

DIE VOORTREFLIKE DOSENT IDENTIFISERING, VERERING EN INVESTERING

INTREEREDE VAN PROF. GJ JACOBS
BUO, RAU : 19 JULIE 1995

1. DIE KLEMVERSKUIWING NA GOEIE ONDERRIG

Die missiestellings van die meeste universiteite is om wetenskapsbeoefening en -toepassing deur hul funksies van onderrig, navorsing en gemeenskapsontwikkeling te bevorder. Deur die eeue heen het universiteite oor die wêreld heen bly voortbestaan, omdat hulle volgens Bitzer (1985:7) deurgaans gefokus het op die volgende drie aangeleenthede, naamlik :

- * **wetenskap** - die ontwikkeling en die toepassing daarvan ;
- * die **arbeidsbestel** - om te voldoen aan die vraag na wetenskaplike geskooldes op professionele en ander beroepsterreine ; en
- * **studente** - die skep van optimale individuele ontwikkelingsmoontlikhede deur onderwys, maar ook deur opvoedende bedrywighede buite die formele onderwyssituasie.

Waar die klem vir baie jare op wetenskapsbeoefening, asook die optimale ontwikkeling van studente geval het, kom die arbeidsbestel egter die laaste dekade fel onder die soeklig - dit waarmee universiteite hulle besig hou, maar meer nog, **hoe goed** hulle dit doen. In die lewering van wetenskaplik-geskooldes en professionele persone, het onderrig, navorsing, asook die omringende universiteitsgemeenskap elk 'n leeu-aandeel, maar is Delbecq (1994:301/302), Malan (1994:30-36) en andere van mening dat daar 'n indringende klemverskuiwing is na kwaliteitonderrig. Hierdie skrywers baseer hul standpunte op die volgende redes :

- * **toerekenbaarheid** - belastingbetalers en donateurs vra toenemend "*...how their money dedicated to higher education is being spent...*" ;
- * **besorgdheid** - die publiek is nie meer so seker dat studente noodwendig goeie onderrig ontvang nie en rektore en dekane "*...have an increased concern for teaching, whether or not faculty share the same concern...*" ;
- * **besigheidsbehoefte** - die sakesektor het 'n noodsaak dat studente 'n greep het op die sogenaamde "*softskills*", te wete samewerking in spanverband, kreatiwiteit, selfstandige besluitneming en interpersoonlike kommunikasie ;
- * **dit wat bygevoeg word** - die sogenaamde talentontwikkelingsbenadering van Astin ("*value added education*"), bring toenemend vrae na dit wat deur onderrig tot studente se mondering toegevoeg word ;
- * **doktorale fokus** - nagraadse bestuurskole (vergelyk die universiteite van Kaapstad, Harvard, Michigan en Illinois) gee onderrig 'n prominente fokus in hul doktorale programme, met studente wat geskool word in konsepte soos onderrig, leer, fasilitering van leer, asook aanbiedings vir groot groepe ; en

- * **kliënte-tevredenheid** - studente is kliënte van die universiteit, wat as verbruikers 'n besondere diens koop : hierdie diens is onderrig.

Dit wil dus voorkom asof die universiteit en dan spesifiek die dosente die klem grootliks op kwaliteitonderrig behoort te plaas. Laasgenoemde verwys na baie meer as bloot doeltreffende klaskameroptrede en vind eintlik aansluiting by die gedagte van kwaliteitdosentskap. Ernest Boyer van die Carnegie Foundation (Cannon & Widodo, 1994:105) verwys na dosentskap as “...a multi-dimensional phenomenon involving knowledge acquisition and use...”. Hy maak melding van kennisoordrag, konseptuele verandering, aktiewe wye betrokkenheid, om te suggereer en te laat ontdek, maar ook om te integreer en te interpreteer, en uiteindelik ontwikkelingsgerig toe te pas. Al hierdie aspekte figureer op een of ander wyse in die werksaamhede van die dosent - hetsy deur suiwer onderrig, deur navorsing, deur bestuurstake of deur gemeenskapsontwikkeling.

Dit gaan egter nie in hierdie studie oor enige universiteitsdosent nie. Die doel van die artikel is om die skrywer se persepsie te bied van die **voortreflike dosent**. Wie is hy of sy en hoe kan mens hom/haar doeltreffend binne die universiteit benut, sodat die belangrikheid van goeie onderrig gestand gedoen word ? Dit sal eers nodig wees om die doel van universiteitsonderrig te peil.

2. DIE DOEL VAN UNIVERSITEITSONDERRIG

2.1 OORKOPELENDE DOEL

Baie universiteitsdosente spreek hulself uit oor die oorkoepelende doel van universiteitsonderrig. Theo van Wijk (1980:33), voormalige rektor van Unisa, postuleer : “*Vir my bly die universiteit egter primêr onderwys- en opvoedingsinrigting...Hierin lê ten slotte sy bestaansreg, om kennis en wat moontlik belangriker is, die vermoë om kennis te verwerf, oor te dra...*”. Gravett (1993:30) integreer talle beskouinge as sy meld dat die oorkoepelende doel van universiteitsonderrig in ‘n drietal aspekte verdiskonteer kan word, naamlik :

- * breë wetenskaplike skoling ;
- * ontwikkeling van die intellek ; en
- * beroepsvoorbereiding.

2.2 SPESIFIEKE DOELWITTE

Eweneens waag ‘n magdom skrywers hulself op die terrein van **spesifieke doelwitte** met universiteitsonderrig (vergelyk Brook (1964:9-12), Kerr (1969:8), Van Wyk de Vries (1974:75), Pauw (1975:105), Strydom (1984:2), Jacobs (1990:64-66), Gravett (1993:30-37) en andere). In hoofsaak sentreer universiteitsonderrig om die volgende twee doelwitte :

2.2.1 Wetenskaplike en intellektuele skoling

Die klem word deur die dosent geplaas op die grondbeginsels, asook denk- en werkwyse van die wetenskap in die algemeen en meer spesifiek die betrokke dissipline wat bestudeer word. Die student word dus toegerus met die beginsels en konsepte, want “...most learning experiences actually take place outside the educational institution” (Gravett, 1993:32). Geheelsiening gaan hand aan hand met beginsels en konsepte, wat Gibson (1986:29) “...the overall meaning which the student constructs from the integration of those parts...” noem.

Spesifieke vaardighede sluit vermoëns tot kennisontsluiting, kennisbeheersing, kenniskommunikasie (formulering van eie standpunte), kennisontwikkeling (navorsing), asook kritiese en kreatiewe denke in. Algemene vaardighede wat met die spesifieke vaardighede saamhang sluit tegnologiebenutting, samewerking in spanverband en interpersoonlike kommunikasie in.

2.2.2 Beroepsvoorbereiding

Dit is die verantwoordelikheid van die universiteit om die student “op pad te plaas” vir ‘n beroepsleef tyd van 40 jaar en langer, want “...higher education has not served students well if they graduate without the capacity to update and extend their knowledge and skills...” (Hounsell, 1990:217). Dit gaan egter nie hier om beroepsafrigting nie, soos Van Wijk (1980:50) op humoristies-waarskuwende trant maan : “*I am reminded of the rather frightening prospect that if undertakers can persuade a university to establish a degree in Mortuary Science, then they can wrap themselves quite literally in the robes of the academy, to the spiritual and financial benefit of the entire calling.*”

Om voorgenoemde oorkoepelende en spesifieke onderrigdoelwitte na te streef, verg onderrigskap by uitnemendheid. Dit lei mens tot die vraagstuk na **kwaliteitonderrig**.

3. ‘N PERSPEKTIEF OP GOEIE ONDERRIG

Volgens Kapp (1990:62) was die enigste dosente verbonde aan Middeleeuse universiteite, waaronder die Universiteite van Parys en Bologna, wat vergoeding vir hul onderrig ontvang het, diegene wat effektief en doeltreffend onderrig het. Studente het self die effektiwiteit van onderrig beoordeel, aangesien hulle die lerende (of is dit nou lydende ?) party was. Die implikasie hiervan was dat slegs diegene uit die dosentekorps wat ‘n groot genoeg skare toehoorders (en hopelik deelgenote aan die onderrigleerproses) kon trek, die bokant van die broodlyn kon beleef.

Die aangeleentheid van effektiewe en doeltreffende onderrig is egter ‘n tameletjie op tersiêre en spesifiek op universiteitsvlak. Dit is die presisering van die begrip “effektiewe onderrig”, wat die saak so kompliseer. Verskeie outeurs (vergelyk Erichson (1970:2-3), Malan (1984:212), Kapp (1990:63-69), Jacobs & Jacobs (1992:104) en andere) verwys na hierdie problematiek en maak dan ook aanbevelings rakende tiperende eienskappe van doeltreffende onderriggewers. Hierdie lysie van eienskappe stem in groot opsigte ooreen en Wilkinson (1994:23-26) lewer waarskynlik die beste integrasie daarvan, as hy vyf eienskappe van kwaliteit onderriggewers soos volg identifiseer :

- * **“competence and clarity”** : om vakkennis te openbaar wat wyer strek as die handboekinhoud, maar ook om dit op ‘n gestruktureerde en duidelike wyse oor te dra ;
- * **entoesiasme** : dit gaan oor persoonlike dinamiek, of soos een student dit stel : “*Why should I care about chemistry if the professor finds it boring ?*” ;
- * **empatie** : dit gaan hier werklik oor omgee vir studente, want “*(s)tudents want faculty to notice whether or not the students learn, and to care*” ; en

- * **verbeeldingskrag** : *“It requires imagination to remember what it was like to think as a student...It requires imagination to become students again, while still remaining teachers...”*.

Wilkinson (1994:27) gaan egter verder en vergelyk verbeeldinglose onderrig met motorwas - buite blink aan die einde van die semester (dalk in die eksamen), maar binne dieselfde *“car wash syndrome”*. Om laasgenoemde teë te werk, impliseer dat studente **aktief** met die leerinhoud moet woeker. Onderriggewers se groot toets lê in hul **evaluering** van hul studente, want dan sal die goeie onderriggewer beslis kan onderskei tussen *“car wash learning”* en diepteleer. Dit blyk dus dat **leer** die ware toets vir goeie onderrig is - of studente daarin kon slaag *“...to give personal meaning to public knowledge”* (Marton, 1992:253).

Die dilemma waarin universiteitsdosente hulle egter bevind, is dat hulle *“...wish to be recognized for what they know, not for their attitudes toward what they know, or toward their students”* (Wilkinson, 1994:24). ‘n Voortreflike dosent is egter nie noodwendig bloot ‘n goeie onderriggewer nie - of is dit ?

4. WIE IS DAN DIE VOORTREFLIKE DOSENT ?

4.1 DIE BEGRIP VOORTREFLIK

Verskeie begrippe verwant aan *“voortreflik”*, of sy Engelse eweknie *“excellent”* word in woordeboeke gelys. Die Complete Wordfinder van Oxford Universiteit (1994:512) verwys onder andere na *“distinguished...superb... splendid... remarkable... supreme...magic...”*, wat mens ‘n goeie indruk gee van die superioriteit van die begrip. Voorts wil dit voorkom asof dieselfde bron die Latynse *“excelsior”*, wat verwys na ‘n motto wat dui op die nastrewing van steeds hoër ideale as stamwoord identifiseer.

‘n Voortreflike dosent is dus ‘n kwaliteitdosent, wat uitstekend presteer in ten minste sekere areas van werkverrigting, maar steeds streef na werk van ‘n hoër kwaliteit. Sir Keith Joseph (in Jacobs, 1990:168), meld in die Britse *“Green Paper”* oor Hoër Onderwys dat instellings voortreflik is, indien sulke instellings *“...are fitted to their purpose and are achieving excellence at least in some areas.”*

Die bepaling van voortreflikheid by dosente is egter geen geringe opgaaf nie. Die enigste haalbare opsie is om dosente se werkverrigting te evalueer.

4.2 DIE BEGRIP DOSENTE-EVALUERING

Die term evaluering, as mens met persone te doene het, se Engelstalige ekwivalent is *“assessment”*. Laasgenoemde begrip is volgens Braskamp & Ory (1994:12/13) afgelei van die Latynse *“assidere”*, wat beteken *“to sit beside”*. Dit gaan in wese oor die vel van waardeoordele oor dosente. Wat egter baie belangrik is, is dat die uitdrukking *“to sit beside”* ‘n metafoor is, wat baie naasliggende temas aanspreek, byvoorbeeld om iets te deel, om interaktief te wees, om die ander party te vertrou, om te konsulteer en natuurlik om te leer van. Die styl waarin die proses van evaluering geskied, is egter die mees kritieke faktor, want *“to sit beside”* dui ook op kollegialiteit, op medemenslikheid en eventueel op wedersydse ontwikkeling.

Dit is op voorgenoemde wyse wat mens te werk sou gaan om dan ook dosente te evalueer om uiteindelik die voortreflike dosent te kan identifiseer. Voordat die proses wat gevolg sou kon word egter van nader bekyk word, moet die **doel** van dosente-evaluering eers klinkklaar in mens se gemoed wees.

4.3 DIE DOEL VAN DOSENTE-EVALUERING

As dosente geëvalueer word, moet daar volgens Doyle & Green (1994:241-242) vyf vrae gevra word, naamlik :

- * Moet daar geëvalueer word ?
- * Hoe moet daar geëvalueer word ?
- * Wat moet alles in ag geneem word ?
- * Wie moet almal in ag geneem word ?
- * Word daar uiteindelik 'n geheelbeeld van dosentskap verkry ?

Ter beantwoording van die vrae is dit dus belangrik om vooraf te besef dat mense wegstrem van evaluering, maar dat hulle duidelik moet verstaan dat die doel nie beoordeling is nie, maar mededeling; nie ondersoek nie, maar ondersteuning ; *"not to prove, but to improve"*. Dosente se werkverrigting is meerdimensioneel van aard en om 'n geheelbeeld te verkry, is uiters gewens.

Verskeie outeurs (vergelyk Braskamp & Ory (1994:7), Langenberg (1994:10), asook Cannon & Widodo (1994:108)) identifiseer 'n tweeledige doel met dosente-evaluering, naamlik *"...individual improvement and institutional accountability."* Dosente funksioneer tog in 'n departement en dit is alle lede van die departement se verantwoordelikheid om alle werk gedoen te kry, en om dit **goed** te doen - dit is een van die basiese maatstawwe van *"total quality management"*.

Die doel van dosente-evaluering is dus **ontwikkeling** - van die dosent as individu enersyds, maar veral van die span waarvan hy/sy deel is. Om in hierdie doel te slaag, moet die proses van dosente-evaluering weldeurdag beplan en uitgevoer word.

4.4 DIE PROSES VAN DOSENTE-EVALUERING

Hierdie proses word al te dikwels beskou as 'n objektiewe, gekwantifiseerde, wetenskaplike ondersoek, met die absolute waarheid as produk daarvan. Dosente-evaluering is egter 'n **argument**, met besprekings, debatvoering, ontdekkings, dialoogvoering en voortdurende ontwikkeling van alle betrokke partye as uitvloeisel daarvan. Die proses van evaluering moet verskeie aangeleenthede verreken, waarvan die volgende onder andere deur Braskamp & Ory (1994:20-26) vermeld word :

4.4.1 Evaluering binne konteks : Die dosent is deel van 'n groep mede-dosente (in 'n departement, 'n fakulteit, asook 'n universiteit) en die rol van die instelling kan nooit negeer word nie, want *"(i)ncreased commitment and job satisfaction comes when employees know what is important to the organization, what its priorities are."* Die dosent moet altyd binne die konteks van sy/haar werkplek beskou word.

4.4.2 Reflektering van kompleksiteit : 'n Breë spektrum van evalueringsmetodes is nodig om alle werksaamhede van dosente te kan beoordeel. 'n Kultuur van *"to sit beside"* moet bestaan en *"...there must be trust ; collaboration ; teamwork ; respect for diversity of*

skills, competencies, and achievements ; feedback ; and balance between faculty development and the institution's mission and goals" (Braskamp & Ory, 1994:23). John Doyle (1994:243) verwys na die metode van Data Envelopment Analysis (DEA) wat aan die Universiteit van Bath in Brittanje gebruik word, waar dit van elke dosent verwag word om invoere (salaris, hulpbronne, vlak van departementele steun, ensovoorts) om te skakel na uitvoere (publikasies, onderrig, studieleiding, studiehandleidings, kongresse, gemeenskapsprojekte en dies meer). Die "beter" dosent sal 'n hoë uitvoerlading hê in terme van sy/haar invoerlading. Standaardisering is egter moeilik, want hierdie is 'n sogenaamde MIMO-probleem ("*Multi input, multi output*"), iets wat orals voorkom, byvoorbeeld in die sport krieket (P teken baie lopies aan, Q is 'n goeie paaltjiewagter en R is 'n goeie bouler - wie is nou die beste krieketspeler van die drie ?) Dit is en bly kompleks en mens moet amper vir die dosent vra : "Wys vir my wat jy kan doen ?".

4.4.3 Behoud van uniekheid : Dosente is gediversifiseer in hul ervaring, vaardighede, prestasies en doelwitte en sodanige persone se evaluering moet hul persoonlike en unieke kwaliteite weerspieël "*...to reflect individuality but not necessarily individualism.*"

4.4.4 Ontwikkeling van kollegialiteit : Eweknieë en kollegas word reeds by die evaluering van navorsing gebruik. Die praktyk moet egter nog in die evaluering van ander dosentewerksaamhede, byvoorbeeld onderrig, inslag vind. Shulman, soos aangehaal deur Braskamp, et al (1994 : 25) stel dit so : "*They need to think more often in terms of 'sitting beside', getting together to discuss their work and treating their work as community property.*" Een van Ory (1994:26) se kollegas stel dit ewe diplomaties as sy sê : "*In our evaluation of the work of others we must be extremely tough on the issues but very tender on the person.*"

Indien die doel en proses van dosente-evaluering die inhoud van voorgenoemde twee paragrawe verreken, sal dit bepaald moontlik wees om uiteindelik te kan vasstel wie dan kwalifiseer as voortreflike dosent.

4.5 SINTESE : DIE VOORTREFLIKE DOSENT

In 'n ondersoek wat deur skrywer aan die Randse Afrikaanse Universiteit onderneem is, is etlike dosente genader om hul persepsies van die voortreflike dosent te openbaar. Slegs dosente wat in die verlede deur hul studente as voortreflik beskou is (na aanleiding van opnames deur die Buro vir Universiteitsonderwys), is in die ondersoek gebruik en hul persoonlike opinies is dan op videoband vasgelê. Ter verbreding van die perspektief op die uitnemende dosent, is enkele studente op willekeurige basis genader om ook hulle opinies oor voortreflike dosentskap te gee - dit is ook op videoband vasgelê. Die video-opnames is daarna geïntegreer en tot 'n sinvolle geheel verwerk en dit word gevolglik aan u bekend gestel (**video-opname word vertoon**).

Uit die opname is dit duidelik dat die gedagte van voortreflike dosentskap verskillende reaksies en uiteenlopende persepsies by beide dosente en studente ontlok. Aangeleenthede wat egter met taamlike nadruk vermeld word, sluit in :

- * 'n positiewe gesindheid teenoor en opregte belangstelling in studente : "*If they are convinced that you like and respect them, that you regard them as partners in learning rather than receptacles for wisdom, they will forgive you many mistakes*" (vergeelyk Beidler, 1986:77) ;

- * **entoesiasme** : *“A good teacher is one who has an enthusiasm, not only for his subject but for life itself”* (Penner, 1984:47) ;
- * **‘n gebalanseerde rolmodel** : *“Be humane...Be stern. Be congratulatory. Be encouraging. Be an example. In appearance, in oral presentations, in writing, in scientific techniques, set the standard. Give students a role model”* (Beidler, 1986:77).

As mens mooi gaan luister, gaan dit daarvoor dat die voortreflike dosent ‘n persoon is wat daarin kan slaag **dat studente leer**. Daar is nie ‘n kousale verband tussen onderrig en leer nie, soos vele literatuurbronne dan ook meld, maar as die dosent, in alles wat hy/sy doen (hetsy navorsing, onderrig, studiebegeleiding, gemeenskapsontwikkeling of bestuur) sal poog om leer te bevorder en dit dan ook regkry, het ons waarlikwaar te doene met ‘n voortreflike dosent. Die primêre oogmerk van die voortreflike dosent is dus om ‘n konteks te skep waarin leer kan gedy, en die **onderrigsituasie** is die absolute bakermat daarvoor - die alfa en die omega. Dit sluit baie mooi aan by die klem wat op kwaliteitonderrig geplaas word (vergelyk die eerste paragraaf) en noop universiteite om alle meganismes in werking te stel om sulke dosente te behou, maar meer nog, te vereer.

5. VERERING VAN DIE VOORTREFLIKE DOSENT

5.1 GOEIE ONDERRIG WORD DIKWELS MISKEN

Malan (1994:30) meld dat dit wil voorkom asof universiteite aan *“...institusionele skisofrenie ly : kwaliteit onderrig word aangemoedig, maar geen of weinig insentiewe word vir doeltreffende onderrig aangebied.”* Byna drie dekades gelede het Stanton (1978) dieselfde waarneming gehad as hy meld : *“In terms of the university reward structure, it is more sensible to produce a book which may be of little interest to anyone outside of a handful fellow academics than it is to spend a lot of time designing courses, experimenting with teaching methods, and listening to students’ problems.”*

Bogenoemde twee aanhalings vind pragtig aansluiting by ‘n fabel oor twee maatskappye, wat besluit het om ‘n jaarlikse roeikompetisie in te stel (aangepas uit Memos, 1995 van Unisa). Met die eerste resies is maatskappy A se boot beman deur ‘n bestuurder en agt roeiers. Maatskappy B se boot het ‘n senior hoofbestuurder, ‘n adjunk-hoofbestuurder, ‘n senior direkteur, ‘n mannekragdirekteur, ‘n arbeidsverhoudingspesialis, ‘n mannekragpraktisyn, ‘n motiveringsielkundige, ‘n fisioterapeut en twee roeiers. Hoewel maatskappy B se twee roeiers hard probeer het, het maatskappy A die resies met 20 lengtes gewen. Maatskappy B het dadelik ‘n ondersoek geloods. Tydens ‘n bosberaad is aanbeveel dat top konsultante aangestel word om ‘n wenstrategie te formuleer. Vele vergaderings is gehou en ‘n lywige verslag is saamgestel, met hoofaanbevelings dat ‘n meer vaartbelynde boot en groter, ligter roeispane ontwerp word vir die volgende resies.

Dit het ‘n paar duisend rand gekos, maar maatskappy B se eer was op die spel. Maatskappy A het die volgende resies met slegs nege lengtes gewen. Maatskappy B se senior hoofbestuurder is met ‘n maatskappydirekteurskap beloon. Die adjunk-hoofbestuurder is bevorder tot senior-hoofbestuurder, die konsultante is baie goed betaal en die twee roeiers is afgedank as deel van

maatskappy B se rasionalisasieprogram. Daar is ook besluit om vaste koste te bespaar, deur twee roeiers op kontraktbasis aan te stel vir die volgende resies.

In hierdie fabel, verwys die twee roeiers van maatskappy B na kwaliteit onderriggewers, oftewel voortreflike dosente. Die werk wat hulle lewer is essensieel, maar die erkenning daarvoor bestaan nie. Trouens, hul insette word as't ware misken en mens kan tereg vra hoe dit reggestel kan word.

5.2 WAAROM IS BELONING VAN ONDERRIG SO MOEILIK ?

Verskeie redes bestaan vir die gebrekkige beloning van kwaliteitonderrig, waarvan die volgende drie genoem kan word :

5.2.1 Moelike meetbaarheid : Goeie onderrig se produkte (die mate van leer wat plaasgevind het), is moeilik kwantifiseerbaar en meetbaar, of in die woorde van Roland Christensen, soos aangehaal deur Dunkin & Precians (1994:86) : “(t)eaching is like dropping ideas into the letter box of the human subconscious. You know when they are posted but you never know when they will be received or in what form.”

5.2.2 Beperkte sigbaarheid : Die dosent wat goeie onderrig gee se bekendheid strek nie veel wyer as die sfeer van sy/haar instelling nie (alhoewel sodanige persoon se studente natuurlik sy/haar en die instelling se vertoonvensters is).

5.2.3 Standaard verskil : Standaard van beoordeling van goeie onderrig verskil van universiteit tot universiteit, terwyl goeie navorsing nasionaal (dink maar aan SWO-graderings) en internasionaal (dink aan Nobelpryse) beloon word.

As mens sou aanvaar dat onderrigkwaliteit nie op eenvoudige wyse beloon kan word nie, is dit egter nie te sê dat dit glad nie beloon kan of hoef te word nie.

5.3 KAN GOEIE ONDERRIG DAN BELOON WORD ?

Webler (1994:17) maak melding van Duitse universiteite, wat sogenaamde “*awards of excellent teaching*” toeken, volgens vasgestelde kriteria, waaronder die persoonlike eienskappe, gedrag, onderrigbeplanning en kommunikasievermoëns van die dosent. Beoordeling van hierdie kriteria geskied op verskeie wyses, hoofsaaklik deur middel van studente-terugvoer, ewekniebesprekings, onderhoude met studente en terugvoer van alumni. Verskeie Australiese universiteite (vergelyk Dunkin & Precians, 1994:85) ken ook sogenaamde “*awards for excellence in teaching*” toe, waarna dosente in elke fakulteit kan streef.

Dosente word aan die University College van die University of Maryland in die VSA deur studente genomineer vir die “*Stanley J Drazek Excellence Award*”. Sulke genomineerdes word dan deur eweknieë en besoekende “fellows” van ander lande vir ‘n dubbele lesingperiode waargeneem, asook op kantoor besoek, terwyl ‘n oop-einde vraelys daarna ingevul word. Die vraelys handel hoofsaaklik oor vier aspekte, naamlik **onderrig** (stel en nastrewing van doelwitte, gestruktureerdheid, vakkennis, begripsomskrywing ensovoorts), **verhouding met studente** (deelname, vraagstelling, klasbesprekings, kreatiwiteitstimulasie, dissipline, openheid vir voorstelle, kommentaar in antwoordstelle ensovoorts), **styl van aanbieding** (gebare, fisiese beweging, stemtoon, oogkontak, mediagebruik, studiehandleidingintegrasie ensovoorts) en

leerevaluering (kwaliteit en gereeldheid van toetsing, variasie in evalueringstegnieke, aard van en wagtyd vir terugvoering en dies meer).

Daar is waarskynlik nog 'n legio ander voorbeelde ook, maar wat belangrik is, is dat goeie onderrig wel beloon kan word en dat dit dan ook inderdaad geskied. Dit is dus so dat voortreflike dosentskap vereer kan en behoort te word, ook aan hierdie universiteit. Die wyse waarop dit gedoen kan word, word vervolgens bespreek.

5.4 BELONING VAN VOORTREFLIKE ONDERRIG AAN DIE RAU

In Kanada (Didaktikom, 1993:16), word 'n professor van die jaar aangewys, terwyl die Universiteit van Kaapstad elke jaar 'n "*excellent teacher award*", en die Potchefstroomse Universiteit (Malan, 1994:30) Verka-pryse vir uitmuntende onderrig in elke fakulteit toeken. Skrywer het geen onsekerheid in sy gemoed dat belonings van min of meer dieselfde aard aan hierdie Universiteit gevestig moet word nie. Daar bestaan alreeds 'n prestasiebeoordelingstelsel vir studente in koshuis- of daghuisverband, waardeur huiskomitees in staat gestel word om items van 'n kapitale aard vir die betrokke koshuis aan te skaf. Dieselfde beginsel kan ten opsigte van voortreflike dosentskap toegepas word. Eerstens is 'n toekenning per fakulteit gewens - dit behoort op 'n prestigeryke geleentheid bekend gemaak te word. Tweedens moet so 'n toekenning gekoppel word aan 'n onderrigontwikkelingsgeleentheid (byvoorbeeld 'n buitelandse besoek aan 'n konferensie waar onderrig die sentrale fokus vorm). Derdens behoort die toekenning ook 'n voordeel aan die betrokke departement te bied, in terme van finansiële gewin, naamlik kapitale aankope in lyn met onderrigbehoefte, byvoorbeeld 'n draagbare oorhoofse projektor, 'n rekenaarvoegvlak, rekenaar drukker of inbrandmasjien vir transparante.

Die vasstelling van dosente-voortreflikheid is nie 'n eenvoudige maatreël nie en 'n holistiese benadering sal gevolg moet word. Die voortreflike dosent sal uitgewys word, nadat 'n verskeidenheid bronne geput word - hier word gedink aan studente, eweknieë (kollegas) en dan veral die **departementele voorsitter** as hoofbron. Laasgenoemde veronderstel dan dat elke dosent, wat van mening is dat hy/sy kwalifiseer, 'n **onderrigportefeulje** sal moet saamstel. Die gesindheid waarmee so 'n portefeulje saamgestel word, is egter die mees kritieke faktor, soos Malan (1994:32/33) en Murray (1995:163-175) dan ook meld. Murray (1995:165) bewoord die essensiële rol van die departementele voorsitter soos volg : "*Faculty need to be convinced that by assembling a teaching portfolio they will not place themselves in jeopardy and that their efforts will bear fruit. It becomes the responsibility of the chairperson to create a climate where faculty are convinced that these conditions exist...It becomes imperative that chairpersons create a climate where faculty feel free to risk failure as well as celebrate success.*"

Vir so 'n stelsel om optimaal te funksioneer identifiseer Murray (1995:165-168) vyf voorwaardes, naamlik :

- * eenvormige fakulteitspesifieke kriteria vir die beoordeling van onderrigportefeuljes moet ontwikkel word, wat ook impliseer dat beoordelaars opgelei sal moet word ;
- * doeltreffende onderrig sal per departement gedefinieer moet word ;
- * vrese en wantroue ten opsigte van onderrigportefeuljes onder dosente, sal afgebreek moet word ;

- * die sleutel lê in 'n klimaat van kollegiale samewerking - as span ; en
- * dosente sal opgeskerp moet word in die relasie onderrig tot leer en 'n onderrigontwikkelingsplan per departement sal ontwikkel moet word.

Om gemelde vyf voorwaardes tot hul reg te laat kom, veronderstel insette van onderrigkonsultante, byvoorbeeld personeel van die Buro vir Universiteitsonderwys. Die hele aksie moet egter ook as 'n **investering in volgehoue kwaliteitonderrig** beskou word en daarom kan die insette van reeds bekroonde voortreflike dosente met groot vrug benut word.

6. ONDERRIGINVESTERING VIA DIE VOORTREFLIKE DOSENT

Om in iets te investeer, beteken om daarin te belê, met die uiteindelijke doel dat die belegging vir jou 'n wins gaan genereer. Onderrigontwikkeling is ook 'n kontinue proses, soos John Steinbeck (in Hynes, 1984:32) meld : *"...not an object, but a promise which skips ahead ever beyond our grasp"*, waarby Wilkinson (1994:29) byvoeg *"...the skills required of good teaching are sufficiently complex that they require a good deal of time."* Voortreflike dosente kan met groot vrug binne enige tersiêre onderwysinstelling, en veral die RAU, benut word om onderrig in fakulteitsverband te help ontwikkel.

Indien sodanige persone dalk 'n prys in die vorm van addisionele studieverlof (kom ons noem dit "onderigontwikkelingsverlof") kan ontvang, om op so 'n wyse, in samewerking met 'n Buro vir Universiteitsonderwys, intensief betrokke te wees by die ontwikkeling van onderrig in sy/haar fakulteit, is daar sterk sprake van 'n **investering in kwaliteitonderrig**. Cannon & Widodo (1994:105) meld dat *"...changing teaching is much more than changing people. It is also about developing institutional policies and reward structures that require, encourage and support teaching quality at all levels of the universities' operations."* So 'n poging tot investering, sal beslis wins genereer, maar meer nog, dit sal met verloop van tyd dividende verklaar, in die vorm van meer en meer dosente wat sal werk, dink en woeker, soos die voortreflike dosent dit doen. Die hele gedagte van 'n rolmodel is hier ook net so van toepassing : *"No spoken word, nor written plea, can tell a lecturer what a good teacher should be. Not all the books on all the shelves, but what excellent teachers are, themselves."*

7. SLOTWOORD

Voortreflike dosentskap is nie 'n mite nie, dit is nie onbepaalbaar nie, dit is nie 'n simboliese toekenning nie. Die voortreflike dosent streef daarna om in alles wat hy/sy doen die omstandighede so gunstig as moontlik vir leer te skep. Die voortreflike dosent is ook nie 'n individu nie, maar deel van 'n departement, ja 'n span. Hierdie span funksioneer as eenheid en streef almal saam (alhoewel elkeen sy/haar eie areas van voortreflikheid het) na optimale leerwins by hulle studente. As daar dan sprake is van 'n voortreflikheidstoekenning aan een van die spanlede, dan sal die voorsitter van so 'n departement of fakulteit verheug verklaar : **"ONS het dit gedoen !!"**