
2.5	Opleidingsmodelle	42
2.5.1	Internasionaal.....	42
2.5.2	Suid-Afrika	43
2.5.2.1	Die af-kampusmodel	43
2.5.2.2	Die fleksiemodel	43
2.5.2.3	Leerderskapmodel/Internskapmodel	44
2.5.2.4	Spanonderrig (“Team teaching”)	45
2.5.2.5	Onderwysassistente	46
2.6	SBO-model as metode van onderwyseropleiding – die fokus van hierdie studie.....	46
2.6.1	Oorsprong van die model	46
2.6.2	Hoe werk dit?.....	46
2.6.3	Hoe algemeen word die SBO-model aangewend?	47
2.7	Opleidingsvereistes	50
2.7.1	Inleiding.....	50
2.7.2	Die funksies van wetgewing en instansies betrokke by die implementering van die SBO-model	51
2.7.2.1	Die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-Owerheid (SAKO).....	51
2.7.2.2	Die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR).....	52
2.7.2.3	Hoëronderrig-kwaliteitskomitee (HOKK)	53
2.7.2.4	Hoëronderrig-kwaliteitsraamwerk (HOKR)	53
2.8	Rolspelers in die proses en hul verantwoordelikhede.....	53
2.8.1	Die opleidingsinstansie.....	53
2.8.2	Die skool.....	54
2.8.3	Die beheerliggaam.....	54
2.8.4	Die Departement van Onderwys.....	56
2.8.5	Die student-onderwyser	57
2.8.6	Die student-onderwyser se ouers	57
2.8.7	Die gemeenskap.....	57
2.9	Finansiële gevolge van die model.....	57
2.9.1	Vir die staat en onderwysdepartement.....	57
2.9.2	Vir die student	57
2.9.3	Vir die skool/beheerliggaam.....	58
2.10	Die bestuursmodel op skoolvlak.....	58



2.10.1	Koördineerder van student-onderwysers 'n deel van die skoolbestuurspan.....	59
2.10.2	Mentor	59
2.10.3	Res van die personeel	59
2.11	Akkreditering en kwaliteitsversekering met betrekking tot die opleiding.....	61
2.12	Samevatting.....	61
3.1	Inleiding	62
3.2	Ontologie.....	62
3.3	Epistemologie	63
3.4	Benadering tot die ondersoek.....	63
3.5	Navorsingsontwerp	63
3.5.1	'n Gemengde-metode navorsingsontwerp	64
3.5.2	Steekproef.....	66
3.5.3	Data-insamelingsmetodes	67
3.5.4	Biografiese vraelys	68
3.5.5	Semigestruktureerde onderhoud	68
3.5.6	Etiese oorwegings.....	68
3.5.7	Geldigheid / Betroubaarheid.....	69
3.5.8	Beperkings	70
3.5.9	Onderhoude en die seleksie van respondente	70
3.5.9.1	Onderhoude	70
3.5.9.2	Steekproef.....	70
3.5.9.3	Profiel van die skole en respondente.....	71
3.6	Samevatting.....	74
4.1	Inleiding	75
4.2	Transkripsie van biografiese vraelyste.....	75
4.2.1	Geslag van studente	76
4.2.2	Bevolkingsgroep	76
4.2.3	Ouderdom en ouderdomsverspreiding van student-onderwysers.....	76
4.2.4	Studiejaar	77
4.2.5	Ingeskrewe kursus	77
4.2.6	Grootte van die skole ten opsigte van leerdergetalle.....	77
4.2.7	Akkommodasie deur student-onderwysers gebruik	77
4.2.8	Beskikbaarheid van rekenaars vir studiedoeleindes	78
4.2.9	Internettoegang vir studiedoeleindes	78
4.2.10	Beskikbaarheid van beleid in skole om student-onderwysers te reguleer	78
4.2.11	Beskikbaarheid van 'n gedragskode vir student-onderwysers	78
4.2.12	Mentors by die skool, uitsluitlik vir student-onderwysers	78
4.2.13	Beskikbaarheid van 'n persoonlike mentor per student-onderwyser.....	79
4.2.14	Noodsaaklike eienskappe waarvoor 'n mentor behoort te beskik	79

4.2.15	Finansiële hidrae deur die skool	79
4.2.16	Student-onderwysers se betrokkenheid by buitemuurse aktiwiteite – sport en kultuur	80
4.2.17	Student-onderwysers se betrokkenheid ten opsigte van professionele en sosiale personeelaktiwiteite	80
4.2.18	Gevolgtrekking	80
4.3	Semi-gestruktureerde onderhoude	81
4.3.1	Wat het die studente oorreed om onderwys as 'n loopbaan te kies?	81
4.3.2	Wat is jou mening oor die opleidingsmodel?	82
4.3.2.1	Positief/Sterkpunte	82
4.3.2.2	Negatief/Swakpunte	82
4.3.2.3	Voordele	83
4.3.2.4	Nadele.....	83
4.3.2.5	Aanbevelings wat deur respondente gemaak is.....	83
4.3.3	Die respondente se mees algemene ervarings ten opsigte van SBO	84
4.3.3.1	Skoolhoofde	84
4.3.3.2	Mentors.....	86
4.3.3.3	Onderwysers.....	87
4.3.3.4	Student-onderwysers	88
4.3.4	Sal die skoolgebaseerde opleidingsmodel die huidige personeeltekort in skole kan aanspreek?.....	88
4.3.5	Wat is die algemene houding van die student-onderwysers en onderwysers teenoor mekaar?	89
4.3.5.1	Gesindheid van personeel teenoor student-onderwysers	90
4.3.5.2	Gesindheid van student-onderwysers teenoor personeel	90
4.3.6	Watter effek het die student-onderwysers op die werklas van die personeel?	91
4.3.7	Watter effek het die student-onderwysers op die werklas van die skoolbestuurspan?	92
4.3.8	Wat is die voordele en nadele wat die skoolgebaseerde opleidingsmodel vir rolspelers inhou?	93
4.3.8.1	Voordele vir die skool	93
4.3.8.2	Nadele vir die skool.....	94
4.3.8.3	Voordele vir die personeel	94
4.3.8.4	Nadele vir die personeel.....	95
4.3.8.5	Voordele vir die student-onderwyser	95
4.3.8.6	Nadele vir die student-onderwysers	95
4.3.8.7	Voordele vir die leerders	96
4.3.8.8	Nadele vir die leerders.....	96
4.3.8.9	Voordele vir die ouergemeenskap.....	97
4.3.8.10	Nadele vir die ouergemeenskap	97



4.3.9	Hoe word die kommunikasie tussen die rolspelers beleef?.....	98
4.3.9.1	Kommunikasieprotokol.....	98
4.3.9.2	Kommunikasie en beplanning.....	99
4.3.9.3	Die bestuur van verandering deur kommunikasie.....	99
4.3.10	Wat is die effek van die student-onderwysers se teenwoordigheid by die skool op die ontwikkeling van die res van die personeel?	101
4.3.11	Word voornemende onderwysstudente aan keuring onderwerp en deur wie?	101
4.3.12	Kry student-onderwysers genoeg ondersteuning?.....	102
4.3.12.1	Opleidingsinstansie	102
4.3.12.2	Skool.....	103
4.3.13	Wat is die finansiële gevolge van skoolgebaseerde onderwyseropleiding?	103
4.3.14	Is daar beleidsdokumente beskikbaar om skoolgebaseerde onderwyseropleiding te reguleer?.....	104
4.3.15	Is daar kontrakte tussen die partye gesluit?	106
4.3.16	Hoe word daar oor die student-onderwyser se vordering verslag gedoen?.....	106
4.3.17	Watter rol speel SARO?	107
4.4	Samevatting.....	108
5.1	Inleiding.....	110
5.2	Gevolgtrekkings.....	111
5.2.1	Vanuit 'n bestuursmatige perspektief.....	111
5.2.2	Vanuit 'n regsperspektief	112
5.2.3	Vanuit 'n aanspreeklikheidsperspektief.....	112
5.2.4	Bereiking van die doelwitte van skoolgebaseerde onderwyseropleiding.....	113
5.2.5	Die ervaring en persepsies van rolspelers.....	113
5.2.6	Die algemene onderwyseropleidingstrategie in Suid-Afrika.....	114
5.2.7	Die uitwerking van die onderwyseropleidingsmodel op die skool.....	114
5.3	Aanbevelings.....	115
5.3.1	Vanuit 'n bestuursmatige perspektief.....	115
5.3.2	Vanuit 'n regsperspektief.....	121
5.3.3	Vanuit 'n aanspreeklikheidsperspektief.....	122
5.3.4	Verdere navorsing.....	122
5.4	Slotgedagte.....	123

VERKLARING VAN OORSPRONKLIKHEID

Volle name van student: **Andries Stephanus Coetzee**

Studentenommer: **83000837**

Verklaring

1. Ek is deeglik bewus van wat plagiaat behels en ook wat die universiteit se beleid oor plagiaat is.
2. Ek verklaar dat hierdie verhandeling, "Die bestuursopgaaf van skool-gebaseerde onderwyseropleiding in openbare skole", my eie oorspronklike werk is. Waar ek ander mense se werk gebruik het, het ek erkenning aan hulle gegee en daarna verwys in ooreenstemming met die Universiteit se vereistes.
3. Ek het geen ander student of enige ander persoon se werk gebruik en as my eie ingehandig nie.
4. Ek het nie toegelaat en sal ook nie toelaat dat 'n persoon my werk kopieer met die bedoeling om dit as sy/haar eie werk in te dien nie.

HANDTEKENING VAN STUDENT:

HANDTEKENING VAN STUDIELEIER:

ERKENNING EN DANKBETUIGINGS

Dit is vir my aangenaam om erkenning te gee en dank te betoon aan die volgende persone en instansies wat dit vir my moontlik gemaak het om hierdie navorsing te kon uitvoer:

- Mpumalanga Departement van Onderwys – vir die toestemming om my navorsing in die Ehlanzeni-en Gert Sibande-distrikte te kon uitvoer.
- Die betrokke skole en elke deelnemer –vir die tyd afgestaan en die positiewe wyse waarop elkeen deelgeneem het.
- My gesin – vir die ruimte wat hulle my gebied het om hulle tyd aan my studies te kon wy en vir die opofferings wat hulle gemaak het.
- Die beheerliggaam en personeel van Laerskool Numbi– vir finansiële en morele ondersteuning.
- Kollegas, vriende en kennisse – vir hulle belangstelling en morele ondersteuning.
- Ds. Amos Kotze – vir sy empatie en motivering.
- Dr. Jean van Rooyen van die Universiteit van Pretoria, my studieleier en mentor – vir begrip, respek, leiding, vertroue en menswaardige behandeling.

ABSTRACT

The managerial imperatives of school-based educator training in public schools

The main objective of every school should be to provide quality teaching and learning. To be able to achieve these goals, a school needs adequate resources. Quality educators are vital in this regard.

According to Clarke (2009) in “School Management & Leadership”, Graham Hall of the Wits School of Education estimates that South Africa needs to recruit at least 20 000 teachers a year. This number merely serves to replace those teachers who leave the system annually. Since local training institutions deliver only 7 500 qualified teachers every year, it means that there is an annual shortfall of 12 500 (Clarke, 2009).

The challenge of teacher shortages needs to be addressed urgently. One option may be to give aspirant teachers the opportunity to do in-service training, also known as school-based educator training or an internship. However, this creates new challenges –one of which is that different role players need to take responsibility for this method of teacher training.

The involvement of the school is obvious, because it plays host to these students. Many schools reacted positively to the request made by the Department of Education to assist with educator training. This unfortunately resulted in such schools burdening their already overworked workforce with even more responsibility.

Furthermore, although a school may be willing to contribute to teacher training by accommodating and assisting student teachers, it cannot be assumed that its management will act responsibly and accountably. Only limited guidelines, regulations and prescriptions for managing the student training programme exist at this stage. This means that every school acts in good faith and hopes that it will hit the target. The limited nature of these regulations also allows for the school-based educator training programme to be easily mismanaged or even misused. A more streamlined, uniform system is needed, without limiting the creativity of schools.



KEY CONCEPTS

1. Educator provision
2. Managerial imperatives
3. Mentor
4. Training models
5. Training strategy
6. Training requirements
7. School-based teacher training
8. Student teacher
9. Public school
10. Quality education
11. Quintile

SLEUTELBEGRIJPE

1. Bestuursopgaaf
2. Gehalte-onderwys
3. Kwintiel
4. Mentor
5. Openbare skool
6. Opleidingsmodelle
7. Opleidingstrategie
8. Opleidingsvereistes
9. Personeelvoorsiening
10. Skoolgebaseerde onderwyseropleiding (SBO)
11. Student-onderwyser

AFKORTINGS

FEDSAS Federasie van Beheerliggame van Suid-Afrikaanse Skole

PAM Personeel Administratiewe Maatreëls

SAOU Suid-Afrikaanse Onderwysersunie

SARO Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders

SASW Suid-Afrikaanse Skolewet

SBO Skoolgebaseerde Onderwyseropleiding

HOOFSTUK 1: INLEIDING, AGTERGROND EN PROBLEEMSTELLING

1.1 Inleiding

'n Skool bestaan uit 'n hele groep rolspelers waarvan die leerders en die onderwysers die kern vorm. Leerders sal daar altyd wees, maar kan dieselfde van onderwysers gesê word, of eerder gehalte-onderwysers?

Die Suid-Afrikaanse Onderwysersunie (SAOU) se Limpopokantoor verskaf in sy nuusbrief, *Nuus in die Branding*, verskeie redes waarom 'n groot aantal bekwame persone reeds die onderwys as beroep verlaat het (hieronder tel min of geen loopbaanverwagtings, miskennings van professionele status, gebrek aan leerderdisipline en hoë werklading).

Davies (Vrye Afrikaan, 2008:2) meld dat daar 'n wêreldwye tekort van nagenoeg 32 miljoen onderwysers is – aldus 'n verslag deur Education International en UNESCO – en dat die wêreldwye mark onderwysers vanuit alle oorde werf; dus 'n direkte gevolg van globalisering.

Om gehalte-onderwys in 'n openbare skool te kan bied behoort die hoofdoel van elke skool en die Departement van Onderwys te wees, maar daarvoor is gehalte-onderwysers nodig.

Volgens Hall (2009:13) verlaat ongeveer 20 000 onderwysers die beroep jaarliks, teenoor slegs 7 500 afstuderende studente per jaar wat tot die onderwysberoep toetree. Dit bring 'n tekort van 12 500 onderwysers per jaar mee – 'n feit wat groot kommer wek. As gevolg van hiervan is die inisiatief geloods waardeur onderwyseropleiding in die vorm van internskappe gebied kan word. Skoolgebaseerde onderwyseropleiding is dus die gevolg van die regering se noodroep om die onderwysstekort hok te slaan (ETDP SETA, 2002, hfst.1:2).

Steyn (in Van der Westhuizen, 2003:5) noem dat 'n onderwysstelsel uit verskillende komponente bestaan met die hoofdoel om effektiewe onderrig te verskaf deur op die

spesifieke onderwysbehoefte van die groep te fokus. Die skool is die komponent wat verantwoordelik is vir die onderwysbehoefte van die gemeenskap.

Hall (2009:13) argumenteer dat daar jaarliks ten minste 20 000 onderwysers gewerf moet word om dié wat die beroep jaarliks verlaat, te vervang. Dit is dus duidelik dat daar daadwerklik opgetree moet word. Een van hierdie planne was die beroep wat die SAOU op skoolhoofde en beheerliggame gedoen het om studente die geleentheid te bied om deur middel van indiensopleiding te studeer (2009:1). Die versoek het gelui dat daar by alle skole ten minste een onderwysintern vir 2010 aangestel en befonds moet word.

Hierdie poging tot onderwyseropleiding bring vele uitdagings. Een van die eerste uitdagings is dat iemand mede-verantwoordelikheid moet neem vir die student se opleiding. Dit moet uiteraard die skool wees, omdat die skool die basis van die student-in-opleiding is.

Internskappe plaas 'n addisionele werkklas op die meeste onderwysers in die betrokke skool en veral op die hoof, bestuurspan en die onderwyser wat as mentor optree.

Dit is noodsaaklik dat die hoof, die skoolbestuurspan, asook die beheerliggaam sal besef dat hulle die opleidingsmodel asook die student-onderwysers op 'n verantwoordelike wyse moet bestuur, dat hulle die regsimplikasies moet besef, en ook die aanspreeklikheid moet aanvaar wat daarmee saamgaan.

Clarke (2007:3) sien bestuur as die vermoë om sisteme doeltreffend te laat funksioneer deur te beplan en te begroot, asook die verwagting van voorspelbaarheid. Sterk leierskap en goeie bestuur is beide noodsaaklik vir die suksesvolle bestuur van 'n skool (Clarke, 2007:1). Die hoof as leier van 'n skool, hoof van die skoolbestuurspan en aktiewe lid van die beheerliggaam, behoort oor albei hierdie eienskappe te beskik.

Joubert (2009:1) wys daarop dat daar steeds 'n gebrek aan kennis is rakende wetgewing wat onderwys in skole reguleer. Administratiewe liggame, skole en

beheerliggame word geraak en beheer deur 'n netwerk van wetgewing, regulasies en beleid (Joubert, 2009:2).

Aanspreeklikheid beteken dat die persone wat in 'n posisie van verantwoordelikheid staanvir sy/haar daade aanspreeklik gehou kan word (Steyn et al., 2005:119).

1.2 Teoretiese en konsepraamwerke

Dit is nodig dat al die deelnemers en ook die leser die tersaaklike sleutelbegrippe op dieselfde wyse verstaan om eenvormige begrip te verseker.

Die teoretiese raamwerk van die onderhawige studie hou verband met die bestuursopgaaf rakende student-onderwysers¹.

1.2.1 Bestuursopgaaf

Bestuursopgaaf word vir die doeleindes van hierdie studie gedefinieer as die bestuursmatige eise wat 'n spesifieke fenomeen aan die bestuur van 'n organisasie stel ten opsigte van die bestuursproses, sowel as die werklading van die lede van die personeel wat daarby betrokke is. In hierdie geval is die fenomeen wat ter sake is skoolgebaseerde onderwyseropleiding, en die organisasie is enige openbare skool.

Sterk leierskap sowel as goeie bestuur is noodsaaklik vir die sukses van 'n skool. Clarke (2007:1) wys daarop dat leierskap nodig is om verandering te bewerkstellig. Hiervoor is nodig visie, strategie, doeltreffende aanwending van menslike hulpbronne en die vermoë om mense te motiveer en te inspireer.

1.2.2 Skoolbeheerliggaam

Volgens artikel 15 van die Skolewet tree die beheerliggaam op as agent van die openbare skool. Die verantwoordelikhede en verpligtinge van die beheerliggaam word gereguleer deur die Grondwet, die *National Education Policy Act* (No. 27 of 1996) en die Skolewet (vgl. Joubert & Prinsloo, 2009:73).

¹Ingeskrewe student aan 'n universiteit, maar doen internskap by 'n skool.

Die beheerliggaam, onder leiding van die voorsitter, is verantwoordelik vir die beheer van die skool (Joubert & Bray, 2007:20). In artikel 23 van die Skolewet word die samestelling van die beheerliggaam verduidelik en die vereiste dat 'n verteenwoordiger van alle rolspelers in die beheerliggaam verteenwoordig moet wees.

Artikel 20 van die Suid-Afrikaanse Skolewet (Wet 84 van 1996) beskryf die werksaamhede van alle beheerliggame en fokus op die bevoegdhede, verpligtinge en verantwoordelikhede van die beheerliggaam.

Artikel 20(1): Behoudens hierdie Wet moet die beheerliggaam van 'n openbare skool-

(a) die beste belange van die skool bevorder en poog om die ontwikkeling daarvan te verseker deur die voorsiening van onderwys van gehalte aan alle leerders in die skool;

Die beheerliggaam moet dus verseker dat die aanstelling van student-onderwysers 'n positiewe impak op die skool as leeromgewing het.

1.2.3 Professionele bestuur en beheer van die skool

Volgens artikel 16(3) van die Skolewet is die professionele bestuur van die skool die verantwoordelikheid van die skoolhoof en moet die skoolhoof rekenskap gee aan die Provinsiale Departementshoof.

Professionele bestuur is die verantwoordelikheid van die skoolbestuurspan, onder leiding van die skoolhoof. Die verpligting van die skoolbestuurspan is om te verseker dat gehalte-onderwys aan die leerders gebied word (Joubert & Bray, 2007:20).

Die taakbeskrywing van die skoolhoof word gevind in paragraaf 4.2 van die Personeel Administratiewe Maatreëls (PAM), Afdeling A, wat volledig beskryf wat die hoof se werksverpligtinge is.

1.2.4 Skoolhoof

Volgens die PAM is dit die skoolhoof se taak om te verseker dat die skool effektief bestuur word binne die wetgewende raamwerk sover dit wetgewing, regulasies en

personeeladministrasie betref. Verder moet die hoof verseker dat behoorlike onderrig aan die leerders gebied word in ooreenstemming met departementele beleid.

Die hoof moet professionele leierskap by die skool verskaf en hy/sy moet verseker dat die werk eweredig tussen die personeel versprei word. Die hoof is ook verantwoordelik vir personeelontwikkeling, veral die induksie van nuutaangestelde onderwysers. 'n Logiese afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat die skoolhoof 'n verpligting het rondom student-onderwysers.

Die hoof moet aan die beheerliggaam die nodige leiding bied, sodat daar aan die vereistes van die Skolewet voldoen kan word. Verder moet die hoof onder meer betrokke wees by gemeenskapsaktiwiteite en toesien dat daar 'n bevredigende deelname aan sport en kultuuraktiwiteite is, asook behoorlike afrigting.

Kommunikasie met al die betrokke rolspelers is nog 'n verpligting van die hoof, veral met betrekking tot die INSET²-programme vir personeelontwikkeling. In die Kollektiewe Ooreenkoms 1 van 2008 wat in die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO) onderteken is, word daar spesifiek in die taakoms krywing verwys na die verpligting van die skoolhoof en die adjunkhoof ten opsigte van personeelontwikkeling.

1.2.5 Skoolbestuurspan

Volgens Joubert en Bray (2007:20) is die professionele bestuur van die skool, onder leiding van die skoolhoof, die verantwoordelikheid van die skoolbestuurspan. Die hooftake van die bestuurspan is om gehalte-onderwys in die skool te verseker (kurrikulum), die bestuur van menslike hulpbronne aan die skool verbonde, asook die bestuur van die buitemuurse program.

Die bestuurspan bestaan normaalweg uit die skoolhoof, adjunkhoof en departementshoofde. Graadhoofde, fasehoofde, vakhoofde en enige ander bevoegde personeel kan egter ook deel uitmaak van die bestuurspan.

² In-Service Education and Training



1.2.6 Onderwyser / Opvoeder

Volgens die Suid-Afrikaanse Skolewet – Wet 84 van 1996 (hierna SASW) word 'n **"Opvoeder"** gesien as 'n persoon wat ander persone leer, opvoed of oplei of wat professionele opvoedkundige dienste, met inbegrip van professionele terapie en onderwyssielkundige dienste, by 'n openbare skool, inrigting vir verdere onderwys en opleiding, departementele kantoor of sentrum vir basiese onderwys vir volwassenes verskaf en wat aangestel is in 'n pos op 'n diensstaat van opvoeders kragtens hierdie Wet;

Uit die aard van die hoof se werksverpligtinge en verantwoordelikhede is dit duidelik dat student-onderwysers in hierdie segment inpas, aangesien hulle ook as opvoeders geklassifiseer kan word. Student-onderwysers sal dus deur dieselfde wetgewing as onderwysers geregleer word en, meer in besonder, as opvoeders wat deur die beheerliggaam aangestel word.

1.2.7 Openbare skool

Joubert en Prinsloo (2009:28) verwys na artikel 15 van die SASW wat na 'n openbare skool verwys as 'n staatsorgaan.

Hoofstuk 3, artikel 12(1) van die SASW wys daarop dat dit die Lid van die Uitvoerende Raad se verantwoordelikheid is om openbare skole vir die onderrig van leerders te voorsien deur middel van fondse wat deur die provinsiale wetgewer bewillig is.

1.2.8 Skoolgebaseerde onderwyseropleiding (SBO)

Hierdie model staan ook volgens Potgieter bekend as internaatskap of leerderskap en daar word dus na die student-onderwysers verwys as internate (Potgieter, 2006:20). Die student word deur middel van afstandsonderrig opgelei en word vir die duur van sy/haar studie by 'n skool geplaas. Die student kan ook aansoek doen om by 'n bepaalde skool geplaas te word (Rademeyer, 2008).

Tans word die model slegs by ses opleidingsinstansies aangebied, naamlik Universiteit van Suid-Afrika, Akademie Reformatoriese Opleiding en Studies, Universiteit van KwaZulu-Natal, Nelson Mandela Metropolitaanse Universiteit,

Universiteit van Pretoria en Noordwes-Universiteit. By die Noordwes-Universiteit kan studente eers vanaf hulle tweede jaar van studie oorskakel na die internskapmodel.

1.2.9 Student-onderwyser

'n Student-onderwyser is 'n ingeskrewe student by 'n universiteit wat sy/haar onderwyseropleiding onder leiding van 'n mentor by 'n skool in samewerking met universiteitsdosente ontvang (Potgieter, 2006:20).

1.2.10 Mentor

'n Mentor is 'n wyse berader, 'n gids en raadgewer (soos aangehaal deur Potgieter, 2006:2). Met betrekking tot student-onderwysers sal die mentor die persoon of persone in die skool wees wie se taak dit is om die student-onderwysers van raad te bedien, aan hulle die nodige leiding te verskaf en in 'n raadgewende hoedanigheid by te staan ten opsigte van die skool en akademiese aangeleenthede.

1.2.11 Indiensnemingskontrak

Wanneer die skoolbeheerliggaam 'n aanstelling maak, soos in die geval van student-onderwysers, is die beheerliggaam nie die werkgewer nie, maar die skool – aldus artikel 20 van die SASW. Die rol van die beheerliggaam as orgaan van die skool wat as regspersoon optree, eindig met die sluit van die dienskontrak.

Na kontraksluiting tussen die student-onderwyser en beheerliggaam word dit die verpligting van die hoof en sy/haar skoolbestuurspan om te verseker dat alle wetgewing rakende die studente-onderwysers toegepas word.

Enige kontraktuele geskille bly steeds die verantwoordelikheid van die beheerliggaam, maar enige skade en verlies wat die gevolg is van die student se betrokkenheid in die klaskamer word die verantwoordelikheid van die Departement van Onderwys - Departementshoof (Joubert & Prinsloo, 2009:193).

Dit is noodsaaklik dat 'n behoorlike kontrak opgestel word, sodat elke party sy/haar presiese regte en verpligtinge begryp. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes is 'n

vertrekpunt vir alle kontrakte vir die onderwyssektor. 'n Dienskontrak skep 'n regsverhouding tussen die werknemer en werkgever wat verpligtinge en regte tussen die twee partye bevestig (Joubert & Prinsloo, 2009:191).

1.2.12 Termyn- of kontrakaanstelling

Dit is raadsaam om die student tydelik of vir 'n proeftydperk vir 'n vasgestelde tydperk aan te stel. Dit is 'n veilige opsie, omdat beheerliggaamaanstellings in 'n groot mate deur die begroting bepaal word, met ander woorde, die beskikbaarheid van fondse.

'n Indiensnemingskontrak moet tussen die Beheerliggaam en die student-onderwyser gesluit word en deur albei partye onderteken word. In die geval van student-onderwysers sal kontrakte tydelik of vir 'n vaste termyn wees.

1.2.13 Wetgewing

Volgens Joubert en Prinsloo (2009:2) word administratiewe liggame, skole en beheerliggame deur wetgewing, regulasies en beleid beïnvloed. Die doel van wetgewing is om die omgewing en die rolspelers daarin te reguleer, sodat goeie orde gehandhaaf kan word. Huidig is daar geen spesifieke wetgewing wat skoolgebaseerde onderwyseropleiding en student-onderwysers in openbare skole reguleer nie.

Tabel 1.1

'n Opsomming van die wetgewing wat bepaalde rolspelers reguleer

Wetgewing wat die volgende rolspelers reguleer:	Opleiding	Skool as opleier	Skool as werkgewer	Student as werknemer	Student as persoon
Grondwet van Suid-Afrika, Wet 108 van 1996 – Hoofstuk 2: Handves vir menseregte			X	X	X
Suid-Afrikaanse Skolewet, Wet 84 van 1996			X		
Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtheid, Wet 3 van 2000			X	X	
Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995			X	X	
Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet 75 van 1997			X	X	
Wet op Gelyke Indiensneming, Wet 55 van 1998			X	X	
Die Wet op Indiensneming van Opvoeders/Onderwysers, Wet 76 van 1998			X	X	
Wet op Vaardigheidsopleiding, Wet 97 van 1998			X	X	
Wet op Heffings vir Vaardigheidsontwikkeling, Wet 9 van 1999			X		
Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid, Wet 85 van 1993			X	X	
Wet op Werkloosheidsversekering, Wet 63 van 2001			X		
Wet op Bydraes vir Werkloosheidsversekering, Wet 4 van 2002			X	X	
Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes, Wet 130 van 1993			X	X	
Wet op die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO), Wet 31 van 2000				X	
Wet op die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-Owerheid, Wet 58 van 1995	X				

1.3 Rasionaal van die studie

1.3.1 Persoonlike oorwegings

As mentor was ek drie jaar betrokke en in beheer van 'n aantal student-onderwysers. Tans is ek as skoolhoof reeds vir vyf jaar betrokke by onderwysstudente wat deur middel van die skoolgebaseerde onderwyseropleidingsmodel opgelei word.

Met die aanvanklike implementering van hierdie model in 2001 (Potgieter, 2003:167) was net een opleidingsinstansie betrokke en was daar behoorlike skakeling en kommunikasie tussen die skool en die universiteit as opleidingsinstansie.

As mentor het ek 'n mentorskapskursus gevolg wat my 'n redelike agtergrond gegee het oor wat die model behels. Mentors van die universiteit het die skoolhoof, mentor en studente op 'n gereelde basis kom besoek om administratiewe verpligtinge na te kom, maar ook om die geleentheid te gee vir gesprek om die model en die studente se situasie te bespreek.

Tans is die studente by die skool waarby ek betrokke is, ingeskryf by 'n universiteit waarmee ek nooit voorheen kontak gehad het nie. Daar is slegs beperkte kommunikasie tussen die skool en die opleidingsinstansie.

As ek met my kollegas, wat ook hierdie model ondersteun, gedagtes uitruil rondom student-onderwysers, is dit duidelik dat elke skool hierdie program en studente na goeddunke aanwend. Dit maak my bekommerd, omdat die eintlike rol wat die student by die skool moet vervul, geïgnoreer word. In die meeste gevalle word die rol van die student-onderwyser misken en word daar sterker gefokus op die bydrae wat die student tot die skool kan maak of bloot gepoog om die heersende mannekragtekort aan te spreek.

1.3.2 Praktijk

Baie skole is positief om 'n bydrae te lewer tot die opleiding van onderwysers. Dit beteken egter groter verantwoordelikheid en werkslading op 'n reeds oorlaaide personeelkorps.

Hoewel skole bereid is om betrokke te raak by onderwyseropleiding deurdat hulle studente akkommodeer en bystaan, beteken dit nie dat hulle vanselfsprekend effektief en verantwoordelik met die studente gaan handel nie. Daar is selfs die moontlikheid dat skole studente kan misbruik.

Op hierdie tydstip is daar byna geen riglyne, regulasies en voorskrifte beskikbaar om die skoolgebaseerde opleidingsmodel te reguleer nie. Elke skool handel in goedertrou en poog om die opleidingsmodel effektief te bestuur. Weens die gebrek aan leiding en regulasies kan hierdie model ook baie maklik deur skole misbruik word of, soos na my mening, wanbestuur word. 'n Meer gestruktureerde, eenvormige sisteem is nodig om in skole geïmplementeer te word.

Daar moet in gedagte gehou word dat die personeel by skole reeds gebuk gaan onder geweldige werksdruk – goeddeurdagte beplanning en leiding van die bestuurspan is dus noodsaaklik.

Die doel van hierdie studie is om te bepaal wat die bestuursopgawes van skoolgebaseerde onderwyseropleiding in openbare skole is.

1.3.3 Literatuur

In Hoofstuk 2 word 'n oorsig van die beskikbare literatuur oor internskappe in die onderwysberoep weergegee. Aspekte wat aangespreek word, is onder meer gehalte-onderwys en die instrumente waarmee dit bepaal word: personeelvoorsiening; opleidingstrategieë; opleidingsmodelle; opleidingsvereistes; rolspelers; die rol van wetgewing; akkreditering en kwaliteitsversekering.

1.4 Navorsingsprobleem

Skoolgebaseerde onderwyseropleiding is 'n nuwe verskynsel en ek is die mening toegedaan dat baie skole hierby betrokke geraak het sonder dat daar behoorlik besin is oor die eise en verantwoordelikhede wat dit gaan verg.

Student-onderwysers kan gesien word as 'n nuwe afdeling wat by die skool gevoeg word. Indien skoolgebaseerde onderwyseropleiding nie effektief bestuur word nie, kan dit nadelig wees vir die skool, onderwysers, studente en onderwys in die geheel.

Dit is dus belangrik dat al die rolspelers die erns van die saak beseef en weet wat hul verantwoordelikhede en verpligtinge is.

1.5 Navorsingsvrae

Die hoof navorsingsvraag is: *Wat is die bestuursopgaaf van skoolgebaseerde onderwyseropleiding in openbare skole?*

Hieruit spruit 'n aantal sekondêre navorsingsvrae voort, naamlik:

- Wat is die regs- en beleidsraamwerk waarbinne skoolgebaseerde onderwyseropleiding behoort plaas te vind?
- Wat is die algemene onderwyseropleidingstrategie in Suid-Afrika?
- Watter uitwerking het hierdie onderwyseropleidingsmodel op al die rolspelers in die skool (leerders, onderwysers, ouers, die gemeenskap en onderwysdepartement)?
- Wat is die ervaring en persepsies van skoolhoofde, mentor-onderwysers, onderwysers en studente betrokke by skoolgebaseerde onderwyseropleiding?

1.6 Navorsingsontwerp

Die doel van 'n navorsingsontwerp is om 'n plan inwerking te stel waarmee inligting ingesamel kan word sodat die navorser die navorsingsvrae sinvol kan beantwoord. Die inligting wat ingesamel is, moet betroubaar en geloofwaardig wees.

1.6.1 Benadering

Hoe gaan ons die kennis versamel om die waarheid ten opsigte van die werklikheid te bepaal? Volgens Punch (2009:16): *How can the inquirer go about finding out what can be known? What methods can be used for studying the reality?* By die gebruik van 'n konstruktivisties-interpretatiewe benadering speel taal 'n belangrike rol.

1.6.2 Doelwitte

Die doel van die huidige navorsing is om te bepaal wat die eise en verantwoordelikhede is wat hierdie opleidingsmodel op die hoof, bestuurspan, mentor-onderwyser, onderwyser en student plaas in skole waar die skoolgebaseerde onderwyseropleidingsmodel toegepas word.

Verder gaan ek ook poog om te bepaal of daar enige maatstawwe en kriteria is waarvolgens die betrokke skole kan handel om te verseker dat hulle aan die vereiste doelwitte voldoen ten opsigte van die studente se opleiding.

In Hoofstuk 3 lewer ek breedvoerig verslag oor die navorsing wat uitgevoer is. Die inligting wat volg, is bloot vir agtergronddoeleindes en om begrip te verbeter.

1.6.3 Navorsingsmetodes

Data-insameling is gedoen aan die hand van semigestruktureerde onderhoude en demografiese vraelyste. Elke deelnemer het eers die demografiese vraelys voltooi, waarna 'n onderhoud met hom/haar gevoer is. Die onderhoude is elektronies opgeneem met die toestemming van die deelnemers.

1.6.4 Steekproefneming

'n Doelbewuste steekproefnemingsontwerp is gebruik, omdat dit nutteloos sou wees om die navorsing uit te voer met deelnemers wat geen kennis of ondervinding van die verskynsel het nie. Die deelnemers by elke skool was onderskeidelik die skoolhoof, studente-mentor, onderwyser gemoeid met student-onderwysers en die student-onderwysers self.

Vir die doel van my navorsing het ek ses openbare skole besoek. Hierdie skole is almal Kwintiel³5-skole geleë in Mpumalanga. Vier skole is in die Ehlanzeni-distrik en twee in die Gert Sibande-distrik. Al die skole is al vir meer as vyf jaar lank gemoeid met skoolgebaseerde onderwyseropleiding.

1.6.5 Metodes om data te analiseer

Die analisering van die data beteken dat die data georganiseer en verklaar moet word. Met ander woorde, die data moet sin maak. Die navorser moet soek na patrone, temas en kategorieë om die data sinvol te ontleed (Cohen et al., 2002:147). In Hoofstuk 3 volg 'n bespreking van hoe ek sin gemaak het van die ingesamelde data.

1.6.6 Etiese oorwegings

Deelnemers is deeglik ingelig oor die rasionaal van die navorsing en op hul gemak gestel. Hulle is ook deeglik bewus gemaak van die feit dat hulle deelname vrywillig was en dat hulle te enige tyd kon onttrek. Voordat daar met die onderhoude begin is, moes die deelnemers skriftelik verklaar dat hulle bereid was om aan die navorsing deel te neem. Hulle is ingelig dat die onderhoude

³Kwintiele van skole word gekoppel aan die ekonomiese welvaart van die gemeenskap waarin die skool geleë is. Kwintiele strek van 1 tot 5: Kwintiel 5 – gegoede gemeenskap; Kwintiel 1 – behoeftige gemeenskap.

opgeneem sou word en die versekering gegee dat hierdie opnames vertroulik hanteer sou word.

Die deelnemers is verder daarvan verseker dat die inhoud van die vraelys en onderhoud hoogs vertroulik is. Die anonimiteit van deelnemers is ook verseker.

Die nodige toestemming is verkry van die distrikskantore waarin die skole geleë is.

Terugvoer is aan die deelnemers gegee. Hulle is die geleentheid gegee om die transkribering van die vraelys en die onderhoud wat met hulle gevoer is te kontroleer, wat die geldigheid en betroubaarheid van die data verhoog.

1.6.7 Geldigheid en betroubaarheid

Die uitslag van navorsing sou geen waarde hê as dit nie betroubaar is nie. Die navorser moes dus alles in sy vermoë doen om betroubaarheid te verseker.

- Alle deelnemers het presies dieselfde vraelys voltooi en dieselfde vrae is aan almal gevra.
- Die onderhoudvoerder het verseker dat die kommunikasie duidelik is, met ander woorde dat die deelnemer die vraag reg verstaan en dat die onderhoudvoerder die reaksie op die vraag reg verstaan het. Tweerigting-kommunikasie het 'n belangrike rol gespeel.
- Wanneer 'n deelnemer se antwoord totaal van dié van die ander deelnemers verskil het, het die onderhoudvoerder die vraag herformuleer.
- Die onderhoudvoerder was goed voorberei en kon 'n ontspanne atmosfeer skep.
- Daar is aan 'n noodsaaklike voorvereiste voldoen, naamlik loods-onderhoude is gevoer om die verstaanbaarheid van die vrae te toets en die nodige aanpassings te maak indien nodig.

1.6.8 Beperkings

Een van die beperkings van hierdie studie is dat skoolgebaseerde onderwyseropleiding nie in alle skole aangebied word nie, maar slegs hoofsaak-

lik in kwintiel 5-skole. Dit het dus die veld beperk waarin navorsing gedoen kon word.

1.7 Samevatting

Hoofstuk 1 dien slegs as 'n kernagtige inleiding tot die studie. Alle aspekte wat in Hoofstuk 1 aangeraak is, word breedvoerig in die tersaaklike hoofstukke bespreek.

Hoofstuk 2 word gewy aan pogings om meer lig te werp op die literatuur en die beskikbaarheid rakende die onderwerp. Hierdie hoofstuk wys op die beperkte beskikbaarheid van literatuur en hoe dit die begrip en implementering van skoolgebaseerde onderwyseropleiding kniehalter.

HOOFSTUK 2:LITERAATUURSTUDIE

2.1 Inleiding

In Hoofstuk 1 is die navorsingsprobleem aangekondig, asook die beoogde plan wat gevolg gaan word om hierdie probleem van nader te beskou. Die literatuurstudie wat in Hoofstuk 2 gedoen is, vorm die vertrekpunt van die navorsing en is 'n belangrike manier om effektiewe navorsing te verseker. Volgens De Vos (2008:6) is die doel van 'n literatuurstudie om toepaslike inligting oor 'n bepaalde onderwerp te bekom, terwyl McMillan (2001:51) dit sien as 'n poging om 'n opsomming te maak van bestaande navorsing en inligting wat reeds in die literatuur oor die onderwerp beskikbaar is.

In planning a mixed methods study, researchers need to cite references to the latest literature, justify its use, and recognize how their study fits into the evolving field of mixed methods research (Creswell & Plano Clark, 2011:5). Dit is dus belangrik dat die literatuur wat geraadpleeg gaan word, ter sake is.

Die redes waarom ek gemengde-metode-navorsingsbenadering gebruik het, volg in Hoofstuk 3.

As navorser was my doel met die literatuurstudie om vas te stel watter inligting reeds in die literatuur beskikbaar is rakende skoolgebaseerde onderwyseropleiding en die rol wat die skoolbestuurspan speel om hierdie model van onderwyseropleiding effektief te bestuur.

2.2 Besikbaarheid van literatuur

Baie is reeds geskryf oor bestuurstyle, soorte leiers en leierskapstyle. Bestuur van verandering is ook ter sake tot die onderwerp, omdat internskappe vir alle rolspelers verandering beteken en dus die gemaklike bedreig. Oor verandering en hoe verandering bestuur moet word, is daar volop inligting in die literatuur beskikbaar.

Daar is ook baie inligting, menings en navorsing oor mentorskap- en induksieprogramme, wat beslis deel vorm van wat bestuur in die skool behels.

Leerderskappe in die onderwys (die Nasionale Leerderskapprogram) is 'n redelike nuwe verskynsel wat eers in 2001 geloods is (Potgieter, 2003:167) en daar is gevolglik nog tot op datum min daaroor geskryf. Dieselfde verskynsel word egter heel dikwels gemeld in ander beroepsvelde. Daar is baie raakpunte, al verskil die beroepsvelde. Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Wet 97 van 1998, hfst. 4:26), beskryf die term vakleerlingskap as die periode wat 'n vakleerling deurbring in die teenwoordigheid en onder leiding van 'n gekwalifiseerde werknemer wat die beroep beoefen, ten einde praktiese ervaring op te doen.

Die ETDP SETA (Education Training and Development Practices – Sector in Education and Training Authority) beskryf leerderskappe as 'n manier waardeur opleidingsinstansies hulle leerderprogramme by skole aflewer. Deur middel van hierdie proses word werkplekgebaseerde opleiding gekombineer met gestruktureerde leer, wat dan 'n erkende kwalifikasie vir die leerder beteken (ETDP SETA, 2002, hfst.1:2).

'n Redelike omvangryke bron van inligting was die proefskrif van Els, wat ondersoek gedoen het na die “Bestuurstrategieë vir die implementering van die leerderskapprogram in die onderwys”. Hierdie studie is in September 2008 afgehandel. Els maak (soos ek) melding van die feit dat daar ten tye van sy studie bykans geen literatuur in die vorm van tydskrifte en boeke beskikbaar was nie (Els, 2008:8).

Ek ervaar ook 'n leemte in die literatuur, omdat ek tydens my inligtingsoektog net grepe kon vind wat handel oor die onderwerp van internskap as metode van onderwyseropleiding. Ek het 'n behoefte aan inligting oor maniere hoe internskappe prakties in die skool bestuur behoort te word, wat die verantwoordelikhede van die skoolbestuurspan is en watter inligting daar is oor lesse wat klaar geleer is.

2.3 Gehalte-onderwys

’n Sinoniem vir gehalte is kwaliteit, wat volgens Kritzinger en Eksteen in hul *Beknopte Verklarende Woordeboek* die volgende kan beteken: “zero defek”, “waarde vir geld” en “geskiktheid vir die doel”. Dit is egter nie so eenvoudig om gehalte-onderwys te bepaal nie, want persepsies en verwagtings speel ’n groot rol.

President Jacob Zuma het op 3 Junie 2009 in sy Staatsrede in die Parlement te Kaapstad die volgende oor die Gehalte-onderwys-en-leer-veldtog in die onderwys gesê: *Onderwys is ’n sleutelprioriteit vir die volgende vyf jaar. Ons wil sien dat ons onderwysers, leerders en ouers met die regering saamwerk om ons skole in vooruitstrewende sentra van uitnemendheid te verander.* Mnr. Zuma het verder klem gelê op die belangrike rol wat onderwysers speel in die strewing na gehalte-onderwys en dit beklemtoon dat onderwysers betyds by die skool moet wees, in hulle klaskamers besig met onderrig, sonder enige pligsversuim en geen mishandeling van leerders nie (Zuma, 2009).

Verder het mnr. Zuma daarop aangedring dat alle rolspelers hulle self moet verbind tot ’n “Kode vir Onderwys van Gehalte”. Die rolspelers waarna mnr. Zuma verwys het, strek vanaf die lede van die Parlement, die Ministerie vir Basiese Onderwys, provinsiale lede van uitvoerende rade, departementele beamptes, skoolhoofde, onderwysers, leerders, ouers, lede van beheerliggame en die gemeenskap (Zuma, 2009).

Die Burger berig ook op 22 Julie 2011 dat mnr. Kgalema Motlanthe, adjunkpresident, tydens sy openingsrede by die Wêreldkongres van *Education International* in Kaapstad gesê het dat gehalte-onderwys die Suid-Afrikaanse onderwysstelsel se grootste uitdaging is (Motlanthe, 2011).

Mev. Helen Zille, die Wes-Kaapse premier, het tydens dieselfde kongres gesê dat daar nie ’n kitsoplossing vir gehalte-onderwys is nie, maar dat die oplossing in ’n kombinasie van ingrepe lê (Zille, 2011).

Uit bogenoemde is dit duidelik dat onderwys redelike aandag geniet op die agendas

van ons leierskap in Suid-Afrika. Leierskap behels die vermoë en die kuns om mense te beïnvloed om bepaalde take te verrig (Schreuder & Landey, 2004:4). Die taak wat in Suid-Afrika aan die rolspelers opgelê is, is om gehalte-onderwys aan elke leerder te bied.

2.3.1 Wat word beskou as gehalte-onderwys?

Daar is in Suid-Afrika na raming 12 miljoen leerders, 366 000 opvoeders, 28 000 skole, 390 skole vir leerders met spesiale onderwysbehoefte en ongeveer 1 000 privaatskole. Al hierdie rolspelers behoort dieselfde verwagting te hê, naamlik gehalte-onderwys. Wat gehalte-onderwys is en hoe dit as doelwit bereik gaan word, is tans 'n ope vraag. Anderson (2009:2) maak die stelling dat die gehalte van onderwys gemeet kan word aan die produk, met ander woorde die leerders wat die skool verlaat.

Gehalte moet gesien word as 'n volgehoue, aaneenlopende proses – dus 'n volhoubare poging waarmee die gestelde doelwitte bereik kan word. Dit is belangrik dat gehalte-onderwys deur alle onderwysers aan alle leerders in alle skole gebied word.

Gehalte-onderwys is dié hooffunksie van 'n skool. Ramela (2011:1) haal die Minister van Basiese Onderwys, mev. Angie Motshekga, aan: *We want South Africa's children to get only the best education at school – this is one of the government's top priorities.*

Gehalte-onderwys is nie net gehalte-onderwys in die klaskamer nie. Volgehoue interaksie tussen die opvoeder en die leerders speel 'n ewe belangrike rol, omdat dit gesindhede bepaal. Gehalte-onderwys strek dus verder as die klaskamer en daarom word die kind deur middel van buitekurrikulêre programme in totaliteit opgevoed.

Rasheed (2000:3) neem sterk standpunt in dat kinders die reg tot onderwys het en dus gehalte-onderwys. Volgens hom moet gehalte-onderwys die volgende insluit:

- Gesonde leerders wat wel gevoed is en gereed is om te leer. Leerders moet ook deur hulle gesinne en die gemeenskap ondersteun word.
- 'n Gesonde, veilige omgewing, beskikbaarheid van hulpbronne en 'n geslags-

sensitiewe omgewing.

- Leerinhoud wat insluit die aanleer van basiese vaardighede, veral op die gebied van taal en wiskunde. Lewensvaardighede om om te sien na hul eie gesondheid moet ook aandag geniet.
- Goed opgeleide personeel wat op die leerder fokus en hul klaskamers kan bestuur.
- Gehalte-onderwys sal kennis, vaardighede en houdings oplewer wat die leerder in staat sal stel om na skoolvoltooiing 'n behoorlike landsburger te wees.

'n Voorvereiste vir die lewering van gehalte-onderwys is om al die moontlike rolspelers aktief betrokke te kry. Volgens Schreuder en Landey (2001:4) behels transformasie in die onderwys 'n strewe na groter deelname van die totale skoolgemeenskap deur 'n benadering van skoolgebaseerde bestuur. Selfs beleidmakers het oor die afgelope paar jaar besef dat gehalte-onderwys die uiteindelijke doel van elke beleid rakende die onderwys moet wees.

Gehalte-onderwys is dus afhanklik van insette, uitsette, positiewe betrokkenheid en bydraes van al die rolspelers. Onderwys moet altyd gefokus wees op die leerders. Daar kan baie menings wees oor wat gehalte-onderwys is en elke rolspeler se vertrekpunt sal die kriteria bepaal.

Gehalte-onderwys kan ook beskryf word as onderwys wat leerders in staat stel om hulle volle potensiaal te ontwikkel en om in hul direkte omgewing as volwassenes 'n bydrae te kan lewer. Gehalte-onderwys sal leerders lei tot kreatiwiteit, kritiese denke, emosionele stabiliteit, kennis en vaardighede, en alles wat nodig is om tot 'n produktiewe landsburger te ontwikkel. 'n Aanduiding dat leerders positief op gehalte-onderwys reageer, is wanneer hulle begin reflekteer oor die onderrig wat aan hulle gebied word, want dan is die kind se kritiese denke gestimuleer.

Clarke (2007:113) wys daarop dat die gehalte van die diens wat skole aan leerders kan lewer, bepaal word deur die gehalte van die onderwysers wat hulle onderrig.

Volgens 'n onlangse ondersoek deur die Human Sciences Research Council (HSRC) is daar bevind dat die gehalte van onderwys in Suid-Afrika redelik swak vergelyk met

selfs armer lande in Afrika. Daar word veral swak vordering in wiskunde en wetenskappe getoon. Dit is juis hierdie vakke waarin daar 'n tekort aan onderwysers –veral behoorlik, effektiewe, opgeleide onderwysers – is (Prinsloo, 2008:2). Prinsloo skryf verder dat dit nie maklik is om presies te bepaal waar die probleme en leemtes is nie, maar dat gebrekkige huislike ondersteuning, asook die tekort aan onderwys hulpsbronne as van die vernaamste oorsake hiervan beskou word.

Net soos dit moeilik is om gehalte te bepaal, is dit ook moeilik om standarde vas te stel. Daar is tans organisasies wat bemoeienis maak met die vasstelling van standarde vir onderwysstelsels.

HESA (Higher Education South Africa) gebruik die *National Benchmarking Tests* (NB-toetse) om die geletterdheid en wiskundige vlakke van voornemende voorgraadse studente vas te stel. Die uitslag van hierdie toetse bepaal op watter vlak 'n student geplaas word en of oorbruggingskursusse nodig sou wees om die student op die gewenste vlak te kry.

Keuring vir akademiese kursusse word ook deur die uitslag van hierdie toetse bepaal en word deur alle tersiêre instansies aanvaar. Die doel hiervan is om die vlak van 'n student se akademiese vermoë vas te stel, omdat die standaard van onderrig in skole nie dieselfde is nie en akademiese uitslae nie noodwendig die akademiese standaard van die leerder weergee nie (Braaf, 2011: 1-3).

TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study)

Die TIMSS-studie is navorsing wat internasionaal elke vier jaar gedoen word om leerders se akademiese standaard in wiskunde en wetenskap te bepaal. Leerders in graad 4 en graad 8 is die teikengroep. In 2011 het meer as 60 lande aan TIMSS deelgeneem, wat beteken dat 500 000 leerders betrek is. Suid-Afrika het in 2011 net aan die Graad 8-studie deelgeneem.

Dit is duidelik uit die verslag wat TIMSS na aanleiding van die 2007-navorsing uitgereik het dat Suid-Afrikaanse leerders op die gebied van wiskunde en wetenskap nie op standaard is nie. Leerders van Suid-Afrika het elke keer die swakste gevaar (TIMSS,2007:4-8).

PISA (Programme for International Student Assessment)

PISA is 'n primêre bron vir internasionale vergelykende inligting in wiskunde-en wetenskapgeletterdheid wat aan die einde van die verpligte skoolloopbaan vasgestel word. PISA se populasie is 15-jariges. PISA bepaal of jong mense oor die nodige vaardighede en kennis beskik om hulself as volwassenes te kan handhaaf in 'n werksomgewing. Alhoewel Suid-Afrika nie aan hierdie studie deelgeneem het nie, is dit 'n belangrike internasionale aanduider van die gehalte van onderwys in 'n spesifieke onderwysstelsel.

SACMEQ (Southern and Eastern Africa Consortium for Monitoring Educational Quality)

SACMEQ bestaan uit 15 ministers van onderwys van Suidelike en Oostelike Afrika, (onder andere ook Suid-Afrika) en hulle hoofdoel is om die gehalte van onderwys te monitor en die omstandighede in skole te verbeter. SACMEQ ondersteun die beginsels waarvolgens PISA en TIMSS bedryf word.

SACMEQ se doelstelling is om navorsing en opleiding te doen wat onderwysbeplanners in staat stel om die gehalte van basiese onderwys te monitor en te bepaal. Verder wil SACMEQ inligting beskikbaar stel wat besluitnemers instaat sal stel om die gehalte van onderwys te verhoog en die geleentheid skep vir besluitnemers om saam te werk en by mekaar te leer deur hulle bekwaamhede met mekaar te deel.

Die gevolgtrekking wat ek maak, is dat die uitslae van TIMSS en PISA duidelik bewys dat die gehalte van onderrig in Suid-Afrikaanse skole nie op standaard is nie. Ons kan die uitslag nie bloot gelate aanvaar nie. Die oorsaak moet bepaal word, sodat die probleem aangespreek kan word.

2.3.2 *Waarom slaag Suid-Afrika nie tans daarin om gehalte-onderwys te verskaf nie?*

Al het die ANC-regering na 1994 die onderwysbegroting aansienlik vergroot, is daar maar min tekens van opheffing en verbetering in die onderwys te bespeur. Onderwys ontvang reeds 20% van die nasionale begroting. Geld is noodsaaklik, maar dit is maar net één hulpbron waarmee die doel van gehalte-onderwys bereik

kan word. Van den Berg (2008:18) wys daarop dat sosio-ekonomiese ongelykhede nog steeds 'n bepalende rol speel in die gehalte van veral primêre onderwys in Suid-Afrika. Die oplossing lê dus in die opheffing van gemeenskappe en nie noodwendig in die vergroting van die onderwysbegroting nie.

Die blaam vir die swak gehalte van onderwys in Suid-Afrika word steeds geplaas op die apartheidsera wat historiese ongelykheid tot gevolg gehad het. Die gevolge van aparte onderwysstelsels leef steeds voort en is in 'n mate nog sigbaar, veral as die tradisionele swart skole en kwintiel 4-en 5-skole met mekaar vergelyk word. Na 1994 moes die onderwys getransformeer word om van die ongelykhede van die voormalige rasse-onderwys ontslae te raak (Hoffman, 2008:1).

Swak ondersteuning deur die gemeenskap is 'n verdere oorsaak. Dit is redelik algemeen bekend dat 'n skool deel vorm en dus ook afhanklik is van ondersteuning van die gemeenskap.

HIV/VIGS, verkragting en geweld bring mee dat afwesighede en ontwrigting in skole veroorsaak word, wat onderrig en leer negatief beïnvloed. Volgens Beeld (2004) kan daar oor 'n tydperk van tien jaar tot 50 000 onderwysers aan VIGS-verwante siektes sterf. Wanneer onderwysers en leerders nie veilig en wel voel nie, kan effektiewe leer nie plaasvind nie. 'n Gebrek aan dissipline van die kant van die leerders en opvoeders, belemmer ook die lewering van gehalte-onderwys. Dissiplinêre probleme vertroebel verhoudings wat verder negatief inwerk op die doeltreffendheid van onderrig en leer in skole.

Die Departement van Onderwys (2000:4) beaam ook dat HIV/VIGS die leer-en onderrigproses ontwig. Gesonde opvoeders moet 'n ekstra werkklas op hulle neem as gevolg van kollegas wat siek is. Sterftes onder onderwysers en leerlinge veroorsaak grootskaalse ontwrigting in 'n skool.

In baie skole is die personeel en leerders ongemotiveerd vanweë onvoldoende leierskap, asook 'n tekort aan fisiese en menslike hulpbronne en leerdermateriaal. Personeel maak hulself skuldig aan laatkommery, afwesigheid en onprofessionele optrede, en hulle spandeer kontaktyd in die personeelkamer.

Weens gebrekkige opleiding en die gebrek aan professionele ontwikkeling beskik baie van die personeel oor karige akademiese kennis en didaktiese vaardighede. Hulle is ongemotiveerd en beskik nie oor werksetiek nie. Alhoewel onderwys 'n professionele beroep is, tree die onderwysers nie professioneel op nie en word verantwoordelikhede ten opsigte van opvoeding en onderrig nie nagekom nie.

'n Tekort aan opgeleide onderwysers en ander personeel, wat veroorsaak dat klasse onbeman en oorvol is, is 'n probleem wat algemeen voorkom. Prinsloo sê dat dit nie maklik is om die redes vir die swak gehalte van onderwys vas te pen nie, maar hy fokus op drie aspekte, naamlik swak onderwyseropleiding, swak ouerondersteuning en die tekort aan onderwyshulpbronne in sy artikel getiteld, *South Africa's Quality of Education Poor – HSRC* (Prinsloo, 2008:1).

2.3.3 Hoekom is gehalte-onderwys so belangrik in elke land?

Gehalte-onderwys is een van die bepalers van ekonomiese groei en sosio-ekonomiese stabiliteit in 'n land. Indien kennis en vaardighede by die jeug aangeleer word, sal hulle 'n sinvolle bydrae tot die ekonomiese voortuitgang van 'n land kan maak. Moraal sal ook verhoog, omdat mense positief voel oor hulle land en werksomgewing.

Minister Motshekga (2011:1) wys daarop dat geskoolde burgers die nasie sal verenig, demokrasie sal bevorder en vryheid sal beskerm.

2.3.4 Waarom is gehalte-onderwys so 'n groot behoefte in Suid-Afrika?

Verskeie persone het al gemeld dat 'n land wat in sy jeug belê 'n rooskleurige toekoms verseker, wat gesonde ekonomiese en sosio-maatskaplike toestande sal insluit. Die gehalte van onderwys is dus bepalend vir die voorspoed van 'n land. Om gehalte-onderwys te kan voorsien, is dit voor die hand liggend dat daar gehalte-onderwyspersoneel in al die skole in die land ontplooi moet wees.

Gehalte-onderwys sal beslis daartoe bydra dat die individu sy/haar eie ekonomiese en sosiale doelwitte kan bereik – so sal die land in geheel ook ekonomiese en maatskaplike voordeel daaruit trek.

2.4 Personeelvoorsiening

2.4.1 Die basis waarop personeelvoorsiening in Suid-Afrika gedoen word

Die model wat aangewend word om die verspreiding van onderwysposte in Suid-Afrika te doen, staan bekend as die Morkel-model. Die Morkel-model is dan ook onderhewig aan die begroting van die provinsiale regerings, wat bepaal hoeveel onderwysers in diens geneem kan word. Die doeltreffendheid van die model om die onderwysbehoefte in Suid-Afrika aan te spreek is al lank onder bespreking (Motshekga, 2009).

Op 'n vraag wat op 11 September 2009 in die Nasionale Vergadering aan die Minister vir Basiese Onderwys gevra is oor die doeltreffendheid van die model, het die Minister bevestig dat 'n ander model oorweeg word. Die alternatiewe model sal die volgende in ag neem by die verspreiding van poste: werklike klasgrootte per graad en vak, die grootte van die skool, en kontaktyd soos voorgeskryf deur die Departement van Onderwys (Motshekga, 2009).

In 2009 het dr. Graham Hall van die Wits School of Education aan SARO gesê dat Suid-Afrika jaarliks 20 000 onderwysers moet werf om die getal wat jaarliks vir die onderwys verlore gaan te kan vervang. Daar word jaarliks net ongeveer 7 500 onderwysers vanuit die verskillende opleidingsinstansies die beroepsveld ingestuur, wat dus 'n tekort van 12 500 beteken (Hall, 2009:1).

Hierdie tekort aan onderwysers is veroorsaak deur, onder andere, die sluiting van die kolleges waar die grootste deel van die onderwyserskorps vroeër opgelei is. Negatiewe persepsies oor die beroep, veral as 'n beroep vir die manlike geslag, kan ook as 'n rede vir die tekort aangevoer word. Die ontoeganklikheid van studiebeurse vir alle studente ontmoedig voorts baie voornemende studente. Die areas waar daar ernstige tekorte aan onderwysers is, is aanvangsonderwys, Afrikaans as huistaal, Wiskunde, Wetenskap en Rekeningkunde (SAOU, 2009).

Daar moet dus ernstig werwing gedoen word om die tekort aan te spreek. Die Departement van Onderwys en ander instansies het reeds 'n poging aangewend deur beurse aan voornemende studente beskikbaar te stel. Die Funza Lushaka-

beursskema is 'n nasionale beursskema en 'n inisiatief van die staat. Die doel van die beurs is om te verseker dat gehalte-onderwysers opgelei word en om die areas in die onderwys aan te spreek waar daar tekorte is. Die beurs gaan gepaard met 'n dienskontrak waarvolgens onderrig in 'n openbare skool gelewer moet word. Hierdie studente word egter geplaas by skole wat in kwintiele 1 tot 3 val. Die student se keuse ten opsigte van sy/haar werkplek word dus beperk (Motshekga, 2011).

Provinsiale onderwysdepartemente bied ook beurse vir voornemende studente aan. Sodanige studielenings is beskikbaar by die Nasionale Finansiële Hulpskema vir Studente (NSFAS). Sommige banke en ander finansiële instellings stel ook lenings aan studente beskikbaar (Information Guide on Initial Teacher Education, 2009:5-7).

Die Departement van Onderwys het 'n beroep op skoolhoofde en beheerliggame van kwintiel 4-en 5-skole gedoen om ook behulpsaam te wees met die werwing en opleiding van onderwysers. Die SAOU het op sy beurt 'n oproep op hoofde en personeel gedoen om hulle verantwoordelikheid met die werwing van potensiële onderwysstudente na te kom (SAOU, 2009).

Die gevoel is steeds dat daar nie genoeg gedoen word om die werwingsinisiatief te bemark nie, as die departement se poging met dié van die privaatsektor vergelyk word. Die dagblad, *Die Burger*, berig op 27 Augustus 2008 dat die SAOU skoolhoofde en beheerliggame gevra het om ten minste een onderwysintern elk per jaar te finansier (Rademeyer, 2008).

Skoolhoofde en senior personeel wat ook in diens van die departement is –veral in sekondêre skole –kan ook 'n reuse aandeel hê aan werwing, omdat hulle die leerders kan identifiseer wat die potensiaal het om goeie onderwysers te wees, omdat dié studente beroepsgereed is. Dit is ook verblydend om te verneem dat heelwat skole gehoor gegee het aan die oproep van die SAOU om studente vir die onderwysberoep te werf. Universiteite het gerapporteer dat daar 'n merkbare toename in onderwysstudente was (SAOU, 2009).

Davies verwys in die Vrye Afrikaan na die Departement van Onderwys se slagspreuk, "Onderwys vir Almal". Hy sê dat dit slegs kan slaag as daar genoeg personeel is om aan die behoefte te voorsien. Education International en UNESCO

se voorspelling is egter onrusbarend as hulle 'n tekort van tussen 32 en 47 miljoen onderwysers wêreldwyd voorspel. As gevolg van die wêreldwye onderwysmark wat ontstaan het, is geen land meer sy onderwysers seker nie. Dit geld ook vir Suid-Afrika (Davies, 2008).

2.4.2 Waarom word 'n personeeltekort in Suid-Afrika voorsien?

Soos reeds aangedui, gradueer daar tans 6 000 tot 10 000 onderwysers per jaar, maar daar gaan ook jaarliks 18 000 onderwysers verlore. Die hoofredes vir die verlies van onderwysers is immigrasie, MIV/VIGS en onderwysers wat van beroep verander. Die sluiting van die onderwyskolleges is ook een van die hooforsake van die tekort.

Tussen 1994 en 1998 is die aantal onderwyskolleges met een derde verminder en in 2001 is die oorblywende kolleges by universiteite se onderwysfakulteite ingelyf. Van die redes vir hierdie stap was dat daar in daardie stadium te veel onderwysers opgelei is en dat dit te duur geword het vir die onderskeie provinsies om die kolleges te onderhou (Teacher Training – SA Publishing, 2008). Minister Pandor het aan die einde van haar ampstermyn in 2008 reeds aangekondig dat daar oorweging geskenk moet word aan die hervestiging van opleidingsinstansies in die provinsies (Pandor, 2008).

Tydens “The Teacher Development Summit” wat in 2009 in Johannesburg gehou is, was die uitbou van die onderwyskorps een van die planne om die gehalte van onderrig en leer te verbeter. Tydens hierdie geleentheid is die heropening van die onderwyskolleges genoem as 'n wyse waarop effektiewe onderwysers verseker kon word (Department of Basic Education and Higher Education and Training, 2011).

Huidig is daar veertien instansies waar studente voltyds kan studeer en een instansie waar studente slegs deur middel van afstandsonderrig kan studeer. By ses van hierdie instansies kan die skoolgebaseerde program gevolg word. Die ideaal sal wees om 'n opleidingsinstansie in elke provinsie te hê.

Die universiteite waar voornemende onderwysers hulle tans kan bekwaam, word in die onderstaande tabel uiteengesit.

Universiteit	Voltydse studie	Internskappe Afstandsonderrig
Universiteit van Limpopo	X	
Universiteit van Fort Hare	X	
Universiteit van die Vrystaat	X	
Universiteit van Johannesburg	X	
Universiteit van KwaZulu-Natal	X	X
Nelson Mandela Metropolitaanse Universiteit	X	X
Noordwes-Universiteit	X	X
Universiteit van Pretoria	X	X
Rhodes Universiteit	X	
Universiteit van Suid-Afrika		X
Universiteit van Stellenbosch	X	
Universiteit van Venda	X	
Universiteit van die Wes-Kaap	X	
Universiteit van die Witwatersrand	X	
Universiteit van Zululand	X	
AROS (Akademie Reformatoriese Opleiding en Studies) Studente ingeskryf by Noordwes-Universiteit)		X

(Department of Higher Education and Training, 2010; Potgieter, 2006:21)

2.4.3 Opleidingstrategie van die staat – “More teachers; better teachers”

Die “National Framework for Teacher Education and Development in South Africa” van 2006 is ’n beleid wat ontwerp is om ’n onderwyskorps tot stand te bring wat aan die behoeftes van ’n demokratiese Suid-Afrika in die 21ste eeu voldoen.

Volgens die beleid is werwing maar een van die aspekte, en volgehoue professionele ontwikkeling van onderwysers mag nie afgeskeep word nie. Dit beoog om onderwyseropleiding op twee wyses aan te spreek naamlik “Initial Professional Education of Teachers (IPET)” en “Continuing Professional Teacher Development (CPTD)”.

Die doelwit van die beleid is om onderwysers te werf en op te lei om ’n hoë gehalte

van onderwys aan leerders te bied. Daar is 'n groot behoefte aan onderwysers wat kan reflekteer, die sewe rolle van die onderwyser kan vervul, etiese en professionele standaarde kan handhaaf en verantwoordelikheid kan neem vir hul eie professionele ontwikkeling.

Volgens die beleid moet daar beslis aandag gegee word aan die befondsing van studente en aan dienskontrakte vir afgestudeerde studente. Die beroep moet weer aantreklik gemaak word en daar moet ook seker gemaak word dat onderwysers na die landelike gebiede gelok word. Dit is juis in die landelike gebiede waar die meeste tekorte aan onderwysers voorkom.

Wanneer onderwyskolleges weer in bedryf gestel word, sal die hoofdoel wees om primêreskoolopvoeders op te lei, en veral om genoeg onderwysers in die landelike gebiede te ontplooi. Groot klem sal ook gelê word op die opleiding van Wiskunde-, Wetenskap-en taalonderwysers.

In die *Beeld* van 19 Desember 2000 word daar berig oor die besluit van die Departement van Onderwys om 25 onderwyskolleges by teknikons en universiteite in te lyf. Die stap is uit alle oorde geprys en daar is geglo dat dit nie slegs 'n ekonomiese besparing sal veroorsaak nie, maar ook beter opgeleide onderwysers sal oplewer (Rademeyer, 2000). Op 24 Februarie 2010 kondig die Minister van Basiese Onderwys, mev. Motshekga, egter aan dat die inlywing van onderwyskolleges by teknikons en universiteite 'n oorhaastige besluit was.

Du Plessis (2009:1) verwys na sewe dodelike skete in Suid-Afrika wat instellings van hulle funksionaliteit beroof. Een van die skete is swak onderwys, wat hy regstreeks toeskryf aan die sluiting van 100 onderwyskolleges.

2.4.4 Waarom onderwyseropleiding tans nie aan die behoefte voldoen nie

Dit is baie duidelik uit syfers reeds aangehaal dat die aanbod van onderwysers aansienlik minder is as die aanvraag. Die tekort aan onderwysers kan ook gesien word as die resultaat van 'n oneweredige verspreiding van onderwysers oor die land. In sekere gebiede is daar 'n ooraanbod terwyl daar in ander gebiede tekorte is. Die tekort aan vakspesialiste is deel van die onderwysertekort.

Onderwysers moet strategies opgelei word, sodat hulle ontplooi kan word waar die behoefte is. Daar sal jaarliks 'n noukeurige behoeftebepaling deur die Departement van Onderwys gemaak moet word.

Clarke (2007:113) stel voor dat die volgende drie stappe geneem word om te verseker dat daar genoeg onderwysers is:

- Eerstens moet jong mense aangemoedig word om onderwys as 'n beroep te kies. Loopbaanbegeleiding in skole sal 'n belangrike rol speel as dit behoorlik aangebied word.
- Tweedens sal dit help as skole beurse aan hierdie studente bied om dit vir hulle moontlik te maak om te studeer. Daar is tans fondse vir hierdie doel beskikbaar by Onderwys en Opleiding, asook by Opleiding SETA.
- Derdens moet skole belê in hulle huidige personeel deur 'n werksomgewing te skep waar hulle kan leer en ontwikkel as professionele persone.

2.5 Opleidingsmodelle

2.5.1 Internasionaal

Daar is heelwat raakpunte ten opsigte van onderwyseropleiding en opleidingsmodelle in ander lande. In Australië is die onderwyskolleges tans deel van algemene universiteite en word daar na hulle as “Schools of Education” verwys.

In die Verenigde Koninkryk (Engeland en Wallis) word daar nie kansse gewaag met die kwaliteit van onderwysers nie. Volgens wet moet alle onderwysers gesertifiseer word dat hulle geskik is om met kinders te werk. Dit is ook opvallend dat keuring streng toegepas word en aspekte soos misdadoortredings en sedeloosheid beslis teen 'n voornemende kandidaat tel.

In Europese lande moet voorgraadse studente eers 'n graad behaal, waarna hulle in hul vierde studiejaar (nagraads) as intern by 'n skool betrokke mag raak. Selfs nuut afgestudeerde onderwysers neem eers waar, waarna hulle mettertyd blootgestel word om onafhanklik die klassituasie te hanteer.

In Amerika poog die “Model Teacher Education Consortium” (MTEC), tesame met

ander instansies (openbareskole, gemeenskapskolleges en universiteite) om die kroniese onderwysertekort die hoof te bied. MTEC se doel is nie net meer om onderwysers te lewer nie, maar om 'n hoë gehalte van onderwyseropleiding te bied wat bekostigbaar en binne bereik van voornemende onderwysstudente is. Die vernaamste doel van MTEC is om die getal behoorlik opgeleide onderwysers in die skole in die staat North Carolina te verhoog.

Voorts staan MTEC skole by met advies, professionele ontwikkeling en finansiële bydraes. Die konsortium beywer hom ook daarvoor om personeel in skole te behou, maar die fokus is eerstens op werwing van voornemende onderwysstudente (Arrington, 2011:3).

2.5.2 Suid-Afrika

In Suid-Afrika bly die fokus steeds op die formele wyse van onderwyseropleiding. Die tradisionele metode van onderwyseropleiding is die op-kampusmodel, ook bekend as die formele model. Die modelle wat vervolgens bespreek word, het gewilde alternatiewe modelle geword waardeur gepoog word om die plaaslike onderwyserstekort aan te spreek. Praktiese onderwys bly egter steeds by al hierdie modelle van krag (Els, 2008:41).

2.5.2.1 Die af-kampusmodel

Die af-kampusmodel funksioneer op grond van korrespondensie met die opleidingsinstansie. Daar is min tot geen kontak met die personeel van die opleidingsinstansie nie en kommunikasie word bewerkstellig deur meestal van gedrukte en elektroniese media gebruik te maak. Voorgraadse sowel as nagraadse studente maak van hierdie model gebruik (Els, 2008:41).

2.5.2.2 Die fleksiemodel

Hierdie model maak gebruik van korrespondensie en kontakssessies om opleiding aan studente te bied. Kontakssessies is egter baie beperk en word nie deurlopend aangebied nie. Voor-en nagraadse studente maak van hierdie model gebruik (Els, 2008:42).

2.5.2.3 Leerderskapmodel/Internskapmodel

Volgens Els (2008:1) is daar wetlik voorsiening gemaak vir leerderskappe in alle sektore, daarom moes die moontlikheid van leerderskappe in die onderwyssektor ook ondersoek word as 'n alternatiewe wyse van onderwyseropleiding.

Els (2008:2) se bevindings na aanleiding van 'n literatuurstudie oor leerderskappe dui op die volgende:

- Die Minister van Onderwys het geen direkte inspraak in SETA-aangeleenthede nie.
- Geen amptelike riglyne en taakomsrywings is beskikbaar vir leerderskappe in skole nie.
- Daar is geen eenvormige riglyne vir die mentors wat in skole by die studente betrokke is nie.
- Geen eenvormige riglyne is beskikbaar ten opsigte van die leerderskapprogram in skole nie.

Volgens Potgieter (2003:167) is hierdie programt en spyte van min navorsing, gebrekkige samesprekings tussen die rolspelers en hope onkundigheid in 2001 geloods. Die fokus van die leerderskapprogram is om praktiese ondervinding op te doen, terwyl gestruktureerde leer in die werksplek plaasvind.

Daar word ook na hierdie program verwys as skoolgebaseerde onderwyseropleiding (hierna SBO). Tans is dit 'n baie gewilde metode wat deur baie studente verkies word. Hierdie metode van opleiding word al reeds baie jare in ander beroepsvelde met groot sukses toegepas. Voorgraadse studente, asook studente wat hulle eerste graad verwerf het, maak van hierdie model gebruik.

Els (2008:12) som die internskap binne die onderwys op as beroepservaring wat deur 'n voornemende onderwyskandidaat opgedoen word. Hierdie onderwyskandidaat word blootgestel aan die werklikheid en ervaar die onderwysprofessie as 'n werklikheid.

Om skool te hou strek wyer as die aktiwiteite in die klaskamer. Administratiewe take, kursusse en vergaderings word baie deur personeel bestempel as die grootste frustrasies in die onderwys wat hulle verhoed om hulle tyd ten volle toe te wy aan die kind in die klaskamer.

2.5.2.4 Spanonderrig (“Team teaching”)

Volgens Flynn (2010) kan “Team teaching” of spanonderrig beskryf word as ’n aksie waar twee of meer onderwysers saamwerk om leerders te onderrig. Dit is duidelik dat spanonderrig nie net fokus op onderwyseropleiding nie, maar ook poog om die standaard van onderrig en leer in die klas te verhoog.

Spanonderrig is reeds in die sestigerjare in Amerika toegepas. Studente betrokke by spanonderrig kry goeie terugvoer en hulle word blootgestel aan al die fasette van die onderwys. Hulle kry eerstehands met die werklikheid binne skole te doen en kan daarom waardevolle praktiese ervaring en ondervinding opdoen in ’n veilige omgewing. Vaardighede word ook effektief aangeleer, omdat hulle ten nouste met die mentor in die klas saamwerk, wat die hele spektrum van onderwys insluit.

In haar artikel “What is team teaching?” noem Flynn (2010) ’n paar soorte spanonderrig wat toegepas word:

- *Traditional Team teaching* – waar albei onderwysers ewe veel verantwoordelikheid het.
- *Supportive Instruction*– waar die een onderwyser verantwoordelik is vir die onderrig, terwyl die ander een ondersteuning aan die leerders bied.
- *Parallel Instruction*– waardie studente in twee groepe verdeel word en elke onderwyser verantwoordelik is vir die onderrig van ’n groep.
- *Differentiated Split Class*– waar studente volgens vermoëns verdeel word en elke onderwyser verantwoordelikheid neem vir ’n groep.
- *The Monitoring Teacher*– waar die senior onderwyser die vordering en ontwikkeling van die junior onderwysers assesser.

Benoit (2001) sê in haar artikel dat spanonderrig veral gebruik word wanneer die senior onderwyser leerders in ’n vreemde taal moet onderrig. Dan word nog ’n

onderwyser of student wat die vreemde taal magtig is in die klas gebruik om die kommunikasie te verbeter.

Spanonderrig is ook geskik vir groot klasgroepe en klasse waar daar leerders met spesiale behoeftes is. Beide voor-en nagraadse studente maak van hierdie model gebruik.

2.5.2.5 Onderwysassistentente

Die hoofrol van onderwysassistentente is om die vlak van onderrig in die klaskamer te verhoog. Die onderwysassistent verskaf ondersteuning aan leerders, asook aan die onderwyser en die skool. Skole wat gebuk gaan onder groot klasse en leerders met spesiale behoeftes, maak gewoonlik van die dienste van onderwysassistentente gebruik.

Voorgraadse sowel as nagraadse studente kan optree as onderwysassistentente. In albei gevalle word hulle die geleentheid gebied om professioneel te ontwikkel.

2.6 SBO-model as metode van onderwyseropleiding – die fokus van hierdie studie

2.6.1 Oorsprong van die model

Die SBO-model is die antwoord op 'n noodroep van die regering en 'n inisiatief wat ontstaan het om die tekort aan behoorlik opgeleide onderwysers aan te spreek (ETDP SETA, hfst. 1:2).

Die voordeel van hierdie metode is dat die skool in staat is om die betrokke behoefte binne die skool aan te spreek deur doelgerigte werwing te doen. Die model is op 26 Junie 2001 deur die destydse Minister van Arbeid, mnr. Membathisi Mdladlana, as die Suid-Afrikaanse Nasionale Leerderskapprogram aangekondig (Potgieter, 2006:21).

2.6.2 Hoe werk dit?

Ingevolge die SBO-model of Internskapmodel ontvang die student sy/haar opleiding

deur middel van afstandsonderrig. Die student word dan vir die duur van die studietydperk by 'n skool geplaas (SAOU, 2009).

In hierdie model is daar drie groepe rolspelers betrokke –die universiteit as opleidingsinstansie, die skool as werkgever en die student-onderwyser as werknemer (vakleerling). Potgieter verwys na die universiteit as die opleidingsverskaffer en die skool as die werkplek (2006:23-24). Wat die student as werknemer betref, kan hy/sy uit een van die volgende drie posisies die model betree (ETDP SETA hfst. 1:3):

- Na verkryging van 'n Gr. 12-sertifikaat, wat dan bekend staan as voor-diensopleiding.
- Na die verwerwing van 'n eerste graad, wat ook bekend staan as voor-diensopleiding.
- Om ondergekwalfiseerde en ongekwalifiseerde opvoeders mee op te lei.

2.6.3 Hoe algemeen word die SBO-model aangewend?

Skoolgebaseerde onderwyseropleiding is nog nie 'n algemene manier van onderwyseropleiding nie, want dit word nie deur alle skole toegepas nie. Die rede hiervoor is dat dit skole en gemeenskappe addisionele geld kos en ook 'n verdere werkslading op die personeel plaas. Die Departement van Onderwys bemark die model ook nie en ondersteun dit nie formeel nie.

In 'n neutedop kan verduidelik word dat skoolgebaseerde onderwyseropleiding afstandsonderrig is met 'n verskil. Die verskil is daarin gesetel dat die voornemende onderwyser omring is deur hulpbronne en hom/haarself vanaf die eerste dag van studie binne die onderwysmilieu bevind.

Dit is beslis nie 'n verskynsel wat tot Suid-Afrika of tot die onderwys as beroep beperk is nie. Ander beroepe is alreeds baie jare lank met soortgelyke internskappe besig om hulle werksmag op te lei. Die gemeenskap spreek dus self die probleem (behoefte) aan (SAOU, 2008).

Die beskikbare literatuur is baie beperk ten opsigte van inligting oor skoolgebaseerde onderwysopleiding in Suid-Afrika, omdat dit 'n redelike onlangse

verskynsel is. Daar is egter baie geskryf oor mentorskap en induksieprogramme vir aanvangs- en nuut aangestelde onderwysers. Die beskikbare inligting kan aangewend word om induksieprogramme vir student-onderwysers te ontwikkel.

Alhoewel student-onderwysers nog nie op die dieselfde vlak as gekwalifiseerde onderwysers funksioneer nie, bly die wetlike beginsels van die sorgsaamheidsplig van die onderwyser, *in loco parentis*, van krag, omdat die studente met die leerders werk (al is dit in 'n beperkte mate). Die eise wat aan die bestuur van die skool gestel word, sal egter meer intens en uitdagend wees.

Die eerste stap wat deur die skool geneem moet word, is om te verseker dat die student by die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO) geregistreer is. Die Wet op die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders, Wet 31 van 2000, reguleer die onderwysprofessie.

Alhoewel studente nog nie volwaardige onderwysers in die ware sin van die woord is nie, word dieselfde van hulle verwag, omdat hulle met leerders omgaan. Elke student moet daarom tydelik registreer by SARO. Geen onderwyser, of in hierdie geval student-onderwyser, mag as onderwyser aangewend word as hy/sy nie by SARO geregistreer is nie, al is dit net 'n voorlopige registrasie.

Die oogmerke van hierdie Wet is om deur middel van die funksionering van die Raad

- (a) *vir die registrasie van opvoeders voorsiening te maak;*
- (b) *die professionele ontwikkeling van opvoeders te bevorder en*
- (c) *etiese en professionele standaarde vir opvoeders te stel, in stand te hou en te beskerm* (South Africa, 2000:2).

Daar word dus nie net ekstra verantwoordelikheid en verpligting op die bestuur van die skool geplaas nie, maar die intensiteit en variasie neem ook toe. Dit is belangrik dat skole die regsimplikasies besef wat student-onderwysers meebring en uitvoering daaraan gee.

My persoonlike ervaring tot op datum van die SBO-model is dat daar nie 'n eenvormige stelsel is waarvolgens skole en opleidingsinstansies dit bedryf nie en dat hierdie feit die sukses en implementering van die opleidingsmodel bedreig.

As daar deur middel van hierdie stelsel gehalte-onderwys bereik wil word, het die onderwys in Suid-Afrika eerstens goed opgeleide personeel nodig wat toegewy is aan die beroep. Tweedens sal daar ten minste 'n norm moet wees wat die wetlike vereistes van die opleiding betref, wat impliseer dat daar eenvormige slaagvereistes moet wees om 'n standaard te kan bepaal. Derdens moet daar 'n eenvormige bestuurstelsel wees, sodat die bestuurspan van skole ook weet wat van hulle verwag word om 'n doelgerigte bydrae te kan lewer.

Baie van die voornemende studente en hulle ouers vind aanklank by hierdie model, omdat dit ekonomiese, sosiale en maatskaplike voordele inhou.

Aanvanklike onderwyseropleiding is egter nie die tradisionele taak van die skool nie. Die nood wat ontstaan het as gevolg van die sluiting van onderwyskolleges en die behoefte aan gehalte-onderwysers het hierdie inisiatief spontaan laat posvat.

Daar moet gewaak word daarteen dat daar nie nog 'n las op 'n reeds oorwerkte personeelkorps geplaas word nie en dat ander partye, funksies en prosesse nie in die proses skade ly nie. Dit is om hierdie rede dat die effektiewe bestuur van die proses van skoolgebaseerde onderwysopleiding so belangrik is. Indien die verskynsel reg bestuur word, hou dit beslis voordele vir skole en onderwys in die geheel in. Voordele kan insluit die beskikbaarheid van meer mannekrag vir buitemuurse aktiwiteite, assistente in die klas, en hulp met administratiewe en organisatoriese take.

Wanneer die hoof, skoolbestuurspan en beheerliggaam voor 'n keuse te staan kom om skoolgebaseerde onderwyseropleiding by hulskool te implementeer, moet hulle die volgende faktore in gedagte hou ten einde 'n ingeligte besluit te kan neem:

- Die opgaaf en eise wat hierdie program aan die skool gaan stel.
- Die invloed wat hierdie program op die werksverdeling van al die personeel by die skool gaan hê.
- Die finansiële uitgawes ten opsigte van salarisse en administratiewe kostes en die uitwerking daarvan op die begroting van die skool.
- Die moontlikheid om vir finansiële ondersteuning aansoek te doen by instansies soos die Departement van Onderwys, SETA's, sake-

ondernemings, of nie-regeringsorganisasies.

Nog 'n aspek waarteen gewaak moet word, is om nie die toekomstige aanvraag na onderwysers te oorskry nie, bloot omdat daar nie koördinering tussen skole en die onderwysdepartement plaasvind nie.

Die slotsom is dat die bestuur van die skool deeglik moet beplan, mentors identifiseer en toerus, beleid in plek stel en beheer uitoefen om hierdie stelsel suksesvol en volhoubaar te laat funksioneer om sodoende 'n positiewe uitwerking op die onderwys as geheel te hê.

2.7 Opleidingsvereistes

2.7.1 Inleiding

Al is daar 'n tekort aan onderwysers, kan enige persoon of instansie nie sommer in goedertrou besluit om onderwysers op te lei nie. Daar is sekere vereistes waaraan onderwyseropleiding moet voldoen en daar is wetgewing in plek om onderwyseropleiding te reguleer. Alle diensverskaffers van onderwys en opleiding moet toestemming kry om te praktiseer. Diensverskaffers moet sekere minimum standaarde handhaaf om geakkrediteer te word.

Reeds in 1990 was die privaatsektor betrokke by onderwyseropleiding en is daar bekommernis uitgespreek oor kwaliteitsversekering (Adler & Reed, 2002: 18).

In 2003 het die Minister van Onderwys 'n Ministeriële Komitee van Onderwysersopleiding aangestel om 'n studie rakende onderwyseropleiding te loods. Die komitee het 'n wye spektrum van rolspelers genader, naamlik die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO), die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-Owerheid (SAQA), ETDI-SETA, HESA en nie-regeringsorganisasies betrokke in onderwyseropleiding.

Die *National Policy Framework for Teacher Education and Development* is in April 2007 deur die destydse Minister van Onderwys, me. Naledi Pandor aangekondig. Hierdie dokument gee baie duidelike riglyne oor die werwing, professionele voorbereiding en deurlopende professionele ontwikkeling van onderwysers



(Department of Education, 2007).

In die beleidsraamwerk word daar aandag gegee aan onder andere die geskatte tekort aan onderwysers, die maniere hoe daar werwing gedoen gaan word om die tekort die hoof te bied en die wyses waarop 'n onderwyskwalifikasie verkry kan word.

Die eerste roete om as onderwyser te kwalifiseer is om 'n BEd-graad te behaal wat praktiese onderwys sal insluit. Die tweede roete is om 'n eerste graad, byvoorbeeld BA, BSc, BCom of BTech te behaal en daarna 'n gevorderde diploma in onderwys te verwerf. Beide roetes sal vier jaar neem om te voltooi.

Die BEd-kwalifikasie kan op vyf maniere verkry word:

1. Voltyds of deeltydse kontakonderrig.
2. Deeltydse of 'n kombinasie van kontak-en afstandsonderrig, wat die opsie van 'n leerderskap insluit.
3. Afstandsonderrig vir studente wat hulle reeds in ander beroepe bevind of nog nie die beroepswêreld betree het nie.
4. Afstandsonderrig en skoolgebaseerde opleiding vir persone deur die Provinsiale Onderwysdepartemente in diens geneem, onder toesig van 'n mentor.
5. Vir onderwysers wat hulle kwalifikasies wil verbeter of van fase of leerarea wil verander, in welke geval daar die geleentheid bestaan om dit onder die toesig van 'n mentor by 'n skool te doen.

Goeie samewerking tussen die provinsiale onderwysdepartemente en universiteite sal noodsaaklik wees om te verseker dat studente geplaas word by skole waar hulle voldoende ondersteun sal word.

2.7.2 Die funksies van wetgewing en instansies betrokke by die implementering van die SBO-model

2.7.2.1 Die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-Owerheid (SAKO)

Die doel van die Wet op die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid (Wet 58 van 1995) is om voorsiening te maak vir die implementering en ontwikkeling van 'n

Nasionale Kwalifikasieraamwerk. Dit maak voorsiening vir die vestiging van die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid, asook vir die hantering van aangeleenthede wat daarmee in verband staan. SAKO se funksie is om te verseker dat akkreditering behoorlik gedoen word en sy twee hoofake is standaardstelling en kwaliteitversekering. Van der Westhuizen (2003:10) stel dit dat SAKO die vasstelling van standaarde en die monitering van gehalte-onderwys en -opleiding op alle vlakke verseker.

SAKO se taak is ook om die Minister van Onderwys en die Minister van Arbeid van raad te bedien. Dit bestaan uit lede van 'n verskeidenheid belangegroepes waarby skoolonderwys, opleidingsinstansies en georganiseerde sakelui ingesluit is.

2.7.2.2 Die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR)

Die NKR (*National Qualifications Framework*) is 'n nasionale raamwerk waarbinne 'n kwalifikasiesisteme funksioneer, sodat erkenning op 'n gelyke basis aan verworwe kennis gegee kan word en om lewenslange leer aan te moedig en te verseker. Die NKR bepaal die intree- en uittreevlakke van kwalifikasies.

Van die oogmerke van die NKR is om die gehalte van onderwys en opleiding te verbeter en om die sogenaamde onbillikhede van die verlede rakende die onderwys aan te spreek. Verder beywer die NKR hulle daarvoor om elke leerling se persoonlike ontwikkeling te verseker, sodat elke persoon in hierdie land 'n bydrae kan maak tot die sosiale en ekonomiese ontwikkeling van die land. Van der Westhuizen (2003:9) stel dit dat die NKR se doel is om onderwys in Suid-Afrika te organiseer om sodoende leergeleenthede vir almal te skep.

In die Staatskoerant van 15 Julie 2011 het Minister Blade Nzimande, die huidige Minister van Hoër Onderwys en Opleiding, die nasionale beleid oor *Minimum Requirements for Teacher Education Qualifications* in terme van Artikel 8(2)(c) van die Wet op die Nasionale Kwalifikasieraamwerk, Wet 67 van 2008, aangekondig. Hierdie beleid ondersteun die *National Policy Framework for Teacher Education and Development in South Africa, 2007* en vervang die *Norms and Standards for Educators in Schooling, 2000* in geheel (Nzimande, 2011).

2.7.2.3 Hoëronderwys-kwaliteitskomitee (HOKK)

Die HOKK (*HEQC – Higher Education Quality Committee*) se hoof verantwoordelikheid is om te verseker dat kwaliteitsversekering in hoëronderwys gedoen word. Volgens die Wet op Hoër Onderwys van 1997 (Wet 101 van 1997) is die funksies van die HOKK soos volg:

- Die bevordering van gehalte-hoëronderwys,
- Die versekering van kwaliteit by hoëronderwys-instellings
- Die akkreditering van programme vir hoëronderwys.

2.7.2.4 Hoëronderwys-kwaliteitsraamwerk (HOKR)

Die HOKR (*HEQF – Higher Education Quality Framework*) is op 5 Oktober 2007 deur die Minister van Onderwys in die Staatskoerant, volume 508, no. 30353 gepubliseer.

Die uitsluitlike doel van hierdie raamwerk is die vasstelling van kwalifikasies, eienskappe en doelwitte van die hoëronderwys in private en openbare instellings in Suid-Afrika. Die HOKR vorm ook 'n integrale deel van die NKR.

2.8 Rolspelers in die proses en hul verantwoordelikhede

2.8.1 Die opleidingsinstansie

Die opleidingsinstansie – wat in hierdie stadium net 'n universiteit kan wees – is verantwoordelik vir die akademiese program en inhoud wat die student moet bemeester, asook vir praktiese onderwys. Die instansie is verantwoordelik vir alle amptelike assessering, toetse en eksamens. Dit is ook die plig van die opleidingsinstansie om 'n program en riglyne aan skole beskikbaar te stel waarbinne die student bestuur moet word, sodat eenvormigheid tussen skole bewerkstellig kan word. Daar moet verder in gedagte gehou word dat universiteite nie noodwendig 'n eenvormige stelsel sal hê nie, aangesien die aard en karakter van elke universiteit verskil.

2.8.2 Die skool

Die skool se rol kan gesien word as die fasiliteerder van die proses waartydens die student die geleentheid kry om in die praktyk te staan en gelyktydig ondervinding en akademiese kennis te ontvang. Die skool het egter 'n verpligting teenoor die student en opleidingsinstansie en dus moet daar volgens die voorskrifte en aanbevelings van die opleidingsinstansie gehandel word. Die skool moet dus 'n beleid ontwikkel waarvolgens studente in die betrokke skool hanteer word.

Die skoolhoof en onderwyser-mentor speel ook 'n belangrike rol. Hulle moet onderskeidelik die rol van leier en bestuurder vervul. As leier moet die skoolhoof die studente beïnvloed, motiveer en inspireer en as bestuurder moet die mentor toesien dat daar beplan, georganiseer en beheer uitgeoefen word. Uit die aard van die saak gaan die student-onderwysers, al is dit in 'n geringe mate, aan al die onderwysers van die skool blootgestel word. Om hierdie rede is dit noodsaaklik om basiese mentorskapopleiding met die hele personeelkorps te doen.

Dit is belangrik dat die student se dienskontrak duidelik uitspel wat die rol van die student-onderwyser by die skool is. Die student-onderwyser is daar om 'n diens te verrig, opleiding te ondergaan en, baie belangrik, om te studeer (Els, 2008:113).

2.8.3 Die beheerliggaam

Kontraktuele verbintenisse met die student-onderwyser

Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Wet 97 van 1998) bepaal dat daar 'n drieledige kontraktuele ooreenkoms gesluit moet word tussen die werkgewer (skoolbeheerliggaam), die leerder (student-onderwyser) en die diensverskaffer (opleidingsinstansie).

Termyn- of kontrakaanstelling

Dit is raadsaam om die student vir 'n vasgestelde tydperk tydelik aan te stel, of vir 'n proeftydperk. Dit is veilig, omdat beheerliggaamaanstellings in 'n groot mate deur die begroting bepaal word, dus die beskikbaarheid van fondse. Student-onderwysers is

'n luuksheid en nie 'n noodsaaklikheid nie en gevolglik sal hierdie persone eerste op die lys wees wanneer personeel weens 'n gebrek aan fondse verminder moet word.

Dit is noodsaaklik dat 'n behoorlike kontrak opgestel word, sodat elke party sy/haar presiese regte en verpligtinge begryp. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes is 'n vertrekpunt vir alle kontrakte vir die onderwyssektor. 'n Dienskontrak skep 'n regsverhouding tussen die werknemer en werkgever wat verpligtinge en regte tussen die twee partye bevestig (Joubert & Prinsloo, 2009:191).

Die kontrak tussen die student-onderwyser en die skoolbeheerliggaam moet baie duidelik wees ten opsigte van besoldiging en verpligtinge. Die kontrak moet ook belyk wees met die leerderskapregulasie (ETDP SETA, 2002: hfst. 3:5; 7:3) wat bepaal dat 30% van die student-onderwyser se tyd bestee moet word aan gestruktureerde leer en 30% aan werkgebaseerde aktiwiteite. Die oorblywende 40% kan aangewend word volgens die behoefte van die skool. Daar word ook in bogenoemde dokument onderskeid getref tussen praktykgerigte take, studieverwante opdragte en akademiese verantwoordelikhede.

Wanneer die beheerliggaam 'n student-onderwyser in diens neem, moet daar aan die volgende wetgewing gehoor gegee word:

Wet op Arbeidsverhoudinge – Wet 66 van 1995

Dié Wet is op alle werkgevers en werknemers van toepassing en reguleer die verhoudings tussen die partye. Die Wet verleen organisasieregte aan werkgevers in werkgeversorganisasies sowel as aan werknemers in vakbonde. Ingevolge die bepalings van die Wet het elke party die reg om sonder inmenging of diskriminasie te organiseer en aan die bedrywighede van die vakbond of werkgeversorganisasie deel te neem (FEDSAS, 2011:9).

Die doel van die Wet op Arbeidsverhoudinge is om ekonomiese ontwikkeling, sosiale geregtigheid, arbeidsvrede en demokrasie in die werkplek te beskerm en te bevorder (Dicks, 2001:129).

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes – Wet 75 van 1997

Die doel van hierdie Wet is om ekonomiese ontwikkeling en maatskaplike geregtigheid te bevorder deur uitvoering te gee aan artikel 23(1) van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996, wat bepaal dat elkeen op billike arbeidspraktyke geregtig is. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes verseker ook dat Suid-Afrika sy verpligtinge as lidland van die Internasionale Arbeidsorganisasie nakom.

Die Wet omskryf 'n werknemer, met die uitsondering van 'n onafhanklike kontrakteur, as iemand wat vir iemand anders of vir die Staat werk en wat besoldiging ontvang of daarop geregtig is om besoldiging te ontvang, asook enigiemand anders wat op enige wyse help om die saak van 'n werkgewer voort te sit of te bedryf. Die Wet is op alle werkgewers en werknemers van toepassing.

Die belangrikste uitsluitings vir doeleindes van beheerliggame en beheerliggaam-aanstellings word in hoofstuk 2 van die wet aangetref. Hierdie uitsluitings behels werktyd, werksure, oortyd, saamgeperste werkweke, etepouses, Sondagbetaling, nagwerk en openbare vakansiedae. Die bepaling is nie van toepassing op seniorbestuurswerknemers wat minder as 24 uur per maand vir 'n werkgewer werk nie, en ook nie op werknemers wat bo 'n sekere bedrag verdien, soos van tyd tot tyd deur die Minister vasgestel nie (FEDSAS, 2011:12). Die Wet spreek ook aangeleenthede aan soos minimumlone, oortydbetaling, werk tydens vakansiedae en Sondae, en verlof – dit bevorder dus billike arbeidspraktyke.

Personeel wat deur die Beheerliggaam aangestel word, word deur hierdie wetgewing gereguleer. Daarom is hierdie Wet ook van toepassing op student-onderwysers (Clarke, 2007:341). Die kontrak wat met die student-onderwyser aangegaan word, moet in ooreenstemming wees met die bepalinge soos uiteengesit in die Wet (Clarke, 2007:342).

2.8.4 Die Departement van Onderwys

Die onderwysdepartement moet met die opleidingsinstansies kommunikeer rakende die vereistes waaraan 'n onderwyser moet voldoen, sodat die leerplan daarvolgens

beplan kan word.

Die Departement van Onderwys moet verseker dat alle onderwysers by die skool by SARO geregistreer is. Dit sluit student-onderwysers in. Dit is inderdaad onwettig vir 'n onderwysdepartement om 'n persoon in diens te neem wat nie by SARO geregistreer is nie (Meier & Marais, 2010:83).

2.8.5 Die student-onderwyser

Dit is die student se verantwoordelikheid om aan die eise van die opleidingsinstansie en skool te voldoen, mits dit billik en regverdig is. Verder moet die student die eise soos uiteengesit in die kontrakte van die skool en universiteit nakom.

2.8.6 Die student-onderwyser se ouers

Die verantwoordelikheid van die ouers van 'n student-onderwyser hou nie op by die voorsiening van finansies nie. Daar moet kontak wees met die skool (hoof en mentor) en die ouers moet ook verantwoordelikheid neem om die student te motiveer en te ondersteun. Indien 'n student nog minderjarig is, sal die kontrak tussen die skool en die ouers aangegaan word.

2.8.7 Die gemeenskap

Die gemeenskap en veral sakeondernemings kan betrokke raak deur die skenking van donasies en borgskappe. Skole funksioneer as oop stelsels binne die gemeenskap. Daarom is die insette van die gemeenskap belangrik.

2.9 Finansiële gevolge van die model

2.9.1 Vir die staat en onderwysdepartement

Skoolgebaseerde student-onderwysers doen normaalweg nie aansoek vir beurse nie, omdat hulle deur die beheerliggaam gefinansier of vergoed word. Omdat die verantwoordelikheid vir skoolgebaseerde onderwyseropleiding tussen 'n hele aantal rolspelers verdeel word, veroorsaak dit dat daar tog in 'n mate 'n indirekte finansiële verligting vir die staat is as die af-kampusmodelle in ag geneem word.

2.9.2 Vir die student

Hierdie wyse van studeer is vir baie studente meer bekostigbaar, omdat hulle in hul ouerhuise of skoolkoshuise kan bly terwyl hulle studeer. Baie van die studente verdien ook 'n kleinerige salaris by die skool tydens hul internskap. Sommige skole betaal selfs die kursusfooi en handboekrekening van student-onderwysers.

Dit is moeilik om 'n vergelyking te tref tussen die studiekoste vir 'n voltydse student en 'n skoolgebaseerde student, omdat daar so baie veranderlikes ter sprake is. Kursuskoste en handboekcoste bly dieselfde. Die groot verskil lê daarin dat skoolgebaseerde studente meer keuses het ten opsigte van verblyf en etes. Baie studente bly by hulle ouers, in koshuise of is reeds getroud. Elke leerder wat vir 'n goedgekeurde leerderskap kwalifiseer en daarvoor registreer, kwalifiseer volgens die bepalinge van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling-heffings (Wet 9 van 1999) (*SDLA*) vir befondsing deur 'n SETA (Els, 2008:52).

2.9.3 Vir die skool/beheerliggaam

Els (2008:58) wys daarop dat die Departement van Arbeid vanaf April 2001 vergoeding bied aan instansies wat kandidate in leerderskapprogramme akkommodeer. Instansies wat aan die vereiste kriteria voldoen, kan van die kapitaalheffings wat aan die betrokke SETA's betaal is, terugeis.

Skole sal beslis hul begrotings moet aanpas om ook finansiële ondersteuning aan hierdie studente te verskaf, na gelang van die kontrak tussen die skool en die student. Dit is daarom ook noodsaaklik dat die beheerliggaam tydens die begrotingsvergadering die rasionaal agter die opleiding van student-onderwysers sorgvuldig aan die ouergemeenskap moet kommunikeer .

Alhoewel student-onderwysers se vergoedingspakkette verskil, kan 'n student die beheerliggaam van ongeveer R45 000 tot R80 000 per jaar kos. Die pakket hang af van baie faktore en verskil weereens van student tot student en skool tot skool.

2.10 Die bestuursmodel op skoolvlak

Die skool is die opleidingsvennoot van die opleidingsinstansie en speel 'n deurslaggewende rol by die implementering van die SBO-model.

Die leierskap in die skool sal die sukses van die opleidingsmodel bepaal. Volgens Schreuder en Landey (2005:5) verseker onderwysleierskap dat die opvoedkundige take, asook die behoeftes van alle rolspelers in die skoolgemeenskap, elke dag aandag kry.

2.10.1 Koördineerder van student-onderwysers 'n deel van die skoolbestuurspan

Dit is noodsaaklik dat internskappe met outoriteit by 'n skool bestuur word en dat dit deel word van die skool se beplanning en werksverdeling. Dit sal daarom raadsaam wees as die koördineerder van die student-onderwysers deel van die skoolbestuurspan is ter wille van kommunikasie en beplanning. Hierdie koördineerder kan ook die mentor wees.

2.10.2 Mentor

Die begrip “mentor” het sy oorsprong van die Griekse mitologie (Potgieter, 2006:2). 'n Mentor word beskryf as die ideale mens om iemand anders te help. Hy/sy kan ook bekend staan as wyse berader, gids en raadgewer (Potgieter, 2006:2). Die benadering wat die mentor teenoor sy studente gebruik, is doelbewus en doelgerig. Potgieter (2006:35) wys daarop dat 'n mentor ten minste die volgende rolle en/of funksies moet kan vervul:

- Kollegiale ondersteuner, eerlike adviseur en kritiese vriend
- Vertroueling en raadgewer
- 'n Bron van inligting
- 'n Rolmodel, lewensafripter en fasiliteerder

'n Mentor moet die student-onderwyser begelei om 'n opvoeder te word wat oor al die nodige eienskappe beskik. Die mentor is hoofsaaklik verantwoordelik vir die induksieprogram en moet omsien na die sosio-ekonomiese welstand van die student. Die optrede van die mentor is 'n intensionele handeling wat versorgend, beskermend en ondersteunend is (Potgieter, 2006:3). Dit is dus belangrik dat die personeellid wat as mentor optree, 'n bekwame en ervare persoon moet wees.

2.10.3 Res van die personeel

Dit is belangrik dat die hele personeel behoorlik deur die bestuur van die skool

ingelig en opgelei word rakende hul taak en verantwoordelikheid rondom die studente. Personeel kan baie maklik negatief wees oor die model, omdat sommige die student-onderwyser as 'n bedreiging en hindernis kan ervaar, of selfs kan misbruik. Elke personeellid by die skool tree op as 'n rolmodel vir die student, al is dit in 'n geringe mate.

As die personeel van die skool nie die opleidingsmodel ondersteun nie, is daar min kans dat dit suksesvol uitgevoer kan word.

2.11 Akkreditering en kwaliteitsversekering met betrekking tot die opleiding

Die woord "akkrediteer" het sy oorsprong in die Latyn *ad* (tot) *credere* (om te glo). Akkreditering hou verband met glo of geloofwaardigheid. As dit in verband gebring word met kwalifikasies, beteken dit dat verworwe kwalifikasies erken sal word, geloofwaardig sal wees, asook van hoë gehalte sal wees. Akkreditering beteken ook sertifisering.

Diensverskaffers word deur gehaltebeheerliggame vir onderwys en opleiding gediens, onder andere deur *Education and Training Quality Assurance (ETQA)* liggame. Hierdie liggame moet eers deur die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid (SAKO) goedgekeur word om sodanige gehaltebeheer te kan uitoefen. SAKO het twee verantwoordelikhede, naamlik standaardstelling en kwaliteitsversekering. Normaalweg is hierdie liggame verbonde aan die sektorale onderwys-en opleidingsliggame (SETA's) en ander beroepsliggame.

Alle leerderskappe moet by die Departement van Arbeid geregistreer wees. Volgens die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (hfst. 4 97/98) sal 'n kwalifikasie slegs erken word indien dit aan die gestelde kriteria voldoen.

2.12 Samevatting

In hierdie hoofstuk is daar 'n oorsig gegee oor relevante inligting rakende skoolgebaseerde onderwyseropleiding en die aandeel van al die rolspelers om van hierdie opleidingsmodel 'n sukses te maak. Dit behoort duidelik te wees dat gehalte-onderwys slegs moontlik kan wees indien daar goed opgeleide onderwysers in elke skool is. Skoolgebaseerde onderwyseropleiding lyk na 'n waarskynlike oplossing vir hierdie probleem. Die sukses van die SBO-model hang grootliks af van hoe dit in die skool as werksplek bestuur word.

Hoofstuk 3 rapporteer oor die navorsing wat uitgevoer is en toon aan hoe ver die teorie en die praktyk van mekaar verwyder is.

HOOFSTUK 3:NAVORSINGSONTWERP

3.1 Inleiding

In Hoofstuk 2 het die fokus geval op bestaande literatuur rondom aspekte wat verband hou met gehalte-onderwys, personeelvoorsiening, onderwyseropleiding en beheer-en bestuursfunksies, ten einde 'n agtergrond te skep vir die bestuursopgaaf van skoolgebaseerde onderwyseropleiding in openbare skole.

In Hoofstuk 3 is dit my doel om deur effektiewe navorsing op grond van gepaste navorsingsmetodes en -vaardighede verder lig te werp op die onderwerp wat ondersoek word.

Ek ondersoek die bestuursopgaaf van skoolgebaseerde onderwyseropleiding. Die studie is empiries van aard en het 'n beperkte omvang.

3.2 Ontologie

Volgens Punch (2009:16) kan die volgende vraag gevra word; *What is the form and nature of reality and, therefore, what is there that can be known about it?* Wat is dus die oorsprong van die werklikheid?

Ons as mense konstrueer en interpreteer die werklikheid op 'n subjektiewe wyse. Menslike interaksie veroorsaak dan ook 'n wye verskeidenheid interpretasies van die werklikheid. My werklikheid is gevorm deur die persoonlike ervaring wat ek oor jare opgebou het ten opsigte van my verpligting teenoor student-onderwysers by die skool. Ander kollegas met ooreenstemmende omstandighede se menings het ook bygedra tot die vorming van my werklikheid.

Volgens Cohen et al. (2002:3) gee ontologiese veronderstellings aanleiding tot epistemologiese veronderstellings, wat weer aanleiding gee tot metodologiese oorwegings en 'n besluit oor die bepaalde data-insamelingstegnieke wat aangewend gaan word. Navorsing se doel is tog immers om die wêreld waarin ons leef beter te kan begryp.

3.3 Epistemologie

Hieroor vra Punch (2009:16) die volgende vraag: *What is the relationship between the knower and what can be known?* Met ander woorde – wat is die verhouding tussen die navorser en die werklikheid? Hoe ken ons die wêreld?

Epistemologie word deur Nieuwenhuis in Maree (2007:55) beskryf as die wyse waarop die mens die werklikheid beskou, asook die metode om die werklikheid te verken of dit verstaan.

Ons as mens begryp gebeure deur ons verstandelike interpretasie, wat beteken dat verskillende mense verskillende werklikhede kan ervaar. Hierdie studie maak dit juis duidelik dat al die persone wat by die student-onderwyser se skoolgebaseerde opleidingsprogram betrokke is, nie dieselfde betekenis daaraan heg nie. Hierdie oortuiging vorm dus die vertrekpunt van my studie.

3.4 Benadering tot die ondersoek

Hoe gaan ons die kennis versamel om die waarheid ten opsigte van die werklikheid te bepaal?

Punch (2009:16) “*How can the inquirer go about finding out what can be known? What methods can be used for studying the reality?* By die gebruik van ’n konstruktivisties-interpretatiewe benadering, speel taal ’n belangrike rol.

3.5 Navorsingsontwerp

The purpose of a research design is to provide, within an appropriate mode of inquiry, the most valid, accurate answers possible to research questions (McMillan & Schumacher, 2001:31).

There is no single blueprint for planning research. Research design is governed by the notion of ‘fitness for purpose’ (Cohen et al., 2002:73).

Die navorsingsontwerp is die plan waarvolgens die navorser sy/haar navorsing gaan

uitvoer. Dit is dus 'n goed deurdagte proses wat deeglike beplanning verg.

Die keuse van die navorsingsontwerp hang af van die doelstellings vir die ondersoek, sowel as van die data wat verkry moet word (Bless & Higson-Smith, 1995:42). Die fenomeen wat ondersoek word, speel 'n bepalende rol by die keuse van 'n navorsingsontwerp.

McMillan en Schumacher (2001:166) som die doel van 'n navorsingsontwerp op deur daarna te verwys as 'n plan om inligting in te samel sodat die navorser die navorsingsvrae sinvol en bevredigend kan beantwoord. Verder is dit die doel van die navorser om inligting in te samel wat geloofwaardig is.

In die res van hierdie hoofstuk, Hoofstuk 3, gaan ek beskryf watter navorsingsontwerp ek gekies het ten einde my navorsingsdoel te bereik.

In Hoofstuk 4 gaan die versamelde inligting weergegee word, asook my bevindings rondom die bestuursopgaa van skoolgebaseerde onderwyseropleiding.

3.5.1 'n Gemengde-metode navorsingsontwerp

As navorser gaan ek 'n kombinasie van kwantitatiewe en kwalitatiewe benaderings gebruik. Creswell (2003:22) beskryf die gemengde-metode ontwerp soos volg: *A mixed methods design is useful to capture the best of both quantitative and qualitative approaches.*

Creswell en Plano Clark (2011:2) verwys in hulle definisie daarna as 'n metode wat uit ten minste een kwalitatiewe metode en een kwantitatiewe metode bestaan, maar die metodes is nie noodwendig verbind tot 'n bepaalde benadering nie. Hulle wys ook daarop dat die omvang van die inligting wat gesamentlik deur kwalitatiewe en kwantitatiewe metodes ingesamel word 'n groter omvang het as wanneer die metodes apart aangewend sou word (2011:59).

Johnson et al. (in Creswell & Plano Clark, 2011:4) se definisie lui soos volg: *Mixed methods research is the type of research in which a researcher or team of researchers combines elements of qualitative and quantitative research approaches for the purpose of breadth and depth of understanding and corroboration.*

Walker en Smaling (in Botha, 2001:16) wys daarop dat kwalitatiewe onderhoude met groot vrug saam met ander data-insamelingstegnieke gebruik kan word om vir 'n bepaalde tegniek of metode se swakpunte te kompenseer. Dit verhoog ook die kruisvalidering van die ingesamelde data.

Creswell en Plano Clark (2011:7) som die gemengde metode soos volg op in hulle definisie: *Mixed methods research is a research design with philosophical assumptions as well as methods of inquiry. As a methodology, it involves philosophical assumptions that guide the direction of the collection and the analysis and the mixture of qualitative and quantitative approaches in many phases of the research process. As a method, it focuses on collecting, analyzing and mixing both quantitative and qualitative data in a single study or series of study. Its central premise is that the use of qualitative and quantitative approaches, in combination, provides a better understanding of research problems than either approach alone.*

Hierdie skrywers glo verder dat wanneer 'n gemengde metode gebruik word, die navorser sy/haar keuse moet regverdig deur bewyse te verskaf dat dit die beste metode sal wees om die data mee in te samel. Nie alle situasies regverdig die gemengde-metode navorsingsontwerp nie.

Die hoofrede waarom die gemengde-metode ontwerp ('n semigestruktureerde onderhoud en biografiese vraelys) in hierdie studie gebruik is, was om tyd te bespaar, aangesien die semigestruktureerde onderhoud reeds uit 34 vrae bestaan. Die rede vir die toepassing van die biografiese vraelys was om kruiskontrolle te doen ten einde die geldigheid en betroubaarheid van die studie te verhoog. Van die vrae in die twee data-insamelingsmetodes het ooreengestem of dieselfde strekking gehad. Kwalitatiewe data is ingesamel deur middel van semigestruktureerde onderhoude. Die kwantitatiewe data is verkry deur middel van die biografiese vraelys wat deur elke deelnemer voltooi is voordat die onderhoud in aanvang geneem het.

Dit is juis wanneer daar nie baie inligting oor 'n saak bestaan nie, dat die kwalitatiewe benadering besonder geskik is. Die doel van 'n kwalitatiewe benadering is juis om 'n fenomeen te verklaar en die faktore uit te wys wat 'n invloed op die fenomeen het. Daar word gepoog om die situasie te begryp vanaf die gesigspunt van die

deelnemers – die navorser se perspektief is nie belangrik nie, al is hy/sy die primêre instrument vir die insameling en ontleding van die inligting.

Kenmerkend van kwalitatiewe navorsing is die interpretasie of vertolking van die proefpersone se lewenservaring, persepsies en bedoelings (De Vos, 1998:241, 243). Kwalitatiewe navorsing fokus doelbewus op mense en sisteme deur interaksie met en waarneming van deelnemers in hul natuurlike staat. Verder fokus die kwalitatiewe navorsing op mense se menings en interpretasies (Nieuwenhuis in Maree, 2007:55).

’n Kwalitatiewe navorsingsontwerp se doel is om die fenomeen te beskryf en te verstaan. Beskrywings en omskrywings word gebruik in die analisering en interpretering van resultate. Kwalitatiewe navorsing is midde in die ontluikende wêreldsiening (Maree, 2007:56).

Wanneer ’n gemengde-metode navorsingsontwerp aangewend word, moet die navorser volgens Creswell en Plano Clark (2011:5) die volgende doen:

- Die kwalitatiewe en kwantitatiewe data wat ingesamel is, moet oortuigend en streng ontleed word.
- Die twee stappe inligting moet by mekaar ingesluit word.
- Voorkeur kan aan een of albei insamelingsmetodes gegee word, afhangende van die fokus van die studie.

Met hierdie navorsing gaan ek beslis meer fokus op die inligting wat deur die semigestruktureerde onderhoude ingesamel is. Die biografiese vraelys is daar ter ondersteuning. Verder gaan ek induktief te werk, dit wil sê van die algemene na die spesifieke, ten einde die bevindings te formuleer en gevolgtrekkings te maak.

3.5.2 Steekproef

Purposeful sampling strategies employed in a study are identified from prior information and are reported in the studie to enhance data quality (McMillan & Schumacher, 2001:404).

McMillan en Schumacher (2001:404) verskaf ook duidelike riglyne vir die bepaling van die grootte van die steekproef. Die doel, fokus, strategie en beskikbaarheid van deelnemers sal die grootte van die steekproef vir die studie bepaal. Cohen et al.

(2002:92) wys die navorser op die belangrikheid daarvan dat die beplanning rondom die grootte van die steekproef reeds by die aanvang van die studie gedoen moet word. Dit sal verseker dat die finansiële uitgawe oor 'n langer tydperk versprei kan word, afsprake geskeduleer kan word en alle deelnemers bereik kan word.

Creswell (2003:220) beveel aan dat doelgerigte steekproefkeuses in die geval van kwalitatiewe data-insameling noodsaaklik is, omdat die deelnemers bekend moet wees met die verskynsel wat ondersoek word.

Vir die doel van my navorsing het ek ses openbare skole besoek. Hierdie skole is almal kwintiel 5-skole en geleë in die Mpumalanga-provinsie. Vier is in die Ehlanzeni-distrik en twee in die Gert Sibande-distrik. Al ses skole is al vir meer as vyf jaar betrokke by skoolgebaseerde onderwyseropleiding.

3.5.3 Data-insamelingsmetodes

Volgens McMillan en Schumacher (2001:39) word data deur middel van kwalitatiewe of kwantitatiewe metodes ingesamel. In die geval van hierdie studie is albei metodes ingespan om die data mee in te samel. McMillan en Schumacher (2001:405) verwys verder na data-insameling en data-ontleding as 'n interaktiewe proses wat kan oorvleuel. Die navorser wat behoorlik voorbereid is, sal weet watter metode hy/sy gaan gebruik nog voordat die data ingesamel is (Cohen et al., 2002:77).

Omdat die data wat uit die vraelys en semigestruktureerde onderhoude verkry is as 'n eenheid geïnterpreteer is, word daarna verwys as triangulering, wat 'n positiewe invloed het op die geldigheid en betroubaarheid van die ingesamelde data (Manzo, 2005:46).

Die proses wat ek gevolg het, kan soos volg opgesom word:

- Die deelnemers is eers ten volle ingelig rondom die proses wat gevolg sou word en alle etiese aspekte is onder hul aandag gebring.
- Elke deelnemer is eers gevra om die biografiese vraelys te voltooi. Daarna het die semigestruktureerde onderhoud gevolg. Toestemming is van die deelnemer gevra om die onderhoud elektronies op te neem.
- Vir al die deelnemers is dieselfde vrae gevra, en in die geval van die studente

is twee bykomende vrae gevra wat net op hulle van toepassing was.

Ek is oortuig daarvan dat die biografiese vraelys die deelnemers in 'n groot mate vir die semigestruktureerde onderhoud voorberei het, omdat die denke van die deelnemers gestimuleer is om te reflekteer oor hoe die model toegepas word.

3.5.4 Biografiese vraelys

Nadat alle data ingesamel is, het ek die inligting gegroepeer in dieselfde formaat as op die biografiese vraelys. Ooreenkomste en verskille ten opsigte van die antwoorde wat op die vrae verskaf is, kon dus maklik waargeneem word.

My bevindings rakende deelnemers se voltooiing van die biografiese vraelys word in Hoofstuk 4 bespreek.

3.5.5 Semigestruktureerde onderhoud

Die onderhoude is elektronies opgeneem, waarna elke deelnemer se antwoord op elke vraag verbatim aangeteken is. Indien daar nie enige nie-verbale reaksie tydens die onderhoud waargeneem is nie, is dit ook aangeteken. Deelnemers is ook die geleentheid gebied om die getranskribeerde inhoud te kontroleer en veranderings aan te bring indien hulle daarvan sou verskil.

Nadat die transkriberingsproses voltooi is, is dit eers 'n paar keer deurgelees om 'n geheelbeeld te kry. Die inligting is toe volgens die onderhoudsvrae in temas geplaas en gegroepeer.

Die bevindings in hierdie verband word volledig bespreek in Hoofstuk 4.

3.5.6 Etiese oorwegings

Soos uiteengesit in McMillan en Schumacher (2001:421-422) is die volgende krities belangrik:

- Toestemming moet van die goed ingeligte deelnemer verkry word.
- Vertroulikheid en anonimiteit moet aan die deelnemer bevestig word.
- Daar mag geen vorm van misleiding wees nie, privaatheid moet verseker word en die deelnemer moet bewus gemaak word van die belangrikheid van

sy/haar bydrae tot die studie.

- Daar moet aan die deelnemer die versekering gegee word dat hy/sy geen leed aangedoen sal word nie en dat billikheid sal geld.

Deelnemers moet deeglik ingelig word oor die rasionaal van die navorsing, sodat hulle veilig kan voel tydens die onderhoud.

Ek het die volgende gedoen om bogenoemde doelwitte te bereik:

1. Die deelnemers is op hulle gemak gestel.
2. Die deelnemers is deeglik bewus gemaak van die feit dat deelname vrywillig was en dat hulle te enige tyd kon onttrek.
3. Die deelnemers moes skriftelik instem om deel te neem aan die navorsing.
4. Hulle is bewus gemaak van die feit dat die onderhoude elektronies opgeneem sou word en is verseker dat die opnames vertroulik hanteer sou word. Die opname van die onderhoude was bloot vir transkriberingsdoeleindes.
5. Die deelnemers is verseker dat die inhoud van die vraelys en onderhoud as hoogs vertroulik hanteer sou word.
6. Die anonimiteit van die deelnemers is verseker.
7. Die nodige toestemming om die navorsing uit te voer is verkry van die Distrikskantore waarin die skole geleë is. Die deelnemers is ingelig dat die nodige toestemming verkry is.
8. Terugvoer is aan die deelnemers gegee. Hulle kon die transkribering kontroleer, wat die geldigheid en betroubaarheid van die studie verhoog het.

3.5.7 Geldigheid / Betroubaarheid

Die uitslag van navorsing sal geen waarde hê as dit nie betroubaar is nie. Die navorser moes dus alles in sy/haar vermoë doen om betroubaarheid te verseker. Dit is daarom belangrik dat alle deelnemers presies dieselfde vraelys moes voltooi en dat dieselfde vrae aan almal gevra sou word.

Die betroubaarheid van die navorsing is ook verhoog deurdat die onderhoudvoerder verseker het dat die kommunikasie duidelik is, met ander woorde dat die deelnemer die vraag reg verstaan het en dat die onderhoudvoerder die reaksie op die vraag reg verstaan het. Tweerigtingkommunikasie het 'n belangrike rol gespeel. Indien 'n

deelnemer se antwoord totaal van die ander deelnemers se antwoorde verskil het, moes die onderhoudvoerder die vraag herformuleer.

Betroubaarheid is verder verhoog omdat die onderhoudvoerder goed voorberei was en 'n ontspanne atmosfeer kon skep.

'n Noodsaaklike voorvereiste was dat daar eers 'n loodsonderhoud gedoen moes word om die verstaanbaarheid van die vrae te toets en die nodige aanpassings te maak. Dit is gedoen.

3.5.8 Beperkings

In hierdie stadium is oorwegend kwintiel-4 en kwintiel-5 skole by skoolgebaseerde onderwyseropleiding betrokke. Die geldigheid en betroubaarheid van die studie word benadeel deur die feit dat die studieveld eensydig en beperk is.

Die uitsluiting van die opleidingsinstansies en onderwysdepartemente plaas 'n verdere beperking op die studie.

3.5.9 Onderhoude en die seleksie van respondente

3.5.9.1 Onderhoude

Individuele onderhoude is met respondente gevoer en elke respondent moes ook 'n biologiese vraelys voltooi voor die aanvang van die onderhoud.

Die doel van 'n onderhoud was om menings, begrippe en 'n blik op die realiteit in skole te kry ten opsigte van hul hantering van die skoolgebaseerde onderwyseropleidingsmodel.

3.5.9.2 Steekproef

Seleksie van die skole

Al die skole wat ek geselekteer het, is skole in die Ehlanzeni-en Gert Sibande-distrikte van die Mpumalanga-provinsie. Al die skole is kwintiel 5-skole, en ook multikulturele skole wat Afrikaans en Engels as medium van onderrig gebruik. Die skole se leerdergetalle wissel van 200 tot 1200.

Ek het ses skole geselekteer, twee uit die Gert Sibande-distrik en vier uit die Ehlanzeni-distrik. Al die skole wat ek gekies het, is primêre skole. Ek het aan elke skool 'n nommer toegeken om die identiteit van die skool en die deelnemers te beskerm.

Seleksie van respondente

Dit was vir my belanglik om 'n getroue weergawe van die situasie in elke skool te kry en daarom het ek respondente op alle posvlakke in die skool geselekteer.

My seleksie van respondente in elke skool was soos volg: die hoof, die mentor, 'n onderwyser en 'n student-onderwyser. Daar was wel gevalle waar sekere respondente twee van hierdie rolle vervul het, byvoorbeeld dié van hoof en mentor.

3.5.9.3 Profiel van die skole en respondente

Skool 1

Getal leerders: 384

Getal student-onderwysers: 6

Hoof: Die hoof is manlik met agt-en-twintig jaar se onderwyservaring.

Mentor: Die mentor is 'n departementshoof in die grondslagfase en sy vervul ook die rol van onderwyser. Hierdie dame het reeds ses-en-twintig jaar se onderwyservaring.

Student-onderwyser: Die jong man is vier-en-twintig jaar oud en in sy vierde studiejaar. Hy is ingeskryf vir die BEd-kursus (Intermediêre Fase). Hy het voorheen voltyds vir 'n jaar aan 'n universiteit studeer, maar in 'n ander studierigting.

Skool 2

Getal leerders: 540

Getal student-onderwysers: 15

Hoof: Die dame wat as hoof waarneem, het meer as dertig jaar se onderwyservaring. Sy was voorheen die mentor van die studente en vervul dus nou albei die rolle.

Onderwyser: Hierdie was 'n dame met meer as vyf-en-twintig jaar se onderwyservaring.

Student-onderwyser: Die student is vroulik, twintig jaar oud en in haar derde studiejaar. Sy is ingeskryf vir die BEd-kursus (Senior Fase).

Skool 3

Getal leerders: 362

Getal studente: 2

Hoof: Dit is 'n manlike persoon wat al vir ses jaar die hoof by die betrokke skool is.

Mentor: Sy is 'n dame met 19 jaar se onderwyservaring.

Onderwyser: Sy is 'n dame met 17 jaar se onderwyservaring.

Student-onderwyser: Dit is 'n vroulike student, ses-en-twintig jaar oud en in haar derde studiejaar. Sy is ingeskryf vir die BEd-kursus (Vroeë Kinderontwikkeling- en Grondslagfase).

Skool 4

Getal leerders: 936

Getal studente: 8

Hoof: Dit is 'n manlike persoon met vyftien jaar se ondervinding as hoof.

Mentor: Dit is ook 'n man wat al vir ses jaar die adjunkhoof is.

Onderwyser: 'n Dame met agtien jaar se onderwyservaring.

Student-onderwyser: Die jong man is drie-en-twintig jaar oud en in sy eerste jaar van studie. Hy is ingeskryf vir die BEd-kursus (Intermediêre Fase). Die student het eers 'n ander studieveld beproef.

Skool 5

Getal leerders: 1070

Getal studente: 4

Hoof: Hy is 'n manlike persoon met sestien jaar se ondervinding as skoolhoof. Die hoof tree ook as mentor op.

Onderwyser: Die onderwyser is 'n dame met vyftien jaar se onderryservaring.

Student: Sy is negentien jaar oud en in haar eerste studiejaar. Sy is ingeskryf vir die BEd-kursus (Intermediêre Fase).

Skool 6

Getal leerders: 200

Getal studente: 1

Hoof: Hy is 'n man met vyftien jaar se ondervinding as 'n skoolhoof. Hy vervul ook die rol van mentor.

Onderwyser: Sy het reeds een-en-twintig jaar se onderryservaring en is 'n departementshoof by die skool.

Student: Die student is 'n drie-en-dertigjarige dame in haar vierde jaar van studie. Sy is ingeskryf vir die BEd-kursus (Intermediêre Fase).

3.6 Samevatting

Die doel van hierdie hoofstuk was om die navorsingsproses aan die leser te verduidelik.

Iets wat my opgeval het in die response op die biografiese vraelyste, asook tydens die onderhoude, was die eerlikheid van die deelnemers. My gevolgtrekking is dat die deelnemers skoolgebaseerde onderwyseropleiding hoog ag en dit daarom met eerlikheid en respek benader, al sou dit dalk die skool in 'n swak lig te stel by die navorser. Hierdie eerlikheid verhoog beslis die geldigheid en betroubaarheid van die studie.

In Hoofstuk 4 word die uitslag van die navorsing en die bevindings met die leser gedeel. Die doel van die hoofstuk is om aan die leser 'n beter begrip te gee van die suksesse, uitdagings en probleme van skoolgebaseerde onderwyseropleiding in openbare skole.

HOOFSTUK 4:ONTLEDING VAN DIE INGESAMELDE DATA

4.1 Inleiding

Die navorsingsbenadering wat ek gevolg het, was 'n gemengde-metode benadering, dit wil sê 'n kombinasie van die kwantitatiewe metode (biografiese vraelys) en kwalitatiewe metode (semigestruktureerde onderhoud). Alhoewel ek van 'n gemengde metode van data-insameling gebruik gemaak het (soos volledig bespreek in Hoofstuk 3), val die grootste klem op die bevindings wat deur middel van semigestruktureerde onderderhoude ingesamel is.

Die hoofdoel van die biografiese vraelys was om die lengte van die onderhoud te beperk en inligting te verkry wat nie aan emosies, persepsies en gevoelens gekoppel is nie. Die geldigheid en betroubaarheid van die navorsing is verhoog, omdat sekere van die inligting wat deur middel van die onderhoud verkry is, deur die biografiese vraelys bevestig kon word.

Die respondente was na my mening eerlik en konsekwent, want die antwoorde op die vrae wat in die onderhoud en in die vraelyste herhaal is of dieselfde strekking gehad het, het meestal ooreengestem.

Die biografiese vraelys asook die onderhoudsvrae is as bylae C aangeheg.

4.2 Transkripsie van biografiese vraelyste

Hierdie afdeling dien as 'n opsomming van al die respondente se reaksie op die vraelyste by die ses skole waar ek my ondersoek gedoen het. Die respondente het bestaan uit die hoof, mentor, onderwyser en student-onderwyser. By vier van die skole is die rol van mentor ook deur die hoof vervul.

Dit was opvallend dat al die personeel nie presies seker was oor die getal studente wat by die skool betrokke was nie. Die getal wat deur respondente in dieselfde skool verskaf is, het in baie gevalle gewissel. Die verklaring hiervoor blyk te wees dat student-onderwysers as onderwysers aangewend word en dat die personeel hulle nie in alle gevalle meer van die gekwalifiseerde onderwysers kon onderskei nie.

Die bevindings word vermeld in ooreenstemming met die biografiese vraelys wat deur die studente voltooi is. Die reaksie van die ander respondente word deur middel van bykomende kommentaar bygevoeg.

4.2.1 Geslag van studente

Die verhouding tussen manlike en vroulike student-onderwysers weerspieël die huidige verhouding in die onderwys tussen die geslagte. Volgens my waarneming was daar nog altyd meer vroulike onderwysers as manlike onderwysers in skole. Veral in die primêre skool, was hierdie verhouding tussen die geslagte normaal.

Manlik	2	Vroulik	4
--------	---	---------	---

4.2.2 Bevolkingsgroep

Die meerderheid student-onderwysers in die huidige studie het uit die blanke bevolkingsgroep gekom.

Blank	5	Swart	1	Indiër	0	Kleurling	0	Ander	0
-------	---	-------	---	--------	---	-----------	---	-------	---

4.2.3 Ouderdom en ouderdomsverspreiding van student-onderwysers

Wat ouderdom betref, was die meeste student-onderwysers in hierdie studie heelwat ouer as die studente wat voltyds by 'n universiteit aangetref word. Die rede hiervoor is dat drie van die student-onderwysers reeds 'n beroep beoefen het of in 'n ander studierigting gestudeer het.

17-20 jaar	2	21-23 jaar	1	24-27 jaar	2	28-31 jaar	0	32-35 jaar	1
---------------	---	---------------	---	---------------	---	---------------	---	---------------	---

4.2.4 Studiejaar

Die verspreiding van student-onderwysers oor die onderskeie studiejare was soos volg:

Jaar 1	2	Jaar 2	1	Jaar 3	1	Jaar 4	2
--------	---	--------	---	--------	---	--------	---

4.2.5 Ingeskrewe kursus

In die huidige studie het die aanbod van student-onderwysers oorwegend in die intermediêre fase gelê.

BEd Intermediêre Fase	BEd Senior Fase	BEd Verdere Onderwys en Opleiding	BEd Vroeë Kinderontwikkeling en Grondslagfase	BEd Vyfjaarprogram
4	1	0	1	0

4.2.6 Grootte van die skole ten opsigte van leerdergetalle

Alle groottes skole het student-onderwysers geakkommodeer. Daar was wel 'n verband tussen die grootte van die skool en die getal student-onderwysers teenwoordig.

Dit was opvallend dat die respondente, veral die studente en onderwysers, by al die skole verskillende antwoorde verskaf het oor die getal leerders wat in die skool is.

0 – 200 leerders	201 – 400 leerders	401 – 600 leerders	601 – 800 leerders	801 – 1000 leerders
1	2	1	0	2

4.2.7 Akkommodasie deur student-onderwysers gebruik

Ouerhuis	Onafhanklik	Skoolkoshuis
2	3	1

4.2.8 Besikbaarheid van rekenaars vir studiedoeleindes

Persoonlik	Voorsien deur skool vir tuisgebruik	Skoolgebonde rekenaar
4	1	1

4.2.9 Internettoegang vir studiedoeleindes

Persoonlik	By skool beskikbaar teen betaling	Gratis by die skool beskikbaar
2	1	3

4.2.10 Besikbaarheid van beleid in skole om student-onderwysers te reguleer

Van die respondente was onseker ook die beskikbaarheid van beleid. Sommige van die studente en onderwysers het aangevoer dat hulle bewus is van die bestaan van beleid, maar dat hulle dit nog nooit gesien het nie, of dat hulle nie vertrou is met die inhoud daarvan nie.

Ja	Nee	Onseker
4	1	1

4.2.11 Besikbaarheid van 'n gedragskode vir student-onderwysers

Die gedragskodes stem baie ooreen met dié van die personeel en by drie van die skole was die personeelgedragskode ook op die student-onderwysers van toepassing.

Ja	Nee	Onseker
5	1	0

4.2.12 Mentors by die skool, uitsluitlik vir student-onderwysers

Ja	Nee	Onseker
5	1	0

4.2.13 Besikbaarheid van 'n persoonlike mentor per student-onderwyser

Dit het geblyk dat die meeste skole die noodsaaklikheid van mentorskap vir die student-onderwysers besef.

Ja	Nee	Onseker
5	1	0

4.2.14 Noodsaaklike eienskappe waarom 'n mentor behoort te beskik

'n Vraag wat redelik uiteenlopend beantwoord is, het gehandel oor die eienskappe waarom 'n mentor moet beskik om 'n goeie mentor te kan wees. Die tabel hieronder is 'n weerspieëling van al die respondente se reaksie.

Die drie eienskappe wat die meeste uitgewys is, was entoesiasme, opregtheid en luistervermoë.

Toeganklikheid	5	Integriteit	1	Luistervermoë	7
Opregtheid	9	Entoesiasme	12	Bevoegdheid	5
Ontvanklikheid	0	Positief	2	Openlikheid	5
Ondervinding	2	Taktvol	0	Buigsaamheid	1
Samewerkend	4	Professioneel	2	Toegewydheid	4
Hardwerkend	5	Selfversekerd	3	Empatie	0

Die tien eienskappe wat studente graag in 'n mentor sou wou sien, was die volgende:

Toeganklikheid	Samewerking	Entoesiasme	Bevoegdheid	Toegewydheid
Opregtheid	Hardwerkendheid	Luistervermoë	Openlikheid	Selfversekerdheid

Opregtheid, entoesiasme en luistervermoë is deur die student-onderwysers asook deur die personeel beklemtoon.

4.2.15 Finansiële bydrae deur die skool

Al die studente word finansiëel redelik goed ondersteun deur die skole. Goeie ondersteuning word ook deur skole verskaf in terme van tegnologiese ondersteuning, wat andersins vir die student 'n finansiële uitgawe sou beteken as die skool dit nie aangebied het nie. Tegnologiese ondersteuning sluit die volgende in: rekenaargebruik, gebruik van kantoortoerusting, die maak van fotostate en internet-toegang.

Kursusfooi	Handboeke	Salaris / sakgeld
2	1	6

4.2.16 Student-onderwysers se betrokkenheid by buitemuurse aktiwiteite – sport en kultuur

Student-onderwysers was deur die bank baie betrokke by sport en kulturele bedrywighede. Na my mening moet skole daarteen waak om studente nie in so 'n mate te betrek by die buitemuurse program dat hulle studies daaronder ly nie.

Betrokke	Nie betrokke
6	0

4.2.17 Student-onderwysers se betrokkenheid ten opsigte van professionele en sosiale personeelaktiwiteite

Personeelopleiding	4
Personeelvergaderings	4
Fasevergaderings	4
Leerareavergaderings	3
Personeelfunksies	6
Sosiale aangeleenthede	6
Personeelkamer – toeganklikheid	6

Hierdie was 'n aanduiding van die mate waarin die studente deur die personeel aanvaar word. Dit was ook tydens hierdie geleentheid dat studente baie ondervinding opgedoen het.

4.2.18 Gevolgtrekking

Dit is my mening dat die respondente eerlik was met die voltooiing van die vraelys. Ek glo ook dat die biografiese vraelys hulle gedagtes geprikkel het en dat hulle daarom in 'n mate meer voorbereid en gefokus vir die semi-gestruktureerde onderhoud was.

4.3 Semi-gestruktureerde onderhoude

Al die onderhoude is elektronies opgeneem en daarna is die inligting verbatim op skrif gestel. Die inligting is onder verskillende temas geplaas wat verskeie terreine insluit. Die getranskribeerde teks is daarna tot die beskikking van die deelnemers gestel vir kommentaar en veranderinge. Daar is geen terugvoer van die deelnemers ontvang nie, wat aandui dat hulle die inligting as juis beleef. Hierdie proses deur die deelnemers verhoog die betroubaarheid en geloofwaardigheid van die studie.

4.3.1 Wat het die studente oorreed om onderwys as 'n loopbaan te kies?

Die gevaar van skoolgebaseerde onderwyseropleiding is dat voornemende studente hierdie model kies vir onderwysstudie omdat dit sekere onmiddellike voordele inhou, soos byvoorbeeld 'n salaris en minimale ontwrigting van die gesinslewe. Dit kan ook 'n oplossing wees vir jong mense wat nog onseker is oor hulle beroepskeuse. Die keuse van onderwys as beroep moet egter nooit die laaste uitweg wees nie.

Die student-onderwysers se antwoorde op hierdie vraag het redelik gewissel. Van hulle het aangetoon dat dit al van kinderdae hul begeerte was om 'n onderwyser te word. Sommige het gesê dat hulle geroepe voel om onderwys as beroep te beoefen. Dan was daar die student-onderwysers wat aangevoer het dat hulle met kinders wil werk en dat die onderwys die geskikste beroep daarvoor is.

Een van die student-onderwysers het reeds ander beroepe beoefen en daarna op onderwys besluit. Sport as motivering vir beroepskeuse het ook gereeld voorgekom. Een student-onderwyser het haar keuse op sportafrigting gebaseer en op die feit dat onderwys slegs 'n halfdagwerk sou wees.

Sommige van die student-onderwysers het ook aangedui dat hierdie opleidingsmodel die ideale manier van studeer is, aangesien hulle leer deur middel van ondervinding. Student-onderwysers het ook aangedui dat die “studentelewe” nie regtig vir hulle saak maak nie.

Van die student-onderwysers se keuses is ook op finansiële gronde gebaseer. Die feit dat student-onderwysers 'n inkomste verdien terwyl hulle studeer, maak dat dit 'n

meer bekostigbare manier van studeer is. Die meeste kon dit bloot nie bekostig om voltyds aan 'n universiteit te studeer nie.

Student-onderwysers het ook aangevoer dat hulle nog steeds naby hulle geliefdes is terwyl hulle studeer. Persoonlike redes was 'n bepalende oorweging.

Dit blyk uit hul antwoorde dat die meeste student-onderwysers geroepe voel tot die onderwys en 'n passie vir kinders het. Wat my wel bekommer het, was die studente wat die beroep ter wille van sport gekies het en die wanpersepsie dat onderwys slegs 'n halfdagwerk sou wees.

4.3.2 Wat is jou mening oor die opleidingsmodel?

Wanneer 'n belangrike besluit geneem moet word, is dit noodsaaklik om die tersaaklike negatiewe en positiewe aspekte teen mekaar op te weeg. Menings het ook 'n belangrike rol by die maak van keuses gespeel. Die volgende aspekte is deur die respondente uitgelig.

4.3.2.1 Positief/Sterkpunte

- Student-onderwysers is in aanraking met die praktyk en kry goeie blootstelling.
- Student-onderwysers doen ervaring op terwyl hulle studeer.
- Student-onderwysers kan reeds in die begin stadium van hul studenteloopbaan bevestiging van hulle beroepskeuse ontvang.
- Teorie word ondersteun deur die praktyk.
- 'n Kombinasie van die twee modelle sal wenslik wees, want dit kan mekaar aanvul. Die voorstel is eers 'n jaar of twee se voltydse studie en daarna skoolgebaseerde opleiding.
- Daar is plek vir albei modelle in die stelsel van onderwyseropleiding (dit is die voltydse model en die skoolgebaseerde model van onderwyseropleiding).

4.3.2.2 Negatief/Swakpunte

- Die voltydsestudie-model sal nie deur die skoolgebaseerde model vervang word nie.

- Van die onderwysers was dit eens dat dit noodsaaklik is vir die student-onderwyser om die studentelewe te ervaar. Die kampuservaring moet dus bewaar word.
- Skole het nie die kapasiteit om 'n massa studente op te lei nie.

Die respondente het ook 'n paar gevare uitgewys, soos die oorbelading van student-onderwysers, swak koördinerings tussens skole, beplanning ten opsigte van die hoeveelheid student-onderwysers wat opgelei word en die wanorde wat kan ontstaan as daar nie behoorlike riglyne vir al die rolspelers is nie.

4.3.2.3 Voordele

- Die SBO-model is 'n effektiewe metode om goeie onderwysers mee op te lei.
- Student-onderwysers ontwikkel vinnig as volwaardige onderwysers nadat hulle hul studies voltooi het.
- Dis 'n meer bekostigbare manier om te studeer en maak dit moontlik vir studente wat andersins as gevolg van ekonomiese en maatskaplike omstandighede nie sou kon studeer nie.
- Die voornemende student se persoonlikheid is bepalend by die keuse van die metode van student-opleiding wat gevolg gaan word. Die student kan dus in 'n omgewing studeer waar hy/sy veilig voel.

4.3.2.4 Nadele

- Keuring is nie so streng as wat dit behoort te wees nie, veral omdat dit 'n persoon is wat met kinders gaan werk. Dit kan dus beteken dat persone wat nie werklik geskik is om met kinders te werk nie ook die beroep kan betree.

4.3.2.5 Aanbevelings wat deur respondente gemaak is

- Student-onderwysers moet ten minste vir hul eerste twee studiejare voltyds aan 'n universiteit studeer en eers in hulle derde en vierde jaar by skole hul studies voortsit. Dit was die eenparige gevoel van die onderwysers, mentors en hoofde.
- Skole moet probeer om 'n kampuseffek vir die studente by die skool te skep, sodat hulle mekaar kan ondersteun.
- Die opleidingsmodel bly die keuse van die voornemende student.

Dit was verblydend dat die voordele en positiewe kenmerke die nadele en negatiewe kenmerke oorheers het. Die invloed van die negatiewe aspekte en nadele moet egter nie onderskat word nie.

4.3.3 Die respondente se mees algemene ervarings ten opsigte van SBO

Die ervarings van respondente oor 'n saak het in 'n groot mate hulle gesindheid bepaal. Gesindhede kan in baie gevalle 'n saak laat groei of kwyn.

4.3.3.1 Skoolhoofde

Positiewe ervarings	Negatiewe ervarings
<p>Afgestudeerde student-onderwysers is puik opgeleide onderwysers.</p> <p>Die student-onderwysers verryk die hele personeel en voorkom stagnering.</p> <p>Student-onderwysers bring 'n nuwe energie in die skool in.</p> <p>Een van die student-onderwysers het spesiale vaardighede, byvoorbeeld sy is 'n Afrikataal magtig.</p> <p>Student-onderwysers verleen hulp in die klas, sodat die onderwyser op onderrig kan fokus.</p> <p>Leerders vind aanklank by die student-onderwysers en sosialiseer maklik met die student-onderwysers.</p> <p>Dit is 'n plan om effektiewe onderwys in skole te verseker.</p>	<p>Dit is nie die student-onderwyser wat die frustrasie is nie, maar die opleidingsmodel.</p> <p>Daar is min tot geen terugvoer en mentorskap van die universiteit se kant af.</p> <p>Dit frustreer hoofde as hulle nie persoonlik by die student-onderwysers uitkom nie.</p> <p>Dogters kan "verlief" raak op die student-meneer as gevolg van die klein ouderdomsverskil.</p> <p>Student-onderwysers is baie onseker en het baie leiding nodig.</p> <p>Werksetiek by student-onderwysers ontbreek; hul persoonlike belange word bo die belange van die skool gestel.</p>



Student-onderwysers is leergierig.

Student-onderwysers word gou selfstandig, volwasse en onafhanklik.

Student-onderwysers help met die handhawing van dissipline in die klas en skool.

Hierdie metode van onderwyseropleiding gee ook aan die behoefte persoon die geleentheid om te studeer.

Student-onderwysers kan hulle kontrakte voortydig staak.

Student-onderwysers is nog nie in staat om alleen met die leerders te werk nie.

Leerders kan nie aan student-onderwysers toevertrou word nie.

Dit is nie altyd moontlik om student-onderwysers by 'n senior personeellid te plaas nie.

Universiteite maak negatiewe veralgemenings ten opsigte van hoe skole die program bestuur.

Personeel sien neer op die studente.

Mentorskapskursusse wat deur die universiteite aangebied word, is duur en tydrowend en vereis dat ver afstande moet afgelê word.

Baie administratiewe werk moet deur die skool gedoen word.

Student-onderwysers kry nie in alle gevalle die korrekte voorbeeld nie, maar hulle kan ook leer uit die verkeerde optrede van onderwysers.



	<p>Die model moet nog behoorlik ontwikkel word.</p> <p>Logistiek en standaardvastelling skep probleme.</p> <p>Beskikbaarheid van finansies om student-onderwysers in diens te neem is by die meeste skole beperk en daarom beperk dit die opleiding van student-onderwysers.</p> <p>Skoolgebaseerde onderwyseropleiding kan universiteitgebonde opleiding slegs vervang indien die skool finansiële ondersteuning van die staat sou kon ontvang.</p>
--	--

4.3.3.2 Mentors

Positiewe ervarings	Negatiewe ervarings
<p>Student-onderwysers kan teorie en praktyk met mekaar verbind.</p> <p>Die praktiese ondervinding wat die student-onderwysers opdoen, skakel praktykskok uit wanneer hulle die beroep betree.</p>	<p>Student-onderwysers is lui, openbaar 'n negatiewe houding en het min energie.</p> <p>Die standaard van opleiding by universiteitsgebonde studente is beter.</p>



4.3.3.3 Onderwysers

Positiewe ervarings	Negatiewe ervarings
<p>Onderwysers beleef nie frustrasies nie, weens goeie beplanning.</p> <p>Hierdie model kan die voltydse model vervang, op voorwaarde dat alle skole inkoop.</p>	<p>Student-onderwysers is te min in die klas. Dit beperk die student se geleentheid om te "leer".</p> <p>Student-onderwysers is onseker en sukkel om aan te pas.</p> <p>Student-onderwysers neem baie van die onderwyser se tyd in beslag.</p> <p>Van die personeel voel dat die studente onverdiende voordele kry. Student-onderwysers het te veel vryheid.</p> <p>Die student-onderwysers kry te min geleentheid om klas aan te bied.</p> <p>Die impak wat die model op die skool kan hê as dit reg bestuur word, is te groot.</p> <p>Sommige student-onderwysers is onwillig en onbetroubaar.</p> <p>Student-onderwysers se optrede is nie altyd die korrekte voorbeeld vir leerders nie.</p> <p>Die verantwoordelikheid wat die student-</p>



	<p>onderwysers dra, moet verband hou met sy/haar salaris. Daar moet nie te veel verantwoordelikhede aan die student-onderwysers opgedra word nie.</p>
--	---

4.3.3.4 Student-onderwysers

Positiewe ervarings	Negatiewe ervarings
<p>Die student-onderwysers ontwikkel reeds van vroeg af professioneel as hulle saam met die personeel kursusse bywoon.</p> <p>Student-onderwysers kan teorie en praktyk met mekaar verbind.</p> <p>Student-onderwysers help veral baie met sportafrigting.</p>	<p>Die student-onderwysers is op hulself aangewese. Daar is geen onderlinge ondersteuning tussen die student-onderwysers vir mekaar nie.</p> <p>Al die onaangename take in die skool moet deur die student-onderwysers verrig word.</p> <p>Student-onderwysers word misbruik indien hulle dit toelaat.</p> <p>Leerders respekteer nie die student-onderwysers as onderwysers nie.</p>

Die ervarings van die verskillende groepe rolspelers het in 'n groot mate ooreengestem. Die respondente het nie gehuiwer om die negatiewe aspekte op die tafel te plaas nie. Die voordeel van die identifisering van negatiewe aspekte is dat dit aangespreek kan word om die opleidingsmodel te verbeter.

4.3.4 Sal die skoolgebaseerde opleidingsmodel die huidige personeeltekort in skole kan aanspreek?

Hierdie was een van die kernvrae, omdat die voorsiening van gehalte-onderrig afhang van die mate waarin die personeeltekort aangespreek kan word.

Van die respondente het beslis 'nee' op hierdie vraag geantwoord, omdat die skole wat alleenlik van staatsondersteuning afhanklik is, nie aan hierdie inisiatief deelneem nie. Dit is ironies dat dit juis in hierdie skole is waar personeeltekorte die meeste voorkom.

Respondente was die mening toegedaan dat dit belangrik is om voorkomend op te tree, maar volgens hulle het die Departement van Onderwys het geen formele plan in plek nie. Dit kon ook 'n gevaarlike oplossing wees as dit nie reg hanteer word nie. Daar moet dus daarteen gewaak word om nie weer 'n surplus onderwysers op te lei vanweë die feit dat daar nie beheer is nie.

Die probleem van onderwysertekorte sal volgens die respondente nie in die geheel deur die SBO-model opgelos word nie. Dit gaan nie noodwendig die tekort in sekere skaars vakke verminder nie, omdat werwing spesifiek gedoen moet word om hierdie tekorte aan te spreek. Skole kan dalk net hulle eie tekorte aanspreek. In kwintiel 5-skole kan die model wel die tekort aanspreek, veral ten opsigte van Afrikaanssprekende onderwysers.

Omdat meer studente die geleentheid kry om te studeer, kan dit die probleem verklein. Die feit dat skoolgebaseerde onderwyseropleiding meer bekostigbaar is, is 'n verdere pluspunt.

Volgens die reaksie van die respondente was hulle nie daarvan oortuig dat die probleem in die nabye toekoms ten volle aangespreek sal word nie.

4.3.5 Wat is die algemene houding van die student-onderwysers en onderwysers teenoor mekaar?

Goeie menseverhoudings is deurslaggewend in enige werksomgewing, veral in die onderwys. Die gesindhede van die personeel en student-onderwysers soos dit uit die huidige studie geblyk het, word afsonderlik gerapporteer.

4.3.5.1 Gesindheid van personeel teenoor student-onderwysers

Personeel was positief, omdat die student-onderwysers 'n bydrae lewer. Negatieweit het ontstaan wanneer student-onderwysers se teenwoordigheid te veel van die onderwyser se tyd in beslag geneem het.

Jonger onderwysers was geneig om student-onderwysers makliker te aanvaar as die ouer personeel. Van die ouer onderwysers verdra nie die studente in hulle klasse nie. Hulle voel dit is nie hulle plig om die studente by te staan nie en dat die student-onderwysers hulle persoonlike ruimte bedreig. Manlike personeel was oor die algemeen meer positief teenoor die student-onderwysers.

Wanneer die personeel onseker is oor die posisie van die student-onderwysers in die klasse, veroorsaak dit spanning.

Die meeste personeel het student-onderwysers verwelkom, want hulle verleen hulp met administratiewe take en sportafrigting. Van die personeel was baie positief, want hulle het die waarde van die student-onderwysers besef. Indien laasgenoemde gedoen het wat van hulle verwag word, was die personeel positief. Student-onderwysers is in baie gevalle soos personeel hanteer.

4.3.5.2 Gesindheid van student-onderwysers teenoor personeel

Die student-onderwysers was positief teenoor die personeel, maar konflik het wel voorgekom. Van die student-onderwysers kon nie altyd die gesindheid van die personeel bepaal nie. Dit kan as positief gesien word, want die student-onderwysers was dus nie bewus van enige konflik nie.

Die student-onderwysers het respek en lojaliteit teenoor die onderwyspersoneel betoon en die senioriteit van die onderwysers aanvaar.

Student-onderwysers het ongelukkig geraak wanneer hulle misbruik word. Die manier waarop die student-onderwysers deur die personeel behandel word, bepaal die student-onderwysers se gesindheid teenoor die onderwyser. Daar was soms spanning tussen die onderwysers en student-onderwysers wanneer die regte en voorregte van die student-onderwysers in die gedrang gekom het.

Die gesindheid tussen die student-onderwysers en die personeel was oor die algemeen positief. Dit was vir my opvallend dat verhoudings vertroebel word wanneer 'n persoon se persoonlike belange en ruimte bedreig word. Die bestuurspan sal hieraan aandag moet gee ten einde onderlinge samewerking te verseker en te verseker dat die belang van die skool deur al die rolspelers eerste gestel word.

4.3.6 Watter effek het die student-onderwysers op die werkklas van die personeel?

Dit is belangrik om te verstaan dat skoolgebaseerde onderwyseropleiding nie gesien moet word as 'n metode om die werkklas van die onderwyser te verminder nie. Die doel bly steeds die opleiding van onderwysers.

Die betrokkenheid van student-onderwysers het beslis verligting vir die personeel op administratiewe, kultuur-en sportgebied meegebring. Student-onderwysers verskaf baie hulp met inklusiewe onderwys en algemene hulpverlening in die klas, asook hulp en toesig tydens groepwerk.

Die administratiewe verpligtinge van die personeel met betrekking tot die student-onderwysers is as minimaal beskou. Dit het hoofsaaklik lesassessering en kwartaallikse verslae behels. Die respondente was van mening dat die student-onderwysers die mentor se werklading in 'n mate vergroot het. Die oorwegende gevoel was egter dat die student-onderwysers eerder 'n hulp as 'n las is.

Student-onderwysers kon toesig hou wanneer die onderwyser die klas moet verlaat, of kon gestuur word, wat verhoed dat die onderwyser die klas moet verlaat. Student-onderwysers kon verantwoordelikheid neem vir personeel se kopieërwerk. Hulle kon ook telefoonoproepe en fakse behartig. Benewens die feit dat hulle behulpsaam kon wees met organisatoriese take en die reël van sport- en kultuuraktiwiteite, kon student-onderwysers ekstra toesig en ondersteuning verleen tydens sporttoere en opvoedkundige uitstappies.

Student-onderwysers het die onderwysers weer nuut laat dink oor onderwysaangeleenthede en onderrigmetodes. In die proses om student-onderwysers te mentor en toe te rus, het die personeel hulleself verryk en bemagtig.

Die primêre rol van student-onderwysers is dié van personeelassistent, terwyl studentwees hul sekondêre rol is. Die rol wat die student-onderwyser in die skool vervul, moet nie die rol van student oorheers nie. Daar is baie skole wat te veel verpligtinge op die student-onderwysers plaas en sodoende veroorsaak dat hulle hul studies afskeep.

4.3.7 Watter effek het die student-onderwysers op die werkklas van die skoolbestuurspan?

Daar is reeds gesê dat die doel van student-onderwysers by 'n skool nie is om die werkklas van die personeel te verlig nie. Terselfdertyd moet die werkklas wat student-onderwysers veroorsaak, ook beperk word.

Sommige respondente was die mening toegedaan dat hierdie werkklas minimaal is en hoofsaaklik administratiewe werk behels. Respondente het gesê dat die student-onderwysers nie noodwendig die werkklas van die skoolbestuurspan kon verlig soos wat die geval by die personeel was nie.

As die model reg bestuur word, moet dit beslis 'n invloed op die werkklas van die skoolbestuurspan hê en kan dit as deel van die bestuurspan se buitemuurse aktiwiteite gesien word. Wanneer student-onderwysers aangestel word, beteken dit meer personeel en dus meer personeel om te bestuur en beheer oor uit te oefen. Personeelontwikkeling, vorms, verslae, vergaderings en klasbesoeke is maar net 'n paar van die ekstra verpligtinge.

Die mentor het die grootste verpligting. Behalwe vir die ontwikkeling van student-onderwysers, moet die mentor ook daaraan aandag skenk om sy/haar eie mentorskapvaardighede te ontwikkel.

Ek vind dat hierdie vraag nie duidelik beantwoord is nie, want respondente het aangedui dat student-onderwysers nie 'n bykomende las op die bestuurspan plaas nie. Die rede kon wees dat die werksverpligting van die bestuurspan nie aan almal

bekend was nie, of dat die bestuurspan nie aktief by die student-onderwysers betrokke was nie.

4.3.8 Wat is die voordele en nadele wat die skoolgebaseerde opleidingsmodel vir rolspelers inhou?

Wanneer 'n besluit geneem moet word, speel die voor- en nadele 'n groot rol. Die voortbestaan van skoolgebaseerde onderwyseropleiding sal ook afhang van die voordele wat dit vir die rolspelers inhou. Die impak van die nadele sal beperk wees wanneer die voordele oorheers.

4.3.8.1 Voordele vir die skool

Die respondente het gevoel dat die student-onderwysers 'n kultuur van verjonging in die skool bring. Die student-onderwysers se teenwoordigheid is ook as 'n jonkheid en varsheid beskryf. Die student-onderwysers lewer ekstra hulpverlening en bring nuwe idees en vernuwing na die skool. Hulle het energie omdat hulle nog jonk is en vul so 'n leemte in die skool.

Die kwaliteit van onderrig in die skool kan verhoog, omdat personeel al hulle aandag aan onderrigtake kan skenk terwyl die studente administratiewe aangeleenthede hanteer. Die teenwoordigheid van die student-onderwysers verhoog so personeel se betrokkenheid by die skool.

Die skoolbestuurspan kan voortydig daarvoor voorsiening maak om in die onderwyserbehoefte van die skool te voorsien. Deur student-onderwysers aan te stel, kan hulleself personeel oplei vir vakke waar daar 'n spesifieke behoefte gaan wees en so betyds personeeltekorte aanspreek. Op dié manier word daar 'n onderwyser opgelei wat in die skoolkultuur inpas en aan die behoeftes en vereistes van die skool voldoen.

Die aanwesigheid van die student-onderwysers kan ook finansiële besparing meebring, omdat die vraag na aflospersoneel baie minder is wanneer personeel vir kort tye nie by die skool is nie.

4.3.8.2 Nadele vir die skool

Die skool verloor in baie gevalle student-onderwysers wat deur ander skole gewerf word. Aan die ander kant is dit nie maklik om van ongewenste student-onderwysers ontslae te raak nie, omdat arbeidswetgewing die studente beskerm en skole nie onnodige fokus op hulself wil plaas nie deur in arbeidsgeskille betrokke te raak nie.

Baie skole maak staat op studente om toesig te hou, en student-onderwysers word selfs voltyds in klasse geplaas. Dit skep 'n probleem wanneer student-onderwysers eksamen moet skryf, want die skool is aan regsimplikasies blootgestel indien 'n leerder beseer sou raak wanneer daar nie behoorlike toesig is nie.

Dit bring vir die skool 'n addisionele finansiële uitgawe mee wanneer student-onderwysers langer studeer omdat hulle nie op akademiese gebied na wense vorder nie of selfs hul studies staak. Die kontrak wat die skool met die student-onderwysers aangaan, moet daarvoor voorsiening maak om sulke aangeleenthede te reguleer.

4.3.8.3 Voordele vir die personeel

Die personeel word oor die algemeen deur die student-onderwysers verryk, omdat hulle die ervare personeel beïnvloed om weer nuut te dink. Hulle bring ook soms nuwe tendense in die onderwys onder die aandag van die personeel. Die teenwoordigheid van die student-onderwysers voorkom dus dat personeel stagneer. Omdat die student-onderwysers op hoogte is van tegnologie en die aanwending daarvan, word die res van die personeel ook daaraan blootgestel.

Die aanwesigheid van student-onderwysers bring ook mee dat die personeel bykans altyd in die klas is, want 'n student-onderwyser kan gestuur word om sekere take te verrig wat onderwysers in die verlede genoodsaak het om die klas te verlaat.

Die student-onderwysers openbaar 'n entoesiasme wat hopelik aansteeklik is. Die student-onderwysers verskaf ekstra hulpverlening aan die personeel op alle terreine: sport, akademies, kultuur en administratief.



4.3.8.4 Nadele vir die personeel

'n Bykomende werkklas word op die personeel en skoolbestuurspan geplaas. Addisionale administratiewe take en beheer oor die student-onderwysers se vordering word by die werkklas van die onderwyser gevoeg. Sommige personeel sien die student-onderwysers as 'n bedreiging.

'n Ander nadeel is dat personeel gemaklik kan raak en alle verantwoordelikheid in die hande van die student-onderwyser plaas. Wanneer die onderwyser nie in beheer is van alle aktiwiteite in die klas nie, kan daar nie behoorlike terugvoer oor die leerders se vordering aan die ouers gegee word nie.

Student-onderwysers kan onderrig in die klas onderbreek wanneer hulle hulp moet ontvang en kan dus in die pad van die onderwyser wees. Die teenwoordigheid van 'n student-onderwyser kan ongemaklik wees.

4.3.8.5 Voordele vir die student-onderwyser

Student-onderwysers kan reeds aan die begin van hulle studie bepaal of hulle die korrekte beroepskeuse gemaak het. Studente wat aan die hand van hierdie model opgelei is, sal in aanvraag wees omdat hulle reeds praktiese ervaring opgedoen het.

Die student-onderwyser het meer selfvertroue en het baie meer leermeesters as die voltydse studente. Student-onderwysers verdien boonop geld terwyl hulle studeer. Hierdie studente is ook deeglik bewus van die eise wat hierdie beroep aan hulle gaan stel en dit verminder die praktykskok.

Sommige student-onderwysers pas nie maklik aan by tersiêre instellings nie en dit is dan vir hulle die geskikste manier om hulself as onderwyser te bekwaam. Vir party is dit ook nie moontlik om voltyds te studeer nie, meestal weens finansiële redes.

4.3.8.6 Nadele vir die student-onderwysers

In die meeste gevalle het die skool geen verpligting om die student van 'n pos te voorsien nie, wat beteken dat daar geen werksekuriteit vir student-onderwysers bestaan nie.

Soms word daar van student-onderwysers verwag om sekere take uit te voer waarvoor hulle nog nie opgelei is nie en ook nie oor die nodige ondervinding beskik nie. Hulle kan dalk reeds vroeg in hulle loopbaan in 'n groef verval as gevolg van die roetine by 'n skool. Indien die student-onderwyser by 'n minder effektiewe onderwyser geplaas word, kan dit 'n nadelige invloed op sy/haar ontwikkeling en aanleer van vaardighede hê.

Die skoolgebaseerde opleidingsbenadering kan onafhanklikwording kortwiek, omdat baie student-onderwysers steeds in hul ouerhuis aanbly. Hulle word dus nie aan die “studentelewe” blootgestel nie. Student-onderwysers kan voorts oorlaai en misbruik word, wat veroorsaak dat hulle nie genoegsame tyd het om aan hulle akademie te bestee nie.

Student-onderwysers moet op hulle eie deur die studiemateriaal werk, omdat daar nie hulp van dosente is nie.

4.3.8.7 Voordele vir die leerders

Die respondente het gevoel dat die student-onderwysers empatie met die leerders het. Die leerders kon goed met die studente identifiseer weens die kleiner ouderdomsverskil.

Student-onderwysers het effektief met leerders gekommunikeer, veral in gevalle waar daar student-onderwysers aangestel is wat die verskillende kulture en bevolkingsgroepe in die skool verteenwoordig.

Meer personeel kan beteken dat leerders meer effektiewe onderwys sal ontvang. Omdat daar meer afrigters beskikbaar is, kry meer leerders die geleentheid om aan aktiwiteite deel te neem, byvoorbeeld mini-sport. Daar kan ook meer sportspanne per ouderdomsgroep wees, en vaardigheidsontwikkeling word moontlik gemaak.

4.3.8.8 Nadele vir die leerders

Student-onderwysers kan soms 'n swak voorbeeld aan die leerders stel en onprofessioneel optree.

4.3.8.9 Voordele vir die ouergemeenskap

Beter onderrig is aan die kinders van die gemeenskap gebied, wat gesien kan word as goeie waarde vir hulle geld. Finansiële besparings omdat minder aflospersoneel aangestel hoef te word, het beslis 'n positiewe uitwerking op die skool se begroting – en raak elke ouer se sak direk.

Die meerderheid beheerliggame het die boodskap baie positief aan die ouergemeenskap oorgedra. Die ouers was meestal baie positief, want deur die student-onderwysers is die tekort aan mans in die onderwys aangespreek. By die meeste deelnemende skole was dit nog nooit nodig om die aanstel van studente te motiveer nie. Die ouers het die waarde van die student-onderwysers besef, asook die positiewe impak wat hulle op die skool en kinders het. Hulle was positief, want hulle kon sien dat hul kinders bevoordeel word. Die bydrae wat die student-onderwysers op sportgebied gelewer het was 'n goeie motivering vir hul aanstelling.

4.3.8.10 Nadele vir die ouergemeenskap

Ouers was soms ontevrede wanneer leerders deur student-onderwysers onderrig word. In sommige skole was dit nie heeltemal duidelik wat die gesindheid van die ouergemeenskap teenoor die student-onderwysers is nie, omdat daar nooit enige navrae was nie. By een van die skole was ouers nie meer so positief oor studente nie, weens etlike negatiewe voorvalle waarby studente in die gemeenskap betrokke was. Die ouers het sterk daarvoor gevoel dat die studente ook in hul sosiale lewe 'n rolmodel vir die leerders moes wees.

In die geval van skole met kinders wat uit verskillende kultuuragtergronde kom, vereis die demografiese samestelling van die skool dat personeel aangestel word wat leerders uit alle kultuurgroepe verteenwoordig. In die skole waar ek ondersoek gedoen het, was die kulturele agtergrond van student-onderwysers hoofsaaklik homogeen.

By een van die skole word 'n voltydse student op universiteit onderhou. Die geval is moeilik om te regverdig, omdat die ouergemeenskap (skool) nie in hierdie stadium enige voordeel daaruit geniet nie.

Ouers in twee van die skole was nie bewus van die uitgawes wat student-onderwysers teweeg bring nie, want die uitgawes word aangedui as personeeluitgawe. Indien hierdie inligting die ouers bereik, kan dit dus 'n negatiwiteit laat ontstaan omdat ouers kan voel dat hulle mislei word.

My gevoel is dat skoolgebaseerde onderwyseropleiding tog meer voordele as nadele vir die rolspelers inhou. Die nadele en leemtes sal egter aangespreek moet word om die voortbestaan van die model te verseker.

4.3.9 Hoe word die kommunikasie tussen die rolspelers beleef?

Kommunikasie is in enige verhouding 'n voorvereiste vir harmonie. Soveel te meer is kommunikasie noodsaaklik wanneer daar so baie partye op verskillende vlakke in die werksverhouding teenwoordig is.

Daar was gemengde reaksie ten opsigte van die kommunikasie tussen al die rolspelers. Van die respondente het gesê dat inligting aan hulle deurgegee word en dat daar geen onduidelikhede bestaan nie. Sommige het gesê hulle weet nie altyd wat aangaan nie en dan was daar ook die respondente wat onseker was. Van die onderwysers het gesê hulle weet nie wat om te verwag nie en kon daarom nie beplanning doen en die student-onderwysers ondersteun nie.

Van die respondente, veral die onderwysers, het gesê dat hulle die inligting met die verloop van tyd bekom. Die student-onderwysers het aangedui dat hulle die meeste van hulle inligting verkry het van die onderwyser by wie hulle in die klas geplaas is.

Van die respondente was dit eens dat inligting deur middel van die pligstaat, kontrak, vergaderings en beleide met hulle gekommunikeer word.

4.3.9.1 Kommunikasieprotokol

Daar was respondente in skole wat goeie kommunikasie tussen die rolspelers ervaar het as gevolg van gevestigde kommunikasiestrukture. In hierdie skole het die hoof kennis gedra van alle sake rakende die student-onderwysers en die mentor het verslag gelewer aan al die rolspelers. Die personeel het gevoel dat hulle te alle tye ingelig behoort te wees.

Alle instruksies en versoeke is via die mentor gedoen. In sommige skole het die student-onderwysers ook 'n formele spreekbuis gehad. Respondente het gevoel dat alle kommunikasie oop en professioneel moet wees.

Die respondente was dit eens dat swak kommunikasie 'n bron van konflik is. 'n Verdere bron van konflik was wanneer opdragte vanuit alle oorde aan student-onderwysers gegee is. Die hoofde het gevoel dat hulle deur altyd oop moet wees vir alle rolspelers, maar dat die kommunikasieprotokol gerespekteer moet word.

Die skole is erg ontwrig deur die universiteit wanneer dosente by die skool opgedaag het sonder om 'n afspraak te maak. Indien hulle wel afsprake gemaak het, het hulle laat opgedaag en verwag dat 'n stapel voms dadelik voltooi moet word. Die skool het ook nie terugvoer van die universiteit ontvang nie. Volgens die respondente was daar 'n groot gebrek aan skakeling (kommunikasie) tussen die skool en universiteit. Daar was ook geen riglyne van die universiteit se kant tot die skole se beskikking nie.

4.3.9.2 Kommunikasie en beplanning

Die beleving van personeel was dat die mentor en bestuurspan nie altyd by die rooster of beplanning gehou het nie. Ontwrigting het voorgekom wat deur kort kennisgewing veroorsaak is. Hierdie ontwrigting as gevolg van swak beplanning het soms veroorsaak dat studente nie die voorgestelde tyd in die klas kon deurbring nie – dit het die voogonderwyser frustreer, omdat die beplanning rakende klasaktiwiteite negatief beïnvloed is.

4.3.9.3 Die bestuur van verandering deur kommunikasie

Student-onderwysers en studente-opleiding is nuwe terreine waarby skole betrokke geraak het. Dit het heelwat veranderings veroorsaak wat sorgvuldig bestuur moet word.

By skole waar hierdie opleidingsmodel goed funksioneer, is die volgende redes daarvoor aangevoer:

- Die opleidingsmodel is deur almal aanvaar en vorm 'n integrale deel van die skool, omdat dit behoorlik aan almal gekommunikeer is.

- Student-onderwysers word goed bestuur en goeie leiding word deur die bestuurspan verskaf.
- Die student-onderwysers word streng bestuur en kansvatters word nie geduld nie. Mentors werk baie hard, want die opleidingsmodel plaas 'n groot verpligting op hulle.

Die volgende redes het by sommige van die skole veroorsaak dat hierdie model van studente-opleiding nie suksesvol is nie en net frustrasie veroorsaak:

- Meer fokus moet op die verhouding tussen die student en mentor geplaas word, want hierdie verhouding is bepalend vir die sukses van die opleidingsprogram.
- Mentorskapopleiding verg heelwat aandag, omdat dit vir baie personeel 'n nuwe rol is wat hulle moet vervul.
- Die program kan meer konstruktief bestuur word deur beter te beplan en voortdurend te reflekteer –die nodige verandering daaraan en verfyning daarvan kan dan gedoen word.
- Personeel het gevoel dat student-onderwysers te veel tyd by die skool spandeer en gevolglik te min tyd vir hulle studies beskikbaar het.
- Van die onderwysers het gemeld dat hulle geen hulp van die skoolbestuurspan ontvang nie en dat die program ongeordend is.
- Daar is ook gemeld dat die program beter sal funksioneer indien alle rolspelers inspraak in die samestelling en ontwikkeling daarvan het.
- Daar is ook gesê dat die beheerliggaam as werkgewer nie weet wat die rol van die student-onderwysers is en wat die opleidingsprogram behels nie.

Kommunikasie tussen die rolspelers was duidelik een van die leemtes wat die opleidingsmodel skade kon berokken. Wat die huidige studie betref, het gebrekkige of geen kommunikasie tussen die rolspelers die meeste spanning veroorsaak. Veral by die bestuur van verandering is duidelike, deurlopende kommunikasie op alle vlakke noodsaaklik.

4.3.10 Wat is die effek van die student-onderwysers se teenwoordigheid by die skool op die ontwikkeling van die res van die personeel?

Stagnasie beteken dat daar geen groei is nie. Baie personeel het in 'n gemaksonde verval waarin hulle baie veilig voel. Die teenwoordigheid van studente kon hierdie veilige werksomgewing kom omkrap.

Student-onderwysers se teenwoordigheid in die skool en klas het personeel aangemoedig om hard te werk en die pas in die skool aan te gee.

Die personeel het by die studente geleer en hulle is deur die studente se studie-inhoud geprikkel om ook verder te studeer. Hulle is akademies verryk deur interaksie met die studente rakende akademiese en didaktiese aangeleenthede. Personeel het weer begin om akademiese literatuur te raadpleeg en navorsing te doen. Dit het akademiese ontwikkeling by die personeel veroorsaak.

Volgens die student-onderwysers (derde- en vierdejaars), het die meeste van die personeel wat by die student-onderwysers betrokke was, tred gehou met die didaktiese vaardighede, akademiese kennis en veranderings wat in die onderwys plaasgevind het.

Groter verantwoordelikheid wat aan die personeel opgelê is, het die personeel se professionaliteit en effektiwiteit verhoog. Personeel het ook tegnologieë ontwikkel, omdat die student-onderwysers hulle daaraan blootgestel het.

Dit was verblydend dat die personeel die studente se teenwoordigheid gesien het as 'n geleentheid om hulself te ontwikkel en verryk.

4.3.11 Word voornemende onderwysstudente aan keuring onderwerp en deur wie?

Omdat 'n onderwyser met kinders werk wat nog gevorm en gelei moet word, kan die onderwys nie 'n beroep wees waar almal, sonder uitsondering, toegelaat word nie. 'n Streng keuringsproses is dus belangrik.

Volgens die respondente was hulle nie daarvan bewus dat enige keuringproses plaasgevind het nie. Die enigste vereiste vir toelating tot die program was die akademiese vereistes wat deur die onderskeie opleidingsinstansies (universiteite) gestel word.

Die skoolhoofde het gevoel dat die skole 'n meer wetenskaplike metode van keuring moes volg. Daar moes van elke student verwag word om 'n vorm in te vul en 'n CV in te sluit. 'n Passie vir die onderwys was ook 'n noodsaaklike eienskap van 'n voornemende student-onderwyser.

By die meeste skole het die skoolbestuurspan en of die beheerliggaam besluit watter studente aangestel sou word. Die mees algemene gebruik was om die plaaslike hoërskool te kontak om navraag oor 'n aspirant student-onderwyser te doen; andersins is hoërskole gevra om studente na die laerskole te verwys.

Van die respondente kon nie op die keuringsproses kommentaar lewer nie, omdat hulle onbewus of oningelig was oor hierdie aangeleentheid. Dit is my oortuiging dat studente-keuring aandag moet geniet en dat daar behoorlike kriteria vasgestel moet word. Toelating van studente tot 'n onderwysstudierigting moet met groot omsigtigheid hanteer word.

4.3.12 Kry student-onderwysers genoeg ondersteuning?

Studente wat volgens die skoolgebaseerde model studeer, bevind hulle in 'n minder beskermde omgewing as die voltydse student. Die student-onderwyser word aan die praktyk blootgestel, ten spyte daarvan dat hulle min of byna geen ervaring en ondervinding het nie. Ondersteuning aan die studente is dus belangrik.

4.3.12.1 Opleidingsinstansie

Die universiteit het die student-onderwysers deur middel van studiegidse ondersteun; andersins het die studente gesukkel om kontak te maak. Die akademiese ondersteuning wat deur die universiteite gebied word, is oor die algemeen as swak ervaar. Die ondersteuning het gewissel. By verskillende instansies was daar meer persoonlike kontak met die studente. Die universiteite se ondersteuning was basies beperk tot akademiese ondersteuning.

4.3.12.2 Skool

Wat die skole betref, het die respondente gevoel dat ondersteuning op akademiese gebied beperk was, maar op emosionele en sosiale gebied is student-onderwysers goed ondersteun. Die werklading van die personeel het dit vir hulle moeilik gemaak om die student-onderwysers voortdurend te ondersteun.

Student-onderwysers het gevoel dat hulle op alle terreine van die skoolopset leiding ontvang. Hulle het ook die vrymoedigheid gehad om personeel te nader met probleme.

Die student-onderwysers was daarvan oortuig dat die personeel – veral die jonger onderwysers – akademies bevoeg was om hulle met hul studies by te staan. Ander het egter gevoel dat veral die ouer onderwysers nie weet hoe om die student-onderwysers met hulle studies by te staan nie.

Van die personeel het aangedui dat hulle nalees oor onderwerpe sodat hulle die student-onderwysers op akademiese gebied kan bystaan. Hulle het gevoel dat hulle baie vakkennis het om met die student-onderwysers te deel. Hulle het egter toegegee dat hulle nie in alle opsigte kon help nie.

Student-onderwysers het in baie skole en dorpe hulle eie ondersteuningsbasis geskep deur die vorming van studiegroepe en die hou van sosiale byeenkomste. Die skole het egter ook 'n goeie ondersteuningsbasis aan die studente gebied. Wat ondersteuning vanaf die opleidingsinstansies betref, het die studente aangedui dat hulle in sommige gevalle probleme ervaar.

4.3.13 Wat is die finansiële gevolge van skoolgebaseerde onderwyseropleiding?

Baie besluite word in 'n groot mate beïnvloed deur die rol wat finansies speel. Die meeste studente se besluit om skoolgebaseerde onderwyseropleiding te kies, is geneem op grond van die bekostigbaarheid van die model en die finansiële voordeel wat dit vir hulle inhou.

Die finansiële voordeel vir die student-onderwyser beteken noodwendig dat 'n ander party weer 'n finansiële verpligting bykry.

Die finansiële uitgawes wat skole moet aangaan om studente te akkommodeer, word deurgaans deur al die respondente behalwe die student-onderwysers as negatief ervaar. Die ervaring is veral negatief wanneer student-onderwysers nie akademies presteer nie, na 'n ander skool gaan, of hulle studies staak.

Finansies behels nie net salarisse wat aan student-onderwysers betaal word nie, maar ook kursusfooie en uitgawes ten opsigte van professionele ontwikkeling waarby die student-onderwysers betrokke is.

Volgens die respondente is die ouergemeenskap nie onwillig om die student-onderwysers se vergoeding by die begroting in te sluit nie, mits hulle 'n bydrae lewer tot die effektiewe funksionering van die skool.

By sekere van die skole is die ouers nie bewus van die ekstra finansiële uitgawe nie, omdat die vergoeding van student-onderwysers by dié van beheerliggaam-aanstellings (personeelkoste) ingesluit word en nie spesifiek as student-onderwysers aangedui word nie.

Die student-onderwysers baat by die feit dat hulle 'n salaris ontvang terwyl hulle nog studeer, wat hulle meer onafhanklik maak.

Alle rolspelers, veral ouers, moet deur middel van eerlike kommunikasie deeglik ingelig word oor die koste van student-onderwysers. Ouers moet presies weet watter finansiële verpligting die student-onderwysers op die begroting plaas. Wanneer ouers voel dat hulle mislei word, sal dit lei tot negatiewiteit, wat weer skoolgeldbetaling negatief kan beïnvloed.

4.3.14 Is daar beleidsdokumente beskikbaar om skoolgebaseerde onderwyseropleiding te reguleer?

Beleidsdokumente se hoofsaaklike doel is om 'n aangeleentheid en/of die partye daarby betrokke te reguleer en harmonie te bewerkstellig.

Die respondente het uiteenlopende reaksie getoon oor die aspek van beleid om die model in die skool te reguleer. Die antwoorde het gewissel van "JA", "NEE", "NIE SEKER" of "NIE BEWUS" van die inhoud van sodanige beleid nie. 'n Bestuurspanlid (mentor) het bevestig dat daar wel beleidsdokumente is en dat dit toegepas word.

Die personeel was nie altyd bewus van tersaaklike beleidsdokumente nie en as hulle was, was hulle nie vertrouwd met die inhoud daarvan of bewus dat dit toegepas word nie. Weens die gebrek aan of nie-beskikbaarheid van beleidsdokumente weet die personeel en student-onderwysers nie altyd wat van hulle verwag word nie.

Van die skole gebruik slegs die riglyne wat hulle van die universiteit ontvang het as beleidsdokumente om die studente (program) te reguleer. Daar is ook skole waar die student-onderwysers bestuur word volgens dieselfde gedragskode en beleidsdokumente wat op personeel van toepassing is.

Verder word beleidsdokumente deur sommige respondente as 'n pligstaat gesien. In my studie is daar wel melding gemaak van 'n inskakelingsbeleid vir student-onderwysers. Daar is dus skole waar die nodige beleidsdokumente in plek is, waar die rolspelers 'n bydrae daartoe maak en insae daarin het, en waar hierdie beleidsdokumente dan streng toegepas word.

Die volgende was algemene reaksies rondom die beleid met betrekking tot die regulering van student-onderwysers in skole:

- Beleidsdokumente is nie gefokus op die regulering van student-onderwysers nie. Dit is te algemeen en vaag.
- Beleidsdokumente is in orde, maar daar word geen sanksies in die dokument vervat nie, wat dit onmoontlik maak om dissiplinêr teenoor student-onderwysers op te tree.

Dit is duidelik dat by skole waar daar nie beleid in plek is nie, of waar die beleid ontoereikend is, daar spanning tussen die partye heers. Beleid moet dus betyds opgestel, geïmplementeer en gereeld aangepas word namate die behoefte en omstandighede dit vereis.

4.3.15 Is daar kontrakte tussen die partye gesluit?

Indiensnemingskontrakte reguleer die werksverhouding. Sonder 'n behoorlike kontrak, kan die werksverhouding nie gesond wees nie.

Die meerderheid van die student-onderwysers het aangedui dat hulle kontrakte met die skool en die universiteit gesluit het. Tog was daar studente wat nie seker was of hulle 'n kontrak met die skoolbeheerliggaam het nie. Die meeste student-onderwysers se kontrakte word jaarliks hersien.

Daar was ook studente wat genoem het dat al die student-onderwysers se kontrakte nie eenvormig is nie en dat hulle dit as onbillik beleef. Sommige student-onderwysers het geen geskrewe kontrak met die beheerliggaam as werkgever gehad nie.

Dit was vir my amper ondenkbaar dat beheerliggame nie kontrakte met hulle werknemers aangegaan het nie. 'n Kontrak beheer immers die arbeidsverhouding tussen die werkgever en werknemer. Student-onderwysers moet ook beseftig dat dit die reg van die beheerliggaam as werkgever is om onderskeid te tref en verskillende kontrakte aan verskillende studente te bied. Dit is egter uiters belangrik dat dit 'n deursigtige proses sal wees.

4.3.16 Hoe word daar oor die student-onderwyser se vordering verslag gedoen?

Die vordering van student-onderwysers moet deeglik gemoniteer word deur middel van formele en informele prosesse.

Van die student-onderwysers wat aan die huidige studie deelgeneem het, het egter negatief hieroor gerapporteer:

- Geen formele verslaghouding word deur die mentor aan die student-onderwyser gedoen nie. Daar word net van tyd tot tyd deur die hoof verslag aan die beheerliggaam gedoen.

- Geen assessering vind plaas nie; daar is net vraelyste wat deur die onderwysers oor die student-onderwysers voltooi moet word en wat deur die hoof geteken word.
- Geen rekord word van assesserings gehou nie.

Daar was ook positiewe reaksie met betrekking tot verslaghouding. Dit het ingesluit dat personeel verslag doen oor die student-onderwyser se vordering in die klas asook die voorbereiding van student-onderwysers kontroleer.

- Boekverslae is soos die onderwysers se verslae hanteer en kwartaallikse verslag is gelewer.
- By twee skole het die student-onderwysers boek (dagboek) gehou van hulle ervarings en belewenisse, asook oor take wat op 'n daaglikse basis deur hulle verrig word. Hierdie dagboek is ook aangewend vir die student-onderwyser se eie kritiese refleksie en het as sy/haar portefeulje gedien.
- Weeklikse verslag is aan die mentor gelewer, wat op sy/haar beurt verslag gelewer het aan die hoof.
- Die student-onderwyser se eksamenuitslae is na die hoof aangestuur.
- Deurlopende mondelinge verslag het op 'n informele wyse plaasgevind. 'n Vorm wat tweeweekliks deur onderwyser voltooi is, is opgevolg met 'n onderhoud deur die mentor.
- Klasbesoeke is deur die mentor gedoen en student-onderwysers het soms glad nie die verslae hieroor gesien nie.

Dit is my mening dat in skole waar die student-onderwysers nie gemoniteer word nie, hulle nie na behore sal ontwikkel nie. Die hoof en bestuurspan moet toesien dat daar behoorlike stelsels in werking is om behoorlike verslaghouding te verseker.

4.3.17 Watter rol speel SARO?

Die skoolhoofde was dit eens dat SARO-registrasie nie onderhandelbaar is nie en dat dit sonder uitsondering gedoen moet word.

Twee van die student-onderwysers het nie geweet wat SARO is of wat dit behels nie. Die res van die respondente se reaksie was soos volg:

- Die vierdejaar-student-onderwysers is na voltooiing van hulle akademiese kwalifikasie by SARO geregistreer, maar die ander student-onderwysers was nie almal tydelik by SARO geregistreer nie.
- Die meeste van die respondente was dit eens dat 'n student wat nie by SARO geregistreer is nie, se betrokkenheid by leerders beperk behoort te word. Volgens die respondente kon hierdie student-onderwysers nie toegelaat word om 'n hoofstroomvak aan te bied nie en kon hulle ook nie terreindiens verrig nie. Enige take deur hulle verrig sou altyd onder toesig van 'n SARO-geregistreerde onderwyser moes plaasvind.

Wat kommerwekkend is, was dat van die onderwysers nie geweet het wat die doel en funksies van SARO is nie. Die personeel en student-onderwysers was oor die algemeen swak ingelig oor SARO.

4.4 Samevatting

Hoofstuk 4 weerspieël die inligting wat met behulp van die biografiese vraelyste en semigestruktureerde onderhoude verkry is.

Die meeste respondente was dit eens dat hierdie model uitstekend is en, mits dit reg bestuur word, voordele inhou vir die skool, personeel, leerders, ouers en student-onderwysers. Hulle het egter ook negatiewe aspekte aangeraak, gebaseer op hul ervaring en persepsies.

Dit is baie duidelik dat elke skool wat by skoolgebaseerde studente-opleiding betrokke is dit met 'n positiewe gesindheid benader. Die hantering van die student-onderwysers en die opleidingsmodel was nogtans in baie gevalle ondeurdag en het van swak beplanning en kommunikasie getuig.

Dit is daarom die bestuurspan se verantwoordelikheid om te fokus, doelwitte te bepaal en aksieplanne in werking te stel oor hoe om hierdie gestelde doelwitte te bereik. Tydens hierdie proses moet die bestuurspan alle rolspelers betrek, duidelike kommunikasie verseker en deurlopend assesser en daarvoor nadink of die gestelde doelwitte bereik word.



In Hoofstuk 5 word gevolgtrekkings gemaak na aanleiding van die bevindings in Hoofstuk 4. Terreine wat moonlik nog ten opsigte van skoolgebaseerde onderwyseropleiding ondersoek kan word, word voorgestel.

HOOFSTUK 5: GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

5.1 Inleiding

Nadat ek die ontleding van die ingesamelde data met aandag geles en herles het, het ek tot 'n aantal gevolgtrekkings gekom wat in hierdie hoofstuk bespreek sal word. Op grond van hierdie gevolgtrekkings het ek ook sekere aanbevelings gemaak.

Hoewel ek hoofsaaklik fokus op die leemtes en uitdagings van skoolgebaseerde onderwyseropleiding soos dit geblyk het uit die ses skole wat ek besoek het, beteken dit geensins dat die program onsuksesvol is nie. Volgens Hoofstuk 4, waarin 'n ontleding van die ingesamelde data weergegee is, is dit duidelik dat hierdie opleidingsmodel in geheel deur die meeste skole suksesvol aangebied word en dat die rolspelers 'n oorwegende positiewe belewenis ervaar.

Ek is daarom oortuig dat skoolgebaseerde onderwyseropleiding beslis suksesvol kan wees en reeds in 'n groot mate daarin slaag. Omdat die opleidingsmodel volgens die respondente inderdaad help om die onderwysertekort in skole aan te spreek, hoop ek dat hierdie studie 'n duidelike bydrae sal lewer om die oorblywende leemtes aan te spreek en sterkpunte verder uit te bou.

Dit is ook belangrik om die literatuurstudie wat in Hoofstuk 2 onderneem is in ag te neem wanneer gevolgtrekkings en aanbevelings oor die bestuur van die skoolgebaseerde onderwyseropleidingsmodel gemaak word.

Die gevolgtrekkings en aanbeveling word gestruktureer volgens die navorsingsvraag en sub-navorsingsvrae, wat die navorsingsdoelwitte insluit.

Die hoofstuk sal afgesluit word deur aanbevelings rondom kwessies van skoolgebaseerde onderwyseropleiding wat verdere ondersoek regverdig.

5.2 Gevolgtrekkings

Deur my navorsing het ek tot die volgende gevolgtrekkings gekom wat bespreek word onder die subhoofde soos hieronder uiteengesit.

5.2.1 Vanuit 'n bestuursmatige perspektief

Dis is duidelik uit die reaksie van die respondente dat skoolgebaseerde onderwyseropleiding beslis eise aan die skool stel en in besonder, aan die skoolbestuurspan.

Die teenwoordigheid van studente by skole verhoog onmiddellik die werkslading en aanspreeklikheid van die hoof, die bestuurspan, asook almal aan wie die hoof take deleger wat met die student-onderwysers verband hou.

Volgens PAM is die skoolhoof en adjunkhoof verantwoordelik vir personeel-ontwikkeling. Hierdie verantwoordelikheid is nie slegs beperk tot departementele aanstellings nie, maar geld ook vir beheerliggaamaanstellings (waarby die student-onderwysers ingesluit is).

Van die respondente was die mening toegedaan dat hoewel die student-onderwysers nie eintlik die werkklas van die skoolbestuurspan kan verlig nie, dit ook nie veel ekstra verantwoordelikhede op die skoolbestuurspan plaas nie. My gevolgtrekking is dat die student-onderwysers en personeel wat hierdie afleiding gemaak het, waarskynlik nie bewus is van die omvang van die verpligtinge wat die student-onderwysers meebring nie.

Indien dit wel so is dat die student-onderwysers nie die werkklas op die skoolbestuurspan vergroot nie, kan dit wees dat die program nie behoorlik in die betrokke skool uitgevoer word nie. Dit beteken dat studente nie geassesseer word nie; verslae word nie geskryf nie; mentorskap word nie gedoen nie – om maar net 'n paar algemene verantwoordelikhede te noem. Dit kan ook toegeskryf word aan swak geformuleerde beleid, of die afwesigheid van 'n beleid wat die student-onderwysers en die opleidingsprogram by die skool reguleer.

Hierdie persepsie kan ook volg uit die feit dat personeel bloot net onbetrokke en oningelig is oor die impak wat student-onderwysers op die skool het in terme van bestuursverantwoordelikhede.

Finansies is 'n verdere verpligting wat op die skool geplaas word. Begrotings word reeds oorheers deur groot bedrae wat aan beheerliggaamaanstelings (personeel-koste) bestee word. Dit is ongelukkig 'n realiteit dat, vanweë die finansiële verpligting, skoolgebaseerde onderwyseropleiding slegs by skole in gegoede gemeenskappe aangebied sal kan word.

5.2.2 Vanuit 'n regspektief

Rolspelers is nie altyd bewus van die regs-en beleidsraamwerk soos deur die departement en/of beheerliggaam bepaal, wat skoolgebaseerde onderwyseropleiding reguleer nie. Dit veroorsaak dat die verantwoordelike persone hulself blootstel en derhalwe kwesbaar is.

Baie skole en beheerliggame besef skynbaar nie die noodsaaklikheid van behoorlike dienskontrakte nie. Ek maak hierdie afleiding omdat daar student-onderwysers in skole is ondanks die feit dat daar nie indiensnemingskontrakte tussen die partye gesluit is nie.

Die beheerliggaam as werkgewer moet die betrokke arbeidswetgewing in ag neem wanneer student-onderwysers in diens geneem word, en besef dat die doel van arbeidswetgewing juis daar is om arbeidsvrede tussen werkgewer en werknemer te verseker.

Die afwesigheid of ontoereikendheid van beleid om die model te reguleer, is ook 'n aangeleentheid wat afgeskeep word, moontlik omdat die noodsaaklikheid daarvan nie besef word nie.

5.2.3 Vanuit 'n aanspreeklikheidsperspektief

'n Persoon (onderwyser) of liggaam (skoolbeheerliggaam) wat 'n besluit neem en dit uitvoer, is aanspreeklik vir daardie besluit, asook vir die gevolge wat daaruit mag voortvloei (Joubert, 2009:104).

Die SBL en SBS is aanspreeklik teenoor die opleidingsinstansie en die professie vir die gehalte van die opleiding wat die student-onderwyser ontvang. Hulle het ook 'n aanspreeklikheid teenoor die student-onderwyser ten opsigte van beide hul rolle as opleier en werkgewer. Verder is hulle aanspreeklik teenoor die ouergemeenskap vir die professionele rol/bydrae wat die student-onderwyser speel/lewer. Student-onderwysers kan nie sonder meer as onderwysers aangewend word nie. Alle personeel wat met kinders werk, moet by SARO geregistreer wees. In die geval van student-onderwysers mag hulle aansoek doen vir tydelike registrasie.

5.2.4 Bereiking van die doelwitte van skoolgebaseerde onderwyseropleiding

Daar word by heelwat van die skole uit die oog verloor wat die eintlike doel van skoolgebaseerde onderwyseropleiding en die rol en verpligtinge van die student-onderwysers is.

Ek het ook tot die slotsom gekom dat die meeste rolspelers nie kennis dra van die beredeneerde grondrede vir skoolgebaseerde onderwyseropleiding nie. Ek kry ook die indruk dat die personeel dink dat die skool die student-onderwysers 'n guns doen, asof hulle onbewus is van die ernstige personeeltekort en die feit dat skoolgebaseerde onderwyseropleiding 'n wyse is om die ernstige personeeltekort aan te spreek. Dan is dit ook my gevolgtrekking dat personeel in kwintiel 5-skole nie bewus is van die nypende personeeltekort nie omdat die tekorte in hierdie skole deur beheerliggaamaanstellings aangespreek word. Die personeel besef waarskynlik ook nie watter groot aandeel hulle daaraan kan hê om effektiewe onderwysers op te lei nie.

Wanpersepsies by die personeel kan heel moontlik die rede wees waarom hulle studente misbruik, want hulle voel dalk dat die studente 'n teenprestasie moet lewer aan die personeel en skool. Student-onderwysers kan baie maklik as goedkoop arbeid aangewend word en die take wat aan hulle opgedra word, kan hulle minderwaardig en nutteloos laat voel.

5.2.5 Die ervaring en persepsies van rolspelers

Die wyse waarop hierdie model deur die rolspelers ervaar word, sal die sukses daarvan bepaal. Mense se ervarings van 'n situasie of verskynsel veroorsaak hulle

gesindheid. Daar was vekeie personeellede tydens my navorsing wat negatiewe ervarings rondom die skoolgebaseerde opleidingsmodel het en dit kan dus lei tot hulle negatiewe gesindheid teenoor die student-onderwysers. So 'n gesindheid lei tot negatieweiteit jeens die student-onderwysers en die verantwoordelikhede wat aan die onderwysers opgedra word. Die gevolg is dat student-onderwysers ook negatief raak, veral as hulle nie met respek behandel word nie.

Die meeste negatiewe ervarings by die personeel word veroorsaak deur 'n onvoorsiene bykomende werkslading, die skending van privaatheid in die klas deur die teenwoordigheid van die student-onderwyser, swak beplanning en gevolglike krisisbestuur, asook swak tot geen kommunikasie.

Omdat daar in baie gevalle gebrekkige inligting oor die skoolgebaseerde onderwyseropleidingsmodel en die rol van die student-onderwysers gekommunikeer word, vorm rolspelers hulle eie menings. Sodanige opinies is in baie gevalle negatief en veroorsaak uit die aard van die saak verdere negatieweiteit.

5.2.6 Die algemene onderwyseropleidingstrategie in Suid-Afrika

Uit die literatuurstudie is dit duidelik dat die Onderwysdepartement die skoolgebaseerde onderwyseropleidingsmodel erken. Die Departement van Onderwys fokus egter daarop om onderwysers te werf om in afgeleë plattelandse gebiede te gaan werk om die tekort daar aan te spreek. Ek maak hierdie afleiding aangesien studente wat houers van Funza Lushaka-beurse is deur die departement by skole geplaas word waar die nood die hoogste is.

5.2.7 Die uitwerking van die onderwyseropleidingsmodel op die skool

Die skool kan 'n beter diens lewer as gevolg van die bykomende mannekrag, veral in skole waar 'n groot verskeidenheid buitemuurse aktiwiteite aangebied word.

Die leerders is oor die algemeen baie positief teenoor die student-onderwysers, veral op sportgebied, waar die student-onderwysers aktief betrokke is. Leerders identifiseer ook makliker met die student-onderwysers as gevolg van die kleiner ouderdomsverskil. Student-onderwysers en leerders se informele verhouding kan egter ook soms tot disziplinêre probleme in die klas lei.

Die meeste onderwysers beleef die student-onderwysers as 'n hulp wat werksdruk kan verlig, veral met betrekking tot buitemuurse aktiwiteite en administratiewe verantwoordelikhede.

Die ouers is oor die algemeen ook baie positief, veral oor die rol wat die student-onderwysers ten opsigte van sportafrigting speel.

Die bestuursopgaaf van SBO-opleiding, gebaseer op my navorsing is dus:

- Die bestuur van verandering wat in die skool gaan plaasvind met die inname van student-onderwysers,
- Personeelopleiding en ontwikkeling wat gedoen moet word, veral mentorskapopleiding en indiensopleiding,
- Die stig van samewerkingsooreenkomste tussen die skool en die universiteite,
- Handhawing van goeie kommunikasie tussen al die rolspelers,
- Ontwikkeling en aanpassing van beleide om die model in die skool te reguleer,
- Strategiese beplanning om die onderwyserbehoefte van die skool aan te spreek en,
- Assessering en verslaghouding ten opsigte van die vordering van die student-onderwysers.

SBO-opleiding is 'n groot verantwoordelikheid met baie vertakkinge wat met groot omsigtigheid deur die bestuurspan van die skool benader en aanvaar moet word.

5.3 Aanbevelings

Daar is genoegsame bewyse dat skoolgebaseerde onderwyseropleiding 'n volhoubare metode van personeelvoorsiening kan word. Daarom word die volgende aanbevelings gedoen om die effektiwiteit daarvan te verseker.

5.3.1 Vanuit 'n bestuursmatige perspektief

Dit is noodsaaklik om 'n liggaam tot stand te bring wat hierdie model deur beleid moet reguleer en waarby alle rolspelers betrokke is. Hierdie liggaam moet terselfdertyd 'n waghondfunksie vervul. Die staat, en by name die Departement van Onderwys, se betrokkenheid as onderwysvoorsiener is van groot belang. Finansiële

ondersteuning sal ook aandag moet geniet, omdat dit nie die skoolgemeenskap nie maar die staat se verantwoordelikheid is om voldoende onderwysers te voorsien.

Hierdie liggaam behoort voorts konsepbeleid daar te stel om die basiese vereistes en standaard vas te stel wat vir skoolgebaseerde onderwyseropleiding geld.

Regulering is noodsaaklik om misbruik te voorkom en om te verseker dat daar basiese riglyne ten opsigte van verantwoordelikhede en verpligtinge vir die betrokke partye is. Student-onderwysers kan ook aangemoedig word om by 'n vakbond aan te sluit. So 'n stap kan 'n tweeledige doel dien, naamlik om die student as werknemer te verteenwoordig, maar ook om aan die student-onderwysers die waarde en verantwoordelikhede van vakbonde te demonstreer. Daar sal 'n spesiale poging aangewend moet word om die behoefte ten opsigte van ras en geslag aan te spreek sodat daar 'n verteenwoordigende onderwyserskorps opgebou word.

Omdat die SBO-model nog in sy kinderskoene is, behoort verdere navorsing gedoen te word om leemtes aan te spreek en die model verder te ontwikkel. Student-onderwysers kan byvoorbeeld verplig word om hul eerste twee studiejare aan 'n universiteit te voltooi, waana hulle 'n keuringsproses moet slaag om tot die model toegelaat te word. Slegs studente wat spesiaal aansoek doen en wie se omstandighede dit regverdig, kan moontlik vanaf hul eerste studiejaar tot die skoolgebaseerde opleidingsmodel toegelaat word.

Die model sal ook doelgerig bemark moet word om meer skole en gemeenskappe betrokke te kry. Skakeling tussen die rolspelers is belangrik om in voeling te bly met die behoeftes van skole, opleidingsinstansies en studente.

Streng keuring moet gedoen word om te verseker dat slegs geskikte kandidate tot die onderwysberoep toegelaat word. Psigometriese toetse sal beslis 'n aanbeveling wees, asook persoonlike onderhoude. Indien poste geadverteer word, sal dit 'n meer professionele beeld uitdra – die beste kandidate kan geselekteer word omdat 'n groter aantal aansoeke ontvang is. Skole sal soms wyer as hul dorpsgrense werwing moet doen. Al hierdie prosesse moet deursigtig wees, veral wat kontrakvoorwaardes en werksverdelings betref.

Op skoolvlak moet die hoof 'n hoë werksetiek en goeie verhoudings tussen die rolspelers verseker. Die hoof moet ook toesien dat die student-onderwysers behoorlike leiding ontvang. Hy/sy moet te alle tye op die hoogte wees van die student-onderwysers se akademiese vordering, sodat hy betyds stappe kan neem indien 'n student se vordering nie na wense is nie. Die dienskontrak moet ook voorsiening maak vir die beëindiging van die student-onderwyser se kontrak indien laasgenoemde nie aan die bepalinge voldoen nie. Dit is verder belangrik dat daar kontak is tussen die skoolhoof en die student se ouers. Die ouers moet deeglik bewus wees van die beredeneerde grondrede, pligte, verantwoordelikhede en beperkings ten opsigte van die student-onderwyser se verbintenis met die skool.

Wanneer personeel te maklik aansoek doen om verlof of onnodig vroeg loop vir afsprake, moet die hoof beseftig dat die student-onderwyser se teenwoordigheid misbruik word en dat die student-onderwyser reeds te veel verantwoordelikhede het. Die teenwoordigheid van student-onderwysers kan luiheid en gemaklikheid by personeel veroorsaak as dit nie streng beheer word nie.

Die hoof moet veral op die uitkyk wees dat student-onderwysers nie misbruik word nie. Studente kan ook nie asof soos onderwysers aangewend word nie. Sou dit gebeur, plaas dit onnodige druk op die skool as student-onderwysers eksamen skryf.

Die hoofde van skole behoort 'n samewerkingsooreenkoms in 'n dorp of woongebied aan te gaan oor die wyse waarop student-onderwysers hanteer moet word. Dit sal beteken dat student-onderwysers met vrymoedigheid met mekaar sal kan skakel en dat studente nie so maklik afgerokkel sal word nie.

Die hoofde moet ook versigtig wees om nie te veel student-onderwysers aan te stel nie. Die hoof en bestuursspan moet strategies beplan en voorsiening maak vir die skool se onderwyserbehoefte in die toekoms. Student-onderwysers moet dus strategies opgelei word om byvoorbeeld skaars vakke aan te bied waarin daar 'n tekort aan onderwysers is.

Baie aandag moet aan mentorskapopleiding geskenk word, omdat mentors 'n kernrol vervul. Die regte persone wat ook die verlangde eienskappe beskik, moet

geïdentifiseer word. Eienskappe soos opregtheid, entoesiasme en luistervermoë is die eienskappe wat deur die respondente as baie belangrik uitgewys is.

Omdat die mentors so 'n belangrike rol speel, moet daar verseker word dat hulle voldoende opleiding ontvang om hulle rol behoorlik te vervul. Dit sal dalk ook raadsaam wees om behoorlike opleiding te verskaf aan die hele bestuurspan en alle persone direk betrokke by die studente. Mentorskapopleiding moet meer toeganklik wees ten opsigte van afstand en finansies.

Student-onderwysers bring verandering in die skool. Die skoolbestuurspan moet baie aandag skenk aan die bestuur van verandering in die skool, veral wat die ouer onderwysers betref, want hulle kan maklik bedreig voel. Die span moet 'n volgehoue poging aanwend om te verseker dat die gesindheid van al die personeel positief teenoor die student-onderwysers bly, sodat die positiewe impak op die student-onderwysers groter kan wees.

Die kommunikasieprotokol en –lyne moet sorgvuldig aan almal verduidelik word en self visueel in die personeelkamer uitgebeeld word. Volgens die respondente in my studie was swak of geen kommunikasie die grootste bron van konflik.

Daar moet 'n behoorlike inskakelingsprogram vir die studente ontwikkel en toegepas word. Die student-onderwysers moet leiding kry oor hoe hulle hulself in die openbaar behoort te handhaaf, omdat hulle 'n professionele beroep verteenwoordig en nie die beeld van die onderwysprofessie mag skaad nie. SARO se gedragskode moet beslis vir die student-onderwysers geld, omdat hulle die onderwysprofessie verteenwoordig.

Die mentor moet toesien dat daar so min moontlik ontwrigting en afwykings is, omdat dit beide student-onderwysers en onderwysers negatief stem as hulle beplanning omvêrgewerp word. Hierdie ontwrigting word ook meestal veroorsaak deur gebrekkige tot geen kommunikasie tussen die rolspelers.

Student-onderwysers moet slegs op 'n paar areas fokus totdat hulle dit onder die knie het, want oorbelading kan studente negatief en mismoedig maak. Ons moet in gedagte hou dat hulle nog jonk en onervare is. Dit is ook belangrik dat die mentor sal

bepaal by watter onderwyser die student geplaas moet word om die meeste baat te vind. Onthou verder dat student-onderwysers se fokus nog steeds hulle studies is, en dat dit nie deur indiensopleiding oorheers moet word nie.

Dit is van groot belang dat al die personeel presies moet weet wat die opleidingsmodel behels en wat van hulle en die student-onderwysers verwag word. Hulle moet ook vertrouwd wees met die inhoud van die beleid wat die opleidingsmodel reguleer. Dit sal ook raadsaam wees om al die rolspelers te betrek by die opstel of hersien van sulke beleid.

Personeelopleiding-en ontwikkeling is noodsaaklik, sodat almal in staat is om leiding aan die student-onderwysers te gee en 'n mentorskapsrol te vervul, al is dit in 'n beperkte of informele mate.

Die personeel moet beseftig dat hulle nog steeds primêr daarvoor verantwoordelik bly om terugvoer aan ouers te gee ten opsigte van die leerders se akademiese vordering – daarom kan die assessering en kontrolering van leerderwerk nie aan die student-onderwysers oorgelaat word nie.

Die leerders moet duidelik ingelig word oor die rol van die student-onderwysers, asook oor hulle eie verantwoordelikheid om respek aan studente te betoon. Geen disrespekvolle gedrag sal toegelaat word nie, want dit kan die dissipline in die skool benadeel.

Studente se salarisse, vergoeding of byvoordele moet oordeelkundig bepaal word. Die beheerliggaam moet rolspelers betrek en volledig hieroor ingelig word, omdat hulle die werkgewer van die studente is. Op sy beurt moet die beheerliggaam weer die res van die ouergemeenskap volledig inlig oor die doel van en voordele wat die studente vir die skool inhou. Die ouers moet ook die finansiële verpligting begryp wat op hulle geplaas word.

Wanpersepsies by student-onderwysers oor die onderwys as beroep moet opgeklaar word. Duidelike grense en verantwoordelikhede moet aan die student-onderwysers uitgewys word om spanning te voorkom of minstens te verminder. Daar moet baie

leiding aan student-onderwysers gegee word oor hoe hulle die personeel moet benader, sodat die personeel nie bedreig voel nie.

Dienskontrakte moet baie duidelik wees, sodat daar nie verkeerde verwagtings en misverstande kan ontstaan nie. Alle partye moet deur middel van die kontrakte beskerm word. Die skoolhoof en mentor moet ook met student-onderwysers se ouers en naasbestaandes kontak maak en hulle ondersteuning verkry.

Daar moet gewaak word teen ongesonde verhoudings tussen student-onderwysers en leerders. Veral mansstudente kan vinnig gevlei voel as hulle aandag van die dogters ontvang.

Deeglike stelsels moet in plek wees vir kontrole en verslaghouding. Die verslaghouding-en assesseringsdokumente behoort verbruikersvriendelik gemaak te word, sonder om effektiwiteit in te boet.

Daar moet nie opdragte aan student-onderwysers gegee word waarvoor hulle nog nie gereed of bemagtig is nie. Hulle moet eers opgelei word voordat hulle verantwoordelikheid en aanspreeklikheid kan neem. Die omvang van die student-onderwyser se verpligtinge moet van so 'n aard wees dat hy/sy voldoende tyd sal hê om aan studies te spandeer. Beplan die studenteprogram, klasbesoeke, ensovoorts deeglik en moenie daarvan afwyk nie.

Student-onderwysers moet aangemoedig word om studiegroepe te vorm. Voorsiening vir genoeg studieverlof is noodsaaklik en, indien dit geregverdig is, is buigzaamheid soms noodsaaklik om die student-onderwysers te ondersteun.

'n Gedragskode vir student-onderwysers is 'n noodsaaklikheid, maar streef daarna as personeel om die korrekte voorbeeld aan die studente te stel. Laat die student-onderwysers toe om deel te hê aan die opstel van hulle eie gedragskode.

Student-onderwysers moet so gou moontlik by SARO registreer, eers tydelik en dan in hulle finale studiejaar vir voltydse registrasie.

Studente moet formeel die geleentheid gegee word om nuwe tendense in die didaktiek tydens personeelopleiding met die personeel te deel. Vra ook die studente om hulle tegnologiese kennis met die personeel te deel.

'n Biblioteek kan ingerig word waar studente handboeke kan bekom. Baie skole voorsien aan elke student handboeke. Dit is egter meer ekonomies as die skool die handboeke aankoop en tot beskikking vir al die studente stel. Die handboeke bly dus die skool se eiendom.

Kontrole van die studente se akademiese vordering is baie belangrik. Die hoof en mentor moet dit gereeld kontroleer en verslag doen aan die beheerliggaam.

Betrek die breë gemeenskap om studente te borg en die finansiële las op die ouers en skool te verlig. Lig die sakegemeenskap in oor die redes vir en voordele van skoolgebaseerde onderwyseropleiding, sodat hulle die ekonomiese waarde van onderrig besef voordat hulle genader word om finansiële bydraes te maak tot studente-opleiding in die vorm van donasies of studiebeurse.

5.3.2 Vanuit 'n regspektief

Die skoolhoof is volgens die SASW verantwoordelik vir die professionele bestuur van die skool, wat insluit die akademiese en buitemuurse program van die skool, asook personeelbestuur. Al word die studente deur die beheerliggaam aangestel, is dit volgens die Skolewet, Artikel 16a(2), die verantwoordelikheid van die skoolhoof om toe te sien dat die professionele bestuur van die student-onderwysers in die skool plaasvind.

Dit is ook die skoolhoof se verantwoordelikheid om te verseker dat die student-onderwysers wel by SARO geregistreer is, want as 'n student-onderwyser die rol van 'n onderwyser vervul, is registrasie 'n vereiste.

Alle aanstellings van personeel en student-onderwysers ingesluit – deur die beheerliggaam moet voldoen aan die voorwaardes soos uiteengesit in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet 75 van 1997. Dit is daarom noodsaaklik dat indiensnemingskontrakte tussen die beheerliggaam en student-onderwysers aangegaan word en in ooreenstemming sal wees met die betrokke wetgewing.

Die indiensneming en aanwending van studente plaas 'n baie groot verantwoordelikheid op die skoolhoof. Die hoof is nie die werkgewer nie, maar dit is sy/haar plig om hierdie student-onderwysers binne die “regs-en beleidsraamwerk” te bestuur.

5.3.3 Vanuit 'n aanspreeklikheidsperspektief

Al is die beheerliggaam die werkgewer van die student-onderwysers, is Artikel 60 van die Skolewet baie duidelik oor die regs-aanspreeklikheid wat mag ontstaan as gevolg van optrede tydens opvoedkundige skoolaktiwiteite. Die hoof moet dus verseker dat die studente binne die gedragskode van SARO optree en hulle nie aan wangedrag skuldig maak nie. Indien wel, sal die hoof aanspreeklik gehou word.

5.3.4 Verdere navorsing

Skoolgebaseerde onderwyseropleiding is nou al tien jaar in werking. Alhoewel dit nie algemeen aangebied word nie, is dit dalk nodig dat hierdie model geassesseer word.

My eerste voorstel vir 'n verdere ondersoek sou wees om te bepaal wat die effektiwiteit van hierdie opleidingsmodel is. Effektiwiteit, nie net in terme van die voorsiening van genoeg onderwysers nie, maar ook in terme van die produsering van gehalte-onderwysers.

Moontlike navorsingsvraag:

Watter impak het skoolgebaseerde onderwyseropleiding op die voorsiening van gehalte-onderwysers?

'n Tweede terrein wat ondersoek kan word, behels die mate waarin skoolgebaseerde onderwyseropleiding die gehalte van onderrig in skole verbeter het, bloot weens die feit dat professionele ontwikkeling by skole baie meer aandag gekry het as gevolg van die teenwoordigheid van student-onderwysers.

Moontlike navorsingsvraag:

Watter impak het skoolgebaseerde onderwyseropleiding op die professionele ontwikkeling van reeds ervare personeel?

5.4 Slotgedagte

Die waarde van skoolgebaseerde onderwyseropleiding en die bydraes wat student-onderwysers tot die skool kan maak, moet nie gering geskat word nie. Dit is duidelik uit die onderhoude dat student-onderwysers hulle reeds in al die skole waar hulle betrokke is, as 'n noodsaaklikheid gevestig het.

Die rol wat die hoof, skoolbestuurspan, mentor, onderwysers en beheerliggaam vervul, sal die vlak van sukses en die voortbestaan van die program bepaal.

Uit die navorsing blyk dit dat die SBO-model dus 'n duidelike bestuursopgaaf op die bestuurspan van die skool plaas. Nie net moet die student-onderwysers bestuur word nie, maar ook die res van die personeel wat almal deur die aanwesigheid van die student-onderwysers geraak word. Elke rolspeler in die hele skoolgemeenskap word deur die student-onderwysers se teenwoordigheid geraak, al is dit net in 'n beperkte mate.

Die skoolgebaseerde onderwyseropleidingsmodel bring ook mee dat onvermydelike verandering in die skool moet plaasvind. Dit is daarom raadsaam dat die hoof en bestuurspan baie aandag sal skenk aan die bestuur van verandering.

Dit is noodsaaklik dat die gesindheid van die personeel positief sal wees. Dit kan gedoen word deur duidelike kommunikasie en die sorgvuldige verduideliking van die beredeneerde grondrede van skoolgebaseerde onderwyseropleiding aan almal.

Alhoewel daar 'n groter werksverpligting op die bestuurspan en sekere van die personeel rus, is die korttermynvoordeel van student-onderwysers juis die feit dat hulle as ekstra personeel kan dien en so die werkslading van personeel kan verlig. Die langtermyn doelwit behoort te wees om gehalte-onderwysers op te lei wat die onderwys kort die hoof kan bied en aan die leerders gehalte-onderwys kan verskaf.

BRONVERWYSINGS

Gedrukte bronne

Adler, J. & Reed, Y. 2002. *Challenges of Teacher Development*. Pretoria: Van Schaik.

Bless, C. & Higson-Smith, C. 1995. *Fundamentals of School Research Methods: An African Perspective (2nd Edition)*. Kenwyn: Juta & Co.

Botha, P. 2001. Die kwalitatiewe onderhoud as data-insamelingstegniek: sterk en swak punte. ISSN 0378-5254 *Journal of Family Ecology and Consumer Sciences*, Vol. 29.

Clarke, A. 2007. *The Handbook of School Management*. Cape Town: Kate McCallum.

Clarke, A. 2009. *School Management & Leadership*. Volume 3, Number 2.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2000. *Research Methods in Education*. 5th Edition. Falmer London & New York: Routledge.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. 2002. *Research Methods in Education*. London: Routledge Falmer.

Creswell, J.W. 2003. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (2nd Edition)*. Thousand Oaks: Sage.

Cresswell, J.W. & Plano Clark, V.L. 2011. *Designing and Conducting Mixed Method (2nd Edition)*. Los Angeles: Sage.

Department of Education. 2006. *The National Policy Framework for Teacher Education and Development in South Africa "More teachers; Better teachers"* Pretoria.

De Vos, A.S. 1998. *Research at Grass Roots*. Pretoria: Van Schaik.

Education Training and Development Practices Sector Education and Training Authority (ETDP SETA). 2002. *Manual for the level 6 learnership for educators in schooling*. Rivonia, Johannesburg.

Eksteen, L.C. & Kritzinger, M.S.B. 2004. *Beknopte Verklarende Woordeboek*. Pretoria: Van Schaik.

Els, P.J. 2008. *Bestuurstrategieë vir die Implementering van die Leerderskap-program in die Onderwys*. Potchefstroom: Noordwes-Universiteit.

FEDSAS. 2011. *Menslike Hulpsbronn Bestuur – Seminaar*. Bloemfontein.

Flynn, J. 2010. *What is Team Teaching?* [Aanlyn]. Beskikbaar by: Hoffman, S.C. 2008. *Hervorming van Basiese Onderwys in Suid-Afrika*. Kaapstad.

Joubert, R. & Bray. 2007. (Editors) *Public School Governance in South Africa*. Paarl Print.

Joubert, R. & Prinsloo, S. 2009. *The Law of Education in South Africa*. (Second Edition). Pretoria: Van Schaik.

Maree, K. 2007. *First Steps in Research*. Pretoria: Van Schaik.

McMillan, J.H. & Schumacher, S. 2001. *Research in Education*. (Fifth Edition). Harrisonburg: R.R. Donnelley & Sons.

Meier, C. & Marais, P. 2010. *Education Management in Early Childhood Development*. Pretoria: Van Schaik.

Potgieter, F.J. 2003. *Phantomship of ferryboat? Understanding the mystery of learnerships and assessing realities*. Perspectives in Education, 21(1):167-187.

Potgieter, F.J. 2006. *Kort Kursus: Mentorbegeleiding van Skoolgebaseerde onderwysers-in-opleiding Studiegids Fakulteit Opvoedingswetenskappe*. Potchefstroom: Platinum Press.

Punch, K.F. 2009. *Introduction to Research Methods in Education*. London: SAGE.

Schreuder, J. & Landey, V. 2001. *Kompas vir Skoolgebaseerde Bestuur*. Renaissance.

South Africa. Department of Education. 2006. *The National Policy Framework for Teacher Education and Development in South Africa –“More Teachers; Better Teachers”*. Pretoria: Department of Education.

South Africa. Department of Education. 2007. *The National Policy Framework for Teacher Education and Development in South Africa*. Pretoria: Department of Education.

South Africa. Department of Education. 2011. *Integrated Strategic Planning Framework for Teacher Education and Development in South Africa*. Pretoria: Department of Basic Education.

South Africa (Republic). 1995. *Labour Relations Act. Act 66 of 1995*. Pretoria: Government Printer.

South Africa. 1995. *South African Qualifications Authority Act. Act 58 of 1995*. Pretoria: Government Printer.

South Africa (Republic). 1996. *National Education Policy Act. Act 27 of 1996*. Pretoria: Government Printer.

South Africa (Republic). 1996. *South African Schools Act. Act 84 of 1996 (as amended)*. Pretoria: Government Printer.

South Africa (Republic). 1996a. *The Constitution of the Republic of South Africa. Act 108 of 1996*. Pretoria: Government Printer.

South Africa (Republic). 1997. *Basic Conditions of Employment Act. Act 75 of 1997*. Pretoria: Government Printer.

South Africa (Republic). 1998. *Employment of Educators Act. Act 76 of 1998*. Pretoria: Government Printer.

South Africa 1998c. *Skills Development Act. Act 97 of 1998*. Government Gazette, 22398. Pretoria: Government Printer.

South Africa (Republic). 1999. *Personnel Administrative Measures*. Government Gazette No. 1976. Pretoria: Government Printer.

South Africa. 1999. *Personnel Administrative Measures (PAM)*. Government Notice 222 of 1999. Government Gazette No. 19767 dated 18 February 1999.

South Africa (Republic). 2000. *South African Council for Educators Act. Act 31 of 2000*. Pretoria: Government Printer.

South Africa. 2008. ELRC. Collective Agreement Number 1 of 2008. *Framework for the establishment of an occupation specific dispensation (OSD) for educators in public education*. Pretoria: Government Printer.

Steyn, J.C., De Klerk, J., Du Plessis, W.S. 2005. *Education For Democracy (Fourth Edition)* Bellville: The Print-man.

Suid-Afrika (Republiek). 1993. *Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid. Wet 85 van 1993*. Pretoria: Staatsdrukker.

Suid-Afrika (Republiek). 1993. *Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes. Wet 130 van 1993*. Pretoria: Staatsdrukker.

Suid-Afrika (Republiek). 1994. *Wet op Indiensneming van Opvoeders. Wet 38 van 1994*. Pretoria: Staatsdrukker.

- Suid-Afrika (Republiek). 1995. *Wet op Arbeidsverhoudinge. Wet 66 van 1995*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 1995. *Wet op die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid. Wet 58 van 1995*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 1996. *Grondwet van Suid-Afrika. Wet 108 van 1996*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 1996. *Suid-Afrikaanse Skolewet. Wet 84 van 1996*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 1997. *Wet op Basiese Diensvoorwaardes. Wet 75 van 1997*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 1998. *Wet op Gelyke Indiensneming. Wet 55 van 1998*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 1998 *Wet op Indiensnemeing van Opvoeders. Wet 76 van 1998*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 1998. *Wet op Vaardighedsopleiding. Wet 97 van 1998*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 1999. *Wet op Heffings vir Vaardighedsontwikkeling. Wet 9 van 1999*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 2000. *Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid. Wet 3 van 2000*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 2000. *Wet op die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders. Wet 31 van 2000*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Suid-Afrika (Republiek). 2001. *Werkloosheidsversekeringswet. Wet 63 van 2001*. Pretoria: Staatsdrukker.

Suid-Afrika (Republiek). 2002. *Wet op Bydraes vir Werkloosheidsversekering. Wet 4 van 2002*. Pretoria: Staatsdrukker.

Zuma, J.G. 2009. *Gehalte-Onderrig-en-Leer-veldtog*. Department of Basic Education Republic of South Africa.

Van der Berg, S. 2008. *How effective are poor schools? Poverty and educational outcomes in South Africa. Number 69*. Stellenbosch, South Africa.

Van der Westhuizen, P.C. (Editor). 2003. *Schools as Organisations*. (Second Edition). Pretoria: Van Schaik.

Elektroniese bronne

Arrington, S.H. 2011. *Model Teacher Education Consortium Centre for School Leadership Development*. University of North Carolina. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <http://ncmtec.northcarolina.edu/>. gevind op 07/01/2009.

Benoit, R. 2001. *Team Teaching Tips for Foreign Language Teachers*. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <http://iteslj.org/Techniques/Benoit-TeamTeaching.html> gevind op 06/04/2010.

Davies, E.H. 2008. *Die Toekoms van Afrikaanse onderwys? Onderwys: die internasionale, plaaslike konteks*. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <http://www.vryeafrikaan.co.za/lees.php?id=987>. gevind op 07/01/2009.

Education in South Africa. Wikipedia. [Aanlyn]. Beskikbaar by: mhtml:file:///E:\Gehalte%20onderwys\Education%20in%20South%20Africa%20-%20 gevind op 17/04/2010.

Motshekga, A. 2009. Answers to Questions posed in National Assembly on Morkel Model. [Aanlyn]. Beskikbaar by:

<http://www.search.gov.za/info/previewDocument.jsp?dk=%2Fdata%2Fstatic%2Finfo>
gevind op 06/04/2010.

Potgieter, M. 2011. 'Gehalte-inderig is SA se grootste uitdaging'. **DIE BURGER**. 22 Julie 2011. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <http://m.news24.com/dieburger/Suid-Afrika/Nuus/Gehalte-onderrig-is-SA-se-grootste-uitdaging>. gevind op 26/09/2011.

Prinsloo, C. 2008. *South Africa's Quality of Poor Education – HSRC*. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <http://www.ngopole.org/newsflash/south-africa%E2%80%99s-quality-education-poor-HSRC>. gevind op 26/09/2011.

Rademeyer, A. 2008. *Skole 'moet sêlf interns finansier'*. **DIE BURGER**. 27/08/2008. [Aanlyn]. Beskikbaar by: <http://iv.dieburger.com//Stories/News/18.0.814682869.aspx>. gevind op 26/09/2011.

SAOU 2009. Nuusflits / News Flash 4/2009. [Aanlyn]. Beskikbaar by: www.saou.co.za. gevind op 26/09/2011.

SAOU Limpopo. 2009. Nuus in die Branding 41 /2009. [Aanlyn]. Beskikbaar by: www.saou.co.za gevind op 28/10/2010.

<http://www.bizmanualz.com/information/2009/07/15/what-is-quality-in-education.html>
gevind op 10/02/2010.

http://www.medioclubsouthafrica.com/index.php?option=com_content&view=article&id=2147:sa-prioritises-quality-education&catid=44:developmentnews&Itemid=111
gevind op 24/02/2010.

<http://www.unicef.org/education/files/QualityEducation.PDF> gevind op 24/02/2010.

<http://nbt.ac.za/> gevind op 04/02/2011.



http://www.ehow.com/about_4651920_what-team-teaching.html gevind op 04/02/2011.

<http://nces.ed.gov/timss/> gevind op 17/05/2011.

http://www.pisa.oecd.org/pages/0,2987,en_32252351_32235731_1_1_1_1_1,00.html gevind op 17/05/2011.

<http://www.sacmeq.org/> gevind op 17/05/2011.

<http://www.sacmeq.org/about.htm> gevind op 17/05/2011.

<http://www.beeld.com/Opinie/HoofArtikels/Onderwysers-en-vigs-20100617> gevind op 17/05/2011.

<http://www.education.gov.za/LinkClick.aspx?fileticket=IXfDtQxRz3M%3D&> gevind op 17/05/2011.

<http://www.dhet.gov.za/EducationInstitutions/Universities/tabid/Default.aspx> gevind op 14/07/2011.

<http://www.education.gov.za/LinkClick.aspx?fileticket=GTshru2NW%2Fc%3D&> gevind op 14/07/2011.

http://sapublishing.cet.uct.ac.za/index.php5/Teacher_Training gevind op 14/07/2011.

<http://www.info.gov.za/speech/DynamicAction?pageid=461&sid=18594&tid=33867> gevind op 14/07/2011.

<http://www.kerkpad.co.za/argief/julie2000/onderwys.html> gevind op 23/09/2011.

<http://vryeafrikaan.co.za/lees.php?id=987> gevind op 23/09/2011.

<http://www.education.gov.za/Educators/InitialTeacherEducation/tabid/416/Default.aspx> gevind op 23/09/2011.



<http://www.intstudy.com/articles/ukteachtrain.htm> gevind op 23/09/2011.

<http://www.beeld.com/Suid-Afrika/Nuus/Insluk-van-onderwyskolleges-geprys-20100616> gevind op 11/11/2011.

<http://www.volksblad.com/Opinie/Hoofartikels/Onderwyskolleges-20100224> gevind op 11/11/2011.

<http://www.praag.co.za/feuilleton-magazine-386/opstelle-magazine-389/4949-sewe-dodelike-skete-in-sa.html> gevind op 11/11/2011.

http://www.google.co.za/search?sourceid=navclient&ie=UTF-8&rlz=1T4ADFA_enZA459ZA459&q=%e2%80%9cEducation+in+South+Africa gevind op 29/11/2011.

<http://jae.oxfordjournals.org/content/16/5/849.abstract> gevind op 29/11/2011.

BYLAES

Bylae A:

Toestemmingsbrief van die Departement van Onderwys om navorsing te onderneem.

Bylae B:

Klaringertifikaat van die Universiteit van Pretoria se Etiese Komitee om navorsing te onderneem.

Bylae C:

Vraelyste.



Bylae A:

Toestemmingsbrief van die Departement van Onderwys om navorsing te onderneem

MPUMALANGA DEPARTMENT OF EDUCATION

Government Building
Kanyamazane
NELSPRUIT RSA



Private Bag X 1014
KANYAMAZANE 1214
Tel: (013) 794 9014 ; Secretary
Tel: (013) 794 9283 ; Circuit Co-ordinator
Fax: (013) 794 3702

EHLANZENI REGIONAL OFFICE

CIRCUIT CO-ORDINATION SUBDIRECTORATE

Litiko Letemfundvo

Umyango Wefundo

Departement van Onderwys

Umyango Wezemfundo

Enq: Magambe
Tel: 079 525 7975

17 February 2010

TO WHOM IT MAY CONCERN

PERMISSION TO CONDUCT A RESEARCH STUDY AT EHLANZENI REGION (AND GERT SIBANDE)

Mr A.S. Coetzee is the principal of Laerskool Numbi, at White Hazy Circuit under Ehlanzeni Region.

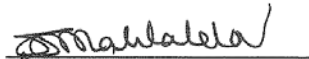
He has enrolled with the University of Pretoria for a Master of Education Degree: Education Leadership. In order to complete his studies he also has to do research in 2010, on the topic: *What is the impact of School Based Educator Training on the management and organization of a school?*

His research is to be done in six schools in the province, selected at Ehlanzeni and Gert Sibande Regions.

Permission is hereby given to him to visit the selected schools in the Region. Furthermore, management is requested to ensure that there is cooperation with him in the selected schools.

The Regional office wishes Mr Coetzee success in his studies.

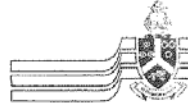
Thank you,


Regional Director
MR MJ LUSHABA



Bylae B:

Klaringertifikaat van die Universiteit van Pretoria se Etiese Komitee om navorsing te onderneem



UNIVERSITY OF PRETORIA
FACULTY OF EDUCATION
RESEARCH ETHICS COMMITTEE

CLEARANCE CERTIFICATE

DEGREE AND PROJECT

INVESTIGATOR(S)

DEPARTMENT

DATE CONSIDERED

DECISION OF THE COMMITTEE

CLEARANCE NUMBER :

EM 10/08/04

MEd

Die bestuursopgaaf van skoolgebaseerde onderwyseropleiding in openbare skole

Andries Stephanus Coetzee

Education Management and Policy Studies

15 August 2011

APPROVED

Please note:

For Masters applications, ethical clearance is valid for 2 years

For PhD applications, ethical clearance is valid for 3 years.

**CHAIRPERSON OF ETHICS
COMMITTEE**

Prof L. Ebersohn

DATE

15 August 2011

CC

Jeannie Beukes
Mr J.W. van Rooyen

This ethical clearance certificate is issued subject to the following conditions:

1. A signed personal declaration of responsibility
2. If the research question changes significantly so as to alter the nature of the study, a new application for ethical clearance must be submitted
3. It remains the students' responsibility to ensure that all the necessary forms for informed consent are kept for future queries.

Please quote the clearance number in all enquiries.



Bylae C

Vraelyste

A.S. COETZEE 83000837

Vraelys: Biografiese vraelys

Maak 'n kruisie (X) in die gepaste blokkie waar van toepassing op jou.

1. Geslag

manlik		vroulik	
--------	--	---------	--

2. Bevolkingsgroep

blank		swart		indiër		kleurling		ander	
-------	--	-------	--	--------	--	-----------	--	-------	--

3. Ouderdom

--

4. Studiejaar

1		2		3		4	
---	--	---	--	---	--	---	--

5. Kursus waarvoor u by opleidingsinstansie ingeskryf het

BEd Intermediêre Fase		BEd Senior Fase		BEd Verdere Onderwys en Opleiding		BEd Vroeë Kinderontwikkeling –en Grondslagfase		BEd Vyfjaar- program	
-----------------------------	--	-----------------------	--	---	--	---	--	----------------------------	--

6. Tipe skool waar jy as student betrokke is.

Pre -Primêr		Primêr		Sekondêr		Gekombineerd		LSEN	
-------------	--	--------	--	----------	--	--------------	--	------	--

7. Grootte van skool – getal leerders

--

8. Akkomodasie deur jou as student gebruik

ouers		onafhanklik		skoolkoshuis	
-------	--	-------------	--	--------------	--

9. Rekenaar beskikbaarheid vir studiedoeleindes

persoonlik		voorsien deur skool		rekenaar skoolgebonde	
------------	--	---------------------	--	-----------------------	--



10. Internettoegang en gebruik vir studiedoeleindes.

Persoonlik		By skool beskikbaar teen betaling		Gratis by skool beskikbaar	
------------	--	-----------------------------------	--	----------------------------	--

11. Is daar beleide wat van toepassings is op jou as student?

ja		nee		onseker	
----	--	-----	--	---------	--

12. Is daar 'n gedragskode vir studente?

ja		nee		onseker	
----	--	-----	--	---------	--

13. Is daar mentors by die skool?

ja		nee		onseker	
----	--	-----	--	---------	--

14. Het jy 'n persoonlike mentor wat na jou behoeftes omsien en jou begelei?

ja		nee		onseker	
----	--	-----	--	---------	--

15. Kies uit die onderstaande lys watter is die 5 noodsaaklikste eienskappe waaroor 'n mentor moet beskik.

Merk hulle in voorkeur van belangrikheid bv 1 = belangrikste eienskap van 'n mentor.

toeganklikheid		integritet		luistervermoë	
opregtheid		entoesiasme		bevoegdheid	
ontvanklik		positief		openlikheid	
ondervinding		taktvolheid		buigsaamheid	
samewerkend		professioneel		toegwydheid	
hardwerkend		selfversekerd		empaties	

16. Finansiële bydra deur die skool. Merk dit wat van toepassing is.

kursusfooi		handboeke		salaris / sakgeld	
------------	--	-----------	--	-------------------	--

17. Is u betrokke met die afrigting van buitemuurse aktiwiteite (sport & kultuur)

Ja		Nee	
----	--	-----	--



18. Is u as studente ingesluit in personeelaktiwiteite. Merk asb. waar u betrokke is.

Personeelopleiding	
Personeelvergaderings	
Fase vergaderings	
Leerarea vergaderings	
Personeelfunksies	
Sosiale aangeleenthede	
Personeelkamer	

Baie dankie vir u tyd!

Vraelys vir semigestruktureerde onderhoude

1. Wat is jou mening oor die SBO-model?
2. Spreek jou uit oor die keuringsproses van onderwysstudente deur die Departement van Onderwys, skool en universiteit wat tans plaasvind.
3. **Slegs vir student:** Wat het jou oortuig om onderwys as 'n loopbaan te kies?
4. **Slegs vir student:** Wat het jou oortuig om die SBO-model as wyse van jou opleiding te kies?
5. Watter dimensie / verandering / vernuwing, bring studente in die skool?
6. Is daar beleide beskikbaar gestel deur die skool en opleidingsinstansie om die model te reguleer? Indien wel, word dit toegepas?
7. Weet elke rolspeler wat van hom of haar verwag word?
8. Kry studente genoeg ondersteuning van die skool en universiteit? (akademies, sosiaal en emosioneel)
9. Hoe beleef u die kommunikasie (protokol) tussen die rolspelers?
10. Wat is die algemene houding van die personeel teenoor die studente?

11. Wat is die algemene houding van die studente teenoor die personeel?
12. Wat frustreer jou in terme van die model?
13. Watter positiewe ervarings beleef jy?
14. Watter negatiewe ervarings beleef jy?
15. Is daar 'n moontlikheid dat studente misbruik kan word?
16. Spreek u uit oor die model as plaasvervanger vir die tradisionele metodes van onderwyseropleiding.
17. Wat is u mening oor die bestuur (hantering) van die opleidingsmodel by die skool?
18. Sal die model na jou mening die onderwysertekort aanspreek? Motiveer.
19. Wat is die voordele en nadele wat die SBO-model vir die skool kan inhou?
20. Wat is die voordele en nadele wat die SBO-model vir die personeel kan inhou?
21. Wat is die voordele en nadele wat die SBO-model vir die studente kan inhou?
22. Watter impak het student op die professionele ontwikkeling van die personeel?
23. Kry studente te alle tye die korrekte voorbeeld in die skool van hoe onderwys aangebied moet word?
24. **Slegs vir derde en vierde jaar studente:** Is jy van mening dat die personeel se didaktiese vaardighede en akademiese kennis tred gehou het met die veranderinge wat in die onderwys plaasgevind het?
25. Watter uitwerking het studente op die werkklas / werklading van die SBS?
26. Watter uitwerking het studente op die werkklas / werklading van die personeel?
27. Kan 'n student in 'n skool soos 'n onderwyser aangewend word?

28. Watter rol speel SARO / SACE?
29. Is die hoof, mentor en onderwysers akademies bevoeg om studente met hulle studies by te staan en hulp te verleen?
30. Hoe word die verskynsel aan die ouergemeenskap verduidelik? (Finansies)
31. Is daar kontrakte tussen die partye gesluit?
32. Hoe vind verslaghouding oor studente se vordering plaas?
33. Sal jy die model aan voornemende studente aanbeveel en hoekom? Gee slegs een rede.