

# **DIE EFFEK VAN 'N LOOPBAANBEPLANNINGSPROGRAM OP SKOOLVERLATERS IN 'N GEDEPRIVEERDE GEMEENSKAP**

**Catharina Sophia Krüger, B.A. Honns.**

Skripsie voorgelê vir gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad Magister  
Artium in die Departement Bedryf-en-Personeelsielkunde aan die Potchefstroomse  
Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.

Studieleier: Prof. P.E. Scholtz

Potchefstroom  
1998

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECTIVENESS OF A CAREER PLANNING PROGRAMME INVOLVING SCHOOL LEAVERS FROM A DEPRIVED COMMUNITY**

**Key Concepts : Career planning, self-knowledge, career knowledge, career, occupation, career maturity and deprived community.**

The current socio-political climate for reform in education has led psychologists to question the role and relevance of psychological services such as counselling in schools. Career counselling require urgent transformation along with the rest of the educational system. If human resources in the future South African society are to be developed and utilized to the maximum it is crucial for such services to address the needs not only of the privileged, but also the disadvantaged sections of the population.

In South Africa large parts of the population are educationally disadvantaged and deprived. In the past career counsellors in South Africa has focused to a very large extent on the provision of a service to those people who attained a certain educational level. Until recently the majority of the population has suffered severe restrictions in this respect. In the present rapidly changing social, economical and political situation large numbers of young people are in need of career counselling.

The significance of career counselling is evident in the relationship which exists between the individual, school, work, and society. The link between the school leaver, school, work, and community is crucial. Counselling should assist the school leaver to become more knowledgeable about his or her abilities, aspirations, and values of work. It enables the school leaver to get a grasp of the complexities of the world of work.

It was against this background that the present pilot study was undertaken to determine the effectiveness of a career planning programme in providing school leavers from a deprived community with the conceptual tools necessary for career planning.

The programme made use of an intensive programme format which comprised sessions covering such activities as self-, career- and educational-awareness and decision making. Parts of a career workbook – “Travelling the career highway” (Van Schoor, 1996) was used in this study. The book is aimed at making a contribution to the Reconstruction and Development Programme (Van Schoor, 1996:vii).

Forty eight school leavers at Promosa Secondary were randomly assigned using the Solomon four group design. The Self Directed Search Questionnaire, the Commitment to Career Choices Scale and the Knowledge Of Occupation Fields Questionnaire were used to assess the impact of the career planning programme. Career differentiation, consistency, career information, career commitment, and the tendency to foreclose were used to indicate the impact.

Clear improvements were found in levels of consistency. Significant improvements were found in differentiation, career information, career commitment and the tendency to foreclose.

This study also indicates the limitation of career planning where additional input from the social environment is required to effect an even more significant positive impact. Future research should attempt to develop a more comprehensive intervention which includes the whole community.

## **VOORWOORD**

Ek rig my gewaardeerde erkenning aan die volgende persone en instansies:

- Professor P.E. Scholtz, my studieleier, vir die bekwame en professionele manier waarop hy leiding en ondersteuning gebied het.
- Mev. Cecilia van der Walt vir die taalversorging.
- Professor H.S. Steyn van die Statistiese Konsultasiediens vir sy hulp en leiding en met die verwerking van die resultate
- Danelle, Charene, Rachael, Willem en Stefan vir hulle hulp tydens die loopbaanbeplanningskamp.
- Willem Jonker vir sy aanmoediging, ondersteuning en geduld.
- Die skoolverlaters wat deel gevorm het van die navorsingsgroep.
- Die Departement Kultuur van die PU vir CHO vir die verskaffing van die Oosthuizen kampterrein.
- Openbare Betrekkinge van die PU vir CHO vir die verskaffing van vervoer na die kampterrein.
- Die volgende organisasies vir hulle gewillige bydraes vir die loopbaanbeplanningskamp: Pick `n Pay, King Biscit, Viva Meat, Potch Sweets, Pie City, en Certain T-Shirts.
- My ouers vir hulle onvoorwaardelike liefde en ondersteuning en wat aan my die geleentheid gegee het om my drome na te volg. Dit is aan hulle wie ek hierdie skripsie opdra.

**AAN GOD KOM AL DIE EER TOE.**

## **INHOUDSOPGAWE**

### **INHOUD**

### **BLADSY**

## **HOOFSTUK 1**

### **INLEIDING**

1.1	Agtergrond en Probleemstelling	1
1.1.1	Algemene Probleemstelling	1
1.1.2	Motivering vir die ondersoek	2
1.1.3	Navorsingsvrae	3
1.2	Navorsingsdoelstelling	3
1.2.1	Algemene doelstelling	4
1.2.2	Spesifieke doelstellings	4
1.2.3	Navorsingshipotese	4
1.3	<b>DIE PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF VAN DIE NAVORSING</b>	5
1.3.1	Terreinafbakening	5
1.3.2	Paradigmas waarvolgens gewerk word	5
1.3.3	Toepaslike teoretiese modelle en teorieë	6
1.4	<b>ONTPLOOIING VAN DIE ONDERSOEK</b>	8
1.4.1	Fases van die ondersoek	8
1.4.1.1	Fase 1: Literatuuroorsig	9
1.4.1.2	Fase 2: Empiriese ondersoek	9
1.4.2	Hoofstukindeling	10
1.5	<b>KONSEPTUELE OMSKRYWINGS</b>	11
1.6	<b>HOOFSTUKSAMEVATTING</b>	12

## **HOOFSTUK 2: LOOPBAANBEPLANNINGSTEORIEë**

2.1	INLEIDING	14
2.2	SOSIALE-KLAS-BEPALERS	15
2.2.1	BLAU SE MODEL VIR BEROEPSKEUSE	15
2.2.2	Kritiese bespreking van die Sosiale-klas bepalers	18
2.3	STATIESE DISPOSISIONELE VERSKILLE	19
2.3.1	Inleiding	19
2.3.2	Aannames onderliggend aan Holland se teorie	20
2.3.3	Konstrukte onderliggend aan die heksagonale model	23
2.3.3.1	Konsekwentheid	23
2.3.3.2	Kongruensie	24
2.3.3.3	Differensiasie	24
2.4	KRITIESE BESPREKING VAN HOLLAND SE TEORIE	25
2.5	LOOPBAANFASEBENADERING	28
2.5.1	Inleiding	28
2.5.2	Super se teoretiese stellings	28
2.5.3	Loopbaanontwikkeling is `n lewensproses	30
2.5.4	Loopbaanvolwassenheid	30
2.5.5	Lewensrolle	31
2.5.6	Selfkonsep	35
2.5.7	Waardes	36
2.5.8	Praktiese implikasies van Super se teorie	37
2.5.9	Kritiese bespreking van Super se teorie	38
2.6	LEWENSBENADERING TOT LOOPBAANBEPLANNING	40
2.7	TOEPASSING VAN TEORIEë OP NAVORSING	43
2.8	SAMEVATTING	44

### **HOOFSTUK 3: KRITERIA VIR LOOPBAANBEPLANNINGSPROGRAMME**

3.1	BEHOEFTEBEPALING	45
3.2	STEL VAN PROGRAMDOELWITTE	46
3.3	BESLUITNEMING AANGAANDE PROGRAMINHOUD	48
3.3.1	Vasstelling van waardes	50
3.3.2	Belangstellings	50
3.3.3	Loopbaanbeplanning	52
3.3.4	Doelstelling	57
3.4	PROGRAMIMPLEMENTERING	60
3.5	PROGRAMIMEVALUERING	66
3.5.1	Oorhoofse progamevaluering	67
3.5.2	Evaluering van spesifieke programdele	68
3.6	SAMEVATTING	69

### **HOOFSTUK 4: EMPIRIESE ONDERSOEK**

4.1	INLEIDING	70
4.2	DOELSTELLING VAN DIE ONDERSOEK	70
4.3	DIE NAVORSINGSONTWERP	70
4.4	HIPOTESIS	71
4.5	MEETINSTRUMENTE	78
4.5.1	Holland se Self Directed Search (SDS)	78
4.5.2	Commitment to Career Choices Scale (CCCS)	79
4.5.3	Kennis van die beroepsvelde vraelys	80
4.6	DIE ONDERSOEKGROEP	81
4.7	STATISTIESE TEGNIEKE	81
4.7.1	Wilcoxon se simmetrietoets	82
4.7.2	Wilcoxon se rangsomtoets	82
4.7.3	Kruskal-Wallis-toets	82

4.7.4	Fisher se eksakte toets	83
4.8	PROSEDURE	83
4.9	PROGRAMINHOUD	84
4.9.1	Behoeftebepaling	84
4.9.2	Programdoelwitte	84
4.9.2.1	Selfkennis	85
4.9.2.2	Loopbaankennis	86
4.9.2.3	Bewusmaking van besluitneming	89
4.10	RIGTINGGEWING AANGAANDE PROGRAMINHOUD	89
4.10.1	Groepopbouing	90
4.10.2	Gemeenskapsbetrokkenheid	90
4.11	PROGRAMEVALUERING	90
4.12	SAMEVATTING	91

## **HOOFSTUK 5: RESULTATE EN BESPREKING**

5.1	INLEIDING	92
5.2	Konsekwentheid	92
5.3	Differensiasie	101
5.4	Beroepskennis	104
5.5	Verbondenheid	109
5.6	Premature uitsluiting	114
5.7	SAMEVATTING	119

## **HOOFSTUK 6: SAMEVATTING, GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS**

6.1	INLEIDING	120
6.2	BEROEPSDIFFERENSIASIE	120
6.3	BEROEPSKONSEKWENTHEID	121
6.4	BEROEPSINLIGTING	121

6.5	VERBONDENHEID EN NEIGING TOT PREMATURE UITSLUITING	122
6.6	BEPERKINGE ERVAAR	123
6.7	AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING	124
6.8	SLOT	124

## BRONNELYS 126

### BYLAES

BYLAE A	Dinocards
BYLAE B	Uittreksels van werkboek wat in studie gebruik is
BYLAE C	Uitleg van bordspel en vraekaartjies
BYLAE D	Jeopardy

### FIGURE

Figuur 2.1	Die loopbaan-ontwikkelingsproses	14
Figuur 2.2	Blau se model van beroepskeuse	16
Figuur 2.3	Heksagonale model van Holland: Persoonlikheidstipes	21
Figuur 2.4	Heksagonale model van Holland: Omgewingstipes	22
Figuur 2.5	Die Loopbaanreënboog	32
Figuur 2.6	Die Boogmodel	33
Figuur 2.7	Model van loopbaanteorie ontwikkeling	42
Figuur 2.8	Vergelyking van voor- en natoetsing by groep een: konsekwentheid	95
Figuur 2.9	Vergelyking van voor- en natoetsing by groep twee: konsekwentheid	97
Figuur 2.10	Vergelyking van voor- en natoetsing by groep een, twee, drie en vier: konsekwentheid	99

**TABELLE**

Tabel 1	Toepassing van teorieë op navorsing	43
Tabel 2	Vergelyking van die voortoetstellings ten opsigte van konsekwentheid by groep een en twee	94
Tabel 3	Voortoetsing van beroepskonsekwentheid by groep een	96
Tabel 4	Natoetsing van beroepskonsekwentheid by groep een	96
Tabel 5	Vooroetsing van beroepskonsekwentheid by groep twee	98
Tabel 6	Natoetsing van beroepskonsekwentheid by groep twee	98
Tabel 7	Natoetstellings van alle groepe ten opsigte van beroepskonsekwentheid	100
Tabel 8	Statistiese resultate van die vergelyking van die voortoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en twee	101
Tabel 9	Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een	102
Tabel 10	Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep twee	102
Tabel 11	Statistiese resultate van die vergelyking van die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en groep twee	103
Tabel 12	Statistiese resultate van die vergelyking van die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een, twee, drie en vier	104

Tabel 13	Statistiese resultate van die vergelyking ten opsigte van kennisvlakke by groep een en twee	105
Tabel 14	Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings van kennisvlakke by groep een	106
Tabel 15	Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings van kennisvlakke by groep twee	106
Tabel 16	Statistiese resultate van die vergelyking tussen voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van kennisvlakke by groep een en twee	107
Tabel 17	Statistiese resultate van die vergelyking tussen natoetstellings ten opsigte van kennisvlakke by groep twee en vier	107
Tabel 18	Statistiese resultate van die vergelyking tussen natoetstellings ten opsigte kennisvlakke by groep een en drie	108
Tabel 19	Statistiese resultate van die vergelyking tussen natoetstellings ten opsigte van kennisvlakke by groep een, twee, drie en vier	109

Tabel 20	Vergelyking van die voortoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep een en twee	110
Tabel 21	Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep een	111
Tabel 22	Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep een en twee	111
Tabel 23	Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep twee	112
Tabel 24	Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep twee en vier	112
Tabel 25	Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal	113
Tabel 26	Statistiese resultate van die vergelyking van natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep een, twee, drie en vier	114
Tabel 27	Statistiese resultate van die vergelyking tussen die voortoetstellings en natoetstelling ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep een twee	115
Tabel 28	Statistiese resultate van die vergelyking tussen die voortoetstellings en natoetstelling ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep een	115

Tabel 29	Statistiese resultate van die vergelyking tussen die voortoetstellings en natoetstelling ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep een en groep twee	116
Tabel 30	Statistiese resultate van die vergelyking tussen die natoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep twee	117
Tabel 31	Statistiese resultate van die vergelyking tussen die natoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep twee en vier	117
Tabel 32	Statistiese resultate van die vergelyking tussen die natoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep een en drie	118
Tabel 33	Statistiese resultate van die vergelyking tussen die natoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep een, twee drie en vier	119

# HOOFSTUK 1

## INLEIDING

Hierdie skripsie handel oor die ontwikkeling en evaluering van 'n loopbaanbeplanningsprogram gerig op skoolverlaters in 'n gedepriveerde gemeenskap. In Hoofstuk Een word die agtergrond en probleemstelling van die navorsing bespreek, asook die navorsingsdoelstellings, paradigmatische perspektief, en die ontplooiing van die ondersoek.

### 1.1 AGTERGROND EN PROBLEEMSTELLING

Die agtergrond en probleemstelling sal onderverdeel word in 'n algemene probleemstelling, 'n motivering vir die ondersoek en die navorsingsvrae wat daaruit voortvloei.

#### 1.1.1 Algemene probleemstelling

Menslike hulpbronprobleme soos beroepswisseling, voortdurende heropleiding en hoë personeelomset (Hoffmann & Maree, 1992:282; Jacobs, 1986:18) kan verminder word deurdat die skoolverlater doeltreffende loopbaanbeplanning doen (Joubert, 1985:2). Tydens die ontwikkeling van menslike hulpbronne beskou die meeste organisasies hulle werknemers as baie waardevol. Werknemers in verkeerde beroepe kan gefrustreerd raak met hulle beperkte geleenthede ten opsigte van groei en toon dikwels ook swak prestasie (Greenhaus & Callanan, 1994:13).

Suid-Afrika, as ontwikkelende land, stel eiesoortige eise op die gebied van loopbaanbeplanning (Lamprecht, 1989:506). Loopbaanbeplanning verskaf 'n bewustheid van die self (selfkennis) en die omgewing (beroepskennis) wat 'n persoon toerus om 'n stel realistiese loopbaandoelwitte te stel (Louw, 1992:57). Loopbaanbeplanning vorm 'n

belangrike onderdeel van die beroepsielkunde en op sý beurt weer `n subdissipline van die bedryfsielkunde (Cilliers, 1991:6).

Sosiale, ekonomiese en politieke veranderinge in die land bring mee dat `n groot aantal persone `n behoefte aan doeltreffende loopbaanbeplanning het (Jacobs, 1986:5; Kotze, 1993:80). Daar bestaan egter sekere knelpunte ten opsigte van die organisasie van en beheer oor loopbaanbeplanning by skoolverlaters. Skoolvoorligtingsprogramme wat nie na behore toegepas word nie is van die grootste struikelblokke vir doeltreffende loopbaanbeplanning (Smit, 1990:127). Die Nasionale Mannekragskommissie (1988:3) wys ook daarop dat skoolverlaters nie oor voldoende besluitnemingsvaardighede beskik nie en slegs oppervlakkige kennis van `n beperkte aantal beroepe dra. Onderhoudvoering as instrument by doeltreffende loopbaanbeplanning word ook te min gebruik (Van Heerden & Marais, 1993: 258).

### **1.1.2 Motivering vir die ondersoek**

Ten einde menslike hulpbronne tot die maksimum te ontwikkel is dit vir opvoedkundige dienste nodig om nie net aan die bevoorregtes nie maar ook aan die behoeftes van die gedepriveerde populasies van die land te voldoen (Kotze, 1993:80; Naicker, 1993:27). Navorsing het bewys dat daar inderdaad verskille bestaan tussen groeperinge wat loopbaanvolwassenheid betref. By die swart en bruin gemeenskappe bestaan `n groot behoefte aan loopbaanbeplanning- en ontwikkeling (Reid-van Niekerk & Van Niekerk, 1990: 1-2). Die verskille ten opsigte van loopbaanvolwassenheid bestaan as gevolg van jarelange opvoeding in verskillende onderwysdepartemente onder die apartheidstelsel (Reid-van Niekerk & Van Niekerk, 1990:4). Ironies genoeg word die beroepsvoorligter se tyd in so `n mate deur die middelklasskoolverlater in beslag geneem, dat die skoolverlater wat werklik hulp nodig het om `n keuse ten opsigte van geskoolde en halfgeskoolde beroepsrigtings te kan maak, heeltemal uit die oog verloor word (Lamprecht, 1989:506).

Individuele loopbaanbeplanning asook die implementering van groepsvoorligtingsprogramme in swart en bruin skole word deur Reid-van Niekerk & Van Niekerk (1990:4) voorgestel. Vir die doel van hierdie ondersoek is 'n skool in Promosa gebruik waarvan die skoolverlaters uit bruin en swart groeperinge bestaan. Die inwoners is van die eertydse Willem Klopperville (tans bekend as Miederpark) verskuif na 'n gebied wes van Potchefstroom wat vandag die naam Promosa dra (Jansen van Rensburg, 1988:110).

Dit blyk uit bogenoemde bespreking dat suksesvolle loopbaanbeplanning in Suid-Afrika en veral in gedepriveerde samelewings nodig is. Geen navorsing is tot op hede ten opsigte van loopbaanbeplanning aangaande skoolverlaters van Promosa Sekondêr onderneem nie.

### **1.1.3 Navorsingsvrae**

Op grond van bogenoemde uiteensetting van die navorsingsprobleem en motivering van die navorsing ontstaan die volgende navorsingsvrae:

- Wat is die aard en wese van doeltreffende loopbaanbeplanning (die verkryging van selfkennis en beroepskennis en die aanleer van besluitnemingsvaardigheid) ?
- Wat is die inhoud en metodiek van 'n loopbaanbeplanningsprogram om loopbaanvolwassenheid te bevorder?
- Sal die toepassing van 'n loopbaanbeplanningsprogram op skoolverlaters in 'n gedepriveerde gemeenskap tot verhoogde loopbaanvolwassenheid lei?

Op grond van die navorsingsvrae word die volgende navorsingsdoelstellings ontwikkel:

## **1.2 NAVORSINGSDOELSTELLINGS**

Die navorsingsdoelstellings val uiteen in 'n algemene doelstelling en spesifieke doelstellings:

### **1.2.1 Algemene doelstelling**

Die algemene doelstelling van hierdie navorsing is om die aard en wese van doeltreffende loopbaanbeplanning uiteen te sit en die effek van 'n loopbaanbeplanningsprogram op skoolverlaters in 'n gedepriveerde gemeenskap te bepaal.

### **1.2.2 Spesifieke doelstellings**

Die spesifieke doelstellings van hierdie navorsing is soos volg:

- Om uit die literatuur te bepaal wat die aard en wese van doeltreffende loopbaanbeplanning is (waaronder aspekte soos selfkennis, beroepskennis en besluitnemingsvaardighede).
- Om 'n loopbaanbeplanningsprogram ter bevordering van loopbaanvolwassenheid te ontwikkel.
- Om 'n loopbaanbeplanningsprogram op skoolverlaters uit 'n gedepriveerde gemeenskap toe te pas en te bepaal of dit geslaagd is ten opsigte van die bevordering van loopbaanvolwassenheid.

Vervolgens sal die navorsingshipotese gestel word:

### **1.2.3 Navorsingshipotese**

Die algemene hipotese van die navorsing is soos volg (die spesifieke hipoteses sal uitvoerig in Hoofstuk Vier bespreek word):

Nadat die skoolverlaters die loopbaanbeplanningsprogram gevolg het, sal hulle betekenisvol meer selfkennis hê, meer beroepsingelig wees en meer verbondenheid tot die loopbaanbeplanningsproses toon.

### 1.3 DIE PARADIGMATIESE PERSPEKTIEF VAN DIE NAVORSING

Die paradigmatiese perspektief sal onderverdeel word in 'n terreinafbakening, paradigmas waarvolgens gewerk sal word en toepaslike teoretiese modelle en teorieë.

#### 1.3.1 Terreinafbakening

Hierdie navorsing val binne die grense van die gedragswetenskappe. Bedryfsielkunde is 'n dissipline binne die gedragswetenskappe. Beroepsielkunde vorm 'n subdissipline van die bedryfsielkunde. Loopbaanbeplanning vorm weer 'n belangrike onderdeel van die beroepsielkunde. Dit kan soos volg uiteengesit word:



#### 1.3.2 Paradigmas waarvolgens gewerk word:

Die *humanistiese paradigma* neem as basiese model die verantwoordelike mens wat vryelik kan kies tussen die moontlikhede tot sy beskikking en beklemtoon ook die mens in wording - 'n persoon wat voortdurend 'n groeiproses deurmaak waardeur hy poog om sy potensiaal te verwesenlik en waarlik homself te wees (Meyer, Moore & Viljoen, 1994:338). Die ondersoek van die persoon na sy eie waardes, vermoëns, belangstellings en behoeftes en die daaropvolgende besluitnemingsprosesse ten einde loopbaanbeplanning te onderneem (en potensiaal te verwenslik), val volgens skrywer hiervan (voortaan as “die skrywer” aangedui) binne die grense van die humanisme.

Die *behavioristiese paradigma* beklemtoon die objektiewe en operasionele definiëring en meting van veranderlikes (Meyer *et al.*, 1994:179). In hierdie navorsing is die

behavioristiese paradigma van toepassing op die aanleer van beroepskennis en die meting daarvan met 'n kennistoets.

Die *positivistiese paradigma* gaan van die veronderstelling uit dat kennis slegs betrekking het op waarneembare verskynsels en dat meta-fisiese ondersoeke na die aard van die uiteindelijke realiteit onnodig en onwetenskaplik is (Plug, Meyer, Louw & Gouws, 1988:280; Meyer *et al.*, 1994:96). Vanuit die positivistiese paradigma word die bestaan van teoretiese konstrakte aanvaar, maar daar word verwag dat hierdie konstrakte operasioneel gedefinieer moet word (Snyman & Du Plessis, 1987:1-24). Operasionele definisies van vermeende konstrakte word opgevolg deur die saamstel van toetse, indekse en skale waarmee die persoon se selfkennis, beroepskennis en verbondenheid tot die loopbaanbeplanningsproses gemeet word.

Die *funksionalistiese paradigma* beklemtoon dat groot, sinvolle eenhede van psigiese verskynsels in hulle funksionele verband bestudeer moet word deur te vra na die betekenis daarvan vir die menslike voortbestaan (Lundin, 1991:126-127). In hierdie navorsing is die paradigma van toepassing ten opsigte van die navorser se onpartydigheid teenoor die gedrag wat bestudeer word en objektiewe en streng wetenskaplike metodes en tegnieke wat gebruik word.

### 1.3.3 Toepaslike teoretiese modelle en teorieë

'n Loopbaanteorie word soos volg deur Johnson (1998:1) gedefinieer: "*Career development theories help make sense of experiences. A theory is, in effect, a rationalized set of assumptions or hypotheses that allows you to explain the past and predict the future. As such, theories may provide direction and as theories are tested and proven "true", theories may be said to expand knowledge....*" Volgens Mouton en Marais (1992:22) kan teoretiese oortuigings omskryf word as alle oortuigings wat toetsbare uitsprake oor sosiale verskynsels lewer.

- **Modelle**

Holland (1981) se heksagonale model, Super se lewensreënboog (1990) en boogmodel (1990) en Blau (1956) se model vir beroepskeuse is van toepassing op die navorsing: Hierdie modelle sal in Hoofstuk Twee duidelik uiteengesit word.

- **Teorieë**

**John Holland se persoons-omgewings-tipologie** is ontwikkel om die groot hoeveelheid data oor persone en verskillende beroepe, asook data oor verskillende werksomgewings, te organiseer. Holland het voorgestel dat persone die beste funksioneer en ontwikkel en die beste werkstevredenheid ervaar in werksomgewings wat verenigbaar is met hul persoonlikhede. Holland baseer sy teorie van persoonlikheidstipes op verskeie aannames. Persone kies loopbane wat hulle persoonlikhede weerspieël. Omdat persone aangetrokke voel tot sekere beroepe, pas die omgewing hierdie persoonlikheid. Hy klassifiseer hierdie persoonlikheidstipes en werksomgewings volgens ses tipes wat hy noem: realisties, ondersoekend, artistiek, sosiaal, ondernemend en konvensioneel (waarna dikwels verwys word as die akroniem RIASEC). Holland stel voor dat hoe nader die gepastheid tussen die persoonlikheid en die beroep is, hoe groter die tevredenheid. Holland ontwikkel ook 'n heksagonale model wat sommige sleutelkonsepte illustreer: differensiasie, kongruensie en konsekwentheid (ICDM, 1998:4). Holland plaas klem op die akkuraatheid van selfkennis en loopbaaninformatie wat vir besluitneming nodig is (Zunker, 1994:49). Die doel van hierdie teorie vir hierdie navorsing is dus om die belangrikheid van persoons-omgewingsgepastheid asook die belangrikheid van self- en loopbaankennis te illustreer.

Die **sosio-ekonomiese teorieë** verskaf gedetailleerde verduidelikings en beskrywings van hoe die persoon se kultuur-, gesins-, agtergrond-, sosiale en ekonomiese omstandighede en ander faktore buite die beheer van die persoon 'n sterk invloed op die persoon se waardes, identiteit, en algehele menslike- en loopbaanontwikkeling kan uitoefen. Hierdie teorieë is ook bekend as die “kans”- of “toevalligheids”-teorie. Dié benadering stel voor dat baie persone die weg van die minste weerstand in hulle loopbaanontwikkeling volg

(ICDM, 1998:4-4,4-6). Die doel van die teorie ten opsigte van hierdie navorsing is om te illustreer dat die omgewing en persone se agtergrond, kultuur ens. 'n invloed op loopbaanbeplanning kan uitoefen en dat die omgewing waarbinne die skoolverlater funksioneer in ag geneem behoort te word.

**Donald Super** (1957) en ander teoretici in sake loopbaanontwikkeling gee erkenning aan die veranderinge wat persone ondergaan namate hulle meer volwasse word. Persone soek loopbaantevredenheid deur werkrolle waarbinne hulle hulself kan uitdruk en selfkonsepte kan implementeer en ontwikkel. Loopbaanvolwassenheid, 'n kernkonsep in Super se teorie, word gemanifesteer in die suksesvolle uitvoering van ouderdom- en fase-ontwikkelingstake oor die lewenspan heen (ICDM, 1998:4-6). Super (1979) het ses faktore in verband met loopbaanvolwassenheid geïdentifiseer: (1) bewustheid van die nodigheid om vooruit te beplan, (2) besluitnemingsvaardighede, (3) kennis en gebruik van inligtingshulpbronne, (4) algemene loopbaaninligting, (5) algemene wêreld van werkinformasie (6) gedetailleerde inligting oor voorkeurberoepe (ICDM, 1998:4-6). Die doel van die teorie vir hierdie navorsing is dus om vlakke van loopbaanvolwassenheid, soos genoem by skoolverlaters, aan te moedig en deur middel van verskeie aktiwiteite te stimuleer.

## **1.4 ONTPLOOIING VAN DIE ONDERSOEK**

Die fases van die ondersoek en die hoofstukindeling sal vervolgens verduidelik word:

### **1.4.1 Fases van die ondersoek:**

Die ondersoek sal in twee fases ontplooi word, naamlik 'n literatuuroorsig en 'n empiriese ondersoek.

#### **1.4.1.1 Fase 1: Literatuuroorsig**

Die fases van die ondersoek en die hoofstukindeling sal vervolgens verduidelik word:

In Fase Een sal 'n volledige literatuuroorsig ten opsigte van loopbaanbeplanning en die stimulering van loopbaanontwikkeling gegee word.

#### **1.4.1.2 Fase 2: Empiriese ondersoek**

Fase twee bestaan uit die empiriese ondersoek en sluit die samestelling van die loopbaanbeplanningsprogram in wat ook die keuse van meetinstrumente bevat.

- **Loopbaanbeplanningsprogram**

Die samestelling van die loopbaanbeplanningsprogram sal die volgende oorhoofse fases volg:

- Behoeftebepaling
- Programdoelwitstelling
- Uitklaring van programkomponente
- Programimplementering
- Evaluering van program

#### **Meetinstrumente**

Daar sal van die volgende meetinstrumente gebruik gemaak word:

- **Holland se Self-Directed Search (SDS)**

In die Suid-Afrikaanse konteks is die betroubaarheidskoëffisiënte tussen 0,91 en 0,94 verkry. Konstruktiewe geldigheid van Holland se heksagonale struktuur is in die R.S.A. bevestig (Neethling, 1986).

- **Commitment to Career Choices Scale ( CCCS)**

Daar is twee subskale by die toets ingesluit. Blustein, Ellis en Devenis (1989:358) het Cronbach Alfa koëffisiënte van 0,92 vir die “Vocational Exploration and Commitment-skaal en 0,91 vir die “Tendency to foreclose”-skaal geraporteer.

- **Kennis van die beroepsvelde-vraelys**

Dit is bloot 'n vraelys wat die navorser na aanleiding van die indeks van die Loopbaaninligtingsboek (deur Departement Arbeid) opgestel het, om die skoolverlaters se kennis van die beroepsvelde vas te stel. Hierdie vraelys is vir gesigsgeldigheid onder kundige persone gesirkuleer.

#### **1.4.2 Hoofstukindeling**

Ten einde loopbaanbeplanning in perspektief te stel is dit nodig om in Hoofstuk Twee die teorieë oor loopbaanbeplanning te bestudeer. Dit vorm die basis waarop die kriteria vir loopbaanbeplanningsprogramme (Hoofstuk Drie) geskoei sal word. Hoofstuk Vier (empiriese ondersoek) is dan die praktiese toepassing van die kriteria wat in Hoofstuk Drie neergelê is. In Hoofstuk Vyf sal die effek van die loopbaanbeplanningsprogram op die skoolverlaters bespreek word waarna Hoofstuk Ses die samevatting, gevolgtrekking en aanbevelings van die navorsing sal weergee. Dit kan soos volg ingedeel word:

- Hoofstuk 1: Inleiding, agtergrond en probleemstelling
- Hoofstuk 2: Teoretiese perspektiewe op loopbaanbeplanning
- Hoofstuk 3: Kriteria vir loopbaanbeplanningsprogramme
- Hoofstuk 4: Empiriese ondersoek
- Hoofstuk 5: Resultate en bespreking
- Hoofstuk 6: Samevatting, gevolgtrekking en aanbevelings

## 1.5 KONSEPTUELE OMSKRYWINGS

Aangesien terme soos *loopbaanbeplanning*, *selfkennis*, *loopbaankennis*, *verbondenheid*, *premature uitsluiting*, *loopbaan*, *beroep*, *loopbaanvolwassenheid* en *gedepriveerde gemeenskappe* deurlopend in die huidige studie gebruik word, is dit nodig om die konsepte kortliks te omskryf:

***Beroep*** is die spesifieke pos of werkaktiwiteit (Gibson & Mitchell, 1995:308).

***Gedepriveerde gemeenskappe*** is gemeenskappe wat onder die apartheidsstelsel tot stand gekom het en as gevolg van die apartheidswetgewing sekere voorregte ontnem is en sodoende agtergestel is. Tradisionele swart en bruin groeperings is dikwels gedepriveerde gemeenskappe. Hierdie gemeenskappe toon ook lae vlakke van loopbaanvolwassenheid in vergelyking met ander bevolkingsgroepe (Reid-van Niekerk & Van Niekerk, 1990:1-2).

***Loopbaan*** is die totaliteit van die persoon se werksondervindinge binne die lewensduur. 'n Meer beperkte definisie sal loopbaan beskou as die somtotaal van die persoon se werksondervinding binne 'n algemene loopbaankategorie (Gibson & Mitchell, 1995:308).

***Loopbaanbeplanning*** kan omskryf word as die proses waardeur persone kennis oor hulle self (hulle waardes, persoonlikheid, voorkeure, belangstellings, vermoëns ens.) verkry en ook inligting oor die werksomgewing bekom om dan sodoende 'n poging aan te wend om bogenoemde twee konstrakte by mekaar te laat pas. Dit is 'n proses waardeur kort- en langtermynloopbaandoelwitte bepaal word (Schreuder & Theron, 1997:15).

***Loopbaankennis*** verteenwoordig 'n beweging na 'n sistematiese, beplande navraag na en analise van loopbane waarin die persoon belangstel (Gibson & Mitchell, 1995:334).

***Loopbaanvolwassenheid*** word volgens Super gedefinieer as die mate waarin persone daarin slaag om die loopbaanontwikkelingstake wat in die huidige stadium van

ontwikkeling verwag word, suksesvol af te handel. Loopbaanvolwassenheid dui dus op die take wat die skoolverlater suksesvol tydens loopbaanbeplanning moet afhandel, en dit is byvoorbeeld die insameling van selfkennis en beroepskennis en die daaropvolgende besluitneming (Langley, 1989:48).

**Premature uitsluiting** word gedefinieer as 'n begeerte van die persoon om homself tot belangrike loopbaanbesluite so vroeg as moontlik te verbind en die neiging om hom by hierdie besluite te hou selfs al is daar inligting wat dit nie versterk nie (Blustein *et al.*, 1989:347).

**Selfkennis** is 'n voorvereiste vir suksesvolle loopbaanbeplanning. Dit behels die kennis van eie belangstellings, vaardighede, waardes, sterk- en swakpunte. Die persoon wat oor 'n goeie selfkennis beskik, kan meer rasionele besluite neem (Schreuder & Theron, 1997:15)

**Verbondenheid** binne die loopbaanbeplanningsin beteken dat die persoon 'n duidelike loopbaanvoorkeur het wat sterk verband hou met 'n spesifieke loopbaandoelwit. Hoë vlakke van verbondenheid word geassosieer met die ontwikkeling van spesifieke aksieplanne vir die implementering van loopbaandoelwitte en met die voorbereiding op hindernishantering in die loopbaanbeplanningsproses. Dit dui ook 'n sekerheid ten opsigte van die neem van loopbaanbesluite aan (Blustein *et al.*, 1989:344).

## 1.6 HOOFSTUKSAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die agtergrond en motivering vir die ondersoek bespreek. Daar is ook navorsingsvrae en navorsingsdoelstellings gestel en die navorsingshipotese is gegee. Vervolgens is die terreinafbakening gegee en die ontplooiing van die ondersoek is

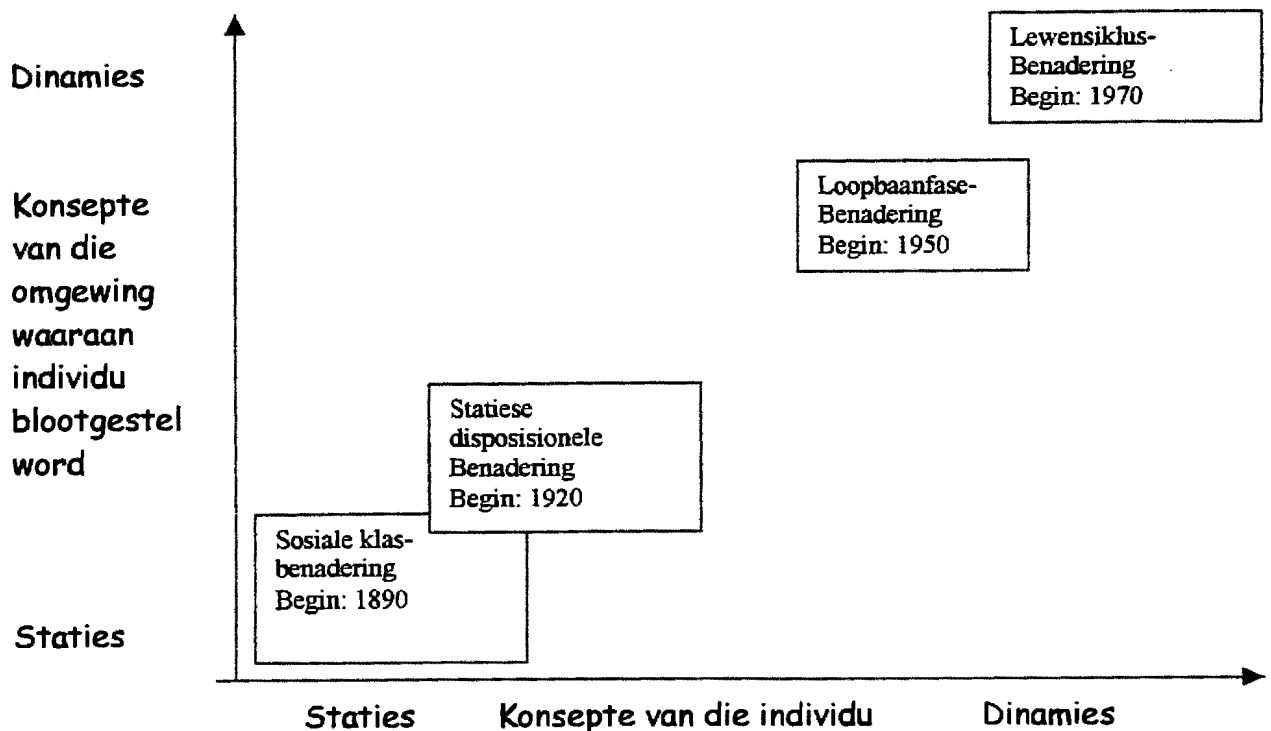
bespreek. Die hoofstuk is afgesluit deur beskrywings te gee van die konsepte wat in hierdie navorsing gebruik sal word.

## HOOFSTUK 2

### LOOPBAANBEPLANNINGSTEORIEë

#### 2.1 Inleiding

Soos uit die paradigmatische perspektief van Hoofstuk Een afgelei kan word, word die humanistiese en die behavioristiese benadering gebruik. Samevattend kan gestel word dat 'n eklektiese benadering gevolg sal word. Dit stel die navorser in staat om sy eie teorie saam te stel deur konstrunkte van verskillende teorieë te gebruik (Gibson & Mitchell, 1995:138). Daar sal vervolgens aandag geskenk word aan die teorieë wat volgens die skrywer relevant is vir die navorsing. Dit sal in die vorm van 'n ontwikkelingsperspektief aangebied word (Figuur 2.1) wat 'n kritiese bespreking en die toepassing daarvan op die navorsing sal insluit.



Figuur 2.1 Die loopbaan ontwikkelingproses (Sommenfeld & Kotter,1982:34).

## 2.2 SOSIALE-KLAS-BEPALERS

Die eerste tipe identifiseerbare loopbaanteorie het begin teen die einde van die 19de eeu die lig begin sien en hou verband met die opkoms van die sosiologie as 'n moderne gedragswetenskap. Bogenoemde navorsing het primêr gefokus op die verhouding tussen sosiale status en loopbane. Marx, Darwin en Freud se werke is eie aan hierdie tydperk (Sonnenfeld & Kotter, 1982: 22).

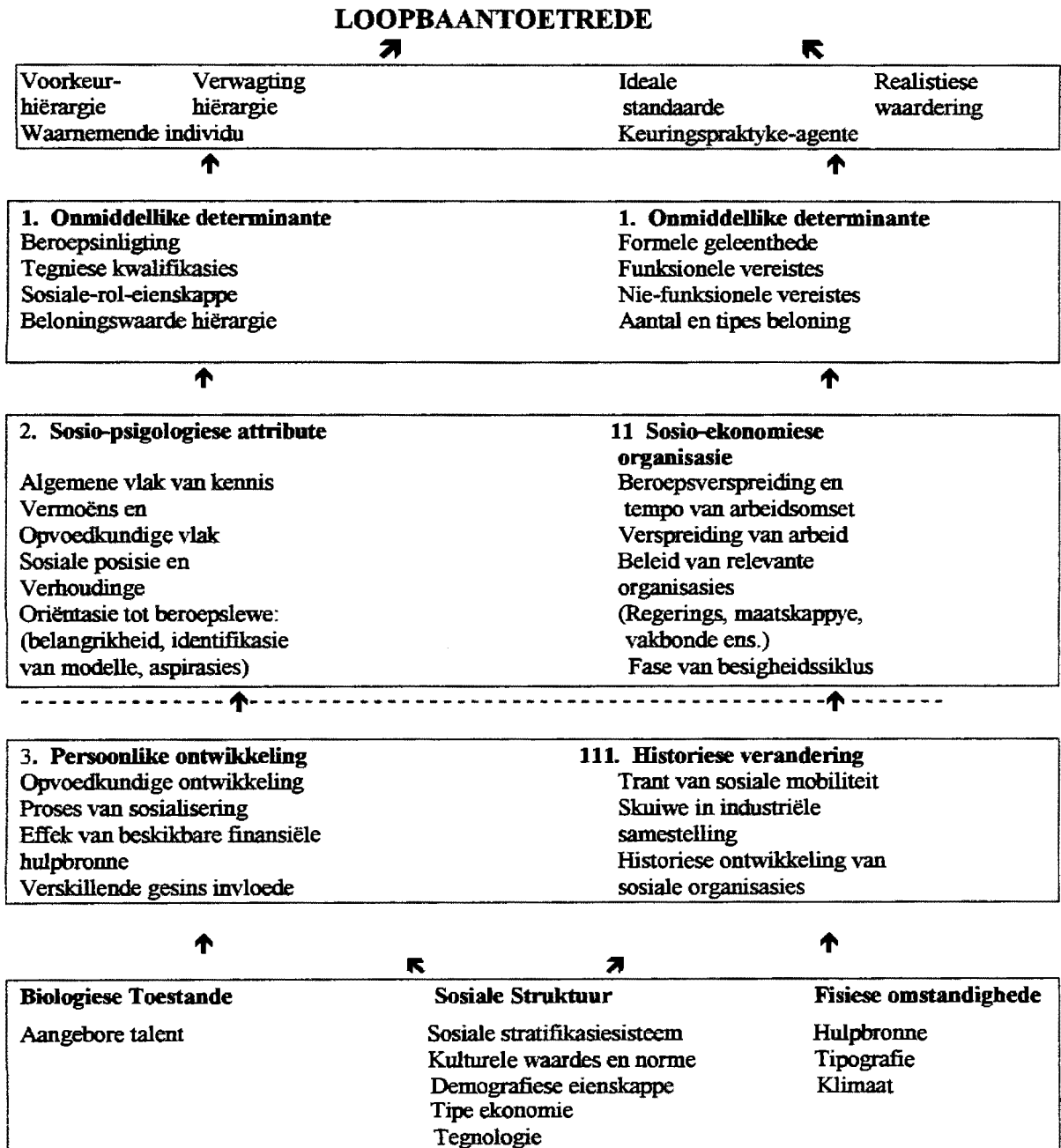
'n Populêre siening van die sosiologiese benadering oor loopbaanbeplanning is dat persone 'n spesifieke loopbaan volg op grond van 'n kansfaktor, eerder as op grond van deeglike beplanning met 'n spesifieke doel voor oë (Gibson & Mitchell, 1995: 320). Hierdie kansfaktor beteken inherent dat loopbaankeuses beïnvloed word deur die omgewing, sosiale klas, kultuur, geleentheid vir opvoeding en waarneming van rolmodelle (Gibson & Mitchell, 1995:320). Sosiale klas beïnvloed die waardes wat individue hoop om in die werkplek aan te tref (Greenhaus & Callanan, 1994:118). Ouers se beroepe beïnvloed die ontwikkeling van belangstellings en vaardighede by hulle kinders wat 'n direkte invloed op beroepskeuse het (Greenhaus & Callanan, 1994:118). Die geografiese ligging van individue (vanuit 'n sosiologiese perspektief gesien) het ook 'n invloed op loopbaanbesluite: Die individu wat in die stad woon, sal byvoorbeeld minder kennis van landbou hê (Osipow, 1983:225). Loopbaanbesluite word altyd gemaak in die konteks van die groter samelewing (Greenhaus & Callanan, 1994:118). Blau (1956) as navorser in die sosiologiese dissipline, het 'n beroepskeusemodel ontwikkel wat al bogenoemde aspekte in ag neem.

### 2.2.1 Blau se model vir beroepskeuse

Blau (soos aangehaal deur Gothard, 1985:64) stel voor dat sosiale struktuur loopbaanuitkomste op twee maniere beïnvloed, naamlik:

- deur die vorming van sosiale ontwikkeling by die individu en dus loopbaanoriëntasie, selfkonsep, waardes en belangstellings en
- deur loopbaangeleentheid tot die beskikking van die individu te stel.

Gesien vanuit die sosiologiese benadering het die konseptuele raamwerk van Blau (1956) (soos aangehaal deur Gothard, 1985:64) goeie gebruikswaarde omdat dit ontwikkelingsperspektiewe met 'n strukturele perspektief kombineer (Gothard, 1985: 64). Blau se model word skematies in Figuur 2.2 voorgestel:



**Figuur 2.2** Blau se model van beroepskeuse (Gothard, 1985:64).

Volgens hierdie voorstelling verteenwoordig die linkerkantste kolom die ontwikkeling van die individu van geboorte (onder na bo) tot loopbaantoetreding (nie -keuse nie).

Die regterkantste kolom beskryf 'n soortgelyke ontwikkelingsproses (alhoewel oor 'n langer periode heen) waardeur sommige werkgewers werwing doen (al dan nie)ten opsigte van bepaalde poste, terwyl die individu om werk aansoek doen.

Die **sosiale struktuur** as basis van die skema het 'n tweeledige uitwerking. Aan die een kant beïnvloed dit die persoonlikheidsontwikkeling van die individue wat 'n keuse maak, en aan die ander kant beskryf dit die sosio-ekonomiese omstandighede waarin keuring plaasvind. Gothard (1985:64) wys egter daarop dat individue besluite neem wat deur die sosiale struktuur van die verlede beïnvloed word, terwyl loopbaangeleenthede deur die huidige sosiale struktuur bepaal word.

Biologiese potensiaal word deur middel van die gesin, die gemeenskap en die media in persoonlikheidsstrekke omgesit. **Sosio-psigologiese eienskappe** (bokant die stippellyn) het 'n onmiddellike betrekking op loopbaankeuse. Opvoedkundige prestasie en die soorte vermoëns van die individu sal met sosiale-klas-agtergrond en die vlak van strewe en motivering saamgevoeg word ten einde loopbaanbesluite te neem. Hierdie besluite lê gewoonlik na aan die stadium waar voltydse opvoeding beëindig word. In hierdie stadium gee die vierfaktore wat onder onmiddellike determinante ressorteer, die deurslag. Dit word aanvaar dat betekenisvolle detail oor werkseleenthede, algemene inligting oor tipes loopbane en loopbaanvoorligting bestaan. **Tegniese kwalifikasies** verwys na al die kwalifikasies wat die individu verwerf het. **Sosiale rol en eienskappe** verwys 'n magdom faktore soos geslag, taal en klas wat weer verband hou met waardehiërargie. Dit bepaal ook die individue se prioriteite in verband met werk, byvoorbeeld geld, reis, status ens.

**Formele geleenthede** word weerspieël in die vraag van werkgewers na werknemers. **Funksionele vereistes** is die kwalifikasies, fisiese kenmerke, psigologiese eienskappe, werksondervinding, ensovoort wat gestel word. Die hoë werkloosheidsyfer maak dit vir werkgewers egter makliker om onregverdig te diskrimineer.

Die tweede raamwerk bevat minder onmiddellike, maar nie minder belangrike faktore nie. Die geografiese verspreiding van beroepe is van groot belang en die tempo van arbeidsomset het 'n direkte invloed op die beskikbaarheid van werk. Regeringsbeleid, werknemers en vakunies speel almal 'n rol in die verandering van loopbaanstruktuur. **Loopbaantoetredede** is die eindpunt van die individu se beroepskeuse en die keuringsbesluite van werkgewers.

Blau (soos aangehaal deur Gothard, 1985:66) beklemtoon dat loopbaankeuse 'n reeks verwante besluite is eerder as 'n enkele besluit. Baie van hierdie besluite word nie deur die individu self geneem nie.

Volgens Gothard (1985: 63) volg Ken Roberts die sosiologiese tradisie. Roberts rig sy teorie weg van die individu se keuse na die sosiale struktuur wat betekenisvol is vir die individu se toetredede tot indiensneming. Volgens Roberts kan nóg die skoolverlaters nóg volwassenes 'n betekenisvolle keuse ten opsigte van loopbaankeuse uitoefen— hulle neem net wat beskikbaar is. Loopbaanvoorkeure is nie net 'n geval van individuele voorkeur nie maar word bepaal deur 'n stratifikasiesistelsel.

### **2.2.2 Kritiese bespreking van die Sosiale-klas-bepalers**

Die sosiologiese benadering fokus volgens die skrywer slegs op die eksterne faktore wat 'n invloed op loopbaanbeplanning het. Die term **loopbaanbeplanning** sou dus ook volgens die skrywer deur die sosiologiese tradisie misken word aangesien dit die loopbaanbeplanningsproses as blote kansfaktor beskou wat geen ruimte vir beplanning laat nie. Die verantwoordelikheid van die individu om die loopbaanbeplanningsproses self deur te maak word hom ontnem. Daar moet, volgens die skrywer, in ag geneem

word dat die sosiologie as dissipline hom toespits op die bestudering van samelewings en groepe en nie van die individu nie. Loopbaanbeplanning, volgens die skrywer, is juis nodig om al die kragte van die omgewing soos byvoorbeeld vraag en aanbod in ag te neem en beplanning daarvolgens te doen.

Volgens die skrywer bied veral die sosiologiese perspektief 'n verklaring vir die toestand wat tans in Suid-Afrika heers. Sosiale agtergrond kan sekere waardes, vaardighede en vermoëns onderdruk of stimuleer. Die kulturele omgewing gee aanleiding tot sekere waardes of loopbaanverwagtinge en plaas loopbaanbesluite in 'n groter ekonomiese, politieke en tegnologiese kader (Greenhaus & Callanan, 1994:118). Regeringsbeleid onder die apartheidstelsel het 'n verlaging van loopbaanverwagtinge en –volwassenheid by swart en gekleurde studentetot gevolg gehad. Die resultaat kan volgens Reid-van Niekerk & Van Niekerk (1990:1) toegeskryf word aan anderssoortige blootstelling aan die arbeidswêreld en aan verskille ten opsigte van opvoedkundige agtergronde.

Die sosiologiese perspektief is dus betekenisvol vir hierdie navorsing omdat sosiale klas (onder die apartheidstelsel) 'n direkte invloed op loopbaanverwerwing getoon het (byvoorbeeld posreservering vir blanke mans). Die sosiologiese benadering lê ook klem op ander faktore wat in ag geneem moet word wanneer loopbaanbeplanning in gedepriveerde gemeenskappe gedoen word.

## **2.3 STATIESE DISPOSISIONELE VERSKILLE**

### **2.3.1 Inleiding**

'n Tweede tipe loopbaanbenadering het kort na dié van die sosiale struktuur ontwikkel. Mettertyd het psigoloë begin om die trekteorie te ontwikkel en die verband daarvan met beroepe te bepaal. Met hierdie benadering word bedoel die persoons-omgewinggepastheid wat van toepassing is op 'n gegewe stauim van besluitneming in die loopbaan van die individu. Die gebruiklike term, "trek-faktor" (Engels: "trait-factor"), is afgelei van persoonlikheistrek en omgewingsfaktor wat die benadering omskryf. Die

teorie wat aan hierdie benadering die duidelikste uitdrukking gee is is dié van Holland (1959, 1962, 1966, 1972, 1981 ) (Sonnenfeld & Kotter, 1982:24).

Holland se loopbaanbeplanningsteorie kan gebruik word om persone in beroepsgroepe te plaas en kan dus beroepsvoorligting, keuring, plasing en loopbaanbeplanning vergemaklik. Volgens hierdie teorie is veral twee komponente tydens loopbaanbeplanning belangrik, naamlik:

- kennis van die beroepsvelde (of loopbaankennis), en
- kennis oor die persoon (of selfkennis) (Neethling, 1987: 25).

Die gebruikswaarde van hierdie teorie ten opsigte van hierdie navorsing is van die uiterste belang aangesien dit `n direkte gerigtheid op loopbaanbeplanning het. Net soos wat daar volgens Holland ses persoonlikheidstipes is, is daar ses omgewingstipes wat beskryf kan word na gelang van sekere eienskappe en hoedanighede. Eienskappe word aan omgewings deur die persone wat dit beset, toegeken (Weinrach & Srebalus, 1990: 4).

### **2.3.2 Aannames onderliggend aan Holland se teorie**

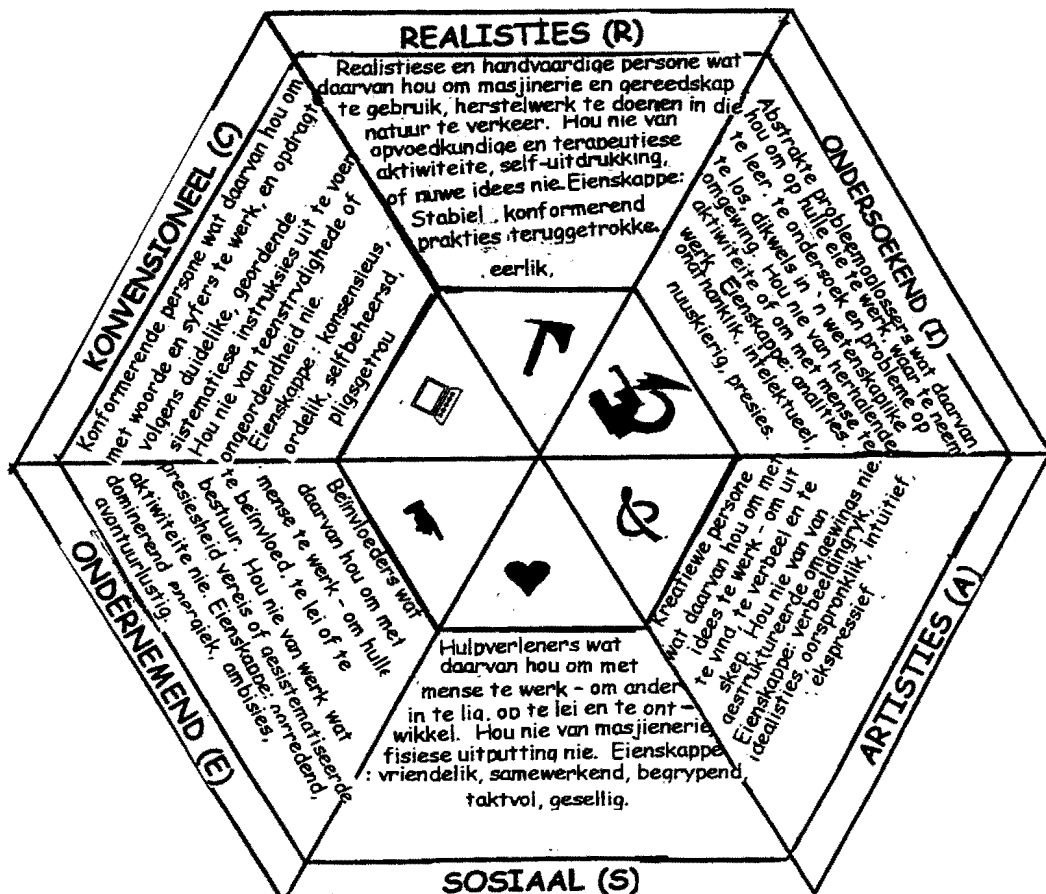
Die skrywer som die volgende stellings van Holland (1985a: 2-4) se teorie soos volg op:

- Die meeste persone kan geklassifiseer word as een van ses persoonlikheidstipes: realisties, artisties, sosiaal, ondernemend, ondersoekend en konvensioneel (Schein, 1988: 81-82; Khan en Alui, 1991:283; Shertzer & Stone, 1976:328). Weinrach & Srebalus (1990:38) wys daarop dat die gebruik van sulke tipes `n ideaal verteenwoordig waarmee elke individu vergelyk kan word. Die wyse waarop elke individu kies om met die omgewing in verbinding te tree is dan `n aanduiding van sy persoonlikheidstipe.
- Daar is ses soorte omgewings: realisties, artistiek, sosiaal, ondernemend, ondersoekend en konvensioneel (Tolbert, 1980: 68-69; Pietrofesa *et al.*, 1980:191-192; Arthur *et al.*, 1989:33-34).

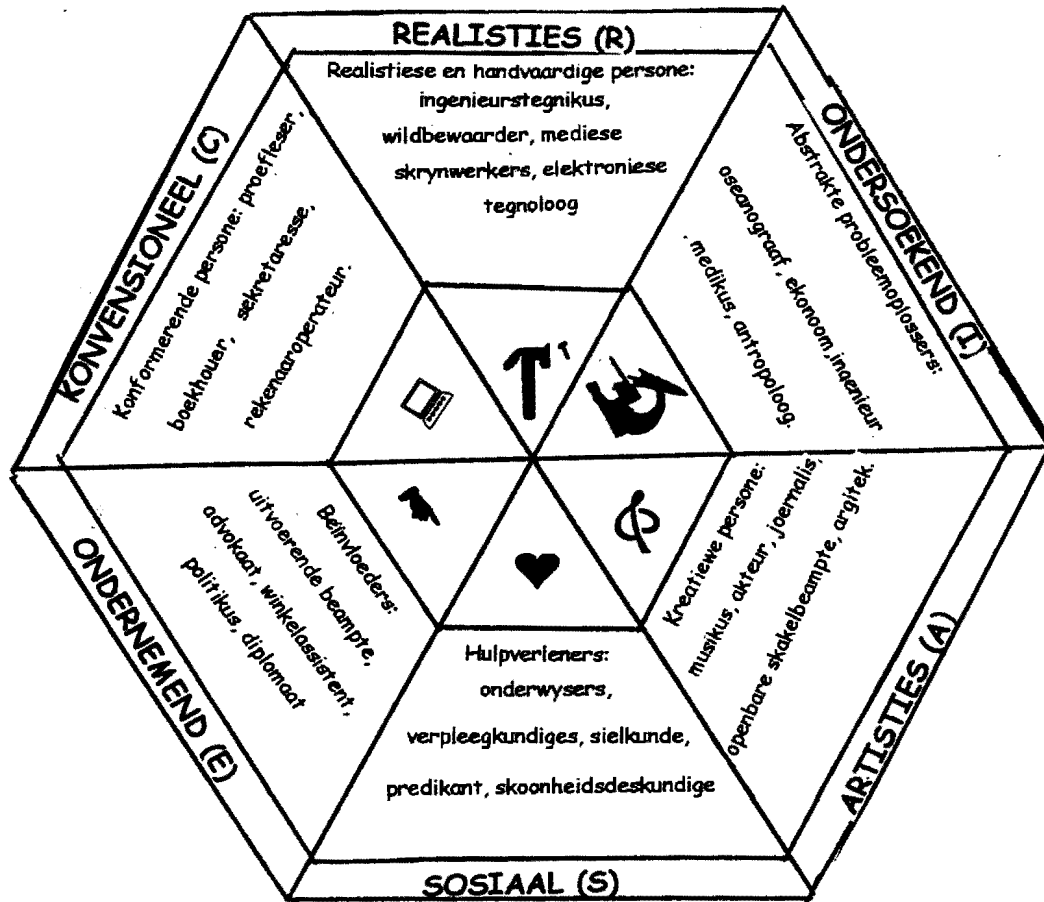
- Persone soek omgewings wat hulle sal toelaat om hulle vaardighede te beoefen en vermoëns te verwesenlik, hulle waardes en houdings uit te leef en hul sal toelaat om ooreenstemmende rolle aan teneem.
- Gedrag word deur die interaksie tussen persoonlikheid en omgewing bepaal.

Weinrach & Srebalus (1990:41) som hierdie stellings op as hy sê dat Holland se teorie poog om omgewings sowel as persone te beskryf.

Holland se model verskaf daarom 'n algemene klassifikasiesstelsel vir persoonlikheidstipes en vir beroepsumgewings. Binne hierdie teoretiese raamwerk word die persoonlikheidsstyle dan in ses algemene kategorieë geklassifiseer gebaseer op patrone van belangstelling. Holland ontwikkel daarom ook 'n heksagonale model vir die definiëring van psigologiese ooreenstemming tussen die tipes (sien Figuur 2.3) en omgewings (sien Figuur 2.4) (Borchard, 1984: 25).



Figuur 2.3 Heksagonale model van Holland: Persoonlikheidstipes (Borchard, 1984:24).



Figuur 2.4 Heksagonale model van Holland: Omgewingstipes (Borchard, 1984:25).

Die doel van Holland se model vir loopbaanbeplanning is daarom om die individu se sterkste belangstellings te identifiseer en om te bepaal hoe dit dan by sy persoonlikheidstyl pas. Vir hierdie doel is die 'Self-Directed Search (SDS)' ontwikkel wat die drie sterkste velde van belangstellings identifiseer as 'n drieletterkode wat die tipes en beroepsomgewings verteenwoordig. 'n Beroep word dan gekies uit die moontlikhede wat by die korresponderende kategorie op die beroepsveldheksagoon ingesluit is (Brand *et al.*, 1994: 48; Neethling, 1987:26).

Verskillende kulturele invloede sowel as ander aspekte van die interpersoonlike milieu, soos geslagsrol, ras, geloof en sosiale klas bevorder die ontwikkeling van sommige

persoonlikheidstipes meer as ander. Verskillende vlakke van aanmoediging van aktiwiteite, belangstellings en bevoegdhede speel ook 'n rol (Holland, 1981:6).

### **2.3.3 Konstruke onderliggend aan die heksagonale model**

Die drie konstruke wat van belang is by die heksagonale model is konsekwentheid, kongruensie en differensiasie (Thompson, Flynn en Griffith, 1994: 272 ).

#### **2.3.3.1 Konsekwentheid**

Konsekwentheid hou verband met die mate waarin 'n persoon se volgorde van drie-letter SDS-kodes (rangskikking van 'n persoon se twee of drie hoogste voorkeure) naasliggend is volgens die rangskikking van kodes op die heksagonale model (Neethling, 1987: 27; Schreuder & Theron, 1997:38).

Hierdie konsep kan op beide die persoonlikheid en die beroepsomgewingstipes toegepas word. So sal artistiese en sosiale tipes meer met mekaar gemeen hê as die ondersoekende en ondernemende tipe. Een van die hoof funksies van die heksagoon is dus om persoonlikheidskonsekwentheid te bepaal. Hoe nader die tipes persoonlikhede, wat die persoon teenwoordig, aangrensend op die heksagoon lê, hoe meer konsekwentheid sal daar by die persoon teenwoordig wees. 'n Profiel se konsekwentheid neem af namate die twee velde wat die sterkste by die individu geïdentifiseer word verder van mekaar op die heksagoon lê (Gevers *et al.*, 1995:8).

- Die hoogste konsekwentheid sal voorkom wanneer die hoogste velde aangrensend is;
- medium konsekwentheid sal voorkom waar die twee hoogste velde deur 'n derde veld geskei word; en
- lae konsekwentheid sal verkry word wanneer die twee hoogste velde diagonaal op die heksagoon lê ( Holland,1985b:17).

### 2.3.3.2 Kongruensie

Verskillende tipes persone verlang verskillende tipes omgewings (Holland, 1985a:5). Kongruensie bestaan wanneer persone binne 'n omgewing lewe en werk wat pas by hulle eie persoonlikheidstipes. Wanneer 'n artistieke persoon in 'n konvensionele omgewing sou werk, sou dit nie kongruent wees nie. Persone in beroepe wat nie kongruent is met hul persoonlikheidstipes nie, raak dikwels gedemotiveerd of toon swak prestasie omdat daar nie ruimte vir die uitlewing van belangstellings, persoonlikheid en vermoëns is nie. Persone floreer dus binne omgewings wat die tipe belonings bied wat vir hulle belangrik is. Sulke persone toon ook hoë vlakke van loopbaanvolwassenheid en werkstevredenheid (Assouline & Meir, 1987:319-332; Eagan & Walsh, 1995:246).

Die heksagoon word gebruik om die mate van kongruensie tussen die persoonlikheidstipe en die omgewing te bepaal. Volgens Holland (1973: 370-380) is daar drie grade van kongruensie:

- Die hoogste graad van kongruensie is dié waar 'n persoonlikheidstipe in dieselfde omgewingstipe 'n beroep beoefen.
- Wanneer 'n persoonlikheidstipe binne 'n naasliggende omgewing 'n beroep beoefen, sal die kongruensie hoog wees, maar nie so hoog soos in die eerste geval nie.
- Die laagste kongruensie kom voor wanneer 'n persoonlikheidstipe binne 'n teenoorstaande omgewingstipe 'n beroep beoefen.

Die ideale kombinasie is dus wanneer 'n bepaalde persoonlikheidstipe 'n beroep binne 'n ooreenstemmende omgewing beoefen.

### 2.3.3.3 Differensiasie

Differensiasie word beskou as die mate van spreiding wat die tellings van 'n persoon se belangstelling toon (Schreuder & Theron, 1996: 38).

Die profiele van sommige persone is baie suiwer. Dit beteken dat daar groot ooreenstemming met 'n spesifieke veld voorkom. Ander persone sal ooreenstemming met meer as een veld toon. Persone wat min of meer gelyke ooreenstemming toon met meer as een veld is swak gedifferensieerd en dit is dikwels 'n aanduiding dat meer beroepsvoorligting nodig is (Neethling, 1987:27).

Differensiasie van persone word verkry deur hul SDS-profiele. Tellings van al ses die tipes word gebruik om 'n eenvoudige berekening te maak om die mate van differensiasie te bepaal. Die laagste telling word van die hoogste telling afgetrek vir 'n indeks. Hoe kleiner die getal, hoe swakker die differensiasie wees en omgekeerd (Holland, 1985b:17).

#### **2.4 Kritiese bespreking van Holland se teorie**

Vervolgens sal daar eers positiewe en dan negatiewe kritiek gelewer word:

##### ***Dié teorie het goeie gebruikswaarde:***

Holland en Gottfredson (1981) noem die volgende waarde van die teorie:

- Dit word maklik verstaan.
- Dit bevat baie eienskappe van 'n goeie teorie: duidelike definisies, interne konsekwente struktuur, breë omvang en formulerings wat beide persoonlikheidsontwikkeling en -verandering hanteer.
- Dit het 'n breë basis van navorsingsondersteuning
- Dit kan maklik op praktiese probleme toegepas word (die ontwikkeling van loopbaan-evalueringsinstrumente, die klassifikasie en interpretasie van persoonlikheidstipes en omgewingsdata).

##### ***Die model is 'n goeie voorspellingsinstrument:***

- Eerstens het dit te make met die aanname dat die dominante persoonlikheidsbelangstellingspatrone teen die einde van adolessensie reeds uitgekristalliseer is. Dit beteken dat wanneer belangstellingspatrone akkuraat deur

die model van Holland geklassifiseer is, die primêre belangstellingspatrone vir die hele lewensduur reeds uitgeklaar is.

- Tweedens het dit te make met die eienskap dat Holland die beroepswêreld so presies in ses velde kon orden. Dit is hoogs onwaarskynlik dat die beroepswêreld se struktuur deur blote toeval tot stand gekom het. Die feit dat Holland ook die ses persoonlikheidsvelde in ses algemene style kon indeel is 'n aanduiding van die natuurlike orde wat bestaan. Die vraag kan nou gestel word hoe dieselfde patrone in beide persoonlikheids en beroepswêreld kan bestaan. Die antwoord is dat mense werk skep wat hulle in staat stel om hulle primêre belangstellings uit te leef (Borchard, 1984: 26-28).

Die model van Holland kan daarom beskou word as 'n model vir alle tye wat dit volgens die skrywer 'n baie bruikbare model maak en die voorspellingswaarde verhoog.

#### ***Die model maak persone aktief betrokke***

- Van sy eie teorie sê Holland (1980:19) dat die gebruikers van die teorie aktief betrokke raak by hulle huidige situasie en hulle die nodigheid van verdere loopbaanbeplanningstappe begryp.

Tot sover is die positiewe aspekte van Holland se teorie bespreek. Vervolgens word die negatiewe kritiek van Holland se teorie verskaf:

#### ***Die model van Holland is nie geldig nie***

- Die kritiek wat Super (1981: 33) op die teorie lewer is dat baie navorsers in die sewentigerjare die geldigheid van Holland se teorie probeer ondersoek het, maar dat die oorgrote meerderheid van die studies nie die regte vrae aan die orde stel nie. Super noem verder dat baie van die vroeëre navorsing nie die geldigheid vasgestel het nie, maar wel die relatiewe stabiliteit van beroepsvoorkeure, nie die vermoë van beroepsbelangstellings of voorkeure om op te tree as voorspeller van die beroepsomgewing wat gekies is nie, maar net uitgedrukte voorkeure op 'n later

tydstip. Super maak dus die aanname dat die kongruensieteorie nog nooit werklik getoets is nie. Die geldigheid van Holland se teorie kan dus in twyfel getrek word en daarom ook die buikbaarheid daarvan in die praktyk.

***Die teorie is seksisties***

- Kritici gebruik Holland se eie data (wat impliseer dat vroue hoër tellings op die konvensionele skale en mans hoër tellings behaal op die realistiese skale behaal) om te bewys dat die teorie seksisties is (Weinrach & Srebalus,1990:64). Holland (1985a:16) antwoord volgens die skrywer hierop dat die resultate op die sosiale struktuur van die samelewing wys.

***Die teorie is slegs beskrywend***

- Volgens die skrywer is Holland se teorie slegs beskrywend van aard in terme van die daarstelling van die tipologie. Daar bestaan `n beperkte vermoë om na die proses te verwys of as verklaringsmodel op te tree. Dit kan teruggevoer word na die simplistiese en eensydige formulerings wat Holland as basiese uitgangspunt gebruik. Dit wil voorkom of die maklik verstaanbare teorie se sterkpunt andersyds die teorie se grootste swakpunt word.

***Die model neem nie die omgewing waarbinne dit funksioneer in ag nie***

- Alhoewel die model van Holland goeie waarde as `n model het wat goed by veranderingsou kon aanpas, neem dit volgens die skrywer nie die omgewing waarbinne dit funksioneer in ag nie. Omgewingsfaktore wat op die individu inwerk (soos gesien vanuit die sosiologiese perspektief) sou, volgens die skrywer `n waardevolle toevoeging tot hierdie model maak.

## 2.5 LOOPBAANFASEBENADERING

’n Derde tipe loopbaanteorie was in die veertiger- en vyftigerjare aan’t ontwikkel. Hierdie navorsing het primêr gefokus op die proses en fases in loopbaankeuse en -ontwikkeling. Super se loopbaanfase-gesegmenteerde teorie sal as voorbeeld uit hierdie benadering bespreek word.

### 2.5.1 Inleiding

Super se teorie bestaan uit verskillende segmente wat elk op hulle eie “sin” maak, maar as saamgevoegde teorie ontbreek dit daaraan om ’n geheel te vorm. Die verskillende “segmente” sal bespreek word deur swaar te leun op die mees onlangse beskrywing van die teorie deur Super (1990) self. Sodoende kan die mees onlangse samevoeging van die teorie deur Super ondersoek word. Die skrywer sal ook poog om die segmente so aan te bied dat dit ’n geheel vorm.

### 2.5.2 Super se teoretiese stellings

Ten einde ’n oorsig van die gesegmenteerde teorie te verkry sal Super (1990:206) se vernaamste teoretiese stellings genoem word:

- Mense verskil ten opsigte van vermoëns, persoonlikhede, behoeftes, waardes, belangstelling, eienskappe en selfkonsepte.
- Mense is weens hierdie eienskappe, vir meer as een beroep geskik.
- Elke beroep vereis ’n kenmerkende patroon van vermoëns en persoonlikheidseienskappe.
- Beroepsvoorkeure en vermoëns, lewensruimtes, werksituasies en selfkonsepte verander met verloop van tyd en deur ervaring.
- Die veranderingsproses kan opgesom word aan die hand van ’n reeks lewensfases wat gekenmerk word deur groei en agteruitgang.

- Die aard van loopbaanpatrone word bepaal deur die individu se ouerlike sosio-ekonomiese vlak, verstandelike vermoëns, opvoedkundige vlak, vaardighede, persoonlikheidseienskappe (behoefte, waardes, selfkonsep en belangstellings) beroepsvolwassenheid en geleentheid waaraan hy/sy blootgestel was.
- Sukses ooreenkomstig samelewingseise, asook die individu in enige lewensberoep, is afhanklik van die gereedheid van die individu om eise te kan hanteer.
- Beroepsvolwassenheid is 'n hipotetiese konstruk
- Ontwikkeling deur die lewensfasas heen kan aangehelp en gelei word deur middel van hulp met realiteitstoetsing en ontwikkeling van die selfkonsep.
- Die proses van loopbaanontwikkeling is die ontwikkeling en implementering van selfkonsepte.
- Die sinteseproses tussen die individu en sosiale faktore en tussen selfkonsep en realiteit is 'n proses van rollespel en terugvoering.
- Werk- en lewensbevrediging is afhanklik van die mate waarin 'n individu 'n uitlaatklep vir sy/haar vermoëns, behoeftes, persoonlikheidseienskappe en selfkonsep vind.
- Die graad van werksbevrediging is afhanklik van die mate waarin individue hulle selfkonsepte kan implementeer.
- Werk en beroep verskaf 'n fokus vir persoonlikheidsorganisasie vir die meeste mans en vroue, alhoewel hierdie fokus vir party periferies is en nie bestaan nie.

Die skrywer som die voorafgaande stellings van Super soos volg op:

Super beskou loopbaanontwikkeling eerstens as 'n *lewenslange proses* wat reeds in die kinderjare 'n aanvang neem en tot na aftrede voortduur. Verder beskou hy *loopbaanvolwassenheid* as die vermoë van die individu om sekere vaardighede aan te leer ten einde in staat te wees om die ontwikkelingstake van elke lewensfase suksesvol te bemeester. Super beskou ook die loopbaan as die resultaat van 'n kombinasie van *lewensrolle*. Hy is ook van mening dat werksbevrediging afhanklik is van die mate waarin 'n individu sy *waardes* binne 'n beroepsomgewing kan uitleef. Hy beweer voorts

dat die loopbaankeuses wat gedurende verskillende lewenstadiums gemaak word, in wese die implementering van die individu se *selfkonsep* is.

### 2.5.3 Loopbaanontwikkeling is `n lewensproses

Super brei soos volg uit op sy stellings:

Super (1990: 215) onderskei vyf stadia in die ontwikkelingsproses. In elkeen van hierdie stadia is daar spesifieke loopbaanontwikkelingstake wat afgehandel moet word, en hanteringsgedrag wat die individu moet aanleer. Indien nagelaat word om die toepaslike take in `n bepaalde stadium af te handel, kan dit meebring dat `n probleem in `n volgende stadium veroorsaak.

Die vyf stadia is soos volg:

- Groeistadium (Geboorte tot ongeveer 14 jaar)
- Verkenningstadium (14 tot 25 jaar)
- Vestigingstadium (25 tot 45 jaar)
- Instandhoudingstadium (45 tot 65 jaar)
- Afname stadium (65 jaar tot met die dood)

(Johnson, 1998:3).

### 2.5.4 Loopbaanvolwassenheid

Loopbaanvolwassenheid kan volgens Langley (1989:11) gedefinieer word as die individu se vermoë om toepaslike ontwikkelingsake op `n gegewe ouderdom of gedurende `n

bepaalde lewensfase te hanteer. Om die graad van loopbaanvolwassenheid van 'n persoon te bepaal, kan die loopbaanvolwassenheid van daardie persoon uitgedruk word ooreenkomstig die take wat teoreties in daardie stadium uitgevoer moet word, of met die take wat 'n gemiddelde persoon in daardie lewensfase hanteer.

Super (1984) beweer dat loopbaanvolwassenheid bereik word wanneer die volgende take suksesvol afgehandel is:

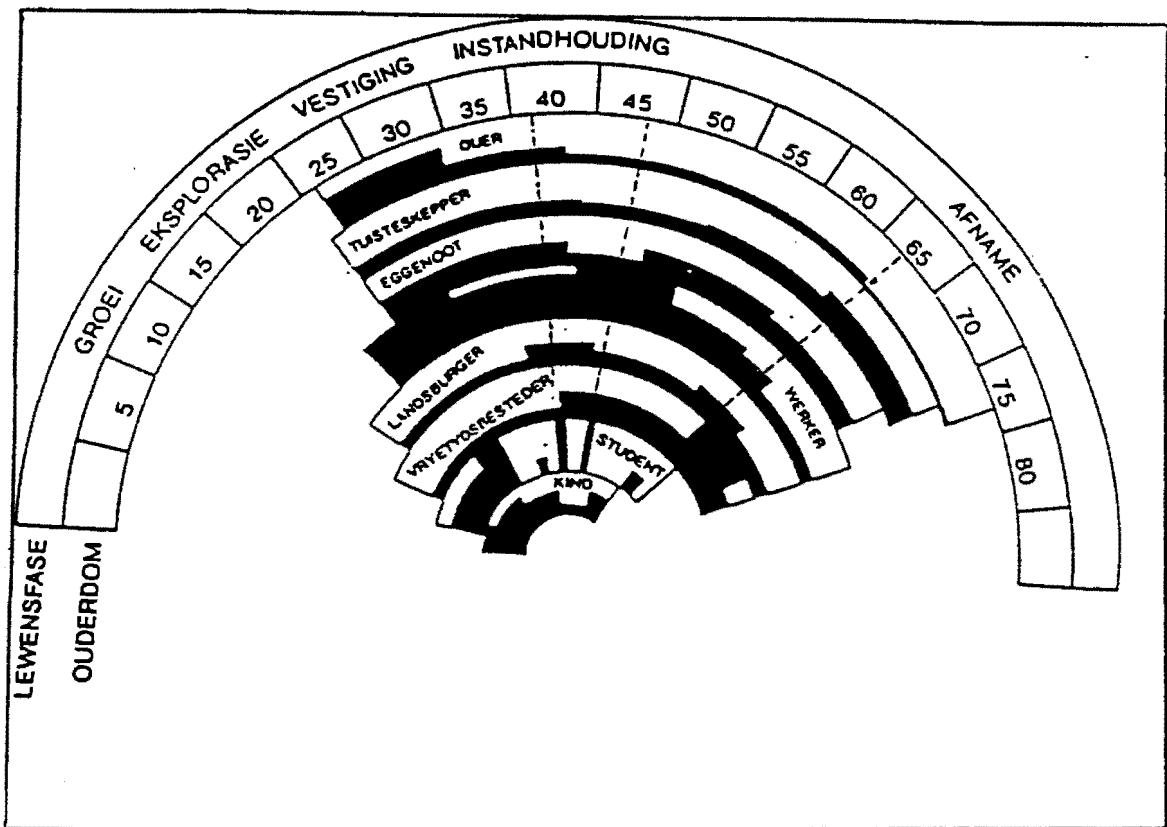
- Verkryging van kennis oor jouself
- Vermoë om loopbaanbesluite te neem
- Verkryging van loopbaaninligting
- Die vermoë om selfkennis en loopbaankennis met mekaar in verband te bring en om in staat te wees om loopbaandoelstellings realisties aan te pas na gelang van die ondervinding wat in die loopbaanontwikkelingsproses opgedoen is.

### **2.5.5 Lewensrolle**

Super omskryf 'n loopbaan as die resultaat van 'n verskeidenheid lewensrolle wat gedurende verskillende fases in die lewensiklus van 'n persoon vervul word (Schreuder & Theron, 1996:58).

- *Loopbaanreënboog*

Super (1980) ontwikkel sy sogenaamde “loopbaanreënboog” om die lewensrolle wat die individu in elke fase van die lewe vertolk, uit te beeld. Die lewensloopbaan-reënboog is 'n grafiese voorstelling van die lewensduur-lewensruimteloopbaanontwikkeling. (Sien Figuur 2.5).



Figuur 2.5 Die loopbaanreënboog (Super, 1990:211).

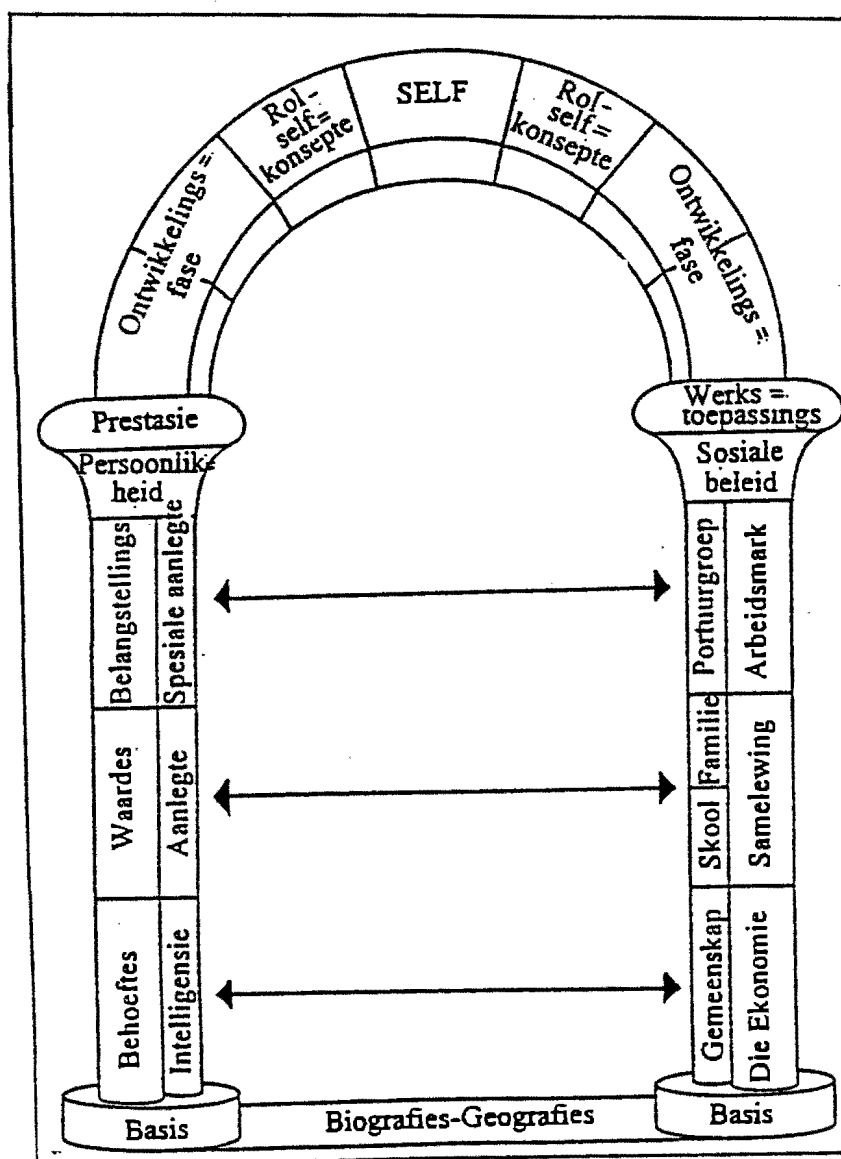
Lewensruimte dui daarop dat 'n persoon nie net alleen binne werksverband omskryf word nie, maar ook as die resultaat van 'n kombinasie van lewensrolle. Sy lewensloopbaanreënboogmodel is 'n poging om die lewensduur en lewensruimte in een model saam te voeg en die ontwikkeling van loopbaankeuses duidelik te maak (Super, 1990:211). Die buitenste gedeelte van die reënboog dui op die belangrikste of hooflewensfasen, die normale verloop van die fases en die geskatte ouderdomme. Die donkerkleurige gedeeltes in die lewensloopbaan-reënboog dui op die belangrikheid van 'n bepaalde rol tydens 'n sekere lewensfase (Super, 1990: 211-213).

'n Persoon vul die boë van die reënboog (loopbaanrolle) in en dui aan hoe hy/sy tans tyd in elke rol belê en hoe hy/sy beleggings in die toekoms sal maak. Dit maak studente

bewus van die noodsaaklikheid van toekomstige rolle en help met die beplanning van hierdie rolle (Super, 1990: 213).

Super het tydens 'n reeks seminare en werkswinkels in die tagtigerjare gevind dat die lewensloopbaan-reënboogmodel nie voldoende is nie. Gevolglik ontwikkel hy die boogmodel om toereikende verteenwoordiging te gee aan die gesegmenteerde maar nogtans samehangende en ontwikkelingsmatige karakter van loopbaanontwikkeling (Super, 1990: 199).

- **Die Boogmodel**



Figuur 2.6 Die boogmodel (Super, 1990:200).

Soos aangetoon in Figuur 2.6 bestaan die basis van die boog uit drie stene met die biologies-geografiese fondament van menslike ontwikkeling as die drumpel; die persoon met psigologiese kenmerke as die linkerpilaar en die samelewing (ekonomiese bronne, strukture en sosiale instellings) as die regterpilaar. Die persoon reageer op die impak van bogemoemde en groei as 'n eenheid in die samelewing wat sy/haar opvoedkundige, gesins-, beroeps-, burgerlike en vryetydsrolle nastreef (Super, 1990:201).

Persoonlikheid (die globale konstruk wat al die kwaliteite van 'n persoon insluit) word deur die linkerpilaar in die model verteenwoordig. Dit het 'n biologiese basis wat behoeftes, intelligensie en waardes insluit. Behoeftes en intelligensie ontwikkel weens die interaksie met die omgewing, en waardes ontstaan uit behoeftes. Die waardes wat in aktiwiteite voorkom staan bekend as belangstellings.

Figuur 2.6 toon aan dat daar twee skagte parallel met mekaar in die persoonlikheidspilaar loop, naamlik waardes, belangstellings, en verskillende aanlegte (het hulle oorsprong in algemene intelligensie en spesiale aanlegte).

Die samestelling van al hierdie persoonlikheidskomponente word aan die bokant van die pilaar as die "persoonlikheid" aangedui. Dit verteenwoordig die prestasie wat bereik is as gevolg van gebruik of misbruik van persoonlike bronne. Eienskappe soos :

- sosialiteit/afsondering,
- introversie/ekstroversie, en
- eerlikheid/oneerlikheid,

is gedragstyle waarneembaar tydens die interaksie tussen die persoon en sy omgewing. Houdings kan ook deur interaksionele pyle aangedui word (Super, 1990: 202).

Die wisselwerking tussen die twee pilare, naamlik die individu en die gemeenskap, word sterk beklemtoon. Pyle moet tussen die pilare getrek word om die dinamiese interaksie tussen die individu en die gemeenskap aan te dui. Die bokant van elke pilaar

verteenwoordig die integrasie van elke aspek van die individu en/of die samelewing (Super, 1990:203).

Die boog verteenwoordig die loopbaan. Dit bestaan ook uit verskeie stene of konseptuele komponente wat vekry word uit die pilare. Aan elke punt van die boog kom die ontwikkelingsfases voor: kinderjare en adolessensie aan die linkerkant en jong volwassenheid en volwassenheid aan die regterkant. Hierdie fases stel die individu voor ontwikkelingstake wat voortvloei uit die chronologiese ouderdom en sosiale verwagtinge. Gedurende hierdie fases sal die individu sekere posisies of rolle inneem soos die van kind, student, werker of eggenoot. Die individu ontwikkel dan konsepte van homself/haarself in elke lewensrol. Die hoofsteen van die boog is die persoon, die besluitnemer en hy/sy van wie al die persoonlike en sosiale kragte bymekaar gebring word en by wie die selfkonsepte en samelewing georganiseer word. Hierdie kragte word tydens loopbaanbesluitneming en loopbaanbeplanning gebruik (Super, 1990:203).

Super (1990:204) beklemtoon dat die belangrikste feit in verband met bogenoemde dit is dat belangstellings aangeleer is. Hy lê veral klem op sosiale leer en leerervaringe met objekte, feite en idees. Die boogmodel van Super is ontwerp om aan te dui dat konsepvorming van die selfkonsep, eksperimentele leer en beroepe deur interaksie tussen die individu en sy omgewing plaasvind (Super, 1990: 205).

### 2.5.6 Selfkonsep

Super (1990:222) se teorie fokus op drie komponente in die ontwikkeling van die selfkonsep, te wete vorming, oordrag en implementering.

- **Vorming**

Die vorming van die selfkonsep vind in vyf stadia plaas te wete *verkenning* (wanneer die individu van sy vermoëns en tekortkominge bewus raak), *differensiering* (wanneer die persoon bewus word van hoe sy vermoëns van dié van ander persone verskil),

**identifisering** (wanneer die persoon met 'n rolmodel identifiseer), **rollespel** (wanneer die persoon sekere rolle van 'n beroep uitleef).

- Oordrag

Die oordrag van die selfkonsep in 'n beroep behels die verwagting wat 'n persoon binne 'n beroep koester om homself daarin uit te leef.

- Implementering

Die implementering van die selfkonsep is die realiteitstoetsing in die toepassing van die individu se verwagtings binne 'n spesifieke beroep. Wanneer 'n persoon dus 'n selfkonsep gevorm het, word die beeld wat hy van homself in sy beroep het, oorgedra en geïmplementeer. Namate die selfkonsep gedurende die lewensiklus verander, kan loopbaankeuses ook verander.

### 2.5.7 Waardes

Super (1973:190) omskryf waardes as die persoon se doeltellings met die oog daarop om behoeftes te vervul. Super en lede van sy internasionale Werkbelangrikheidondersoekspan het 'n waardeskaal ontwikkel om die belangrikheid van 22 werkswaardes vir die individu te evalueer (Langley,1989:18). Die waardes is die volgende:

- *Benutting van vermoëns* (wanneer 'n persoon die geleentheid gebied word om sy talente en vermoëns te ontwikkel)
- *Prestasie* (wanneer 'n persoon die gevoel kry dat 'n taak goed afgehandel is)
- *Vooruitgang* (wanneer 'n persoon bevordering kry)
- *Estetika* (wanneer 'n persoon 'n bydrae tot die "mooi" van 'n proses, produk of omgewing lewer en dit geniet)
- *Outoriteit* (wanneer 'n persoon invloed oor ander uitoefen wat vereis dat 'n bepaalde standpunt of beleid nagevolg word)
- *Onafhanklikheid* (wanneer 'n persoon eie besluite neem)

- *Kreatiwiteit* (wanneer `n persoon iets oorspronklik maak of ontwikkel)
- *Kulturele identiteit* (wanneer `n persoon die vryheid het om homself in die openbare private lewe te handhaaf volgens die gebruik van die groep waaraan hy behoort)
- *Ekonomiese vergoeding* (wanneer `n persoon `n goeie lewenstandaard kan handhaaf met die vergoeding wat daarmee gepaard gaan)
- *Ekonomiese sekuriteit* (wanneer `n persoon `n vaste inkomste het en seker is dat hy selfs in moeilike ekonomiese tye finansiëel oor die weg sal kom)
- *Lewenstyl* (wanneer `n persoon die vryheid het om te leef soos hy graag wil)
- *Persoonlike ontwikkeling* (wanneer `n persoon as mens steeds ontwikkel)
- *Liggaamlike aktiwiteite* (wanneer `n persoon liggaamlik aktief en fiks is)
- *Liggaamlike krag* (wanneer `n persoon werk doen wat liggaamlike krag vereis)
- *Prestige* (wanneer `n persoon sosiale, ekonomiese en beroepstatus het)
- *Risiko* (wanneer `n persoon opwinding geniet wat liggaamlike gevaar, finansiële wins of verlies of ander risiko's in die werksituasie inhou)
- *Sosiale interaksie* (wanneer `n persoon as deel van sy werk aandag aan ander persone skenk en met hulle in gesprek kan tree)
- *Sosiale verhoudings* (wanneer `n persoon aangename, vriendelike kontak met ander persone binne werksverband het)
- *Geestelike waardes* (wanneer `n persoon volgens godsdienstige beginsels leef)
- *Verskeidenheid* (wanneer `n persoon van verandering en verskeidenheid in `n werksituasie hou)
- *Werkomstandighede* (wanneer `n persoon onder aangename omstandighede werk, byvoorbeeld genoeg ruimte, lig en geskikte temperatuur)

Die gebruikswaarde vir loopbaanbeplanning en die implementering daarvan in loopbaanbeplanningsprogramme sal in Hoofstuk Drie duidelik uitgewys word.

### **2.5.8 Praktiese implikasies van Super se teorie**

Volgens Langley (1989:19) is die implikasies wat Super se teorie vir die loopbaanvoorigter inhou, die volgende:

Die skoolverlater moet gelei word om loopbaanontwikkeling as 'n lewenslange proses te sien. Dit impliseer dat besluitneming op verskeie stadiums gedurende sy lewe moet plaasvind. In hierdie verband is dit noodsaaklik dat die kliënt kennis sal dra van die verskillende take wat verband hou met loopbaanontwikkeling asook die interaksie van hierdie take onderling. Die suksesvolle afhandeling van loopbaanontwikkelingstake in 'n bepaalde stadium impliseer dat die individu gereed is om die take van 'n volgende lewensfase te hanteer.

Die skoolverlater moet gehelp word om te verstaan wat die relatiewe belang van werk binne sy eie waardestelsel is. Insig in werkswaardes kan die kliënt help om redes vir werksbevreëding en ontevredenheid te verstaan.

Die skoolverlater moet ondersteun word in die opbou van 'n sterk en positiewe selfkonsep. Dit impliseer dat die kliënt 'n duidelike begrip en aanvaarding van sy sterkpunte en ontwikkelingsareas sal hê. Die volgende aspekte met betrekking tot die ontwikkeling van die selfkonsep behoort aandag te geniet: die vorming van 'n selfkonsep, die oordrag van die selfkonsep op 'n beroep waarin bepaalde verwagtings gekoester word, en die implementering van die selfkonsep wanner die verwagtings van die beroep aan die werklikheid getoets word.

### **2.5.9 Kritiese bespreking van Super se teorie**

Die werk van Super het tot stimulering van verdere navorsing in loopbaanbeplanning bygedra. Die rypleid van Super se denke kan suksesvol aangepas word by snelle verandering in die intellektuele klimaat, sosiale strukture en beroepswêreld (Philips & Blustein, 1994: 71). Volgens die skrywer bied die teorie van Super 'n meer holistiese beeld van die proses van loopbaanbeplanning en word loopbaanbeplanning eerder as 'n proses gesien. Volgens die skrywer dra die werk van Super veral by tot die uitbouing van selfkennis.

Super (1984a:194) sê self dat sy teorie nie 'n geïntegreerde en toetsbare teorie is nie, maar eerder 'n gesegmenteerde teorie. Hy stel voor dat elk van hierdie segmente wel toetsbare hipoteses verskaf en dat hy verwag dat die getoetsde hersiende segmente 'n geïntegreerde teorie tot stand sal bring. Volgens Salomone (1996:168) het Super nooit spesifieke getoetsde hipoteses in verband met die stellings van sy teorie verskaf nie.

Daar is nie duidelike empiriese bewyse van sy kreatiewe ontdekking van verbandhoudendheid tussen lewensduurfenomene en loopbaanveranderlikes nie. Waar Holland se teorie geskryf was in 'n vorm wat dit maklik toetsbaar gemaak het, moes Super se teorie wag op die ontwikkeling van loopbaanvolwassenheids- en ander instrumente om dit te kan evalueer (Salomone, 1996: 167).

Alhoewel sommige van die aannames oor Super se teorie nie empiriese toetsing van geassosieerde hipoteses verlang nie, is sommige konstruksie rakende selfkonsep en lewensfasies nie genoegsaam geoperasionaliseer om hipoteses te toets nie. Dit is ook dikwels moeilik om te bepaal of navorsing wat konsepte soos selfkonsep en loopbaanfasies ondersoek het werklik Super se model getoets het. Alhoewel Super se teorie belowend is, bestaan daar tekortkominge ten opsigte daarvan dat dit nie loopbane en die betekenis daarvan aan beraders en kliënte deurgee (Jepsen, 1994:50). Die insluiting van nie-werkverwante rolle maak die definisie so wyd en allesinsluitend dat dit drie sleutelbestandele van 'n goeie definisie buite rekening laat: *duidelikheid, spesifiekheid en uitsluiting*. Die definisie wat Super dus aan loopbaan gee het beperkte bruikbaarheid (Salomone, 1996:81).

Die kritiek wat Holland en Gottfredson (1981:13-14) op die teorie van Super lewer is die volgende:

- Lewensduurspekulasies het wetenskaplike en praktiese implikasies:  
Dit hanteer persone dikwels as 'n enkele tipe, net verskillend in fasies. Dit faal dus daarin om die diversiteit van menslike persoonlikheid te hanteer.
- Daar is swak navorsing en teoretiese basisse (klein n'e is gebruik om 'n lewensduur te genereer).

- Dit verskaf dubbelsinnige riglyne vir praktiese intervensies en die grense aan sommige lewensfases toegeken verskil van tipe tot tipe.
- Die vooruitsig om lewensduurspekulasies bruikbaar te maak lyk duister (Holland & Gottfredson, 1981:13-14).

Alhoewel hierdie derde loopbaanteorie sukses inhou, word beperkings ook daarop geplaas deur sekere statiese aannames:

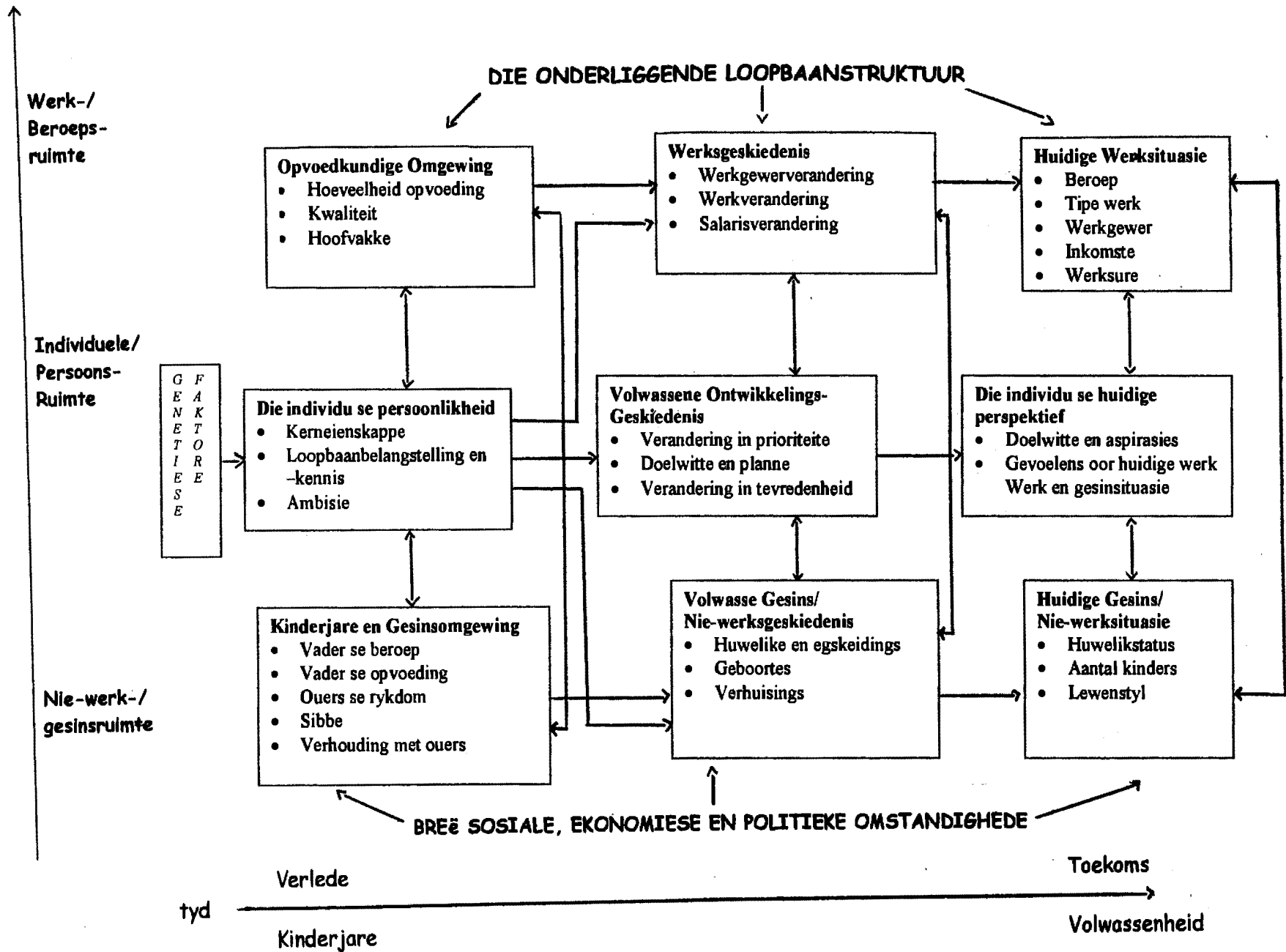
- Die individu word as passief beskou. Loopbaanmodelle gaan van die veronderstelling uit dat persone nie van werkplek verander nie.
- Dit ignoreer die dinamiese interaksie tussen werk- en nie-werk aspekte van die lewe gegewe op 'n spesifieke tydstip.
- Dit sluit die belangrikheid van relevante biografiese data en historiese dinamiek uit (Sonnenfeld & Kotter, 1982:29).

Volgens die skrywer bring die gesegmenteerde teorie van Super mee dat die bruikbaarheid daarvan as 'n geïntegreerde praktiese model grootliks beperk word. Dit kan ook toegeskryf word aan die feit dat Super se teorie prosesse probeer verklaar en in 'n mindere mate aandag aan die bruikbaarheid van sy aannames vir loopbaanbeplanners gee. Die skrywer is verder van mening dat die bruikbaarheid daarvan vir loopbaanvoorigers en loopbaanbeplanners egter nie beperk word nie, omdat dit nie moeilik is om Super se idees in 'n werkboek of loopbaanbeplanningsprogram te implementeer nie.

## **2.6 LEWENSIKLUSBENADERING TOT LOOPBAANBEPLANNING**

'n Vierde tipe loopbaanteorie het volgens Sonnenfeld (1982: 35) in die begin sewentigerjare ontwikkel as die eindresultaat van psigologiese ondersoeke na volwasse ontwikkeling. Hierdie tipe loopbaanteorie is meer dinamies. Dit ondersoek die hele

lewensduur. Hierdie tipe teorie sluit baie meer faktore wat met die drie grootste aspekte van lewe, naamlik die werk, die gesin en die individu geassosieer word in. Die opgang van hierdie teorie gaan gepaard met toenemende bewuswording van demografiese verandering. Die individu word beskou as veranderend gedurende die hele lewensduur, die gesin en interne (biologiese en psigologiese) faktore. Belangrike loopbaanuitsette is daarom nog nie finaal voor aftrede of voordat die dood intree nie. Hierdie tipe teorie wat toenemend dinamies is, het meer veranderlikes en kompleksiteit by twee dimensies gevoeg. Die een is tydswydigheid (vanaf geboorte) en die ander is lewensruimedimensie (byvoorbeeld werk en gesin) dimensie. Figuur 2.7 toon 'n opsomming van die ooreenkomste tussen die nege veranderlikes. Volgens Figuur 2.7 was die sosiale-klas-benadering gerig op twee: Die kinder- en gesinsomgewing en die huidige werksituasie. Die Statiese benadering hanteer drie: Die individu se persoonlikheid, die huidige werksituasie en die individu se huidige perspektief. Die loopbaanfasebenadering fokus op vier veranderlikes: die opvoedkundige omgewing, werksgeskiedenis, die huidige werksituasie en die individu se huidige perspektief. Die lewensiklusbenadering sluit sewe veranderlikes in: daar is net 'n tekort aan die kinder- en gesinsomgewing en die individu se persoonlikheid. 'n Vyfde benadering sal dus nodig wees om al die veranderlikes in Figuur 2.7 aan die orde te stel.



Figuur 2.7 Model van loopbaanteorie ontwikkeling (Sonnenfeld & Kotter, 1982:40)

## 2.7 TOEPASSING VAN TEORIEË OP NAVORSING

Volgens die skrywer verskaf Tabel 2 'n opsomming van die toepassing van die teorieë. Die loopbaantake sal eerstens aangedui word, daarna die benadering en teorie en dan die hoofveranderlikes van die teorie.

Tabel 1: Toepassing van teorieë op navorsing

<b>Take</b>	<b>Benadering</b>	<b>Teorie</b>	<b>Hoofveranderlikes</b>
Identifikasie van waardes	Loopbaanfase	Super	Waardes
Identifikasie van belangstellings	Statiiese disposisionel benadering Loopbaanfase	Holland Super	Belangstelling
Ondersoek na omgewingsfaktore	Sosiale klas bepalers	Blau	Sisteme
Inwin van loopbaaninligting	Loopbaanfase Statiiese disposisionele benadering	Super Holland	Lewensfase van kliënte Besluitneming
Integrasie van selfkennis, loopbaankennis, en kragte van die omgewing	Loopbaanfase Statiiese disposisionele verskille Sosiale klas bepalers	Super Holland Blau	Beroepskeuse Loopbaan= beplanning

## 2.8 SAMEVATTING

Na die bestudering van verskeie loopbaanteorieë oor loopbaanontwikkeling, het die skrywer tot die slotsom gekom dat geen teorie as vertrekpunt vir loopbaanbeplanning uitgesonder kan word nie. Die teorieë wat deur die skrywer bespreek is, sluit, volgens Philips *et al.* (1988:19) die omvattendste benaderings tot loopbaanbeplanning in.

In Hoofstuk Drie volg 'n uiteensetting van loopbaanbeplanningskomponente soos dit tot uitdrukking kom in loopbaanbeplanningsprogramme. Die belangrikste kriteria waaraan loopbaanbeplanningsprogramme moet voldoen sal ook aandag geniet.

## **HOOFSTUK 3**

### **KRITERIA VIR LOOPBAANBEPLANNINGSPROGRAMME**

Die doel van hierdie hoofstuk sal wees om die kriteria in ag te neem van verskeie outeurs rakende die essensiële struktuur vir 'n ontwerp, implementering en evaluering van loopbaanbeplanningsprogramme wat gerig is op die bevordering van loopbaanvolwassenheid. Die program wat ontwerp is vir die huidige studie is gebaseer op die raamwerk wat in hierdie hoofstuk voorgestel word.

'n Opsomming van die stappe by loopbaanbeplanning volgens Celotta en Jacobs (1982:50-56) Gysbers en Henderson (1994: 325-326) en Gibson en Mitchell (1995: 35) is soos volg:

- Behoeftebepaling
- Stel van programdoelwitte
- Besluitneming aangaande programinhoud
- Programimplementering
- Evaluering

#### **3.1 BEHOEFTEBEPALING**

Volgens Baruth en Robinson (1987:332) is behoeftebepaling 'n tegniek om programdoelwitte en tegnieke vas te stel. Trotzer (1980:341-349) en Dedmond (1996:85) noem dat skoolverlaters, onderwysers, ouers en ander kundige persone die beste hulpbronne is vir konsultering ten opsigte van behoeftes rakende loopbaanbeplanningsprogramme. Die behoeftebepaling oorbrug die gaping tussen teorie en die aktualisering van die spesifieke program (Montross & Shinkman, 1981:297).

Behoeftbepalingsinstrumente soos 'n vraelys of onderhoude kan gebruik word. Hierdie gestelde behoeftes sal ten opsigte van die fase van ontwikkeling by betrokke individue sowel as die spesifieke betrokke groep verskil, byvoorbeeld laer sosio-ekonomiese en gedepriveerde groepe (Cox & Morgan, 1985:191).

Volgens Woolard (1988:87) sluit die belangrikste en algemeenste adolessentbehoefte rakende loopbaanbeplanning die volgende in: selfkennis, selfbewustheid, selfaktualisering, die vorming van 'n positiewe selfkonsep, verkenning van belangstellings, vasstelling van waardes, verbetering van interpersoonlike vaardighede asook die verkryging van beroepskennis en besluitnemingsvaardighede. Benewens hierdie behoeftes wat ook skoolverlaters uit gedepriveerde gemeenskappe ervaar is hulle bykomend belas met: akademiese frustrasie, kulturele en sosiale isolasie sowel as probleme met werksaanpassing en probleme geassosieer met vooroordeel en taalhindernisse (Cox & Morgan, 1985:88). Volgens die skrywer stem hierdie behoeftebepaling ooreen met die diagnosekomponent van Crites (1981:174-175) se voorgestelde kontemporêre beroepsvoorligtingsmodel. Volgens Crites word daar in hierdie fase van behoeftebepaling na die aard van die probleem gesoek. Egan (1982:34) noem hierdie fase dié van probleemverheldering waarin die probleem duidelik omlyn moet word en die skoolverlater sy beroepsprobleem so spesifiek as moontlik beskryf moet word. In die huidige studie sal die eerste stap van die loopbaanbeplanningsprogram 'n behoeftebepaling wees waartydens onderhoude met die skoolverlaters, skoolhoof en die voorligtingsonderwyser gevoer sal word.

### 3.2 STEL VAN PROGRAMDOELWITTE

Die **doelwitte** van enige loopbaanbeplanningsprogram kan beskou word as algemene stellings oor die inhoud van die program. Dit verskaf beginpunte en impliseer aspirasies eerder as voorspelde uitsette. **Doelstellings** kan beskou word as algemeen of spesifiek van aard en kan geag word as verduidelikings van die verskeie programdele en ondersteunend tot doelwitte. Hierdie programdoelwitte kan beskou word as aktiwiteite

wat gerig is op alle opvoedkundige vlakke wat loopbaanontwikkeling en beplanning fasiliteer (Curragh & McGleenon, 1980:24).

Nadat die behoeftebepaling gemaak is, word dit die riglyne vir die bepaling van programdoelwitte wat relevant en betekenisvol is vir die teikenpopulasie. Die beginprosedure is 'n eenvoudige lysing van doelwitte en prioriteite, eerstens soos gesien deur die teikenpopulasie. Dit kan dan effens aangepas word deur insette van die ondersteunende populasie. Binne die skoolverlater se opset sal die skoolverlater die teikenpopulasie verteenwoordig en onderwysers en ouers die onmiddellike ondersteunende populasie. 'n Finale ordening word vasgestel deur die eliminerings van behoeftes wat nie die professionele verantwoordelikheid van die loopbaanbeplanningsprogram is nie en wat moontlike hulpbronne buiten dié van die program kan vereis. Die finale uitset van die proses is die vaslegging van bruikbare prioriteite in 'n rangorde wat dan oorgedra word op doelstellings en doelwitte. 'n Spesifieke program moet dus ontwerp word vir die spesifieke skool en gemeenskap (Gysbers & Henderson, 1994:135; Gibson & Mitchell, 1995:415-417).

Die kerndoel van 'n loopbaanbeplanningsprogram is om te verseker dat skoolverlaters bevoegdhede ten opsigte van alle areas van loopbaanbeplanning verwerf (Dedmond, 1996:83). Dedmond noem ook dat die programdoelwitte duidelik gemaak moet word aan die skool, die gesin, besighede en die gemeenskap. Die skoolverlaters en die onderwysers moet die doelwitte verstaan, en dit moet beslag kry in programbeskrywings en aktiwiteite (Dedmond, 1996:86). Volgens Egan (1982:34-39) word daar tydens die doelwitstellingsfase besluit oor hoe probleme hanteer moet word. Die voorligter moet saam met die skoolverlaters bepaalde doelwitte stel. Dit stel die beroepsvoorligter ook in staat om te besluit watter psigometriese toetse afgeneem behoort te word. Daar moet dus daadwerklik besluit word oor hoe probleme hanteer sal word.

### 3.3 BESLUITNEMING AANGAANDE PROGRAMINHOUD

Die besluite aangaande die programinhoud geskied op grond van die kerndoelwitte wat vir die program gestel word. Soos reeds genoem, is die kerndoelwitte gestel vanuit die behoeftebepaling. Sidwell (1981:59-64) noem dat selfkennis die hoeksteen van suksesvolle loopbaanbeplanning vorm. Selfkennis is dus 'n onontbeerlike komponent van die programinhoud. Selfbeoordeling is 'n deeglike analise van die persoon se agtergrond, belangstellings en strewe (Powell, 1990:17). Selfbeoordeling kan formeel of informeel geskied. Daar bestaan vyf kategorieë by formele selfbeoordeling: (Blake, 1998:2; Powel, 1990:17-22):

1. Aanleg- en vermoëtoetse

Hierdie instrumente poog om algemene vermoë, intelligensie en aanleg te meet.

2. Belangstellingsvraelyste

Gestandaardiseerde belangstellingsvraelyste help persone om voorkeure vir spesifieke aktiwiteite te identifiseer. Voorstelle uit die literatuur sluit in die **(Self-Directed Search (SDS))** (Gevers *et al.*, 1995), **Strong Interest Inventory (SII)** (Hansen & Campbell, 1985) en **Harrington O' Shea Career Decision Making System (CDMS)** (Blake, 1998:1-3).

3. Waardebeoordelings

Die proses van waardevasstelling word dikwels as komponent van selfbewustheid gebruik. Super se **Work Values Inventory** (Super, 1970) en die **Rokeach Value Survey** (Rokeach, 1973) is voorbeelde van formele waardebeoordeling.

4. Loopbaanontwikkelingsbeoordelings

Loopbaanontwikkelingsbeoordelings stel die persoon in staat om te oordeel waar die persoon hom op die kontinuum van die loopbaanbeplanningsproses bevind. Die

**Career Maturity Inventory** kan dien as formele loopbaanontwikkelingsbeoordelings-instrument.

#### 5. Persoonlikheidsinventaris

Die belangstellingsinventaris is gebaseer op Holland se persoons-omgewinggepastheidsteorie en sy **Self directed Search** (Gevers *et al.*, 1995). Die **Myers-Briggs Type Indicator** (Myers & Briggs, 1990) asook die **Sestien Faktor Persoonlikheidsvraelys** (Catell, 1970) is ook voorbeelde persoonlikheidsinventaris (Blake, 1998: 1-3).

Informele wyses van beoordeling verskaf inligting aangaande huidige belangstellings, houdings en gevoelens. Informele onderhoude, individuele en groepsbesprekings is wyses van informele selfbeoordeling (Blake, 1998:3).

Blake (1998:4) noem verder dat wanneer selfbewustheid suksesvol bereik is, die persoon se selfvertroue sal verhoog.

'n Oorsig van die literatuur wat ontwerp is om selfbewustheid te stimuleer en wat deel vorm van loopbaanbeplanningsprogramme, sluit die volgende in:

- Waardes
- Belangstellings
- Persoonlikheid
- Vaardighede en vermoëns (Billings, 1998:2; Briggs, 1980:196-197; Heppener & Johnston, 1994:178; Katz 1987:31-35; Kush & Cochram, 1993:435).

In die huidige studie sal hierdie programkomponente in die vorm van werkskaarte en groepsbespreking vir die skoolverlaters aangebied word.

### 3.3.1 Vasstelling van Waardes

Elke persoon het 'n unieke kombinasie waardes wat persoonlik betekenisvol is (Greenhaus & Callanan, 1994:38). Waardes is 'n stel vaste oortuigings wat die basis van loopbaanbesluite vorm (Pietrofesa *et al.*, 1980:372). Waardes het 'n affektiewe komponent, naamlik gevoelens. Gevoelens hou verband met feite, dinge, persone en selfs breë konsepte. Skoolverlaters moet vasstel wat is vir hulle in die lewe belangrik. Volgens Proehl (1995:252) is groepe veral 'n sterk arena waarbinne waardevasstellingsaktiwiteite kan geskied. Waardes help ook om loopbaanbesluite te neem. (Shelley, 1998:3; Swart, 1997:11). Na waardevasstelling verstaan persone hulleself beter en dit rig toekomsbeplanning. Waardes impliseer ook ander belangrike gebiede van selfkennis waarby verkose werksomgewings en geografiese ligging ingesluit is (Briggs, 1980:196). Daar bestaan nie regte of verkeerde waardes in die samelewing nie.

Waardes spruit onder meer uit die wyse van hoe persone onderrig is. Dit skep die vermoë om sekere norme en standaarde van persoonlike of groepsgedrag te aanvaar. Dit is belangrik dat die skoolverlater 'n definitiewe beginselstelling daarstel om belangrike loopbaanbesluite reg deur die lewe te rig (Powell, 1990:27). Voorbeelde uit die literatuur kan deur die beroepsvoorligter gebruik word om die skoolverlater te help om waardes te identifiseer. Elke waarde kan op 'n persoonlike hou-van-/hou-nie-van-kontinuum geplaas word (Powell, 1990:27).

### 3.3.2 Belangstellings

'n Belangstelling kan beskryf word as die individu se voorkeur vir spesifieke objekte en aktiwiteite (Shreuder & Theron, 1997:18). Belangstellings vloei voort uit die waardestelsel.

Persone heg meer waarde aan dinge wat hulle graag doen en minder aan dié wat hulle nie graag doen nie. Waardes blyk stabiel oor die lewensduur heen te wees, maar belangstellings verander dikwels. Belangstellings het 'n direkte invloed op

loopbaanbesluite. Persone wil die werk wat hulle doen, geniet (Powell, 1990:29). Diegene wat beroepe kies wat in ooreenstemming met hulle belangstellings is, sal meer tevrede werkers wees (Betz, Fitzgerald & Hill, 1990:26). Fiedler (1997:21) beskou die identifisering van belangstellings as die eerste stap in die loopbaanbeplanningsproses.

Waardes, belangstellings en vermoëns is met mekaar verweef. Belangstellings is, soos reeds genoem ingebed in dieperliggende waardes. Belangstellings is egter ook verwant aan vaardighede en vermoëns (Randahl, 1991:333). Tolbert (1980:107) noem egter dat belangstellings slegs in geringe mate met vermoëns verband hou. Tolbert noem verder dat belangstellingsvraelyste vir die loopbaanbeplanning van skoolverlaters besonder bruikbaar is.

Die derde fase in die loopbaanbeplanningsproses is die selfbeoordeling van loopbaanverwante eienskappe (Proehl, 1995:252). Hierdie fase is 'n uitbreiding van die vorige twee fases. Volgens Gysbers *et al.*, (1994:319) behoort twee vrae tydens hierdie fase beantwoord te word: “*Wat kan die individu doen ?*” (verwysend na die vaardighede en vermoëns) en “*Hoe is die individu ?*” (verwysend na die psigologiese eienskappe van die individu). Hierdie fase is ook volgens Proehl (1995:252) 'n uitbreiding op die vorige fase en hy is van mening dat daar 'n verskeidenheid self-beoordelingsinstrumente vir die persoon is om inligting mee te versamel. Gysbers en Henderson. (1994:320) beskou hierdie fase as onafhanklik in sy wese en noem dat dit veral waarde toevoeg tot die loopbaanbeplanningsproses wanneer daar ondersoek ingestel word na die skoolverlater se sterk-en swakpunte, vermoëns en persoonlikheidstrekke.

Die leerproses kan dan verdiep word wanneer groepsbesprekings gehou word. Skoolverlaters kan tipies die volgende vrae binne hierdie fase beantwoord:

- *Besit ek iets waarmee ek natuurlik goed is en wat toegepas kan word binne 'n spesifieke werk ?*
- *Wat is die stokperdjies of aktiwiteite wat ek geniet ?*
- *Hou ek daarvan om te leer, en weet ek hoe om te leer ?*

- *Is ek bevoeg ten opsigte van die basiese akademiese vaardighede en luister- en verbale kommunikasie ?*
- *Weet ek hoe om my vaardighede te bemark ?* (Proverb, 1998: 1-2).

Powell (1990:19) noem die volgende selfbeoordelingstegnieke:

- **Outobiografie**  
Wat hier belangrik is, is om denke wat verband hou met die verlede op papier neer te stip
- **Werkboeke**  
Werkboeke gebruik dikwels groeperinge van persoonlikheidseienskappe of vermoëns om skoolverlaters se gedagtes te rig. Dit help ook om spesifieke sterk- en swakpunte te identifiseer.
- **Psigologiese toetsing**  
Die sterkpunt van hierdie metode is dat dit 'n objektiewe wyse van selfbeoordeling is.

Powell (1990:25) onderverdeel vaardighede in drie kategorieë: mensvaardighede, datavaardighede en handvaardighede.

### **3.3.3 Loopbaanverkenning**

Loopbaanverkenning is volgens Greenhaus en Callanan (1994:20-22) die versameling en analise van informasie rakende loopbaanverwante sake. Dit kan persone help om meer bewus te word van hulleself en die beroepswêreld, die formulering van loopbaandoelwitte en besluite en kan help om strategieë te ontwikkel wat nodig is om betekenisvolle doelwitte te bereik

Daarteenoor omgewingsverkenning stel die persoon in staat om inligting oor die omgewing in te samel. Dit behoort uit 'n ondersoek na beroepe, organisasies en behoeftes te bestaan. Die doel daarmee is om genoeg inligting in te samel om 'n loopbaanbesluit te kan neem. Informasie oor moontlike beroepe kan insluit: taaktaktiewiteite, finansiële vergoeding en opvoedkundige vereistes. Informasie oor verskillende organisasies kan

insluit: finansiële toestand, loopbaanbestuurstrukture, ens. (Greenhaus & Callanan, 1994:50).

Die gewildste loopbaanteorieë benadruk in `n mate die belangrikheid van die gebruik van loopbaankennis om `n goeie loopbaanbesluit te neem. Die hedendaagse beroepsvoorligter voorsien kliënte van loopbaaninformatie, omdat die beroepswêreld `n sentrale element in die omsigtige keuse van `n loopbaan blyk te wees (Gati & Tikotzki, 1989:430). Frederickson (1984:277-281) het die waarde van loopbaankennis vir die samelewing sowel as vir individue beoordeel. Hy benadruk die feit dat loopbaankennis veral betekenisvol is wanneer dit as `n basiese komponent vir loopbaanbeplanningsprogramme ingesluit word. Loopbaankennis bied gelyke geleenthede om alle beroepe te beoordeel en `n beter begrip van die rol van werk in persone se lewens. Loopbaanvoorligters moet kliënte help om loopbaaninligting versigtig te benader eerder as om dit net kritikloos te internaliseer. Volgens Arnold, Budd & Miller (1988:83-90), kan die geldigheid van loopbaaninligting verhoog word wanneer meervoudige hulpbronne van inligting gebruik word. Dit sluit in gesprekke met werknemers, universiteitsbesoeke en die lees van loopbaanboeke. Die skrywer kon onder andere die volgende loopbaanboeke wat maklik en gratis beskikbaar is, by voorligtingsdienste opspoor:

- *Planning your future: a strategy for a successful career* (Nelson, 1997)
- *Rainbow: your guide to a bright future 97/98* (Department of Education, 1997)
- *My career 1996* (Department of Labour, 1996)
- *Job choices for graduates 97/98* (Berens, 1997)

Shelley (1998:1) is van mening dat informele onderhoude met persone in dieselfde belangstellingsveld as jy een van die beste metodes is om inligting oor beroepe in te samel. Volgens Katz (1987:41) vorm loopbaaninligting/loopbaankennis `n belangrike komponent van loopbaanwerkboeke. Daar word soos te verwagte meer inligting op skool beskikbaar gestel met betrekking tot beroepskeusegeleenthede wat met tersiêre opleiding gepaardgaan, as oor die beroepsgeleenthede sonder tersiêre opleiding (Van Heerden &

Marais,1993:249). Dit is dus volgens die skrywer belangrik dat beroepsingligting oor die hele spektrum van beroepe heen aan skoolverlaters verskaf moet word.

Allen en Nagy (1995:4) meen dat loopbaanverkenning skoolverlaters in staat stel om die beroepswêreld grondiger te ondersoek, en 'n wyer belangstellingveld toe te spit op 'n meer spesifieke rigting deur 'n informele besluitnemingsproses.

Volgens die skrywer is 'n samevatting van Allen en Nagy (1996:1-4) en Langley (1989:53) se beroepsondersoekonderwerpe die volgende:

Die *aard van die werk* in die beroep moet ondersoek word. Skoolverlaters kan ondersoek instel na die rede van die bestaan vir die beroep, die kernverantwoordelikhede binne die beroep, produkte of dienste deur hierdie beroep verskaf, spesialisingsgebiede wat binne die beroep bestaan, asook die soort gereedskap of toerusting wat binne die beroep gebruik sal word.

*Opleiding- en toelatingsvereistes* moet ook ondersoek word. Die volgende vrae kan deur die skoolverlater gestel word: *Wat is al die moontlike opleidingsgeleenthede vir die beroep, watter persoonlikheidseienskappe is nodig?, is daar enige spesifieke liggaamlike vereistes of bekwaamhede nodig?*

Die *voordele en beperkings* moet vervolgens ondersoek word. Skoolverlaters moet navraag doen oor die voorkeure van persone in die spesifieke beroep, wat die salaris is en watter geleentheid tot bevordering daar bestaan.

Die *werkvooruitsigte moet ondersoek word* deur vas te stel wat die aanvraag vir die beroep is. Tegnologiese en sosiaal-ekonomiese veranderinge moet ook in ag geneem word. Geografies- of seisoengebonde beroepe moet ook geïdentifiseer word.

Laastens behoort die skoolverlater *bronne van bykomstige inligting* te raadpleeg. Deur direk met instansies in verband met meer inligting oor die beroep te skakel sal 'n waardevolle toevoeging tot die loopbaanverkenningfase wees.

Pietrofesa *et al.* (1980:217-218) noem drie kategorieë van loopbaanverkenning:

- Beroeps- of loopbaanverkenning  
Geldige en bruikbare materiaal aangaande die pligte, vereistes vir toetreding tot die beroep, vraag en aanbod van die beroep en addisionele bronne van inligting oor die beroep.
- Opvoedkundige informasie  
Geldige en bruikbare materiaal aangaande alle opvoedkundige en opleidingsgeleenthede, ingesluit die aard en doel van die program en koste vir spesiale fasiliteite.
- Persoonlike en sosiale informasie  
Geldige en bruikbare materiaal wat die individu in staat stel om die interaksie tussen die mens en die fisiese omgewing te begryp.

Volgens Norris, Zeran, Hatch en Engelkes, (1972:157) behoort loopbaanverkenning 'n kontinue proses te wees: regdeur die skoollewe van jongmense en selfs na loopbaantoetreding. Loopbaanidentiteit behels 'n duidelike beeld van die persoon se doelwitte, belangstellings, persoonlikheid en talente.

Volgens die skrywer bestaan daar wel 'n verskeidenheid maniere om op 'n kreatiewe wyse loopbaaninligting te bekom. Die skrywer meen egter dat aandag daaraan gewy moet word om sulke metodes meer gereedelik beskikbaar te stel, veral aan gedepriveerde gemeenskappe. Daar sal vervolgens kortliks aandag geskenk word aan drie uiteenlopende wyses om loopbaankennis te bekom.

Daar bestaan sekere werkswinkels wat individue in staat stel om potensiële beroepe te identifiseer deur selfverkenningsaktiwiteite. Geleentheid word dan aan die individu daar gestel om sekere werksverwante take te verrig. So 'n "laboratorium" stel die individu in

staat om die beroep op 'n gesimuleerde wyse te ervaar en sodoende vermoëns en belangstellings vas te stel. Werksverwante taakbeoordelings is beskikbaar in besigheids-, tegniese-, gesondheids- en handvaardigheidsoefeninge. 'n Voorbeeld van so simulasie-oefening is die "Vocational Evaluation Lab" (MATC, 1998:1-2).

Gerekenariseerde programme met die oog daarop om loopbaaninligting te bekom, blyk gewild te wees. Baie navorsing is ook al met goeie resultate daarvoor gedoen. **Die System for Interactive Guidance and Information (SIGI-PLUS program)** (Caulum, 1985) is ontwerp om persone by te staan om hulle werkswaardes, asook 'n verskeidenheid loopbaankeuses te ondersoek. Die formulering van tentatiewe loopbaanplanne word ook by hierdie program geïnkorporeer. Die SIGI-PLUS-program bestaan uit nege komponente:

- Inleiding, wat 'n oorsig gee van die program
- Selfbeoordeling, wat persone help om werksverwante waardes, belangstellings en vaardighede te integreer en te evalueer.
- Ondersoek, wat 'n gepersonaliseerde lys beroepe skep wat gebaseer is op waardes, belangstellings, vaardighede en opvoedkundige vlak.
- Informasie, wat antwoorde op vrae oor beroepe verskaf.
- Vaardighede, wat vaardighede identifiseer wat binne verskeie beroepe vereis word en 'n beoordeling van die gepastheid ten opsigte van hierdie vaardighede en dié wat vir die gebruiker geïdentifiseer is.
- Voorbereiding, wat besonderhede oor die vereistes vir die beroep wat gekies is, verskaf.
- Coping, wat advies verskaf asook inligting oor praktiese bekommernisse.
- Besluitneming, wat 'n formaat verskaf vir die evaluering van verskillende loopbaankeuses.
- Volgende stappe, wat verdere stappe vir die gebruiker voorstel (Kivighan, Johnston, Hogan & Mauer, 1994:290).

Loopbaaninligting wat deur middel van speletjieformate aangebied word, behoort volgens die skrywer veel meer aandag te geniet. Volgens die skrywer sal dit veral by gedepriveerde gemeenskappe, waar loopbaanvolwassenheid veral laag is, nuttig wees. Spelformate word veral in die literatuur vir jonger kinders aanbeveel, maar vanweë die loopbaanvolwassenheid van veral skoolverlaters uit gedepriveerde gemeenskappe, meen die skrywer dat sulke speletjies ook vir hulle gebruik sal kan word.

’n Voorbeeld van so ’n spelformaat in die literatuur is “**Dinocards**”. “**Dinocards**” is illustrasies van ongeveer honderd dinosorusse – tagtig verskillende beroepe. Die tekeninge is op kaartspel formaat gedruk. Op die agterkant van die kaart is ’n kort beskrywing van die beroep tesame met belangrike inligting oor die werk. Dit kan individueel gebruik word, of by klein groepe of by groot hoeveelhede persone. Dit maak die loopbaanverkenningproses prettig, soos dit veronderstel is om te wees (Kyk Bylae A) (Lakefield, 1998:1).

### **3.3.4 Doelstelling**

’n Loopbaandoelwit is die verlangde loopbaanverwante uitkoms wat die persoon wil bereik (Greenhaus & Callanan, 1994:24). Wanneer die doelwit bepaal is, moet strategieë geformuleer word om dit te bereik. ’n Loopbaanstrategie is ’n reeks aktiwiteite wat ontwerp is om die doelwit te bereik (Greenhaus & Callanan, 1994:25). Doelstellings word gebaseer op informasie van die self en die beroepswêreld. Tydens hierdie fase is besluitneming ’n belangrike stap. Alternatiewe word teen mekaar opgeweeg. Aan sommige alternatiewe word ’n hoë prioriteit geheg en aan ander laer prioriteit (Briggs, 1980:197; Proehl, 1995:255). Proehl (1995:255) stel verder voor dat die persoon verskillende loopbaanbesluite teen die voorafgaande vasgestelde kriteria opweeg. Binne die groep kan skoolverlaters gehelp word om geleenthede en moontlikhede raak te sien waarvoor hulle self blind is. Goeie besluitneming vereis van die persoon om gefokus, buigsaam en ontvanklik vir nuwe leerervarings te wees. (Prior, 1998:1). Prior (1998:1) stel die volgende riglyne vir goeie besluitneming voor:

- Definieer die probleem  
Stel die werklike probleem in spesifieke terme in die vorm van `n vraag
- Maak die doelwit duidelik  
Wat is die uitsette wat verkry moet word?
- Genereer die alternatiewe oplossings  
Watter is die veilige keuses, watter is dié wat meer gelaagd is ? Wat is die uitsette van elke besluit?
- Samel meer inligting en alternatiewes in.  
Wat is die aard van die inligting wat nog benodig word ? Waar kan die persoon dit kry ? Is dit relevant vir die probleem ? Stel `n lys op van al die addisionele oplossings en keuses.
- Vergelyk die alternatiewe met die selfkennis en loopbaankennis wat reeds opgedoen is, met die hulpbronne en hindernisse tot jou beskikking.
- Doen stappe nadat die keuse gemaak is; hoe kan die keuse geïmplementeer word, wat is die stappe wat nou gevolg kan word,? wat is die stappe wat later kan gevolg word?
- Hersien die keuse periodiek
- Neem nuwe besluite in nuwe situasies

Nadat `n loopbaanbesluit geneem is moet `n aksieplan in werking gestel word. Die aksieplan begin met kort- en langtermyn doelwitte (Prior, 1998:3). `n Langtermyn doelwit kan op `n sewe tot tienjaartermyn gerig wees, en `n korttermyn doelwit op `n een- tot driejaartermyn (Shreuder & Theron, 1997:20).

Daar kan tussen konsepsuele en operasionele doelwitte onderskei word. Die **konsepsuele doelwitte** is `n opsomming van die ambisies, die waardes, belangstellings en vermoëns van die persoon. Dit omvat die tipe werk wat die individu graag wil doen, die tipe kontak met ander persone en die fisiese omgewing. Die **operasionele doelwit** is die beroep of werk wat die persoon wil betree. Dit is die wyse waarop die persoon die konseptuele doelwit wil bereik (Greenhaus & Callanan, 1994:25).

Die skoolverlater moet vir beide kort- en langtermyn doelwitte beplan. So sal die korttermyn doelwit byvoorbeeld wees dat die skoolverlater 'n deeltydse werk aanvaar en gelyktydig na-skoolse kwalifikasies verwerf ten einde voorbereiding vir die loopbaan te doen. So sal 'n langtermyn doelwit wees dat 'n mediese professie betree word waar ten minste agt jaar opleiding nodig voor is. Die doelwit moet geïdentifiseer word waarna stappe gelys moet word ten einde die doelwit te bereik. Dit sal veral bruikbaar wees wanneer elke taak beskryf word ten einde die doelwit te bereik. Die voorbereiding, opleiding en ander nodige stappe voordat die beroep betree kan word, moet hierby ingesluit word. Doelwitte is meer effektief wanneer dit gedurig geëvalueer word om te bepaal of dit realisties en bereikbaar is (Prior, 1998:3).

'n Sistematiese identifisering van doelwitte, alternatiewe, bates en hindernisse tot sukses word vereis voordat 'n aksieplan geïmplementeer kan word. Hoe meer spesifiek die plan is, hoe meer effektief sal dit wees ten opsigte van doelwitbereiking.

Eienskappe van aksieplanne is die volgende:

- Dit is omvattend in die sin dat dit die vorige, huidige en toekomstige ervarings en doelwitte insluit. Dit verskaf 'n geskrewe wyse vir die skoolverlater om te kan identifiseer en in ag te neem waarheen hy/sy op pad is en hoe om daar te kom ooreenkomstig lewensrolle en opleidingsbehoefes.
- Die loopbaanaksieplan is ontwikkelend van aard sodat dit tydens die indiensnemingsperiode by 'n organisasie gebruik kan word en later weer verder. Persone is altyd in 'n staat van verandering en daarom sluit die aksieplan elemente in wat by die eise van enige verandering kan aanpas.
- Aksieplanne is op bevoegdheids gebaseer. Dit sluit belangrike inligting oor vermoëns, waardes en ondervindings in en die informasie hou verband met bevoegdheids, vaardighede, kennis en houdings wat in die pos of opleiding vereis word (Prior, 1998:3).

Die plan sluit optredestappe in wat die individu in staat stel om te analiseer, te sintetiseer en inligting toe te pas wat vereis word. Dit is belangrik om die plan so te ontwerp dat dit die persoon binne die groep toelaat om op nuwe wyses oor die inligting te dink. Moontlike hindernisse ten opsigte van die bereiking van doelwitte moet geïdentifiseer word. Ondersteuningsgroepe en rolmodelle moet ook geïdentifiseer word. Die proses van beplanning, hersiening en toepassing is kontinuu en klinies (Prior, 1998:4). Volgens die skrywer sal dit dan ook nuttig wees om 'n SWOT-analise uit te voer. Laasgenoemde is 'n verkenning vir die individu na sy sterkpunte (strengths), swakpunte (weaknesses), geleenthede (opportunities) en bedreigings (threats).

### **3.4 PROGRAMIMPLEMENTERING**

Alhoewel daar genoegsame inligting oor programinhoud bestaan, word min aandag aan die styl of metode van aanbieding geskenk. 'n Bruikbare strategie sal beslis nie suksesvol wees in die hande van 'n onbekwame programleier nie (Woolard, 1988:96).

Die kombinerings van individuele en groepsbenaderings blyk suksesvol te wees. Dit is ook die siening van die skrywer dat 'n kombinasie van die twee benaderings meer suksesvol sal wees as die gebruik van slegs een benadering. Die basiese benadering naamlik individuele loopbaanbeplanning is nie-rigtinggewend en gebaseer op die werk van Rogers uit die humanistiese paradigma (Woolard, 1988:96). So 'n benadering sal gebaseer wees op empatie, warmte en respek. Volgens die skrywer is die nadeel aan hierdie benadering verbode dat sommige kulture of persone met lae loopbaanvolwassenheid die nie-rigtinggewende benadering as bedreigend kan beskou en nie verstaan wat verwag word nie. Ook die groepsbenadering is suksesvol en wel omdat dit betrokkenheid en motivering aanmoedig.

Daar word ondersteuning binne die groep gebied. Adolesseente is ook gewoond om in groepe te kommunikeer binne en daarom sal die groepsituasie vir hulle 'n natuurlike omgewing wees wat sekuriteit sal verhoog. Deur ander waar te neem kan die skoolverlater ook leer en idees op eie besluitneming toepas. Die groepsituasies is ook vir

die voorligter meer effektief, omdat probleemareas makliker hierdeur geïdentifiseer kan word (Woolard, 1988:100-101).

### *Programformate*

Die programformate sal volgens die literatuur van Briggs (1980:199-200) aangebied word:

Loopbaanbeplanningsprogramme kan verskillende formate aanneem. Dié wat die meeste gebruik word, is die **groepprogram** wat uit een- tot drie uur sessies bestaan en oor 'n periode van weke heen geskeduleer. Sulke programme is veral bruikbaar in omgewings waar tyd beperk is, soos in die technikon- of universiteitsopset waar studente loopbaanbeplanningsprogramme bywoon. Dit is ook voordelig omdat dit tyd toelaat vir oefening met werkskaarte tussen sessies deur.

Nog 'n formaat is die **self-opgestelde modules**. Elke module hanteer 'n spesifieke aspek van die loopbaanbeplanningsproses en stem ooreen met die sessies van die **veelvoudige-sessieformaat**. Elke module word gereeld aangebied en loopbaanbeplanners kan dan net die sessies en waaraan hulle 'n behoefte het bywoon. Persone kan dan teen hulle eie tempo die program deurwerk. Die nadeel hieraan verbonde is dat persone nie 'n geheelbeeld kry van en vertrou raak met die stappe in loopbaanbeplanning nie.

Loopbaanprogramme kan ook in 'n **intensiewe formaat** aangebied word. Hier word die hele proses in 'n kort, maar intensiewe twee- tot vyfdagprogram opgeneem. Dit word gewoonlik oor naweke aangebied. Die grootste nadeel hieraan verbonde is dat daar nie genoeg tyd is om te besin oor wat geleer is nie. Dit verskaf ook nie die geleentheid vir direkte verkenning van die beroepswêreld deur middel van informele onderhoudvoering nie. Die programformaat moet vir die spesifieke programdeelnemers aangepas word.

Proehl (1995:259) verskaf die volgende riglyne aan programmeiers:

- Berei voor vir die ontmoeting. Neem vooraf besluite oor die doel, struktuur en funksie van die groep.

- Rangskik van die logistiek. Maak seker dat die omgewing gemaklik en gepas is vir die groep. Dit stuur 'n meta-kommunikasieboodskap aan die skoolverlaters dat daar vir hulle omgegee sal word.
- Die daarstelling en stimulering van vertroue deur aktief te luister moet deur die leier geïnisieer word.
- Die leier moedig die groep aan om meer verantwoordelikheid vir die werking van groepsprosesse te aanvaar.
- Handhaaf die tempo van die groep. Die leier moet bewus wees van die energievlak van die groep en van hoe die groep tyd benut.
- Die leier moet ook die groep bystaan in doelwitbereikingsprosesse. Die leier sal help om doelwitte te stel en strategieë voor te stel.
- Bestuur konflik. Die leier kan 'n rol daarin speel om persone te help om hulle gevoelens produktief te hanteer.
- Stel 'n metode vir groep-selfevaluasie vas. Die leier moet die groep help om 'n metode vir selfevaluasie te bepaal.
- Samevatting: die leier moet die voordele van die ondervinding van die groep kan saamvat.

Die skrywer het na die literatuursoektog tot die slotsom gekom dat daar 'n leemte ten opsigte van literatuur aangaande programimplementeringsvoorstelle vir loopbaanbeplanningsprogramme bestaan. Voorstelle vir programleiers word egter deur Briggs (1980:206-207) aanbeveel. Daar sal dus hoofsaaklik uit die bron van Briggs gewerk word.

### ***Klimaatskepping***

Beide die fisiese en die menslike omgewing het 'n groot impak op persone se vermoë en gewilligheid om te leer. Eerste indrukke is baie belangrik, dus moet aandag geskenk word aan die grootte en inrigting van die plek waar die ontmoeting sal plaasvind, en ook ventilasie, kamertemperatuur en beligting daarvan en tafelrangskikkings ens. Gepaard

met hierdie fisiese omstandighede moet 'n warm, verwelkomende atmosfeer geskep word. Alhoewel informaliteit aangemoedig word, moet dit duidelik aan die deelnemers wees dat die program goed voorberei en georganiseer is. Die rol van die programleier is baie belangrik. Die leier moet warmte, vertroue en 'n opregte belangstelling kommunikeer en die deelnemers leer ken.

### ***Groepopbouing***

Tyd wat in die begin bestee is om 'n atmosfeer van vertroue en aanvaarding tussen die groeplede te skep is tyd wat goed belê is. Vroeë oefeninge moet daartoe bydra om die ys te breek. Die vaslegging van 'n positiewe houding vroeg reeds in die program is vir die suksesvolle funksionering van die groep in later stadiums van die program belangrik.

### ***Basiese reëls***

Angs wat ondervind word tydens groepdeelname kan verminder word deur sekere basiese reëls reg van die begin af neer te lê:

- Deelname of nie-deelname aan enige aktiwiteit is volkome vrywillig.
- Groeplede word nie gedwing om sekere gevoelens en denke wat programaktiwiteite mag ontlok met mekaar te deel nie.
- Alles wat binne die groep gedeel word bly vertroulik.
- Gerusstelling moet gegee word dat loopbaanbeplanningsprogramme nie veronderstel is om sensitiwiteits- of T-groepe te wees nie.
- In die program val die klem op is positiwiteit. Positiewe ondersteuning van die groeplede word aangemoedig en onsensiwiteit word sterk ontmoedig.

### ***Aktiwiteite***

Groepsaktiwiteite moet aangebied word met versigtige verduidelikings van die oefening of aktiwiteit self, die doel daarmee en die aard van deelname wat van die deelnemers

verwag word. Wanneer die oefening subgroepaktiwiteite impliseer, moet dit in die reël eers binne die groot groep gedemonstreer word.

### ***Tyd***

Die tyd en spasiëring van aktiwiteite kom met ondervinding. Programme is gewoonlik heg gestruktureerd omdat dit so baie aspekte moet ondervang. Dit impliseer 'n sekere strengheid om by die tye te hou wat aan elke deel van die program toegestaan is. Aan die ander kant moet in gedagte gehou word dat persone tyd nodig het om prosesse te verstaan en die aktiwiteite uit te voer. Dit help soms om dié dele van die program wat die meeste tyd in beslag sal neem te identifiseer en meer tyd daaraan toe te staan.

### ***Groepgrootte***

Menings oor die optimale grootte van die groep vir loopbaanbeplanningsprogramme verskil. Die maksimum vir 'n groep behoort nie meer as vyftien te wees as daar net een programmeer is nie, en nie meer as dertig indien daar twee programmeers is. Die beskikbaarheid van gepaste fisiese ruimte moet ook in ag geneem word. Baie van die werk aangaande loopbaanbeplanningsprogramme word binne subgroepe gedoen. Die meeste persone vind dit makliker om die groot groep in kleiner groepe (subgroepe) te verdeel. 'n Subgroep van nie minder nie as drie en nie meer as vyf lede nie blyk die mees effektiefste te wees.

### ***Ruimte***

Die ruimte vir die groep moet groot genoeg wees om die hele groep gemaklik te akkommodeer. Daar moet genoegsame ruimte binne die lokaal wees om subgroepefunksionering toe te laat sonder dat hulle met mekaar se aktiwiteite inmeng.

### *Ouer- en gemeenskapbetrokkenheid*

Rogers (1996:43) noem dat 'n effektiewe loopbaanbeplanningsprogram die samewerking tussen die skool, die gesin, besighede, industrie en die gemeenskap insluit. Bekende besigheidspersone binne die gemeenskap kan genader word om as sprekers tydens loopbaanbeplanningsprogramme op te tree (Lehman, 1997:29). Samewerking beteken dat almal moet saamwerk om 'n program te ontwerp wat elke skoolverlater in staat sal stel om doelwitte te ontwikkel wat regdeur die loopbaan geldig sal wees. Die deelname moet deurgaans sodanig wees dat dit verseker dat unieke plaaslike behoeftes ingesluit sal bly binne die beplanning, implementering en evalueringsiklus van die loopbaanbeplanningsproses. Werkgewers sal betrokke raak as hulle glo dat hulle voordeel sal trek deur in die opvoeding van die jeug van die gemeenskap te belê. Werkgewers wat opreg bekommerd is oor die vaardigheidsvlakke binne die spesifieke industrie sal eerder geneig wees om tyd en energie aan jeugprogramme te bestee (Rogers, 1996:43). Besighede en industrie kan deelneem deur aktiwiteite te borg wat studente sal help voorberei vir loopbaantoetreding (Rogers, 1996:45).

Om insig te verkry in die ontwerp van die program kan die samewerking met ouers waardevol wees. Ouers kan 'n bron van terugvoer wees ten opsigte van die ontwikkeling van die skoolverlater se loopbaanbeplanningsproses. Hulle kan ook betrokke wees deur skoolverlaters by te staan in besluitneming (Rogers, 1996:48). Dit is ook belangrik om die skoolhoof te betrek omdat hy loopbaanbeplanningsprogramme as 'n prioriteit kan stel. Beroepsvoorligters moet ook gesonde verhoudings met onderwysers opbou om tyd vir loopbaanbeplanning te beding (Rogers, 1996:48).

Volgens McCharen (1996:81) hou samewerking voordele vir die verskillende partye in: Ouers se betrokkenheid by loopbaanbeplanningsprogramme hou die volgende voordele in, naamlik:

- meer betrokkenheid by die loopbaanbeplanning van die skoolverlater;
- verkryging van meer inligting oor die loopbaangeleenthede vir hulle kinders;

- verbetering van die begrip van die verhouding tussen die skool en die skoolverlater se toekomstige loopbaandoelwitte; en
- 'n Beter besef van die verantwoordelikheid van skole vir skoolverlaters se resultate.

Besighede se betrokkenheid by loopbaanbeplanningsprogramme hou die volgende voordele in, naamlik:

- meer betrokkenheid by die gemeenskap;
- besef van 'n beter voorbereide werksmag;
- verkryging van 'n beter begrip van sake wat die skool en die gemeenskap raak; en
- 'n Groter bewustheid van die behoefte van loopbaanbeplanning vir skoolverlaters.

Die skool se betrokkenheid by loopbaanbeplanningsprogramme hou die volgende voordele in, naamlik:

- leerlinge met beter omlynde doelwitte;
- groter ouerbetrokkenheid; en
- verbeterde dialoog met besigheid en industrie.

Die aktiewe deelname van skoolverlaters moet deur rolspel, asook simulaties en speletjies aangemoedig word (Pietrofesa *et al.*, 1980:328). Volgens die skrywer is dit ook nodig dat skoolverlaters nie gewoon gemaak moet word aan tradisionele metodes van aanbieding soos byvoorbeeld loopbaanskoue nie. Die benadering moet telkens nuut en vars wees om sodoende maksimum respons en leerervarings te skep. Gonsgroepies waar skoolverlaters houdings, gevoelens en oortuigings deel, maak die loopbaanbeplanningsproses ook meer deelnemend (Pietrofesa *et al.*, 1980:329).

### **3.5 PROGRAMEVALUERING**

Die oorhoofse doel van enige loopbaanbeplanningsprogram is om te verseker dat alle skoolverlaters die bevoegdhede van loopbaanbeplanning besit. Dit is belangrik dat areas van verbetering van die program geïdentifiseer moet word (Dedmond, 1996:83). Volgens die skrywer is daar in Suid-Afrika ook 'n toenemende bewustheid van

verantwoordbaarheid en uitsetgebaseerde optrede en daarom is progamevaluasie in Suid-Afrika ook van groot belang. Volgens die skrywer val progamevaluering in twee dele uiteen, naamlik *oorhoofse progamevaluering* en evaluering van *spesifieke programdele*.

### 3.5.1 Oorhoofse progamevaluering

Lewis (1983:111-119) noem verskeie metodes van progamevaluering:

- Die *eksperimentele benadering* – pre- en posttoetsprogamevaluering of die insluit van kontrolegroepe.
- Die *tabuleringsbenadering* – dit is blote rekordhouding van die aantal voorligtingsessies, kontak met ouers, of ander relevante aktiwiteite.
- Die *opvolgbenadering* - vind uit wat gebeur met skoolverlaters nadat die program aangebied is.
- *Tevredenheidsopnames* – vraelyste wat na afloop van die loopbaanbeplanningsprogram aan deelnemers gegee word om die graad van tevredenheid met die program vas te stel.
- *Gevallestudiebenadering* – bestaande uit 'n longitudinale beskouing van elke deelnemer.
- Die *ekspert-opiniebenadering* – behels die subjektiewe evaluering van progameffektiwiteit of vergelykings met ander suksesvolle programme deur deskundiges.
- *Selfevaluerings* – waar voorligters hulleself meet teenoor voorafopgestelde kriteria
- *Tyd-/kosteanalise* – waar programkoste gemeet word teen programuitsette

Wanneer 'n analise gemaak word van die metodes blyk dit dat die gevallestudie metode, tabulering en self-evalueringsbenaderinge meer toepaslik sal wees op een tot een loopbaanbeplanningsituasies. Die eksperimentele benadering kan ook volgens die skrywer bydra tot navorsing wat ook herhaalbaarheid van studies moontlik maak.

### 3.5.2 Evaluering van spesifieke programdele

Volgens Dedmond (1996:86-91) is dit belangrik dat die volgende areas van loopbaanbeplanning geëvalueer moet word:

- ***Die duidelikheid van die doel met die program***

Dit verwys na die mate van gedeelde begrip van die program se doel deur die skool, die gesin en die gemeenskap. Die kriteria is dat die doel van die program duidelik uiteengesit moet word. Die doel moet die behoeftes van die groep verteenwoordig. Die verwagte uitsette word deur al die deelnemers verstaan.

- ***Verbintenis***

Die mate waarin daar kontinuiteit is van die investering van hulpbronne in loopbaanbeplanningsprogramme deur die gemeenskap, besighede en skole. Die kriteria hiervoor is dat voldoende tyd afgestaan moet word aan loopbaanbeplanningsprogramme, geskikte skoolpersoneel afgestaan word aan loopbaanbeplanning en dat die skool-ouerverteenwoordiging binne die loopbaanbeplanningsprogram geniet.

- ***Omvattendheid***

Die mate waarin die program loopbaanbeplanningsbehoefte van alle persone op 'n sistematiese wyse aan die orde stel en verseker dat alle loopbaan- en opleidingsgeleenthede regverdig verteenwoordig word. Die kriteria hiervoor is dat 'n verskeidenheid aktiwiteite wat vermoëns, belangstellings en aanleg beoordeel, ingesluit is en dat die behoeftes van die hele populasie waarmee die voorligter werk voorsien moet word.

- ***Samewerking***

Die mate waarin die skool, die gemeenskap en besighede deel het aan die program. Kriteria hiervoor is dat 'n vennootskap tussen al die partye moet bestaan en dat ouers betrokke moet wees tydens die loopbaanbeplanning van die skoolverlater.

- ***Bevoegdheid***

Die mate waarin die program bewyse verskaf dat skoolverlaters sekere vaardighede verkry het. Dit kan gemeet word aan kriteria soos deur vas te stel of die program die stel van individuele doelwitte, verwagte uitkomst en strategieë tot sukses insluit.

Dedmond (1996:92) beveel aan dat terugvoer aan die belangrikste rolspelers gegee moet word ten einde die program te verbeter. Die oorhoofse doel is tog om die skoolverlater in die oorgang van skool tot arbeidsmark by te staan. Daar bestaan bewyse dat persone wat doelwitte stel en drome het en daarvoor beplan dit dikwels verwesenlik.

### **3.6 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is die vernaamste kriteria vir loopbaanbeplanningsprogramme uiteengesit. Die volgende spesifieke navorsingsdoelstelling is in hierdie hoofstuk bereik:

- Om vanuit die literatuur te bepaal wat die aard en wese van doeltreffende loopbaanbeplanning is (waaronder aspekte soos selfkennis, beroepskennis en besluitneming).

In Hoofstuk Vier sal die volgende navorsingsdoelstelling bereik word, naamlik om 'n loopbaanbeplanningsprogram ter verhoging van loopbaanvolwassenheid te bepaal.

## **HOOFSTUK 4**

### **EMPIRIESE ONDERSOEK**

#### **4.1 INLEIDING**

In hierdie hoofstuk word die doelstelling van die ondersoek, die navorsingsontwerp, die ondersoekgroep, die intervensie (loopbaanbeplanningsprogram), meetinstrumente, hipoteses, die prosedure en statistiese tegnieke wat in hierdie studie gebruik is, bespreek.

#### **4.2 DOELSTELLING VAN DIE ONDERSOEK**

Die algemene doelstelling van die navorsing is om die aard en wese van doeltreffende loopbaanbeplanning uit een te sit en die effek van 'n loopbaanbeplanningsprogram op skoolverlaters binne 'n gedepriveerde gemeenskap te bepaal.

#### **4.3 DIE NAVORSINGSONTWERP**

Die Solomon-viergroepontwerp is gebruik om te bepaal of voortoetsensensitivering die afhanklike veranderlike affekteer. Waarop hierdie verskynsel neerkom, is dat die voortoets die proefpersone in die eksperimentele groep sensitief maak vir die daaropvolgende ingreep en sodoende hul uiteindelijke tellings op die afhanklike veranderlike affekteer (Huysamen, 1993:74). Die afhanklike veranderlike het slegs twee vlakke (eksperimentele ingreep) (Huysamen, 1993:80).

Hierdie ontwerp is dus 'n kombinasie van 2 x 2 faktoriale asook die voortoetsnatoetsnavorsingsontwerpe, om die instrument se interaksie met 'n ingreep te kontroleer

(Langley, 1989). Die volgende aspekte kan deur middel van statistiese metodes ondersoek word:

ingreep teenoor geen ingreep nie;

voortoets teenoor geen voortoets nie en

die interaksie tussen ingreep en voortoetsing.

Die konfigurasie sal gevolglik so daar uitsien:

Groep 1 (eksperimenteel)	voortoets	-	intervensie	-	natoets
2 (kontrole)	voortoets		-		natoets
3 (eksperimenteel)	voortoets		intervensie		natoets
4 (kontrole)	-		-		natoets

Groep **een** en **drie** het die loopbaanbeplanningsprogram is dus die eksperimentele groepe.

#### 4.4 HIPOTESSES

Die algemene navorsingshipoteses wat daar vir hierdie studie gestel is sal tesame met die daaropvolgende spesifieke hipoteses gestel word:

##### **Algemene hipotese:**

Hipotese I: Die skoolverlaters sal nadat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi is, betekenisvol meer beroepskonsekwent wees.

##### **Spesifieke hipotese:**

- H.I.1.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings ten opsigte van beroepskonsekwentheid by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.I.1.a: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings ten opsigte van beroepskonsekwentheid by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.

- H.I.2.0: Daar is nie 'n statistiese beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van beroepskonsekventheid by groep een van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.I.2.a: Daar is 'n statistiese beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van beroepskonsekventheid by groep een van die Solomon-viergroepontwerp
- H.I.3.0: Daar is nie 'n statistiese beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstelling ten opsigte van beroepskonsekventheid by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.I.3.a: Daar is 'n statistiese beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstelling ten opsigte van beroepskonsekventheid by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp
- H.I.4.0: Daar is nie 'n statistiese beduidende verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van beroepskonsekventheid by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.I.4.a: Daar is nie 'n statistiese beduidende verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van beroepskonsekventheid by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.

#### **Algemene hipotese:**

Hipotese II: Die skoolverlaters sal nadat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi is, betekenisvol meer beroepsgedifferensieerd wees.

#### **Spesifieke hipoteses:**

- H.II.1.0: Daar is nie 'n statistiese beduidende verskil tussen die voortoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.II.1.a: Daar is 'n statistiese beduidende verskil tussen die voortoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp

- H.II.2.0: Daar is nie 'n statistiese beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van differensiasie by groep een van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.II.2.a: Daar is 'n statistiese beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van differensiasie by groep een van die Solomon-viergroepontwerp
- H.II.3.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstelling ten opsigte van differensiasie by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.II.3.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstelling ten opsigte van differensiasie by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp
- H.II.4.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en groep twee van die Solomonviergroepontwerp nie.
- H.II.4.a: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en groep twee van die Solomonviergroepontwerp.
- H.II.5.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.II.5.a: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.

**Algemene hipotese:**

Hipotese III: Die skoolverlaters sal nadat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi is, oor betekenisvol meer beroepsinligting beskik.

**Spesifieke hipoteses:**

- H.III.1.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die kennistoets by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.III.1.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die kennistoets by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.III.2.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die kennistoets by groep een van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.III.2.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die kennistoets by groep een van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.III.3.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die kennistoets by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.III.3.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die kennistoets by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.III.4.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.III.4.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.III.5.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die kennistoets by groep twee en vier van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.III.6.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die kennistoets by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.III.6.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die kennistoets by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.III.7.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.III.7.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp.

### **Algemene Hipotese:**

Hipotese IV: Die skoolverlaters sal nadat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi is, 'n betekenisvolle verandering in verbondenheid toon.

### **Spesifieke hipoteses:**

- H.IV.1.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.IV.1.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.IV.2.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.IV.2.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.IV.3.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.IV.3.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.IV.4.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.IV.4.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.IV.5.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die

die verbondenheidskaal van die CCCS by groep twee en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.

- H.IV.5.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep twee en vier van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.IV.6.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.IV.6.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.IV.7.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.IV.7.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp.

#### **Algemene hipotese:**

Hipotese V: Die skoolverlaters sal nadat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi, 'n betekenisvolle verandering in uitsluiting toon.

#### **Spesifieke hipoteses:**

- H.V.1.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.V.1.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.V.2.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een van die

Solomon-viergroepontwerp nie.

- H.V.2.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die die uitsluitingsskaal van die CCCS by groep een van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.V.3.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die die uitsluitingsskaal van die CCCS by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.V.3.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die die uitsluitingsskaal van die CCCS by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.V.4.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die die uitsluitingsskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.V.4.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die die uitsluitingsskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.V.5.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die die uitsluitingsskaal van die CCCS by groep twee en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.V.5.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die die uitsluitingsskaal van die CCCS by groep twee en vier van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.V.6.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die die uitsluitingsskaal van die CCCS by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp nie.
- H.V.6.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstelling van die die uitsluitingsskaal van die CCCS by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp.
- H.V.7.0: Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die die uitsluitingsskaal van die CCCS by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.

- H.V.7.a: Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp.

Die bespreking van bogenoemde hipotese sal in hoofstuk vyf geskied.

## **4.5 MEETINSTRUMENTE**

Die evaluasie van die loopbaanbeplanningsprogram is aan die hand van drie toetse gedoen, naamlik die Self-Directed Search van Holland (SDS) wat beroepsdifferensiasie en konsekwentheid meet, die Commitment to Career Choices Scale (CCCS) van Blustein et al. Wat verbondenheid en uitsluiting meet en 'n vraelys wat deur die navorser self opgestel is om skoolverlaters se kennis van die beroepsvelde te meet.

### **4.5.1 Holland se Self-Directed Search (SDS)**

Die Self -Directed-Search (SDS) is deur Holland opgestel en is gebaseer op sy beroepskeuseteorie. Holland het die SDS ontwikkel as 'n instrument om sy ses persoonlikheidstipes (soos reeds bespreek in hoofstuk twee) te meet. Die eerste uitgawe van die SDS het in 1970 verskyn en is vanaf hierdie datum verskeie kere hersien. Die laaste uitgawe is die van 1985. Holland (1985b) het in 1985 'n hersiene SDS handleiding uitgegee. Die SDS (1985) bestaan uit die volgende afdelings:

Aktiwiteite

Vaardighede

Beroepe

Beoordeling van vermoëns en vaardighede

Aktiwiteite behels dinge wat 'n persoon graag binne 'n beroep sal wil beoefen. Vaardighede handel oor die vermoëns waaroor 'n persoon dink hy beskik en elk van die

ses beroepsomgewings (RIASEC). In die derde afdeling word daar gefokus op die beroepe wat verband hou met die beroepsomgewings. Die toetsling moet JA of NEE antwoord op die 216vrae in bogenoemde afdelings. Die laaste afdeling bestaan uit twee onderafdelings waar die toetsling sy eie vermoëns beoordeel en evalueer.

Op die agterkant van die antwoordblad is daar 'n tabel wat gestruktureer is volgens die verskillende afdelings. Die afdelings is duidelik aangedui op die voorkant van die antwoordblad waar die skoolverlaters in JA- of NEE-kolom hulle response aandui. Die JA-response word per afdeling opgetel en die totaal; op die agterkant van die agterkant van die antwoordblad oorgedra. Die totaal in elke kolom verteenwoordig die telling op een van die Holland-kodes. Die kodes waarop die hoogste tellings behaal is, verteenwoordig die skoolverlater se Holland-kode.

In die Verenigde State van Amerika is **betroubaarheid** van die SDS tussen 0,81 en 0,93. In die Suid-Afrikaanse konteks is betroubaarheidskoëffisiënte tussen 0,91 en 0,94 verkry (Neethling, 1986). Gottfredson en Holland (1975) het die **voorspellingsgeldigheid** van beide die selfbeoordelingsskale en die ander skale van die SDS-skale by studente ondersoek. Volgens die gegewe indekse blyk dit dat 'n student se hoogste SDS-oriëntasie die kategorie van beroepskeuse drie jaar later met matige effektiwiteit kon voorspel. Lacey (1971), Gaffey en Walsh (1974), en Amernic en Aranya (1981) het die geldigheid van die SDS ondersoek. In die geheel kan gesê word dat hierdie navorsers in onafhanklike ondersoeke ondersteuning vir die **samevallende en konstruktgeldigheid** van die SDS gevind het.

#### **4.5.2 Commitment to Career Choices Scale (CCCS)**

Die Commitment to Career Choices Scale is ontwikkel deur Blustein, Ellis en Devenis (1989:342-375)) om die mate van 'n persoon se verbondenheid tot 'n beroepskeuse te evalueer.

Daar is twee subskale ingesluit in die toets. Die Vocational Exploration and Commitment (VEC-skaal) en die Tendency to Foreclose (TTF-skaal). Die eerste skaal (VECS) meet die persoon se verbondenheid aan beroepskeuse en die tweede skaal (TTF) reflekteer die persoon se oopheid teenoor beroepsalternatiewe.

Die skaal bestaan uit 'n totaal van 28 items wat geformuleer is in stellings. Die VEC-subskaal het 19 items en die TTF-subskaal het 9 items. Aan die begin van die vraelys is daar 'n sewepuntrangordeskaal wat wissel van 'n stelling “nooit waar van my nie” tot by “altyd waar by my”. Die toetsling word aangewys om 'n syfer van een tot sewe langs elk van die 28 items aan te bring wat ooreenstem met hulle houding ten opsigte van elke item. Die totale vir die twee subskale word afsonderlik opgetel. Hoe hoër die toetsling meet op die VECS hoe groter sal die persoon se verbondenheid aan beroepskeuse wees. Hoe hoër die toetsling meet op die TTF-skaal hoe groter sal die neiging tot premature uitsluiting wees.

Blustein et al. (1989) het Cronbach Alpha koëffisiënte van 0,92 en 0,91 vir die VEC en 0,82 en 0,78 vir die TTF gerapporteer. In die RSA het Stead en Watson (1992;1993) 'n hooffaktorontleding met variansierotasië gedoen van blanke en swart eerstejaarstudente. Alhoewel daar ten opsigte van 'n aantal items lae bevestigende ladings verkry is, is daar tentatiewe ondersteuning vir die tweefaktorstruktuur van die CCCS verkry.

#### **4.5.3 Kennis van die beroepsvelde (Selfopgestelde Kennistoets)**

Hierdie vraelys is 'n kennistoets wat deur die navorser opgestel is. Die kennistoets is gebaseer op die indeling van die beroepsvelde volgens die boek “My Career” wat deur Mannekrag uitgegee is. Hierdie loopbaaninligtingsboek het die basis gevorm van die loopbaaneksplorasië van die skoolverlaters. Hierdie konsep sal later in meer besonderhede verduidelik word in die bespreking van die programinhoud. Die vraelys het bestaan uit drie oop vrae, waar die skoolverlaters of beroepsvelde van die kategorieë moes noem of beroepe binne hierdie beroepsvelde. Die vraelys is dus verdeel in drie afdelings naamlik: Professionele en semi-profesionele beroepe, ambagte en beroepe

volgens sektore van die ekonomie. Die punttellings was onbeperk in die sin dat die skoolverlaters soveel as moontlik beroepe/beroepsvelde moes noem. Die vraelys is getoets vir gesigsgeldigheid. Daar sal dan gekyk word of daar verbeterings op die routellings was van die skoolverlaters.

Die rasionaal vir bogemelde was dat die program as inleidend gesien behoort te word en dat daar in gedagte gehou moet word dat die skoolverlater nie met informasie oorlaai moet word nie. Soos reeds genoem in hoofstuk een is die loopbaanvolwassenheid van swart en bruin groeperinge laag. Die voorstel word dus deur die skrywer gemaak dat loopbaaninlgting geleidelik aan die skoolverlater bekendgestel moet word, aangesien die loopbaanvolwassenheid (wat loopbaankennis insluit) in gedepriveerde gemeenskappe gewoonlik laag is.

#### **4.6 DIE ONDERSOEKGROEP**

Die ondersoekgroep het bestaan uit skoolverlaters van Promosa Sekondêr. Die totale populasie was 48 en die skoolverlaters is by wyse van 'n ewekansige steekproef aan die vier groepe toegewys. In terme van sosio-ekonomiese omstandighede is die ondersoekgroep binne 'n gedepriveerde gemeenskap. Die ondersoekgroep het verder bestaan uit bruin sowel as swart skoolverlaters. Die taalmedium waarin die loopbaanbeplanningsprogram aangebied is, was Engels sowel as Afrikaans.

#### **4.7 STATISTIESE TEGNIEKE**

Deur gebruik te maak van die Solomon-viergroeponwerp word 'n meervoudigheid van vergelykings moontlik gemaak. Verskeie skrywers (Kerlinger, 1973; McNeman, 1955; en Roscoe, 1969) verwys na die ongeldigheid van 'n prosedure waar verskeie vergelykings lukraak gemaak word om vir verskille tussen twee groepe te soek

Aangesien die groepe van die Solomon-viergroeponwerp baie klein was is daar gebruik gemaak van nieparametriese tegnieke. Die beduidendheidspeil van 0.05 is deurgaans gebruik om te besluit of 'n hipotese aanvaar of verwerp word. Die tegnieke sal vervolgens bespreek word. Die doel waarvoor elke tegniek gebruik is, sal telkens in hoofstuk 5 (resultate en bespreking) aangedui word.

#### **4.7.1 Wilcoxon se simmetriesetoets**

Vir die toepassing van die simmetrietoets is dit nodig om die absolute verskille te bepaal en 'n skikking van die waardes op te stel. Hierdie toets word nou gebaseer op die som van die rangnommers van die absolute verskille wat met positiewe waardes geassosieer is. Dit meet toenames tussen groepe.

#### **4.7.2 Wilcoxon rangsomtoets**

Hierdie toets is gebruik vir vergelyking tussen voor- en natoetsingresultate, aangesien die gegewens per proefpersoon afgepaar is. Dit meet dus toenames binne groepe. Data moet minstens op 'n ordinalevlak wees en deurlopend versprei wees. Dit vereis nie die aanname van 'n normale verspreiding nie (Steyn et al., 1994:594)

#### **4.7.3 Kruskal-Wallis-toets**

Die Kruskal-Wallis-toets is gebruik vir eenrigtingvariensieontledings. Dit kan beskou word as 'n uitbreiding van die rangsomtoets vir twee onafhanklike steekproewe. Indien daar gelyke tellings is, word elke telling die gemiddelde van die rangordes van die gelyke tellings gegee. Die krag van die Kruskal-Wallis-toets onder toestande waar die aannames van die F-toets bevredig word, bereik asimtotiese effektiwiteit van 95.5 persent (Steyn et al., 1994:16).

#### 4.7.4 Fisher se eksakte toets

In gevalle waar  $n$  klein is of waar die verwagte frekwensies onder  $H_0$  nie minstens 5 is nie, kan van Fisher se eksakte toets vir 'n  $(2 \times 2)$ -gebeurlikheidstabel gebruik gemaak word. In gevalle waar begenoemde toetse dus nie werkbaar is nie, sal van hierdie toets gebruik gemaak word.

#### 4.8 PROSEDURE

Kontak is gemaak met die skoolhoof en voorligtingsonderwyser van Promosa Sekondêr. Die skool is geselekteer op grond daarvan dat dit in een van Potchefstroom se gedepriveerde gemeenskappe is.

Die rasionaal en proses van die navorsing is verduidelik en 'n verbale kontrak is gesluit om die proses te deurloop. Die skoolverlaters is op ewekansige wyse aan die Solomon-viergroepontwerp toegewys. Die eerste stap in die eksperimentele prosedure nadat die skoolverlaters in die groepe verdeel is, was om die voortoetsing op die twee groepe wat volgens die ontwerp aangedui is, te doen. Ten einde voortoetsensensitivering te verminder is die voortoetsing beperk tot twee dae voor programaanvangs. Die natoetsing is om dieselfde rede beperk tot twee dae na die loopbaanbeplanningsprogram.

Na afhandeling van die program waaraan groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp deelgeneem het is die prosedures en die program met die voorligtingsonderwyser gedeel te einde die skoolverlaters wat nie die program deurloop het nie ook te onderrig in loopbaanbeplanningsvaardighede.

## **4.9 PROGRAMINHOUD**

Die empiriese ondersoek sal vervolgens aan die hand van die stappe van loopbaanbeplannings soos in hoofstuk drie neergelê is uiteengesit word.

### **4.9.1 Behoeftebepaling**

Die hulpbronne vir die konsultering van behoeftes in hierdie navorsing was die skoolhoof, die voorligtingsonderwyser, die skoolverlaters en kundige persone binne die vakgebied. Die behoeftebepalingsinstrument wat gebruik is, is die onderhoud. Die doel van die onderhoud was ook om meer informasie te bekom oor die unieke omgewing waarbinne skoolverlaters van Promosa Sekondêr hulle bevind. Die teikenpopulasie se insette is verkry deur 'n oop klasbespreking. Die skrywer het onder die indruk gekom dat blootstelling (indien enige) aan loopbaanbeplanning gering is en dat selfs die basiese loopbaanbeplanningsvaardighede moontlik by skoolverlaters ontbreek. Volgens die skrywer kan die hipotese gemaak word dat moontlike redes hiervoor kan wees dat loopbaanaspirasies van laer sosio-ekonomiese klasse laer is vanweë hoë werkloosheidssyfers. Tydens die gesprek met die skoolhoof is daar ook melding gemaak van 'n tendens binne die hoër inkomste klasse in die gemeenskap, om skole in historiese blanke woonbuurte by te woon.

### **4.9.2 Programdoelwitte**

Die algemene stellings van die inhoud van die program het die volgende ingesluit:

Verkryging van selfkennis

Verkryging van loopbaankennis

Stel van loopbaandoelwitte

Bewusmaking van besluitnemingsvaardighede

Rigtingsegwing aangaande opstel van 'n aksieplan

Bogenoemde het die riglyne geword vir die bepaling van programdoelwitte. Die doelwitte is omgeskakel na programbeskrywings en aktiwiteite.

Die programdoelwitte sal vervolgens toegepas word bespreek word op die raamwerk wat in hoofstuk drie bespreek is.

#### **4.9.2.1 Selfkennis**

Daar is swaar gesteun op die werkboek “Travelling the Career Highway: A logbook for career travellers deur Van Schoor. Van Schoor noem in die voorwoord dat hierdie boek ’n bydrae is tot die Heropbou en Ontwikkelingsprogram. Volgens die skrywer was dit dus die geskikte instrument om te gebruik vir skoolverlaters binne ’n gedepriveerde gemeenskap. Die boek is geskryf in die metafoor van ’n reis waarmee die meeste persone mee kan identifiseer. Dit is ’n aktiwiteitsgebaseerde boek met die minimum teorie (Van Schoor, 1996:vii). Dr van Schoor noem verder dat die boek veral geskik is vir loopbaanvoorigting binne die klaskamer, loopbaanontwikkelingswerkswinkels of vir een-tot-een beradingsituasies. Die doel van hierdie boek is om te wys dat die persoon nie vir net een beroep gepas is nie. ’n Aantal moontlikhede is moontlik (Van Schoor, 1996:x). Die neiging tot premature uitsluiting sal ook getoets word by die ondersoekgroep.

Die werkboek is in ses fases verdeel:

Fase 1: Lewenservaringe wat my loopbaanreis kan affekteer

Hoe ek my loopbaantoekoms sien

Fase 2: Die kies van ’n loopbaanhoofweg

Loopbaan en beroepsbelangstellings

Loopbaankategorieë

Fase 3: Wat verwag ek van my beroepsvoertuig?

Loopbaan waardes

Vakvoorkeure

Vermoëns

Skolastiese prestasie

Opleidingsvlak

Fase 4: Ondersoek na die klimaat van die pad kondisies

Fase 5: Navorsing oor die eienskappe van beroepsvoertuie

Fase 6: Die keuse van 'n gepaste loopbaanvoertuig

Die skrywer het slegs dele uit die loopbaanboek gebruik in die vorm van werkskaarte tesame met addisionele aktiwiteite. Die doel hiervan was bloot om die groepsaktiwiteit te versterk. Die dele van die werkskaarte en aktiwiteitsverloop word in Bylae B uiteengesit.

#### **4.9.2.2 Loopbaankennis**

Daar is van 'n groot aantal loopbaaninligtingsboeke en boeke wat inligting oor spesifieke loopbane bevat aan die skoolverlaters beskikbaar gestel. Die skoolverlaters is in groepe verdeel en binne elke groep is 'n versameling boeke beskikbaar gestel. Die groepe het dan op roterende basis tussen die verskillende punte beweeg. Die programmeer was beskikbaar vir bystand. Die boeke is bekendgestel en daar is riglyne aan die skoolverlaters verskaf van hoe om die boeke te gebruik asook die doel daarvan.

Johan Odendaal: direkteur Openbare Betrekkinge van die PU vir CHO het 'n toespraak gehou oor moontlike verdere studies en die voordeel van verdere kwalifikasies vir skoolverlaters. Tydens hierdie geleentheid is ook inligtingsstukke uitgedeel.

Daar is begin om kernberoepe (vanuit die werkboek) aan die skoolverlaters bekend te stel deur 'n spel wat die skrywer die benaming "beroepsstreke" gegee het. Dit is gebaseer op die televisie speletjie "Stomstreke". Die spel is deur 'n vrywilliger begin en die persoon wat eerste die nie-verbale gedrag interpreteer is volgende aan die beurt. Die

beroepsbenaming tesame met 'n kort verduideliking is op 'n kaartjie aan die persoon verskaf, wat dit dan met behulp van die "stomstreke" aan die res van die skoolverlaters moes verduidelik.

Daar is ook 'n bordspeletjie deur die skrywer ontwerp om die skoolverlaters bekend te stel met die beroepe. Die bord het 'n swart oppervlakte met gekleurde blokkies. Elke kleur blokkie verteenwoordig 'n ander beroepsveld. Die kleur blokkies is soos volg ingedeel

Rooi: Professionele en semi-professionel beroep, slegs ingesluit fisiese wetenskappe, biologiese wetenskappe, mediese en syferkundige beroepe.

Blou: Professionele en semi professionele beroepe, uitgesluit bogenoemde kategorieë

Geel: Ambagte

Oranje: Beroepe volgens sektore van die ekonomie

Daar is dan ook vroe kaartjies wat in ooreenstemming is met die bord se kleur blokkies. Die leerlinge is in vier groepe verdeel en daar is gekleurde kaartjies vanuit al die beroepsvelde aan hulle verskaf. Die leerlinge moes dan die betrokke beroepsvelde in die loopbaaninligtingsboek opsoek en self vroe formuleer met die betrokke antwoord geskryf agterop die kaartjie. Alhoewel die skoolverlaters dus self die vroe gegener is, is daar sekere riglyne verskaf vir die opstel van die vroe:

Aard van die werk

Opleiding en toelatingsvereistes

Voordele en beperkings

Werksvooruitsigte

Volgens die skrywer moedig boegenoemde aktiwiteit loopbaaneksplorasië aan en verkry skoolverlaters eienaarskap van die proses.

Die spel word met behulp van dobbelstene gespeel. Die getal wat op die dobbelstene verkskyn is die aantal blokkies wat vorentoebeweeg mag word indien die antwoord reg

veskaf is. Die kleur waarop die skuifstuk land, verteenwoordig die kategorie vraag wag beantwoord moet word. Die inligting op die kaartjie word telkens met die res van die spelers gedeel, hetsy die antwoord reg of verkeerd was. Daar is ook 'n pienk blokkie waar die speler die kategorie kan kies.

Die spel bestaan uit twee fases. Daar is twee stelle blokkies wat voltooi moet word. Die eerste stel blokkies vorm 'n vierkant om die buitenste rand van die bord. Vanuit die vier hoeke word daar dan elk 'n ry blokkies skuins na die middel gevorm soos blyk uit Bylae C.

Daar is agt spelers en twee speler binne 'n span wat kan configureer om die antwoord te gee. Elke span moet eers die buitenste rand voltooi voordat die ry skuins blokkies na die middel gebruik kan word. Elke span begin speel op een van die vier hoeke. Die span wat eerste die middel van die bord bereik word aangewys as die wenners.

Twee sulke bordspeletjies was beskikbaar. Kaartjies met vrae is verdeel tussen die twee bordspeletjies en na 'n sekere tyd is die kaartjies geruil. Die skoolverlaters is in vier groepe verdeel tydens die oefening. Sestien leerlinge kon op 'n slag die loopbaanspeletjie speel, terwyl die oorblywende groepe van vier elk loopbaanboeke kon raadpleeg. Die groepe het op 'n rotasie basis beweeg.

'n Samevattende spel het die eksplorasiëproses afgesluit. Die spel is verkry vanaf die outeurs Miller en Knippers (1992:55-60). Die spel is gebaseer op die Amerikaanse televisie speletjie "JEOPARDY". Voordat die speletjie gespeel kan word, moet die tipologie van Holland aan die skoolverlaters verduidelik word. Die speletjie bestaan uit vier kategorieë en elke vraag het 'n verskuilde puntetelling. Antwoorde word ook verskaf (Miller & Knippers, 1992:58-59) (Kyk bylae D). Die skoolverlaters is in twee spanne verdeel en een twee skoolverlaters is uitgesonder as puntehouers.

### **4.9.2.3 Bewusmaking van besluitneming**

Besluitneming en doelwitstelling is met behulp van 'n lesing en subgroepsbesprekings hanteer. Elke skoolverlater het afsonderlik sy eie aksieplan opgeste. Groepe van ses elk is dan op 'n slag besig met 'n groepsbespreking wat die programleier fasiliteer. Die skoolverlaters deel met die groep wat besluitneming en doelwitstelling vir hulle beteken. Loopbaandoelwitte word dan met mekaar gedeel en skoolverlaters vra die persoon wat is die strategieë om by die doelwit uit te kom. Die werkskaart "omgewingseksplorasië" word ook tydens hierdie sessie hanteer. Skoolverlaters moet moontlike geleethede en bedreigings identifiseer wat beperkend of helpend kan inwerk op die gestelde doelwitte en gevolglike aksieplanne.

## **4.10 RIGTINGGEWING AANGAANDE PROGRAMINHOUD**

Daar is besluit op die intesiewe programformaat. Die loopbaanbeplanningsprogram is in die vorm van 'n loopbaanbeplanningskamp aangebied. Daar is deur die skrywer besluit om die skoolverlaters weg van die bestaande omgewing te neem, sodat daar intensief gefokus kon word op proses. Die skrywer wou soveel as moontlik aandag skenk aan klimaatstelling. Daar is baie klem geplaas op 'n warm verwelkomende atmosfeer. Die kampterrein het ook oor voldoende fasiliteite beskik om programimplementering te vergemaklik. Die program is egter begin met duidelike doelwitstelling sodat die doel van die kamp aan almal weereens duidelik gemaak kon word. Die groeps grootte was vier en twintig en daar is deurentyd gepoog om soveel as moontlike aktiwiteite in subgroepe te laat plaasvind. Daar was in totaal ses personelede teenwoordig vir die algehele administrasie van die kamp. Die ideaal was om die betrokke voorligtingsonderwyser van Promosa Sekondêr teenwoordig by die program te gehad het. Hierdie ideaal kon egter nie realiseer nie en 'n voorligtingsonderwysers van een van die buurdorpe was teenwoordig tydens die loopbaanbeplanningskamp.

#### **4.10.1 Groeppopbouing**

Die program is begin deur die speel van “Musical Chairs” saam met die skoolverlaters. Die doel was om die skoolverlaters op hulle gemak te stel en enige angs aangaande die proses te probeer verminder. Daar is ook gepoog om ’n mate van vertrouwe en ’n “veilige” omgewing te skep.

Soos reeds genoem was die ruimte vir die groep ook groot genoeg om die hele groep te akkomodeer wat subgroepfunksionering aansienlik vergemaklik het.

#### **4.10.2 Gemeenskapsbetrokkendheid**

Bekende organisasies binne Potchefstroom is genader. By wyse van ’n brief (waarin daar gewys is op die voordele om te belê in die loopbaanopvoeding van die jeug) en ’n daaropvolgende besoek, is daar gevra om as borge op te tree in die finansiëring van die kamp. Hoër opvoedingsinstellings soos die PU vir CHO is ook genader in die verskaffing van vervoer en die beskikbaarstelling van ’n kampterrein. Hierdie aksie het dus ook gedien om die gemeenskap betrokke te kry. Pamphlette is ook saam met die skoolverlaters huis toe gestuur waarin die doelwitte van die loopbaanbeplanningskamp uiteengesit is.

#### **4.11 PROGRAMMEVALUASIE**

Daar is gebruik gemaak van ’n eksperimentele evaluasie vir die doeleindes van die navorsingsresultate. Dit is gedoen by wyse van die administrering van die meetinstrumente soos reeds bespreek is.

#### **4.12 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is die empiriese ondersoek en die metodes van loopbaanbeplanning wat gebruik is verduidelik. In hierdie hoofstuk is die volgende spesifieke doelstelling bereik naamlik:

- om 'n loopbaanbeplanningsprogram ter bevordering van loopbaanvolwassenheid te bepaal.

In die volgende hoofstuk (Hoofstuk Vyf) sal die volgende spesifieke doelstelling bereik word naamlik om 'n loopbaanbeplanningsprogram op skoolverlaters van 'n gedepriveerde gemeenskap toe te pas en te bepaal of dit suksesvol is in die bevordering van loopbaanvolwassendheid.

## HOOFSTUK 5

### RESULTATE EN BESPREKING

#### 5.1 INLEIDING

Ten einde die inligting sinvol te organiseer en aan te bied, sal die resultate bespreek word in terme van die relevante hipoteses. Die hipoteses sal vervolgens gestel word, daarna die statistiese tegniek wat gebruik is en daarna sal die resultate in 'n tabelvorm aangebied word. Laastens sal 'n kort bespreking volg wat aandui of die resultate die algemene hipotese ondersteun, al dan nie.

Die notasie wat gebruik sal word, is  $H$  vir hipotese; Romeinse syfers om die algemene hipotese aan te dui; gewone syfers vir die werkhipotese;  $0$  vir die nulhipotese en  $a$  vir die alternatiewe hipotese. Figure en beskrywende statistiek sal gebruik word om resultate duideliker uit te beeld waar betekenisvolheid vanweë 'n klein  $n$  moeilik bepaalbaar was.

#### 5.2 Konsekwentheid

##### Algemene hipotese 1:

Die skoolverlaters sal, nadat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi is, betekenisvol meer beroepskonsekwent wees.

Soos reeds genoem, kan Fisher se eksakte toets vir 'n  $(2 \times 2)$ -gebeurlikheidstabel gebruik word in gevalle waar  $n$  klein of waar die verwagte frekwensies onder  $H_0$  nie minstens 5 is nie.

Die konsekwentheidswaardes is soos volg aan die respondente toegeken:

Lae konsekwentheid:	1
Meduim konsekwentheid	2
Hoë konsekwentheid	3

Volgens die 5 %-betekenispeil toon die resultate volgens Fisher se eksakte toets geen betekenisvolle verskille nie:

$$p = 4.75E-04$$

$$p > 0.05$$

Volgens die skrywer kan dit toegeskryf word aan die feit dat die moontlike klein steekproef en lae waardegetalle 'n invloed kon hê op die betekenisvolheid-aanduiding. Die routellings toon egter 'n groot verbetering en dit sal vervolgens in die vorm van beskrywende statistiek weergegee word:

Die spesifieke hipoteses sal dus vervolgens gestel word sonder die woord “**betekenisvol**”; daar sal net aangedui word in watter mate daar 'n **verskil** is.

H. I.1.0: Daar is nie 'n statistiese verskil tussen die **voortoetstellings** ten opsigte van beroepskonsekwentheid **by groep een en groep twee** van die Solomon-viergroepontwerp nie.

H. I.1.a: *Daar is 'n statistiese verskil tussen die voortoetstellings ten opsigte van beroepskonsekwentheid by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is **Fisher se eksakte-toets**:

**Tabel 2: Vergelyking van die voortoetstellings ten opsigte van konsekwentheid by groep een en twee**

Groep 1				Groep 2			
Table of konsekw V By Konsekw k				Table of konsekw V By Konsekw k			
Konsekw V	Konsekw N			Konsekw V	Konsekw N		
Frequency				Frequency			
Perscent				Perscent			
Row Pct				Row Pct			
Col Pct	2	3		Col Pct	2	3	Totaal
1	2	2	4	1	2	0	2
	16.67	16.67	33.33		16.67	0.00	16.67
	50.00	50.00			100.00	0.00	
	66.67	22.22			18.18	0.00	
2	1	3	4	2	6	0	6
	8.33	25.00	33.33		50.00	0.00	50.00
	25.00	75.00			100.00	0.00	
	33.33	33.33			54.55	0.00	
3	0	4	4	3	3	1	4
	0.00	33.33	33.33		25.00	8.33	33.33
	0.00	100.00			75.00	25.00	
	0.00	44.44			27.27	100.00	
Totaal	3	9	12	Totaal	11	1	12
	25.00	75.00	100		91.67	8.33	100

Volgens Tabel 2 kan afgelei word dat daar tydens die voortoetsing van groep een 'n eweredige verspreiding was van die skoolverlaters binne die drie vlakke konsekwentheid. 33.3 % van die skoolverlaters in groep een was verteenwoordig by lae, meduim en hoë konsekwentheid.

By groep twee was die verspreiding soos volg:

Lae konsekwentheid: 16.67%

Meduim konsekwentheid 50%

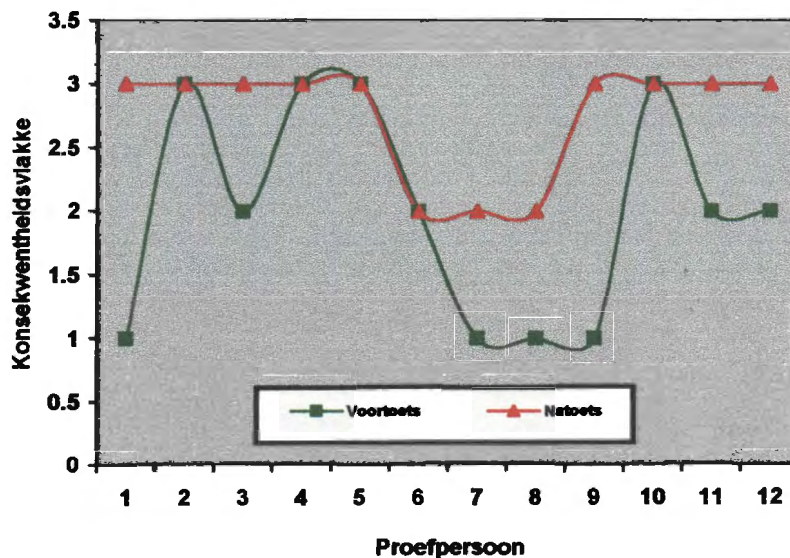
Hoë konsekwentheid 33.33%

Die afleiding kan gemaak word dat die groepe tydens die voortoetsing nie ekwivalent was nie. Groep twee, wat nie die ingreep ontvang het nie, toon 'n beter mate van konsekwentheid as groep een wat die ingreep sou ontvang.

H.I.2.0: *Daar is nie 'n statistiese verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van beroepskonsekwentheid by groep een van die Solomon-viergroeponwerp nie.*

H.I.2.a: *Daar is 'n statistiese verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van beroepskonsekwentheid by groep een van die Solomon-viergroeponwerp.*

Vervolgens sal die voortoetsing en die natoetsing van groep een se konsekwentheid vergelyk word. Dit sal in die vorm van 'n figuur aangebied word.



Figuur 2.8: Vergelyking van voor- en natoetsing by groep een: konsekwentheid

Soos afgelei kan word uit Figuur 2.8 het die skoolverlaters, in die groep wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het se, beroepskonsekwentheid verhoog. Die

Die Statistiese tegniek wat gebruik is, is Fisher se eksakte-toets:

**Tabel 3: Voortoetsing van beroepskonsekwenheid by groep een:**

Vlak van konsekwenheid		Aantal persone & Persentasie	Aantal persone & Persentasie	Totaal
Lae Konsekwenheid	1	2	2	4
		16.67	16.67	33.33
		50.00	50.00	
		22.00	22.22	
Medium Konsekwenheid	2	1	3	4
		8.33	25.00	33.33
		25.00	75.00	
		33.33	33.33	
Hoë Konsekwenheid	3	0	4	4
		0.00	33.33	33.33
		0.00	100.00	
		0.00	44.44	
	Totaal	3	9	12
		25.00	75.00	100.00

**Tabel 4: Natoetsing van beroepskonsekwenheid by groep een:**

	Lae Konsekwenheid	Medium Konsekwenheid	Hoë Konsekwenheid	Totaal
Aantal persone	0	3	9	12
Persentasies	0.00	6.25	18.75	25.00
	0.00	25.00	75.00	
	0.00	12.50	42.86	

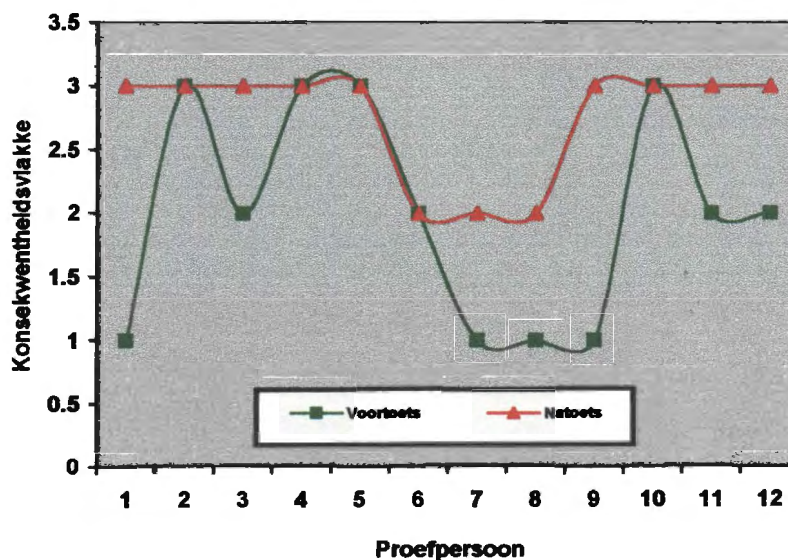
Soos afgelei kan word, het groep een se vlak van hoë konsekwenheid verbeter van 33.3% na 75%. Geen persoon se konsekwenheid binne groep een toon lae konsekwenheid na die ingreep nie.

Die afleiding kan gemaak word dat die groepe tydens die voortoetsing nie ekwivalent was nie. Groep twee, wat nie die ingreep ontvang het nie, toon 'n beter mate van konsekwentheid as groep een wat die ingreep sou ontvang.

H.I.2.0: *Daar is nie 'n statistiese verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van beroepskonsekwentheid by groep een van die Solomon-viergroeponwerp nie.*

H.I.2.a: *Daar is 'n statistiese verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van beroepskonsekwentheid by groep een van die Solomon-viergroeponwerp.*

Vervolgens sal die voortoetsing en die natoetsing van groep een se konsekwentheid vergelyk word. Dit sal in die vorm van 'n figuur aangebied word.



Figuur 2.8: Vergelyking van voor- en natoetsing by groep een: konsekwentheid

Soos afgelei kan word uit Figuur 2.8 het die skoolverlaters, in die groep wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het se, beroepskonsekwentheid verhoog. Die

Tabel 5: Voortoetsing van beroepskonsekwenheid by groep twee:

Vlak van konsekwenheid		Aantal persone & Persentasie	Aantal persone & Persentasie	Totaal
Lae Konsekwenheid	1	2	0	2
		16.67	0.00	16.67
		100.00	0.00	
		18.18	0.00	
MediumKonsekwenheid	2	6	0	6
		50.00	0.00	50.00
		100.00	0.00	
		54.65	0.00	
	3	25.00	1	4
		75.00	8.33	33.33
		27.27	25.00	
			100.00	
	Totaal	11	1	12
		91.67	8.33	100.00

Tabel 6: Natoetsing van beroepskonsekwenheid by groep twee:

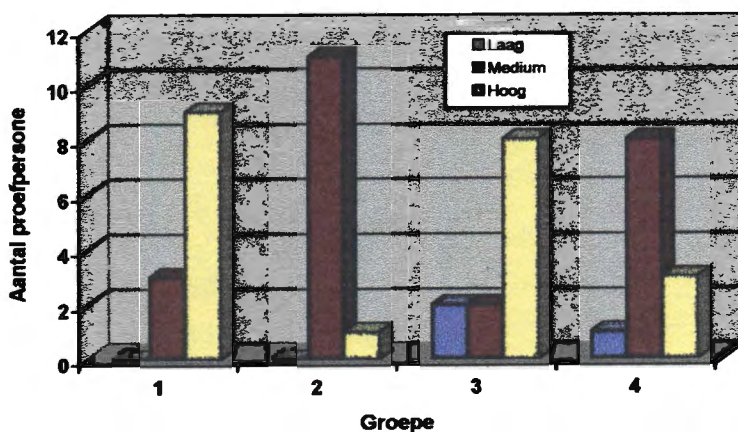
	Lae Konsekwenheid	Medium Konsekwenheid	Hoë Konsekwenheid	Totaal
Aantal persone	0	11	1	12
Persentasies	0.00	22.92	2.08	25.00
	0.00	91.67	8.33	
	0.00	45.83	4.67	

Soos afgelei kan word, het die *meduim konsekwenheid* binne groep twee verbeter van 50% na 91.67 %. Die groep se *hoë konsekwenheid* het egter versleg van 33.3% na 2.08%. Geen persone binne groep twee het tydens die natoets 'n *lae konsekwenheidsvlak* getoon nie. Volgens die skrywer kan twee moontlike afleidings gemaak word: Eerstens kan die moontlike afleiding wees dat die voortoets wel groep

twee beïnvloed het om beter resultate te behaal (*verbetering van meduim konsekwentheid*). Wanneer daar egter gelet word op die *verslegting van hoë konsekwentheid*, word eersgenoemde afleiding in twyfel getrek. Volgens die skrywer kan die verskil in korrelasies van voor en natoetsing in 'n kort gegewe tydperk ook dui op lae selfkennis of onverskilligheid by die voltooiing van die natoetsing.

H.I.4.0: *Daar is nie 'n statistiese verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van beroepskonsekwentheid by groep een, twee, drie, en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.I.4.a: *Daar is 'n statistiese verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van beroepskonsekwentheid by groep een, twee, drie, en vier van die Solomon-viergroepontwerp.* Die natoetstellings kan soos volg deur die volgende figuur voorgestel word:



Figuur 2.10: Vergelyking van natoetsing by groep een twee, drie en vierkonsekwentheid.

Die figuur toon die verskillende groepe se konsekwentheidsvlakke aan.

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is Fisher se eksakte-toets

**Tabel 7** Natoetstellings van alle groepe ten opsigte van beroepskonsekwentheid:

Groep	Aantal Persone en persentasie met lae Konsekwentheid	Aantal Persone en persentasie met medium konsekwentheid	Aantal Persone en persentasie met hoë konsekwentheid	Totaal
1	0	3	9	12
	0.00	6.25	18.75	25.00
	0.00	25.00	75.00	
	0.00	12.50	42.86	
2	0	11	1	12
	0.00	22.92	2.08	25.00
	0.00	91.67	8.33	
	0.00	45.83	4.76	
3	2	2	8	12
	4.17	4.17	16.67	25.00
	16.67	16.67	66.67	
	66.67	8.33	38.10	
4	1	8	3	12
	2.08	16.67	6.25	25.00
	8.33	66.67	25.00	
	33.33	33.33	14.29	

Uit die gegewens kan afgelei word dat groep een en drie, wat die ingreep gehad het, se konsekwentheidsvlak aansienlik hoër is as groep twee en vier wat nie die ingreep ontvang het nie. Nege van die skoolverlaters uit groep een (n=12) en agt uit groep drie toon hoë konsekwentheidsvlakke teenoor die een uit groep twee en drie uit groep vier.

Die afleiding van al die bogenoemde resultate kan gemaak word dat die algemene hipotese ondersteun word. Die skoolverlaters in groep een en drie, wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het, se konsekwentheidsvlakke is hoër as dié van die skoolverlaters in groep twee en vier wat nie die loopbaanbeplanningsprogram deurloop het nie.

### 5.3 Differensiasie

**Algemene Hipotese: II:** Die skoolverlaters sal, nadat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi is, betekenisvol meer beroepsgedifferensieerd wees.

**Spesifieke hipoteses:**

H.II.1.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.II.1.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** vir tweesteekproefgevalle:

**Tabel 8: Statistiese resultate van die vergelyking van die voortoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en twee**

z	p
0.840822	0.4004

Aangesien  $p > 0.05$  is, kan H.II.1.0 nie verwerp word nie. Die resultate toon aan dat die groepe wel ekwivalent was ten opsigte van differensiasie.

H.II.2.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.II.2.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangtekentoets** om toenames binne groepe te meet.

**Tabel 9: Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een.**

n	Std Afw	Rangorde	p
12	10.12161	30	0.0049

Aangesien  $p < 0.05$  is, word H.II.2.a aanvaar. Die algemene hipotese word dus aanvaar.

H.II.3.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep twee van die Solomon-viergroeponwerp nie.*

H.II.3.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep twee van die Solomon-viergroeponwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangtekentoets** om toenames binne groepe te meet.

**Tabel 10: Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep twee**

n	Std Afw.	Rangorde	p
12	40122187	1	0.9766

Aangesien  $p > 0.05$  is, kan H.II.3.0 nie verwerp word nie. Dit is 'n normale verskynsel aangesien groep twee nie die loopbaanbeplanningsprogram deurloop het nie en daar nie verwag sal word dat hierdie groep 'n verbetering in differensiasie sal toon nie

H.II.4.0.a: *Daar is nie `n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.II.4.a: *Daar is `n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** om verskille tussen groepe te bepaal.

**Tabel 11: Statistiese resultate van die vergelyking van die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een en groep twee**

z	p
2.78647	0.0053

Aangesien  $p < 0.05$  is, word die algemene hipotese aanvaar. Die skoolverlaters binne groep een, wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het, toon `n betekenisvolle verandering in differensiasie in vergelyking met groep twee wat nie die ingreep ontvang het nie. Daar is verwag dat groep een wat die loopbaanbeplanningsprogram deurloop het, se differensiasie sou verbeter teenoor die skoolverlaters in groep twee wat nie die blootstelling aan die program gehad het nie.

H.II.5.0: *Daar is nie `n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.II.5.a: *Daar is `n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een, twee drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp .*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Kruskal-Wallis-eenrigtingvariensieanalise**

**Tabel 12: Statistiese resultate van die vergelyking van die natoetstellings ten opsigte van differensiasie by groep een, twee, drie en vier**

Groep	n	Std.- Afw.	Gemiddeld
1	12	41.9178528	31.6250000
2	12	41.9178528	15.2500000
3	12	41.9178528	32.5416667
4	12	41.9178528	18.5833333
Chi-kwadraat		p	
14.506		0.0023	

Aangesien  $p < 0.05$  is, word H.II.5.0 verwerp en H.II.5.a aanvaar. Die resultate ondersteun die algemene hipotese. Die afleiding kan gemaak word dat die groepe wat die loopbaanbeplanningsprogram deurloop het, betekenisvol meer beroepsgedifferensieerd is.

Vanuit al die bogenoemde resultate kan afgelei word dat die algemene hipotese ondersteun word. Die skoolverlaters in groep een en groep drie wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het is betekenisvol meer beroepsgedifferensieerd as groep twee en vier wat nie die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het nie.

#### 5.4 Beroepskennis

**Algemene hipotese H.III:** Die skoolverlaters sal, nadat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi is, oor betekenisvol meer kennis van beroepsvelde beskik.

Ten einde die ekwivalensie te bepaal ten opsigte van kennisvlakke is die volgende hipotese geformuleer:

**Spesifieke hipoteses:**

H.III.1.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die kennistoets by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.III.1.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die kennistoets by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** vir tweesteekproefgevalle:

**Tabel 5 13: Statistiese resultate van die vergelyking ten opsigte van kennisvlakke by groep een en twee**

Z	P
-.62824	0.5341

Aangesien  $p > 0.05$  is, kan H.III.0 nie verwerp word nie. Die resultate toon aan dat die groepe wel ekwivalent was ten opsigte van kennisvlak. Groep een en groep twee se voortoetstellings verskil nie beduidend nie en hulle kennisvlakke was dus gelyk voordat groep een die loopbaanbeplanningsprogram deurloop het.

H.III.2.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die kennistoets by groep een van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.III.2.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die kennistoets by groep een van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangtekentoets** om toenames binne groepe te meet.

**Tabel 14: Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van kennisvlakke by groep een.**

n	Std Afw	Rangorde	p
12	2.49	33	0.00010

Aangesien  $p < 0.05$  is, kan H.III.2.0 verwerp en H.III.2.a aanvaar word. Groep een toon dus 'n betekenisvolle verandering in hulle kennisvlakke. Daar is verwag dat groep een, wat die loopbaanbeplanningsprogram deurloop het, se kennisvlakke sou verhoog.

H.III.3.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die kennistoets by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.III.3.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die kennistoets by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat hier gebruik is, is die **Wilcoxon-rangtekentoets** om toenames binne groepe te meet.

**Tabel 15: Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van kennisvlakke by groep twee**

n	Std. Afw	Rangorde	p
12	1.621354	-8	0.5078

Aangesien  $p > 0.05$  is, word H.III.3.0 nie verwerp word nie. Die afleiding kan gemaak word dat groep twee, wat nie die ingreep ontvang het nie, se kennisvlak nie sal verhoog nie.

H.III.4.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.III.4.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** om verskille tussen groepe te bepaal.

**Tabel 16: Statistiese resultate van die vergelyking tussen voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van kennisvlakke by groep een en twee.**

z	P
3.79986	0.0001

Aangesien  $p < 0.05$  is, word die algemene hipotese aanvaar dat die skoolverlaters wat die program deurloop het, oor 'n betekenisvol hoër kennisvlak beskik. Groep een wat die ingreep ontvang het, se kennisvlakke het betekenisvol gestyg teenoor dié van groep twee wat nie die ingreep ontvang het nie.

H.III.5.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep twee en vier van die Solomon-viergroeptwerp nie.*

H.III.5.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep twee en vier van die Solomon-viergroeptwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** om verskille tussen groepe te bepaal:

**Tabel 17: Statistiese resultate van die vergelyking tussen natoetstellings ten opsigte van kennisvlakke by groep twee en vier**

z	p
-.088812	0.9292

Aangesien  $p > 0.05$  is, kan H.III.5.0 nie verwerp word nie. Die natoetstellings van groep twee en vier, wat nie die ingreep ontvang het, nie se natoetstellings verskil beduidend nie. Die aanname kan gemaak word dat die voortoetsing van groep twee geen effek op hulle kennisvlak gehad het teenoor groep vier wat nie die voortoetsing ondergaan het nie.

Groep twee se voortoetsing het dus geen beduidende effek op hulle natoetstellings gehad nie.

H.III.6.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.III.6.a: : *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** om verskille tussen groepe te bepaal.

**Tabel 18: Statistiese resultate van die vergelyking tussen natoetstellings ten opsigte van kennisvlakke by groep een en drie**

z	p
-4.2080	0.0004

Aangesien  $p < 0.05$  is, word H.III.a aanvaar. Die aanname kan gemaak word dat die voortoetsing van groep een hulle nie sensitief gemaak het vir die daaropvolgende ingreep nie, aangesien groep drie se gemiddeld hoër is as dié van groep een. Groep drie het geen voortoets ontvang nie. Volgens die skrywer kan dit bloot toegeskryf word aan 'n toevalligheidsfaktor dat groep drie se gemiddeld hoër is.

H.III.7.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.III.7.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die kennistoets by groep een, twee drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp .*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Kruskal-Wallis-eenrigtingvariansieanalise**

**Tabel 19: Statistiese resultate van die vergelyking tussen natoetstellings ten opsigte van kennisvlakke by groep een, twee, drie en vier**

Groep	n	Std.- Afw.	Gemiddeld
1	12	41.9178528	30.6250000
2	12	41.9178528	12.8333333
3	12	41.9178528	41.5416667
4	12	41.9178528	13.0000000
Chi-kwadraat		p	
36.791		0.0001	

Aangesien  $p < 0.05$  is, word H.III.7.0 verwerp en H.III.7.a aanvaar. Die resultate ondersteun die algemene hipotese. Groep een en groep drie wat die ingreep ontvang het, se beroepsinligtingsvlakke is betekenisvol hoër as as dié van groep twee en vier wat nie die ingreep ontvang het nie.

Die algemene hipotese word dus aanvaar dat die skoolverlaters, wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het, oor betekenisvol meer beroepsinligting beskik.

## 5.5 Verbondenheid

Algemene hipotese IV: Die skoolverlaters sal, nadat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi is, 'n betekenisvolle verandering in verbondenheid toon.

Ten einde die ekwivalensie te bepaal ten opsigte van verbondenheidsvlakke is die volgende hipoteses geformuleer:

### Spesifieke hipoteses:

H. IV.1.0 *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.IV 1.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** vir tweestekproefgevalle:

**Tabel 20: Vergelyking van die voortoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep een en twee**

z	p
2.60887	0.0083

Aangesien  $p < 0.5$  is, word H.I.V.a aanvaar. Groep een en twee se voortoetstellings verskil beduidend. Groep een en twee is na die voortoetsing nie ekwivalent nie. Die aanname kan gemaak word dat die skoolverlaters wat geweet het dat hulle die loopbaanbeplanningsprogram sou ondergaan, alreeds 'n verandering in verbondenheid getoon het.

H.IV.2.0.: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een van die Solomon-viergroepontwerp nie*

H.IV.2.a.: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangtekentoets** om toenames binne groepe te meet:

**Tabel 21: Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep een**

n	Std Afw.	Rangorde	p
12	8.114241	33	0.0010

Aangesien  $p < 0.05$  is, word die algemene hipotese aanvaar. Die persone binne groep een, wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het, het 'n betekenisvolle verandering in verbondenheid getoon.

H. IV.3.0 *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H. IV.3.a *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en twee van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** om verskille tussen groepe te bepaal:

**Tabel 22: Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep een en twee**

z	p
3.92854	0.0001

Aangesien  $p < 0.05$  is, word die algemene hipotese aanvaar. Daar word aanvaar dat die verbondenheid van groep een, wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het, betekenisvol hoër sal wees as groep twee wat nie die ingreep ontvang het nie.

H.IV.4.0 *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie*

H.IV.4.a.: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp:*

**Tabel 23: Statistiese resultate van die vergelyking van voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep twee**

N	Std Afw.	Rangorde	p
12	2.208798	13	0.0859

Aangesien  $p > 0.05$  is, en H.IV.0 nie verwerp word nie. Dit is 'n normale tendens aangesien groep twee nie die loopbaanbeplanningsprogram deurloop het nie en daar nie enige betekenisvolle veranderinge in verbondenheid verwag word nie.

H.IV.5.0 *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep twee en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.IV.5.a.: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep twee en vier van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** om verskille tussen groepe te bepaal:

**Tabel 24: Statistiese resultate van die vergelyking van natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep twee en vier**

z	p
0.463394	0.6431

Aangesien  $p > 0.05$  is, kan H.IV.0 nie verwerp word nie. Die aanname kan gemaak word dat die voortoetsing van groep twee geen effek gehad het op hulle verbondenheidsvlak nie.

H.IV.6.0 *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.IV.6.a.: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die verbondenheidskaal van die CCCS by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon rangsomtoets** om verskille tussen groepe te bepaal:

**Tabel 25: Statistiese resultate van die vergelyking van natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep een en drie**

z	p
-01918	0.8497

Aangesien  $p > 0.05$  is, word H.IV 6.0 nie verwerp word nie. Die aanname kan gemaak word dat die voortoetsing van groep een hulle nie meer sensitief gemaak het vir die daaropvolgende ingreep as vir groep drie wat ook die ingreep ontvang het, maar nie die voortoetsing ondergaan het nie.

H.IV. 7.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die verbondenheidsvlak van die CCCS by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.IV 7.a: *Daar is 'n statistiese beduidende verskil tussen die natoetstellings van die verbondenheidsvlak van die CCCS by groep een, twee drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp .*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Kruskal-Wallis-eenrigtingvariensieanalise**

**Tabel 26: : Statistiese resultate van die vergelyking van natoetstellings ten opsigte van die verbondenheidskaal by groep een, twee, drie en vier**

Groep	n	Std.- Afw.	Gemiddeld
1	12	41.9178528	36.0833333
2	12	41.9178528	13.5000000
3	12	41.9178528	36.4583333
4	12	41.9178528	11.9583333
Chi-kwadraat		p	
34.053		0.0001	

Aangesien  $p < 0.05$  is, word H.III.7.0 nie aanvaar word en word H.III.7.a aanvaar. Die resultate ondersteun die algemene hipotese. Die afleiding kan dus gemaak word dat groep een en drie, wat die ingreep ontvang het, se verbondenheidsvlak betekenisvol hoër is as groep twee en vier wat nie die ingreep ontvang het nie.

### 5.6 Premature uitsluiting

**Algemene hipotese V:** Die skoolverlaters sal nadat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi is, 'n betekenisvolle verandering in uitsluiting toon.

#### Spesifieke hipoteses:

H. V.1.0 *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.V 1.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een en groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** vir tweesteekproefgevalle:

**Tabel .27: Statistiese resultate van die vergelyking van die voortoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep een en twee**

z	p
-.231343	0.8170

Aangesien  $p > 0.5$  is, kan H.V.0 nie verwerp word nie. Die afleiding kan gemaak word dat groep een en groep twee wel ekwivalent was tydens die voortoetsing.

H.V.2.0.: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een van die Solomon-viergroepontwerp nie*

H.V.2.a.: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangtekeningtoets** om toenames binne groepe te meet:

**Tabel 28 Statistiese resultate van die vergelyking tussen die voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep een**

n	Std. Afw.	Rangorde	p
12	5.974694	-33	0.0010

Aangesien  $p < 0.05$  is, word die algemene hipotese aanvaar. Die persone binne groep een wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het, het 'n betekenisvolle verandering in premature uitsluiting getoon.

H. V.3.0 *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een en twee van die Solomon-viergroepontwerp nie*

H. V.3.a *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een en twee van die Solomon-viergroepontwerp*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon rangsomtoets** om verskille tussen groepe te bepaal:

**Tabel 29: Statistiese resultate van die vergelyking tussen die voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep een en groep twee**

z	p
-3029952	0.0010

Aangesien  $p < 0.05$  is, word die algemene hipotese aanvaar. Die skoolverlaters (groep een), wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het, toon 'n betekenisvolle vermindering in premature uitsluiting.

H.V.4.0 *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.V.4.a.: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die voortoetstellings en die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep twee van die Solomon-viergroepontwerp.*

**Tabel 30: Statistiese resultate van die vergelyking tussen die voortoetstellings en natoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep twee.**

n	Std Afw	Rangorde	p
12	2.988615	-3	0.7031

Aangesien  $p > 0.05$  is, kan H.V.4.0 nie verwerp word nie. Daar is geen betekenisvolle verandering in die uitsluitingskaal by groep twee nie. Dit is 'n normale tendens aangesien groep twee nie die loopbaanbeplanningsprogram deurloop het nie.

H.V.5.0 *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep twee en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.V.5.a.: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep twee en vier van die Solomon-viergroepontwerp.*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** om verskille tussen groepe te bepaal:

**Tabel 31: Statistiese resultate van die vergelyking tussen die natoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep twee en vier**

z	p
0.173621	0.8622

Aangesien  $p > 0.05$  is, kan H.V.5.0 nie verwerp word nie. Die aanname kan gemaak word dat die voortoetsing van groep twee geen effek gehad het op vlakke van premature uitsluiting nie.

H.V.6.0 *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.V.6.a.: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een en drie van die Solomon-viergroepontwerp..*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Wilcoxon-rangsomtoets** om verskille tussen groepe te bepaal:

**Tabel 32: Statistiese resultate van die vergelyking tussen die natoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep een en drie**

z	p
2.09735	0.0710

Aangesien  $p > 0.05$  is, kan H.V 6.0. nie verwerp word nie. Die aanname kan gemaak word dat voortoetsing van groep een hulle nie meer sensitief gemaak het, vir die daaropvolgende ingreep as vir groep drie wat ook die ingreep ontvang het, maar nie die voortoetsing ondergaan het nie.

H.V.7.0: *Daar is nie 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een, twee, drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp nie.*

H.V.7.a: *Daar is 'n statisties beduidende verskil tussen die natoetstellings van die uitsluitingskaal van die CCCS by groep een, twee drie en vier van die Solomon-viergroepontwerp .*

Die statistiese tegniek wat gebruik is, is die **Kruskal-Wallis-eenrigtingvariensieanalise**

**Tabel 33: Statistiese resultate van die vergelyking tussen die natoetstellings ten opsigte van die uitsluitingskaal by groep een, twee, drie en vier**

Groep	n	Std.- Afw.	Gemiddeld
1	12	41.9178528	19.0416667
2	12	41.9178528	35.4583333
3	12	41.9178528	9.50000000
4	12	41.9178528	34.0000000
Chi-kwadraat		p	
28.569		0.0001	

Aangesien  $p < 0.05$  is, word H.V.7.0 verwerp en H.V.7.a aanvaar. Die resultate ondersteun die algemene hipotese. Die afleiding kan gemaak word dat die skoolverlaters, wat die program voltooi het (groep een en drie), betekenisvolle verandering in uitsluiting toon teenoor groep twee en vier wat nie blootstelling aan die loopbaanbeplanningsprogram gehad het nie.

## 5.7 SAMEVATTING

Dit blyk uit die resultate dat al die algemene hipoteses ondersteun word. In hierdie hoofstuk is die volgende spesifieke navorsingsdoelstellings bereik:

- om 'n loopbaanbeplanningsprogram op skoolverlaters van 'n gedepriveerde gemeenskap toe te pas en te bepaal of dit suksesvol is in die bevordering van loopbaanvolwassenheid.

In Hoofstuk Ses sal die belangrikste bevindinge bespreek word en aanbevelings vir verdere navorsing gemaak word.

## **HOOFSTUK 6**

### **SAMEVATTING, GEVOLGTREKKING EN AANBEVELINGS**

#### **6.1 INLEIDING**

In hierdie hoofstuk sal die gevolgtrekkings wat die skrywer gemaak het na afhandeling van die studie en verdere aanbevelings verskaf word na aanleiding van die statistiese resultate wat in Hoofstuk Vyf weergegee is, asook kwalitatiewe ervarings van die skrywer tydens die studie.

#### **6.2 BEROEPSDIFFERENSIASIE**

Dié konstruk verwys na die uitkristallisering van al die persoonlikheidsveranderlikes in 'n sekere beroepstipe wat in hierdie studie gebaseer is op die kode waar die persoon die hoogste en laagste tellings behaal het. Vir die bepaling van beroepsdifferensiasie word die telling van persoon se laagste veld van dié van die hoogste afgetrek. 'n Hoër telling in hierdie studie het op goeie beroepsdifferensiasie gedui, terwyl 'n laer telling daarop dui dat al die tellings eweredig oor die ses kategorieë van Holland se beroepstipes versprei is. So 'n persoon is relatief beroepsontvanger en redelik onvaardig om 'n goeie beroepskeuse te maak.

Die belangrikste statistiese resultate, naamlik die natoetstellings van al die groepe van die Solomon-viergroeponwerp en die vergelyking van groepe wat die intervensie ontvang het teenoor die wat dit nie ontvang het nie, toon almal 'n beduidende verskil tussen groepe wat die loopbaanbeplanningsprogram voltooi het en diegene wat dit nie deurloop het nie.

Die rigting van verandering dui daarop dat die loopbaanbeplanningsprogram 'n betekenisvolle verbetering in beroepsdifferensiasie bewerkstellig het.

### **6.3 BEROEPSKONSEKWENTHEID**

Beroepskonsekwentheid is 'n konstruk wat gebou is, onder andere op die aanname dat persoonlikheids- en beroepstipes sinergisties groepeer sodat konflikterende aspekte in die persoonlikheid en omgewing beperk word. Volgens die skrywer kan die hipotese verder gestel word dat goeie self- en beroepskennis tot hoë konsekwentheid sal lei. Volgens die skrywer sal hoë konsekwentheid die regte beroepskeuse bevorder wat hoë werkstevredenheid sal verseker. Laasgenoemde kan tot beter bestuur van die werksmag deur die bedryfsielkundige lei. Wanneer die bedryfsielkundige weet wat die werksmag se persoonlikheids- en omgewingsvoorkeure is, kan dit in aanmerking geneem word by die verdeling van werk en implementering van loopbaanrigtings. Die skrywer beveel verder aan dat daar tydens indiensneming sterk klem gelê moet word op die vlak van konsekwentheid omdat dit prestasie-uitsette beïnvloed.

Alhoewel die statistiese resultate volgens die toets van Fisher geen beduidende verskil getoon het nie, het die beskrywende statistiek wat deur die skrywer gevolg is, duidelike verbetering in die skoolverlaters se beroepskonsekwentheid getoon.

Volgens die skrywer kan dit ten slotte gestel word dat gekwalifiseerde ondersteuning vir die algemene hipotese in die resultate gevind is.

### **6.4 BEROEPSINLIGTING**

Beroepsinligting in die Suid-Afrikaanse konteks is 'n belangrike faktor in die maak van 'n suksesvolle beroepskeuse. Al die resultate dui op 'n aanvaarding van die algemene hipotese. Die doel van die aktiwiteite om meer loopbaankennis te bekom was daarop gemik om die skoolverlaters dit as 'n inleidende proses te laat ervaar.

Volgens die skrywer is dit nie raadsaam om 'n oormat inligting aan die skoolverlaters op een gegewe tydstip in hulle lewe te probeer gee nie. Volgens die skrywer is dit 'n

deurlopende proses van verkenning. Die doel van die bordspel was ook onder andere dat die skoolverlaters eienaarskap van die verkenningssfase moes verkry. Die skrywer meen verder dat die sukses van konvensionele metodes vir die verwerking van loopbaankennis as instrumente vir loopbaanbeplanning vir skoolverlaters binne gedepriveerde gemeenskappe bevraagteken moet word. Die beskikbaarstelling van loopbaaninligting verhoog nie noodwendig vlakke van loopbaaninligting nie. `n Onderliggende leerproses is daarby betrokke. Die skrywer beveel dus aan dat daar eers `n raamwerk opgestel moet word van hoe die beroepe binne die beroepsvelde inpas. Die skoolverlater kan só binne `n redelike kort tydsduur `n oorsig van baie beroepe kry en sodoende die proses ook minder bedreigend ervaar. Die skrywer se ervaring was ook dat hierdie blootstelling vir baie van die skoolverlaters `n eerste blootstelling was en dat beskouings oor verskillende beroepe baie beperk was. Dit was vir die skrywer opvallend dat beroepskeuses vir die vroulike skoolverlaters veral om twee beroepskeuses gesentreer het, naamlik verpleging en die polisie, terwyl manlike skoolverlaters die Staande Mag as enkele beroepskeuse uitgesonder het.

Die skrywer het die afleiding gemaak dat hierdie beroepe as tradisioneel manlike en vroulike beroepe binne die gemeenskap se skoolverlaters beskou word. Die skrywer is verder van mening dat `n aanvang geneem moet word met die opbou van die infrastruktuur binne die skole in gedepriveerde gemeenskappe. Die akademiese standaard moet eers in plek wees. Wanneer vakke soos Natuur- en skeikunde nie aangebied word nie, ontnem dit die skoolverlater reeds `n groot aantal beroepe. Volgens die skrywer kan suksesvolle loopbaanbeplanning by gedepriveerde gemeenskappe alleenlik plaasvind waar `n gesonde opvoedkundige basis en `n leerkultuur reeds gevestig is.

## **6.5 VERBONDENHEID EN NEIGING TOT PREMATURE UITSLUITING**

Uit die resultate kan afgelei word dat die skoolverlaters wat die loopbaanbeplanningsprogram deurloop het, se verbondenheid tot die

loopbaanbeplanningsproses verhoog het. Die neiging tot premature uitsluiting het ook aansienlik verlaag, wat beteken dat die skoolverlaters meer loopbaankeuses sal oorweeg en bewus sal wees van hindernisse in die uitvoering van aksieplanne. Volgens die skrywer behoort daar `n verband te wees tussen verhoogde self- en beroepskennisvlakke en vlakke van verbondenheid. Die skrywer is van mening dat die verkryging van selfkennis en beroepskennis tot verhoogde verbondenheid tot die loopbaanbeplanningsproses sal lei. Die skrywer is verder van mening dat die gebruikswaarde van die CCCS in Suid-Afrikaanse toetstande verder ondersoek behoort te word. Die skrywer beskou `n betekenisvolle positiewe verandering in verbondenheid en premature uitsluiting as `n waardevolle mylpaal wat bereik is wanneer loopbaanbeplanning in gedepriveerde gemeenskappe gedoen word. Die skrywer meen voorts dat dit `n belangrike grondslag lê vir verdere blootstelling aan loopbaanbeplanningsprosesse.

## **6.6 BEPERKINGE ERVAAR**

Die skrywer het ervaar dat die gemeenskap se invloed op die loopbaanbeplanningsproses verreikende gevolge het. Die ouerbetrokkenheid by die loopbaanbeplanningsproses kon baie sterker gewees het. Die skoolverlaters se navolging van hulle ouers se rolmodellering ten opsigte van loopbaanaspirasies (of gebrek daaraan) speel volgens die skrywer `n groot rol in die loopbaanbeplanningsproses. Alhoewel daar by al die aspekte betekenisvolle veranderinge was, is die skrywer van mening dat die skoolverlaters nie regtig daarin kon slaag om die loopbaanbeplanningsproses by hulle toekomsbeplanning te integreer nie. Die oorsaak hiervan kan wees dat loopbaanhindernisse as onoorkomelik deur die skoolverlater in die gedepriveerde gemeenskap beskou kan word. Nog `n moontlike oorsaak kan die lae akademiese peil wees wat deur die skoolverlaters wat aan hierdie studie deelgeneem het gehandhaaf is. Die skrywer maak die afleiding dat suksesvolle loopbaanbeplanning alleenlik binne `n gunstige omgewing wat alle aspekte van loopbaanbeplanning ondersteun, haalbaar is

## 6.7 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING

Die skrywer wil eerstens aanbeveel dat daar 'n ander benadering as die tradisionele gevolg moet word by die toepassing en implementering van loopbaanbeplanningsprogramme. Volgens die skrywer moet intensiewe loopbaanbeplanningsprogramme reeds tydens vroeë adolessensie geskied en dan op 'n deurlopende basis aangebied word, sodat die skoolverlater vertrouwd kan raak met die prosesse van loopbaanbeplanning. Die skrywer beveel aan dat die aanbieding van die program, soos deur die navorser saamgestel, (met verdieping van die programinhoud) vyf of ses keer jaarliks kan geskied soos wat die skoolverlater loopbaantoetrede nader. 'n Verdere program word ook voorgestel vir die tydperk wanneer die skoolverlater reeds in die fase van loopbaantoetrede is om hom/haar later by te staan in moontlike aanpassingsprobleme in die oorgang van die skool na die beroepswêreld. Die betrokkeheid van organisasies kan verhoog word by verdere navorsing deur die persone na die loopbaanbeplanningsprogram te nooi. Hulle kan dan die loopbaanbeplanningsprogram meer persoonlik ervaar en ook meer bewus raak van die probleme wat skoolverlaters aangaande loopbaanbeplanning ervaar. Laasgenoemde kan dan as moontlike riglyne dien in die hantering van skoolverlaters binne die organisasie. Die skrywer meen ook dat dit baie belangrik is om goeie rapport die navorser en die skoolverlaters te bewerkstellig, omdat 'n vertrouensverhouding die sukses van die loopbaanbeplanningsproses kan verhoog.

## 6.8 SLOT

Na aanleiding van die bespreking van loopbaanteorieë in Hoofstuk Twee kan die afleiding gemaak word dat daar 'n vyfde benadering nodig is tot loopbaanteorieë ten einde die volle dinamika te ondervang wat betrokke is by loopbaanbeplanning.

Alhoewel al die algemene hipoteses bevestig is, is daar volgens die skrywer nog baie ruimte vir verbetering. Selfkennis- en loopbaankennisvlakke kan nog meer verhoog word

en die loopbaanbeplanningsproses kan in meer diepte verken word.

In hierdie studie is die aard en wese van doeltreffende loopbaanbeplanning uiteengesit, die inhoud en metodiek van 'n loopbaanbeplanningsprogram ten einde loopbaanvolwassenheid te verhoog, is ondersoek, en die implementering van 'n loopbaanbeplanningsprogram op skoolverlaters in 'n gedepriveerde gemeenskap het geblyk te lei tot verbeterde selfkennis, beroepskennis, beroepskonsekwentheid, beroepsdifferensiasie asook verhoogde verbondendheid tot die loopbaanbeplanningsproses.

**BRONNELYS**

- ALLEN, P. & NAGY. 1995. Occupational investigation topics. [Beskikbaar op Internet:] <http://www.bgsu.edu/offices/careers/process/exerc2.html> [Datum van gebruik: April:4]
- ARANYA, N., BARAK, A. & AMERNIC, J. 1981. A test of Holland's theory. *Journal of occupational psychology*, 19: 15-24.
- ARNOLD, J., BUDD, R.J. & MILLER, K. 1988. Young people's perceptions of the uses and usefulness of different sources of career help. *British journal of guidance and counselling*, 16(1):83-90.
- ARTHUR, M.B., HALL, D.T. & LAWRENCE, B.S. 1989. Handbook of career theory. Cambridge, N.Y. : Cambridge University Press
- ASSOULINE, M. & MEIR, E.I. 1987. Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of vocational behavior*, 31(1):319-332.
- BARUTH, L. & ROBINSON, E.M. 1987. An introduction to the counseling profession. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- BERENS, C. 1997. Job choices for graduates: technikons and universities. 3<sup>rd</sup> ed. Cape Town : Trotman.
- BETZ, N.E., FITZGERALD, L.F. & HILL, R.E. 1989. Trait-factor theory: traditional cornerstone of career theory. (In : Arthur, M.B., Hall, D.T. & Lawrence eds. Handbook of career theory. Cambridge, England : Cambridge University Press. p.28-31.)
- BILLINGS, J. 1998. Career education and employment. [Beskikbaar op internet:] <http://www.careernet.state.md.us/careerprocess.htm> [Datum van gebruik: Februarie: 18]
- BLAKE, W. 1998. Career planning assessment. [Beskikbaar op Internet:] <http://www.careernet.state.md.us/assessment.htm> [Datum van gebruik: Februarie: 18]
- BLUSTEIN, D.L., ELLIS, M.V. & DEVENIS, L.E. 1989. The development and validation of a two dimensional model of the commitment to career choices process. *Journal of vocational behavior*, 35(1):342-378.
- BORCHARD, D.C. 1984. New choices: career planning in a changing world. *The futurist*, :57-66, August.
- BRAND, H.J., NOORDEWYK, J.S.J. & HANEKOM J.D.M. 1994. Die toepassing van die Self-Directed Search op 'n groep swart adolessente. *SA tydskrif vir sielkunde*, 24(2):47-52.

- BRIGGS, J.I. 1980. Career/life planning in groups. (In Montross, D.H. & Shinkman, C.J. eds. *Career development in the 1980's: theory and practice*. Springfield, IL : Charles C. Thomas Publisher. p.195-209.)
- BROWN, D. & BROOKS, L. 1990. *Career choice and development : applying contemporary theories to practice*. San Francisco : Jossey-Bass
- CARLYLE, T. 1998. Career planning concepts and definitions. [Beskikbaar op Internet:] <http://www.careernet.state.md.us/definitions.html> [Datum van gebruik Februarie, 18]
- CATTELL, R.B. 1970. *Handbook for the sixteen personality factor questionnaire (16 PF)* Champaign, Ill.: Institute for personality and ability testing
- CAULUM, D. 1985. *Guidelines for the use of computerbased career information and guidance systems*. Eugene, OR : Clearinghouse : University of Oregon.
- CELOTTA, B. & JACOBS. 1982. Childrens's needs: implications for guidance programs in the 1980's. *The school counselor*, 30 (1):50-56.
- CILLIERS, F. 1991. Die veranderende rol van die Bedryfsielkunde in Suid-Afrika. (Lesing aangebied by die sielkundevereniging van Suid-Afrika se jaarkongres by die universiteit van Pretoria op 8 Oktober 1991) Pretoria 15p.
- COX, T. & MORGAN, K. 1985. The career aspirations and occupational interests of culturally disadvantaged children. *British journal of guidance and counselling*, 13(2):191-203.
- CRITES, J.O. 1981. *Career counselling: models, methods and materials*. New York : McGraw-Hill.
- CURRAGH, E.F. & MCGLEENON, C.F. 1980. A sistematic approach to planning a careers education course. *British journal of guidance and counselling*, 8(1):23-24
- DE BRUTN, G.P. 1992. 'n Geïntegreerde oorsig van die empiriese navorsing oor loopbaanvoorligting in Suid-Afrika: 1980-1990. Johannesburg: RAU. (Verhandeling-M.A.)
- DEDMOND, R.B. 1996. Evaluation of the career planning program. *Journal of career development*, :83-93.
- DEPARTEMENT OF EDUCATION. 1997. *Rainbow ; your guide to a bright future – 97/98*. Sine loco : The Natal Witness Printing and Publishing Company.

- DEPARTMENT OF LABOUR. 1996. My Career. Pretoria
- DOYLE, V. 1997. Planning your future : a strategy for a successful career. Cape Town : Don Nelson.
- EAGAN, A.E. & WALSH, W.B. 1995. Person-environment congruence and coping strategies. *The career development quarterly*, 43(1):246-255.
- EGAN, G. 1982. The skilled helper. Monterey, Calif. : Brooks/Cole.
- FIEDLER, D. 1997. Career choice. (In Doyle, V. ed. Planning your future : a strategy for successful career. Cape Town : Don Nelson. p. 19-25.)
- FREDERICSON, R.H. 1984. The value and use of career information. *Vocational guidance quarterly*, 32(1):277-281.
- GAFFEY, R.L. & WALSH, W.B. 1974. Concurrent validity of Holland's theory. *Journal of vocational behavior*, 5(1):41-51.
- GATI, I. & TIKOTZKI, Y. 1989. Strategies for collection and processing of occupational information in making career decisions. *Journal of counseling psychology*, 36(1):430-439.
- GEVERS, J., DU TOIT, R. & HARILALL, R. 1992. Handleiding vir die Selfondersoekvraelys (SOV): beroepsbelangstelling. Pretoria : RGN
- GIBSON, R.L. & MITCHELL, M.H. 1995. Introduction to counseling and guidance. 4<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- GOTHARD, W.P. 1985. Vocational guidance: theory and practice. London : Croom Helm
- GOTTFREDSON , G.D. & HOLLAND, J.L. 1975. Vocational choices of men and women: a comparison of predictors from the Self-Directed Search. *Journal of vocational behavior*, 10(1):121-138.
- GREENHAUS, J.H. & CALLANAN, G.A. 1994. Career management. 2<sup>nd</sup> ed. Orlando : The Dryden Press.
- GYSBERS, N.C. & HENDERSON, P. 1994. Developing and managing your school guidance program. 2<sup>nd</sup> ed. Alexandria, VA : American Counseling Association.
- HANSEN, J.C. & CAMPBELL, D.P. 1985. The Strong manual. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.

- HEPPNER, M.J. & JOHNSTON, J.A. 1994. Evaluating elements of career planning centres: eight critical issues. *Journal of career development*, 21(2):175-182.
- HOFFMANN, J.G. & MAREE, J.G. 1992. Optimalisering van beroepsvoorligting op skool met behulp van 'n beroepsveldidentifiseringsprogram. *SA tydskrif vir opvoedkunde*, 12(3):283-285.
- HOLLAND, J.L. 1973. Making vocational choices: a theory of careers. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- HOLLAND, J.L. 1985a. Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, Inc.
- HOLLAND, J.L. 1985b. The Self-Directed Search professional manual – 1985 edition. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, Inc.
- HOLLAND, J.L. & GOTTFREDSON, G.D. 1981. Using a typology of persons and environments to explain career: some extensions and clarifications. (In Montross, D.H., & Shinkman, C.J. eds. Career development in the 1980's : theory and practise. Springfield, IL : Charles C. Thomas Publisher. p.5-27.)
- HUYSAMEN, G.K. 1993. Metodologie vir die sosiale en gedragwetenskappe. Halfweghuis : Southern Boekuitgewers.
- ICDM. 1998. Improved career decision making in a changing world, sine loco: Galett park Press.
- JACOBS, C.D. 1986. 'n Toekomsvisie vir die departement skoolvoorligting. *Ad destinatum persequor*, Fakulteit Opvoedkunde. UNISA.
- JANSEN VAN RENSBURG, N.S. 1988. Stratifikasie in werkplekke, organisasies en sosiale netwerke soos beleef deur inwoners van Promosa. *SA tydskrif vir etnologie*, 11(3):111-117.
- JOHNSON, S. 1998. Career development theory. [Beskikbaar op Internet:] <http://www.careernet.state.md.us/careertheory.htm> [Datum van gebruik: Februarie 18:]
- JOUBERT, C.J. (red.) 1985. Beroepsoriëntering. Pretoria : HAUM.
- KATZ, M.R. 1987. Theory and practice: the rationale for a career guidance workbook. *Career development quarterly*:31-43.
- KERLINGER, F.N. 1973. Foundations of behavioural research. Tokyo : Holt, Rinehart and Winestone.

- KHAN, S.B. & ALVI, S.A. 1991. The structure of Holland's typology: a study in a non-Western culture. *Journal of cross-cultural psychology*, 22(2):283-292.
- KIVIGHAN, MD., JOHNSTON, R. & MAUER, E. 1994. Who benefits from computerized counseling? *Journal of counseling and development*, 72 (1): 289-291
- KOTZE, P.M.J. 1993. Career guidance in the context of the child. *Africanus*, 23(1):80-85.
- KUSH, K.& COCHRAN, L. 1993. Enhancing a sense of agency through career planning. *Journal of counseling psychology*, 40(4):434-439.
- LACEY, D.W. 1971. Holland's vocational models: a study of work groups and need satisfaction. *Journal of vocational behavior*:105-122.
- LAKEFIELD. 1998. What are dinocards? [Beskikbaar op Internet:] <http://www.lakefield.net/~mwendt/dinocards.htm>; [Datum van gebruik: Februarie: 18]
- LAMPRECHT, J.C. 1989. Skoolvoorigting binne 'n veranderende Suid-Afrika. *SA tydskrif vir opvoedkunde*, 9(3):503-507.
- LANGLEY, P.R. 1989. Gerekenariseerde loopbaanvoorigting: 'n evaluering van die DISCOVER-stelsel. Johannesburg: RAU. (Proefskrif – D. Phil.)
- LEHMAN,G. 1996. A community's commitment to career planning for all: clarity and commitment. *Journal of career development*, 23(1): 23-31
- LEWIS, J.D. 1983. Guidance program evaluation: how to do it. *The school counselor*, 31(2):111-119.
- LOUW, D.A. 1992. Menslike ontwikkeling. Pretoria : HAUM.
- LUNDIN, R. 1991. Theories and systems of psychology. Lexington, Mass. : D.C.Heath
- MATC, 1998. Vocational evaluation lab. [Beskikbaar op Internet:] <http://www.milwaukee.tec.wi.us/cplan/webvacx.htm> [Datum van gebruik: Februarie: 18]
- McCHAREN, B. 1996. Measuring the effects of career planning: the seventh c : competency. *Journal of career development*:73-82.
- McNEMAR, Q. 1955. Psychological statistics. New York : Wiley.
- MEYER, W.F., MOORE, C. & VILJOEN, H.G. 1994. Persoonlikheidsteorieë: van Freud tot Frankl. Johannesburg : Lexicon Uitgewers.

- MILLER, M.J. & KNIPPERS, J.A. 1992. Jeopardy: a career information game for school counselors. *The career development quarterly*, 41(1): 54-59
- MONTROSS, D.H. & SHINKMAN, C.J. 1980. Career development in the 1980's: theory and practice. Springfield, IL : Charles C. Thomas Publisher.
- MOUTON, J. & MARAIS, H.C. 1992. Basiese begrippe: metodologie van die geesteswetenskappe. Pretoria : RGN
- NAICKER, A. 1993. The psycho-social context of career counselling in South-African schools. *SA journal of psychology*, 24(1):27-34.
- NASIONALE MANNEKRAGKOMMISSIE. 1988. Knelpunte met betrekking tot loopbaanvoorigting in die RSA : Pretoria.
- NEETHLING, F.R.L. 1986. 'n Psigometriese ondersoek na Holland se beroepskeuse teorie. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif – D. Phil.)
- NEETHLING, F.R.L. 1987. Loopbaanbeplanning aan die hand van John L. Holland se benadering. *IPB joernaal*, 10(1): 25-27.
- NORRIS, W., ZERAN, F.R. HATCH, R.N. & ENGELKES, J.R. 1972. The information service in guidance: for career development and planning. Chicago : Rand McNally.
- OSIPOW, S.H. 1983. Theories of career development. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- PHILIPS, S.D. & BLUSTEIN, D.L. 1994. Readiness for career choices: planning, exploring and deciding. *The career development quarterly*, 43(1):63-71.
- PHILIPS, S.D., CAIRO, P.C., BLUSTEIN, D.L. & MEYERS, R.A. 1988. Career development and vocational behavior: a review. *Journal of vocational behavior*, 33(1):119-184.
- PIETROFESA, J.J., BERNSTEIN, B., MINOR, J. & STANFORD, S. 1980. Guidance: an introduction. Chicago : Rand McNally College Publishing Company.
- PLUG, C., MEYER, W.F., LOUW, DA & GOUWS, L.A. 1988. Psigologiewoordeboek. Johannesburg: McGraw-Hill.
- POWELL, C.R. 1990. Hire me. 2<sup>nd</sup> ed. Dubuque, IA : Kendall/Hunt Publishing Company.
- PRIOR, M. 1998. Career Goals. [Beskikbaar op Internet:] <http://www.careernet.state.md.us/goalsetting.html> [Datum van gebruik: Februarie 18]

- PROEHL, R.A. 1995. Groups in career development: an added advantage. *Journal of career development*, 21(3):249-261.
- PROVERB, E. 1998. Skill assessment. [Beskikbaar op Internet] <http://www.careernet.state.md.us/skillassessment.htm> [Datum van gebruik: Februarie: 18]
- RANDAHL, G.J. 1991. A typological analysis of the relations between measured vocational interests and abilities. *Journal of vocational behavior*, 38(1):333-350.
- REID-VAN NIEKERK & VAN NIEKERK, H.H. 1990. Career maturity of black, coloured and white university students. *Journal of industrial psychology*, 16(4):1-4.
- ROKEACH, M. 1973. Nature of human values. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.
- ROGERS, Z. 1996. School and workplace collaboration: the fourth c –collaboration. *Journal of career development*, 23(1):43-50.
- ROSCOE, J.T. 1969. Fundamental research statistics. New York : Holt, Rinehart and Winestone.
- SALOMONE, P.R. 1996. Tracing Super's theory of vocational development: a 40-year retrospective. *Journal of career development*, 22(3):167-182.
- SCHREUDER, A.M.G. & THERON, A.L. 1997. Careers: an organizational perspective. Kenwyn : Juta
- SCHEIN, E.H. 1988. Organizational psychology. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- SHELLEY, P.B. 1998. Career planning process. [Beskikbaar op Internet:] <http://www.careernet.state.md.us/careerplanprocess.htm> [Datum van gebruik: April:7]
- SHERTZER, B. & STONE, S.C. 1976. Fundamentals of guidance. 3<sup>rd</sup> ed. Boston : Houghton Mifflin.
- SIDWELL, P.P. 1981. Career planning for the younger manager. *Advanced management journal*, 46(1):59-64.
- SMIT, C.A. 1990. Skakeling van skoolvoorligting met die openbare en private sektor. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling – M.Ed.)
- SNYMAN, A. & DU PLESSIS J. 1987. Wetenskapsbeelde in die geesteswetenskappe. Pretoria : RGN

- SONNENFELD, J. & KOTTER, J.P. 1982. The maturation of career theory. *Human relations*, 35(1):19-46.
- STEYN.A.G.W, SMIT, C.F., DU TOIT, S.H.C. & STRASHEIM, C. 1994. *Moderne statistiek vir die praktyk*. Pretoria :Van Schaik.
- SUPER, D.E. 1981. A developmental theory: implementing a self-concept. (In Montross, D.H. & Shinkman, C.J. eds. *Career development in the 1980's : theory and practice*.)
- SUPER, D.E. 1984a. Career and life development. (In Brown, D. & Brooks, L. eds. *Career choice and development : San Francisco : Jossey-Bass*.)
- SUPER, D.E. 1984b. Perspectives on the meaning and value of work. (In Gysbers, N.C. ed. *Designing careers*. San Francisco : Jossey-Bass.)
- SUPER, D.E. 1990. A life-span, life-space approach to career development. (In Brown, D. & Brooks, L. eds. *Career choice and development: applying contemporary theories to practice*.)
- SUPER, D.E. & NEVILL, D.D. 1984. Work role salience as determinant of career maturity in high school students. *Journal of vocational behavior*, 25(1):30-44.
- SWART, A. 1997. Managing your career. (In Job choices for graduates. 3<sup>rd</sup> ed. Berens, C. ed. *Job choices for graduates*. Cape Town : Torman.
- THOMPSON, M.J., FLYNN, R.J. & GRIFFITH, S.A. 1994. Congruence and coherence as predictors of congruent employment outcomes. *The career development quarterly*, 42(1):271-281.
- TOLBERT, E.L. 1980. *Counseling for career development*. 2<sup>nd</sup> ed. Boston : Houghton Mifflin.
- TROTZER, J.P. 1980. Develop your own guidance group: a structural framework for planning and practice. *The school counselor*, 27(5):341-349.
- VAN HEERDEN, B.W.J. & MARAIS. 1993. Studente se houding teenoor beroepsleiding. *SARHO*, 7(3):246-258.
- VAN SCHOOR, W.A. 1996. *Travelling the career Highway: a logbook for career travellers*. Pretoria : Unisa Press.
- WEINRACH, G.S. & SREBALUS, D.J. 1990. Holland's theory of careers. (In Brown, D. & Brooks, L., eds. *Career choice and development*. San Francisco : Jossey-Bass.)

WOOLARD, D. 1988. Career maturity: the effectiveness of a career education programme involving coloured high school pupils. Port Elizabeth : UPE. (Thesis – M.A.)

ZUNKER, V.A. 1994. Career counseling: applied concepts of life planning. s.l: Calif : Brooks/Cole.

**Bylae A:**  
**Dinocards**



Plumber

S

## Plumber

~~plumber~~  
plumb-er

47

Plumbers work with pipes. When pipes break or wear out, plumbers fix them. Plumbers install pipes in new houses and buildings. Plumbers join pipes and cut them so they fit together just right. Many plumbers install toilets, sinks and showers. They are trained in school and by working with other plumbers. It takes many hours to become a plumber. Most plumbers work indoors and during the daytime. Plumbers must be good at math and reading.

### Plumber Question:

What are some things that pipes carry?

© 1994 Careers Productions



Meteorologist

S

## Meteorologist

~~metorologist~~  
me-te-or-ol-o-gist

18

Meteorologists study the weather. They tell people how and when the weather will change. Meteorologists use computers to study weather information. Meteorologists go to school four or more years after high school. They may work during the daytime or nighttime. Meteorologists work indoors and outdoors. Sometimes it is hard for them to tell what the weather will be. Meteorologists must be good at science, math and computers.

### Meteorologist Question:

How many seasons of the year are there?

© 1994 Careers Productions

## **Bylae B:**

**Uittreksels van werkboek wat in studie gebruik is**

© 1996 Unisa Press  
First edition, first impression

**ISBN 0 86981 945 3**

Printed by Sigma Press, Koedoespoort  
Published by Unisa Press,  
University of South Africa,  
PO Box 392, 0001 Pretoria

House editors: Sarie Moolman, Liz Stewart  
Cover design and layout: Erica de Wet

© All rights reserved. No part of this publication may be reproduced in any form or by any means - mechanical or electronic, including recordings or tape recording and photocopying - without the prior permission of the publisher, excluding fair quotations for purposes of research or review.



Fill out the blanks below. If you need more space, you may write between the lines. **This is your logbook.** The time and effort that you put in now will be to your advantage and you can always refer back to the information later.



1 What is/was your father's highest academic qualification?

---

---

---

2 What type of work does/did your father do?

---

---

---

3 What is/was your mother's highest academic qualification?

---

---

---

4 What type of work does/did your mother do?

---

---

---

5 What type of work do(es)/did your brother(s) and/or sister(s) do? Specify in each case

---

---

---

---



Survey your responses to the questions above. Do you think that your exposure to the world of work was adequate to allow you to make a valid career and occupational choice? Do you need to do considerably more research about your proposed career? Remember that any drawbacks you may perceive should not put you off or lead you to blaming others for your circumstances. It is merely an indication that you may or may not be knowledgeable enough to choose a career and an occupation. This book

will surely help you to gain more clarity on your future actions.



The next question, referring to hobbies/extramural activities, may help to shed light on your interests.



6 Which hobbies/extramural activities did you do/take part in at school or afterwards?

---

---

---

---



Your experience in the work situation, no matter how unrelated it seems to be, may shed important light on what you are good at and what you enjoy in practice. This is particularly important for those readers who contemplate an occupational change after a few years' work experience.



7 What work experience have you gained throughout your life? Give all your forms of employment and experience and indicate which one(s) you have enjoyed the most.

---

---

---

---



If you wish to study further after school, your ability to perform academically will be a factor. It is true that to predict future performance, you may consider your past performance and that would be a good guide. It is also a fact that the standards of schooling can differ considerably from one school to another which will make the statement above false in some cases. A further guide to potential is class rank. People with potential will tend to rank in the top of their class regardless of the general standard of the school.



8 What was your estimated average class rank throughout your last three years at school? Indicate your estimated rank on the scale below by putting a cross in the appropriate box for example if you were usually in the top 20% of your class, you cross out the appropriate box.

Bottom 50%					Top 50%				
Bottom 10%	20%	30%	40%	50%	50%	40%	30%	20%	Top 10%

## 1.2 HOW I SEE MY OCCUPATIONAL FUTURE



This step will help you to identify milestones on the way to your final destination. These milestones will act as motivators for action.



Write a short paragraph on how you see yourself in your occupation at the specified times in the future. Take a few minutes to think over what your career goals are. Use your imagination and describe your future, the type of work you do, your daily activities and the environment you work in.



Me in my occupation in five years' time:

---



---



---



---

Me in my occupation in ten years' time:

---



---



---



---

Me in my occupation in fifteen years' time:

---



---



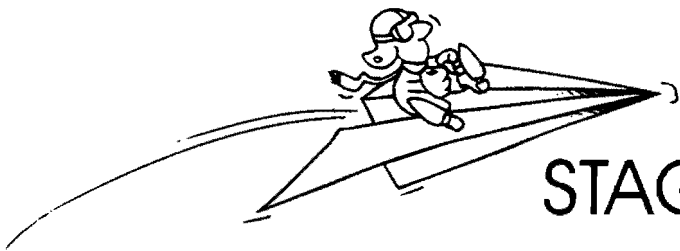
---



---

### Reflection

You have now completed the first stage of your journey. Take a few minutes to reflect on what you have achieved. You should have a clearer picture of the life experiences that may affect your career and occupational choices. You should also have a better idea of your final destination. Keep your destination firmly in mind. We will now start working on how to get there.



## STAGE THREE

### WHAT DO I EXPECT FROM MY OCCUPATIONAL VEHICLE?

In Stage Three you will identify the requirements for the occupation you would like to enter. You will determine your dominant

- career values
- subject preferences
- abilities
- school performance
- after-school training preference



When you buy a real vehicle, you choose one that suits your needs. That is why some people buy a small car, others a large one, some a minibus and others an off-road vehicle. Choosing your occupational vehicle will be the same. You will have to determine your needs before you proceed on your journey. The activities in this stage will focus on your needs and knowledge.

#### 3.1 CAREER VALUES



Career values are probably the most important of the indicators you will use to select your occupational vehicle. Values lie at the core of life. If you should choose a career and occupation that are not able to satisfy your values, you can be assured that you will become frustrated and unhappy in your work and those feelings will affect your life in general. Values are also very important motivators.



Choose the FOUR (4) values from Column A which you regard as the most important for your occupation. Arrange the values in order of importance from high to low and write them in the appropriate spaces on the Summary Sheet next to numbers 3 to 6.

Column A	Column B
Achievement	To receive recognition for the work you or others have done; recognition creates opportunities for advancement.
Acquaintance	To be acquainted with the people and the type of work you will do; to feel comfortable in the work environment.
Adventure	To do exciting things which will have unpredictable results.
Aesthetic satisfaction	To work with; to design and to produce beautiful articles.
Competence	To have a high level of competence in the tasks you have to perform.
Creativity	To design something; to develop new ideas; to think of new ways to perform a task; not to follow a fixed pattern.
Income	To have a high income; money is more important than the work itself.
Independence	To be independent; to plan your own work schedule without supervision.
Intellectual satisfaction	To be intellectually stimulated and to have challenges which stretch your abilities.
Leadership/management	To plan and organise the work of others; to supervise the work of others.
Pleasant work climate	To have good relations with fellow workers; to feel at home in the organisation.
Power/dominance	To be in control of an organisation; others must follow your wishes.
Predictable work pattern	To work predictable hours; to do routine work.
Prestige	To be known; to be recognised; to fill a high status position in an organisation.
Security	To know that one's job is secure; that one will always have work.
Social service	To help others; to be concerned about their welfare.
Supervisor relationship	To have a good relationship with your supervisors and to be treated fairly by them.
Variety	To be able to perform different tasks.
Work conditions	The work conditions are more important than the work content, for example it is important to work out of doors or in a pleasant room/venue.

well, your hobbies, psychometric test results you may have obtained and the skills you use in your life in general.



Choose from the list in **Column A** the **FOUR** skills you have developed the best and write them in order of preference in the appropriate spaces on the Summary Sheet next to numbers 9 to 12. Use the definitions in **Column B** as guidelines.

Column A	Column B
Administrative ability	To type, to use business machines, to do shorthand, to give information personally or by telephone, to organise and administer an office.
Arithmetic ability	To be able to work quickly and accurately with figures.
Creative ability	To draw, design, paint, sculpt.
Handwork ability	To work with your hands eg. to do wood- or needlework.
Influencing ability	To be able to influence people, to be able to sell a product or a service to them.
Language ability	To write, talk, use correct grammar.
Leadership ability	To lead group activities, others rely on you to get things done.
Mathematical ability	To solve mathematical problems, understand mathematical principles.
Musical ability	To sing, play a musical instrument, write music.
Organisational ability	To plan and organise events in a structured way.
Scientific ability	To do laboratory experiments and understand scientific principles.
Social ability	To be able to socialise easily, to work with people and to be regarded by them as friendly.
Teaching ability	To help people to learn, to help them to perform a certain activity.
Technical ability	To use machines and tools, to repair technical articles and to understand technical principles.
Visual-Spatial ability	To be able to recognise the differences between objects with reference to size and form and to visualise the relationships between objects.

### 3.4 SCHOOL PERFORMANCE



In your decision about the training level to attempt, your previous learning performance will be a good indicator of your future performance.



In the table below, you write

- the school subjects you have done or which you are doing.
- the grade levels (HG or SG) at which you have taken them or are taking them
- your performance in percentages or symbols, estimated to the nearest 5%.

	Subjects	Grade levels	Performance
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
	Matriculation exemption	Yes	No

### 3.5 TRAINING LEVEL



On the **Summary Sheet** you have to indicate the training level you think would be appropriate for yourself by **underlining** the chosen level. In choosing the training level, consider your

- school and/or previous academic performance
- motivation to study
- interests
- abilities
- intelligence
- study methods.

The training levels are

- **University**

At a university, students are trained mainly in the theory of their subjects. In some professional courses such as medicine, engineering or architecture, students still have to complete some practical training before a profession can be practised. A matriculation exemption certificate is usually required for admission and some courses may require other specific entrance requirements.

- **Technikon**

Training at a technikon is more work related, that is, theory and work-related experience are mixed about equally. Technikons are postmatric training institutions. Matric exemption is usually not required but a strong subject combination could improve your chances of being accepted into a course of your choice.

- **Technical college**

At a technical college, students may enter without Std 10 and start training for an occupation such as an artisan or a number of commercial occupations. The training is largely practical and the theory is very limited.

- **In-service training**

In-service training is usually informal and relates to what the employer regards as important for the employee to know. It is usually entirely practical and formal study is seldom required.

traditionally come to know it, that is the civil service, large financial institutions, semi-government organisations, etc. Projections are that in the near future only one out of every 100 employees will be accommodated in these sectors.

What does one have to do? It seems that in future new entrants to the job market will have to be largely self-sufficient. It could be done in a number of ways. First the entrants would have to acquire skills that will enable them to perform services. The service sector of the international job market is projected as growing and as encompassing about 90% of jobs worldwide. Services can range from professional and skilled services such as the work of a lawyer, a doctor, a plumber or an electrician to semi- and unskilled services such as waitering and cooking of hamburgers. Second, these new entrants will have to be able to market their skills through starting their own businesses thereby employing not only themselves but also a few others. In so doing they will also help to stimulate the economy through wealth creation and increased spending power.

The emphasis on the service sector and small business does not mean that careers cannot be built in the industrial sector but new entrants who aspire to these careers should expect stiff competition.

The regional work situation can be influenced by the national situation and would refer to what is happening in your provincial or regional area. We know that for example the reduction in the weapons industry has negatively affected some regional economies while the increase in the tourism industry has positively affected economies in others. What is happening in your area? Do you expect storms, high winds of change in some areas or good weather all round?

How should one do such a climate survey?

Although some factors have already been referred to above, a more structured approach can be used to do the climate survey. We suggest that you use the PEST procedure. PEST is an acronym for political, economic, sociocultural and technological factors in the environment that may influence the world of work and by extension also the career path that you would wish to follow. Your task, in collaboration with others such as fellow

students, a counsellor, a friend or a spouse, would be to determine what these effects may be. Let us briefly explain what you should be looking for and the types of questions you should be asking.

Political factors would refer to changes in governments with resulting changes in policies and government structures. Examples of such changes are:

- the collapse of communism which opened up new markets in Europe
- the rebirth of South Africa with new challenges and opportunities for career decision makers

Economic factors would refer to changes in the economic cycle and the spending patterns in the general economy. Examples are

- the increased spending of companies on new technology such as computers
- the increased spending of governments on reconstruction and development projects
- the drop in the inflation rate in South Africa to its lowest level in 22 years with the resulting decrease in private spending trends
- the increasing spending power of hitherto disadvantaged communities

Sociocultural factors would refer to changes in the way societies are organised and the ways groups interact with each other. Examples are

- the increasing role that women play in the workforce
- the emphasis on the protection of the environment
- the removal of artificial barriers between groups with the resulting improvement of relationships and interaction

Technological factors refer to changes in the technology/machinery that are used to produce goods and information. Examples are

- the information explosion with the aid of improved computer technology
- the increased mechanisation of factories which led to a reduction in certain occupational areas and an increase in others

The most productive way to conclude this process is to work in a group because more ideas are generated in the group than can be done by an individual. If it should be a small class or a workshop group, it need not be split, but if the group is too big, it is better to split it up into smaller groups of 6 to 10 people. The group can then proceed to identify any factor that may influence the world of work and fill out the list provided below. It is also important to determine whether the factors are of international, national or regional importance. The further away, the less likely they will be to influence the local career scene but the closer to home they are, the more attention should be paid to them.

## ANALYSIS OF CLIMATIC CONDITIONS ON THE CAREER HIGHWAY

### Political factors

International:	
National:	
Regional:	

### Economic factors

International:	
National:	
Regional:	

### Sociocultural factors

International:	
National:	
Regional:	

## Technological factors

International:	
National:	
Regional:	

Up to this point you have concentrated on general trends that may affect the overall work situation, but you also have to consider the road conditions of the specific career highway that you will travel. Some of the factors that you have identified above, will directly influence the career path that you wish to follow. How will you do this analysis?








You first have to confirm the career highway that you will travel. You can do this by checking and comparing the outcomes of Stage Two of your journey.

- First check the career code(s) you have identified (the information appears on your Summary Sheet). The first career code should give you the best indication of the broad career area you should enter.
- Find your career code in the Guide to Occupations. Check the list of occupations under the career code to see if you can identify clusters or groups within the list such as technical occupations, medical occupations and engineering occupations. At this stage you will not select specific occupations for further study. You are only interested in broad occupational clusters.

- Compare the two career categories which you have identified in Stage Two (Section 2.2) with these occupational clusters to see whether there is broad consensus between the two sets of information. This should confirm your career highway and you can then proceed with the next step which is to identify opportunities and threats which may have an impact on your decision. You will firstly be shown how to identify opportunities and threats for you specific career and secondly be given some guidelines on where to find more information on them.

**Opportunities** are those trends in the environment which, if they are used, will make it worth your while to follow the career. **Threats** are those trends that should be avoided for your career to flourish. Opportunities and threats are usually present in your task environment, that is regionally and nationally. You will be able to use some of the climatic information to determine the condition of the road you wish to travel.

You can use the following diagram to help you in the analysis of the opportunities and threats. We first give you an example of what such a completed diagram will look like and then a blank diagram which you can use for your own analysis. Assume that you are doing an analysis of the task environment for a career in engineering in the current South Africa. The possible opportunities and threats are added to the diagram and underneath each entry a black bar indicates how strong the impact of the entry on the work situation of engineers in South Africa may be. Rate the impact of the factor on a scale of 1-100. Remember though that you are working with approximations. Nothing can be precisely correct.

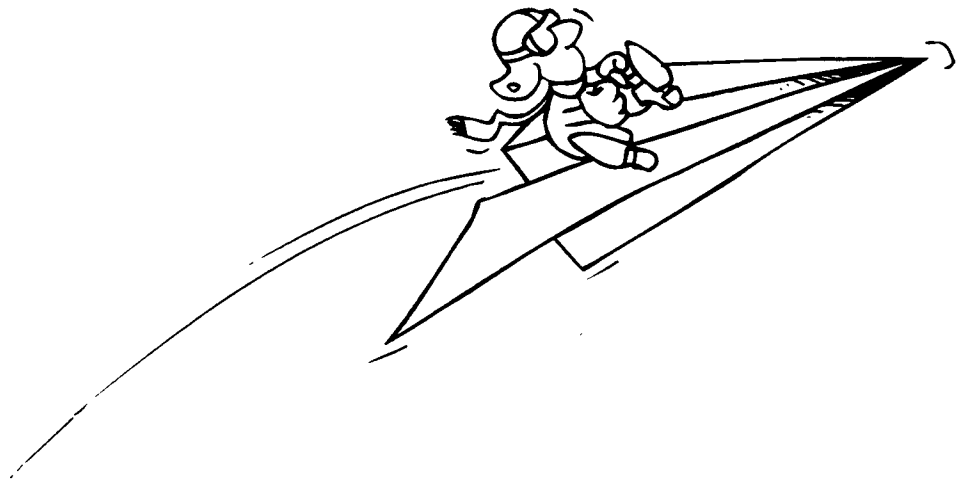
Opportunities	Threats
Strength = 	Strength = 
Companies are making fixed investments 	World Bank withholds money for development projects 
Current shortage of engineers 	Training opportunities are limited and dependent on knowledge of maths and science 
Engineers can create jobs 	



newspapers for articles related to changes in the job market. Politics and the economy are intertwined and you should develop the ability to identify trends and relationships between these broad areas. You could also read business magazines such as the *Financial Mail* to follow discussions on the relationship between politics and the economy.

Some research organisations like universities, the Human Sciences Research Council and the Department of Labour collect statistics on employment trends. From time to time articles are published in the general press. These should be collected for proper evaluation when the time is ripe.

Collecting information about the career market is not something you should expect someone else to do. You should actively involve yourself in the process over a period of time to ensure that your decisions are well considered.



vertical spaces indicated with letters A to I. Write down only the occupations that interest you.

- If necessary, repeat the procedure for the second Occupational Code.
- You can also check your career choice by comparing the occupations you have identified above with the occupations identified in Column B of the activity on page 10. The two sets of occupations should broadly overlap which should confirm your chosen career highway.



At this stage you have adequate knowledge about what you expect from a career and you have a number of occupational vehicles to consider. Your next step is to study these occupational vehicles to decide which one to use on your journey. This is a very important process, so don't rush it. The more time you spend on gathering facts about the occupations, the more certain you will be about your eventual decision.

#### **Where can you find more information on occupations?**

Speak to people who are in the occupations you consider. You could arrange visits to organisations where these occupations are practised to discuss their advantages and disadvantages. You should arrange beforehand to do so and then you should also try to talk to a cross section of people in the occupation. People have very personal experiences of the type of work that they do and these can be positive and negative. To gain a balanced view you should speak to a range of people.

It is a very good policy to go well prepared to an interview or discussion. Draw up a number of questions beforehand which you would like to ask the interviewee(s). In drawing up your list of questions you may use the information from your summary sheet. Ask, for example, whether your expressed values will be honoured and point out what they are. In this way you will show that you are really interested to learn more about the organisation and the occupation and the response that you will get from the interviewee will be much more positive.

If you speak to people on the job you have an added advantage because you can actually see what they do. You get a better feel for the situation and you will be able to judge whether you will fit into the workplace.

You may try to find a holiday or part-time job which is related to the occupations you consider. In the present economic climate this may be difficult to do but you should try. It is also a situation that requires you to use your contacts. If you or someone in your family knows a person who can put in a good word for you, the opportunity should be used.

Apart from personal visits, you can read about occupations in the *My career* books published by the Department of Labour. The books are usually available in school or public libraries. They can also be ordered from the Department. (See the Bibliography for references.) The Guide to Occupations at the end of this book was based on the occupational descriptions in these books. This was done to ensure that you will have adequate reading material to consult later.

You may also read other career guides available in libraries or from book sellers. These guides are useful for short references on occupations.

Many newspaper groups publish regular careers issues, usually just after the middle of the year to coincide with the time when schoolleavers start thinking about what to do the following year. Apart from these one should read the business sections of the Sunday papers which often feature articles on occupations and the latest trends in the job market. The same applies to magazines like the *Financial Mail* and *Finansies en Tegnies*. A last resource is the brochures published by some companies to indicate what career and occupational possibilities they offer.

An important source of information on trends in the job market is to check the advertisements in the Sunday newspapers. You can cut these advertisements out and categorise them. This will show you from which career area the greatest number of advertisements are drawn and it should indicate where the shortages are. It could be an interesting exercise.

If you wish to discuss your occupational options with professionals you can visit counselling centres at universities, technikons, community centres or

organisations such as the HSRC. A further option is to consult psychologists in private practice.

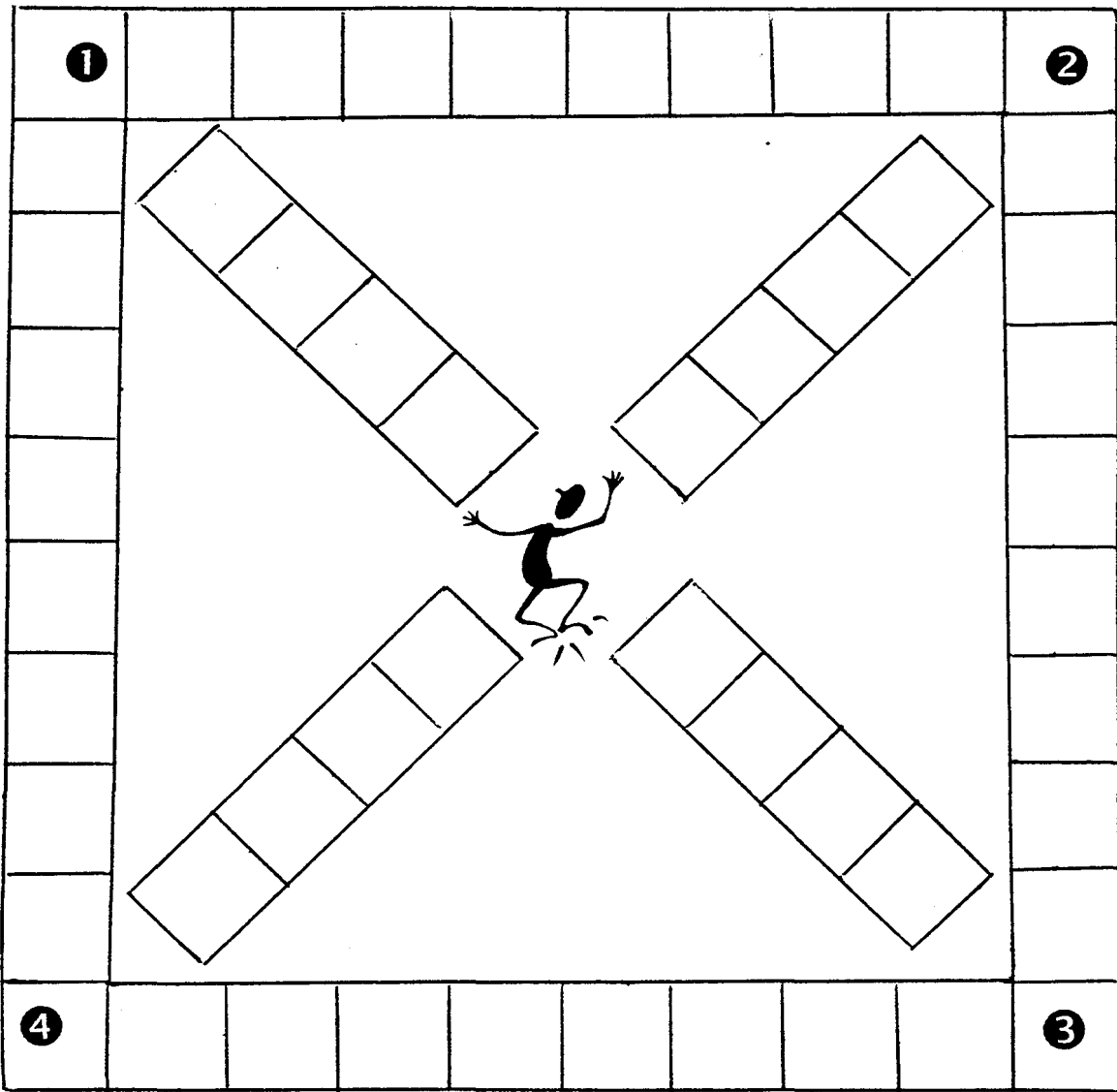
### **What information do you need about the occupations?**

Your main task is to find out whether an occupational vehicle will satisfy your needs as stated on your Summary Sheet. Which vehicle will suit you best? Take your Summary Sheet with you when you visit a site and ask specifically or try to find out whether your needs will be met. Try to find out what the future prospects for a particular occupation are and compare them with your information on climatic and road conditions. Make careful notes about each aspect of your enquiry. You will need the information to make the final decision which is discussed in the next stage.

You should now be ready to attempt the last stage of your journey, namely to decide on the specific occupational vehicle you are going to use to travel your occupational highway.

## **Bylae C:**

### **Uitleg van bordspel en vraekaartjies**



**Professionele- en semiprofessionele  
beroepen**

**Kleur van kaart: rooi**

*Biological Scientists*



*Medical and related*



*Physical Scientists*



*Computational*



**Professionele- en semiprofessionele-  
beroepen**

**Kleur van kaart: blauw**

*Economists*

*E*

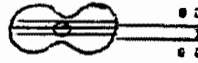
*Arts and design*



*Jurists*



*Performing arts*



*Social Scientists*

*SS*

*Communication*

*occupations*



*Management Scientists*

*MS*

*Educationists*



*Sport occupations*



*Correctional, police and  
Defence force*



*Clerical & Secretarial*



**Ambagte**  
**Kleur van kaarte: geel**

*Aerospace industry*



*Metal and Engineering*



*Electricity supply*



*Motor industry*



*Building trades*



*Food industry*



*Printing industry*



*Furniture industry*



*Hairdressing*



*Jewellery industry*



*Textile and Clothing*



**Beroepe volgens sektore van die ekonomie**

**Kleur van kaarte: oranje**

*Agriculture, forestry  
and fishing*



*Mining*



*Metal, plastic  
processing  
and motor industry*



*Food, beverages and tobacco*



*Leather and patent  
leather*



*Retail industry*



*Chemical industry*



*Paper manufacturing  
and printing*



*Biological Scientists*



*Medical and related*



*Physical Scientists*



*Compu*



*Building and Construction*



*Transport and  
communication*

*Electricity*



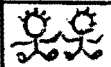
*Commerce*



*Public sector*



*Service sector*



*Finance and administration*



**Bylae D:**  
**Jeopardy**

## THE JEOPARDY GAME: ANSWERS AND QUESTIONS

<p><i>Holland Types</i></p> <p>10) What is Enterprising?</p> <p>(20) What is Realistic?</p> <p>(30) What is Artistic?</p> <p>(40) What is Investigative?</p> <p>(50) What is Social?</p>	<p>10) This type of person is dominating, enthusiastic, self-confident and enjoys persuading others to their viewpoints.</p> <p>(20) A construction worker and a forest ranger each have this dominant type of personality</p> <p>(30) They score high on measures of originality and describe themselves as independent, creative, expressive and tense.</p> <p>(40) They are task-orientated, enjoy scientific activities, and enjoy solving abstract problems.</p> <p>(50) A speech therapist, high school teacher, and counselor are most likely described this way</p>
<p><i>Holland II</i></p> <p>(10) What instruments are organized around Holland's typology?</p> <p>(20) What is Holland's Hexagon?</p> <p>(30) What is consistency?</p> <p>(40) What can be predicted based on how close one's personality matches one's working environment?</p> <p>(50) What is the numerical value of the first three letters of a Holland Code?</p>	<p>(10) The Self-Directed Search, the Strong Interest Inventory, the Vocational Preference inventory.</p> <p>(20) A geometric design used to describe Holland's</p> <p>(30) The degree of similarity between a person's first two Holland code letters</p> <p>(40) Job satisfaction, job success, job stability.</p> <p>(50) 4-2-1</p>
<p><i>Self-Awareness</i></p> <p>(10) What is client awareness?</p> <p>(20) What is an occupational fantasy?</p> <p>(30) What are interests, abilities (values)?</p> <p>(40) What is the Occupational Family Tree?</p> <p>(50) What are income, education, and job complexity?</p>	<p>(10) The first stage of career counselling</p> <p>(20) Occupations one would like to do without consideration of personal ability or available resources</p> <p>(30) Two personal characteristics that can influence a career decision</p> <p>(40) Constructed to show the occupations of all family members.</p> <p>(50) Three factors that often influence the prestige or status of an occupation.</p>

***Occupational Information***

(10) What is a formal source of occupational information?

(20) What is an informal source of occupational information?

(30) What are the nine digits in the Dictionary of Occupational Titles?

(40) What are some computerized career-guidance systems?

(50) What are some questions that should be asked during an occupational interview?

(10) The Occupational Outlook Handbook.

(20) Talking to someone who is working in a job you are considering

(30) 844-364-010,142-081-010,007-167-018

(40) DISCOVER,GIS,SIGI

(50) What do you like most and least about your job?/What is the future outlook of this job?