

DIE LOOPBAANUITSTALLING AS METODE
IN BEROEPSVOORLIGTING

deur

SUSAN LANDSBERG

(B.A., B.Ed., U.O.D.)

Verhandeling voorgelê vir die graad Magister Educationis in die Departement
Voorligting en Ortopedagogiek van die Potchefstroomse Universiteit vir
Christelike Hoër Onderwys

LEIER : Prof. H.B. Kruger

Potchefstroom

1991

DANKBETUIGINGS

Opregte dank word betuig aan:

- * My studieleier, prof. H.B. Kruger, vir sy kritiese en opbouwende kommentaar, sy simpatieke, doelgerigte en praktiese leiding en aanmoediging.
- * Die Direkteur van die Transvaalse Onderwysdepartement vir toestemming om die Potchefstroomse 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 aan te bied, dat leerlinge die uitstalling in skooltyd kon besoek en leerlinge en onderwysers betrek kon word om vraelyste te voltooi.
- * Prof. H.S. Steyn en sy personeel van die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO vir hul raad en hulp met die rekenaarverwerking van die gegewens.
- * Die voorsitter en dagbestuur van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling vir hul onbaatsugtige aandeel in die organisasie en aanbieding van die loopbaanuitstalling.
- * Die borge, Harold's Pat's Groep Potchefstroom, wat die aanbieding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling en uitstallersdinee moontlik gemaak het.
- * Die Potchefstroomse Stadsraad vir die beskikbaarstelling van die Stadsaal.

- * Die Transvaalse Afrikaanse Ouervereniging vir die verversings en middagetes wat aan die loopbaanuitstallers verskaf is.
- * Die Potchefstroom Herald vir die verskaffing van gratis Loopbaanbylaes aan elke leerling wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling bygewoon het.
- * Die Potchefstroomse Onderwyskollege vir die afrol en borg van die leerlingprofile.
- * Mnr. Andrew Strauss, voorsitter van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging in Transvaal en mnr. Chris Lombard, voorsitter van die Kaapse Loopbaanuitstallersvereniging vir inligting en die beskikbaarstelling van dokumente.
- * Die uitstalpersoneel/loopbaaninligtingkundiges in ons land wat dikwels onder moeilike omstandighede en laat ure op 'n onbaatsugtige wyse loopbaaninligting aan leerlinge en voorligtingonderwysers verskaf.
- * Mnre. Johan Odendaal en Okker Brevis vir die neem van die foto's wat gebruik is.
- * Mevv. Elsa Brand en Leona Labuschagne vir die taalversorging.
- * Mevv. Francis Labuschagne en Melanie Claassen vir hul noukeurige tikwerk.
- * Die personeel van die Ferdinand Postma Biblioteek vir hul flink en vriendelike hulpvaardigheid.

- * My familie en vriende vir hul volgehoue belangstelling, liefde en aansporing.
- * Almal wat betrokke was by die beantwoording van die vraelyste. Sonder hul vriendelik samewerking sou die studie nie moontlik gewees het nie.
- * Bo alles dank aan my Hemelse Vader om hierdie werk te kon aanpak en voltooi.

Nou kyk ons nog in 'n dowwe spieël en sien 'n raaiselagtige beeld,
maar eendag sal ons alles sien soos dit werklik is. Nou ken ek net
gedeeltelik, maar eendag sal ek ten volle ken soos God my ten
volle ken.

1 Korinthiërs 13:12

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1

1.	ORIENTERING	1
1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemstelling	2
1.3	Doelstelling	3
1.4	Metode van ondersoek	3
1.5	Program van ondersoek	5

HOOFSTUK 2

2.	LITERATUUROORSIG OOR DIE LOOPBAANUITSTALLING AS METODE IN BEROEPSVOORLIGTING	
2.1	Inleiding	6
2.2	Beroepsvoorligting	7
2.2.1	Skoolvoorligting	7
2.2.2	Die ontstaan en ontwikkeling van beroepsvoorligting	7
2.2.3	Die doelstellings van beroepsvoorligting	8
2.2.4	Omvang van die beroepsvoorligtingpraktyk in Suid-Afrika	8
2.2.4.1	Beroepsvoorligting aan instansies buite die onderwysverband in Suid-Afrika	9
2.2.4.2	Beroepsvoorligting binne die onderwysverband in Suid-Afrika	11
2.2.5	Loopbaaninligting	12
2.2.5.1	Wyses waarop die beroepswêreld ontgin kan word	14

2.2.5.2	Evaluering van die spektrum van loopbaaninligting	16
2.2.5.3	Instansies verantwoordelik vir die insameling en beskikbaarstelling van loopbaaninligting	17
2.3	Verskillende metodes van beroepsvoorligting	19
2.3.1	Groepvoorligting	19
2.3.2	Individuele voorligting	20
2.4	Die loopbaanuitstalling	21
2.4.1	Begripomskrywing	21
2.4.2	Die doelstellings van 'n uitstalling	22
2.4.3	Soorte uitstallings	23
2.4.4	Die loopbaanuitstalling	25
2.4.4.1	Die Loopbane 2000-uitstallings	28
2.4.4.2	Kleiner loopbaanuitstallings by skole	34
2.4.4.3	Die teikenpopulasie by 'n loopbaanuitstalling	36
2.4.4.4	Standaarde en riglyne van die Departement van Mannekrag aan die uitstallers	40
2.4.4.5	Die Loopbaanuitstallingsverenigings	41
2.4.4.6	Metodes en tegnieke wat vir 'n loopbaanuitstalling gebruik kan word	49
2.4.4.7	Hulpmiddele wat in 'n loopbaanuitstalling gebruik kan word	51
2.4.4.8	Die reël van sekere dienste	53
2.4.4.9	Die onkoste verbonde aan 'n uitstalling	54
2.4.4.10	'n Onthaal vir die uitstallers	54
2.4.4.11	Die evaluering van die uitstalling	55
2.4.4.12	Die voor- en nadele van 'n uitstalling	57
2.4.5	Besondere dae	58

2.4.5.1	Besondere dae wat gepaard gaan met 'n loopbaanuitstalling	59
2.4.5.2	Besonder dae wat plaasvind sonder 'n loopbaanuitstalling	66
2.5	Samevattende opmerkings	69

HOOFSTUK 3

3. BESKRYWING VAN DIE POTCHEFSTROOM 150 LOOPBAANUITSTALLING GEHOU OP 3 EN 4 MEI 1988

3.1	Inleiding	71
3.2	Die beplanningsfase	72
3.2.1	Inleiding	72
3.2.2	Die bepaling van 'n datum vir die loopbaanuitstalling	73
3.2.3	Leerlinge wat die loopbaanuitstalling sou besoek	73
3.2.4	Die lokaal en reëlins in dié verband	75
3.2.5	Die program	77
3.2.6	Die vervoer van die leerlinge	79
3.2.7	Reëlins met betrekking tot die uitstallers	80
3.2.7.1	Administratiewe reëlins	80
3.2.7.2	Dinee	82
3.2.8	Die voorbereiding van die leerlinge	82
3.2.9	Mediadekking	84
3.2.10	Borge	84
3.3	Die loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988	85

3.4	Aspekte ter sake by die evaluering van die loopbaanuitstalling	88

3.5	Samevatting	89

HOOFSTUK 4

4. DIE METODE VAN DIE PRAKTIESE ONDERSOEK

4.1	Inleiding	108

4.2	Die doel van die empiriese ondersoek	108

4.3	Die keuse van die meetinstrumente	109

4.3.1	Inleiding	109

4.3.2	Die vraelys as empiriese navorsingsmetode	110

4.4	Die empiriese ondersoek	111

4.4.1	Die keuse van proefpersone	111

4.4.2	Metode van steekproefneming	112

4.4.3	Die samestelling van die vraelyste wat in die ondersoek gebruik is	114

4.4.4	Die motivering vir en die ontwerp van die vraelyste wat in hierdie ondersoek gebruik is	115

4.4.4.1	Die motivering vir en die ontwerp van die vraelys aan die loopbaanuitstallers	116

4.4.4.2	Die motivering vir en die ontwerp van die vraelys aan die voorligtingonderwysers	123

4.4.4.3	Die motivering vir en die ontwerp van die vraelys aan die standaard 9- en 10-leerlinge	129
4.4.5	Die eerste redigering van die vraelyste	136
4.4.6	Die tweede en finale redigering van die vraelyste	136
4.4.6.1	Die tweede en finale redigering van die vraelys aan die loopbaanuitstallers	137
4.4.6.2	Die tweede en finale redigering van die vraelys aan die voorligtingonderwysers	145
4.4.6.3	Die tweede en finale redigering van die vraelys aan die standaard 9- en 10-leerlinge	152
4.4.7	Aspekte van die finale vraelyste	158
4.4.7.1	Die lengte van die vraelyste	158
4.4.7.2	Die anonimiteit van die vraelyste	159
4.4.7.3	Die voorkoms van die vraelyste	159
4.4.7.4	Die beantwoording van die vraelyste	160
4.4.7.5	Die terugontvangs van die vraelyste	160
4.4.7.6	Die verwerking van die vraelyste	161
4.5	Samevatting	161

HOOFSTUK 5

5. AANBIEDING VAN DIE RESULTATE

5.1	Inleiding	163
5.2	Vraelysantwoorde van die loopbaanuitstallers	164
5.2.1	Vraag 1	164
5.2.1.1	Ontleding van antwoorde	166

5.2.1.2	Vertolking	166
5.2.2	Vraag 2	166
5.2.2.1	Ontleding van antwoorden	167
5.2.2.2	Vertolking	168
5.2.3	Vraag 3	168
5.2.3.1	Ontleding van antwoorden	169
5.2.3.2	Vertolking	169
5.2.4.	Vraag 4	169
5.2.4.1	Ontleding van antwoorden	170
5.2.4.2	Vertolking	170
5.2.5	Vraag 5	170
5.2.5.1	Ontleding van antwoorden	171
5.2.5.2	Vertolking	171
5.2.6	Vraag 6	171
5.2.6.1	Ontleding van antwoorden	172
5.2.6.2	Vertolking	172
5.2.7	Vraag 7	172
5.2.7.1	Ontleding van antwoorden	174
5.2.7.2	Vertolking	174
5.2.8	Vraag 8	174
5.2.8.1	Ontleding van antwoorden	159
5.2.8.2	Vertolking	175
5.2.9	Vraag 9	175
5.2.9.1	Ontleding van antwoorden	176
5.2.9.2	Vertolking	176
5.2.10	Vraag 10	176
5.2.10.1	Ontleding van antwoorden	177
5.2.10.2	Vertolking	177
5.2.11	Vraag 11	177

5.2.11.1	Ontleding van antwoorden	178
5.2.11.2	Vertolking	178
5.2.12	Vraag 12	178
5.2.12.1	Ontleding van antwoorden	179
5.2.12.2	Vertolking	179
5.2.13	Vraag 13	180
5.2.13.1	Ontleding van antwoorden	181
5.2.13.2	Vertolking	181
5.2.14	Vraag 14	182
5.2.14.1	Ontleding van antwoorden	182
5.2.14.2	Vertolking	182
5.2.15	Vraag 15	183
5.2.15.1	Ontleding van antwoorden	183
5.2.15.2	Vertolking	183
5.2.16	Vraag 16	184
5.2.16.1	Ontleding van antwoorden	184
5.2.16.2	Vertolking	185
5.2.17	Vraag 17	185
5.2.17.1	Ontleding van antwoorden	186
5.2.17.2	Vertolking	186
5.2.18	Vraag 18	186
5.2.18.1	Ontleding van antwoorden	187
5.2.18.2	Vertolking	187
5.2.19	Vraag 19	188
5.2.19.1	Ontleding van antwoorden	188
5.2.19.2	Vertolking	188
5.2.20	Vraag 20	189
5.2.20.1	Ontleding van antwoorden	189
5.2.20.2	Vertolking	190

5.2.21	Vraag 21	190
5.2.21.1	Ontleding van antwoorde	191
5.2.21.2	Vertolking	191
5.2.22.	Vraag 22	191
5.2.22.1	Ontleding van antwoorde	192
5.2.22.2	Vertolking	192
5.2.23	Vraag 23	193
5.2.23.1	Ontleding van antwoorde	193
5.2.23.2	Vertolking	193
5.2.24	Vraag 24	194
5.2.24.1	Ontleding van antwoorde	194
5.2.24.2	Vertolking	194
5.2.25	Vraag 25	195
5.2.25.1	Ontleding van antwoorde	195
5.2.25.2	Vertolking	195
5.2.26	Vraag 26	196
5.2.26.1	Ontleding van antwoorde	196
5.2.26.2	Vertolking	197
5.2.27	Vraag 27	197
5.2.27.1	Ontleding van antwoorde	197
5.2.27.2	Vertolking	197
5.3	Vraelysantwoorde van die voorligtingonderwysers	198
5.3.1	Vraag 1	198
5.3.1.1	Ontleding van antwoorde	198
5.3.1.2	Vertolking	199
5.3.2	Vraag 2	199
5.3.2.1	Ontleding van antwoorde	199
5.3.2.2	Vertolking	200

5.3.3	Vraag 3	200
5.3.3.1	Ontleding van antwoorden	200
5.3.3.2	Vertolking	201
5.3.4	Vraag 4	201
5.3.4.1	Ontleding van antwoorden	202
5.3.4.2	Vertolking	202
5.3.5	Vraag 5	202
5.3.5.1	Ontleding van antwoorden	203
5.3.5.2	Vertolking	203
5.3.6	Vraag 6	203
5.3.6.1	Ontleding van antwoorden	204
5.3.6.2	Vertolking	204
5.3.7	Vraag 7	204
5.3.7.1	Ontleding van antwoorden	205
5.3.7.2	Vertolking	205
5.3.8	Vraag 8	205
5.3.8.1	Ontleding van antwoorden	206
5.3.8.2	Vertolking	206
5.3.9	Vraag 9	207
5.3.9.1	Ontleding van antwoorden	207
5.3.9.2	Vertolking	207
5.3.10	Vraag 10	208
5.3.10.1	Ontleding van antwoorden	208
5.3.10.2	Vertolking	209
5.3.11	Vraag 11	209
5.3.11.1	Ontleding van antwoorden	209
5.3.11.2	Vertolking	210
5.3.12	Vraag 12	210
5.3.12.1	Ontleding van antwoorden	211

5.3.12.2	Vertolking	211
5.3.13	Vraag 13	211
5.3.13.1	Ontleding van antwoorden	212
5.3.13.2	Vertolking	212
5.3.14	Vraag 14	212
5.3.14.1	Ontleding van antwoorden	213
5.3.14.2	Vertolking	213
5.3.15	Vraag 15	213
5.3.15.1	Ontleding van antwoorden	214
5.3.15.2	Vertolking	214
5.3.16	Vraag 16	215
5.3.16.1	Ontleding van antwoorden	215
5.3.16.2	Vertolking	215
5.3.17	Vraag 17	216
5.3.17.1	Ontleding van antwoorden	216
5.3.17.2	Vertolking	216
5.3.18	Vraag 18	217
5.3.18.1	Ontleding van antwoorden	217
5.3.18.2	Vertolking	218
5.3.19	Vraag 19	218
5.3.19.1	Ontleding van antwoorden	219
5.3.19.2	Vertolking	219
5.3.20	Vraag 20	219
5.3.20.1	Ontleding van antwoorden	220
5.3.20.2	Vertolking	220
5.3.21	Vraag 21	220
5.3.21.1	Ontleding van antwoorden	220
5.3.21.2	Vertolking	221
5.3.22	Vraag 22	221

5.3.22.1	Ontleding van antwoorde	221
5.3.22.2	Vertolking	222
5.4	Vraelysantwoorde van die standerd 9- en 10-leerlinge	222
5.4.1	Vraag 1	222
5.4.1.1	Ontleding van antwoorde	223
5.4.1.2	Vertolking	223
5.4.2	Vraag 2	224
5.4.2.1	Ontleding van antwoorde	224
5.4.2.2	Vertolking	225
5.4.3	Vraag 3	225
5.4.3.1	Ontleding van antwoorde	225
5.4.3.2	Vertolking	226
5.4.4	Vraag 4	226
5.4.4.1	Ontleding van antwoorde	226
5.4.4.2	Vertolking	227
5.4.5	Vraag 5	227
5.4.5.1	Ontleding van antwoorde	227
5.4.5.2	Vertolking	228
5.4.6	Vraag 6	228
5.4.6.1	Ontleding van antwoorde	229
5.4.6.2	Vertolking	229
5.4.7	Vraag 7	229
5.4.7.1	Ontleding van antwoorde	230
5.4.7.2	Vertolking	230
5.4.8	Vraag 8	231
5.4.8.1	Ontleding van antwoorde	231
5.4.8.2	Vertolking	231
5.4.9	Vraag 9	232

5.4.9.1	Ontleding van antwoorden	232
5.4.9.2	Vertolking	232
5.4.10	Vraag 10	233
5.4.10.1	Ontleding van antwoorden	233
5.4.10.2	Vertolking	233
5.4.11	Vraag 11	234
5.4.11.1	Ontleding van antwoorden	234
5.4.11.2	Vertolking	234
5.4.12	Vraag 12	235
5.4.12.1	Ontleding van antwoorden	235
5.4.12.2	Vertolking	236
5.4.13	Vraag 13	236
5.4.13.1	Ontleding van antwoorden	236
5.4.13.2	Vertolking	237
5.4.14	Vraag 14	237
5.4.14.1	Ontleding van antwoorden	237
5.4.14.2	Vertolking	238
5.4.15	Vraag 15	238
5.4.15.1	Ontleding van antwoorden	238
5.4.15.2	Vertolking	239
5.4.16	Vraag 16	239
5.4.16.1	Ontleding van antwoorden	239
5.4.16.2	Vertolking	240
5.4.17	Vraag 17	240
5.4.17.1	Ontleding van antwoorden	240
5.4.17.2	Vertolking	241
5.4.18	Vraag 18	241
5.4.18.1	Ontleding van antwoorden	241
5.4.18.2	Vertolking	242

5.4.19	Vraag 19	242
5.4.19.1	Ontleding van antwoorden	242
5.4.19.2	Vertolking	243
5.4.20	Vraag 20	243
5.4.20.1	Ontleding van antwoorden	243
5.4.20.2	Vertolking	244
5.4.21	Vraag 21	244
5.4.21.1	Ontleding van antwoorden	244
5.4.21.2	Vertolking	245
5.4.22	Vraag 22	245
5.4.22.1	Ontleding van antwoorden	246
5.4.22.2	Vertolking	246
5.4.23	Vraag 23	247
5.4.23.1	Ontleding van antwoorden	247
5.4.23.2	Vertolking	248
5.4.24	Vraag 24	248
5.4.24.1	Ontleding van antwoorden	249
5.4.24.2	Vertolking	249
5.4.25	Vraag 25	249
5.4.25.1	Ontleding van antwoorden	250
5.4.25.2	Vertolking	250
5.4.26	Vraag 26	250
5.4.26.1	Ontleding van antwoorden	251
5.4.26.2	Vertolking	251
5.4.27	Vraag 27	251
5.4.27.1	Ontleding van antwoorden	252
5.4.27.2	Vertolking	252
5.4.28	Vraag 28	253
5.4.28.1	Ontleding van antwoorden	253

5.4.28.2	Vertolking	253
5.4.29	Vraag 29	254
5.4.29.1	Ontleding van antwoorde	254
5.4.29.2	Vertolking	254
5.4.30	Vraag 30	255
5.4.30.1	Ontleding van antwoorde	255
5.4.30.2	Vertolking	256
5.4.31	Vraag 31	256
5.4.31.1	Ontleding van antwoorde	256
5.4.31.2	Vertolking	258
5.5	Besinning oor die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling in beroepsvoorligting	258
5.5.1	Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling	259
5.5.1.1	Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die literatuurstudie	260
5.5.1.2	Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die praktiese navorsing	269
5.5.2	'n Bepaling van die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling as metode van inligtingdeurgewing in Suid-Afrika na aanleiding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling	277
5.5.2.1	Kriteria waaraan die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling voldoen het	278
5.5.2.2	Kriteria waaraan die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling nie voldoen het nie	283
5.5.3	Probleme wat die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika beïnvloed	285
5.6	Samevatting	292

HOOFSTUK 6

6.	SAMEVATTING, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	
6.1	Inleiding	294
6.2	Samevatting	294
6.2.1	Doelstelling	294
6.2.2	Literatuuroorsig oor die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting	295
6.2.2.1	Omvang van die beroepsvoorligtingpraktyk in Suid-Afrika	295
6.2.2.2	Loopbaaninligting	296
6.2.2.3	Die doelstellings van 'n uitstalling	296
6.2.2.4	Die loopbaanuitstalling	297
6.2.2.5	Die Loopbaanuitstallingsverenigings	299
6.2.2.6	Besondere dae	299
6.2.3	Beskrywing van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling gehou op 3 en 4 Mei 1988	300
6.2.4	Die metode van die praktiese ondersoek	301
6.2.5	Aanbieding van die resultate	301
6.2.5.1	Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling	302
6.2.5.2	'n Bepaling van die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling as metode van inligtingdeurgewing in Suid-Afrika na aanleiding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling	305
6.2.5.3	Probleme wat die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika beïnvloed	306
6.3	Gevolgtrekkings	308

6.4	Aanbevelings	309
6.5	Aanbevelings vir verdere ondersoek	310
6.6	Slotopmerking	311
	BIBLIOGRAFIE	312
	BYLAE A	
	Loopbane 2000-werkboek vir st. 7-leeringe	
	BYLAE B	
	Loopbane 2000-werkboek vir st. 9-leerlinge	
	BYLAE C	
	Stadsaal Potchefstroom	
	Uitleg van uitstallers	
	BYLAE D	
	Loopbaanuitstalling: Potchefstroom 2-4 Mei 1988: Program	
	BYLAE E	
	Eerste uitnodigingsbrief	
	BYLAE F	
	Antwoordbrief	
	BYLAE G	
	Lys van uitstallers (Vergelyk Bylae C)	

BYLAE H

Antwoordbrief

BYLAE I

Tweede brief aan die uitstallers

BYLAE J

Leerlingprofiel

BYLAE K

Kaart van Potchefstroom

BYLAE L

Verwelkomings- en bedankingsbrief aan die uitstallers

BYLAE M

Uitnodiging na die loopbaanuitstallingdinee

BYLAE N

Program: dinee

BYLAE O

Vervoer van leerlinge: aansoek om vervoer

BYLAE P

Roetekaart: busvervoer

BYLAE Q

Vraelys aan die loopbaanuitstallers

BYLAE R

Vraelys aan die voorligtingonderwysers

BYLAE S₁

Vraelys aan die st. 9- en 10-leerlinge

BYLAE S₂

Questionnaire: Std 9 and 10 pupils

BYLAE T

Toestemming deur die Transvaalse Onderwysdepartement

TABELLE

5.2.1	Aantal loopbaanuitstallings waaraan uitstallers jaarliks deelneem	165
5.2.2	Indirekte reklameprosedures en metodes deur uitstallers gebruik	167
5.2.3	Direkte reklamemetodes wat uitstallers gebruik	168
5.2.4	Evaluering van die loopbaanuitstalling deur die uitstallers	169
5.2.5	Doeltreffende organisasie as kriteria vir 'n suksesvolle loopbaanuitstalling	170
5.2.6	Besoekersgetalle as kriteria vir die sukses van 'n loopbaanuitstalling	171
5.2.7	Aantal personeellede betrokke by 'n loopbaanuitstalling	173
5.2.8	Personeel permanent betrokke by loopbaanuitstallings	174
5.2.9	Kwalifikasies van die uitstallers	175
5.2.10	Vereiste persoonlikheidseienskappe by uitstallers	177
5.2.11	Verskaffing van indiensopleiding aan uitstallers	178

5.2.12	Wetenskaplik-ontwerpte uitstalruimtes	179
5.2.13	Gradering van faktore by die samestelling van 'n uitstalling in volgorde van belangrikheid	181
5.2.14	Die rol van beligting in die uitstalling	182
5.2.15	Die rol van kleur in die uitstalling	183
5.2.16	Die bydrae van uitdeelpamflette tot 'n doeltreffende uitstalling	184
5.2.17	Kan die uitstaller deur 'n video vervang word?	185
5.2.18	Die wenslikheid van gekoördineerde loopbaanuitstallings	187
5.2.19	Hoe dikwels behoort 'n loopbaanuitstalling in 'n streek plaas te vind?	188
5.2.20	Hoeveel uitstallers word by 'n loopbaanuitstalling betrek?	189
5.2.21	Die wenslikheid van 'n loopbaanuitstalling in skooltyd	190
5.2.22	Die hoeveelheid tyd afgestaan aan 'n groep leerlinge by 'n loopbaanuitstalling met dertig uitstallers	192
5.2.23	Die belangrikheid van die voorbereiding van leerlinge	193
5.2.24	Die werf van leerlinge deur uitstallers	194
5.3.25	Die omvang van die loopbaanuitstalling	195
5.3.1	Aantal onderwysers verantwoordelik vir die voorligtingprogram van elke skool	198
5.3.2	Die aanbod van 'n loopbaanuitstalling deur individuele skole gedurende die afgelope vyf jaar	199
5.3.3	Die hoeveelheid baat wat leerlinge by die loopbaanuitstalling gevind het	200
5.3.4	Die aantal uitstallers wat aan 'n loopbaanuitstalling by 'n skool deelneem	201
5.3.5	Ondersteuning van 'n loopbaanuitstalling deur ander skole	202
5.3.6	Die persoon wat 'n loopbaanuitstalling behoort te reël	203
5.3.7	Die mate waarin 'n loopbaanuitstalling die leerling toerus om 'n verantwoordbare beroepskeuse te doen	205

5.3.8	Die invloed van skakeling met die openbare en private sektore en onderwysinrigtings tydens die loopbaanuitstalling op die kwaliteit van beroepsvoorligting	206
5.3.9	Die sinvolheid van 'n gekoördineerde loopbaanuitstalling	207
5.3.10	Die hantering van leerlinge se vrae deur uitstallers	208
5.3.11	Die waarde van die voorbereiding van die leerlinge	209
5.3.12	Die loopbaanuitstalling as 'n goedkoper metode as etlike uitstappies	210
5.3.13	Werwing deur die uitstallers	211
5.3.14	Die afskaffing van loopbaanuitstalling as gevolg van 'n werwingsgevaar	213
5.3.15	Hoe dikwels behoort 'n loopbaanuitstalling aangebied te word?	214
5.3.16	Die aantal loopbaanuitstallers betrek by 'n loopbaanuitstalling	215
5.3.17	Die wenslikheid dat leerlinge die loopbaanuitstalling op georganiseerde wyse in skooltyd bywoon	216
5.3.18	Die tyd afgestaan aan 'n groep leerlinge om 'n loopbaanuitstalling te besoek	217
5.3.19	Die doeltreffende organisasie van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling	218
5.3.20	Die sinvolheid om in die toekoms 'n loopbaanuitstalling van dieselfde omvang as die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling te organiseer	222
5.4.1	Geslag	222
5.4.2	Standerd	224
5.4.3	Ouderdom	225
5.4.4	Moedertaal	226
5.4.5	Waar woonagtig	227
5.4.6	Graad van beroepskeusesekerheid voor die loopbaanuitstalling	228
5.4.7	Die bydrae van die loopbaanuitstalling tot beroepskeusesekerheid	230

5.4.8	Leerlingkennis van die uitstallers wat hy wou besoek	231
5.4.9	Voorkennis by die leerlinge van die soort inligting verlang	232
5.4.10	Die belangrikheid van die voorbereiding van vrae deur elke leerling	233
5.4.11	Waardevermindering van 'n loopbaanuitstalling as gevolg van onvoorbereidheid by 'n leerling	234
5.4.12	Genoeg beskikbare tyd om vrae aan die uitstallers te stel	235
5.4.13	Vrymoedigheid by leerlinge om vrae aan uitstallers te stel	236
5.4.14	Blote versameling van pamflette deur leerlinge	237
5.4.15	Bevredigende beantwoording van leerlingvrae deur die uitstallers	238
5.4.16	Voldoende tyd (een-en-'n-half-uur) om voorbereid vrae beantwoord te kry	239
5.4.17	Die bywoning van 'n loopbaanontwikkeling gedurende skoolure	240
5.4.18	Bywoning van die loopbaanuitstalling na skoolure	241
5.4.19	Behoeftes by leerlinge om deur hul ouers vergesel te word	242
5.4.20	Besoek van ouers aan die loopbaanuitstalling	243
5.4.21	Die besoek van die loopbaanuitstalling meer as een keer	244
5.4.22	Standerds waarin die grootste behoefte aan 'n loopbaanuitstalling ervaar word	246
5.4.23	Hoe dikwels 'n leerling 'n loopbaanuitstalling behoort by te woon	247
5.4.24	Verskillende uitstallers verteenwoordig	248
5.4.25	Is kleiner uitstallings by elke skool verkieslik?	249
5.4.26	Die reël van uitstappies na byvoorbeeld die Staatsdiens en ander instansies deur die skool	251
5.4.27	Besoeke gereël deur skole aan universiteite, teknikons of kolleges	252
5.4.28	Maak uitstappies loopbaanuitstallings onnodig?	253

5.4.29	Rus skakeling met die loopbaanuitstallers leerlinge toe om 'n beter beroepskeuse uit te oefen?	254
5.4.30	Pogings tot werwing tydens die loopbaanuitstelling	255

LYS VAN PLATE

Plaat 1	91
Plaat 2(a) en Plaat 2(b)	93
Plaat 3	96
Plaat 4	98
Plaat 5	100
Plaat 6	102
Plaat 7	104
Plaat 8	106

SUMMARY

THE CAREER EXHIBITION AS METHOD IN VOCATIONAL GUIDANCE

The objective of this study was to determine by means of a literature study and a practical survey the criteria that could be applied to determine the success of a career exhibition and whether the career exhibition in South Africa is an effective method of passing on information, as was determined by means of the Potchefstroom 150 Career Exhibition, on May 3 and 4, 1988.

The manner in which the guidance teacher helps the pupil to become acquainted with the career world, demands skill and a variety of methods in presenting the information. One of the methods that could be utilized, is the career exhibition.

The career exhibition is a specialized exhibition directed at passing on information concerning career prospects for pupils, students or any other person concerned, who has to make a career choice. Pupils and their parents get the opportunity to respectively discuss with a forum of representative employers or their representatives a variety of careers, bursaries and career opportunities.

There are two types of career exhibitions in this country. One is the big Careers 2000 Exhibitions co-organized by the Department of Manpower and the respective Chambers of Industry in various big centres. In 1989 there were seven big centralized career exhibitions. There are also many smaller career exhibitions organized mainly at schools. In 1989 98 smaller, decentralized career exhibitions took place.

The Potchefstroom 150 Career Exhibition in 1988 was on the one hand described as an example of a career exhibition and on the other hand it was part of the empirical

investigation. By means of this, empirical data was obtained from the career exhibitors, guidance teachers and standard 9 and 10 pupils who attended the career exhibition. Three different questionnaires, a separate one for each group, were completed. The SAS computer programme was used to determine the average of the responses to each question.

Criteria for a successful career exhibition were deduced from the literature study and practical investigation. The criteria were applied to the Potchefstroom 150 Career Exhibition. It is evident that this example was a successful method of information distribution in career guidance.

There are practical problems influencing the success of the career exhibition. It appeared that there is a lack of sufficient co-operation and communication between the most important parties involved in career exhibitions, namely the various departments of Education, the Department of Manpower and the Career Exhibition and Information Society. A very real need for career information in South Africa exists and therefore there is room for both centralized and decentralized career exhibitions. It is important however, that the deficiencies should be eliminated.

The career exhibition is an effective method of passing on information in career guidance, provided that the criteria for organizing an effective career exhibition are complied with.

HOOFSTUK 1

1. ORIENTERING

1.1 Inleiding

Die verbysterende ontwikkeling op die gebied van die suiwer en toegepaste natuurwetenskappe, die tegnologie en die steeds toenemende mate van meganisasie die afgelope dekades, het 'n hoë mate van beroepsdifferensiasie en -spesialisasie veroorsaak. Dit het gelei tot 'n menigte beroepe waarvan baie nuut is en 'n al hoe hoër graad van basiese onderwys en opleiding vereis.

Steeds groeiende eise word aan die hedendaagse jong mens op alle lewensterreine gestel. In 'n poging om hom hiervoor voor te berei en 'n gelcentheid te bied om sy potensialiteite te ontwikkel, het die skoolkurrikulum so uitgebrei dat hy te staan kom voor 'n wye reeks vakke en in 'n later stadium voor 'n nog groter verskeidenheid beroepe. Die keuse-uitoefening by elke fase staan ten nouste in verband met 'n uiteindelijke beroepskeuse. Omdat die kind meestal self oor weinig of geen inligting beskik in verband met sy eie aanleg, vermoë en beroepsmoontlikhede nie, is hy op volwassenes, soos sy ouers en onderwysers, aangewese vir die nodige leiding.

Selfkennis en beroepskennis is noodsaaklik vir 'n jeugdige om tot 'n verantwoordelike en verantwoordbare beroepskeuse te kom. As gevolg van die uitgebreide en ingewikkelde beroepswêreld is die doen van 'n beroepskeuse gekompliseerd. In die skoolsituasie is dit die taak van die voorligtingonderwyser om inligting in verband met die beroepswêreld so sinvol moontlik aan die leerling oor te dra. Om dit te vermag, verg eerstens van die voorligtingonderwyser deeglike kennis, voorbereiding en inligtingversameling, asook innoverende metodes om hierdie inligting doeltreffend

beskikbaar te stel en toeganklik te maak. Tweedens moet die leerlinge self 'n deeglike studie van die loopbaanmoontlikhede onderneem. Nieuwenhuis et al. (1984:140) maan dat indien sodanige loopbaanstudie onvoldoende is, die gevaar bestaan dat die beroepswerklikheid en -moontlikhede vir die leerlinge onbekend en duister bly. Leerlinge kan tot 'n verkeerde beroepskeuse kom, wat onder meer aanleiding gee tot persoonlike probleme sowel as 'n mannekragtekort.

Dit is veral nodig dat leerlinge aan sekondêre skole beroepsinligting sal bekom oor 'n breë spektrum van beroepe binne hul belangstellingsveld. Die beskikbaarstelling van loopbaaninligting kan in groepsverband sowel as deur individuele gesprekke plaasvind, asook deur selfstudie van leerlinge met die hulp van beroepstudiememorandums.

Dit is maklik om te sê dat leerlinge aan soveel moontlik loopbaaninligting blootgestel moet word. Die vraag is egter of dit prakties moontlik is. In die tydskrif *My Loopbaan*, is daar reeds tussen vier- en vyfhonderd beroepe beskryf. In die Verenigde State van Amerika bestaan daar na raming 30 000 spesifieke beroepstitels, waarvan 13 000 reeds beskryf is (Kotze, 1985:5).

Loopbaaninligting moet onderskei word van die blote deurgêe van inligting in verband met werkgeleenthede. Drier (1980:136) beklemtoon dat "... career information results when the user attaches personal meaning to information". Dit is veral die taak van die voorligter wat die leerling help om sy selfkennis en beroepskennis te korreleer.

1.2 Probleemstelling

Die probleem wat in hierdie navorsing ondersoek sal word, kan soos volg geformuleer word:

- * Volgens watter kriteria word die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling bepaal?
- * Is die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing in beroepsvoorligting?

1.3 Doelstelling

Die doelstelling van hierdie navorsing is:

- * Om uit die literatuur en uit 'n praktiese ondersoek die kriteria vir die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling te bepaal, en
- * om uit die literatuur en 'n praktiese ondersoek te bepaal of die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing is na aanleiding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988.

1.4 Metode van ondersoek

Die studie bestaan uit 'n literatuurstudie en 'n empiriese ondersoek.

Die literatuurstudie sal toegespits word op:

- * Die loopbaanuitstalling as een van die metodes wat die voorligtingonderwyser gebruik om loopbaaninligting aan sy leerlinge te voorsien.

- * Daar sal gekyk word na die voorkoms van groot gesentraliseerde Loopbane 2000-uitstallings in groot sentra en talle kleiner, gedesentraliseerde loopbaanuitstallings, hoofsaaklik by skole.
- * Besondere dae of inligtingsdae wat gepaard gaan met 'n loopbaanuitstalling, maar wat ook daarsonder plaasvind.

Die empiriese ondersoek sluit in:

- * Die organiseer en aanbied van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 in die Potchefstroom Stadsaal en die beskrywing daarvan as eksemplaar.
- * Drie verskillende vraelyste wat onderskeidelik voltooi sal word deur die loopbaanuitstallings, voorligtingonderwysers en standerd 9- en 10-leerlinge wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 bygewoon het, sal gebruik word om empiriese data te verkry.
- * Die data sal met behulp van die SAS-programpakket (SAS Institute, 1985) verwerk word.

Die literatuurstudie en empiriese ondersoek sal geïntegreer word om:

- * Kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling te bepaal.
- * Die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling, aangebied as eksemplaar, te meet aan die kriteria en te bepaal of die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing is.

1.5 Program van ondersoek

In Hoofstuk 2 word 'n literatuuroorsig gegee van die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting. Daar word eerstens gekyk na beroepsvoorligting, daarna na metodes van beroepsvoorligting en laastens na die loopbaanuitstalling as belangrike vorm van voorligting wat in die literatuur beskryf word.

Die loopbaanuitstalling wat op 3 en 4 Mei 1988 op Potchefstroom plaasgevind het en aan die hand waarvan empiriese data by uitstallers, voorligtingonderwysers en leerlinge verkry is, sowel as die organisasie van die uitstalling, word in Hoofstuk 3 as eksemplaar beskryf.

Die empiriese ondersoek word in Hoofstuk 4 bespreek. Aspekte soos die doel van die ondersoek, die keuse van meetinstrumente, metodesteekproefneming en die samestelling van die vraelyste sal bespreek word.

Die resultate van die empiriese ondersoek sal in Hoofstuk 5 aangebied word. Die literatuurstudie en empiriese ondersoek sal geïntegreer word om die doelstellings van die studie te bereik.

Hoofstuk 6 bevat opsommende gevolgtrekkings in verband met die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting, asook aanbevelings.

HOOFSTUK 2

2. LITERATUUROORSIG OOR DIE LOOPBAANUITSTALLING AS METODE IN BEROEPSVOORLIGTING

2.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk sal aandag geskenk word aan die ontstaan, die doelstellings en die omvang van beroepsvoorligting. Daar word ook gelet op beroepsvoorligting aan instansies buite die onderwysverband, met besondere verwysing na die belangrike rol van die Departement van Mannekrag in Suid-Afrika. Aandag word ook geskenk aan probleme in verband met beroepsvoorligting binne die onderwysverband.

Beroepsvoorligting vind plaas aan die hand van inhoud en metodes en die loopbaanuitstalling is een van die metodes wat met welslae geïmplementeer kan word.

Vervolgens word die loopbaanuitstalling bespreek. Daar word gekyk na die Loopbane 2000-uitstallings en talle kleiner loopbaanuitstallings in Suid-Afrika asook na metodes, tegnieke en hulpmiddels wat by die loopbaanuitstalling gebruik kan word.

In die literatuur word deurgaans verwys na 'special days'. Vir die doel van hierdie navorsing word onderskei tussen besondere dae of inligtingsdae wat gepaard gaan met 'n loopbaanuitstalling en besondere dae wat plaasvind sonder 'n loopbaanuitstalling.

2.2 Beroepsvoorligting

2.2.1 Skoolvoorligting

Beroepsvoorligting is geen losstaande aktiwiteit nie; dit is verweef met en deel van die omvattende begrip voorligting. Skoolvoorligting as gespesialiseerde aktiwiteit het volgens Kruger (PU, 1984:17) die hele leerling as objek en nie slegs bepaalde aspekte of persoonlikheidskomponente nie. Binne die geheel van die skoolvoorligtingsveld kan drie hofterreine onderskei word, naamlik persoonlikheidsvoorligting, opvoedkundige voorligting en beroepsvoorligting.

Skoolvoorligting kan volgens Jacobs *et al.* (1988:13) een of meer van die volgende beteken: 'n hulpdiens wat gerig is op leerlinge met probleme, en/of beroepsvoorligting ten aansien van etiese, morele en ekonomiese aspekte. Dit moet as 'n diens aan skoolgaande jeug beskou word en raak as sodanig alle onderwysers.

2.2.2 Die ontstaan en ontwikkeling van beroepsvoorligting

Beroepsvoorligting is die oudste vorm van formele sielkundige en opvoedkundige voorligting. George Merrill het reeds in 1895 die eerste sistematiese program vir beroepsvoorligting aan die Kaliforniese Mediese Skool ingestel. Frank Parsons het in 1908 sy Beroepsburo in Boston (VSA) gestig (Jacobs *et al.*, 1988:37).

'n Historiese terugblik in Suid-Afrika dui aan dat die eerste erepsigiater in 1923 aan die Natalse skole benoem is; daarna volg die Kaapse Onderwysdepartement, die Transvaalse Onderwysdepartement (1936) en die Oranje-Vrystaat (1937). Aanvanklik was beroepsvoorligting deurgaans as komponent van die breë sielkundige, opvoedkundige, algemene of skoolvoorligting gesien. Beroepsvoorligting is egter

eiesoortig en moet afsonderlik gehanteer word. Ontwikkelingspsigoloë soos Super het die prosesmatige aard van loopbaanontwikkeling en -beplanning beseef, sodat beroepsvoorligting vandag as 'n omvattende gebeurte beskou word (Jacobs *et al.*, 1988:37-43).

2.2.3 Die doelstellings van beroepsvoorligting

Beroepsvoorligting is daardie aspek van die opvoeding wat met die kind se beroepsstoeikoms gemoeid is. Kruger (1984:18) wys daarop dat beroepsvoorligting ten doel het om die leerling in staat te stel om uiteindelik 'n tevrede en suksesvolle beroepsbeoefenaar te wees. Daarvoor is nodig kennis van beroepe en beroepsvereistes, insig in eie potensiaal, bekwaamhede, eienskappe, beperkings en prestasies, aanleg en belangstellings en die bymekaarbring van tersaaklike inligting om tot so 'n sinvolle beroepskeuse te kom.

Beroepsvoorligting sluit ook in die opvoeding tot roepingsbeseef, taakaanvaarding deur die mens tot voordeel en bevrediging van homself, sy medemens en in die finale plek tot eer van God (Kruger, 1980:168). Die einddoel van die beroepsvoorligtingsprogram van die Transvaalse Onderwysdepartement (1986:2) sluit presies by hierdie formulering aan.

2.2.4 Omvang van die beroepsvoorligtingpraktik in Suid-Afrika

Wat die omvang van die beroepsvoorligtingpraktik betref, kan volgens Jacobs *et al.* (1988:36) breedweg twee sektore onderskei word:

- * Beroepsvoorligting aan instansies buite die onderwys, waar voorligting binne 'n kort tydsbestek geskied, en

- * beroepsvoorligting binne die formele onderwysverband, versprei oor meeste van die twaalf skooljare.

2.2.4.1 Beroepsvoorligting aan instansies buite die onderwysverband in Suid-Afrika

Die volgende instansies is in 'n mindere of meerdere mate betrokke by beroepsvoorligting in Suid-Afrika:

- * Die Departement van Mannekrag.
- * Die Suid-Afrikaanse Weermag.
- * Die Gevangenisdiens.
- * Die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- * Universiteite en teknikons.
- * Privaat voorligtingssentrums, werkverskaffingskantore en voorligtingssentrums, werkverskaffingskantore en voorligtingpraktisyne.
- * Werkgewers en werkgewerorganisasies (Jacobs *et al*, 1988:38).

Die Departement van Mannekrag is die langste betrokke by beroepsvoorligtingaktiwiteite en verdien spesiale vermelding. Die breë mannekragbeleid van die Regering beoog optimale benutting, ontwikkeling en bewaring van die land se mannekrag. Die Departement van Mannekrag is verantwoordelik vir die uitvoering van hierdie beleid. Die uitvoerende beleid word in verskeie wette saamgevat, onder meer die Wet op Voorligting en Indiensopleiding, 1981. Hierdie wet bepaal dat die departement voorsiening moet maak vir die nodige leiding aan enige persoon oor 'n beroepskeuse deur onder meer die insameling en bekendmaking van tersaaklike inligting. Een van die wyses om hierdie doelwit te bereik, is deur die publikasie van *My Loopbaan* en deur loopbaanuitstallings (Van der Merwe, 1988b:245).

Beroepsvoorligting op skool is die verantwoordelikheid van die onderwysdepartemente, terwyl beroepsvoorligting aan skoolverlaters die verantwoordelikheid van die Departement van Mannekrag is. Vanweë die vervlegte aard daarvan is beroepsvoorligting nie die werkerterrein van een enkele instansie of staatsdepartement nie (Jacobs *et al.*, 1988:38).

Die NKKL (Nasionale Komitee vir die Koördinerings van Loopbaandienste) is in die laat sewentigerjare in die lewe geroep om te voorsien in die behoefte aan 'n koördinerende aksie. Die bestuur en sekretariaat van die NKKL is gesetel by die hoofkantoor van die Departement van Mannekrag, onder die vertakking Beroepsdienste. Die hoofdoelstelling van die NKKL is om die aktiwiteite van die voorligtinggemeenskap te koördineer (Jacobs *et al.*, 1988:39).

Van der Merwe (1988a:6-7) beklemtoon die noodsaaklikheid van 'n veel nouer skakeling en wisselwerking tussen die formele, nie-formele en informele onderwys en die arbeidsmark.

Een van die nuwer metodes waarvolgens die Departement van Mannekrag poog om die onderwysstelsel, die individu en werkgewers bymekaar uit te bring, is deur die aanbied van Loopbane 2000-uitstallings. Gedurende 1987 is twee grootskaalse en twaalf kleiner skoue in samewerking met onderwysowerhede en werkgewers aangebied waardeur onderwysers en leerlinge, asook werkers en werksoekers, bymekaargebring is. Volgens Van der Merwe (1988a:7) maak onderwys- en opleidingsinstansies nog nie genoeg gebruik van die geleenthede wat loopbaanskoue bied ten einde die behoeftes en vereistes wat werkgewers stel, te ontdek nie. Hy bepleit dat groter getalle werkgewervertreterwoordigers, onderwysers en opleiers by sodanige geleenthede in 'n reeks toepaslike besigtiging- en besprekingsessies saamgetrek moet word.

2.2.4.2. Beroepsvoorligting binne onderwysverband in Suid-Afrika

Beroepsvoorligting word in die sekondêre skool, soos enige ander skoolvak, formeel geïmplementeer. Volgens die Transvaalse Onderwysdepartement se Beroepsvoorligtingsprogram vir Sekondêre Skole (1986:2-3) is die voorligtingonderwyser verantwoordelik vir die praktiese implementering van die voorligtingsprogram. Dit impliseer dat hy:

- * Leerlinge in groepverband onderrig;
- * wanneer nodig persoonlike onderhoude met individuele leerlinge, ouers en ander mense voer;
- * verantwoordelik is vir die organiseer van die voorgeskrewe geriewe, en
- * in samewerking met die departementshoof Opvoedkundige Leiding verantwoordelik is vir die nodige skakeling met werkgewende en opleidingsinstansies.

Steyn (1990) beklemtoon dat dit die ideaal is dat een onderwyser die vak aanbied sover dit prakties moontlik is. Veral by groot skole is die egter prakties onuitvoerbaar en is die departementshoof Opvoedkundige Leiding dikwels die tweede voorligtingonderwyser.

In die RGN-verslag oor Voorligting (1981) is onder meer die volgende probleme in verband met beroepsvoorligting geïdentifiseer:

- * In die skole is 'n oordrewe, ongegronde gebondenheid aan verouderde sillabusse, met 'n oorbelading van algemene inhoude vanuit elke lewensterrein.
- * Dit lei tot algemeenheid en oppervlakkigheid en neem die beskikbare tyd so in beslag, dat daar van beroepsvoorligting feitlik niks teregkom nie.
- * By die meeste opleidingsprogramme ontbreek dit aan inhoude wat voldoende rekening hou met die hedendaagse werklikhede en snelveranderende tendense.
- * Binne die huidige opleidingsprogramme kom beroepsvoorligting nie tot sy reg nie (Jacobs *et al.*, 1988:45-46).

Baie van die belangrikste mededelings wat aan leerlinge gedoen word, gaan by hulle verby omdat hulle nie ontvanklik is daarvoor nie (Garbers, 1979:4).

'n Verdere probleem wat die beroepsvoorligtingpraktyk op skool knel, is dat inligting ten opsigte van die land se mannekragbehoefte (veral in toekomsgeprojekteerde verband) nie vrylik beskikbaar is nie (Jacobs *et al.*, 1988:41-42).

2.2.5 Loopbaaninligting

Die beskikbaarheid van relevante, resente beroepsinligting is 'n noodsaaklike element in die beroepskeuseproses. Verantwoordelike voorligting is afhanklik van toepaslike inligting (Von Mollendorf, 1984:58).

Loopbaaninligting behels alle data wat gebruik word om die individu te help om keuses te doen. Loopbaaninligting is 'n omvangryke onderwerp: meer as 10,5 miljoen Suid-Afrikaners werk in meer as 'n duisend loopbane (Lindhard *et al.*, 1987:7). Baie

beroepe is dus beskikbaar, maar as die persoon nie daarvan bewus is nie, beperk dit sy keuse (Shertzer, 1985:236). Engelkes (1982:236) sê in verband met loopbaaninligting "... data collection is the basic tool of strategy development".

Loopbaaninligting moet onderskei word van die blote deurgang van loopbaanfeite en werkgeleenthede. Drier (1980:136) beklemtoon dat "... career information results when the user attaches personal meaning to information". Dit is veral die taak van die voorligter om die leerling te help om sy selfkennis en beroepskennis te korreleer.

'n Loopbaankeuse is volgens Shertzer (1985:239) nie 'n 'eenmaal-in-'n-leeftyd'-besluit nie. In die hedendaagse snelveranderende wêreld vind latere beroepsbesluite weer plaas. Sommige beroepe sal verdwyn omdat hulle nie meer in aanvraag sal wees nie. Beroepstudie eindig dus nie na die eerste beroep nie.

Briggs (Montross, 1981:196) beklemtoon dat "...information about the world of work is unmanageable when approached without focus". Hy wys daarop dat in die *Dictionary of Occupational Titles* meer as 20 000 beroepstitels beskryf word en dat dit 'n leeftyd sal neem om dit te bestudeer. Daarom moet gefokus word op 'n deel van die beroepswêreld en moet dit dan ontgin en nagevors word. Die behoefte van die individuele leerlinge is volgens Pietrofesa *et al.* (1980:218) sentraal wanneer die voorligter behulpsaam is by die verkenningproses.

Die voorligtingonderwyser by elke sekondêre skool is onder die Transvaalse Onderwysdepartement tans verantwoordelik vir die vestiging, instandhouding en deurgang van loopbaaninligting aan sy leerlinge (TOD, 1986:5).

2.2.5.1 Wyses waarop die beroepswêreld ontgin kan word

Die wyse waarop die voorligtingonderwyser die beroepswêreld vir leerlinge help ontgin, verg kundigheid en 'n verskeidenheid metodes van aanbieding.

Navorsing toon volgens Clarke (Gothard, 1985:126) dat die ietwat apatiese adolessent dikwels swak ingelig is oor die beroepswêreld en dat hy veral afhanklik is van ouerlike raad ten opsigte van beroepsinligting. Loopbaaninligting is kompleks, divers en dinamies van aard, sodat ouers gewoonlik nie toegerus is om dit alleen te verskaf nie. Borow (Montross, 1981:138) bespeur ook 'n "... relative detachment of today's youth cohort from the realities of the work world".

In die huidige tegnologiese tydsgewrig kan baie van die beroepsinligting gerekenariseer word. Daar moet egter gewaak word daarteen om beroepsvoorligting gelyk te stel aan die verskaffing van beroepsinligting, want beroepsvoorligting is meer omvattend as slegs die verskaffing van beroepsinligting aan leerlinge (Jacobs *et al.*, 1988:179-180).

Navorsing deur Nieuwenhuis (1984:148) toon dat daar tans in Suid-Afrika 'n groot leernte bestaan aan beroepsinligtingmateriaal, soos films, bandopnames van gesprekke met mense wat in 'n bepaalde beroep staan en artikels en brosjures oor minder bekende beroepe.

'n Doeltreffende beroepsvoorligting-inligtingstelsel implementeer volgens Drier (1980:135-138) die basiese beginsels van die inligtingwetenskap. In die verlede is beroepsinligting hoofsaaklik deur middel van die gedrukte woord oorgedra. Die voorligtingonderwyser moet sy inligtingstelsel verryk, 'inspuit', verlewendig en meer persoonlik maak deur middel van spesiale aktiwiteite en bronne, asook deur besondere dae aan te bied. Die voorligtingonderwyser kan net hierin slaag indien hy saamwerk

met ander professionele mense in die gemeenskap, ten einde die leerling toe te rus met die mees resente loopbaaninligting (Mortenson & Schmuller, 1976:174).

Daar is verskeie maniere waarop iemand die beroepswêreld kan ontgin en ontdek. Shertzer (1985:239) onderskei drie metodes:

- * Literatuur en oudiovisuele hulpmiddele;
- * onderhoude of gesprekke met werkgewers en werknemers, en
- * deelydse werk.

Crites (Montross, 1981:81) waarsku dat literatuur nie die enigste inligtingsbron mag wees nie, aangesien "... voluminous amounts of occupational information have been published over the years with dubious impact".

Drier (1980:135) bepleit die implementering van meer gesofistikeerde multi-mediaprogramme.

'n Goeie bron van beroepsinligting is onderhoude met moontlike werkgewers en hul werknemers. Daar is egter drie dinge wat in die oog gehou moet word:

- * Die werkgewer verskaf dikwels nie objektiewe antwoorde nie en is soms onbewustelik bevooroordeeld. Sommige oordryf sekere aspekte, terwyl ander aspekte weer verswyg word.
- * Die persoon in die beroep ervaar sy werk persoonlik en kan dikwels nie 'n algemene beeld verskaf nie (Shertzer, 1985:240).

Deeltydse werk verskaf eerstehandse kennis en ervaring. Geleentheid ontstaan om met ervare werknemers onderhoude te voer (Shertzer, 1985:240). Deeltydse werk of "snuffelleer" word deur Kunze (Ball, 1984:81) as die doeltreffendste wyse van loopbaanverkenning beskou.

2.2.5.2 Evaluering van die spektrum van loopbaaninligting

Daar bestaan 'n hele aantal inligtingsbronne ten opsigte van loopbane. Kunze (Ball, 1980:80-81) het reeds in 1967 inligtingsbronne geëvalueer volgens die mate waarin dit 'n realistiese beeld van 'n beroep gee. Die mees direkte wyse van inligtinginwinning is direkte beroepservaring en werkmontering.

Aan die ander kant van die spektrum is loopbaanliteratuur verkrygbaar in boeke, artikels en brosjures, die mins direkte en mees algemene vorm van inligting. Gepubliseerde loopbaaninligting is doeltreffend, maar basies, ten opsigte van opleiding, toelatings- en beroepsvereistes.

Kunze (Ball, 1984:81) klassifiseer die spektrum van loopbaaninligting in afnemende volgorde van belangrikheid as volg: Ervaring in 'n beroep self (10); beroepsmontering (9); regstreekse waarneming (8); simulاسies en werkwinkels (7); simulاسies, spel en rollespel (6); onderhoude met kenners en verteenwoordigers van beroepe (5); rekenaarinligtingstelsels (4); geprogrammeerde werkboeke (3); oudiovisuele hulpmiddele (2); publikاسies soos boeke, inligtingstukke en artikels.

Navorsing in die buiteland het volgens Jacobs *et al.* (1988:171-172) bevind dat jeugdiges die volgende voorkeure in afnemende volgorde van belangrikheid aan wyses van loopbaanverkenning gee: Deeltydse werk of "snuffelleer" - 81,6%; bedryfsbesigtiging - 72,2%; beroepsvoorligting - 57,3%; toesprake (voordrag) en

referate - 31,1%; skyfies/films - 23,6%; brosjures - 17,5%; televisie - 17,2% en advertensies - 7%.

2.2.5.3 Instansies verantwoordelik vir die insameling en beskikbaarstelling van loopbaaninligting

Volgens Ball (1984:104) beskik meeste Europese lande asook Japan, oor 'n sentraal gekoördineerde voorligtingstelsel waar die Departement van Onderwys en Departement van Mannekrag saamwerk. In die Verenigde State het elke staat egter 'n eie beroepsvoorligtingsbeleid en -praktyk, en is daar nie sentralisasie op nasionale vlak nie. Skole en kolleges voorsien leerlinge self van beroepsvoorligtingdienste.

Plaaslik is die voorligtingonderwyser by elke sekondêre skool verantwoordelik vir die vestiging, instandhouding en deurgee van loopbaaninligting aan sy leerlinge (TOD, 1986:5). Vanweë 'n gebrek aan tyd, kennis en geriewe word hierdie deel van die beroepsvoorligtingsprogram moeilik alleen deur die voorligtingonderwysers behartig.

Die inligtingondersteuning wat in Suid-Afrika aan die voorligtingonderwyser gelewer word en wat hom in staat moet stel om sy taak binne 'n opset van 'n gedifferensieerde onderwysstelsel met verantwoordelikheid teenoor die individu en die land na te kom, toon volgens Von Mollendorf (1984:59) ernstige gebreke. Plaaslike onderwysdepartemente beskik nie oor 'n doeltreffende stelsel waarbinne beroepsinligting gehanteer word nie. Bepaalde beroepsinligtinginhoude is onderhewig aan 'n snel tempoverandering wat gereelde hersiening daarvan noodsaak. Blanke onderwysdepartemente was tot dusver in 'n groot mate aangewys op die beroepsinligtingsbydrae van buite-instansies en het in die eie mannekragstruktuur nie voorsiening gemaak vir 'n afdeling wat beroepsinligting hanteer nie.

Die algemene benadering van onderwysdepartemente is dat beroepsinligtinghantering 'n deeltaak van die beroepsvoorligter is. Hierdie benadering is volgens Von Mollendorf (1984:59) lank nie meer realisties of aanvaarbaar nie. 'n Belangrike oogmerk van gedifferensieerde onderwys, naamlik dat voorligting ten opsigte van 'n beroepskeuse moet geskied, kan onder so 'n bedeling nie realiseer nie.

Navorsing toon dat dit sinvol is om beroepsinligting by een punt te sentraliseer en te rekenariseer, waarvandaan dit versprei kan word (Nieuwenhuis *et al.*, 1984:14). In Suid-Afrika is die ¹ Discover-program in samewerking met die Departement van Mannekrag aangepas. Ontsluiting van inligting geskied deur middel van 'n terminaal wat telefonies aan die rekenaar gekoppel is (Von Mollendorf, 1984:63).

Die gemeenskap en beroepswêreld is 'n onwegdinkbare en onweghandelbare krag waarmee daar in beroepsvoorligting rekening gehou moet word (Jacobs *et al.*, 1999:69). Die gemeenskap en ook die familie oefen volgens Ball (1984:133) 'n kragtige invloed uit op die loopbaanstrewe van jong mense. Daarom is die neiging om aan te sluit by die invloed van ouers en die gemeenskap en hulle te betrek wanneer die leerling 'n beroepskeuse moet doen.

Morrison (Gothard, 1985:181), eertydse Britse Minister van Arbeid, se beleid was: "The best way to help young people get jobs and training is to act with market forces, not against them. Employers are operating in the real world - the world of profits. The Careers Service must respond positively to the indications employers give about the sort of youngsters they want."

2.3 Verskillende metodes van beroepsvoorligting

Beroepsvoorligting vind aan die hand van inhoud plaas en is die metode waarvolgens die beroepsvoorligter en voorligtingonderwyser inskakel om omgang tussen inhoud en kind te bewerkstellig ten einde die kind te ondersteun tot self- of beroepskennis as voorgebeure tot beroepstoetrede en beroepsvolwassenheid (Jacobs *et al.*, 1988:147).

Vervolgens word gelet op enkele metodes wat die voorligtingonderwyser saam met of aanvullend tot die loopbaanuitstalling in klasverband kan gebruik ten einde die beroepsvoorligtinginhoud vir leerlinge te ontsluit. Die bepaalde inhoud, die ontwikkelingsvlak van die leerling en wat die onderwyser met die inhoud beoog, sal die keuse van die metode medebepaal. Die voorligtingonderwyser moet deeglik besin oor die mees geskikte metode om die inhoud aan sy leerlinge oor te dra. Elke metode of vorm vereis bepaalde didaktiese kundighede en vaardighede van die onderwyser ten einde die leerlinge te kan begelei tot self- en beroepsinsig (Jacobs, *et al.*, 1988:147-164).

Onderwysmetodes kom meestal in die onderrig-leerpraktyk voor as mengvorme, met 'n vloeiende oorgang van een metode na 'n ander (Steyn, 1982:84).

2.3.1 Groepvoorligting

Groepvoorligting sluit daardie aktiwiteite binne die organisasie van 'n voorligtingprogram in waar verskeie leerlinge vergader, op mekaar 'n invloed uitoefen, inligting oor gemeenskaplike sake verkry, idees wissel en uitruil, vir hul toekoms beplan en sekere beslissings maak. Leerlinge kan ingelig word oor 'n groot verskeidenheid sake; hulle kan tot nuwe insigte kom; hulle stimuleer en onderskraag

mekaar; ontwikkel groter sosiale bekwaamhede en hul prestasies en geestelike ontwikkeling kan veel daarby baat (Van der Walt, 1979:25-27).

Groepvoorligting het 'n onderlinge verwantskap met die ander voorligtingaktiwiteite en is 'n metode om die beginsels van die voorligtingprogram meer ekonomies, dus minder tydrowend, en meer doeltreffend toe te pas. Dit vul ander voorligtingaktiwiteite aan en dra by tot groter trefkrag en betekenis. Groepvoorligting is nie 'n kortpad of plaasvervanger vir individuele voorligting nie en mag dit ook nooit wees nie. Groepvoorligting voorsien in die meeste leerlinge se behoeftes. Groepvoorligting-aktiwiteite is grootliks voorkomend en inliggend van aard (Van der Walt, 1979:25-27).

Die loopbaanuitstalling is 'n groepmetode wat saam met ander metodes gebruik kan word. Ander metodes sluit in die formele les, dinkskrums, videogesteunde beroepsvoorligting, gevallestudies, lesings, kursusse, die nominale groeptechniek, paneelbesprekings, simulaties, bestuurspele, werkseminare, gonsgroepe, groeibesprekings, groeiprojekte, sosiometriesse tegnieke, vraelyste, oriënteringsprogramme en uitstappies (Jacobs *et al.*, 1988:148-164).

Van die volgende individuele metodes kan ook in groepverband gebruik word: Opdragte en take, referate, selfstudie, beroepsmemorandums en waarneming (Jacobs *et al.*, 1988:148-164).

2.3.2 Individuele voorligting

Voortvloeiend uit en in samehang met groepvoorligting is individuele voorligting, waar met elke leerling afsonderlik en waar nodig ook met sy ouers, oor sy onderwys- en beroepskeuses oorleg gepleeg word, 'n baie belangrike fase van die beroepsvoorligtingsprogram. Dit is tydens hierdie individuele gespreksvoering dat die

inligting wat oor die leerling ingesamel is, vir hom geïnterpreteer word en hy gelei word om, met inagneming van sy besondere persoonsmoontlikhede, 'n verantwoordbare onderwys- en beroepskeuse te doen (TOD, 1986:9-10).

Die loopbaanuitstalling kombineer individuele voorligting en groepvoorligting. Die belangstellingsvraeys wat vooraf voltooi word, vind in groepverband plaas. Daarna volg onderhoude met individuele leerlinge. Die loopbaanuitstalling word as groep besoek, terwyl onderhoude tydens die loopbaanuitstalling meestal individueel plaasvind. Opvolgwerk kan in klasverband plaasvind, maar ook individueel.

2.4/ Die loopbaanuitstalling

2.4.1 Begripomskrywing

Verskeie tentoonstellings in Europa is 'n voortsetting van die jaarmarkte wat uit die Middeleeue dateer. Die eerste moderne tentoonstelling is in 1761 in London gehou, waar masjinerie vertoon is. Daarna is tentoonstellings in verskeie Europese stede gehou en 'n hoogtepunt is bereik met London se groot tentoonstelling in 1851. Parys het sy Eiffeltoring bekom om as reklame te dien vir die internasionale tentoonstelling van 1889. Sedertdien het wêreldtentoonstellings 'n vierjaarlikse instelling geword (Malan & L'Estrange, 1973:142).

Tentoonstellings en uitstallings kan volgens Malan & L'Estrange (1973:141) dien om welwillendheid of verkope te bevorder en word dus deur sowel die openbare skakelbeampte as die verkoopman, maar deur elkeen op sy eie manier, gebruik. Die skakelman se mikpunt is om die beeld van sy onderneming te bevorder, terwyl die verkoopman na groter afset streef.

Die tentoonstelling en uitstalling is doeltreffende, maar duur kommunikasiemiddele. 'n Tentoonstelling word deur De Villiers *et al.* (1985:516) omskryf as 'n tydelike uitstalling, dikwels jaarliks en soms van mededingende produkte. Volgens die HAT (1985:1141) is 'n tentoonstelling die handeling van iets ten toon te stel; 'n geleentheid, meestal van tydelike aard, waar besoekers 'n kans kry om handelsware, produkte, vee, skilderye, ens. te bekyk. 'n Uitstalling word in die Verklarende Afrikaanse Woordeboek beskryf as die handeling van uitstal; gesamentlike dinge wat uitgestal is (Kritzinger *et al.*, 1985:921). Volgens Du Plessis (1989) bestaan 'n tentoonstelling uit 'n aantal uitstallings.

'n Loopbaanuitstalling is die fisiese bekendstelling deur enige instansie van die verskillende loopbane wat vir potensiële werknemers beskikbaar is (Van Graan, 1980b).

2.4.2 Die doelstellings van 'n uitstalling

'n Uitstalling is nie 'n doel op sigself nie, maar 'n metode van kommunikasie (Grunig en Hunt, 1984:501). Die hoofdoel van 'n skakelkundige uitstalling is volgens Küsel (1980:46) om die beleid van die organisasie te bou en mense positief teenoor die organisasie in te stel.

Uitstallings het nie net bemarkings- en verkoopsdoelstellings nie, maar sluit ook doelstellings in met betrekking tot openbare betrekkinge;

- * Die skep of behoud van 'n bepaalde beeld van die organisasie,
- * die maak en die vestiging van skakeling met belangrike lede van die publiek,
- * die vertoning van die diepte en breedte van die organisasie, en
- * die prikkeling tot navrae om verdere inligting (Cutlip *et al.*, 1985:350).

Die doel van die Loopbane 2000-uitstallings is om te help om gebalanseerde beroepsvoorligting oor te dra om sodoende die langtermyn-arbeidsprobleme in Suid-Afrika te help oplos (Anon., 1989a:16).

Uitstallings is 'n belangrike instrument van kommunikasie wat deur 'n skakelbeampte aangewend kan word om 'n skakelkundige boodskap oor te dra, die beeld van 'n organisasie te bou, verkope te bevorder en om 'n bepaalde probleem op te los. Die inhoud van 'n uitstalling word deur die kommunikator beheer en die impak is hoofsaaklik van die kommunikator afhanklik (Küsel, 1980:1).

Uitstallings as skakelkundige kommunikasie vir die oordra van 'n boodskap word toenemend gebruik. Küsel (1980:8) definieer die uitstalling as 'n oudiovisuele medium wat as 'n instrument van kommunikasie gebruik kan word om 'n sekere boodskap van die sender - die organisasie - na die ontvanger - die publiek - oor te dra.

Baus en Lesly (1979:515) beskryf die uitstalling as volg: "One of the most spectacular special events and at the same time most tangible media of publicity takes form in the fairs and exhibits that enrich life."

2.4.3 Soorte uitstallings

Küsel (1980:39-43) onderskei verskillende soorte uitstallings:

- * Permanente uitstallings: Permanente uitstallings word op 'n permanente basis aan die publiek vertoon. Van die bekendste permanente loopbaanuitstallings is die van Eskom en die Gold Fields-uitstalling by die Vaaldriehoek Technikon.

- * Tydelike uitstallings: Hierdie uitstallings word vir 'n bepaalde periode, op 'n tydelike basis, uitgestal. 'n Nuwe verwikkeling is dat tentoonstellings of uitstallings aan kongresse gekoppel word. So byvoorbeeld sal 'n uitstalling van ingenieursprojekte saamval met 'n byeenkoms van ingenieurs (Malan & L'Estrange (1973:143).
- * Mobiele uitstallings: Dit is 'n goedkoper metode van uitstal as tydelike uitstallings aangesien die uitstalling self nooit verander nie, maar rondreis na die verskillende skoue of organisasies. Mobiele uitstallings word gewoonlik van 'n ligter tipe materiaal gebou sodat dit maklik vervoer kan word. Die ontwerp moet van so 'n aard wees dat dit herhaaldelik gebruik kan word, soos byvoorbeeld tydens loopbaanuitstallings. Hierdie uitstallings kan so beplan word dat dit maklik afgebreek en weer herbou kan word.
- * Reklame-uitstallings: Reklame-uitstallings word slegs gebruik om die beeld van die maatskappy te bou en is bloot onderhoudend, opvoedkundig en vermaaklik van aard.
- * Uitstallings met die organisasie se produk of diens as kern: Die skakelbeampte wil deur middel van die verspreiding van inligting nuwe metodes of produkte aan die publiek bekend stel of die houding positief verander.
- * Museumuitstallings: Die museum stel idees, begrippe, gebeure uit die verlede, voorwerpe wat in onbruik geraak het en kuns- of natuurhistoriese voorwerpe aan die besoeker voor.

2.4.4 Die loopbaanuitstalling

Die loopbaanuitstalling word in 'n toenemende mate in Suid-Afrika gebruik. In 1988 was daar 85 loopbaanuitstallings in Suid-Afrika en in 1989 105 (Uys, 1989).

Die loopbaanuitstalling is 'n gespesialiseerde uitstalling wat gerig is op die deurgee van inligting ten opsigte van beroepsvooruitsigte vir leerlinge, studente of enige ander belangstellendes wat 'n beroepskeuse moet uitoefen. Leerlinge en hul ouers kry die geleentheid om individueel met 'n forum van verteenwoordigende werkgewers of hul verteenwoordigers oor 'n groot verskeidenheid beroepe, beurse en beroepsaangeleenthede te beraadslaag.

Volgens die Transvaalse Onderwysdepartement se nuutste Beroepsvoorligtingsprogram vir Sekondêre Skole (1986:15), bied die loopbaanuitstalling 'n "ideale geleentheid om skakeling tussen leerlinge, ouers en opleidings- en werkgewende instansies te bewerkstellig".

Tydens 'n loopbaanuitstalling kry tersiêre inrigtings, maatskappye en ander werkgewers die geleentheid om loopbaanaangeleenthede en studiegeleenthede wat hulle aanbied, by wyse van uitstalmateriaal uit te stal. Die uitstalmateriaal dra daartoe by om voornemende studente en werknemers te lok, hul belangstelling te wek, hul aandag te behou en 'n boodskap oor te dra (Visagie, 1990).

Pelser (1989c) beklemtoon dat die oorhoofse organisasie en beplanning van 'n loopbaanuitstalling van 'n hoë standaard moet wees, anders werk dit negatief deur na die uitstallers (kyk par. 2.4.4.11).

Dit is belangrik dat leerlinge voorbereid is wanneer hulle die loopbaanuitstalling besoek (Buitendag, 1989). Dit is sinvol dat 'n leerling vooraf weet wie die uitstallers is en dan minstens vyf uitstallers identifiseer wat vir hom 'n prioriteit is om eerste te besoek.

Dit is volgens Gibbs (1989) belangrik dat die voorligtingonderwyser sy leerlinge vooraf vertrouwd maak met die moontlike en verskillende metodieke wat die verskillende loopbaanuitstallers gebruik. Sommige uitstallers verkies om 'n hele aantal leerlinge gelyk toe te spreek en ander wag weer dat leerlinge vrae moet stel oor probleme en inligting wat hulle graag wil bekom. 'n Ander groep verkies weer dat leerlinge 'n navraagvorm voltooi en dan later 'n opvolgonderhoud reël. Dit is in alle gevalle belangrik dat die voorligtingonderwyser leerlinge sal voorlig oor die soort vrae wat hulle moet stel.

'n Uitstaller kom volgens Badenhorst (1990) tydens 'n loopbaanuitstalling onmiddellik agter of 'n skool se leerlinge goed voorberei is vir 'n loopbaanuitstalling of nie. Ongelukkig steun sommige voorligtingonderwysers te swaar op die uitstaller om sy leerlinge te help en moet besef word dat die uitstaller 'n inligtingkundige en nie noodwendig 'n voorligter is nie (kyk par. 2.4.4.5(a)).

Visagie (1989) beklemtoon dat uitstallers die leerlinge wat vrae voorberei het, vinniger kan help en sodoende meer leerlinge kan help.

Die goed voorbereide leerling word ook nie maklik die prooi van moontlike werwing nie. Volgens Gibbs (1989) blyk dit veral dat matriekvrystellingkandidate ingestel is op beroepsinligting en evaluering van tersiêre inrigtings. Die meeste is te gesofistikeerd om werwing sonder meer te aanvaar.

Die uitstaller berei homself ook vir 'n loopbaanuitstalling voor en moet dus weet watter leerlinge sy teikenpopulasie is. Visagie (1989) beklemtoon dat dit wenslik is dat jonger leerlinge, byvoorbeeld standerd 5-leerlinge, vergesel word van hulle voorligtingonderwyser of ouers (kyk par. 2.4.4.3).

Van der Walt (1989) bevestig dat ouerbetrokkenheid en -teenwoordigheid by die loopbaanuitstalling baie belangrik is. Volgens Buitendag (1989) ontstaan die ideale situasie indien die leerling later saam met sy ouers terugkeer na die loopbaanuitstalling en tydens 'n rustige indaba-situasie die leerling se toekomsplanne kan bespreek.

Die belangrike aspek van die uitstalling is die persoonlike skakeling en onderhoude met die uitstallers. Die uitstalruimtes word beman deur kundige verteenwoordigers wat resente inligting verskaf in verband met die tersiêre inrigting of instansie wat hulle verteenwoordig. Die uitstallers beskik ook oor audiovisuele hulpmiddele, brosjures en pamflette wat verdere inligting verskaf. In Suid-Afrika word jaarliks talle loopbaanuitstallings aangebied. So byvoorbeeld neem die PU vir CHO jaarliks aan ongeveer sewentig loopbaanuitstallings deel (Visagie, 1989).

Uit die literatuur blyk dat die klem by die aanbied van besondere dae in die buiteland eerder val op lesings, paneelbesprekings en werkwinkels en dat dit nie noodwendig met 'n loopbaanuitstalling gekombineer word nie (Norris *et al.*, 1972:419).

In Suid-Afrika kan tussen twee soorte loopbaanuitstallings onderskei word, hoofsaaklik op grond van grootte en omvang:

- * Die groot Loopbane 2000-uitstallings wat aangebied word deur die Departement van Mannekrag en onderskeie Kamers van Nywerhede in verskeie groot sentra, en

- * die talle kleiner gedesentraliseerde loopbaanuitstallings wat hoofsaaklik by skole aangebied word.

Volgens Buitendag (1989) is dit nodig dat daar in die toekoms besin sal word of voortgegaan sal word met die groot Loopbane 2000-uitstallings. Hy stel die vraag of dit wenslik is om te desentraliseer.

Met betrekking tot loopbaanuitstallings in die algemeen meld Steyn (1990) dat enige vorm van die oordrag van objektiewe beroeps- en opleidingsinligting aan leerlinge deur die Transvaalse Onderwysdepartement gesteun word. Behalwe loopbaanuitstallings wat deur die Departement van Mannekrag as amptelike uitstallings verklaar is, mag leerlinge geen ander uitstalling tydens skoolure bywoon nie (Steyn, 1990).

In 1988 het die Departement van Mannekrag twee loopbaanuitstallings amptelik verklaar en in 1989 en 1990 sewe loopbaanuitstallings (Grobler, 1991).

Vervolgens sal gelet word op die twee soorte loopbaanuitstallings, die verenigings vir loopbaanuitstallings, die standaarde en riglyne wat aan loopbaanuitstallings gestel word deur die Departement van Mannekrag, metodes en tegnieke wat vir 'n loopbaanuitstalling gebruik kan word, hulpmiddele wat in 'n loopbaanuitstalling gebruik kan word, die reël van sekere dienste, die onkoste verbonde aan 'n uitstalling, 'n onthaal vir die uitstallings, die evaluering van die uitstalling en die voor- en nadele van 'n uitstalling.

2.4.4.1 Die Loopbane 2000-uitstallings

Die breë mannekragbeleid van die Regering beoog die optimale benutting en bewaring van die land se mannekrag. Die Departement van Mannekrag is verantwoordelik vir die

uitvoer van hierdie beleid. Die Wet op Voorligting en Indiensplasing, 1981, bepaal dat die Departement van Mannekrag voorsiening moet maak vir die nodige leiding aan enige persoon oor 'n beroepskeuse deur onder meer die insameling en bekendmaking van tersaaklike inligting. Een van die maniere om hierdie doelwit te bereik, is deur die publikasie *My Loopbaan* en 'n ander die aanbied van loopbaanuitstallings (Van der Merwe, 1988b:245).

Hoewel die Departement van Mannekrag oor die jare aan loopbaanuitstallings deelgeneem het, het die rol van die departement sedert 1987 verander deurdat die departement nou ook as organiseerder van loopbaanuitstallings, in samewerking met onder meer die Kamers van Nywerhede en die onderskeie onderwysdepartemente optree. 'n Belangrike rede vir die veranderde rol is die toename in die aantal uitstallings wat groter koördinerings vereis het (Van der Merwe, 1988b:245).

Vervolgens sal aandag geskenk word aan twee van die grootste Loopbane 2000-uitstallings, naamlik dié in Pretoria en Johannesburg (Shareworld).

Die Loopbane 2000-uitstalling in Pretoria, waaraan ongeveer sewentig uitstallers (werkgewers) in 1988 deelgeneem het, is deur sowat 35 000 leerlinge besoek. Die meeste van die leerlinge was in standerd 7 en 9 en moes besin oor 'n vakkese op skool en hul toekomstige loopbaankeuse. Daar is ook vooraf aan die leerlinge werkboekies (kyk Bylae A en B) voorsien wat hulle moes deurwerk voor die loopbaanuitstallings besoek is. Die doel van die werkboekies was om leerlinge te lei om die loopbaanuitstallings ten volle te benut (Van der Merwe, 1988b:246). Indien die boek deurgewerk is, het dit aan die leerling 'n aanduiding gegee van sy belangstellingsveld.

Die werkboekies is gebaseer op die proses van 'n realistiese loopbaankeuse en het drie sleutelemente:

- * Selfkennis soos aanleg en belangstelling;
- * kennis van die verskeidenheid beroepe en hul vereistes, en
- * verantwoordbare besluitneming.

Dit is veral by laasgenoemde twee elemente waar loopbaanuitstallings 'n groot bydrae lewer deurdat leerling en werkgewer bymekaargebring word om eersterangse kennis van mekaar se vereistes en behoeftes op te doen (Van der Merwe, 1988b:246). Ongelukkig is nie alle leerlinge goed voorberei nie, maar die meeste weet waaarin hulle belangstel (Van Graan, 1989a).

Die 76 uitstallers by die Loopbane 2000-uitstalling in Pretoria verteenwoordig 80% van alle werkgelcenthede in Suid-Afrika. 'n Model van die ekonomiese aktiwiteite word daargestel met die bepaalde doel om die toekomstige mannekragtekort te beklemtoon (Buitendag, 1989).

Die verskillende onderwysdepartemente in Transvaal is almal betrokke by die uitstalling en sodoende word verseker dat die grootste moontlike aantal leerlinge en studente die uitstalling bywoon. Spesiale reëlins is getref vir skoolgroepe om die uitstalling binne skoolure te besoek. Talle dienspligtiges sowel as werkendes wat nog nie 'n finale beroepskeuse gedoen het nie, het ook die loopbaanuitstalling besoek (Anon, 1989a:16).

Die Departement van Mannekrag het tydens die loopbaanuitstalling wat oor tien dae strek, opgeleide personeel aan diens, ten einde besoekers van kundige raad te voorsien. Die uitstalling bly oop tot 20:00 saans sodat werkende mense, insluitende ouers, die geleentheid gebied word om dit by te woon om hul kinders te kan bystaan met loopbaanbeplanning binne 'n dinamiese omgewing. So word erkenning verleen aan die ouers se rol in die beroepsvoorigtingveld (Anon, 1989a:16).

Ruimte by die Loopbane 2000-uitstalling word in eenhede van ongeveer 16m^2 teen 'n onderhandelbare koste per eenheid aangebied. 'n Uitstaller kan meer as een eenheid gebruik indien nodig (Van Graan, 1989a:).

Om erkenning te verleen aan daardie organisasies wat die teikengroep die beste bereik het, het Rapport 'n wisseltrofee ingestel by die Pretoria Loopbane 2000-uitstalling wat jaarliks toegeken word aan die maatskappy met die beste uitstalling.

Besondere kenmerke van die 1989 Rapport-wisseltrofeewenner, Anglo-American Corporation, was nie alleen 'n voortreflike uitstalling, uitstalmateriaal en videovertoning nie, maar veral die opvolgskakeling wat met belangstellende leerlinge bewerkstellig is. Die opvolgskakeling met leerlinge het ingesluit dat leerlinge vir 'n dag die geleentheid gekry het om 'n ondergrondse besoek aan 'n myn mee te maak, en ook om vakansiewerk te doen en ervaring op te doen. Voorligtingonderwysers het 'n onderwyserpakket ontvang, wat bestaan het uit 'n video wat handel oor loopbaangeleenthede, brosjures en pamflette met inligting oor verskillende werkmoontlikhede en beursaansoekvorms (Anon., 1989b:10).

Die Loopbane 2000-uitstalling in Johannesburg het plaasgevind by Shareworld van 25 tot 30 September 1989. Die organiseerders het 'n baie ambisieuse program saamgestel vir 'n beoogde 100 000 besoekers (Catton, 1989). Die uiteindelijke besoekerstal van 40 000 leerlinge is deur die organiseerders toegeskryf aan 'n bevooroordeeldheid teenoor Shareworld, die plek van aanbidding.

Daar was 150 uitstallers, verteenwoordigend van ses belangstellingsgroepe, naamlik realistiese loopbane, ondersoekende loopbane, kunsloopbane, sosiale loopbane, ondernemende loopbane en konvensionele loopbane. Die indeling word gevolg in die Loopbane 2000-werkboeke vir Standaard 7 en 9 (Kyk Bylae A en B) wat gratis

beskikbaar gestel is deur die Departement van Mannekrag. Met behulp van die boekie kon elke leerling vasstel watter belangstellingsgroep en gepaardgaande beroepe dominant in sy belangstellingsveld is en kon hy dan spesifiek daardie uitstalling besoek.

By die ingang was 'n video van tien minute wat inligting verstrek het oor die programme wat daaglik aangebied sou word asook hoe leerlinge 'n keuse kon doen van die programme wat hulle wou bywoon. Skoolgroepe is aangeraai om in die ses belangstellingsgroepe te verdeel en in 'n periode van drie uur aan verskillende aktiwiteite deel te neem.

'n Reeks van dertig loopbaanforums is ook aangebied. Die forums het daaglik plaasgevind, al om die uur. 'n Ervare personeelkonsultant het opgetree as voorsitter tydens 'n debat met vyf jonger beroepsbeoefenaars. Daar is onder meer gelet op die voor- en nadele van elke beroepsrigting.

Sestien sakeforums is ook aangebied en leerlinge het geleentheid gekry om vrae aan prominente sakeleiers te stel.

Ses verskillende lesings, een oor elk van die ses belangstellingsvelde, is tegelykertyd al om die uur aangebied. Leerlinge is aangemoedig om vrae te stel gedurende die vraesessie.

In vier afsonderlike teaters is films en video's oor verskillende loopbane vertoon.

Ten minste twintig rekenaarterminale het die Discover-loopbaaninligtingstelsel van die RGN ontsluit. Die Discover-program bied aan leerlinge inligting oor driehonderd loopbane in Suid-Afrika.

Die Departement van Mannekrag het voorligtingdienste tydens die loopbaanuitstalling gelewer deur leerlinge te onderwerp aan alledaagse toetsbatterye (Catton, 1989).

Volgens Strauss (1991) het die Loopbane 2000-uitstallings egter wel beperkinge. Veral plattelandse leerlinge moet teen groot onkoste ver reis om 'n loopbaanuitstalling by te woon. Leerlinge is dikwels ontwig en ver verwyder van 'n skoolatmosfeer en stel soms geen vrae nie. Uitstallers wonder of hulle die leerlinge wel doeltreffend bereik. Die neiging ontstaan dus toenemend om ook kleiner loopbaanuitstallings by skole aan te bied.

Volgens Gibbs (1989) is daar by die groot Loopbane 2000-uitstallings twee markte of pole bespeurbaar. Aan die een kant is daar die leerlinge met matriekvrystelling, uit wie die toekomstige hoëvlak mannekrag afkomstig sal wees en is hulle die teikenpopulasie van veral die tersiêre onderwysinrigtings soos universiteite. Aan die ander kant is daar dié leerlinge sonder matriekvrystelling wat die teikenpopulasie vir die industriële mark is.

Op 'n geslaagde loopbaanuitstalling moet beide die markte verteenwoordig wees en bevredig word, sodat die loopbaanuitstalling vir beide markte die moeite werd is. Die een mark moet dus nooit die ander oorheers nie.

Volgens Gibbs (1989) ervaar veral universiteite en ander tersiêre inrigtings dikwels baie frustrasies op die Loopbane 2000-uitstallings aangesien hul teikenpopulasie, dit wil sê leerlinge met matrieklasievrystelling, ver in die minderheid is. 'n Moontlike oplossing is dat afsonderlike loopbaanuitstallings gehou word vir die twee teikenpopulasies.

Volgens Van Graan (1989a) word die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling bepaal deur die verskeidenheid loopbane wat bekend gestel word, asook deur die aantal mense wat die uitstalling besoek.

Uit die voorafgaande blyk dus dat daar nie in alle kringe eenstemmigheid bestaan ten opsigte van die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling nie.

2.4.4.2 Kleiner loopbaanuitstallings by skole

Die meeste loopbaanuitstallings wat jaarliks plaasvind, is kleiner loopbaanuitstallings by skole. Hierdie loopbaanuitstallings voorsien in 'n besonder dringende behoefte van die plattelandse skole om skakeling te bewerkstellig met tersiêre instansies en die beroepswêreld.

Kleiner loopbaanuitstallings word deur die uitstallers ondersteun omdat leerlinge en hulle ouers doelmatig bereik kan word (Strauss, 1991). Die streekvertegenwoordigers van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal reël 'n toerprogram sodat uitstallers van een skool na 'n volgende beweeg.

Die loopbaanuitstallings neem gewoonlik 'n dag en duur vanaf 10:00 tot ongeveer 15:00 (Strauss, 1990). Loopbaanuitstallings by skole wat beperk is tot die middag, toon 'n swak bywoningsyfer, aangesien leerlinge by buitenuurse aktiwiteite betrokke is. Volgens Strauss (1991) ondervind die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal nooit probleme met die reël van loopbaanuitstallings gedurende skoolure in die Oranje-Vrystaat, Natal, die Kaapprovinsie en meeste streke in Transvaal nie.

Die getal uitstallers wat aan 'n loopbaanuitstalling by 'n skool deelneem, word gewoonlik bepaal deur hoeveel van hulle in die skoolsaal en omliggende klasse gehuisves kan word.

Gibbs (1989) beklemtoon dat die groot, gesentraliseerde Loopbane 2000-uitstallings nie maklik bereikbaar is vir plattelandse skole nie. Skole kan hoogstens 'n bus vol leerlinge, wat dit finansiële kan bekostig, na 'n Loopbane 2000-uitstalling vervoer. Baie tyd en geld word verkwis indien 'n sentraliseringsbeleid gevolg word.

By kleiner, plaaslike loopbaanuitstallings word leerlinge hoogstens 'n-uur-en-'n-half tot twee uur uit die skool onttrek. Leerlinge kom uit 'n skoolatmosfeer na die loopbaanuitstalling en 'n leerling is gedurende die oggend intellektueel op sy ontvanklikste (Gibbs, 1989). Die skool baat dus finansiële én tydsgewys by die gedesentraliseerde loopbaanuitstalling.

Van der Walt (1989) beklemtoon dat een dag van ontwrigting by die skool as gevolg van 'n loopbaanuitstalling meer sinvol is as twintig dae met verskillende verteenwoordigers van verskillende instansies.

Volgens Buitendag (1989) is die kleiner loopbaanuitstalling goed in die sin dat dit 'n gemeenskapsaktiwiteit is. Die probleem is egter dat dié loopbaanuitstallings nie verteenwoordigend is nie. Baie uitstallers beskik nie oor die infrastruktuur om loopbaanuitstallings op kleiner dorpe by te woon nie.

Dit is wel vir die loopbaanuitstallers van groot hulp en ook meer tyd- en koste-effektief indien skole in 'n streek saamwerk om gesamentlik 'n loopbaanuitstalling aan te bied waarby 'n hele paar skole betrokke is (Strauss, 1990).

'n Dwaling wat meer kere voorkom, is die neiging om die loopbaanuitstalling gelyktydig met byvoorbeeld 'n kermis, 'n landbouskou of 'n sportdag aan te bied. Van der Walt (1989) waarsku dat dit leerlinge se aandag verdeel en dat min by die loopbaanuitstalling uitkom.

Gibbs (1989) is ten gunste daarvan dat selfs loopbaankonferensies (kyk par. 2.4.5.2(a)) en loopbaankonvensies (kyk par. 2.4.5.2(b)) nie met 'n loopbaanuitstalling gekombineer word nie omdat leerlinge dan net sporadies by die uitstallers uitkom. Volgens hom is loopbaankonferensies en -konvensies albei uiters sinvol as dit gedurende die eerste kwartaal as voorbereiding vir 'n latere loopbaanuitstalling sou dien.

Dit is veral die tweerigtingkommunikasie en interpersoonlike skakeling wat die loopbaanuitstalling as metode anders maak as ander massa-media, soos byvoorbeeld 'n pamflet, 'n koerantbylae of 'n televisieprogram oor 'n beroep waar daar geen interaksie en wedersydse kommunikasie is nie (Buitendag, 1989).

Volgens Buitendag (1989) is die loopbaanuitstalling 'n belangrike bron van motivering. Die leerling besef dat die beroepswêreld bepaalde eise stel en hy weeg dit op teenoor sy eie vermoëns en belangstellings. Die leerling sien ook dat sy maats reeds beroepsekerheid het en dit veroorsaak 'n gevoel van dissonansie by die leerling, wat hom motiveer.

2.4.4.3 Die teikenpopulasie by 'n loopbaanuitstalling

Die uitstaller moet deeglik kennis dra van sy teikenpopulasie, aangesien faktore soos opvoedingspeil, ouderdom, sosio-ekonomiese posisie en geslag 'n rol speel (Küsel (1980:18).

'n Suksesvolle uitstalling word volgens Küsel (1980:18-19) grootliks bepaal deur die bevatlikheid van die inligting wat aangebied word. Die bevatlikheid word weer bepaal deur die opvoedkundige agtergrond van die mense op wie die boodskap gerig word. Dit is nie moontlik om die analfabeet en die geleerde persoon in dieselfde uitstalling te bereik nie en daarom moet die teikenpopulasie se opvoedingspeil noukeurig bestudeer word. Hoe laer die opvoedingspeil van 'n persoon, hoe meer moet daar van eenvoudige en regstreekse visuele hulpmiddele gebruik gemaak word.

Meer gespesialiseerde uitstallings sal tydens konferensies en seminare gehou word. Die uitstaller kan tydens so 'n uitstalling in vaktiaal kommunikeer wat die teikenpopulasie verstaan (Küsel, 1980:19).

Gibbs (1989) beklemtoon dat tersiêre inrigtings, soos universiteite, ingestel is op leerlinge met matriekvrystelling. Tydens die groot Loopbane 2000-uitstallings is dié leerlinge in die minderheid. Die teikenpopulasie van die industriële mark, dit wil sê leerlinge sonder matriekvrystelling, word egter goed verteenwoordig. By een loopbaanuitstalling is twee verskillende markte of teikenpopulasies op grond van verskillende opvoedkundige prestasies dus verteenwoordig (kyk par. 2.4.4.1).

Die vraag ontstaan watter leerlinge betrek moet word by 'n loopbaanuitstalling. Tydens die Loopbane 2000-uitstallings word die standerd 7- en 9-leerlinge as teikengroepe betrek (kyk par. 3.2.3). Werkboekies is vir hierdie twee teikengroepe opgestel (kyk Bylae A en B).

In sy beroepsontwikkelingsteorie onderskei Ginzberg (Pietrofesa *et al.*, 1980:195-196) drie stadia in 'n persoon se beroepsontwikkeling. Die standerd 7-leerling verkeer op die oorgang tussen die fantasiestadium en tentatiewe stadium en sy belangstellings is nog nie gevestig nie. Standerd 9- en 10-leerlinge verkeer op die oorgang tussen die

tentatiewe en realistiese stadium wanneer belangstellings gevestig raak en verantwoordbare keuses gedoen kan word (kyk par. 3.2.3).

Na afloop van die Loopbane 2000-uitstalling in Goodwood, Kaapstad, van 2 tot 9 Augustus 1989, is 'n opname met behulp van 'n vraelys gemaak en het die volgende uit die antwoorde van die onderwysers geblyk:

- * 81% van die respondente het die loopbaanuitstalling as uitstekend geskik vir standerd 9- en 10-leerlinge beskou, terwyl
- * slegs 44% van die respondente aangedui het dat die uitstalling geskik was vir standerd 7-leerlinge (Lombard, 1990b).

Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal beklemtoon dat uitstallers by voorkeur en in volgorde standerd 10- en 9-leerlinge te woord wil staan (kyk par. 2.4.4.5(a)).

Die Kaapse Loopbaanuitstallersvereniging het op hul jaarvergadering op 20 September 1990 besluit dat uitstallers eerder standerd 10-leerlinge by die uitstalling sou wou hê, ten einde meer definitiewe rendement te kry vir hul deelname aan die skou. Daar is dus besluit dat die Loopbane 2000-uitstalling in die Kaapprovinsie op standerd 7- en 10-leerlinge gerig sal wees in 1991 en nie op standerd 7- en 9-leerlinge soos in die verlede nie. Dit het geblyk dat standerd 7-leerlinge onvoorbereid deur die loopbaanuitstalling beweeg het. Daarenteen het standerd 10-leerlinge meer druk op hulle om te besluit oor 'n loopbaan (Lombard, 1990b).

Uitstallers wil graag vooraf by die organiseerders verneem watter leerlinge die loopbaanuitstalling bywoon ten einde hulself voor te berei (kyk par. 2.4.4). Die beter

ingeligte standerd 10-leerling kan gewoonlik tydens 'n loopbaanuitstalling vinniger gehelp word as die minder ervare en ingeligte standerd 7- en 9-leerling (Badenhorst, 1990).

Volgens Montimuro (1980:263) kan die loopbaandag met klein aanpassings sinvol vir die primêre skool-leerling aangebied word. Die jonger leerling trek wel voordeel uit die vroeë blootstelling aan talle soorte beroepe wat in die komplekse samelewing bestaan (kyk par. 2.4.5.1(a)). Visagie (1989) beklemtoon egter dat dit wenslik is dat standerd 5-leerlinge vergesel word van hul voorligtingonderwyser of ouers (kyk par. 2.4.4).

Hoe ouer mense met 'n laer opvoedkundige peil word, hoe moeiliker verander hulle van idees (Bekker, 1979:128). Hoe hoër 'n persoon se sosio-ekonomiese posisie is, hoe makliker verander sy houding (Küsel, 1980:19-20). Hierdie mense is toeganklik vir nuwe inligting en die hoër opleiding vergemaklik die taak van die skakelbeampte (uitstaller). Die aanvraag na meer inligting is ook groter by hulle en hulle kom na 'n uitstalling om nuwe waarnemings te doen.

Uitstallers vind dat daar primêre verskille tussen die manlike en vroulike geslag is. Volgens Bekker (1979:129) is die vroulike geslag meer oorreedbaar as manlike ontvangers. Die aanbieding vir die twee geslagte moet verskil, aangesien die man nie tyd het vir die kleinere detail nie (Küsel, 1980:20). Tydens die loopbaanuitstalling is meisies eerder geneig tot navrae (Visagie, 1990).

Volgens Visagie (1990) is Engelssprekende leerlinge in Suid-Afrika meer spontaan en het hulle meer vrymoedigheid om vrae aan die uitstallers te stel. Dit blyk ook dat veral die plattelandse leerling baie ywerig is om die geleentheid wat die loopbaanuitstalling bied om vrae te stel, ten volle te benut.

2.4.4.4 Standaarde en riglyne van die Departement van Mannekrag aan die uitstallers

Die Departement van Mannekrag stel die volgende standaarde en riglyne aan voornemende uitstallers (Van Graan, 1989a):

- * Loopbaanuitstallers moet altyd objektief wees en geen openlike werwing mag plaasvind nie. Uitstallers mag geen subjektiewe behoeftes vooropstel nie en geen loopbaanveld, loopbaan, bedryf of organisasie bevorder sonder behoorlike voorstelling van die positiewe en negatiewe aspekte wat daaraan verbonde is nie. Uitstallers mag verder geen waarde-oordele oor ander uitstallers en hul uitstal materiaal of sosiale status of ander vooroordele vertoon of uitspreek nie.
- * Omdat daar 'n nou verband tussen vak- en loopbaankeuse bestaan, is dit noodsaaklik dat die vereiste en/of gewenste of ondersteunende vakke wat vir die loopbaan en/of opleiding geld, prominent in die uitstal materiaal en/of in die ondersteunende brosjures, pamflette, inligtingstukke en die vertonings en programme vertoon en aangedui word.
- * Die loopbaan- en opleidingswerklikheid moet sinvol georden wees en op uitstal materiaal en/of ondersteunende materiaal, vertonings en programme vertoon en aangedui word sodat dit duidelik tot die verskillende kategorieë besoekers spreek. Loopbaan- en opleidingsmoontlikhede moet, waar moontlik, vertoon en aangedui word.
- * Loopbaanuitstallings moet waar van toepassing verband hou met die land en geografiese en plaaslike gebiede se besondere mannekragbehoefte en moet prominent vertoon word.

- * Die inhoudelike van die uitstalmateriaal kan met brosjures, pamflette, inligtingstukke, oudiovisuele vertonings en programme aangevul word. Uitstallers wat van oudiovisuele hulpmiddels soos skyfiereekse, videoprogramme en films gebruik maak, behoort dit selektief te kies sodat dit op die sentrale tema (loopbaan- en opleidingsmoontlikhede) en die verskillende kategorieë kliënte fokus. Klankapparaat en werkende masjinerie moet oordeelkundig gebruik word, aangesien dit maklik steurend vir ander uitstallers mag wees.
- * Uitstallers moet sorg dra dat hul uitstallings deur kundige verteenwoordigers beman word.
- * Algemene inligting oor beurse behoort uitgestal te word.

2.4.4.5 Die Loopbaanuitstillingsverenigings

Volgens Strauss (1991) is daar twee loopbaanuitstillingsverenigings in Suid-Afrika, naamlik een in Transvaal en een in die Kaapprovinsie.

(a) Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal

Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal is in 1985 gestig (Van der Walt, 1990). Die vereniging het 'n voorsitter en ledetal van 'n honderd uitstallers. Die land is in tien streke verdeel, met 'n streekverteenwoordiger vir elk. Die uitstallers betaal ledegeld.

Die vernaamste funksies van die vereniging is onder meer:

- * Die koördineer van loopbaanuitstallings en datums sodat botsings voorkom kan word. Aan die hand van hierdie program stel uitstallers 'n toerprogram op;
- * die deurgee van riglyne aan organiseerders (voorligters) in die beplanning van loopbaanuitstalling en inligtingsdae wat voldoen aan die behoeftes en vereistes van die uitstallers, en
- * die identifiseer van dorpe en streke deur streekverteenwoordigers, wat nog nie deur die loopbaanuitstallers bereik is nie (Strauss, 1990).

Die vereniging het 'n professionele en etiese kode vir uitstallers wat bepaalde uitstaldoelwitte en uitstallersdoelwitte daarstel (Van Eeden, 1985).

Die volgende uitstaldoelwitte word gestel:

- * Om deur middel van bewegende apparaat, toerusting, foto's, leesstof en literatuur 'n beeld van die breë spektrum van loopbaanrigtings te gee;
- * die geleentheid te skep vir tersiële instansies, nywerhede en maatskappye om loopbaaninligting aan leerlinge en ouers te verskaf;
- * die hanteer van navrae en die bewusmaking van die noodsaaklikheid van 'n korrekte en pasbare loopbaankeuse en, by implikasie, tersiële opleiding;
- * die skep van 'n noodsaaklike klimaat wat bevorderlik is vir beroepsleiding en inligting;
- * uitstallings moet aantreklik en aanskoulik wees om belangstelling te wek;

- * die uitstalling moet fisies inpas en aanpas by die groter opset van die uitstalling; en
- * uitstallings moet te alle tye beman wees en dié persone moet bevoeg wees om die betrokke instansie te verteenwoordig en korrekte inligting te verskaf.

Die volgende uitstallersdoelwitte word gestel:

- * Geen kritiek mag teenoor ander uitstallers uitgespreek word nie en tersiêre inrigtings, nywerhede en kommersiële instansies mag nie teen mekaar afgespeel word nie;
- * taktvolle optrede moet teenoor spesiale skole met leergestremde leerlinge gehandhaaf word;
- * 'n uitstaller moet oor 'n deeglike kennis van die geleenthede en voordele wat sy instansie of onderneming bied, beskik, en
- * elke uitstaller moet beskik oor 'n oorsigtelike kennis van beroepsmoontlikhede by ander instansies vir verwysingsdoeleindes. 'n Goeie kennis van die kurrikulums van skole en tersiêre inrigtings is ook noodsaaklik.

Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal verskaf die volgende riglyne aan organiseerders van loopbaanuitstallings in die beplanning van 'n loopbaanuitstalling en inligtingsdag (Strauss, 1990).

- * Indien 'n loopbaanuitstalling of inligtingsdag beplan word, moet die bestuur van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging geskakel word sodat 'n geskikte

datum bepaal kan word om botsings te voorkom. Indien oorvleueling wel voorkom, moet elke instansie self besluit watter uitstalling of inligtingsdag hy graag wil bywoon indien hy nie oor genoeg personeel beskik om al die uitstallings by te woon nie. Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging is nie by magte om 'n uitstaller te verplig ten opsigte van sekere punte rakende die loopbaanuitstalling of inligtingdag nie. Sekere instansies beskik oor meer personeel as ander en kan dus meer loopbaanuitstallings bywoon, veral waar oorvleueling plaasvind.

- * Die instansie sal dan, na hulle die inligting van die bestuur verkry het, hetsy telefonies of skriftelik, by die beplanner van die loopbaanuitstalling bevestig dat hulle gaan deelneem of nie. Uitstallers skakel die bestuur se kantoor waar inligting beskikbaar is oor die program van loopbaanuitstallings. In die daaropvolgende beplanning moet die beplanner van die loopbaanuitstalling of inligtingsdag voorsiening maak vir die aantal definitiewe deelnemers soos telefonies bevestig, asook vir een of twee meer uitstallers aangesien sommige uitstallers as gevolg van een of ander geldige rede nie kon laat weet dat hulle as verteenwoordigers van die betrokke instansies graag wil deelneem nie en heel moontlik tog daar mag opdaag.
- * Dit word verwelkom indien 'n paar helpers (seuns) sou gereedstaan om veral van die vroue te help met die aanwys van onder meer parking, die uitstellokaal, skoon wasgeriewe, asook met die afpak en oprigting van die uitstaltoerusting.
- * Enige verversings of etes word baie gewaardeer en indien dit moeilik is vir organiseerders om etes te verskaf, word vriendelik versoek dat daar tyd toegelaat sal word sodat die betrokke personeel byvoorbeeld na 'n restaurant kan

gaan vir ete. (Minstens 'n uur tot 'n uur-en-'n-half word hiervoor benodig). Indien die ete deur die beplanner van die uitstalling gereël word, moet die getal personeel betrokke by die ete bevestig word.

- * Byna alle uitstallers maak gebruik van 'n tafel en 'n paar (vyf tot sewe) stoele. Sommiges wil ook graag naby 'n kragpunt wees. Indien moontlik, word tafelfversierings in die vorm van 'n tafeldoek of 'n klein ruikertjie ook gewaardeer. Baie uitstallers beskik oor hul eie kenmerkende tafeldoeke.
- * Indien moontlik, moet die organiseerder (voorigter) van die loopbaanuitstalling voortdurend beskikbaar wees vir onder meer die bespreking met leerlinge met die oog op 'n bepaalde kursus. Normaalweg ken die persoon die leerlinge se vermoëns asook onder meer die huislike omstandighede.
- * Na oorweging is daar deur die lede van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging op die volgende besluit:
 - Indien 'n skool 'n uitstalling- of inligtingsdag beplan, moet omliggende skole sover moontlik betrek word.
 - Die volgende tye geld: 10:00-15:00 of 10:00 tot¹ die einde van die skooldag (afhangende van die aantal leerlinge).
- * Leerlinge moet vooraf deur die onderwyspersoneel ingelig word oor die doel van die uitstalling, sodat sinvolle vrae gestel kan word;
- * Die feit dat die uitstallers by voorkeur en in volgorde standerd 10- en standerd 9-leerlinge te woord wil staan, is baie belangrik;

- * die meeste uitstalpersoneel is nie opgeleide voorligters nie en distansieer hulself van voorligting, en
- * uitstalpersoneel kan nie verantwoordelikheid aanvaar om standerd 7-leerlinge met vakkeuses te help nie. Die aandag word daarop gevestig dat die toelatingsvereistes asook keuringsprosedures onderhewig is aan verandering. Selfs al word die korrekte inligting in standerd 7 aan 'n leerling verskaf en hy sou 'n vakkeuse aan die hand van die inligting doen, kan dit gebeur dat dit moontlik nie meer van pas sou wees na hy die matriekeksamen voltooi het nie.

(b) Die Kaapse Loopbaanuitstallersvereniging

Die Kaapse Loopbaanuitstallersvereniging is formeel op 22 Januarie 1990 in Kaapstad gestig. Dit het 'n ledetal van dertig uitstallers. Al die onderwysdepartemente wat in die Kaapprovinsie belange het, het sitting op die Kaapse Loopbaanuitstallersvereniging (Lombard, 1990b).

Die doel van die Kaapse Loopbaanuitstallersvereniging is die koördinerende van loopbaanuitstallings en beskikbaarstelling van inligting met betrekking tot loopbaanuitstallings in die Kaapprovinsie. Die vereniging self reël geen loopbaanuitstallings nie (Lombard, 1990b).

Die doel van die vereniging is om inligting oor alle beplande loopbaanuitstallings in die Kaapprovinsie aan alle belanghebbendes beskikbaar te stel. Die vereniging funksioneer op 'n nie-rassige basis.

Die volgende doelwitte word gestel:

- * Om die datums, plek en skakelpersone wat 'n uitstalling reël, bekend te stel, en
- * om instansies wat loopbaanuitstallings wil aanpak, van die nodige adresse van uitstallers te voorsien.

Die Loopbaanuitstallersvereniging het volgens Lombard (1990a) nie 'n bestaansreg indien die Departement van Mannekrag nie die inisiatief wat hulle veronderstel is om te neem, sou neem nie. Ten einde hierdie leemte te vul ten opsigte van die verskaf van loopbaanuitstallingsinligting, is die vereniging gestig.

Finansieringsprobleme word ook soms ervaar. Plaaslike instansies bied die uitstallings aan met dikwels letterlik 'n paar honderd rand wins uit 'n R60 000 begroting.

Plattelandse skoue het gewoonlik nie 'n probleem ten opsigte van finansiering nie, maar wel om 'n goeie verskeidenheid van uitstallings, wat so min as ses tot sewe uitstallers kan wees, byeen te bring. Baie plattelandse skoue lewer ook nie die opbrengs of gehalte studente/werknemers op om dit koste-effektief te maak om by te woon nie. Weer eens, swak voorbereide studente lewer swak voornemende studente/werknemers, wat uitstallers afskrik (Lombard, 1990a).

Korporatiewe beeldbou, by veral die groter uitstallings, is ook 'n borwegende faktor by deelname aan die skoue, al is die direkte opbrengs minder as waarop gehoop word. Marksegmentasie en tradisionele voedingsgebiede van uitstallende maatskappye sal ook bepaal waar 'n goeie beeld asook werwing uitgedra sal word (Lombard, 1990a).

Tersiêre inrigtings en ander instansies het penetrasie in skole in die Kaapprovinsie en sien die loopbaanuitstalling nie as 'n eerste blootstelling nie, maar as 'n opvolgaksie (Lombard, 1990b).

In die Kaapprovinsie kan leerlinge loopbaanuitstallings in skooltyd besoek. Om 'n opeenhoping van besoekers by die loopbaanuitstalling te voorkom, word 'n program met besoeke aan skole gegee en moet hulle dan besoeke bespreek. Lombard (1990b) beklemtoon dat bevolkingsgeïntegreerde loopbaanuitstallings meer suksesvol is, aangesien gesegregeerde loopbaanuitstallings deur sekere instansies geboikot word.

Kommunikasie binne onderwysdepartemente kan volgens Lombard (1990b) ook die sukses van 'n uitstalling beïnvloed, byvoorbeeld waar skoolklinieke op die dag van die uitstalling eers daarvan hoor en geen tyd vir die voorbereiding van leerlinge dus gelaat word nie.

Die loopbaanuitstalling is van waarde vir die leerling wat vroeë voorbereiding het en doelgerig inligting inwin (Lombard, 1990).

Volgens Lombard (1990a) is loopbaanuitstallings 'n waardevolle hulpmiddel om besoeke aan geselekteerde teikengroepe mee op te volg en om teikenmarkte wat mens moeilik andersins kan penetreer, te bereik.

Die loopbaanuitstallings het na afloop van die Loopbane 2000-uitstalling in Kaapstad (1 tot 8 Augustus 1990) onder meer die volgende kommentaar gelever:

- * Strenger beheer moet oor die besoekerstoevloei uitgeoefen word;
- * meer uitstallings wat beroep vir vroue verteenwoordig, moet betrek word;
- * groter mediadekking word bepleit;

- * leerlinge moet beter vir die loopbaanuitstalling voorberei word deur hul skole, en
- * die loopbaanuitstalling het te laat in die jaar (Augustus) plaasgevind (Bertram, 1990).

2.4.4.6 Metodes en tegnieke wat vir 'n loopbaanuitstalling gebruik kan word

Metodes en tegnieke speel volgens Küsel (1980:51) 'n bepalende rol om die boodskap op 'n geslaagde wyse deur middel van 'n uitstalling oor te dra. Dit is belangrik dat daar 'n balans sal wees tussen die inhoudelike en die uiterlike kwaliteite van 'n uitstalling.

Die ontwerp van die uitstalling moet reeds vooraf aandag geniet, sodat die uitstalling wel die nodige inligting projekteer. "Exhibitors know that the objective is to entice the footsore visitor to stop at the display, to retain attention long enough to study the presentation, to impart information, or stimulate for future action." (Cutlip *et al.*, 1985:351).

Die rangskikking van die uitstalling kan volgens Küsel (1980:57) 'n belangrike faktor wees. Daar moet gelet word op die styl, kleur, grootte en groepering. Die mens se aandagveld is beperk en selektief en daarom moet daar slegs een fokuspunt wees.

Stipplek en skryfruimte moet voorsien word om interaksie tussen die uitstaller en besoekers te bewerkstellig (Grunig Hunt, 1984:500). Wanneer 'n leerling 'n navraagvorm voltooi, maak dit hom betrokke by die uitstaller en uitstalling (Visagie, 1989). Dit stel die uitstaller ook in staat om na die uitstalling, wanneer dit rustiger gaan, persoonlike skakeling met die leerling te maak.

'n Mat verbeter nie net die voorkoms nie, maar ook die gevoel van welvarendheid en verlig die spanning op die personeel se bene (Grunig Hunt, 1984:500).

Enige organisasie sal met die regte aanwending van die beskikbare ruimte hul boodskap meer doeltreffend kan oordra. Die sirkuleer van die besoekers deur die uitstalling moet in aanmerking geneem word. Meeste besoekers volg die kortste roete deur 'n uitstalling. Dit is belangrik dat gestremdes ook maklik deur die uitstalling moet kan beweeg (Küsel, 1980:74-75).

'n Deurlopende kleurskema kan kontinuïteit aan 'n uitstalling gee. Kleur dra ook by tot die onmiddellike herkenning van die instansie, onderneming of inrigting wat sy loopbaanmoontlikhede bekend wil stel (Küsel, 1980:70-71).

Beligting is een van die belangrikste hulpmiddele by 'n goeie uitstalling. Dit is veral die kwaliteit en nie die kwantiteit van die beligting nie, wat tot die atmosfeer bydra (Küsel, 1980:70-71).

Rapport ken jaarliks 'n wisseltrofee toe aan die uitstaller met die voortreflikste uitstalling en uitstalmateriaal tydens die Loopbane 2000-uitstalling in Pretoria (kyk par. 2.4.4.1).

Volgens Gibbs (1989) is die belangrikste funksie van 'n uitstalruimte die identifiseer van 'n organisasie. By 'n loopbaanuitstalling bly die kwaliteit van die kommunikasie egter die belangrikste aspek.

2.4.4.7 Hulpmiddele wat in 'n loopbaanuitstalling gebruik kan word

Daar is verskeie hulpmiddele waardeur 'n uitstaller met die publiek kan kommunikeer om die organisasie se boodskap meer doeltreffend oor te dra.

Reeds tydens die beplanningsfase moet besluit word op watter wyse die loopbaanuitstalling aan die publiek bekend gestel gaan word en van watter media gebruik gemaak gaan word. Plakkate wat duidelik aantoon waar en wanneer die loopbaanuitstalling plaasvind, kan op sentrale plekke geplaas word, waar soveel moontlik mense dit kan sien (Küsel, 1980:81). 'n Persveldtog kan deur middel van advertensies en redaksionele dekking plaasvind. 'n Loopbaanbylae in 'n koerant, waarin loopbaanuitstallers adverteer en waarin artikels oor bepaalde loopbane verskyn, kan mense aanmoedig om die loopbaanuitstalling self by te woon.

Interessante onderhoude kan met die skakelbeampte van 'n organisasie gevoer word in verband met die loopbaanuitstalling. Sodoende kan die nodige inligting in 'n verwerkte vorm aan die luisteraars van radioprogramme oorgedra word (Küsel, 1980:107). Aangesien die televisie so 'n duur medium is, sal die loopbaanuitstalling van 'n hoogstaande gehalte en van groot omvang moet wees om televisiedekking te geniet.

Meeste uitstallers maak gebruik van panele om 'n bepaalde boodskap met behulp van die geskrewe woord, foto's en illustrasies oor te dra. Foto's het 'n veel groter trefkrag as die geskrewe woord. Dit spreek regstreeks tot mense en verleen egtheid aan 'n geskrewe boodskap. 'n Foto vertel die storie in een oogopslag en help volgens Malan & L'Estrange (1973:116) om 'n geskrewe boodskap te onderstreep en op te som. Die waarde van foto's word aansienlik verhoog deur aksie en die menslike sy van 'n saak uit te beeld.

Die inligtingstonbank word gewoonlik gebruik om die brosjures, aandenkings en blommerangskikkings van die loopbaanuitstalling te huisves. Duur inligtingstukke kan

onder die toonbank geplaas word, sodat dit nie bloot deur pamfletjagters versamel word nie (Küsel, 1980:82-83).

'n Loopbaanuitstalling moet wel benut word deur aan besoekers wat navrae doen, 'n publikasie of brosjure te gee om huis toe te neem, waar dit agterna rustig bestudeer kan word (Malan & L'Estrange (1973:149).

Besoekers moet aangemoedig word om vrae te stel by 'n uitstalling. Enige navrae moet so volledig moontlik beantwoord word. Deur 'n besoekersboek te laat teken, kan die besoekersgetal verkry word. 'n Kolom vir opmerkings kan duidelik toon hoe geslaagd die loopbaanuitstalling in die oë van die publiek was (Küsel, 1980:83).

'n Multi-media aanslag tydens 'n loopbaanuitstalling kan baie doeltreffend geïmplementeer word, maar Grunig & Hunt (1984:500-501) waarsku dat daarteen gewaak moet word dat oudiovisuele toebehore aangrensende uitstallings pla.

Die bemanning van die uitstalruimte is volgens Grunig & Hunt (1984:501) besonder belangrik en dra baie tot die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling by. In Suid-Afrika behoort personeel minstens tweetalig te wees en indien ander rasse ook die loopbaanuitstalling bywoon, moet van die personeel hul taal kan praat (Küsel, 1980:99).

2.4.4.8 Die reël van sekere dienste

Sekere dienste moet volgens Küsel (1980:102-104) vroegtydig gereël word, sodat alles nie vir die laaste gelaat word nie. Aandag moet aan die volgende reëlings geskenk word:

- * Spesiale veiligheidsmaatreëls moet getref word, aangesien daar dikwels waardevolle stukke en hulpmiddele op die uitstalling is;
- * die hulp van 'n elektriese is noodsaaklik om kragpunte vir elke uitstaller beskikbaar te stel. Daar moet voldoende kragpunte wees vir elke uitstaller se waaiers, beligting en video's;
- * doeltreffende lugreëling moet verseker word;
- * vuilnisverwydering moet gereël word, aangesien uitstalruimte altyd skoongehou moet word;
- * spesiale etes of etekaartjies kan aan die uitstallers verskaf word vir etes gedurende die dag, terwyl die uitstalling aan die gang is;
- * adresse van moontlike verblyfplekke kan ook vooraf aan uitstallers verskaf word;
- * spanne helpers kan gereël word om behulpzaam te wees met die aandra en bou van uitstalruimtes, asook met die afbreek daarvan;
- * indien nodig, kan plante gebruik word om die ingangsportaal te verfraai;

- * organiseerders moet reël vir die nodige ruskamers en toiletgeriewe vir die uitstallers en alle ander besoekers, en
- * brandblussers moet beskikbaar wees en indien moontlik telefoongeriewe (Küsel, 1980:102-104).

2.4.4.9 Die onkoste verbonde aan 'n uitstalling

Waar loopbaanuitstallings by skole aangebied word, is uitstalruimtes gewoonlik gratis. By die Loopbane 2000-uitstallings moet uitstallers egter betaal vir die uitstalruimtes wat hulle beset.

Daar is ook ander onkoste waarmee die uitstaller rekening moet hou (Küsel, 1980:108-110).

- * Die ontwerp en konstruksie van die uitstalling, asook gesofistikeerde multimedia hulpmiddele;
- * die daarstel en opleiding van kundige personeel wat die uitstalruimtes beman, asook hul reis- en verblyfkoste, en
- * die koste verbonde aan promosieliteratuur.

2.4.4.10 'n Onthaal vir die uitstallers

'n Onthaal kan vir die uitstallers aangebied word. Indien moontlik, kan borge gevind word om die onkoste daaraan verbonde te dra.

Die organiseer van 'n uitstalling verg baie aandag en daarom is dit aan te beveel dat 'n onthaalkomitee en spyseniers die onthaal sal behartig. Die spyskaart, asook kwotasies, moet reeds vroeg bespreek word. Die bespreek van 'n geskikte lokaal vir die onthaal geniet ook prioriteit.

Reeds in 'n vroeë stadium kan aandag geskenk word aan aspekte soos die kleurskema en blomme.

Uitnodigings aan gaste moet vroegtydig geskied.

Aangesien die uitstallers 'n diens aan die gemeenskap lewer en later ook as 'n belangrike klankbord dien, moet geen moeite ontsien word om om te sien na die uitstallers se behoeftes nie.

2.4.4.11 Die evaluering van die uitstalling

In die finale instansie moet die uitstalling geëvalueer word. Daar word vandag al meer gevra om te bewys dat meetbare en waardevolle resultate gelewer is en dat dit in verhouding is met die onkoste wat met die uitstalling aangegaan is.

Volgens Cutlip & Center (1971:264-265) kan 'n evaluering gedoen word deur die volgende vrae eerlik te beantwoord:

- * Hoeveel het die uitstalling tot die doelwit van die organisasie bygedra?
- * Regverdig die uitstalling die uitgawes wat aangegaan is?
- * Is die onkoste gedek deur dit wat bereik is?

- * Was die beplanning vir die uitstalling voldoende?
- * Is die teikenpopulasie bereik?
- * Was die publisiteit voor, tydens en na die uitstalling voldoende?
- * Het die uitstalling binne die begroting gebly?

Nog 'n doeltreffende metode om die uitstalling te evalueer, is om te let op die navrae in die navraagboek, die besoekersgetalle, asook kommentaar in die besoekersboek (Küsel, 1980:115).

Volgens Pelser (1989c) kan die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling afgelei word uit die terugvoering van die uitstallers, die voorligtingonderwysers en departementshoofde Opvoedkundige Leiding, die leerlinge en ouers wat die loopbaanuitstalling bygewoon het.

Die loopbaanuitstalling kan volgens Pelser (1989c) beskou word as 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing in beroepsvoorligting, mits daar voldoen word aan die vereistes wat vir die organiseer van 'n geslaagde loopbaanuitstalling gestel word.

Die volgende vereistes kan volgens Pelser (1989c) vir die organiseer van 'n geslaagde loopbaanuitstalling gestel word:

- * Dit is van kardinale belang dat die oorhoofse organisasie en beplanning van 'n hoë standaard moet wees, anders werk dit negatief deur na die uitstallers. As die uitstallers sien dat die organisasie en beplanning nie aan hoë standaarde

beantwoord nie, sal hulle ook nie insette lewer wat aan hoë standaarde voldoen nie.

- * 'n Wye verskeidenheid beroepe en opleidingsinstansies moet verteenwoordig wees om voorsiening te maak vir die aanlegte, begaafdhede, vermoëns en belangstellings van alle leerlinge.
- * Leerlinge moet die loopbaanuitstalling voorbereid bywoon, met afgebakende belangstellings. Voorligting moet tot sy reg kom en van 'n hoë gehalte wees en die loopbaanuitstalling mag nooit die plek van die voorligtinglokaal inneem nie, maar moet eerder 'n verlengstuk in die klein, daarvan wees.
- * Mense wat die uitstalling beman, moet kenners wees op hul onderskeie terreine. Hulle moet goed kan kommunikeer, entoesiasies wees en waar moontlik oor 'n dinamiese persoonlikheid beskik.

2.4.4.12 Die voor- en nadele van 'n uitstalling

Die uitstalling bied verskeie voordele:

- * Goeie verhoudinge kan met 'n uitstalling bevorder word, byvoorbeeld tussen die organisasie en die publiek;
- * die uitstaller stimuleer die besoeker se belangstelling en veral die plattelandse besoekers kan tred hou met ontwikkeling waarvan hulle onbewus was;
- * gespesialiseerde literatuur kan tydens 'n uitstalling aan besoekers verskaf word, en

- * binne 'n beperkte uitstalruimte kan die uitstaller korrekte en resente inligting aan 'n groep mense deurgee (Küsel, 1980:115).

Küsel (1980:111-112) beklemtoon dat die uitstalling ook nadele het:

- * Die meeste mense wat 'n uitstalling besoek, se belangstelling is oppervlakkig en besoek hulle slegs die uitstalling uit nuuskierigheid of vir vermaak;
- * baie uitstallings word ter wille van die prestige-waarde wat daaraan gekoppel word, gehou;
- * die koste aan 'n uitstalling is betreklik hoog, en
- * waar mense 'n werklik negatiewe beeld van 'n instansie het, word dit nie sonder meer verander nie.

2.4.5 Besondere dae

Uit die literatuur blyk dat besondere dae ("special days") oorsee afgesonder word, waartydens loopbaaninligting op verskillende wyses aan leerlinge en studente deurgegee word. Leerlinge en studente kry die geleentheid om direk van die gemeenskap praktiese en resente inligting in te win in verband met beroepe en opleidingsinstansies (Norris *et al.*, 1972:417).

Besondere dae (of inligtingsdae) kan verskillende vorms aanneem. Daar is besondere dae waartydens loopbaaninligting deurgegee word met behulp van 'n loopbaanuitstalling, met ander woorde 'n visuele benadering word beklemtoon, byvoorbeeld die loopbaanmark. Daar is egter ook besondere dae wat plaasvind sonder

'n loopbaanuitstalling en waar die klem eerder val op die verbale deurgang van loopbaaninligting, byvoorbeeld die loopbaankonferensie.

Hierdie metode van inligting deurgang hou wel voordele in:

- * Sulke byeenkomste dra by tot die skool se openbare beeld en skakeling met die gemeenskap;
- * ouers beseft ook die belangrikheid van loopbaanbeplanning, en
- * die belangrikste bydrae van besondere dae is die motiveer van leerlinge om te begin met loopbaanbeplanning (Norris *et al.*, 1972:417).

Vervolgens sal eers gelet word op besondere dae waartydens 'n loopbaanuitstalling plaasvind en daarna na besondere dae sonder 'n loopbaanuitstalling.

2.4.5.1 Besondere dae wat gepaard gaan met 'n loopbaanuitstalling

Wanneer gekyk word na besondere dae wat gepaard gaan met 'n loopbaanuitstalling, word heelwat inligting in die literatuur oor die loopbaandag aangetref. Volledigheids-halwe sal ook gelet word op die vakgerigte loopbaandag en loopbaanmark, hoewel dit klaarblyklik nie so dikwels plaasvind nie.

a. Die loopbaandag

Shertzer (1981:240) beskryf 'n loopbaandag as 'n hele aantal loopbaankonferensies wat op dieselfde dag plaasvind en waartydens gekonsentreer word op loopbaanbeplanning. 'n Loopbaandag kan gepaard gaan met 'n loopbaanuitstalling, of daarsonder plaasvind.

Die klem val egter op toesprake, besprekings en werkwinkels. Die hoofdoel van die loopbaandag is volgens Fulton (1985:115) om studente grondig in te lig oor loopbane.

'n Loopbaanweek het dieselfde oogmerke as 'n loopbaandag, maar strek oor 'n langer tydperk. Etlike aktiwiteite soos 'n loopbaanuitstalling, films en paneelbesprekings word aangebied. Die loopbaanweek is 'n waardevolle metode, aangesien dit die skool-gemeenskapverhouding bevorder. Die leerling se bewustheid van mense en hul beroepe en die beroepswêreld word aangewakker (Altschuld *et al.*, 1978:17-23).

Indien behoorlik georganiseer, word die leerling deur die loopbaandag gehelp om sy begrippe te verbreed en verstaan hy sy gekose belangstellings- en beroepsvelde beter. Dit voorsien die leerling van ten minste een individu van wie hy verdere inligting kan verkry indien sy belangstelling sou groei (Isaacson, 1971:499).

Die loopbaandag is maar een metode wat gebruik word om die leerling die beroepswêreld te laat verstaan en wat aan hom verduidelik hoe hy te werk moet gaan om daarin 'n plek te verwerf. Die loopbaandag is nie 'n plaasvervanger vir die res van die voorligtingsprogram nie, maar stimuleer die leerling tot betrokkenheid in die totale proses van loopbaanbeplanning (Isaacson, 1971:499).

Die presiese vorm en gebruik van die loopbaandag verskil van skool tot skool. Die tydsduur en grootte van die loopbaandag kan verskil (Norris *et al.*, 1972:418). Die beplanning van die loopbaandag begin reeds 'n jaar voor die tyd. Die organiseer van 'n loopbaandag is kompleks en soveel as moontlik detail-organisering moet vooraf plaasvind sodat alles tydens die dag glad verloop. Verskillende beplanningskomitees, elk met 'n eie voorsitter, kan gevorm word, ten einde 'n bepaalde aspek te hanteer (Churchill, 1978:3). Studente- of leerlingwerkkomitees kan ook gebruik word (Norris *et al.*, 1972:418).

Die plek waar 'n loopbaandag aangebied word, is belangrik en moet binne die teikenpopulasie se bereik wees, anders lei dit tot logistieke probleme en swak bywoning (Churchill, 1978:3).

Dit is belangrik dat verteenwoordigers wat uitgenooi word na die loopbaandag, verteenwoordigend moet wees van die belangstellingsvelde en behoeftes van leerlinge en studente. 'n Opname van voorkeure en behoeftes kan vooraf gedoen word. 'n Leerlingwerkkomitee kan hierby betrek word. Vraelyste kan gebruik word om vas te stel in watter beroepe daar belangstelling is. Die Michigan State Department (1985:1) beklemtoon dat ook nie-tradisionele beroepe aandag moet kry en op 'n loopbaandag verteenwoordig moet word.

Goeie sprekers lok mense na 'n loopbaandag (Churchill, 1978:3). Presiese riglyne moet aan sprekers verskaf word oor wat presies van hulle verwag word. Sonder goeie voorbereiding val sommige sprekers terug op werwing of hulle vertel hoe veeleisend hul beroep is (Isaacson, 1971:502).

Uit die literatuur blyk dat daar heelwat variasie rondom die loopbaandagprogram bestaan. Die loopbaandag word meestal geopen tydens 'n algemene byeenkoms waar almal teenwoordig is. Die opening word dan waargeneem deur 'n prominente sakeleier of beroepsvoorligtingspesialis. Na die opening vergader leerlinge in kleiner groepe saam met die beroepspesialis van hul keuse. Leerlinge word dan toegesprek, waarna 'n vroe-tyd volg (Norris *et al.*, 1972:418). Die groepe kan in klaskamers vergader en luister na 'n beroepspesialis en daarna vroe stel (Fulton, 1985:115). Uitstallings, films en ander oudiovisuele hulpmiddele kan egter ook gebruik word om inligting te verskaf (Isaacson:499 - 503)/

Die loopbaandag moet voorafgegaan word deur 'n self-evaluering deur die leerling, ten einde 'n idee te verkry van die eie belangstelling, aanleg en vermoë. Aangesien die program basies 'n leeraktiwiteit is, moet leerlinge hulle behoorlik voorberei. Leerlinge moet vooraf reeds deeglik navorsing doen oor beroepe in hul belangstellingsveld, sodat hulle sinvolle vrae tydens die loopbaandag kan stel. Ohlson (1974:284) beklemtoon dat leerlinge vooraf reeds hul vrae moet voorberei en formuleer.

So gou moontlik na afloop van die loopbaandag, moet dit geëvalueer word deur al die deelnemers om te bepaal of dieselfde program herhaal kan word. 'n Evalueeringsvorm kan vir die doel gebruik word. Leerlinge sowel as sprekers en verteenwoordigers se antwoorde is volgens Isaacson (1971:503) van belang en kan wenke verskaf vir verbetering. Personeel kan ook 'n bydrae lewer wat op die lang termyn geïmplementeer kan word.

Na afloop van die loopbaandag is die opvolgwerk met die leerlinge net so belangrik as die voorbereiding. Die doel van die loopbaandag sal nie bereik kan word as leerlinge nie die geleentheid kry om die program te bespreek en te evalueer nie. Leerlinge moet die geleentheid kry om hul ervarings te verwerk en te analiseer (Ohlson, 1974:284-285). Die voorligtingonderwyser kan begin deur klaskamerbesprekings te hou en bykomende inligtingsbronne aan te beveel. Persoonlike onderhoude kan voorts met elke leerling gevoer word. Leerlinge word gelei om hulself en die beroepswêreld beter te verstaan en ook om hul eie toekoms te beplan (Norris *et al.*, 1982:418).

Met klein aanpassings kan die loopbaandag sinvol vir die primêre skoolleerling aangebied word. Montimuro (1980:263) het bevind dat die jonger leerling ook voordeel trek uit die vroeë blootstelling aan talle beroepe wat in die komplekse samelewing bestaan.

Die loopbaandag as metode het etlike voordele:

- * Die loopbaandag motiveer die leerling om ernstig te dink aan sy eie loopbaantoekoms en om verskillende loopbaanterreine te bestudeer;
- * leerlinge kry resente en akkurate inligting wat voldoen aan die behoeftes van die meeste leerlinge (Norris *et al.*, 1972:418);
- * studente en leerlinge ontmoet moontlike toekomstige werkgewers. Koltai (1985:5-6) beklemtoon die onoortreflike waarde van die persoonlike skakeling.

Ten spyte van groot voordele het die loopbaandag ook sekere beperkinge:

- * As die voorafbeplanning swak is, sal die dag baie van sy doeltreffendheid inboet;
- * leerlinge wat onvoorbereid die loopbaandag bywoon, baat minder daarby;
- * 'n verteenwoordiger het persoonlike lojaliteite teenoor 'n professie, ambag, werkgewer of inrigting en die moontlikheid bestaan dat hy nie objektiewe inligting deurgee nie;
- * die personeel en skool kan so dankbaar wees oor die goeie publisiteit wat hulle kry, dat dit tot selfgenoegsaamheid lei en geen verdere motivering bestaan om verbeteringe aan die voorligtingprogram aan te bring nie;
- * 'n loopbaandag bied 'n beperkte kyk op die beroepswêreld;

- * daar is soms 'n gebrek aan ervaring by die verteenwoordigers van beroepsrigtings om as openbare sprekers op te tree, en
- * die loopbaandag is maar 'n klein deel van die totale voorligtingprogram (Ohlson, 1974:285).

Ten slotte moet beklemtoon word dat die loopbaandag slegs een metode is wat die voorligter kan gebruik om inligting deur te gee.

b. 'n Vakgerigte loopbaandag

Die Engelse departement van die Eastern Kentucky Universiteit wou die feit dat sy kurrikulum aangepas is om meer loopbaangeoriënteerd te wees, onder die aandag bring van hoërskoolonderwysers en leerlinge, asook die kollege-gemeenskap en beroepswêreld. Daar is besluit om 'n Engelse loopbaandag, 'n eendag-forum, te organiseer ten einde die hoërskole, kolleges en handelsgemeenskappe by die universiteit byeen te bring (Blythe *et al.*, 1980:16).

Hierdie loopbaandagprogram het (as voorbeeld) die volgende ingesluit:

- * 'n Simposium vir hoërskoolleerlinge oor die beroepsmoontlikhede met Engels as hoofvak;
- * 'n seminaar vir die onderwysers;
- * 'n loopbaanuitstalling om sakelui en leerlinge te laat skakel, en
- * 'n kompetisie is uitgeskryf met afdelings vir fiksie en nie-fiksie.

Tydens die loopbaanuitstalling het leerlinge sakeleiers op 'n informele vlak ontmoet. Op die wyse is bekend gestel dat Engels as hoofvak talle deure in die sakewêreld open. Leerlinge het ook besef dat die beroepswêreld nie so ver verwyder is nie, maar binne hul bereik (Blythe *et al.*, 1980:16).

c. Die loopbaanmark ('Career fair')

Die doel van 'n loopbaanmark is om leerlinge in te lig oor vakkeuses en loopbaanopleidingsgeleenthede wat beskikbaar is vir hoërskoolleerlinge. Stereotipes en tradisionele geslagsrolle in sekere loopbaanrigtings word ook behandel. Leerlinge se aandag word gevestig op nie-tradisionele beroepe, ongeag geslag (Bond, 1981:7).

Die loopbaanmarkuitstalruimtes word beman deur die verskillende vakonderwysers, wat meer inligting kan verskaf oor hul onderskeie vakrigtings en uiteindelijke loopbaanmoontlikhede. Met behulp van 'n uitstalruimte wat die oog vang, word leerlinge se aandag getrek, wat andersins nie bereik sou word nie. Om doeltreffend te wees, moet die stalletjie aandag trek, feite weergee en mense inspireer om dadelik tot aksie oor te gaan.

Wanneer 'n stalletjie beplan word, moet die volgende onthou word:

- * Die beligting moet doeltreffend en goed gebalanseerd wees.
- * Die tema moet aksie voorstel.
- * Ooghoogte is die beste vir lees. Belangrike feite moet dus op ooghoogte geplaas word. Mense sien nie onderkant 60 cm van die vloer af nie. Die normale oog lees van links na regs.

- * Neutrale kleure is veilig en skep harmonie. Vermy te veel wit en swart. Kleurkombinasies wat maklik op 'n afstand lees, is donkerblou op wit, swart op geel en groen op wit. Ligte kleure laat 'n uitstalruimte groter vertoon en donker kleure laat dit kleiner vertoon.
- * Gebruik foto's wat 20 cm x 25 cm of groter is, met matafwerking (Bond, 1981:36).

2.4.5.2 ^h Besondere dae wat plaasvind sonder 'n loopbaanuitstalling

Hoewel die loopbaankonferensie en loopbaankonvensie wat in die literatuur beskryf word, plaasvind sonder 'n loopbaanuitstalling, sou beide met vrug met 'n loopbaanuitstalling gekombineer kan word. Volledigheidshalwe word ook gelet op die inligtingsmiddag, die kampusbesoek, en die eendagplasing.

a. Die loopbaankonferensie

Die loopbaandag veroorsaak dikwels 'n vakansie-atmosfeer en kan volgens Shertzer (1981:240) die skoolprogram ontwrig. Die loopbaandag het wel die voordeel dat vir minstens een dag alle aandag gekonsentreer word op loopbaanbeplanning.

'n Ander alternatief is dat 'n aantal loopbaankonferensies oor 'n tydperk versprei word om in te pas in die raamwerk van die skoolkalender. Op die wyse word telkens 'n ander spreker genooi om die leerling in te lig oor sy loopbaan en beroepsrigting. Uiteindelik bied dit dieselfde dekking van loopbaaninligting as die loopbaandagprogram. Die groot verskil is dus dat tydens 'n loopbaandag die hele program binne 'n dag of twee afgehandel word, terwyl die loopbaankonferensie 'n verspreide aanbieding is (Shertzer, 1981:240).

Cnaedinger (1987:3) het sestien beroepsfamilies geïdentifiseer. Die Career Awareness-program bied loopbaaninligting oor een beroepsfamilie per geleentheid, byvoorbeeld oor 'n periode van sestien weke. Sprekers is vrywilligers uit die sakewêreld wat geborg word deur hul instansies. Daar is dus nie groot onkoste verbonde aan die program nie. Muurkaarte wat die beroepsfamilies illustreer, is beskikbaar, asook boekies waarin baie van die beroepe in elk van die beroepsfamilies beskryf word. Vir elke beroepsfamilie is daar ook 'n video beskikbaar.

Gnaedinger (1987:15) meen: "Some of the older career orientation programs, such as Career Days, should not be stopped, though the career awareness concept would seem to be much easier to implement and will also provide much greater input to the students." (1987:15).

b. Die loopbaankonvensie

Die doel van die loopbaankonvensie is ook die verskaf van loopbaaninligting. Dit strek gewoonlik oor 'n dag of twee. Tydens die eerste deel word 'n reeks lesings oor 'n verskeidenheid loopbane gehou. Dit word opgevolg deur klinieksessies waartydens individuele onderhoude met leerlinge gevoer word (Department of Employment, 1981:11-13).

c. Die inligtingsmiddag

In oorleg met 'n universiteit, kollege of teknikon word 'n inligtingsmiddag of -aand by 'n skool aangebied. Persoonlike skakeling word met leerlinge en hul ouers bewerkstellig. Sommige verteenwoordigers verkies om afsprake van vyftien tot twintig minute vooraf te reël, terwyl ander weer die groep as geheel van algemene loopbaan- en studierigtingsinligting voorsien en daarna 'n vraetyd toelaat waartydens leerlinge vrae kan stel (Visagie, 1990).

In die literatuur word ook verwys na 'n kollege- of universiteitsdag. In die praktyk gebeur dit dikwels dat leerlinge 'n dag by die skool kry om verteenwoordigers van 'n tersiêre inrigting te besoek, ten einde verdere studieplanne te finaliseer. Die probleem kan oorbrug word deur 'n kollege- of universiteitsdag te reël en verteenwoordigers na die skool te nooi om inligting te verskaf. Op die wyse word die gemeenskap deur die skool betrek en leerlinge kry die geleentheid om eerstehandse kennis in verband met kursusse en beroepe te bekom. Een nadeel en gevaar waarop Van der Walt (1979:35) wys, is dat die verteenwoordiger dalk sterk propaganda vir sy beroep of instansie kan maak.

d. Die kampusbesoek

Die universiteit, asook die teknikon, sien die kampus as een van sy beste verkooppunte en poog om soveel moontlik leerlinge aan die kampus bloot te stel by wyse van kampusbesoeke (Visagie, 1990).

Die Vaaldriehoek Technikon in Vanderbijlpark beskik oor 'n permanente studierigtinguitstalling, naamlik die Gold Fields-uitstalling, wat leerlinge tydens kampusbesoeke kan besigtig.

e. Die cendagplasing

Om senior leerlinge 'n kans te gee om inligting eerstehands te verkry, word 'n leerling vir 'n dag in 'n beroep geplaas by 'n onderneming of instansie. So maak die leerling kontakte wat kan lei tot toekomstige indiensneming. Die leerling kry ook geleentheid om 'n onderhoud met die werkgewer te voer.

Die soort besondere dag word beplan op 'n individuele basis en die voorligter help die leerling om inligting oor 'n besondere beroep in te win. Die leerling ervaar op 'n

realistiese wyse die werkomstandighede. Op die wyse werk die werkgewer, leerling en skool saam tot voordeel van al drie partye (Norris *et al.*, 1972:419).

Volgens Clark & Rhinehart (1982:1-3) is die skep van 'n infrastruktuur vir samewerking tussen die onderwys en die beroepswêreld 'n langtermynproses. 'n Gesamentlike poging moet deur beide partye aangewend word vir die daarstel van metodes om die samewerking te bevorder. Een van die metodes om die doelwit te bereik, is die hou van besondere dae, soos die loopbaanuitstalling.

2.5 Samevattende opmerkings

In hierdie hoofstuk is die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting aan die hand van die literatuur van nader bekyk.

Daar is eerstens gekyk na beroepsvoorligting as deel van skoolvoorligting. Daar is ook aandag gegee aan die ontstaan en ontwikkeling, asook die doelstellings van beroepsvoorligting. Die omvang van die beroepsvoorligtingpraktyk in Suid-Afrika behels twee sektore, naamlik beroepsvoorligting aan instansies buite onderwysverband en ook binne onderwysverband. Daar is ook gekyk na die beskikbaarheid en spektrum van loopbaaninligting.

Twedens is gekyk na die verskillende metodes in beroepsvoorligting, waaronder groeppoorligting en individuele voorligting onderskei is.

Derdens is aandag geskenk aan die loopbaanuitstalling. 'n Begripomskrywing is gegee en daar is gelet op die doelstellings van 'n uitstalling, die soorte uitstallings, die loopbaanuitstalling as gespesialiseerde uitstalling, die Loopbane 2000-uitstallings en die talle kleiner loopbaanuitstallings by skole. Daar is ook gelet op die teikenpopulasie by

'n loopbaanuitstalling, die standarde en riglyne van die Departement van Mannekrag aan die uitstallers en die loopbaanuitstillingsverenigings; metodes, tegnieke en hulpmiddele wat by 'n loopbaanuitstalling gebruik kan word, die reël van sekere dienste, die onkoste verbonde aan 'n uitstalling, 'n onthaal vir die uitstallers, die evalueer van die uitstalling en die voor- en nadele van 'n uitstalling. Besondere dae of inligtingsdae kan verskillende vorms aanneem en kan gepaard gaan met of sonder 'n loopbaanuitstalling.

In Hoofstuk 3 sal ¹ aandag gegee word aan die beplanning en uitvoering van die loopbaanuitstalling wat op 3 en 4 Mei 1988 op Potchefstroom gehou is.

HOOFSTUK 3

3. BESKRYWING VAN DIE POTCHEFSTROOM 150 LOOPBAANUITSTALLING GEHOU OP 3 EN 4 MEI 1988

3.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word 'n beskrywing gegee van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling wat op 3 en 4 Mei 1988 plaasgevind het. Hierdie uitstalling word enersyds as eksemplaar van 'n loopbaanuitstalling beskryf en andersyds is dit deel van die empiriese ondersoek aan die hand waarvan empiriese data by leerlinge, onderwysers en uitstallers ingesamel is.

In die reël van 'n loopbaanuitstalling kan drie fases onderskei word, naamlik die eerste fase van beplanning en voorbereiding, daarna die loopbaanuitstalling wat plaasvind en vervolgens die evalueer van die uitstalling.

Tydens die beskrywing van die voorbereidingsfase is aandag geskenk aan die bepaling van 'n datum vir die loopbaanuitstalling, die lokaal waar die loopbaanuitstalling plaasvind, die program, die uitstallers wat deelneem aan die loopbaanuitstalling, die voorbereiding van die leerlinge, die vervoer van die leerlinge, die mediadekking en die borge. Daarna volg 'n beskrywing van die loopbaanuitstalling soos dit plaasgevind het op 3 en 4 Mei 1988. Vervolgens word gelet op aspekte wat ter sake is by die evalueer van 'n loopbaanuitstalling.

3.2 Die beplanningsfase

3.2.1 Inleiding

Op 10 Augustus 1987 is 'n vergadering onder leiding van die Hoofsuperintendent van Onderwys, by die TOD-streekkantoor op Potchefstroom, gehou. Lede van die vergadering het bestaan uit verteenwoordigers van die Potchefstroomse Universiteit, die hoof van die Onderwys hulpsentrum, departementshoofde Opvoedkundige Leiding en voorligtingonderwysers. Die doel van die vergadering was om 'n komitee saam te stel wat 'n loopbaanuitstalling vir Potchefstroom se sekondêre skole kon aanbied. Sodanige loopbaanuitstalling moes deel vorm van die tien onderwysaktiwiteite wat aangebied sou word as deel van die dorp se 150-jarige feesvieringe (Pelser, 1989b:1).

'n Dagbestuur, en 'n breë bestuur, onder leiding van die Hoofsuperintendent van Onderwys is saamgestel vir die beplan en organiseer van 'n loopbaanuitstalling. Die dagbestuur is as volg saamgestel: Voorster: hoof: Onderwys hulpsentrum; ondervoorster: adjunk-hoof: hoërskool; sekretaresse: voorligtingonderwyseres; addisionele lid: departementshoof Afrikaans en gekoöpteerde lid: senior onderwysadviseur: Voorligting.

Die breë bestuur het bestaan uit verteenwoordigers van skole, die PU vir CHO en die Stadsraad van Potchefstroom.

Die doel van die uitstalling was om kundiges ten opsigte van loopbaanaangeleenthede verteenwoordig te kry, om sodoende eerstehandse kennis en inligting oor te dra aan leerlinge, ouers en onderwysers wat aanvullend kon meehelp tot die sinvolle en verantwoordbare beroepskeuses van leerlinge (Pelser, 1989b:1).

Die breë bestuur het formele vergaderings gedurende middag gehou, terwyl die dagbestuur gemiddeld een keer elke twee weke vergader het. Die slagspreuk van die bestuur was: "If you fail to plan, you plan to fail." In die lig hiervan is tot in die fynste besonderhede beplan.

3.2.2 Die bepaling van 'n datum vir die loopbaanuitstalling

Die eerste stap was die vasstel van 'n datum vir die loopbaanuitstalling. Aangesien die toets en voorbereiding van die leerlinge gedurende die eerste termyn moes plaasvind, is besluit om die loopbaanuitstalling op 'n datum gedurende die tweede termyn te hou.

Die Stadsaal op Potchefstroom is sentraal geleë en groot genoeg om 36 uitstallers te huisves. Die lokaal was op 2, 3 en 4 Mei 1988 beskikbaar. Na die datum vasgestel is, is die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal geskakel om vas te stel of hulle op die bepaalde datum beskikbaar was (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur, 1987/88).

3.2.3 Leerlinge wat die loopbaanuitstalling sou besoek

Die dagbestuur van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling moes besluit watter leerlinge gedurende skooltyd by die loopbaanuitstalling betrek sou word. Die bestuur wou seker maak dat hulle die groep kies wat die meeste daarby sou baat. Die dagbestuur het veral op grond van drie oorweginge besluit om die standerd 10- en standerd 9-leerlinge as teikengroep tydens skooltyd by die loopbaanuitstalling te betrek. Daar is ook besluit om standerd 7- en 8-leerlinge sterk te motiveer om die loopbaanuitstalling self gedurende die middag te besoek, asook om hul ouers saam te bring indien moontlik.

Een van die redes waarom standerd 9- en 10-leerlinge eerder 'n kans gebied is om die loopbaanuitstalling in skooltyd by te woon, was omdat die Loopbaanuitstalling- en Inligtingvereniging van Transvaal by voorkeur en in volgorde standerd 10- en standerd 9-leerlinge te woord wil staan (kyk par. 2.4.4.5.(a)).

'n Tweede oorweging is op literatuurstudie gegrond. In sy beroepsontwikkelingsteorie onderskei Ginzberg (Pietrofesa *et al.*, 1980:195-196) drie stadia in 'n persoon se beroepsontwikkeling. Die standerd 7-leerling verkeer op die oorgang tussen die fantasiestadium en tentatiewe stadium en sy belangstellings is nog nie gevestig nie. Standerd 9- en 10-leerlinge verkeer op die oorgang tussen die tentatiewe en realistiese stadium wanneer belangstellings gevestig raak en verantwoordbare keuses gedoen kan word.

'n Derde oorweging was dat die meeste uitstalpersoneel nie noodwendig opgeleide voorligters is nie en hulle distansieer van voorligting. Uitstalpersoneel kan nie die verantwoordelikheid aanvaar om standerd 7-leerlinge te help met vakkeuses nie. Toelatingsvereistes en keuringsprosedures verander voortdurend en selfs al sou die korrekte inligting in standerd 7 aan 'n leerling verskaf word en die leerling 'n vakkeuse aan die hand van hierdie inligting doen, kan dit gebeur dat dit moontlik nie meer van pas sou wees na hy die matriekeksamen afgelê het nie (kyk par. 2.4.4.5.(a)).

Aangesien die loopbaanuitstalling een van tien aktiwiteite was wat onder beskerming van die Transvaalse Onderwysdepartement as deel van die Potchefstroom 150-jarige feesvieringe aangebied is, is besluit om die standerd 10- en 9-leerlinge van die sewe plaaslike TOD-hoërskole gedurende skooltyd volgens 'n programrooster deur die loopbaanuitstalling te neem. Alle ander leerlinge en hulle ouers is uitgenooi om die loopbaanuitstalling gedurende die middag by te woon.

Uitnodigings is aan die hoofde van plaaslike Kleurling-, Indiër- en swart skole op Potchefstroom gestuur om die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling gedurende die namiddae op georganiseerde wyse en volgens 'n programrooster by te woon. Die skole het nie skriftelik op die uitnodigings gereageer, soos versoek nie. 'n Groepie leerlinge onder leiding van 'n onderwyser van die plaaslike sekondêre Kleurlingskool het wel die loopbaanuitstalling bygewoon (Pelsers, 1988a). Die loopbaanuitstalling is ook gedurende die middag bygewoon deur 'n hoërskool van een van die nabygeleë dorpe.

3.2.4 Die lokaal en reëlins in dié verband

Die keuse van 'n geskikte lokaal is baie belangrik. Volgens die organiseerders van die Loopbane 2 000-uitstalling by Shareworld, Johannesburg, is 100 000 leerlinge verwag, terwyl slegs 40 000 leerlinge die loopbaanuitstalling bygewoon het. Die rede hiervoor is dat baie potensiële besoekers geglo het dat die plek van aanbidding, naamlik Shareworld, 'n veiligheidsgevaar ingehou het. Daar is besluit om die loopbaanuitstalling in die vervolg elders te organiseer (Catton, 1989).

Die Potchefstroom-stadsaal is as lokaal gekies vanweë die sentrale ligging en ruimte beskikbaar. Die ingangsportaal, Stadsaal en sissaal is vir die loopbaanuitstalling gebruik (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur, 1987/88).

Die plan van die Stadsaal is by die munisipaliteit verkry. Daar is voorts bereken hoeveel uitstallers genooi kon word. Die uitstalruimtes toegeken aan elke uitstaller was 3 meter by 5 meter en dit is aangedui op die vloerplan (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur 1987/88). Minstens 'n meter is vir die paadjies tussen die uitstalruimtes beskikbaar gestel (Bylae C). Die roete is so uitgewerk dat besoekersgroepe in twee verdeel het, en vanaf twee ingange, naamlik die hoofingang en

die sysaalingang, inbeweeg het. So is leerlinge eweredig versprei oor die uitstalling en was daar nie 'n opeenhoping van leerlinge op een punt nie.

Deur die vloei van die besoekersverkeer te reël en stiptelik by 'n program te hou, is spitsye waartydens bepaalde uitstallers oorval kan word, voorkom. Dit was ook belangrik ter wille van die verkeersvloei dat die gange wyd genoeg is.

Reëlins is getref dat 'n elektrisiën genoeg kragpunte aanle vir gebruik tydens die loopbaanuitstalling (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur, 1987/88).

'n Naambord, banier en feesvlag is deur die feeskomitee van Potchefstroom beskikbaar gestel om voor die Stadsaal op te stel en die loopbaanuitstalling onder die publiek se aandag te bring (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur, 1987/88).

Spesiale veiligheidsmaatreëls is getref, aangesien waardevolle apparaat en hulpmiddels by die uitstalling gebruik is. Die Suid-Afrikaanse Weermag en Suid-Afrikaanse Polisie het ook aan die uitstalling deelgeneem en was behulpsaam met die veiligheidsmaatreëls - ook gedurende die nag.

Die organiseerders het gelet op doeltreffende lugreëling en beligting. Vullisverwydering is ook vooraf gereël, aangesien stalletjies altyd skoon moes wees. Genoeg brandblussers was beskikbaar en telefoonverbinding was binne bereik.

Die nodige ruskamers en toiletgeriewe vir die uitstallers en alle ander besoekers was beskikbaar.

Potplante is by die munisipale kwekery gekry en gebruik om die ingangsportaal en die loopbaanuitstalling te verfrazai (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur, 1987/88).

Genoeg parkeerruimte is vir die uitstallers uitgehou en ook vir ander besoekers beskikbaar gestel. Die verkeersafdeling van die dorp het die straat voor die Stadsaal afgesluit en so die veiligheid van die leerlinge verseker.

3.2.5 Die program

Toestemming is van die Direkteur van Onderwys in Transvaal verkry dat leerlinge die loopbaanuitstalling gedurende skooltyd mag besoek. Vyf sessies gedurende skooltyd is vir elke dag beplan. Op hierdie wyse het 1738 leerlinge teen ongeveer 200 per uur deur die uitstalling beweeg.

Die program het soos volg daaruit gesien:

Maandag, 2 Mei 1988

14:00 - 17:00:	Uitstallers kom aan by die Stadsaal en stel uitstallings op

18:00	Dinee by hotel

Dinsdag, 3 Mei 1988

08:30	Hoërskool A, standerd 9

09:30	Hoërskool B, standerd 9
10:30	Hoërskool C, standerd 10
11:30	Hoërskool B, standerd 10
13:30:	Middagete
14:00-18:00:	Naburige hoërskole HOD-studente (PU vir CHO) Leerlinge van alle standerds en ouers

Woensdag, 4 Mei 1988

08.30	Hoërskool A, standerd 10
09:30	Hoërskool D, standerd 9 en 10
10:30	Hoërskool E, standerd 9 en 10
11:30	Hoërskool F, standerd 9 en 10
12:30	Hoërskool G, standerd 9 en 10
13:30	Middagete
14:00 - 17:00	Naburige hoërskole

17:00

Verdagings

Die vervoerreelings van die leerlinge was 'n belangrike saak om die loopbaanuitstalling vlot te laat verloop.

3.2.6 Die vervoer van die leerlinge

Toestemming is vooraf by die Skoolreisdien van die Transvaalse Onderwysdepartement verkry vir die vervoer van die leerlinge na en van die loopbaanuitstalling gedurende skoolure. Hierdie toestemming is verkry nadat 'n voorgeskrewe vorm ingevul is vir die standerd 9- en 10-leerlinge van al die betrokke skole.

'n Program en inligtingstuk (Bylae O) met betrekking tot die vervoer van die leerlinge na en van die loopbaanuitstalling is aan al die betrokke skole gestuur. Hierin is die vervoerreelings uiteengesit en moes skole deur middel van 'n skenstrokie terugvoering lewer of hulle gebruik maak van die vervoerreelings al dan nie.

'n Plaaslike vervoerondernemer is genader om die leerlinge volgens 'n tydrooster na en van die loopbaanuitstalling te vervoer. Die meeste skole het van die busvervoer gebruik gemaak. 'n Roetekaart en tydrooster (Bylae P) is opgestel en skole moes hul leerlinge vooraf uitroep en gereed hou sodat die busse stiptelik vanaf die betrokke skool kon vertrek.

3.2.7 Reëlings met betrekking tot die uitstallers

Algemene reëlings is met die uitstallers getref en 'n dinee is vir die betrokkenes beplan.

1.2.7.1 Administratiewe reëlings

Die uitstallers is eers telefonies geskakel en daarna per brief (Bylae E) uitgenooi om aan die loopbaanuitstalling deel te neem. Ingeslote daarby was 'n antwoordbrief (Bylae F) wat uitstallers moes invul om aan te toon of hulle die uitnodiging aanvaar of nie. Uitstallers moes aantoon of hulle kragpunte sou benodig asook die getal mense wat die uitstalruimte sou beman.

Die dagbestuur het 'n lys van die uitstallers saamgestel (Bylae G) wat die uitnodigings aanvaar het. Hierdie uitstallers was verteenwoordigend van 'n breë spektrum beroepe en studierigtings (Pelser, 1989b:2).

Die breë bestuur het versoek dat die uitstallers se aandag op die volgende sake gevestig word:

- * Uitstallers moes hul uitstalruimtes beman en nie bloot literatuur daar plaas nie. Uitstalruimtes moes ook nie voor die sluitingstyd ontruim word nie, en
- * 'n vakkundige moes die uitstalruimte beman en beskik oor kennis in verband met onder meer mediese en pensioenskemas, byvoordele en beurse (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur, 1987/88).

'n Vorm (Bylae H) om verdere inligting van die uitstallers te verkry, is op 22 Februarie 1988 aan hulle gestuur. Dit was belangrik vir die organiseerders om te weet wat die

korrekte adres en telefoonnommer van die uitstaller is, asook wie as die skakelpersoon sou optree. Uitstallers moes aantoon hoeveel mense die uitstalruimte sou beman en hoeveel die uitstallersdinee sou bywoon. Navrae is ook gedoen ten opsigte van die getal tafels en stoele wat elke uitstaller sou benodig, asook of 'n kragpunt benodig sou word.

Die uitstallers is 'n derde keer per brief op 13 April 1988 (Bylae I), geskakel om die finale reëlins aan hulle deur te gee. Uitstallers is versoek om kundige personeel te stuur en het 'n voorbeeld van die leerlingprofiel (Bylae J) ontvang, wat aantoon dat 'n intensiewe voorbereidingsprogram met leerlinge gevolg is. 'n Padkaart (Bylae K) met aanduidings om by die Stadsaal te kom, is ingesluit, asook 'n program (Bylae D). Uitstallers is ook daaraan herinner om hul eie verlengkoorde saam te bring. Almal is weer by herhaling na die uitstallersdinee op 2 Mei 1988 uitgenooi.

Naametikette en lêeromslae vir elke uitstaller is van 'n leweransier verkry (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur, 1987/88). Die lêeromslae is gebruik om die inligting wat by die aanvang van die loopbaanuitstalling aan uitstallers gegee is, in te plaas. Die lêer het die volgende bevat:

- * 'n Brief van verwelkoming en bedanking deur die voorsitter van die dagbestuur (Bylae L);
- * 'n vloerplan en uitleg van die uitstallers (Bylae C);
- * 'n lys van die uitstallers (Bylae G), en
- * 'n program (Bylae D).

Spanne seuns is gereël om die uitstallers te help met die aandra van uitstalmateriaal en die oprig van die uitstalruimtes en later weer, met hul vertrek, met die afbreek daarvan.

3.2.7.2 Dinee

Die versorging van die uitstallers was vir die organiseerders 'n belangrike saak. Vir die duur van die uitstalling het die Transvaalse Afrikaanse Ouervereniging tee, koffie, verversings en middagetes verskaf (Pelser, 1988b:2). Die uitstallers en onderwysers het hierdie ouerbetrokkenheid waardeur en dien dit as konkrete bewys van die waarde van die ouer-onderwysvennootskap (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur 1987/88).

Maandag, 2 Mei 1988 is 'n dinee vir die uitstallers aangebied waarheen 160 gaste genooi is (Bylae M). Tydens die geleentheid is die loopbaanuitstalling amptelik deur die Hoofsuperintendent van Onderwys, Wes-Transvaal geopen, terwyl die Burgemeester, mnr. C.J. Oosthuizen, ook 'n kort toespraak gelewer het (Bylae N).

Die onthaal is deur Harold's-Pat's Organisasie geborg .

In die voorbereiding vir die dinee is aandag geskenk aan al die besonderhede wat nodig is vir 'n geslaagde dinee.

3.2.8 Die voorbereiding van die leerlinge

Die loopbaanuitstalling is primêr 'n inligting- en nie 'n voorligtingsaksie nie. Die breë bestuur het versoek dat alle standaard 9-en 10-leerlinge deeglik voorberei word sodat hulle nie bloot in pamfletjagtery verval nie (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur, 1987/88).

Die voorsitter van die dagbestuur en hoof van die Onderwysulpsentrum het sorg gedra dat die KODUS Belangstellingsvraelys deur alle standerd 9- en 10-leerlinge voltooi is (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur 1987/88). Voorligtingonderwysers is versoek om leerlinge voor te berei en leiding te gee in verband met die stel van sinvolle vrae, asook watter uitstalruimtes hulle moes besoek om bepaalde inligting te verkry (Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur, 1987/88).

'n Leerlingprofiel (Bylae J) is deur elke standerd 9- en 10-leerling voltooi. Hierop is aangetoon of die leerling universiteitstoelating het of nie, watter vakke, en op welke vlakke, hy dit neem, asook sy standerd 9-punte. Die leerling moes ook sy hoogste KODUS-belangstellingsvelde op die leerlingprofiel invul asook die beroepe wat hy oorweeg en die vrae wat hy voorberei het om aan die uitstallers te stel.

'n Vloerplan en uitleg van die plasing van die uitstallers (Bylaes C en G) is vooraf aan die voorligtingonderwysers gegee om aan leerlinge te gee, sodat hulle presies sou weet waarheen om tydens die loopbaanuitstalling te beweeg.

'n Loopbaanbylae het op 29 April 1988 in die plaaslike koerant, die Potchefstroom Herald, verskyn. Genoeg bylaes is gedruk om aan elke leerling gratis een by sy aankoms by die uitstalling te verskaf.

Die lede van die dagbestuur het as diensdoende personeel by die uitstalling opgetree en het aan leerlinge wat onseker rondbeweeg het, leiding gegee met betrekking tot watter uitstalruimtes hulle moes besoek om die verlangde inligting te bekom.

Die ideaal was dat elke voorligtingonderwyser na afloop van die loopbaanuitstalling 'n opvolgprogram moes volg, hetsy individueel of in groepsverband, mondeling of skriftelik.

3.2.9 Mediadekking

Die Potchefstroom Herald ('n plaaslike koerant wat twee keer per week verskyn), Wielnuus ('n maandelikse publikasie van 'n plaaslike motorhandelaar) en Posteparade (loopbaanbylae van 'n dagblad) het gesorg vir reklame en nuusdekking van die loopbaanuitstalling in 'n baie groot deel van Transvaal (Pelser, 1988b:2).

'n Spesiale Loopbaanbylae het Donderdag, 29 April 1988 in die Potchefstroom Herald verskyn en dekking gegee aan die loopbaanuitstalling wat sou plaasvind. Leerlinge kon ter voorbereiding vir die loopbaanuitstalling reeds heelwat inligting inwin. Tydens die uitstalling is 'n gratis bylae aan elke leerling voorsien.

Plakkate, wat die loopbaanuitstalling, die tyd en plek aankondig, is deur die Potchefstroom Herald geskenk en by elke skool opgeplak, asook op strategiese plekke op die dorp.

3.2.10 Borge

By die Loopbane 2000-loopbaanuitstallings betaal die uitstallers vir hul uitstalruimtes volgens die grootte daarvan. Die dagbestuur was dit egter eens dat die loopbaanuitstallers gratis uitstalruimtes moes kry op die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling. Daar is gevoel dat die uitstallers 'n diens aan die gemeenskap lewer en om die diens te kan lewer, hulle reeds baie uitgawes het.

Die dagbestuur het besef hulle het geld nodig, aangesien die korrespondensie met die uitstallers uitgawes meebring het en die uitstallersdinee ook uitgawes sou meebring. Daarom is besluit om borge te vind.

Die Harold's-Pat's Organisasie het ingewillig om as borg te dien vir alle uitgawes waarvoor nie op formele wyse voorsiening gemaak is nie. Die Potchefstroom Stadsraad, die Potchefstroomse Onderwyskollege, die Transvaalse Afrikaanse Ouervereniging en die Potchefstroom Herald, asook individue, het almal bydraes gelewer wat meegehelp het tot die goeie verloop van die uitstalling.

3.3 Die loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988

Van die eerste take wat die lede van die dagbestuur Maandag, 2 Mei by die Stadsaal moes verrig, was:

- * Toesig is gehou by die opruim en skoonmaak van die Stadsaal;
- * die uitstalruimtes is uitgemeet en afgemerkt met behulp van maskeerband en die name van die uitstallers is by hul uitstalruimtes aangebring;
- * die getal stoele en tafels wat elke uitstaller versoek het, is by elke uitstalruimte geplaas;
- * toesig is gehou oor die plaas en rangskik van die plante in die voorportaal en op die verhoog, en

- * die vloerplan en uitleg van die uitstallers is op etlike strategiese plekke in die stadsaal aangebring, sodat leerlinge maklik kon vasstel waar om 'n bepaalde uitstaller te vind.

Vir elke uitstaller is 'n lêer saamgestel met 'n bedankingsbrief, 'n program, 'n uitleg van die vloerplan en 'n lys van die uitstallers. Die lêer is op elke uitstaller se tafel by sy uitstalruimte gereed geplaas.

Van die uitstallers met baie uitstalmateriaal, soos die Suid-Afrikaanse Weermag en Lugmag en die Suid-Afrikaanse Polisie, het reeds die oggend aangekom en begin om hul uitstalruimtes gereed te maak. Meeste uitstallers het die namiddag gekom. Spanne seuns was gereed om die uitstallers behulpsaam te wees met die aandra van uitstalmateriaal en die opstel van die uitstalruimtes. Spanne meisies was gereed om tee, koffie of koel drank vir die uitstallers aan te bied.

Twêe lede van die dagbestuur was die middag besig met voorbereidings vir die uitstallersdinee en werksaam by die hotel om te sorg vir die plaas van die blommerangskikkings, naamkaartjies en programme.

Lede van die uitstallings van die SAW en SAP het gesorg vir sekuriteit by die Stadsaal gedurende die dinee, asook gedurende die nag.

Tydens die dinee het die Burgemeester, mnr. C.J. Oosthuizen, 'n kort boodskap gelewer, terwyl die amptelike opening waargeneem is deur die Hoofsuperintendent van Onderwys: Wes-Transvaal. Na afloop van die ete kon die gaste die loopbaanuitstalling besigtig.

Dinsdag, 3 Mei 1988, was die uitstallers en personeel reeds om 07:30 op hul poste, gereed om die leerlinge te ontvang. Elke groep leerlinge het 'n uur tot hul beskikking gehad by die uitstallers in die Stadsaal, voor hulle na buite beweeg het om verder na die SAW se uitstalling buite die Stadsaal te kyk.

By hul aankoms het die dagbestuur elke groep leerlinge in twee ewe groot groepe verdeel. Die een groep het die hoofingang gebruik, terwyl die ander groep by die syaal ingegaan het. Op hierdie wyse was daar 'n eweredige verspreiding van leerlinge by die verskillende uitstalruimtes.

Verkeersbeamptes het die straat voor die Stadsaal afgesluit en leerlinge kon veilig oor die straat beweeg om die uitstalling van die SAW op 'n oop terrein aan die oorkant te besigtig. Hier het leerlinge ongeveer 'n halfuur deurgebring voor hulle teruggekeer het skool toe.

Lede van die dagbestuur kon die vertrek en aankoms van leerlinge by hul onderskeie skole voortdurend met behulp van tweerigtingradio's monitor.

As deel van die empiriese navorsing is drie verskillende vraelyste oor die loopbaanuitstalling opgestel. Toestemming is van die Hoofsuperintendent van Onderwys: Wes-Transvaal, van die dagbestuur en die Buro vir Onderwysnavorsing van die Transvaalse Onderwysdepartement, verkry om die vraelyste aan die loopbaanuitstallers, voorligtingonderwysers en leerlinge te gee om te voltooi.

Die vraelyste is tydens die loopbaanuitstalling onderskeidelik aan die loopbaanuitstallers en voorligtingonderwysers, wat ook die leerlinge se vraelyste ontvang het, uitgedeel. Die loopbaanuitstallers het hul vraelyste tydens die loopbaanuitstalling voltooi en na afloop van die uitstalling terugbesorg. Die voorligtingonderwysers is versoek om hul

die vraelyste, asook dié van die leerlinge, na afloop van die loopbaanuitstalling tuis te laat voltooi.

Lede van die dagbestuur het voortdurend deur die uitstalling beweeg en leerlinge wat onseker was, gehelp om by die regte uitstalruimtes inligting in te win.

Die Transvaalse Afrikaanse Ouervereniging het die uitstallers nie alleen van middagetes voorsien nie, maar ook van tee en koffie, sowel as verversings gedurende die oggend en middag. Die uitstallers het hul middagete in 'n ontspanne atmosfeer in die tuin agter die Stadsaal geniet.

Gedurende Dinsdagmiddag het onder andere die leerlinge van 'n naburige hoërskool, leerlinge van die plaaslike Kleurlingskool, die HOD-studente van die Potchefstroomse Universiteit, en ouers, die uitstalling besoek.

Woensdag, 4 Mei 1988, het die program dieselfde verloop as die vorige dag. Na afloop van die loopbaanuitstalling Woensdagmiddag was daar weer eens spanne seuns wat die uitstallers gehelp het met die afbreek van die uitstalruimtes.

Altesaam 2 500 leerlinge, ouers, onderwysers en ander besoekers het die uitstalling besoek (Pelser, 1988b:2).

3.4 Aspekte ter sake by die evaluering van die loopbaanuitstalling

Om hierdie loopbaanuitstalling te evalueer, sal gebruik gemaak word van die volgende:

- * 'n Literatuurstudie en

- * 'n empiriese ondersoek aan die hand van vraelyste aan die uitstallers, voorligtingonderwysers en standerd 9- en 10-leerlinge wat die loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 bygewoon het.

Die probleem wat in hierdie navorsing ondersoek word, kan soos volg geformuleer word:

- * Volgens watter kriteria word die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling bepaal?
- * Is die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing?

3.5 Samevatting

In hierdie hoofstuk is gelet op die beplanning en uitvoer van die loopbaanuitstalling wat op 3 en 4 Mei 1988 op Potchefstroom gehou is.

Daar is aandag gegee aan die drie fases wat in die reël van 'n loopbaanuitstalling onderskei word, naamlik die eerste fase van beplanning en voorbereiding, die tweede fase waarin die loopbaanuitstalling plaasvind en derdens die evalueringsfase.

In die beplanningsfase is aandag geskenk aan sake soos die bepaling van 'n datum, die leerlinge wat die loopbaanuitstalling sou besoek, die lokaal en reëlins in dié verband, die program, die vervoer van die leerlinge, reëlins met betrekking tot die uitstallers, die voorbereiding van die leerlinge, mediadekking en borge.

Vervolgens is die loopbaanuitstalling wat op 3 en 4 Mei 1988 in die Potchefstroom Stadsaal plaasgevind het, beskryf. Laastens is gelet op aspekte ter sake by die evaluering van hierdie loopbaanuitstalling.

In Hoofstuk 4 sal aandag geskenk word aan die metode van die praktiese ondersoek. 'n Beskrywing van die navorsing, prosedure en respondente sal gegee word. Daar sal ook gelet word op die samestelling van die vraelyste wat in die ondersoek gebruik is.

PLAAT 1

- Die ontwerp van 'n uitstalling moet reeds vooraf aandag geniet en die nodige inligting projekteer.
- 'n Mat verbeter die voorkoms en gee 'n gevoel van Welvarendheid.
- Beligting is een van die belangrikste hulpmiddels by 'n goeie uitstalling (kyk par. 2.4.6 en Tabele 5.2.14 en 5.2.15).



PLAAT 2(a) EN PLAAT 2(b)

- Kleur dra by tot die onmiddellike herkenning van 'n inrigting of instansie.
- 'n Deurlopende kleurskema gee kontinuïteit aan 'n uitstalling.
- Sitplek en skryfruimte moet voorsien word om interaksie tussen die uitstaller en besoekers te bewerkstellig.
- Blommerangskikkings kan gebruik word vir verfraaiing.
- Publikasies en brosjures kan gegee word om agterna tuis rustig te bestudeer (kyk par. 2.4.4.6, 2.4.4.7 en Tabel 5.2.16).



PLAAT 3

- Meeste uitstallers maak gebruik van panele om 'n bepaalde boodskap met behulp van die geskrewe woord, foto's en illustrasies oor te dra.
- Foto's het 'n veel groter trefkrag as die geskrewe woord. 'n Foto vertel die storie in een oogopslag en help om 'n geskrewe boodskap te onderstreep en op te som. Die waarde van foto's word verhoog deur aksie en die menslike sy van 'n saak uit te beeld.
- 'n Multi-media aanslag tydens 'n loopbaanuitstalling kan baie doeltreffend gebruik word (kyk par. 2.4.4.7).
- Plante dra by tot die verfraaiing van uitstalruimtes (kyk par. 3.2.4).



PLAAT 4

- Die loopbaaninligtingkundige wat die uitstalruimte beman, moet oor die nodige kennis beskik (kyk par. 3.2.7.1).
- Uitstallers moet hul uitstalruimtes beman en nie bloot 'n video of literatuur daar plaas nie. Die uitstaller kan nooit deur 'n video vervang word nie (kyk Tabel 5.2.17)



PLAAT 5

- Daar is verskeie hulpmiddels waarmee 'n uitstaller met besoekers kan kommunikeer om die instansie se boodskap meer doeltreffend oor te dra (kyk par. 2.4.4.7).



- 'n Uitstaller moet goed kan kommunikeer, entoesiasties wees en oor 'n dinamiese persoonlikheid beskik (kyk par. 2.4.4.11).



PLAAT 7

- Leerlinge moet die loopbaanuitstalling voorbereid bywoon en vooraf weet watter uitstallers hulle wil besoek.
- Ouerbetrokkenheid en ouerteenwoordigheid by die loopbaanuitstalling is baie belangrik. Die ideale situasie ontstaan as die leerling later saam met sy ouers terugkeer na die loopbaanuitstalling en tydens 'n rustige indaba-situasie die leerling se toekomsplanne bespreek (kyk par. 2.4.4).



PLAAT 8

- 'n Onthaal kan vir die uitstallers aangebied word (kyk par. 3.4.4.10).



HOOFSTUK 4

4. DIE METODE VAN DIE PRAKTIESE ONDERSOEK

4.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word die metode van ondersoek teoreties begrond. Die doel van empiriese ondersoek word uiteengesit en daar word gekyk na die keuse van meetinstrumente. Die vraelys word as die mees toepaslike tegniek in die uitvoering van hierdie ondersoek gemotiveer. Die empiriese ondersoek self word bespreek wanneer gekyk word na die keuse van proefpersone, die metode van steekproefneming en die samestelling van die vraelyste wat in die ondersoek gebruik is. Daarna volg die motivering vir en die ontwerp van die vraelyste aan die uitstallers, die voorligtingonderwysers en die standerd 9- en 10-leerlinge onderskeidelik. Dan volg die eerste redigering asook die tweede en finale redigering van die vraelyste aan die loopbaanuitstallers, voorligtingonderwysers en standerd 9- en 10-leerlinge wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 bygewoon het. Ten slotte word gekyk na aspekte van die finale vraelyste, soos die lengte, anonimiteit, voorkoms, beantwoording en terugontvangs van die vraelyste asook die verwerking van die vraelysantwoorde.

4.2 Die doel van die empiriese ondersoek

Die doel van hierdie ondersoek was:

- * Om met behulp van 'n praktiese ondersoek die kriteria vir geslaagdheid van loopbaanuitstalling te bepaal en

- * om met behulp van 'n praktiese ondersoek te bepaal of die loopbaanuitstalling wel 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing in beroepsvoorligting in die Republiek van Suid-Afrika is na aanleiding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling.

Die keuse van die meetinstrumente

Inleiding

Om 'n navorsingsprobleem op te los en om 'n navorsingsplan te implementeer, moet 'n navorser besluit op die metodes of tegnieke wat hy gaan gebruik om data in te samel (Wet *et al*, 1981:161). Die mees bruikbare meetinstrumente wat beantwoord aan al die betroubaarheids- en geldigheidsvereistes, moes vir dié doel gebruik word. Daar is vervolgens op die volgende instrumente besluit:

- * Die reël en hou van 'n loopbaanuitstalling wat as eksemplaar kan dien
- * Drie verskillende vraelyste wat ingevul sou word deur onderskeidelik die loopbaanuitstallers, voorligtingonderwysers en st. 9- en 10-leerlinge teenwoordig by die loopbaanuitstalling.

Aangesien die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling wat op 3 en 4 Mei 1988 uitgevind het en as eksemplaar dien, reeds in Hoofstuk 3 uitvoerig beskryf is, sal dit hierdie hoofstuk weer beskryf word nie. Vervolgens sal aandag gegee word aan 'n as empiriese navorsingsmetode.

4.3.2 Die vraelys as empiriese navorsingsmetode

Vraelyste is volgens Tuckman (1978: 196-197) een van die metodes wat die meeste deur navorsers gebruik word om inligting te bekom. Deur 'n vraelys is dit moontlik om vas te stel wat 'n persoon weet (kennis en inligting); waarvan 'n persoon hou of nie hou nie (waardes en voorkeure) asook wat 'n persoon beleef het (biografiese gegewens).

Mouly (1978:190) beklemtoon dat die konstruksie van 'n vraelys grootliks die sukses, betroubaarheid en geldigheid van 'n vraelysondersoek bepaal. Die vraelysitems moet deurentyd met die doel van die ondersoek in verband gebring word. Twee items wat algemeen vir die samestelling van vraelyste gebruik word, is gestruktureerde of geslote items en ongestruktureerde of oop items (Cohen & Manion, 1980:64).

Die gestruktureerde of geslote vraelys bestaan uit vroe met alternatiewe antwoorde daarop. Die voordeel van 'n vraelys is dat dit direk is en die response maklik ontleed kan word. Die ongestruktureerde of oop vraelys gee 'n vrye keuse van antwoorde en geleenthede om eie menings te lug. Dit is egter moeilik om sulke response te analiseer en om dié rede word die gestruktureerde vraelys vir navorsing verkies (De Wet *et al.*, 1981: 163).

Respondente moet daarvan verseker word dat hul response vertroulik gehanteer sal word. Anonimiteit is wenslik waar data van 'n persoonlike aard is en 'n bedreiging vir die respondent se privaatheid inhou. Indien die navorser later 'n opvolgondersoek uitvoer, kan anonimiteit egter tot sy nadeel strek (Borg & Gall 1979:301).

Die vraelys word dikwels teen die onderhoud opgeweeg. 'n Onderhoud is die metode waarmee die vraelys die beste uitruilbaar is. 'n Groot voordeel van 'n vraelys is dat dit 'n wye dekking verleen teen 'n minimum finansiële inset. Dit is ook

opsigte van tyd. Dit dek 'n groot geografiese gebied en dit verhoog die geldigheid van die resultate. Deur middel van 'n vraelys word 'n groot aantal eerlike en objektiewe antwoorde verkry. 'n Nadeel is egter dat die navorser nie die weerstand van die respondent kan waarneem nie. Hy kan nie onduidelike vrae verduidelik nie (Mouly, 1963, 139-142) en het dikwels ook moeite met vraelyste wat nie teruggestuur word nie.

Ten spyte van die nadele van die vraelyste as navorsingsmetode is daar as gevolg van praktiese en ekonomiese redes tog besluit om die vraelys as metode te gebruik.

4.4 Die empiriese ondersoek

In hierdie ondersoek is gebruik gemaak van die vraelys as metode. Vervolgens sal gelet word op die keuse van proefpersone, die metode van steekproefneming en die samestelling van die vraelyste wat in die ondersoek gebruik is. Daarna volg die motivering vir en die ontwerp van die vraelyste wat in die ondersoek gebruik is. Daar word gekyk na die eerste en die tweede (die finale) redigering van die vraelyste en aspekte van die finale vraelyste.

4.4.1 Die keuse van proefpersone

Die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 het as eksemplaar vir hierdie empiriese navorsing gedien. Ongeveer 2 500 uitstallers, onderwysers, leerlinge, ouers en ander belangstellendes het die loopbaanuitstalling besoek (kyk par. 3.3). Al die besoekers kon egter nie by die praktiese navorsing betrek word nie.

Daar is besluit om drie groepe by die navorsing te betrek, naamlik die loopbaanuitstallers, die voorligtingonderwysers en die standaard 9- en 10-leerlinge wat die loopbaanuitstalling gedurende skoolure besoek het.

Sewe-en-dertig instansies het aan die loopbaanuitstalling deelgeneem. Sommige instansies is deur twee of meer uitstalpersoneel verteenwoordig, sodat daar in totaal vyftig uitstallers was. Al die uitstallers (50) was bereid om 'n vraelys te voltooi en was 'n steekproef dus onnodig.

Al sewe hoërskole op Potchefstroom se standaard 9- en 10-leerlinge het die loopbaanuitstalling gedurende skoolure besoek en is deur hul voorligtingonderwysers na die uitstalling vergesel. Aangesien meer as een voorligtingonderwyser by sommige van die skole verantwoordelik was vir die voorligtingprogram, was daar tien voorligtingonderwysers. Al dié onderwysers was bereid om elk 'n vraelys te voltooi en was 'n steekproef onnodig.

Die dagbestuur van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling het besluit om die standaard 9- en 10-leerlinge gedurende skoolure deur die loopbaanuitstalling te neem (kyk par. 3.2.3). Daar was 'n moontlike getal van 1 719 standaard 9- en 10-leerlinge wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling gedurende skoolure kon besoek. Die ideaal sou wees om die totale omvang van die leerlinge wat die loopbaanuitstalling besoek het, by die ondersoek te betrek. Dit sou egter prakties en ekonomies moeilik haalbaar wees. Daar is dus besluit om met behulp van 'n steekproef te bepaal watter standaard 9- en 10-leerlinge wat die loopbaanuitstalling gedurende skoolure bygewoon het, betrek sou word om elk 'n vraelys te beantwoord.

4.4.2 Metode van steekproefneming

Drie groepe, naamlik die loopbaanuitstallers, voorligtingonderwysers en standaard 9- en 10-leerlinge, is by die empiriese ondersoek betrek (kyk par. 4.4.1). Al die loopbaanuitstallers (50) en die voorligtingonderwysers (10) sou vraelyste beantwoord, sodat steekproefneming nie nodig was nie. Die hulp van die Statistiese Konsultasiediens van

die Potchefstroomse Universiteit is verkry om aanbevelings te doen met betrekking tot die steekproef by die standerd 9- en 10-leerlinge van die sekondêre skole (Afrikaans- en Engelssprekend) wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 op georganiseerde wyse gedurende skoolure besoek het en wat as teikenpopulasie betrek is.

Nie al die leerlinge wat die loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 bygewoon het is by die ondersoek betrek nie. Op aanbeveling van die Statistiese Konsultasiediens moes 'n trossteekproef gedoen word uit die totale omvang van al die standerd 9- en 10-leerlinge wat die loopbaanuitstalling besoek het. Daar is op 'n trossteekproef besluit sodat leerlinge in klasverband betrek kon word en die administrasie vir die voorligtingonderwyser vergemaklik sou word. Daar is besluit om 'n kwart (25%) van die leerlinge deur middel van die steekproef by die ondersoek te betrek. Uit 'n moontlike 1 719 leerlinge was die ideaal dat 430 leerlinge elk 'n vraelys voltooi.

Om die trossteekproef in klasverband te doen, is daar as volg te werk gegaan:

- * Die name van die skole, met hul verskillende standerd 9- en 10-klasse, asook die aantal leerlinge in die onderskeie klasse, is neergeskryf.
- * 'n Domino is gewerp om te bepaal by watter klas begin sou word met die aftel van klasse. Die aftel het op dié wyse by die standerd 9-klasse, vanaf standerd 9B, Hoërskool A, begin en daarna is elke vierde klas afgetel. Daar is voortgegaan met die aftel van klasse in die standerd 10-kolom.
- * Op hierdie wyse is nege standerd 9-klasse (247 leerlinge) uit 'n moontlike 34 klasse en sewe standerd 10-klasse (188) leerlinge) uit 'n moontlike 31 klasse - in totaal sestien klasse (435 leerlinge) - met behulp van die trossteekproef by die empiriese ondersoek betrek.

4.4.3 Die samestelling van die vraelyste wat in die ondersoek gebruik is

Drie verskillende vraelyste is opgestel en is onderskeidelik deur al die uitstallers, al die voorligtingonderwysers en 'n verteenwoordigende steekproef van standaard 9- en 10-leerlinge (Bylae Q, R, S₁ en S₂) beantwoord wat die loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 gedurende skooltyd besoek het.

By die keuse van die soort items is gelet op die geskiktheid van gestruktureerde en nie-gestruktureerde items vir die vraelyste. Aangesien die verlangde inligting feitelik van aard is, is besluit om verdeelde items (byvoorbeeld ja/nee) in die vraelys op te neem. Nie-gestruktureerde items (in die vorm van 'Kommentaar' of 'Indien ander, spesifiseer') is ook ingesluit sodat respondente hul response kon motiveer. In die vraelys aan die uitstallers was daar by 25 uit die 27 vrae (met die uitsondering van Vraag 1 en Vraag 7) plek vir kommentaar. Die vraelys aan die voorligtingonderwysers het twintig (uit 22 vrae) nie-gestruktureerde items bevat. Die vraelys aan die standaard 9- en 10-leerlinge het agt (uit 31 vrae) nie-gestruktureerde items bevat.

Enkele veelkeusige items is ook ingesluit. 'n Item soos 'ander' is ingesluit om voorsiening te maak vir respondente wat nie een van die ander kon kies nie. Die vraelys aan die uitstallers bevat nege veelkeusige items, terwyl die vraelyste aan die voorligtingonderwysers vyf bevat en die van die standaard 9- en 10-leerlinge agt.

Na konsultasie met die studieleier is 'n aantal vrae en items in die vraelyste gewysig en het 'n tweede redigering gevolg. Die vraelyste is ook met die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO bespreek om te verseker dat die data wat verkry word, wel ontleed sou kon word.

Al drie die vraelyste, asook die Engelse weergawe van die vraelys wat deur Engelssprekende leerlinge voltooi moes word, is taalkundig versorg en sorg is gedra dat die Engelse kopie presies ooreenstem met die Afrikaanse vraelys aan die leerlinge.

Al drie die vraelyste is eers aan 'n loodsondersoekgroep gegee om vas te stel of hulle dit verstaan en die vraelys kan beantwoord. Hierdie loodsondersoekgroepe het nie lode van die omvang van uitstallere, voorligtingonderwysers en standerd 9- en 10-leerlinge wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 in skooltyd bygewoon het, ingesluit nie. Die proefgroepe het uit onderskeidelik twee loopbaanuitstallere, twee voorligtingonderwysers en vyf standerd 9- en vyf standerd 10-leerlinge wat nie betrokke was by die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling nie, bestaan.

Leerlinge moes die vraelys tuis beantwoord en dit aan die voorligtingonderwyser terugbesorg, wat dit per gefrankeerde koevert aan die navorser teruggepos het.

Gegewens afgelei uit die vraelyste geld vir die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling. Tendense kan afgelei word, maar nie op statistiese gronde nie.

Vervolgens sal gekyk word na die motivering vir en die opstel van die vraelyste wat in hierdie ondersoek gebruik is.

4.4.4 Die motivering vir en die opstel van die vraelyste wat in hierdie ondersoek gebruik is

Vervolgens sal gelet word op die motivering vir en die opstel van die vraelys aan:

* Die uitstallere,

- * die voorligtingonderwysers en
- * die standaard 9- en 10-leerlinge.

4.4.4.1 Die motivering vir en die ontwerp van die vraelys aan die loopbaanuitstallers

Na aanleiding van die bevindinge uit die literatuurstudie en met inagneming van die doelstellings van hierdie ondersoek is besluit om meer inligting oor die volgende sake in verband met die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting te verkry van die loopbaanuitstallers wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 bygewoon het:

- (1) Uit die literatuurstudie blyk dat die loopbaanuitstalling as metode in 'n toenemende mate gebruik word (kyk par. 2.4.4 en 2.4.4.1). 'n Vraag sal dus gestel word om vas te stel of die uitstallers hierdie tendens bevestig. Die antwoorde behoort aan te toon hoe algemeen die praktyk van loopbaanuitstallings gevestig is (kyk vraag 1, p. 137).
- (2) Die beskikbaarheid van resente beroepsinligting is 'n noodsaaklike element in die beroepskeuseproses (kyk par. 2.2.5). Die implementering van meer gesofistikeerde multi-media programme in bekendstelling word bepleit (kyk par. 2.2.5.1). Die spektrum van loopbaaninligting is reeds geëvalueer (kyk par. 2.2.5.2). Die navorser wil vasstel in welke mate die uitstallers van indirekte reklameprosedures en metodes gebruik maak (kyk vraag 2, p. 137).
- (3) Gepubliseerde loopbaaninligting is doeltreffend op 'n basiese vlak, maar meer direkte wyses van inligtinginwinning soos direkte beroepsmonstering blyk uit die literatuur meer doeltreffend te wees (kyk par. 2.2.5.2). Die navorser wil vasstel

van watter direkte reklamemetodes die uitstallers gebruik maak. Dié vraag sal ook toon hoe 'n belangrike plek die loopbaanuitstalling vir die uitstallers beklee ten opsigte van ander metodes (kyk vraag 3, p. 138).

- (4) Uitstallings is 'n duur kommunikasie-middel vir die uitstaller (kyk par. 2.4.1). Tydens 'n loopbaanuitstalling kry tersiêre inrigtings, maatskappye en ander werkgewers die geleentheid om loopbaanaangeleenthede en studieleenthede wat deur hulle aangebied word, by wyse van uitstalmateriaal ten toon te stel (kyk par. 2.4.4). Die vraag ontstaan of die uitstaller die sukses van elke loopbaanuitstalling evalueer (kyk vraag 4, p. 138).
- (5) Twee soorte loopbaanuitstallings vind jaarliks in die Republiek van Suid-Afrika plaas, naamlik die groot Loopbane 2 000-uitstallings asook die talryke kleiner loopbaanuitstallings, veral by skole (kyk par. 2.4.4). Daar is diegene wat voel dat ondanks groot besoekerstalle, die organisasie van die groot Loopbaan 2000-uitstallings sodanig is, dat hulle nie hul teikenpopulasie bereik nie en dat deelname dikwels tydmors is (kyk par. 2.4.4.1). 'n Vraag sal ingesluit word om te bepaal of die loopbaanuitstaller die sukses van 'n loopbaanuitstalling aan die doeltreffendheid en suksesvolle organisasie daarvan meet (kyk vraag 5, p. 138).
- (6) Vir sommige word die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling bepaal deur die verskeidenheid loopbane wat bekend gestel word en die aantal mense wat die loopbaanuitstalling besoek (kyk par. 2.4.4.1). 'n Vraag sal ingesluit word om vas te stel of die uitstaller die sukses van 'n loopbaanuitstalling aan die besoekersgetalle meet (kyk vraag 6, p. 139).
- (7) Dit gebeur soms dat meer as een loopbaanuitstalling vir dieselfde dag beplan is. Instansies wat oor genoeg personeel beskik, kan dus meer loopbaanuitstallings

bywoon, waar daar wel oorfleueling plaasvind (kyk par. 2.4.4.5(a)). Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal stel as uitstallingsdoelwit dat uitstallings te alle tye beman moet wees (kyk par. 2.4.4.5(a)). Waar 'n uitstalling oor 'n week of meer strek, is dit dus sinvol dat personeel mekaar aflos en dat die uitstalling nooit onbeman gelaat word nie. 'n Vraag sal dus gestel word oor hoeveel personeellede van 'n instansie direk betrokke is by die deelname aan 'n loopbaanuitstalling (kyk vraag 7, p. 139).

- (8) Volgens die standarde en riglyne wat die Departement van Mannekrag aan uitstallers gee, moet sorg gedra word dat uitstallings deur kundige verteenwoordigers beman word (kyk par. 2.4.4.4). Die meeste uitstalpersoneel is nie opgeleide voorligters nie en distansieer hulself van vakkundige voorligting (kyk par. 2.4.4.5(a)). Indien 'n instansie nie oor permanente loopbaanuitstallingpersoneel beskik nie, mag dit wees dat hulle onervare en onkundig is om leerlinge en loopbaaninligting te hanteer, al beskik hulle wel oor korrekte loopbaaninligting. 'n Vraag sal gestel word om vas te stel of personeel permanent uitgesonder word vir slegs loopbaanuitstallings (kyk vraag 8, p. 139).
- (9) Volgens die Transvaalse Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging is die meeste uitstalpersoneel nie opgeleide voorligters nie (kyk par. 2.4.4.5 (a)). Loopbaaninligting is kompleks, divers en dinamies van aard (kyk par. 2.2.5.1) en moet onderskei word van die blote deurgee van loopbaanfeite en werkgeleenthede (kyk par. 2.2.5 en 2.2.5.1). Die vraag ontstaan watter kwalifikasie van die uitstalpersoneel vereis word (kyk vraag 9, p. 139).
- (10) Die bemanning van die uitstalruimte dra baie by tot die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling (kyk par. 2.4.4.7). 'n Vraag word dus ingesluit om te bepaal

of bepaalde persoonlikheidseienskappe van 'n uitstaller verwag word (kyk vraag 10, p. 140).

- (11) Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal stel as uitstaldoelwit dat uitstallers bevoeg moet wees om hul betrokke instansie te verteenwoordig en korrekte inligting te verskaf (kyk par. 2.4.4.5(a) en 2.4.5.1 (a)). Uit die literatuur blyk dat presiese riglyne en goeie voorbereiding moontlike werwing kan voorkom. 'n Vraag kan gestel word om te bepaal of instansies indiensopleiding aan hul uitstalpersoneel verskaf (kyk vraag 11, p. 140).
- (12) Navorsing het getoon dat die ontwerp, hulpmiddels, metodes en tegnieke geïmplementeer by 'n uitstalruimte 'n bepaalde rol speel om die boodskap op 'n geslaagde wyse deur middel van 'n uitstalling oor te dra (kyk par. 2.4.4.7 en 2.4.5.1 (c)). Dit is 'n vraag of 'n deelnemer aan 'n loopbaanuitstalling sy uitstalling (laat) ontwerp en saamstel op grond van wetenskaplike navorsing op die gebied van uitstallings (kyk vraag 12, p. 140).
- (13) 'n Uitstalling is nie 'n doel op sigself nie, maar 'n metode van kommunikasie, met die hoofdoel om die beeld van die organisasie te bou en mense positief teenoor die organisasie in te stel (kyk par. 2.4.2). Die vraag ontstaan watter van die volgende faktore vir die loopbaanuitstaller by die samestelling van die uitstalling belangrik is:
- * Die korrekte oordra van die instansie se beeld
 - * werwing en oorreding
 - * 'n opvallende, aantreklike en goed versorgde uitstalling
 - * 'n maklik opstelbare en wegneembare uitstalling
 - * ander (kyk vraag 13, p. 140).

- (14) Beligting is een van die belangrikste hulpmiddels by 'n goeie uitstalling (kyk par. 2.4.4.6). Daar sal met behulp van die vraelys gekontroleer word of beligting ook 'n belangrike rol speel by 'n loopbaanuitstalling (kyk vraag 14, p 141).
- (15) 'n Deurlopende kleurskema kan kontinuïteit aan 'n uitstalling gee. Kleur dra ook by tot die onmiddellike herkenning van die instansie of onderneming (kyk par. 2.4.4.6 en 2.4.5.1 (c)). Die vraag ontstaan of kleur wel 'n belangrike rol speel vir loopbaanuitstallings (kyk vraag 15, p. 141).
- (16) Die literatuur is 'n belangrike, asook die mees basiese vorm van inligtingdeurgewing in beroepsvoorligting (kyk par. 2.2.5.1 en 2.2.5.2). Brosjures en pamflette kan ook as hulpmiddels in 'n loopbaanuitstalling gebruik word (kyk par. 2.4.4.7). 'n Vraag sal ingesluit word om te bepaal in watter mate uitdeelpamflette en ander gedrukte inligtingstukke bydra tot die doeltreffendheid van 'n loopbaanuitstalling (kyk vraag 16, p. 141).
- (17) Een van die uitstallingsdoelwitte van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging is dat die uitstalling te alle tye beman moet wees (kyk par. 2.4.4.5 (a)). Uit die literatuur blyk dat die persoonlike skakeling en onderhoude met die uitstallings die loopbaanuitstalling onderskei van ander metodes (kyk par. 2.4.4 en 2.4.4.2). 'n Vraag sal ingesluit word om te bepaal of die persoonlike teenwoordigheid van die uitstaller deur 'n goeie video of skyfiereeks (wat prominent geplaas word) vervang kan word (kyk vraag 17, p. 141).
- (18) Daar kan tussen twee soorte loopbaanuitstallings in Suid-Afrika onderskei word, naamlik die groot Loopbane 2000-uitstallings in die groot sentra van die land en die talle klein loopbaanuitstallings wat hoofsaaklik by skole aangebied word

(kyk par. 2.4.4). Daar sal vasgestel moet word of daar 'n behoefte is dat skole in 'n bepaalde kring of streek gekoördineerd en gesamentlik 'n groot loopbaanuitstalling reël (kyk vraag 18, p. 142).

- (19) Die groot Loopbane 2000-uitstallings vind jaarliks plaas en baie skole bied ook jaarliks kleiner loopbaanuitstallings aan. Hoe dikwels behoort 'n loopbaanuitstalling in 'n streek aangebied te word? Elke jaar, elke twee jaar, elke drie jaar of 'n ander alternatief? (kyk vraag 19, p. 142).
- (20) Die groot Loopbane 2000-uitstalling poog om 'n model van die ekonomiese aktiwiteite in Suid-Afrika te vergestalt. In 1988 het 76 uitstallers deelgeneem en is tagtig persent van alle werkgeleenthede in Suid-Afrika verteenwoordig (kyk par. 2.4.4.1). 'n Vraag word ingesluit om te bepaal hoeveel uitstallers betrek behoort te word by 'n gekoördineerde loopbaanuitstalling (gewoonlik op die platteland) in 'n bepaalde streek (kyk vraag 20, p. 142).
- (21) Volgens die riglyne van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging word aanbeveel dat 'n loopbaanuitstalling om 10:00 begin en tot die einde van die skooldag of ongeveer 15:00 duur (kyk par. 2.4.4.5 (a)). 'n Loopbaanuitstalling by 'n skool wat beperk is tot 'n middag toon 'n swak bywoningsyfer, aangesien leerlinge by buitemuurse aktiwiteite betrokke is (kyk par. 2.4.4.2). Daar sal deur middel van 'n vraag gekontroleer word hoe wenslik dit is dat leerlinge tydens skoolure op georganiseerde wyse 'n loopbaanuitstalling bywoon (kyk vraag 21, p. 143).
- (22) Dit is noodsaaklik dat daar deurentyd 'n gelykmatige vloei van leerlinge moet wees. Die Kaapse Loopbaanuitstallingsvereniging beklemtoon dat om 'n opeenhoping van besoekers by die loopbaanuitstalling te voorkom, 'n program

met besoektye aan skole gegee moet word en skole besoektye moet bespreek (kyk par. 2.4.4.5 (b)). Die vraag ontstaan hoeveel tyd vir byvoorbeeld 'n honderd st. 10-leerlinge wat op georganiseerde wyse deur sê byvoorbeeld dertig uitstallers hanteer word, afgestaan behoort te word (kyk vraag 22, p. 143).

- (23) In die literatuur word dit beklemtoon dat 'n leerling 'n loopbaanuitstalling goed voorbereid moet besoek (kyk par. 2.4.4, 2.4.4.5 (a) en (b) en 2.4.5.1 (a)). Die navorser wil vasstel of uitstallers bevestig dat 'n loopbaanuitstalling wel doeltreffendheid inboet indien leerlinge nie vooraf goed voorberei is deur die voorligtingonderwyser nie (kyk vraag 23, p. 143).
- (24) Volgens die standaarde en riglyne van die Departement van Mannekrag aan die uitstallers moet loopbaanuitstallers te alle tye objektief wees en mag geen openlike werwing plaasvind nie (kyk par. 2.4.4.4). Die vraag ontstaan of die uitstallers wel die loopbaanuitstalling gebruik om leerlinge te werf (kyk vraag 24, p. 144).
- (25) Twee soorte loopbaanuitstallings word in Suid-Afrika onderskei, naamlik die groot Loopbane 2000-uitstallings en die talle kleiner loopbaanuitstallings. Die vraag ontstaan of die Loopbane 2000-uitstallings uitgebrei moet word en of daar gedesentraliseer moet word (kyk par. 2.4.4). Daar sal 'n vraag gestel word om vas te stel of die uitstallers ten gunste is van kleiner gekoördineerde loopbaanuitstallings (kyk vraag 25, p. 144).
- (26) Die oorhoofse organisasie en beplanning van 'n loopbaanuitstalling moet van 'n hoë standaard wees, anders werk dit negatief deur na die uitstallers (kyk par. 2.4.4). Dit is belangrik om by die uitstallers vas te stel of daar enige leemtes of tekortkominge by die gereelde loopbaanuitstalling was (kyk vraag 26, p. 145).

- (27) Daar is uitstallings wat aan ongeveer sewentig loopbaanuitstallings in 'n jaar deelneem (kyk par. 2.4.4). Op grond van ervaring en kennis kan die organiseerders nuttige wenke by die uitstallings verkry. Die uitstallings sal dus gevra word om aanbevelings te doen (kyk vraag 27, p. 145).

4.4.4.2 Die motivering vir en die ontwerp van die vraelys aan die voorligtingonderwysers

Na aanleiding van die bevindinge uit die literatuurstudie en met inagneming van die doelstellings van hierdie ondersoek, is besluit om meer inligting oor die volgende sake in verband met die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting van die voorligtingonderwysers wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 bygewoon het, te verkry.

- (1) Die ideaal is dat een onderwyser verantwoordelik is vir die voorligtingsprogram by 'n skool. By 'n groot skool is dit nie altyd haalbaar nie en is 'n tweede voorligtingonderwyser nodig (kyk par. 2.2.4.2). Meer voorligtingonderwysers dui dikwels op 'n versnippering van beroepsvoorligting, met nadelige gevolge vir die vak. 'n Vraag is dus ingesluit om te bepaal hoeveel onderwysers verantwoordelik is vir die voorligtingsprogram by 'n skool (kyk vraag 1, p. 145).
- (2) Uit die literatuurstudie blyk dit dat onderwys- en opleidingsinstansies nog nie die geleentheid wat loopbaanuitstallings bied, genoeg benut nie (kyk par. 2.2.4.1). 'n Vraag word ingesluit om te bepaal of daar by die voorligtingonderwyser se skool in die afgelope vyf jaar 'n loopbaanuitstalling plaasgevind het (kyk vraag 2, p. 145).

- (3) Die literatuurstudie het getoon dat opvolgwerk met die leerlinge spoedig na afloop van die loopbaanuitstalling moet plaasvind en dat die loopbaandag self geëvalueer moet word (kyk par. 2.4.5.1 (a)). 'n Vraag word dus ingesluit om vas te stel of die voorligtingonderwyser bepaal het hoeveel sy leerlinge by die loopbaanuitstalling gebaat het (kyk vraag 3, p. 146).
- (4) Die meeste loopbaanuitstallings is kleiner uitstallings wat by skole plaasvind (kyk par. 2.4.4.2). Die vraag ontstaan hoeveel uitstallers aan 'n loopbaanuitstalling by 'n skool deelneem (kyk vraag 4, p. 146).
- (5) In die riglyne van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal vir die reël van 'n loopbaanuitstalling word versoek dat indien 'n skool 'n loopbaanuitstalling of inligtingsdag beplan, omliggende skole sover moontlik betrek moet word (kyk par. 2.4.4.5 (a)). As gevolg van allerlei probleme word daar egter nie altyd aan die versoek voldoen nie. Die vraag ontstaan of die voorligtingonderwyser ondervind dat ander skole se leerlinge sy skool se loopbaanuitstalling besoek (kyk vraag 5, p. 146).
- (6) Die oorhoofse organisasie en beplanning van 'n loopbaanuitstalling moet van 'n hoë standaard wees (kyk par. 2.4.4). Talle kleiner loopbaanuitstallings vind jaarliks by skole plaas en die organiseerder moet hom vergewis van die riglyne verskaf deur die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging vir die beplanning van 'n loopbaanuitstalling (kyk par. 2.4.4.2 en 2.4.4.5 (a)). Die vraag ontstaan nou watter persoon die loopbaanuitstalling by 'n skool behoort te reël (kyk vraag 6, p. 147).
- (7) Die voorligtingonderwyser moet die basiese beginsels van die inligtingwetenskap toepas, sy inligtingstelsel verryk en meer persoonlik maak deur middel van

spesiale aktiwiteite en bronne soos byvoorbeeld 'n loopbaanuitstalling. Hy kan net daarin slaag om meer resente loopbaaninligting te verskaf indien hy saam met ander professionele persone in die gemeenskap werk (kyk par. 2.2.5.1). 'n Vraag moet ingesluit word om vas te stel in welke mate die leerling deur kennismaking met die openbare en private sektore en tersiêre onderwysinrigtings by die loopbaanuitstalling beter toegerus word om 'n verantwoordbare beroepskeuse uit te oefen (kyk vraag 7, p. 147).

- (8) Die benadering dat beroepsinligtinghantering 'n deeltaak van die beroepsvoorligter is, is nie langer realisties of aanvaarbaar nie. Die gemeenskap en beroepswêreld is 'n wesenlike krag waarmee in beroepsvoorligting rekening gehou moet word (kyk par. 2.2.5.3). 'n Vraag word dus gestel om te bepaal of die voorligtingonderwyser van mening is dat skakeling met die openbare en private sektore en tersiêre onderwysinrigtings tydens die loopbaanuitstalling die kwaliteit van sy beroepsvoorligting aan leerlinge verhoog (kyk vraag 8, p. 147).
- (9) Die meeste loopbaanuitstallings wat jaarliks plaasvind, is kleiner uitstallings by skole (kyk par. 2.4.4.2). Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging versoek dat wanneer 'n skool 'n loopbaanuitstalling of inligtingsdag beplan, omliggende skole sover moontlik betrek word (kyk par. 2.4.4.5 (a)). 'n Vraag word gestel om te bepaal of die voorligtingonderwyser meen dat dit meer sinvol is as skole in 'n bepaalde onderwysstreek of -kring koördineer om 'n enkele groot loopbaanuitstalling te reël, in plaas van 'n aantal klein loopbaanuitstallings (kyk vraag 9, p. 148).
- (10) Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal het 'n professionele en etiese kode wat bepaalde uitstaldoelwitte en uitstallersdoelwitte daarstel. 'n Belangrike doelwit is dat die bemanning van 'n uitstalling bevoeg

moet wees om die betrokke instansie te verteenwoordig en korrekte inligting, met betrekking tot die geleenthede en voordele wat sy instansie of onderneming bied, te verskaf (kyk par. 2.4.4.5 (a)). 'n Vraag word ingesluit om te bepaal of die voorligtingonderwyser vind dat die uitstallers oor die algemeen sy leerlinge se vrae bevredigend hanteer (kyk vraag 10, p. 148).

- (11) Uit die literatuurstudie blyk dit dat leerlinge wat die loopbaanuitstalling onvoorbereid bywoon, minder daarby baat (kyk par. 2.4.5.1). Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal beveel aan dat leerlinge vooraf deur die onderwyspersoneel ingelig word oor die doel van die uitstalling, sodat sinvolle vrae gestel kan word (kyk par. 2.4.4.5 (a)). Daar moet dus vasgestel word of 'n loopbaanuitstalling sy waarde verloor as die leerlinge vooraf nie goed voorberei word deur die voorligtingonderwyser nie (vraag 4, p. 148).
- (12) Die koste van 'n loopbaanuitstalling is betreklik hoog (kyk par. 2.4.4.1 en 2.4.4.9). 'n Groot deel van die onkoste word deur die uitstallers gedra. Wanneer verskillende uitstappies na ander stede onderneem word om groot werkgewers te besoek, moet leerlinge self feitlik al die onkoste dra. In die vraelys sal 'n vraag gestel word of voorligtingonderwysers ervaar dat 'n plaaslik gesentraliseerde loopbaanuitstalling minder finansiële uitgawes het as verskillende uitstappies wat na ander stede onderneem word om groot werkgewers te besoek (kyk vraag 12, p. 149).
- (13) In sy standaarde en riglyne aan loopbaanuitstallers maan die Departement van Mannekrag dat loopbaanuitstallers te alle tye objektief moet wees en dat geen openlike werwing mag plaasvind nie (kyk par. 2.4.4.4). Die literatuur waarsku dat indien sprekers na 'n loopbaandag genooi word, presiese riglyne verskaf

moet word oor wat presies van hulle verwag word. Sonder goeie voorbereiding val sommige sprekers terug op werwing of vertel hulle hoe veeleisend hul beroepe is (kyk par. 2.4.5.1 (a)). Daar moet deur middel van 'n vraag vasgestel word of voorligtingonderwysers al ervaar het dat loopbaanuitstallers die loopbaanuitstalling vir werwing gebruik (kyk vraag 13, p. 149).

- (14) Uit die literatuur blyk dat die goed voorbereide leerling nie maklik die slagoffer van werwing word nie. Die mening bestaan dat veral die matriekvrystelling-kandidaat te gesofistikeerd is om werwing sonder meer te aanvaar (kyk par. 2.4.4). In die vraelys moet dus vasgestel word of die gevaar van werwing so groot is dat die loopbaanuitstalling as gevolg daarvan liever heeltemal afgeskaf behoort te word (kyk vraag 14, p. 149).
- (15) Die groot Loobane 2000-uitstallings wat in die groot sentra gehou word, vind jaarliks plaas. Die vraag ontstaan hoe dikwels behoort 'n groter gesentraliseerde loopbaanuitstalling (op die platteland) aangebied te word (kyk vraag 15, p. 150).
- (16) By die Loopbane 2 000-uitstalling in Pretoria word gepoog dat die uitstallers 'n verteenwoordigende model van die ekonomiese aktiwiteite daarstel (kyk par. 2.4.4.1). Die vraag ontstaan ongeveer hoeveel uitstallers betrek moet word wanneer 'n gesentraliseerde loopbaanuitstalling aangebied word (kyk vraag 16, p. 150).
- (17) In die literatuur word verwys na 'besondere dae' ('special days') waaruit blyk dat 'n dag (dae) afgestaan word om loopbaaninligting op georganiseerde wyse aan leerlinge deur te gee (kyk par. 2.4.5). Loopbaanuitstallings by skole wat tot slegs die middag beperk is, toon 'n swak bywoningsyfer, aangesien leerlinge by buitemuurse aktiwiteite betrokke is (kyk par. 2.4.4.2). 'n Vraag word ingesluit

om te bepaal of die voorligtingonderwyser dit nodig ag dat leerlinge 'n loopbaanuitstalling tydens skoolure bywoon (kyk vraag 17, p. 150).

- (18) Om 'n opeenhoping van besoekers en 'spitstye' te voorkom, is dit goed dat 'n besoekrooster opgestel word met tye waarvolgens skole die loopbaanuitstalling georganiseer besoek. Dit sal 'n egalige vloeï van besoekers verseker (kyk par. 2.4.4.5 (b)). 'n Vraag word ingesluit om te bepaal hoeveel tyd afgestaan moet word aan elke skool, byvoorbeeld wanneer 'n groep standaard 10-leerlinge (gestel honderd) op georganiseerde wyse volgens 'n rooster deur 'n loopbaanuitstalling (met gestel dertig uitstallings) geneem word (kyk vraag 18, p. 150).
- (19) Die organiseer van 'n loopbaanuitstalling is kompleks en soveel as moontlik detail-organiserings moet vooraf plaasvind (kyk par. 2.4.5.1 (a)). Voorligting-onderwysers sal gevra word of die loopbaanuitstalling by die Potchefstroomse Stadsaal doeltreffend georganiseer was (kyk vraag 19, p. 151).
- (20) Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal versoek dat omliggende skole betrek word wanneer 'n skool 'n loopbaanuitstalling reël (kyk par. 2.4.4.5 (a)). Voorligtingonderwysers sal gevra word of dit in die toekoms sinvol sal wees om weer 'n loopbaanuitstalling van dieselfde omvang (37 uitstallings) as die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling te reël (kyk vraag 20, p. 151).
- (21) Uit die literatuurstudie blyk dit dat die loopbaanuitstalling spoedig na afloop daarvan geëvalueer moet word (kyk par. 2.4.5.1 (a)). Voorligtingonderwysers sal gevra word om die aandag te vestig op enige leemtes of tekortkominge in die afgelope loopbaanuitstalling (kyk vraag 21, p. 151).

- (22) 'n Moontlike gevaar by die reël van 'n loopbaandag is dat die skoolpersoneel so dankbaar is oor die goeie publisiteit wat hulle kry, dat dit tot selfgenoegsaamheid lei en dat daar geen verdere motivering tot verbetering bestaan nie (kyk par. 2.4.5.1 (a)). Voorligtingonderwysers sal gevra word om aanbevelings ten opsigte van die loopbaanuitstalling te doen (kyk vraag 22, p. 151).

4.4.4.3 Die motivering vir en die ontwerp van die vraelys aan die standaard 9- en 10-leerlinge

Na aanleiding van die bevindinge in die literatuurstudie en met inagneming van die doelstellings van die ondersoek is besluit om meer inligting oor die volgende sake in verband met die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting te verkry van die standaard 9- en 10-leerlinge wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 bygewoon het.

- (1) Uit die literatuurstudie blyk dat die uitstaller deeglik kennis moet dra van sy teikenpopulasie, aangesien 'n faktor soos geslag 'n rol kan speel (kyk par. 2.4.4.3). 'n Vraag sal ingesluit word om te bepaal of die respondente manlik of vroulik is (kyk vraag 1, p. 152).
- (2) Die teikenpopulasie se opvoedingspeil moet noukeurig bestudeer word. Hoe laer die opvoedingspeil van 'n persoon, hoe meer moet daar van eenvoudige en regstreekse visuele hulpmiddels gebruik gemaak word. Dit blyk dat die beter ingeligte standaard 10-leerling gewoonlik tydens 'n loopbaanuitstalling vinniger gehelp kan word as die minder ervare en ingeligte standaard 9-leerling (kyk par. 2.4.4.3). 'n Vraag word ingesluit om te bepaal of die respondente in standaard 9 of standaard 10 is (kyk vraag 2, p. 152).

- (3) Uit die literatuurstudie blyk dit dat ouderdom wel 'n rol kan speel by 'n uitstalling. Dit blyk uit die literatuur dat die jonger leerling wel by 'n loopbaanuitstalling kan baat, maar dat dit goed is indien hy van 'n volwassene vergesel word. Die standerd 7-leerling verkeer op die oorgang tussen die fantasiestadium (vanaf ongeveer 11 jaar) en tentatiewe stadium en sy belangstellings is nog nie gevestig nie. Standerd 9- en 10-leerlinge verkeer op die oorgang tussen die tentatiewe en realistiese stadium (vanaf ongeveer 17 jaar) wanneer belangstellings gevestig raak en verantwoordbare keuses gedoen kan word (kyk ¹ par. 2.4.4.3). 'n Vraag sal gestel word om die ouderdom van die respondent te bepaal (kyk vraag 3, p. 152).
- (4) Uit die literatuur blyk dat die Engelssprekende leerling oor die algemeen meer spontaan is en ook meer vrymoedigheid het om vrae aan die uitstallers te stel (kyk par. 2.2.4.3). In die vraelys sal vasgestel word wat die moedertaal van die leerling is (kyk vraag 4, p. 152).
- (5) Dit blyk dat die plattelandse leerlinge dikwels baie ywerig is om die geleentheid wat die loopbaanuitstalling bied, ten volle te benut (kyk par. 2.4.4.3). 'n Vraag sal ingesluit word om te bepaal of die leerling 'n inwoner van Potchefstroom is (kyk vraag 5, p. 153).
- (6) Leerlinge moet die loopbaanuitstalling voorbereid bywoon, met afgebakende belangstellings, die nodige selfkennis en beroepskennis (kyk par. 2.4.4.11). Die navorser wil ook vasstel of die bywoning van die loopbaanuitstalling 'n merkbare verskil teweeggebring het om die leerling in staat te stel om 'n beroepskeuse uit te oefen. 'n Vraag sal ingesluit word om vas te stel in welke mate die leerling sekerheid gehad het ten opsigte van sy beroepskeuse vóór die loopbaanuitstalling (kyk vraag 6, p. 153).

- (7) Die loopbaanuitstalling, wat 'n opvolgaksie is en nooit 'n eerste blootstelling aan die beroepswêreld nie, mag nooit die plek van die voorligtingklaskamer inneem nie, maar moet eerder 'n verlengstuk daarvan wees (kyk par. 2.4.4.5 (b) en 2.4.4.11). Daar sal deur 'n vraag gekontroleer word of die loopbaanuitstalling die leerling gehelp het om sekerheid oor sy beroepskeuse te verkry (kyk vraag 7, p. 153).
- (8) Uit die literatuurstudie blyk dit dat dit sinvol is as 'n leerling vooraf weet wie die uitstallers is en dan minstens vyf uitstallers identifiseer wat 'n prioriteit vir hom is om eerste te besoek (kyk par. 2.4.4). Die navorser wil vasstel in welke mate leerlinge die loopbaanuitstalling doelgerig besoek en vooraf geïdentifiseer het watter uitstallers hy wil besoek (kyk vraag 8, p. 153).
- (9) In die literatuur word beklemtoon dat die loopbaanuitstalling 'n leeraktiwiteit is en dat leerlinge hulle deeglik moet voorberei daarvoor. Deeglike navorsing moet vooraf gedoen word oor beroepe in die belangstellingsveld van die leerlinge (kyk par. 2.4.4 en 2.4.5.1 (a)). 'n Vraag sal ingesluit word om te bepaal of leerlinge ingelig is oor die soort inligting wat verkry moet word (kyk vraag 9, p. 153).
- (10) Sekere navorsers beklemtoon dat leerlinge vooraf spesifieke vrae moet formuleer en voorberei om aan die uitstallers te stel (kyk par. 2.4.5.1 (a)). 'n Vraag word gestel om te bepaal hoe belangrik dit is dat 'n persoon vooraf moet weet watter vrae hy wil stel (kyk vraag 10, p. 154).
- (11) In die literatuur word beklemtoon dat leerlinge slegs sinvolle waarde put uit 'n besoek aan 'n loopbaanuitstalling as hulle vooraf behoorlik voorberei is (kyk par. 2.4.4, 3.2.7 en 2.4.4.5 (b)). Leerlinge sal gevra word of 'n

loopbaanuitstalling se waarde verminder indien hulle onvoorbereid na 'n loopbaanuitstalling gaan (kyk vraag 11, p. 154).

- (12) Wanneer organiseerders 'n loopbaanuitstalling reël, moet sorg gedra word dat daar 'n egalige vloei van besoekers is deur die gebruik van 'n program met besoeke vir skole, sodat daar nie 'spitstye' ontstaan waartydens die uitstallers oorval word deur navrae nie (kyk 2.4.4.5 (b) en 3.2.4). Die leerling sal gevra word of hy genoeg tyd gehad het om sy voorbereide vrae aan die uitsteller(s) van sy keuse te vra (kyk vraag 12, p. 154).
- (13) Die skaam leerling is dikwels goed voorbereid, maar het nie die vrymoedigheid om al sy vrae aan die uitstallers van sy keuse te stel nie. 'n Vraag word gestel om te bepaal of die leerling die vrymoedigheid gehad het om al sy vrae aan die uitstallers van sy keuse te stel (kyk vraag 13, p. 154).
- (14) In die verlede is beroepsinligting hoofsaaklik deur middel van die gedrukte woord oorgedra. Literatuur is wel doeltreffend, maar op 'n basiese vlak en moet leerlinge aangemoedig word om die loopbaanuitstalling as tweerigtingkommunikasiemiddel te benut en vrae te stel (kyk par. 2.2.5.1 en 2.4.4). 'n Vraag word vas te stel of die leerling slegs pamflette bymekaargemaak het, word ingesluit (kyk vraag 14, p. 155).
- (15) Volgens die standaarde en riglyne wat die Departement van Mannekrag aan die uitstallers stel, moet uitstallers sorg dra dat hulle uitstallings deur kundige verteenwoordigers beman word (kyk par. 2.4.4.4 en 2.4.4.5 (b)). 'n Vraag word ingesluit om te bepaal of die uitstallers die leerlinge se vrae bevredigend kon beantwoord (kyk vraag 15, p. 155).

- (16) Dit is belangrik dat leerlinge voorbereid is wanneer hulle 'n loopbaanuitstalling besoek. Die leerling kan vooraf vrae voorberei en minstens vyf uitstallers spesifiseer wat 'n prioriteit vir hom is om eerste te besoek (kyk par. 2.4.4). In die vraelys sal vasgestel word of 'n uur-en-'n-half voldoende tyd was vir die leerling om die vrae wat hy voorberei het, beantwoord te kry (kyk vraag 16, p. 155).
- (17) Uit die literatuur blyk dat waar leerlinge op georganiseerde wyse na 'n nabygeleë plaaslike loopbaanuitstalling geneem word in skooltyd, leerlinge hoogstens 'n uur-en-'n-half tot twee uur uit die skool onttrek word. Leerlinge kom uit 'n skoolatmosfeer na die loopbaanuitstalling en is intellektueel ontvanklik (kyk par. 2.4.4.2). In die vraelys sal vasgestel word of die leerlinge dit as 'n goeie reëling ervaar dat hulle in georganiseerde groepe die loopbaanuitstalling gedurende skoolure bywoon (kyk vraag 17, p. 155).
- (18) Loopbaanuitstallings wat na skoolure plaasvind en waar die bywoning tot die middag beperk is, toon 'n swak bywoningsyfer, aangesien leerlinge by buitemuurse aktiwiteite betrokke is (kyk par. 2.4.4.2). Die leerling word gevra of hy, indien hy na skoolure self die loopbaanuitstalling moes bywoon, dit wel sou gedoen het (kyk vraag 18, p. 155).
- (19) In die literatuur word die belangrikheid van oueroetrokkenheid en ouerteenwoordigheid by die loopbaanuitstalling beklemtoon (kyk par. 2.4.4 en 2.4.4.1). Die vraag ontstaan of die leerling 'n behoefte het dat sy ouers hom na die loopbaanuitstalling vergesel (kyk vraag 19, p. 155).
- (20) Uit die literatuurstudie blyk dat die ideale situasie ontstaan as die leerling na sy eerste besoek gedurende skoolure saam met sy ouers weer die

loopbaanuitstalling besoek en tydens 'n rustige indaba-situasie sy toekomsplanne bespreek (kyk par. 2.4.4). Die navorser wil vasstel of die leerlinge se ouers wel die loopbaanuitstalling besoek het (kyk vraag 20, p. 155).

- (21) Uit die literatuur blyk dat die loopbaanuitstalling die leerling voorsien van ten minste een individu van wie hy verdere inligting kan verkry indien sy belangstelling groei (kyk par. 2.4.5.1 (a)). Die navorser wil vasstel of leerlinge wel die loopbaanuitstalling weer besoek het. In die vraelys sal vasgestel word of die leerling ^k die loopbaanuitstalling meer as een keer besoek het (kyk vraag 21, p. 156).
- (22) 'n Vraag word ingesluit om vas te stel in watter standerd(s) die leerling die grootste behoefte aan 'n loopbaanuitstalling ervaar (kyk vraag 22, p. 156).
- (23) Die groot Loopbane 2000-uitstallings word jaarliks aangebied (kyk par. 2.4.4.1). Die vraag ontstaan of loopbaanuitstallings jaarliks aangebied moet word en of dit nie elke tweede jaar aangebied kan word nie. Die leerling word gevra hoe dikwels 'n leerling 'n loopbaanuitstalling graag sou wou bywoon (kyk vraag 23, p. 156).
- (24) 'n Wye verskeidenheid beroepe en opleidingsinstansies moet verteenwoordig wees ten einde voorsiening te maak vir die aanlegte, begaafdhede, vermoëns en belangstellings van alle leerlinge (kyk par. 2.4.4.1 & 2.4.4.11). Die leerling word gevra of al die soorte uitstallings wat hy wou spreek, teenwoordig was (kyk vraag 24, p. 156).
- (25) In Suid-Afrika kan onderskei word tussen twee soort loopbaanuitstallings, naamlik die groot Loopbane 2000-uitstallings asook die talle klein

loopbaanuitstallings by skole (kyk par. 2.4.4 en 2.4.4.5 (a)). Die leerling word gevra of hy 'n kleiner uitstalling by sy skool verkies (kyk vraag 25, p. 157).

- (26) 'n Goeie bron van beroepsinligting is onderhoude met moontlike werkgewers en hul werknemers (kyk par. 2.2.5.1). 'n Vraag word ingesluit om te bepaal of die leerling se eie skool vir die leerlinge uitstappies of besoeke reël na die Staatsdiens of ander instansies (kyk vraag 26, p. 157).
- (27) Uit die literatuur blyk dat die kampus van 'n universiteit, technikon en kollege beskou word as van die beste verkooppunte en dat die instansies daarom poog om soveel moontlik leerlinge aan die kampus bloot te stel by wyse van kampusbesoeke (kyk par. 2.4.5.2 (d)). Die leerling sal gevra word of sy skool uitstappies of besoeke vir leerlinge na universiteite, teknikons of kolleges reël (kyk vraag 27, p. 157).
- (28) Die literatuur beklemtoon dat die loopbaanuitstalling maar een metode is wat gebruik word om die leerling die beroepswêreld te laat verstaan en kan dit nooit 'n plaasvervanger wees vir die res van die voorligtingsprogram nie (kyk par. 2.4.5.1(a)). In die vraelys sal vasgestel word of uitstappies die loopbaanuitstalling onnodig maak (kyk vraag 28, p. 157).
- (29) Om die regte beroepskeuse uit te oefen, benodig die leerling onder meer die mees resente beroepsinligting en moet die voorligtingonderwyser saam met ander professionele mense in die gemeenskap werk om hierdie inligting te bekom (kyk par. 2.2.5.1). Die leerling sal gevra word of sy skakeling met die loopbaanuitstallers hom beter toegerus het om die regte beroepskeuse uit te oefen (kyk vraag 29, p. 157).

- (30) Volgens die standaarde en riglyne van die Departement van Mannekrag aan die uitstallers moet loopbaanuitstallers te alle tye objektief wees en mag geen openlike werwing plaasvind nie (kyk par. 2.4.4.4). Die navorser wil vasstel of enige van die uitstallers die loopbaanuitstalling misbruik deur te probeer om leerlinge te werf (kyk vraag 30, p. 158).
- (31) Die organisasie van die loopbaanuitstalling is kompleks en soveel moontlik detail-organisering moet vooraf plaasvind. Die inligting moet so spoedig moontlik na afloop van die loopbaanuitstalling geëvalueer word (kyk par. 2.4.5.1 (a)). Die leerling word dus gevra om kommentaar te lewer en voorstelle te lewer in verband met die loopbaanuitstalling (kyk vraag 31, p. 158).

4.4.5 Die eerste redigering van die vraelyste

Na aanleiding van die motivering vir die bepaalde vrae vir die onderskeie vraelyste (kyk par. 4.4.4.1, 4.4.4.2 en 4.4.4.3) en die riglyne en kriteria met betrekking tot die ontwerp van 'n vraelys (kyk par. 4.3.2) is besluit op 'n eerste redigering van die drie vraelyste.

Die drie vraelyste is vervolgens met die studieleier bespreek en na sekere redaksionele wysigings op sy aanbevelings aangebring is, is die tweede en finale redigering gedoen.

4.4.6 Die tweede en finale redigering van die vraelyste

Die tweede en finale redigering van die vraelyste is vir 'n loodsondersoek aan mense uit drie onderskeie proefgroepe voorgelê en ingevul (kyk par. 4.4.3). Die doel van hierdie loodsondersoek was hoofsaaklik om onduidelike en dubbelsinnige items te identifiseer

en uit te skakel. Daar moes ook vasgestel word of die verkrygte data soos beplan, geanaliseer kon word.

Die tweede redigering van die vraelyste is weer met die studieleier bespreek en is enkele tegniese veranderinge daarna aangebring. Die vraelyste is vir goedkeuring voorgelê aan die voorsitter en dagbestuur verantwoordelik vir die reël van die loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988, die hoofsuperintendent van Onderwys; Wes-Transvaal, en laastens ook aan die Buro vir Onderwysnavorsing van die Transvaalse Onderwysdepartement.

Vervolgens sal onderskeidelik gekyk word na die tweede en finale redigering van die vraelys aan die loopbaanuitstallers, die vraelys aan die voorligtingonderwysers en die vraelys aan die standerd 9- en 10-leerlinge.

4.4.6.1 Die tweede en finale redigering van die vraelys aan die loopbaanuitstallers

Vraag 1 tot Vraag 3 handel oor die aantal loopbaanuitstallings waaraan 'n instansie deelneem en die tipe direkte en indirekte reklamemetodes wat 'n instansie gebruik.

- 1. AAN HOVEEL LOOPBAANUITSTALLINGS NEEM U INSTANSIE JAARLIKS DEEL? (Noem 'n getal, bv. 09)**
- 2. MAAK U INSTANSIE VAN EEN OF MEER VAN DIE VOLGENDE INDIREKTE REKLAMEPROSEDURES EN -METODES GEBRUIK?**

Advertensies

Beroepsbeskrywings en inligtingsbrosjures

Artikels in koerante, tydskrifte en professionele publikasies

Radio-uitsendings

Televisieuitsendings

Roepre, skyfies, video's, foto's en

Ander

Indien 'ander', spesifiseer: _____

3. GEBRUIK U INSTANSIE EEN OF MEER VAN DIE VOLGENDE DIREKTE REKLAMEMETODES?

Besoek aan skole, militêre basisse en universiteite

Loopbaanuitstallings

Besoekersdae

Toesprake

Studiehulpkemas

Vakansiewerkgeleenthede en

Ander

Indien 'ander', spesifiseer: _____

Vraag 4 tot Vraag 6 handel oor die bepaling van die sukses van 'n loopbaanuitstalling.

4. EVALUEER U NA AFLOOP VAN ELKE LOOPBAANUITSTALLING DIE SUKSES DAARVAN?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

5. MEET U DIE SUKSES VAN 'N LOOPBAANUITSTALLING AAN DIE DOELTREFFENDE EN SUKSESVOLLE ORGANISASIE DAARVAN?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

6. MEET U AS UITSTALLER DIE SUKSES VAN 'N LOOPBAANUITSTALLING AAN DIE BESOEKERSGETALLE?

Ja

Nee

Indien 'ander', spesifiseer: _____

Vraag 7 tot Vraag 11 handel oor die loopbaanuitstallingpersoneel.

7. HOEVEEL PERSONEELLEDE VAN U INSTANSIE IS DIREK BETROKKE BY U DEELNAME AAN LOOPBAANUITSTALLINGS?

Byvoorbeeld 03

8. IS HIERDIE PERSONEEL PERMANENT AFGESONDER SLEGS VIR LOOPBAANUITSTALLINGS?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

9. WATTER KWALIFIKASIE(S) WORD VAN U UITSTALPERSONEEL VEREIS?

Diploma

B-graad

Honns-graad

M-graad

Kommunikasiekunde

Sielkunde/Bedryfs- en Personeelsielkunde

Skakelwese

Ander

Indien 'ander', spesifiseer: _____

10. WORD BEPAALDE PERSOONLIKHEIDSEIENSAPPE VAN 'N UITSTALLER VERWAG?

Ja

Nee

Spesifiseer watter eienskappe: _____

11. VERSKAF U INSTANSIE INDIENSOPLEIDING AAN UITSTALLERS?

Ja

Nee

Indien 'ja,' spesifiseer: _____

Vraag 12 tot Vraag 15 handel oor die tegniese aspekte by die samestelling van 'n uitstalruimte.

12. IS U UITSTALLING ONTWERP EN SAAMGESTEL OP GROND VAN WETENSKAPLIKE NAVORSING OP DIE GEBIED VAN UITSTALLINGS?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

13. GRADEER DIE VOLGENDE FAKTORE BY DIE SAMESTELLING VAN U UITSTALLING IN VOLGORDE VAN BELANGRIKHEID. DUI U BELANGRIKSTE REDE MET 1 AAN, GEVOLG DEUR DIE TWEEDE BELANGRIKSTE REDE 2 ENS. TOT BY DIE ONBELANGRIKSTE REDE 5

Die korrekte oordra van die instansie se beeld

Werwing en oorreding

'n Opvallende, aantrekklike en goed versorgde uitstalling

'n Maklik opstelbare en wegneembare uitstalling

Ander

Indien ander, spesifiseer: _____

14. SPEEL BELIGTING 'N BELANGRIKE ROL BY U UITSTALLING?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

15. SPEEL KLEUR 'N BELANGRIKE ROL BY U UITSTALLING?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 16 tot Vraag 17 handel oor die rol van hulpmiddele soos literatuur, video's en skyfies by 'n loopbaanuitstalling.

16. IN WATTER MATE DRA UITDEELPAMFLETTE EN ANDER GEDRUKTE INLIGTINGSTUKKE BY TOT DIE DOELTREFFENDHEID VAN U LOOPBAANUITSTALLING?

Baie

Min

Glad nie

Kommentaar: _____

17. KAN DIE PERSOONLIKE TEENWOORDIGHEID VAN DIE UITSTALLER DEUR 'N GOEIE VIDEO OF SKYFIEREKES (WAT PROMINENT IN DIE UITSTALLING GEPLAAS WORD), VERVANG WORD?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 18 tot Vraag 20 handel oor die wenslikheid en grootte van 'n gekoördineerde loopbaanuitstalling en hoe dikwels dit aangebied behoort te word.

18. VERKIES U AS UITSTALLER DAT SKOLE IN 'N BEPAALDE KRING OF STREEK GEKOÖRDINEERD EN GESAMENTLIK 'N GROOT LOOPBAANUITSTALLING REËL?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

19. HOE DIKWELS BEHOORT 'N LOOPBAANUITSTALLING IN 'N STREEK AANGEBIED TE WORD?

Jaarliks

Elke twee jaar

Elke drie jaar

Ander

Indien 'ander', spesifiseer: _____

20. HOEVEEL UITSTALLERS BEHOORT BY 'N GEKOÖRDINEERDE LOOPBAANUITSTALLING BETREK TE WORD?

20-29

30-39

40-49

Ander

Indien 'ander', spesifiseer: _____

Kommentaar: _____

Vraag 21 en Vraag 22 handel oor die tydsaspek, naamlik of leerlinge die loopbaanuitstalling gedurende skoolure moet bywoon en hoeveel tyd aan 'n groep afgestaan behoort te word.

21. HOE WENSLIK IS DIT DAT LEERLINGE TYDENS SKOOLURE OP GEORGANISEERDE WYSE 'N LOOPBAANUITSTALLING BYWOON?

Baie

Min

Glad nie

Kommentaar: _____

22. WANNEER 'N GROEP ST. 10-LEERLINGE (GESTEL 'N HONDERD) OP GEORGANISEERDE WYSE VOLGENS 'N ROOSTER DEUR 'N LOOPBAANUITSTALLING MET UITSTALLERS, (GESTEL DERTIG), GENEEM WORD, HOEVEEL TYD BEHOORT AAN SO 'N GROEP AFGESTAAN TE WORD?

Een uur

Een-en-'n-halfuur

Twee ure

Ander

Indien 'ander', spesifiseer: _____

Kommentaar: _____

Vraag 23 handel oor die voorbereiding van leerlinge.

23. BOET 'N LOOPBAANUITSTALLING DOELTREFFENDHEID IN INDIEN LEERLINGE NIE VOORAF GOED VOORBEREI IS DEUR DIE VOORLIGTINGONDERWYSER NIE?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 24 handel oor die werwing van leerling.

24. GEBRUIK U DIE LOOPBAANUITSTALLING OM LEERLINGE VIR U INSTANSIE TE WERF?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 25 handel oor die omvang van die loopbaanuitstalling.

25. MEEN U DIT SAL SINVOL WEES OM IN DIE TOEKOMS WEER 'N LOOPBAANUITSTALLING VAN HIERDIE OMVANG (37 UITSTALLERS) TE ORGANISEER?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 26 en Vraag 27 handel oor die moontlike leemtes by die loopbaanuitstalling en aanbevelings. Beide vrae is oop of ongestruktureerde vrae.

26. WAS DAAR ENIGE LEEMTES OF TEKORTKOMINGE IN DIE AFGELOPE LOOPBAANUITSTALLING? VESTIG ASSEBLIEF DIE AANDAG DAAROP:

27. IS DAAR ENIGIETS WAT U GRAAG WIL AANBEVEEL? DUI DIT ASSEBLIEF HIERONDER AAN:

4.4.6.2 Die tweede en finale redigering van die vraelys aan die voorligtingonderwysers

Vraag 1 en Vraag 2 handel oor die aantal voorligtingonderwysers by 'n skool en die aanbieding van loopbaanuitstallings deur skole.

1. HOEVEEL ONDERWYSERS IS VIR DIE VOORLIGTINGSPROGRAM BY U SKOOL VERANTWOORDELIK?

1

2

3

Ander

Indien 'ander' spesifiseer: _____

2. WAS DAAR BY U SKOOL DIE AFGELOPE VYF JAAR 'N LOOPBAANUITSTALLING?

Ja

Nee

Spesifiseer: _____

Vraag 3 handel oor hoeveel leerlinge by die loopbaanuitstalling gebaat het.

3. HOEVEEL HET U LEERLINGE BY DIE PAS AFGELOPE
LOOPBAANUITSTALLING GEBAAFT?

Baie

Min

Geen

Kommentaar: _____

Vraag 4 tot Vraag 6 handel oor die aantal uitstallings, die ondersteuning deur ander skole
en die verantwoordelike personeel by die reël van 'n loopbaanuitstalling.

4. WANNEER U SKOOL 'N LOOPBAANUITSTALLING REËL, HOEVEEL
UITSTALLERS IS DAAR? (Noem die aantal).

5. VIND U DAT ANDER SKOLE U LOOPBAANUITSTALLING
ONDERSTEUN DEUR LEERLINGE AAN TE MOEDIG OM DIE
UITSTALLING TE BESOEK?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

6. WIE BEHOORT DIE LOOPBAANUITSTALLING TE REËL?

Die skoolhoof

Departementshoof: Opvoedkundige Leiding

Vakadviseur

Voorligtingonderwyser

Ander

Indien 'ander', spesifiseer: _____

Vraag 7 en Vraag 8 handel oor hoe om leerlinge beter toe te rus om 'n verantwoordbare beroepskeuse te maak na aanraking met die beroepswêreld en verhoging in die kwaliteit van beroepsvoorligting deur hierdie skakeling.

7. IN WELKE MATE WORD DIE LEERLINGE DEUR KENNISMAKING MET DIE OPENBARE EN PRIVATE SEKTORE EN TERSIËRE ONDERWYSINRIGTINGS BY DIE LOOPBAANUITSTALLING BETER TOEGERUS OM 'N VERANTWOORDBARE BEROEPSKEUSE TE DOEN?

Baie

Min

Geen

Kommentaar: _____

8. MEEN U DAT SKAKELING MET DIE OPENBARE EN PRIVATE SEKTORE EN TERSIËRE ONDERWYSINRIGTINGS TYDENS DIE LOOPBAANUITSTALLING DIE KWALITEIT VAN BEROEPSVOORLIGTING AAN LEERLINGE VERHOOG?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 9 handel oor die koördinerings van 'n aantal skole om gesamentlik 'n loopbaanuitstalling aan te bied.

9. DINK U DIT IS MEER SINVOL INDIEN SKOLE IN 'N BEPAALDE ONDERWYSSTREEK OF -KRING KOÖRDINEER OM 'N ENKELE GROOT LOOPBAANUITSTALLING TE REËL IN PLAAS VAN 'N AANTAL KLEIN UITSTALLINGS?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 10 en Vraag 11 handel oor hoe die uitstallers leerlinge se vrae hanteer het en die voorbereiding van leerlinge.

10. VIND U DAT UITSTALLERS OOR DIE ALGEMEEN U LEERLINGE SE VRAE BEVREDIGEND HANTEER?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

11. VERLOOR 'N LOOPBAANUITSTALLING SY WAARDE INDIEN DIE LEERLINGE NIE VOORAF BAIE GOED VOORBEREID WORD DEUR DIE VOORLIGTINGONDERWYSER NIE?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 12 handel oor die finansiële voordeel van die loopbaanuitstalling bo talle uitstappies na verskillende plekke.

12. ERVAAR U DAT 'N PLAASLIK GESENTRALISEERDE LOOPBAANUITSTALLING MINDER FINANSIËLE UITGAWES MEEBRING AS VERSKILLENDE UITSTAPPIES WAT NA ANDER STEDE ONDERNEEM WORD OM GROOT WERKGEWERS TE BESOEK?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 13 en Vraag 14 handel oor werwing.

13. HET U AL ERVAAR DAT UITSTALLERS VAN DIE OPENBARE EN PRIVATE SEKTORE EN TERSIËRE ONDERWYSINRICHTINGS DIE LOOPBAANUITSTALLING MISBRUIK DEUR SKAKELING VIR WERWING TE GEBRUIK?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

14. IS DIE GEVAAR VAN WERWING SO GROOT DAT LOOPBAANUITSTALLINGS AS GEVOLG DAARVAN LIEWER HEELTEMAL AFGESKAF BEHOORT TE WORD?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 15 tot Vraag 18 handel oor die praktiese aspekte by die aanbieding van 'n loopbaanuitstalling soos hoe dikwels dit aangebied moet word, die aantal uitstallers betrokke, bywoning in skooltyd en die tyd aan skoolgroepe afgestaan.

15. HOE DIKWELS BEHOORT 'N GROOT, GESENTRALISEERDE LOOPBAANUITSTALLING AANGEBIED TE WORD?

Elke jaar

Elke twee jaar

Elke drie jaar

Kommentaar: _____

16. ONGEVEER HOVEEL UITSTALLERS MOET BETREK WORD BY 'N GESENTRALISEERDE LOOPBAANUITSTALLING?

Noem die aantal

17. IS DIT WENSLIK DAT LEERLINGE TYDENS SKOOLURE OP GEORGANISEERDE WYSE 'N LOOPBAANUITSTALLING BYWWOON?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

18. WANNEER 'N GROEP ST. 10-LEERLINGE (GESTEL 'N HONDERD) OP GEORGANISEERDE WYSE VOLGENS 'N ROOSTER DEUR 'N LOOPBAANUITSTALLING MET (GESTEL DERTIG UITSTALLERS) GENEEM WORD, HOVEEL TYD MOET AAN ELKE SKOOL AFGESTAAN WORD?

Een uur

Een-en-'n-halfuur

Twee ure

Kommentaar: _____

Vraag 19 tot Vraag 22 handel oor die doeltreffendheid, organisasie en sinvolheid van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling.

19. SOU U Sê DIE PAS AFGELOPE LOOPBAANUITSTALLING BY DIE
POTCHEFSTROOMSE STADSAAL WAS DOELTREFFEND
GEORGANISEER?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

20. MEEN U DIT SAL SINVOL WEES OM IN DIE TOEKOMS WEER 'N
LOOPBAANUITSTALLING VAN HIERDIE OMVANG (37 UITSTALLERS)
TE ORGANISEER?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 21 en Vraag 22 is oop of ongestruktureerde vrae.

21. WAS DAAR ENIGE LEEMTES OF TEKORTKOMINGE IN DIE AFGELOPE
LOOPBAANUITSTALLING? VESTIG ASSEBLIEF DIE AANDAG
DAAROP: _____

22. IS DAAR ENIGE AANBEVELINGS WAT U GRAAG SOU WOU DOEN?
DUI DIT ASSEBLIEF HIERONDER AAN:

**4.4.6.3 Die tweede en finale redigering van die vraelys aan die standaard 9-
en 10-leerlinge**

Vraag 1 tot Vraag 5 bevat biografiese gegewens van die groep leerlinge wat aan die
ondersoek deelneem.

1. GESLAG

Manlik

Vroulik

2. STANDERD

Nege (9)

Tien (10)

3. OUDERDOM (in jare)

Sestien (16)

Sewentien (17)

Agtien (18)

Negentien (19)

4. MOEDERTAAL

Afrikaans

Engels

Ander (spesifiseer) _____

5. WOON JY OP

Potchefstroom of
Elders (spesifiseer) _____

Vraag 6 en Vraag 7 bepaal die beroepskeusesekerheid vóór en ná die loopbaanuitstalling.

6. HOE HET JY GEVOEL TEN OPSIGTE VAN 'N BEROEPSKEUSE VÓÓR
DIE LOOPBAANUITSTALLING?

Baie seker
Redelik seker
Onseker
Geen idee van toekomstige beroep nie

7. HET DIE LOOPBAANUITSTALLING JOU GEHELP OM SEKERHEID OOR
JOU BEROEPSKEUSE TE VERKRY?

Ja
Nee
Redelik
Spesifiseer (verduidelik) jou antwoord:

Vraag 8 tot Vraag 11 bepaal die rol van leerlingvoorbereidheid.

8. HET JY VOORAF GEWEET WATTER UITSTALLERS JY WOU SPREEK?

Ja
Nee

9. HET JY VOORAF GEWEET WATTER SOORT INLIGTING JY GRAAG BY DIE UITSTALLING WOU VERKRY?

Ja
Nee
Redelik

10. HOE BELANGRIK IS DIT DAT 'N PERSOON VOORAF MOET WEEET WATTER VRAE HY WIL STEL?

Baie belangrik
Redelik belangrik
Onbelangrik

11. VERMINDER 'N LOOPBAANUITSTALLING SE WAARDE INDIEN 'N PERSOON ONVOORBEREID NA 'N UITSTALLING GAAN?

Ja
Nee
Redelik

Vraag 12 en Vraag 13 bepaal of die leerling die tyd en vrymoedigheid gehad het om sy vrae te stel.

12. HET JY TYD GEHAD OM JOU VRAE AAN DIE UITSTALLER(S) VAN JOU KEUSE TE STEL?

Ja
Nee

13. HET JY DIE VRYMOEDIGHEID GEHAD OM AL JOU VRAE AAN DIE UITSTALLERS VAN JOU KEUSE TE STEL?

Ja
Nee

Vraag 14 en Vraag 15 bepaal of die leerling net pamflette ingesamel het en of hy aanraking met die uitstallers gehad het en leerlingvrae bevredigend beantwoord is.

14. HET JY SLEGS PAMFLETTE BYMEKAARGEMAAK?

Ja

Nee

15. KON DIE UITSTALLERS JOU VRAE BEVREDIGEND BEANTWOORD?

Ja

Nee

Vraag 16 tot Vraag 18 bepaal die tydspek verbonde aan die loopbaanuitstalling.

16. WAS 'N UUR-EN-'N-HALF VOLDOENDE TYD OM DIE VRAE WAT JY VOORBEREI HET, BEANTWOORD TE KRY?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

17. IS DIT 'N GOEIE REËLING OM LEERLINGE GEDURENDE SKOOLTYD IN GEORGANISEERDE GROEPE NA DIE LOOPBAANUITSTALLING TE NEEM?

Ja

Nee

18. INDIEN JY NA SKOOLURE SELF DIE LOOPBAANUITSTALLING MOES BYWOON EN NIE GEDURENDE SKOOLURE NIE, SOU JY DIT GEDOEN HET?

Ja

Nee

Vraag 19 en Vraag 20 bepaal die rol van ouerteenwoordigheid.

19. SOU JY GRAAG WOU Hê DAT JOU OUERS JOU MOES VERGESEL?

Ja

Nee

20. HET JOU OUEERS OOK DIE LOOPBAANUITSTALLING BESOEK?

Ja

Nee

Vraag 21 bepaal of die leerling die loopbaanuitstalling weer 'n keer besoek het.

21. HET JY DIE LOOPBAANUITSTALLING MEER AS EEN KEER BESOEK?

Ja

Nee

Vraag 22 en Vraag 23 bepaal in watter standerd(s) 'n loopbaanuitstalling en ook hoe dikwels, besoek moet word.

22. IN WATTER STANDERD(S) HET JY DIE GROOTSTE BEHOEFTE AAN 'N LOOPBAANUITSTALLING ERVAAR?

St. 5

St. 6

St. 7

St. 8

St. 9

St. 10

23. HOE DIKWELS BEHOORT 'N LEERLING 'N LOOPBAANUITSTALLING BY TE WOON? (KIES EEN UIT DIE AGT)

St. 6 - 10

St. 7 - 10

St. 8 - 10

St. 9 - 10

Elke jaar	Elke tweede jaar

Vraag 24 en Vraag 25 bepaal of die gekoördineerde loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 verteenwoordigend van al die uitstallers was en of die leerling 'n kleiner loopbaanuitstalling by sy eie skool sou verkies.

24. WAS AL DIE VERSKILLENDSE UITSTALLERS WAT JY WOU SPREEK
TEENWOORDIG?

Ja

Nee

Indien nee, noem die soorte uitstaller(s) wat afwesig was: _____

25. VERKIES JY 'N KLEINER UITSTALLING BY JOU EIE SKOOL?

Ja

Nee

Vraag 26 tot Vraag 28 bepaal of skole uitstappies reël en of dit 'n loopbaanuitstalling
onnodig maak.

26. REËL JOU EIE SKOOL UITSTAPPIES OF BESOEKE NA BYVOORBEELD
DIE STAATSDIENS OF ANDER INSTANSIES VIR DIE LEERLINGE?

Ja

Nee

27. REËL JOU SKOOL UITSTAPPIES OF BESOEKE NA UNIVERSITEITE,
TECHNIKONS OF KOLLEGES VIR DIE LEERLINGE?

Ja

Nee

28. INDIEN GENOEMDE UITSTAPPIES WEL GEREËL WORD, MAAK DIT
DAN 'N LOOPBAANUITSTALLING SOOS HIERDIE ONNODIG?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 29 bepaal of die loopbaanuitstalling die leerling beter toegerus het om 'n
beroepskeuse uit te oefen.

29. GLO JY JOU SKAKELING MET DIE LOOPBAANUITSTALLERS TYDENS DIE LOOPBAANUITSTALLING HET JOU BETER TOEGERUS OM DIE REGTE BEROEPSKEUSE TE DOEN?

Ja

Nee

Vraag 30 bepaal of van die uitstallers probeer het om leerlinge te werf.

30. HET ENIGE VAN DIE UITSTALLERS DIE LOOPBAANUITSTALLING MISBRUIK DEUR JOU TE PROBEER "WERF"?

Ja

Nee

Kommentaar: _____

Vraag 31 versoek voorstelle en kommentaar ten opsigte van die loopbaanuitstalling.

Hierdie vraag is 'n oop of ongestruktureerde vraag.

31. IS DAAR ENIGE VOORSTELLE WAT JY WIL MAAK OF KOMMENTAAR WAT JY WIL LEWER IN VERBAND MET DIE LOOPBAANUITSTALLING?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

4.4.7 Aspekte van die finale vraelyste

Vervolgens sal aandag geskenk word aan aspekte van die finale vraelyste, soos die lengte, die anonimiteit en die voorkoms van die vraelyste. Daar sal ook gekyk word na die beantwoording en die terugontvangs van die vraelyste, asook die verwerking van die vraelysantwoorde.

4.4.7.1 Die lengte van die vraelyste

Daar is probeer om die vraelyste so kort moontlik saam te stel, maar daar is terselfdertyd gepoog om die verlangde inligting te bekom.

Die vraelys aan die loopbaanuitstallers het uit 27 vrae bestaan. Die vraelys aan die voorligtingonderwysers het uit 22 vrae bestaan en die aan die leerlinge uit 31 vrae.

4.4.7.2 Die anonimiteit van die vraelyste

Respondente is daarvan verseker dat die inligting wat met die vraelyste bekom sou word, slegs vir navorsingsdoeleindes gebruik sou word en dus streng vertroulik hanteer sou word.

4.4.7.3 Die voorkoms van die vraelyste

Die volgende algemene aanwysings het op die voorblaaie van die vraelyste verskyn:

- * Aan wie die vraelys gerig is
- * die doel van die ondersoek
- * die vertroulikheid van die inligting
- * 'n motivering tot eerlikheid
- * 'n voorbeeld en

- * bedanking vir samewerking.

4.4.7.4 Die beantwoording van die vraelyste

Die vraelyste is tydens die loopbaanuitstalling aan die uitstallersrespondente uitgedeel. Die uitstallers het hul vraelyste voor die einde van die uitstallings terugbesorg. Namate die skoolgroepe by die loopbaanuitstalling aangekom het, is elke skool se vraelyste aan die voorligtingonderwyser oorhandig. Daar is duidelik op koeverte aangedui watter standers en klasse die vraelyste moes voltooi. Elke klas se vraelyste is vooraf getel en daar is op elke pakkie vraelyste aangedui vir watter klas dit bedoel is. Gefrankeerde self-geadresseerde koeverte is aan elke voorligtingonderwyser verskaf om die vraelyste terug te pos. Elke voorligtingonderwyser is versoek om die vraelyste aan die betrokke klasse uit te deel. Die vraelyste moes tuis voltooi word en daarna aan die voorligtingonderwyser vir terugsending terugbesorg word.

Toestemming is aanvanklik van die Hoofsuperintendent van Onderwys: Wes-Transvaal, verkry dat leerlinge en voorligtingonderwysers die vraelyste mag beantwoord, mits dit buite skoolure geskied. Die toestemming is later bevestig deur die Buro vir Onderwysnavorsing van die Transvaalse Onderwysdepartement.

4.4.7.5 Die terugontvangs van die vraelyste

Die loopbaanuitstallers se vraelyste (50) is almal voltooi en terugbesorg vóór die einde van die loopbaanuitstalling. Die voorligtingonderwysers (10) het ook almal hul vraelyste terugbesorg.

Met behulp van 'n trossteekproef is bepaal dat nege standaard 9-klasse (247 leerlinge) uit 34 standaard 9-klasse en sewe standaard 10-klasse (188 leerlinge) uit 31 standaard 10-

klasse, in totaal sestion uit 65 klasse (435 leerlinge), by die ondersoek betrek moes word (kyk par. 4.4.2).

Uit 'n moontlike 435 leerlingvraelyste is 403 leerlingvraelyste terugontvang, dit wil sê 92,64% leerlingvraelyste is terugontvang. Dit beteken dat in stede daarvan dat 25% van die leerlingomvang vraelyste voltooi het, is 23,44% van die leerlingomvang by die empiriese ondersoek betrek en is dit as aanvaarbaar beskou.

Die volgende moontlike rede kan aangevoer word vir die diskrepansie:

- * Die afwesigheid van leerlinge kon moontlik die getalle beïnvloed het.
- * Een van die voorligtingonderwysers het op navrae aangedui dat dit nie moontlik was om twee standaard 10-klasse aangedui deur die trossteekproef te betrek nie en is twee standaard 9-klasse daarom in hul plek betrek.

4.4.7.6 Die verwerking van die vraelyste

Die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO was behulpzaam met die statistiese verwerkings van die vraelyste. Persentasies en frekwensies vir die vraelyste is met behulp van die SAS-rekenaarprogram (SAS Institute Inc., 1985) bepaal.

4.5 Samevatting

In hierdie hoofstuk is die doel van die empiriese ondersoek gemotiveer en die keuse van meetinstrumente en die vraelys as empiriese navorsingsmetode bespreek. Daar is gekyk na die metode van steekproefneming asook na die samestelling van die vraelyste. Vervolgens is gekyk na die eerste redigering van die vraelyste en daarna na die tweede

en finale redigering van die vraelyste. Ten opsigte van die finale vraelyste is gekyk na die lengte, die voorkoms, die beantwoording en die terugontvangs van die vraelyste en die verwerking van die vraelysantwoorde.

In Hoofstuk 5 word die resultate van die empiriese ondersoek aangebied. Die literatuurstudie en empiriese ondersoek sal geïntegreer word om die probleemstelling van die navorsing te beantwoord en die doelstellings te bereik.

HOOFSTUK 5

5. AANBIEDING VAN DIE RESULTATE

5.1 Inleiding

In hierdie hoofstuk word die antwoorde op die drie vraelyste van onderskeidelik die loopbaanuitstallings, die voorligtingonderwysers die standerd 9- en 10-leerlinge aangebied.

Drie verskillende vraelyste is gebruik om die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling, gehou op 3 en 4 Mei 1988, te evalueer. Eerstens sal gelet word op die antwoorde van die loopbaanuitstallings, daarna volg die antwoorde van die voorligtingonderwysers en laastens dié van die leerling.

Die gegewens afgelei uit die vraelyste geld vir die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling. Tendense kan afgelei word, maar nie op statistiese gronde nie.

Na die bespreking van die data wat met behulp van die vraelyste verkry is, sal:

- * Uit die literatuur en uit die praktiese ondersoek bepaal word volgens watter kriteria die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling bepaal word;
- * uit die literatuur en uit die praktiese ondersoek bepaal word of die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing in beroepsvoorligting is na aanleiding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling.

Die metode van die hantering van die data is soos volg:

- * Elke vraag sal apart gehanteer word;
- * die vraag en tabel sal aangebied word;
- * daarna volg 'n ontleding van antwoorde en
- * laastens volg 'n vertolking.

5.2 Vraelysantwoorde van die loopbaanuitstallings

Hierdie vraelys bestaan uit 27 vrae. Vervolgens sal die data in tabelvorm aangebied word, waarna 'n ontleding van antwoorde en 'n vertolking van elke vraag volg.

Vraag 1 tot Vraag 3 handel oor die aantal loopbaanuitstallings waaraan 'n instansie deelneem en die tipe direkte en indirekte reklamemetodes wat 'n instansie gebruik.

5.2.1 Vraag 1

Aan hoeveel loopbaanuitstallings neem u instansie jaarliks deel?

Tabel 5.2.1 Aantal loopbaanuitstallings waaraan uitstallers jaarliks deelneem

Aantal loopbaan- uitstallings	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1	2	4,3	2	4,3
2	4	8,7	6	13,0
3	2	4,3	8	17,4
4	3	6,5	11	23,9
5	2	4,3	13	28,3
6	1	2,2	14	30,4
8	4	8,7	18	39,1
10	7	15,2	25	54,3
12	2	4,3	27	58,7
13	1	2,2	28	60,9
20	2	4,3	30	65,2
25	1	2,2	31	67,4
30	3	6,5	34	73,9
40	2	4,3	36	78,3
50	1	2,2	37	80,4
54	1	2,2	38	82,6
60	2	4,3	40	87,0
63	1	2,2	41	89,1
70	1	2,2	42	91,3
80	3	6,5	45	97,8
90	1	2,2	46	100,0
Geen respons	4	-	-	-
Totaal	50	100*		

* Die totaal kolom tel nie presies op na 100,0 nie as gevolg van benaderingsfoute.

5.2.1.1 Ontleding van antwoorde

Ongeveer die helfte van die loopbaanuitstallers (25) het aangedui dat hulle aan tot tien loopbaanuitstallings in 'n jaar deelneem, terwyl 6,5% van die uitstallers aan tagtig loopbaanuitstallings en 2,2% van die uitstallers aan negentig loopbaanuitstallings per jaar deelneem. Loopbaanuitstallings het dus 'n hoë gebruiksfrekwensie.

5.2.1.2 Vertolking

Ondanks die feit dat die loopbaanuitstalling 'n betreklik duur reklamemethode is, het ongeveer die helfte van die loopbaanuitstallers (25) aangedui dat hulle aan tot tien loopbaanuitstallings per jaar deelneem, terwyl 10,9% van die uitstallers dit die moeite werd ag om aan soveel as sewentig tot negentig loopbaanuitstallings in 'n jaar deel te neem.

5.2.2 Vraag 2

Maak u instansie van een of meer van die volgende indirekte reklameprosedures en -metodes gebruik?

Tabel 5.2.2 Indirekte reklameprosedures en -metodes deur uitstallers gebruik

Metodes	Ja Fre- kwensie	Persen- tasie	Nee Fre- kwensie	Persen- tasie	Totaal Persen- tasie
Advertensies	40	87	6	13	100
Beroepsinskrywings en inligtingsbrosjures	44	95,7	2	4,3	100
Artikels in koerante, tydskrifte en pro- fessionele publikasies	39	86,7	6	13,3	100
Radio-uitsendings	18	47,4	20	52,6	100
Televisie-uitsendings	13	35,1	24	64,9	100
Rolprente, skyfies, video's en foto's	6	35,3	11	64,7	100
Ander	6	35,5	11	64,7	100

5.2.2.1 Ontleding van antwoorde

Uitstallers maak van verskillende metodes en hulpmiddels gebruik om inligting deur te gee. Uit die response blyk dit dat beroepsbeskrywings en inligtingsbrosjures (95,7%) die gewildste indirekte metode van inligtingdeurgewing is, terwyl advertensies (87%) en artikels in koerante, tydskrifte en professionele publikasies (86,7%) ook as belangrik beskou word.

5.2.2.2 Vertolking

Die instansies wat die loopbaanuitstallers verteenwoordig, maak in 'n groot mate gebruik van indirekte reklamemiddels soos inligtingbrosjures, advertensies, artikels, video's en skyfies. Dit maak van die loopbaanuitstallers 'n belangrike bron van loopbaaninligting en help die voorligtingonderwyser om inligtingsprogramme te bekom. Onderwysdepartemente voorsien nie in hierdie behoefte nie.

5.2.3 Vraag 3

Gebruik u instansie een of meer van die volgende direkte reklamemetodes?

Tabel 5.2.3 Direkte reklamemetodes wat uitstallers gebruik

Metodes	Ja Fre- kwensie	Persen- tasie	Nee Fre- kwensie	Persen- tasie	Totaal Persen- tasie
Besoeke aan skole, militêre basisse en universiteite	38	80,9	9	19,1	100
Loopbaanuitstallings	47	94	3	6	100
Besoekersdae	33	84,6	6	15,4	100
Toesprake	31	81,6	7	18,4	100
Studiehulpskemas	25	71,4	10	28,6	100
Vakansiewerk- geleenthede	17	54,8	14	45,2	100
Ander	5	31,2	11	68,8	100

5.2.3.1 Ontleding van antwoorde

Uitstallers het die loopbaanuitstalling as die mees gebruikte metode (94%) aangedui. Besoekersdae (84,6%), toesprake (81,6%) en besoeke aan skole, militêre basisse en universiteite (80,9%) word ook as belangrike direkte reklamemetodes aangedui.

5.2.3.2 Vertolking

Ondanks die hoë onkoste het die uitstallers die loopbaanuitstalling as die direkte reklamemetode met die hoogste gebruiksfrekwensie aangedui. Die metode is dus gevestig en moet daar in die toekoms gepoog word om die loopbaanuitstalling steeds meer doeltreffend aan te bied.

Vraag 4 tot Vraag 6 handel oor die bepaling van die sukses van 'n loopbaanuitstalling.

5.2.4 Vraag 4

Evalueer u na afloop van elke loopbaanuitstalling die sukses daarvan?

Tabel 5.2.4 Evaluering van die loopbaanuitstalling deur die uitstallers

	Frekwensie	Persentasie
Ja	41	85,4
Nee	7	14,6
Geen respons	2	
Totaal	50	100

5.2.4.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste uitstallers (85,4%) evalueer elke loopbaanuitstalling na afloop daarvan.

5.2.4.2 Vertolking

Dit is vir baie uitstallers (85,4%) belangrik om te weet of die loopbaanuitstalling 'n sinvolle metode is om verder te gebruik.

5.2.5 Vraag 5

Meet u die sukses van 'n loopbaanuitstalling aan die doeltreffende en suksesvolle organisasie daarvan?

Tabel 5.2.5 Doeltreffende organisasie as kriteria vir 'n suksesvolle loopbaanuitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Ja	43	87,8
Nee	6	12,2
Geen respons	1	-
Totaal	50	100

5.2.5.1 Ontleding van antwoorde

Vir die meeste uitstallers (87,8%) word die sukses van die loopbaanuitstalling onder meer aan die doeltreffende en suksesvolle organisasie daarvan gemeet.

5.2.5.2 Vertolking

Uit die literatuurstudie blyk dit dat daar sommige uitstallers is wat voel dat ondanks groot besoekerstalle, die organisasie van die Loopbane 2000-uitstallings sodanig is, dat hulle nie hul teikenpopulasie bereik nie (kyk par. 2.4.4.1). Die meeste uitstallers (87,8%) wat aan die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling deelgeneem het, bevestig dat die doeltreffende en suksesvolle organisasie van 'n loopbaanuitstalling 'n belangrike kriteria vir die sukses daarvan is.

5.2.6 Vraag 6

Meet u as uitstaller die sukses van 'n loopbaanuitstalling aan die besoekersgetalle?

Tabel 5.2.6 Besoekersgetalle as kriteria vir die sukses van 'n loopbaanuitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Ja	25	53,2
Nee	22	46,8
Geen respons	3	
Totaal	50	100

5.2.6.1 Ontleding van antwoorde

Vir ongeveer die helfte van die uitstallers (53,2%) is besoekersgetalle 'n maatstaf vir die sukses van 'n loopbaanuitstalling.

5.2.6.2 Vertolking

Uit die literatuurstudie blyk dit dat veral tersiêre inrigtings ingestel is op 'n teikenpopulasie met matriekvrystelling en suksespotensiaal met die oog op verdere studie, met ander woorde, groot besoekersgetalle is minder belangrik. Vir nywerhede, aan die ander kant, is groot besoekersgetalle wel belangrik omdat dit vir hulle 'n groter werwingspotensiaal inhou. 'n Geleentheid soos die Loopbane 2000-uitstallings sal dus vir hulle 'n belangrike geleentheid wees (par. 2.4.4.1). Hoewel die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling baie minder besoekers gehad het as die Loopbane 2000-uitstalling, het 96% van die uitstallerrespondente aangedui dat dit sinvol sal wees om in die toekoms 'n loopbaanuitstalling van dieselfde omvang (37 uitstallers) te organiseer (kyk par. 5.2.2.5.1). Hierdie navorsing bevestig dat daar wel twee markte of pole bespeurbaar is en dat getalle veral vir een mark belangriker is as vir die ander.

Vraag 7 tot Vraag 11 handel oor die loopbaanuitstallingpersoneel.

5.2.7 Vraag 7

Hoeveel personeellede van u instansie is direk betrokke by u deelname aan loopbaanuitstallings?

Tabel 5.2.7 Aantal personeellede betrokke by 'n loopbaanuitstalling

Aantal Personeelede	Frekwensie	Persentasie
1	5	10,6
2	10	21,3
3	9	19,1
4	7	14,9
5	3	6,4
6	3	6,4
9	2	4,3
10	1	2,1
12	1	2,1
20	1	2,1
22	1	2,1
30	1	2,1
50	2	4,3
52	1	2,1
Geen respons	3	-
Totaal	50	100*

* Die totaal kolom tel nie presies op na 100,0 nie as gevolg van benaderingsfoute.

5.2.7.1 Ontleding van antwoorde

By vyftien (31,9%) van die uitstallers is daar slegs een of twee personeellede van die instansie betrokke by deelname aan loopbaanuitstallings. By ongeveer die helfte van die uitstallers, dit wil sê 24 (51%), is drie of minder personeellede betrokke by deelname aan loopbaanuitstallings.

5.2.7.2 Vertolking

In die literatuur word dit beklemtoon dat uitstallings te alle tye beman moet wees (kyk par. 2.4.4.5). Waar 'n uitstalling oor 'n langer periode strek, is dit sinvol dat personeel mekaar aflos, maar dat die uitstalling nooit onbeman gelaat word nie. Instansies wat oor genoeg personeel beskik, kan in die geval van oorvleueling van loopbaanuitstallings aan meer as een uitstalling deelneem.

5.2.8 Vraag 8

Is hierdie personeel permanent afgesonder slegs vir loopbaanuitstallings?

Tabel 5.2.8 Personeel permanent betrokke by loopbaanuitstallings

	Frekwensie	Persentasie
Ja	10	22,22
Nee	35	77,78
Geen respons	5	-
Totaal	50	100

5.2.8.1 Outleding van antwoorde

Slegs by die minderheid instansies (22,2%) is personeel permanent afgesonder vir diens by loopbaanuitstallings. Daar blyk dus 'n hoë personeelomset te wees wat loopbaanuitstallingpersoneel betref.

5.2.8.2 Vertolking

Die literatuur beklemtoon dat loopbaanuitstallings deur kundige verteenwoordigers beman moet word (kyk par. 2.4.4.4). Indien 'n instansie nie permanente loopbaanuitstallingpersoneel het nie, mag dit wees dat hierdie personeel onervare en onkundig is om leerlinge en loopbaaninligting te hanteer, al beskik hulle oor die korrekte loopbaaninligting.

5.2.9 Vraag 9

Watter kwalifikasies word van u uitstalpersoneel vereis?

Tabel 5.2.9 Kwalifikasies van die uitstallers

	Frekwensie	Persentasie
Diploma	17	34
B-graad	27	54
Honns-graad	8	16
M-graad	5	10
Kommunikasiekunde	6	12
Sielkunde/Bedryfs- en		
Personeelsielkunde	13	26
Skakelwese	12	24
Ander	8	16

5.2.9.1 Ontleding van antwoorde

Die vereistes ten opsigte van die kwalifikasies vir uitstalpersoneel varieer. Meer as die helfte van die respondente (54%) het aangedui dat 'n B-graad vereis word, terwyl 26% 'n nagraadse kwalifikasie en 34% 'n diploma as vereiste aangedui het. Respondente het ook aangedui dat bepaalde studierigtings soos Sielkunde of Bedryfs- en Personeelsielkunde (26%), Skakelwese (24%) en Kommunikasiekunde (12%) vereis word.

5.2.9.2 Vertolking

Hoewel die loopbaanuitstallers oor die algemeen skynbaar goed gekwalifiseer is, bevestig hierdie navorsing die bevindinge in die literatuurstudie dat die meeste van die uitstalpersoneel volgens die respondente nie opgeleide voorligters hoef te wees nie en dat hulle hulself van voorligting distansieer (kyk par. 2.4.4.5 (a)). Loopbaaninligting is kompleks, divers en dinamies van aard (kyk par. 2.2.5.1) en moet onderskei word van die blote deurgang van loopbaanfeite en werkgeleenthede. Veral as in aanmerking geneem word dat die uitstalpersoneel heelwat wissel (kyk par. 5.2.8.1) word dit duidelik dat die onderwysdepartemente in Suid-Afrika self die probleem van die beskikbaarstelling van beroepsinligting aan die voorligtingonderwyser moet oplos in stede daarvan om aangewese te wees op mense wat self nie noodwendig opgewasse of gekwalifiseer is vir die taak nie (kyk par. 2.2.5.3 en 4.4.4.1 (9)).

5.2.10 Vraag 10

Word bepaalde persoonlikheidseienskappe by 'n uitstaller verwag?

Tabel 5.2.10 Vereiste persoonlikheidseienskappe by uitstallers

	Frekwensie	Persentasie
Ja	43	87,8
Nee	6	12,2
Geen respons	1	
Totaal	50	100

5.2.10.1 Ontleding van antwoorde

Uit die meeste antwoorde (87,8%) blyk dit dat bepaalde persoonlikheidseienskappe wel by 'n uitstaller verwag word. Die respondente het die volgende eienskappe genoem: Vriendelikheid, hulpvaardigheid, hoflikheid, eerlikheid, sosiale aanvaarbaarheid, asook voorligtingkennis en 'n voorligtingingesteldheid.

5.2.10.2 Vertolking

Hierdie navorsing bevestig bevindinge in die literatuur dat uitstallers oor bepaalde persoonlikheidseienskappe moet beskik. Volgens die literatuur moet uitstallers kenners wees op hul onderskeie terreine, goed kan kommunikeer, entoesiasies wees en oor 'n dinamiese persoonlikheid beskik (kyk par. 2.4.4.11). Uitstallers is van mening dat bepaalde persoonlikheidseienskappe belangrik is vir 'n geslaagde uitstalling.

5.2.11 Vraag 11

Verskaf u instansie indiensopleiding aan uitstallers?

Tabel 5.2.11 Verskaffing van indiensopleiding aan uitstallers

	Frekwensie	Persentasie
Ja	25	50
Nee	25	50
Totaal	50	100

5.2.11.1 Ontleding van antwoorde

Slegs die helfte van die uitstallers (50%) het aangedui dat hulle instansies indiensopleiding aan loopbaanuitstallers bied.

5.2.11.2 Vertolking

Dit is belangrik om daarop te let dat die helfte van die uitstallers se instansies nie opleiding aan uitstallers bied nie. Dit sal waarskynlik 'n invloed op die uitstaller se doeltreffendheid hê.

Vraag 12 tot Vraag 15 handel oor die tegniese aspekte by die samestelling van 'n uitstalruimte.

5.2.12 Vraag 12

Is u uitstalling ontwerp en saamgestel op grond van wetenskaplike navorsing op die gebied van uitstallings?

Tabel 5.2.12 Wetenskaplik-ontwerpte uitstalruimtes

	Frekwensie	Persentasie
Ja	25	52,1
Nee	23	47,9
Geen respons	2	-
Totaal	50	100

5.2.12.1 Ontleding van antwoorde

Uit die response blyk dat 52,1% van die uitstallers se uitstallings ontwerp en saamgestel is op grond van wetenskaplike navorsing op die gebied van uitstallings. Uit kommentaar gelewer, dui van die uitstallers aan dat hul uitstalruimtes saamgestel is op grond van jare se praktiese ondervinding.

5.2.12.2 Vertolking

Navorsing het getoon dat die ontwerp, hulpmiddels, metodes en tegnieke geïmplementeer by 'n uitstalruimte 'n bepaalde rol speel om die boodskap op 'n geslaagde wyse deur middel van 'n uitstalling oor te dra (kyk par. 2.4.4.7 en 2.4.5.1 (c)). Hoewel die uitstallers die loopbaanuitstalling as metode as belangrik ag (kyk par. 5.2.3.1), doen slegs 52,1% die moeite om hul uitstalruimtes aan die hand van navorsing saam te stel. Daar was wel uitstallers wat verklaar het dat hulle hul uitstallings op grond van jare se praktiese ondervinding saamstel, maar dit maak nie voorsiening vir die implementering van die jongste of dalk enige navorsing nie.

5.2.13 Vraag 13

Gradeer die volgende faktore by die samestelling van u uitstalling in volgorde van belangrikheid. Dui u belangrikste rede met 1 aan, gevolg deur die tweede belangrikste rede 2 ens. tot by die onbelangrikste rede 5.

1. Die korrekte oordra van die instansie se beeld
2. Werwing en oorreding
3. 'n Opvallende, aantreklike en goed versorgde uitstalling
4. 'n Maklik opstelbare en wegneembare uitstalling.
5. Ander.

Tabel 5.2.13 Gradering van faktore by die samestelling van 'n uitstalling in volgorde van belangrikheid

Faktore by die samestelling van die uitstalling	Aantal uitstallers wat respektiewelik elk van die faktore as die belangrikste aangedui het	
Die korrekte oordra van die instansie se beeld	37	80,43
Werwing en oorreding	4	8,70
'n Opvallende, aantreklike en goed versorgde uitstalling	2	4,35
'n Maklik opstelbare en wegneembare uitstalling	1	2,17
Ander	2	4,35
Geen respons	4	-
Totaal	50	100

5.2.13.1 Ontleding van antwoorde

Die korrekte oordra van die instansie se beeld is deur 80,43% van die uitstallers as die belangrikste faktor by die samestelling van 'n uitstalling bestempel.

5.2.13.2 Vertolking

Uit die literatuur blyk dit dat 'n uitstalling nie 'n doel op sigself is nie, maar 'n metode van kommunikasie, met die hoofdoel om die beeld van die organisasie te bou en mense

positief teenoor die organisasie in te stel (kyk par. 2.4.2). Die navorsing bevestig die bevindinge in die literatuurstudie.

5.2.14 Vraag 14

Speel beligting 'n belangrike rol in u uitstalling?

Tabel 5.2.14 Die rol van beligting in die uitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Ja	25	51
Nee	24	49
Geen respons	1	-
Totaal	50	100

5.2.14.1 Ontleding van antwoorde

Response van die uitstallers het getoon dat beligting 'n belangrike rol speel in 51% van die uitstallers se uitstallings.

5.2.14.2 Vertolking

Hierdie response kom ooreen met die bevindinge in par. 5.2.12.2, naamlik dat hoewel die uitstallers die loopbaanuitstalling as metode as belangrik beskou, slegs 52,1% die moeite doen om hul uitstalruimtes aan die hand van navorsing saam te stel. Uit die literatuurstudie blyk dit dat beligting een van die belangrikste hulpmiddels by 'n goeie uitstalling is (kyk par. 2.4.4.6). Dit wil voorkom of dit by ongeveer die helfte van die

loopbaanuitstallers primêr gaan om die verskaffing van inligting en die kwaliteit van kommunikasie (kyk par. 2.4.4.6).

5.2.15 Vraag 15

Speel kleur 'n belangrike rol by u uitstalling?

Tabel 5.2.15 Die rol van kleur in die uitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Ja	44	89,8
Nee	5	10,2
Geen respons	1	-
Totaal	50	100

5.2.15.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste uitstallers (89,8%) het aangedui dat kleur 'n belangrike rol in die uitstalling speel.

5.2.15.2 Vertolking

In die literatuur word beklemtoon dat 'n deurlopende kleurskema kontinuïteit aan 'n uitstalling gee en ook bydra tot die onmiddellike herkenning van die instansie of onderneming (kyk par. 2.4.4.6 en 2.4.5.1 (c)). Die meeste uitsallers (89,8%) maak van kleur in 'n uitstalling gebruik, in teenstelling met 'n ietwat apatiese houding van

ongeveer die helfte van die uitstallers teenoor navorsing en ander hulpmiddels (kyk par. 5.2.12.1 en 5.2.14.1).

Vraag 16 en Vraag 17 handel oor die rol van hulpmiddels, soos literatuur, video's en skyfies by 'n loopbaanuitstalling.

5.2.16

5.2.16 Vraag 16

In watter mate dra uitdeelpamflette en ander gedrukte inligtingstukke by tot die doeltreffendheid van u loopbaanuitstalling?

Tabel 5.2.16 Die bydrae van uitdeelpamflette tot 'n doeltreffende uitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Baie	38	76
Min	12	24
Glad nie	0	
Totaal	50	100

5.2.16.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste uitstallers (76%) het aangedui dat uitdeelpamflette en gedrukte inligtingstukke baie bydra tot die doeltreffendheid van die loopbaanuitstalling.

5.2.16.2 Vertolking

Literatuur is 'n belangrike, maar basiese vorm van inligtingdeurgewing in beroepsvoorligting (kyk par. 2.2.5.1 en 2.2.5.2). Brosjures en pamflette word as hulpmiddels by 'n loopbaanuitstalling gebruik (kyk par. 2.4.4.7). Hoewel uitdeelpamflette en gedrukte inligtingstukke baie bydra tot die doeltreffendheid van die loopbaanuitstalling, word dit in die literatuur beklemtoon dat dit maar 'n basiese vorm van inligtingdeurgewing in beroepsvoorligting is (kyk par. 2.2.5.1 en 2.2.5.2). Brosjures en pamflette word as hulpmiddels by 'n loopbaanuitstalling gebruik (kyk par, 2.4.4.7).

'n Uitstaller beklemtoon in sy kommentaar dat pamflette 'n hulpmiddel is by 'n bespreking en nie gebruik word vir voor die voet uitdeling nie.

5.2.17 Vraag 17

Kan die persoonlike teenwoordigheid van die uitstaller deur 'n goeie video of skyfiereeks (wat prominent in die uitstalling geplaas word), vervang word?

Tabel 5.2.17 Kan die uitstaller deur 'n video vervang word?

	Frekwensie	Persentasie
Ja	2	4
Nee	48	96
Totaal	50	100

5.2.17.1.17 Ontleding van antwoorde

Uit die response blyk dit dat verreweg die meeste uitstallers (96%) die persoonlike teenwoordigheid van die uitstaller as onvervangbaar beskou.

Kommentaar deur 'n uitstaller lui soos volg: Die verteenwoordigers is eintlik die uitstalling; die ander dinge is hulpmiddels.

5.2.17.2 Vertolking

Uit die literatuur blyk dit dat die persoonlike aanraking en onderhoude met die uitstallers die loopbaanuitstalling onderskei van ander metodes (kyk par. 2.4.4 en 2.4.4.7). 'n Multi-media aanslag tydens 'n loopbaanuitstalling is doeltreffend (kyk par. 2.4.4 en 2.4.4.7), maar kan nooit die uitstaller vervang nie. Die navorsing bevestig bevindinge in die literatuur.

Vraag 18 tot Vraag 20 handel oor die wenslikheid van 'n gekoördineerde loopbaanuitstalling en hoe dikwels dit aangebied behoort te word.

5.2.18 Vraag 18

Verkies u as uitstaller dat skole in 'n bepaalde kring of streek gekoördineerd en gesamentlik 'n groot loopbaanuitstalling reël?

Tabel 5.2.18 Die wenslikheid van gekoördineerde loopbaanuitstallings

	Frekwensie	Persentasie
Ja	44	89,8
Nee	5	10,2
Geen respons	1	-
Totaal	50	100

5.2.18.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste uitstallers (89,8%) verkies dat skole in 'n bepaalde kring of streek gekoördineerd en gesamentlik 'n groot loopbaanuitstalling reël.

Aan die einde van Vraag 18 is ruimte gelaat vir die uitstalrespondente om kommentaar te lewer. Een van die uitstallers het die volgende kommentaar gelever: Dit is ekonomies ongeregtig om aan reekse klein uitstallings deel te neem. Die tyd ontbreek ook.

5.2.18.2 Vertolking

In Suid-Afrika kan onderskei word tussen twee soorte loopbaanuitstallings, naamlik die groot Loopbane 2000-uitstallings in die groot sentra van die land en die talle kleiner loopbaanuitstallings wat hoofsaaklik by skole aangebied word (kyk par. 2.4.4). 'n Probleem wat wel ervaar word, is dat 'n verteenwoordigende verskeidenheid van uitstallers by laasgenoemde uitstallings ontbreek (kyk par. 2.4.4.5 (b)). Die Transvaalse Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging versoek dat omliggende skole genooi moet word wanneer 'n loopbaanuitstalling gereël word (kyk par. 2.4.4.5 (a)). Die navorsing

bevestig dat daar 'n behoefte bestaan dat die talle kleiner, plaaslike loopbaanuitstallings gekoördineer word. Op hierdie wyse kan meer verteenwoordigende loopbaanuitstallings gereël word en uitstallers tyd en geld bespaar.

5.2.19 Vraag 19

Hoe dikwels behoort 'n loopbaanuitstalling in 'n streek aangebied te word?

Tabel 5.2.19 Hoe dikwels behoort 'n loopbaanuitstalling in 'n streek plaas te vind?

	Frekwensie	Persentasie
Jaarliks	42	85,7
Elke twee jaar	7	14,3
Geen respons	1	-
Totaal	50	100

5.2.19.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste uitstallers (85,7%) verkies dat 'n loopbaanuitstalling jaarliks aangebied word.

5.2.19.2 Vertolking

Die ideaal is dat die standaard 9-leerling sy studierigting- en loopbaankeuse reeds in standaard 9 sal finaliseer. 'n Belangrike hulpmiddel hiertoe is die bywoning van 'n loopbaanuitstalling. Die onseker standaard 10-leerling kry tydens 'n loopbaanuitstalling

weer eens 'n geleentheid om sy studierigting en loopbaankeuse te finaliseer, terwyl die res van die standaard 10-leerlinge die mees resente inligting met betrekking tot beurse tydens 'n loopbaanuitstalling kan inwin. Leerlingrespondente het aangedui dat die grootste behoefte aan 'n loopbaanuitstalling by leerlinge in standaard 9 en 10 bestaan (kyk par. 5.4.2.2.1) en wel op 'n jaarlikse basis (kyk par. 5.4.2.3.1). Die meeste uitstallerrespondente (85,7%) bevestig dat daar 'n behoefte bestaan dat die loopbaanuitstalling jaarliks aangebied word.

5.2.20 Vraag 20

Hoeveel uitstallers behoort by 'n gekoördineerde loopbaanuitstalling betrek te word?

Tabel 5.2.20 Hoeveel uitstallers behoort by 'n loopbaanuitstalling betrek te word?

	Frekwensie	Persentasie
20-29	15	33,3
30-39	18	40
40-49	12	26,7
Geen respons	5	-
Totaal	50	100

5.2.20.1 Ontleding van antwoorde

Uit bogenoemde response blyk dat al drie groepe, naamlik 20-29, 30-39 en 40-49 taamlik ondersteuning gekry het. Die meeste uitstallers (66,7%) het aangedui dat tussen dertig en 49 uitstallers by 'n gekoördineerde loopbaanuitstalling betrek kan word.

Ruimte is gelaat vir respondente om kommentaar te lewer en een van die uitstallers het die volgende geskryf: Die ruimte beskikbaar is 'n belangrike faktor by die bepaling van die getal uitstallers.

5.2.20.2 Vertolking

Dit blyk dat daar nie 'n ideale getal uitstallers is nie, maar dat 'n organiseerder van 'n loopbaanuitstalling moet bepaal hoeveel ruimte hy tot sy beskikking het en dan poog om in daardie ruimte 'n verteenwoordigende model van die arbeidsmark daar te stel.

Vraag 21 en Vraag 22 handel oor die tydsaspek, naamlik of leerlinge die loopbaanuitstalling in skooltyd moet bywoon en hoeveel tyd aan 'n groep afgestaan behoort te word.

5.2.21 Vraag 21

Hoe wenslik is dit dat leerlinge tydens skoolure op georganiseerde wyse 'n loopbaanuitstalling bywoon?

Tabel 5.2.21 Die wenslikheid van 'n loopbaanuitstalling in skooltyd

	Frekwensie	Persentasie
Baie	49	98
Min	0	-
Glad nie	1	2
Totaal	50	100

5.2.21.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste uitstallers (98%) verkies dat leerlinge tydens skooltyd op 'n georganiseerde wyse 'n loopbaanuitstalling bywoon.

Twee van die respondente het die volgende kommentaar gelewer:

- * Die feit dat leerlinge die loopbaanuitstalling onder toesig in klasgroepe in skooltyd besoek, dra by tot 'n positiewe akademiese atmosfeer.
- * Wanneer leerlinge die loopbaanuitstalling op hul eie en na skool moet besoek, speel die leerlinge se deelname aan buitemuurse aktiwiteite en vervoerprobleme 'n groot rol en veroorsaak dit dat leerlinge nie die uitstalling bywoon nie.

5.2.21.2 Vertolking

Uitstallers ervaar dat leerlinge in die oggend intellektueel op hul ontvanklikste is en aangesien hulle uit 'n skoolatmosfeer onttrek word, ervaar hulle die loopbaanuitstalling as 'n leergeleentheid (kyk par. 2.4.4.2). 'n Loopbaanuitstalling by skole wat beperk is tot 'n middag, toon 'n swak bywoningsyfer, aangesien leerlinge by buitemuurse aktiwiteite betrokke is (kyk par. 2.4.4.2). Bogenoemde navorsingsresultate bevestig dus die bevindinge in die literatuurstudie.

5.2.22 Vraag 22

Wanneer 'n groep st. 10-leerlinge (gestel 'n honderd) op georganiseerde wyse volgens 'n rooster deur 'n loopbaanuitstalling met gestel dertig uitstallers geneem word, hoeveel tyd behoort aan so 'n groep afgestaan te word?

Tabel 5.2.22 Die hoeveelheid tyd afgestaan aan 'n groep leerlinge by 'n loopbaanuitstalling met dertig uitstallers

	Frekwensie	Persentasie
Een uur	33	66
'n Uur-en-'n-half	13	26
Twee ure	3	6
Ander	1	4
Totaal	50	100

5.2.22.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste uitstallers (92%) het aangedui dat ongeveer een uur tot 'n uur-en-'n-half aan 'n groep standerd 10-leerlinge (gestel honderd) afgestaan behoort te word, wat deur dertig uitstallers gehanteer word. Dit kom neer op gemiddeld twee tot drie minute vir elke uitstalling.

5.2.22.2 Vertolking

Uit die literatuur blyk dit dat standerd 10-leerlinge gewoonlik reeds sterk beroepsvoorkeure het en dat hulle die uitstallers van hul keuse doelgerig nader om inligting te verkry (kyk par. 2.4.4 en 2.4.4.3). Dit beteken in die praktyk dat leerlinge by sekere uitstallings vinniger sal verbybeweeg (dus minder as twee minute), maar by ander weer langer sal vertoef.

Vraag 23 handel oor die voorbereiding van leerlinge vir die uitstalling.

5.2.23 Vraag 23

Boet 'n loopbaanuitstalling doeltreffendheid in indien leerlinge nie vooraf baie goed voorberei is deur die voorligtingonderwyser nie?

Tabel 5.2.23 Die belangrikheid van die voorbereiding van leerlinge

	Frekwensie	Persentasie
Ja	40	83,3
Nee	8	16,7
Geen respons	2	-
Totaal	50	100

5.2.23.1 Ontleding van antwoorde

'n Beduidende groep uitstallers (83,3%) het aangedui dat die loopbaanuitstalling sy doeltreffendheid inboet indien leerlinge nie vooraf baie goed voorberei is deur die voorligtingonderwyser nie.

5.2.23.2 Vertolking

In die literatuur word dit beklemtoon dat 'n leerling 'n loopbaanuitstalling goed voorberei moet besoek ten einde daarby te baat (kyk par. 2.4.4; 2.4.4.5 (a) en (b) en 2.4.5.1 (a)). Die bevindinge in die navorsing ondersteun die literatuurstudie.

Vraag 24 handel oor die werwing van leerlinge.

5.2.24 Vraag 24

Gebruik u die loopbaanuitstalling om leerlinge vir u instansie te werf?

Tabel 5.2.24 Die werf van leerlinge deur uitstallers

	Frekwensie	Persentasie
Ja	23	51,1
Nee	22	48,9
Geen respons	5	-
Totaal	50	100

5.2.24.1 Ontleding van antwoorde

Meer as die helfte van die uitstallers (51,1%) het aangedui dat hulle daarop ingestel is om leerlinge vir hul instansies te werf.

5.2.24.2 Vertolking

Volgens die standaarde en riglyne van die Departement van Mannekrag aan die uitstallers moet loopbaanuitstallers te alle tye objektief wees en mag geen openlike werwing plaasvind nie (kyk par. 2.4.4.4). Instansies en inrigtings bestee baie geld, tyd en mannekrag om deel te neem aan 'n loopbaanuitstalling. Daar kan dus verwag word dat elke instansie moeite sal doen om sy beeld en geleentheid wat gebied word oor te dra (kyk par. 5.2.13.1). Daarom is die voorbereiding van leerlinge voor 'n loopbaanuitstalling so belangrik. Die goed voorbereide en krities ingestelde leerling word nie so maklik gewerf nie (kyk par. 5.3.14.1 en 5.3.14.2).

Vraag 25 handel oor die omvang van die loopbaanuitstalling.

5.2.25 Vraag 25

Meen u dit sal sinvol wees om in die toekoms weer 'n loopbaanuitstalling van hierdie omvang (37 uitstallers) te organiseer?

Tabel 5.2.25 Die omvang van die loopbaanuitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Ja	48	96
Nee	2	1
Totaal	50	100

5.2.25.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste uitstallers (96%) het aangedui dat 'n loopbaanuitstalling van dieselfde omvang (37 uitstallers) in die toekoms herhaal behoort te word.

5.2.25.2 Vertolking

Twee soorte loopbaanuitstallings kan in Suid-Afrika onderskei word, naamlik die groot Loopbane 2000-uitstallings en die talle kleiner loopbaanuitstallings. Uit die reaksie van die uitstallers op hierdie vraag blyk dit dat daar groot steun is vir die plaaslike, gekoördineerde loopbaanuitstalling met 'n middelmatige omvang.

Vraag 26 en Vraag 27 handel oor die moontlike leemtes by die loopbaanuitstalling en aanbevelings. Beide vrae is oop of ongestruktureerde vrae.

5.2.26 Vraag 26

Was daar enige leemtes of tekortkominge in die afgelope loopbaanuitstalling? Vestig asseblief die aandag daarop.

5.2.26.1 Ontleding van antwoorde

Min uitstallers het kommentaar gelewer, maar 'n paar het onder meer die volgende kommentaar gelewer:

- * Leerlinge van omliggende stede en dorpe, soos Klerksdorp, moet ook betrek word;
- * die beligting was nie na wense nie;
- * toesprake by die openingsgeleentheid moet tot 'n absoluut minimum beperk word;
- * groter ruimte moet vir gangetjies tussen uitstalruimtes toegelaat word, sodat leerlinge makliker kan deurbeweeg, en
- * die tydsduur vir elke skool ten opsigte van die aantal uitstallers was te kort.

5.2.26.2 Vertolking

Die oorhoofse organisasie en beplanning van 'n loopbaanuitstalling moet van 'n hoë standaard wees, anders werk dit negatief deur na die uitstallers (kyk par. 2.4.4) Hoewel die meeste respondente geen leemtes aangedui het nie, is dit tog belangrik dat enkele respondente wel 'n paar opmerkings gemaak het.

5.2.27 Vraag 27

Is daar enigiets wat u graag wil aanbeveel? Dui dit asseblief hier onder aan:

5.2.27.1 Ontleding van antwoorde

Min uitstallers het enigiets aanbeveel, maar die volgende aanbevelings is wel gedoen:

- * 'n Loopbaanuitstalling vir Wes-Transvaal is meer sinvol as wanneer elke dorp 'n loopbaanuitstalling op sy eie aanbied,
- * daar moet gewaak word teen 'n stil middagperiode, en
- * dit sal sinvol wees indien die uitstalling later oop bly sodat werkende ouers hul kinders kan vergesel.

5.2.7.2 Vertolking

Al drie bogenoemde aanbevelings is uiters sinvol en moet in die toekoms geïmplementeer word.

5.3 Vraelysantwoorde van die voorligtingonderwysers

Hierdie vraelys bestaan uit 22 vrae. Vervolgens sal die data in tabelvorm aangebied word en daarna volg 'n ontleding van antwoorde van die tien respondente en 'n vertolking van elke vraag.

Vraag 1 en Vraag 2 handel oor die getal voorligtingonderwysers by 'n skool en die aanbod van loopbaanuitstallings deur skole.

5.3.1 Vraag 1

Hoeveel onderwysers is vir die voorligtingprogram by u skool verantwoordelik?

Tabel 5.3.1 Aantal onderwysers verantwoordelik vir die voorligtingprogram van elke skool

Aantal onderwysers	Frekwensie	Persentasie
1	2	20
2	5	50
3	1	10
4	2	20
Totaal	10	100

5.3.1.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste respondente (70%) het aangedui dat een of twee onderwysers vir die voorligtingprogram by hul skole verantwoordelik is.

5.3.1.2 Vertolking

Die ideaal is dat een onderwyser verantwoordelik is vir die totale voorligtingprogram by 'n skool. By 'n groot skool is dit nie altyd haalbaar nie en is 'n tweede voorligting-onderwyser nodig (kyk par. 2.2.4.2). Meer voorligtingonderwysers dui dikwels op 'n versnippering van beroepsvoorligting met nadelige gevolge vir die vak.

5.3.2 Vraag 2

Was daar by u skool die afgelope vyf jaar 'n loopbaanuitstalling?

Tabel 5.3.2 Die aanbod van 'n loopbaanuitstalling deur individuele skole gedurende die afgelope vyf jaar

	Frekwensie	Persentasie
Ja	6	60
Nee	4	40
Totaal	10	100

5.3.2.1 Ontleding van antwoorde

Meer as die helfte van die voorligtingonderwysers (60%) het aangedui dat 'n loopbaanuitstalling die afgelope vyf jaar by hul skool aangebied is.

5.3.2.2 Vertolking

Uit die literatuur blyk dit dat onderwys- en opleidingsinstansies nog nie die geleentheid wat loopbaanuitstallings bied, genoeg benut nie (kyk par. 2.2.4.1). Die bevindinge in die navorsing strook met die literatuurstudie.

Vraag 3 handel oor hoeveel die leerling by die loopbaanuitstalling gebaat het.

5.3.3 Vraag 3

Hoeveel het u leerlinge by die pas afgelope loopbaanuitstalling gebaat?

Tabel 5.3.3 Die hoeveelheid baat wat leerlinge by die loopbaanuitstalling gevind het

	Frekwensie	Persentasie
Baie	7	77,8
Min	2	22,2
Geen respons	1	-
Totaal	10	100

5.3.3.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste voorligtingonderwysers (77,8%) meen dat hul leerlinge baie by die loopbaanuitstalling gebaat het.

5.3.3.2 Vertolking

Uit die literatuurstudie het geblyk dat opvolgwerk met die leerlinge spoedig na afloop van die loopbaanuitstalling moet plaasvind en dat die loopbaandag self geëvalueer moet word (kyk par. 2.4.5.1 (a)). Uit die evaluering van voorligtingonderwysers blyk dit dat die loopbaanuitstalling 'n geslaagde metode was, aangesien die leerlinge volgens die voorligtingonderwysers daarby gebaat het.

Vraag 4 tot Vraag 6 handel oor die aantal uitstallers, die ondersteuning deur ander skole en die verantwoordelike personeel by die reël van 'n loopbaanuitstalling.

5.3.4 Vraag 4

Hoeveel uitstallers is daar wanneer u skool 'n loopbaanuitstalling reël?

Tabel 5.3.4 Die aantal uitstallers wat aan 'n loopbaanuitstalling by 'n skool deelneem

Aantal uitstallers	Frekwensie	Persentasie
10	3	60
20	1	20
36	1	20
Geen respons	5	-
Totaal	10	100

5.3.4.1 Ontleding van antwoorde

Vier van die vyf respondente wat wel op die vraag gereageer het (80%), het aangetoon dat tussen tien en twintig uitstallers deelneem aan 'n loopbaanuitstalling wat by 'n skool gereël word.

5.3.4.2 Vertolking

Die meeste loopbaanuitstallings wat plaasvind, is kleiner loopbaanuitstallings by skole (kyk par. 2.4.4.2). 'n Probleem by kleiner uitstallings is dat daar nie altyd 'n goeie verskeidenheid van uitstallings byeengebring word nie (kyk par. 2.4.4.5 (b)). Die navorsing bevestig ook dat die meeste loopbaanuitstallings by skole (80%) klein is (tussen tien en twintig).

5.3.5 Vraag 5

Vind u dat ander skole u loopbaanuitstalling ondersteun deur leerlinge aan te moedig om die uitstalling te besoek?

Tabel 5.3.5 Ondersteuning van 'n loopbaanuitstalling deur ander skole

	Frekwensie	Persentasie
Ja	2	50
Nee	2	50
Geen respons	6	-
Totaal	10	100

5.3.5.1 Ontleding van antwoorde

Die helfte van die respondente (50%) het aangedui dat wanneer hul skool 'n loopbaanuitstalling aanbied, ander skole hulle nie ondersteun nie.

5.3.5.2 Vertolking

Die Transvaalse Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging versoek dat omliggende skole sover moontlik betrek word (kyk par. 2.4.4.5 (a)). Daar word nie altyd aan die versoek voldoen nie. Hoewel daar slegs vier respondente by hierdie vraag was, reflekteer die ondersoek dieselfde tendens, naamlik dat skole nie altyd mekaar se loopbaanuitstallings ondersteun nie.

5.3.6 Vraag 6

Wie behoort die loopbaanuitstalling te reël?

Tabel 5.3.6 Die persoon wat 'n loopbaanuitstalling behoort te reël

	Frekwensie	Persentasie
Die skoolhoof	1	11,1
Departementshoof: Opvoedkundige Leiding	6	66,7
Vakadviseur	1	11,1
Voorligtingonderwyser	1	11,1
Ander	0	
Geen respons	1	
Totaal	10	100

5.3.6.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste respondente (66,7%) het aangedui dat dit die taak van die departementshoof: Opvoedkundige Leiding is om die loopbaanuitstalling te reël.

5.3.6.2 Vertolking

Die oorhoofse organisasie en beplanning van 'n loopbaanuitstalling moet van 'n hoë standaard wees (kyk par. 2.4.4). Die organiseerder moet hom vergewis van die riglyne verskaf deur die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging vir die beplanning van 'n loopbaanuitstalling (kyk par. 2.4.4.2 en 2.4.4.5 (a)). Uit die navorsing blyk dat voorligtingonderwysers meen die departementshoof: Opvoedkundige Leiding is die aangewese persoon om 'n loopbaanuitstalling by 'n skool te reël; waarskynlik vanweë sy meer senior posisie by die skool.

Vraag 7 en Vraag 8 handel oor die beter toerusting van elke leerling om 'n verantwoordbare beroepskeuse te doen na aanraking met die beroepswêreld en kwaliteitverhoging van beroepsvoorligting deur die aanraking.

5.3.7 Vraag 7

In welke mate word die leerling deur kennismaking met die openbare en private sektore en tersiêre onderwysinrigtings by die loopbaanuitstalling beter toegerus om 'n verantwoordbare beroepskeuse te doen?

Tabel 5.3.7 Die mate waarin 'n loopbaanuitstalling die leerling toerus om 'n verantwoordbare beroepskeuse te doen

	Frekwensie	Persentasie
Baie	8	80
Min	2	20
Geen	0	-
Totaal	10	100

5.3.7.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste voorligtingonderwysers (80%) het aangedui dat die kennismaking met die openbare en private sektore en tersiêre onderwysinrigtings by die loopbaanuitstalling die leerlinge baie beter toerus om 'n verantwoordbare beroepskeuse te doen.

5.3.7.2 Vertolking

Die voorligtingonderwyser moet die basiese beginsels van die inligtingwetenskap toepas, sy inligtingstelsel verryk en dit meer persoonlik maak deur middel van spesiale aktiwiteite en bronne soos 'n loopbaanuitstalling.

5.3.8 Vraag 8

Meen u dat skakeling met die openbare en private sektore en tersiêre onderwysinrigtings tydens die loopbaanuitstalling die kwaliteit van beroepsvoorligting verhoog?

Tabel 5.3.8 Die invloed van skakeling met die openbare en private sektore en tersiêre onderwysinrigtings tydens die loopbaanuitstalling op die kwaliteit van beroepsvoorligting

	Frekwensie	Persentasie
Ja	10	100
Nee	0	-
Totaal	10	100

5.3.8.1 Ontleding van antwoorde

Al die respondente (100%) het aangedui dat skakeling met die openbare en private sektore en tersiêre onderwysinrigtings tydens die loopbaanuitstalling die kwaliteit van beroepsvoorligting verhoog.

5.3.8.2 Vertolking

Die antwoorde van die respondente dui op hoe belangrik hulle die loopbaanuitstalling beskou.

Vraag 9 handel oor die wenslikheid van koördinerende van 'n aantal skole om 'n loopbaanuitstalling gesamentlik aan te bied.

5.3.9 Vraag 9

Dink u dit is meer sinvol indien skole in 'n bepaalde onderwysstreek of -kring koördineer om 'n enkele groot loopbaanuitstalling te reël in plaas van 'n aantal klein uitstallings?

Tabel 5.3.9 Die sinvolheid van 'n gekoördineerde loopbaanuitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Ja	8	80
Nee	2	20
Totaal	10	100

5.3.9.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste voorligtingonderwysers (80%) het aangedui dat dit meer sinvol is wanneer skole in 'n bepaalde onderwysstreek of -kring koördineer om 'n enkele groot loopbaanuitstalling te reël in plaas van 'n aantal klein uitstallings.

5.3.9.2 Vertolking

Die meeste loopbaanuitstallings wat jaarliks plaasvind, is kleiner loopbaanuitstallings by skole (kyk par. 2.4.4.2). Plattelandse loopbaanuitstallings kan probleme ondervind om 'n verskeidenheid uitstallers byeen te bring. Die gevaar kan bestaan dat van hierdie loopbaanuitstallings nie die gehalte potensiële studente of werknemers lewer wat dit vir uitstallers koste-effektief maak nie (kyk par. 2.4.4.5 (b)). Die versoek van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging dat omliggende skole sover moontlik

betrek word by 'n skool se loopbaanuitstalling, dui op 'n behoefte aan 'n groter besoekerstal asook koördinerings. Uit die navorsing blyk dit dat sowel uitstallers (89,9%) (par. 5.2.18.1) as voorligtingonderwysers (80%) bevestig dat daar 'n behoefte bestaan om kleiner loopbaanuitstallings te koördineer.

Vraag 10 en Vraag 11 handel oor die uitstallers se hantering van leerlingvrae en die voorbereiding van die leerlinge.

5.3.10 Vraag 10

Vind u dat uitstallers oor die algemeen u leerlinge se vrae bevredigend hanteer?

Tabel 5.3.10 Die hantering van leerlinge se vrae deur uitstallers

	Frekwensie	Persentasie
Ja	8	88,9
Nee	1	11,1
Geen respons	1	-
Totaal	10	100

5.3.10.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste voorligtingonderwysers (88,9%) is tevrede dat uitstallers oor die algemeen hul leerlinge se vrae bevredigend hanteer.

5.3.10.2 Vertolking

Uit die literatuurstudie het geblyk dat kundiges met 'n kennis van die voor- en nadele van sy eie instansie asook 'n oorsigtelike kennis van beroepsmoontlikhede by ander instansies vir verwysingsdoeleindes, die uitstalling moet beman (kyk par. 2.4.4.5 (a)). Uit die navorsing blyk dit dat daar in 'n groot mate aan hierdie vereiste voldoen word, aangesien 88,9% van die voorligtingonderwysers en 77,3% van die leerlinge (kyk par. 5.4.15.1) tevrede was dat die uitstallers hul vrae bevredigend beantwoord het.

5.3.11 Vraag 11

Verloor 'n loopbaanuitstalling sy waarde indien die leerlinge nie vooraf baie goed voorberei word deur die voorligtingonderwyser nie?

Tabel 5.3.11 Die waarde van die voorbereiding van die leerlinge

	Frekwensie	Persentasie
Ja	10	100
Nee	-	-
Totaal	10	100

5.3.11.1 Ontleding van antwoorde

Al die voorligtingonderwysers (100%) het bevestig dat die loopbaanuitstalling sy waarde verloor indien die leerlinge nie baie goed voorberei is nie.

5.3.11.2 Vertolking

Die bevindinge in die navorsing kom ooreen met bevindinge in die literatuurstudie, naamlik dat leerlinge vooraf baie goed voorberei moet word deur die voorligtingonderwyser ten einde maksimaal by 'n loopbaanuitstalling te baat (kyk par. 2.4.5.1 en 2.4.4.5 (a)).

Vraag 12 handel oor die finansiële voordeel van die loopbaanuitstalling bo talle uitstappies na verskillende plekke.

5.3.12 Vraag 12

Ervaar u dat 'n plaaslik gesentraliseerde loopbaanuitstalling minder finansiële uitgawes meebring as verskillende uitstappies wat na ander stede onderneem word om groot werkgewers te besoek?

Tabel 5.3.12 Die loopbaanuitstalling as 'n goedkoper metode as etlike uitstappies

	Frekwensie	Persentasie
Ja	10	100
Nee	0	-
Totaal	10	100

5.3.12.1 Ontleding van antwoorde

Al die voorligtingonderwysers (100%) het bevestig dat 'n plaaslik gesentraliseerde loopbaanuitstalling minder kos as verskillende uitstappies wat na ander stede onderneem word om groot werkgewers te besoek.

5.3.12.2 Vertolking

Die koste verbonde aan 'n loopbaanuitstalling is betreklik hoog, maar word deur die uitstallers se instansies betaal (kyk par. 2.4.4.1 en 2.4.4.9). Prakties gesien is dit 'n groot voordeel vir leerlinge en voorligtingonderwysers.

Vraag 13 en Vraag 14 handel oor werwing.

5.3.13 Vraag 13

Het u al ervaar dat uitstallers van die openbare en private sektore en tersiêre onderwysinrigtings die loopbaanuitstalling misbruik deur skakeling vir werwing te gebruik?

Tabel 5.3.13 Werwing deur die uitstallers

	Frekwensie	Persentasie
Ja	5	55,6
Nee	4	44,4
Geen respons	1	-
Totaal	10	100

5.3.13.1 Ontleding van antwoorde

Vyf van die nege voorligtingonderwysers (55,6%) wat die vraag beantwoord het, glo dat uitstallers van die openbare en private sektore en tersiêre onderwysinrigtings die loopbaanuitstalling al misbruik het deur skakeling vir werwing te gebruik.

5.3.13.2 Vertolking

Die Departement van Mannekrag maan uitstallers om te alle tye objektief te wees en dat daar geen openlike werwing mag plaasvind nie (kyk par. 2.4.4.4). Uit die literatuur blyk dit dat goeie riglyne aan 'n spreker by 'n loopbaanuitstalling, asook goeie voorbereiding deur die spreker, werwing beperk (kyk par. 2.4.4.4). Dit is egter ook waar dat korporatiewe beeldbou by groter uitstallings 'n oorwegende faktor is om deel te neem, terwyl marksegmentasie en tradisionele voedingsgebiede van uitstallers ook sal bepaal waar 'n goeie beeld en dus werwing bevorder sal word (kyk par. 2.4.4.5 (b)). Dit blyk dus dat werwing 'n werklikheid is.

5.3.14 Vraag 14

Is die gevaar van werwing so groot dat loopbaanuitstallings as gevolg daarvan liewer heeltemal afgeskaf behoort te word?

Tabel 5.3.14 Die afskaffing van loopbaanuitstallings as gevolg van 'n werwingsgevaar

	Frekwensie	Persentasie
Ja	0	-
Nee	10	100
Totaal	10	100

5.3.14.1 Ontleding van antwoorde

Voorligtingonderwysers (100%) het eenparig aangedui dat die gevaar van werwing nie so groot is dat die loopbaanuitstalling as gevolg daarvan liever heeltemal afgeskaf behoort te word nie.

5.3.14.2 Vertolking

Uit die literatuur blyk dit dat die goed voorbereide leerling nie so maklik die slagoffer van werwing word nie (kyk par. 2.4.4). Die navorsing bevestig dat die gevaar van werwing nie so groot is dat loopbaanuitstallings afgeskaf behoort te word nie.

Vraag 15 tot Vraag 18 handel oor die praktiese aspekte by die aanbied van 'n loopbaanuitstalling soos hoe dikwels dit aangebied moet word, die aantal uitstallers betrokke, bywoning in skooltyd en die tyd afgestaan aan skoolgroepe.

5.3.15 Vraag 15

Hoe dikwels behoort 'n groot, gesentraliseerde loopbaanuitstalling aangebied te word?

Tabel 5.3.15 Hoe dikwels behoort 'n loopbaanuitstalling aangebied te word?

	Frekwensie	Persentasie
Elke jaar	4	40
Elke tweede jaar	5	50
Elke drie jaar	1	10
Totaal	10	100

5.3.15.1 Ontleding van antwoorde

Die helfte van die voorligtingonderwysers (50%) het aangedui dat 'n groot gesentraliseerde loopbaanuitstalling elke twee jaar aangebied kan word, terwyl 40% aangedui het dat dit jaarliks behoort plaas te vind.

5.3.15.2 Vertolking

Om alle standaard 7- en 9-leerlinge te bereik, moet die loopbaanuitstalling jaarliks plaasvind. Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal verkies om in volgorde standaard 10- en 9-leerlinge te word te staan (kyk par. 2.4.4.1 en 2.4.4.5 (a)). Indien standaard 10- en 9-leerlinge betrek word, is dit wel moontlik om 'n loopbaanuitstalling elke twee jaar te hou sonder om leerlinge een jaar oor te slaan.

Die meeste uitstallers (85,7%) (kyk par. 5.2.19.1) verkies dat 'n loopbaanuitstalling elke jaar plaasvind teenoor 40% van die voorligtingonderwysers wat meen dit moet elke twee jaar aangebied word. Dit mag wees dat die voorligtingonderwysers dink aan die groot organisasie en reëlings wat 'n loopbaanuitstalling voorafgaan en daarvan wegstrem om dit jaarliks aan te pak.

5.3.16 Vraag 16

Ongeveer hoeveel uitstallers moet by 'n gesentraliseerde loopbaanuitstalling betrek word?

Tabel 5.3.16 Die aantal loopbaanuitstallers betrek by 'n loopbaanuitstalling

	Frekwensie	Persentasie
15	1	16,7
30	3	50,0
35	1	16,7
40	1	16,6
Geen respons	4	-
Totaal	10	100

5.3.16.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste voorligtingonderwysers (83,3%) het aangedui dat 'n gesentraliseerde loopbaanuitstalling uit dertig tot veertig loopbaanuitstallers kan bestaan.

5.3.16.2 Vertolking

Uit die response van die uitstallers het geblyk dat die organiseerder van 'n loopbaanuitstalling moet bepaal hoeveel ruimte hy tot sy beskikking het en dan probeer om in daardie ruimte 'n verteenwoordigende model van die arbeidsmark daar te stel (kyk par. 5.2.20.2). Die voorligtingonderwysers is waarskynlik in hul response

beïnvloed deur die grootte van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling waaraan 37 uitstallers deelgeneem het en wat redelik verteenwoordigend was.

5.3.17 Vraag 17

Is dit wenslik dat leerlinge tydens skoolure op georganiseerde wyse 'n loopbaanuitstalling bywoon?

Tabel 5.3.17 Die wenslikheid dat leerlinge die loopbaanuitstalling op georganiseerde wyse in skooltyd bywoon

	Frekwensie	Persentasie
Ja	9	90
Nee	1	10
Totaal	10	100

5.3.17.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste voorligtingonderwysers (90%) beklemtoon die wenslikheid dat leerlinge die loopbaanuitstalling op georganiseerde wyse in skooltyd besoek.

5.3.17.2 Vertolking

Dit is nie net voorligtingonderwysers wat dit wenslik ag dat leerlinge 'n loopbaanuitstalling in skooltyd besoek nie, maar dit word ook in die literatuurstudie beklemtoon. Loopbaanuitstallings wat tot slegs die middag beperk is, toon 'n swak bywoningsyfer, aangesien leerlinge by buitemuurse aktiwiteite betrokke is (kyk par.

2.4.5). Gedurende skooltyd is leerlinge intellektueel ontvanklik en kom hulle vanuit 'n leeratmosfeer (kyk par. 2.2.4.2). Gedurende skooltyd is dit moontlik om 'n egalige vloei van leerlinge te organiseer.

5.3.18 Vraag 18

Wanneer 'n groep st. 10-leerlinge (gestel 'n honderd) op georganiseerde wyse volgens 'n rooster deur 'n loopbaanuitstalling (met gestel dertig uitstallers) geneem word, hoeveel tyd moet aan elke skool afgestaan word?

Tabel 5.3.18 Die tyd afgestaan aan 'n groep leerlinge om 'n loopbaanuitstalling te besoek

	Frekwensie	Persentasie
Een uur	3	30
'n Uur-en-'n-half	4	40
Twee ure	3	30
Totaal	10	100

5.3.18.1 Ontleding van antwoorde

Uit bogenoemde response blyk dit dat al drie tye, naamlik een uur, 'n uur-en-'n-half en twee ure feitlik ewe veel ondersteuning gekry het. Die meeste uitstallers (92%), asook 70% van die voorligtingonderwysers, het aangedui dat ongeveer een uur tot 'n uur-en-'n-half aan 'n groep stander 10-leerlinge (gestel 'n honderd) afgestaan moet word vir 'n uitstalling deur dertig uitstallers. Dit kom neer op gemiddeld twee tot drie minute vir elke uitstalling (kyk par. 5.2.22.1).

5.3.18.2 Vertolking

Uit die literatuur blyk dit dat 'n gelykmatige vloei van leerlinge op 'n georganiseerde wyse kan geskied deur 'n program met besoektye aan skole te gee (kyk par. 2.4.4.5 (b)). Standaard 10-leerlinge het gewoonlik reeds sterk beroepsvoorkeure en nader uitstallers van hul keuse doelgerig om inligting te bekom (kyk par. 2.4.4 en 2.4.4.3). In die praktyk gebeur dit dat leerlinge by sekere uitstalruimtes vinniger sal verbybeweeg (dus minder as twee minute), maar by ander weer langer sal vertoef (kyk par. 5.2.22.2).

Vraag 19 tot Vraag 22 handel oor die doeltreffendheid, organisasie en sinvolheid van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling. Vraag 21 en Vraag 22 is oop of ongestruktureerde vrae.

5.3.19 Vraag 19

Sou u sê die pas afgelope loopbaanuitstalling in die Potchefstroom-stadsaal was doeltreffend georganiseer?

Tabel 5.3.19 Die doeltreffende organisasie van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Ja	10	100
Nee	0	-
Totaal	10	100

5.3.19.1 Ontleding van antwoorde

Al die voorligtingonderwysers (100%) was tevrede dat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling doeltreffend georganiseer was.

5.3.19.2 Vertolking

Die organiseer van 'n loopbaanuitstalling is kompleks en soveel moontlik detail-organisering moet vooraf plaasvind (kyk par. 2.4.5.1 (a)). Aangesien die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling volgens die voorligtingonderwysers doeltreffend georganiseer was, kan bepaalde riglyne vir die organiseer van 'n loopbaanuitstalling daaruit afgelei word.

5.3.20 Vraag 20

Meen u dit sal sinvol wees om in die toekoms weer 'n loopbaanuitstalling van dieselfde omvang (37 uitstallers) te organiseer?

Tabel 5.3.20 Die sinvolheid om in die toekoms 'n loopbaanuitstalling van dieselfde omvang as die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling te organiseer

	Frekwensie	Persentasie
Ja	9	90
Nee	1	10
Totaal	10	100

5.3.20.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste voorligtingonderwysers (90%) het aangetoon dat dit sinvol sal wees om 'n loopbaanuitstalling van dieselfde omvang (37 uitstallers) te reël.

5.3.20.2 Vertolking

Uit die navorsing blyk onteenseglik dat daar 'n behoefte bestaan by die meeste uitstallers (89,8%) en voorligtingonderwysers (80%) om loopbaanuitstallings in 'n bepaalde kring of streek gekoördineerd en gesamentlik aan te bied (kyk par. 5.2.18.1. en 5.3.9.1). Sodoende word meer leerlinge en uitstallers betrek.

Vraag 21 en Vraag 22 handel oor die moontlike leemtes by die loopbaanuitstalling en aanbevelings. Beide vrae is oop of ongestruktureerde vrae.

5.3.21 Vraag 21

Was daar enige leemtes of tekortkominge in die afgelope loopbaanuitstalling? Vestig asseblief die aandag daarop.

5.3.21.1 Ontleding van antwoorde

Minder as die helfte (40%) van die voorligtingonderwysers het kommentaar gelewer. Die volgende leemtes is aangedui:

- * Daar was navrae na uitstallers wat nie teenwoordig was op die loopbaanuitstalling nie, naamlik die Suid-Afrikaanse Lugdiens, Vervoerdiens, Advertisiewese en Drukkersbedryf.

- * Een van die Engelssprekende voorligtingonderwysers het daarop gewys dat die Engelse universiteite nie verteenwoordig was nie. (Hierdie universiteite was wel genooi, maar het hul uitnodigings van die hand gewys).
- * Een van die voorligtingonderwysers het gevoel dat daar te min beweegruimte was.

5.3.21.2 Vertolking

Dit is belangrik dat organiseerders sal probeer om in die behoeftes van al die taal- en kultuurgroepe wat die loopbaanuitstalling gaan besoek, te voorsien. Dit bevestig bevindinge in die literatuurstudie, waarvolgens deeglik kennis gedra moet word van die samestelling van die teikenpopulasie (kyk par. 2.4.4.3).

5.3.22 Vraag 22

Is daar enige aanbevelings wat u graag sou wou doen? Dui dit asseblief hieronder aan:

5.3.22.1 Ontleding van antwoorde

Slegs een voorligtingonderwyser het 'n aanbeveling gedoen:

- * Daar word aanbeveel dat leerlinge reeds in standaard 9 belangstellingsvraelyste voltooi en voorkeurberoepe identifiseer en dat uitstallers op grond hiervan geïdentifiseer word en volgens die behoeftes van die standaard 10-leerlinge uitgenooi word.

5.3.22.2 Vertolking

Die gedagte om vooraf 'n opname te maak van die leerlinge se voorkeure en behoeftes ten opsigte van die nooi van uitstallers, kom ook in die literatuur na vore (kyk par. 2.4.5.1 (a)) en het meriete.

5.4 Vraelysantwoorde van die standerd 9- en 10-leerling

Hierdie vraelys bestaan uit 31 vrae. Die data sal vervolgens in tabelvorm aangebied word en daarna volg 'n ontleding van antwoorde en 'n vertolking van elke vraag.

Vraag 1 tot Vraag 5 bepaal die biografiese gegewens van die leerlinge wat by die empiriese ondersoek betrek is.

5.4.1 Vraag 1

Geslag

Tabel 5.4.1 Geslag

	Frekwensie	Persentasie
Manlik	249	62,1
Vroulik	152	37,9
Geen respons	2	-
Totaal	403	100

5.4.1.1 Ontleding van antwoorde

Uit die 403 respondente wat vraelyste voltooi het, blyk dit dat 62,1% seuns en 37,9% meisies was.

'n Trossteekproef is gedoen ten einde die leerlinge ewekansig by die ondersoek te betrek. Die wanbalans tussen seuns en meisies kan moontlik aan die volgende feite toegeskryf word:

Van die sewe hoërskole by die ondersoek betrokke, was drie gemengde hoërskole met seuns én meisies as leerlinge, een 'n handelskool, een 'n meisieskool en twee groot seunskole. Uit eersgenoemde drie skole is agt klasse betrek, uit die handelskool en meisieskool is elk een klas betrek, terwyl uit die twee seunskole ses klasse betrek is. Dit verklaar moontlik die oorwig van seuns in hierdie ondersoekgroep.

5.4.1.2 Vertolking

Uit die literatuurstudie blyk dit dat daar wel verskille tussen seuns en meisies is wat die loopbaanuitstaller moet in ag neem (kyk par. 2.4.4.3). Die uitstaller moet, waar moontlik, voorbereid wees op die samestelling van sy populasie en bedag wees op moontlike verskille tussen die twee geslagte.

5.4.2 Vraag 2

Standard

Tabel 5.4.2 Standard

	Frekwensie	Persentasie
Standard 9	261	65,25
Standard 10	139	34,75
Geen respons	3	-
Totaal	403	100

5.4.2.1 Ontleding van antwoorde

Met behulp van 'n trossteekproef is nege standaard 9-klasse (uit 34 klasse) en sewe standaard 10 klasse (uit 31 klasse) betrek. Die wanbalans tussen standaard 9- en standaard 10-respondente kan moontlik aan die volgende toegeskryf word:

Die onderskeie standaard 9-klasse betrokke by die ondersoek was aansienlik groter as die onderskeie standaard 10-klasse wat by die ondersoek betrek was.

Een van die voorligtingonderwysers het op navrae aangedui dat dit nie moontlik was om die twee standaard 10-klasse aangedui deur die trossteekproef te betrek nie en is twee standaard 9-klasse in hul plek betrek (kyk par. 4.4.7.5).

Uit die response blyk dit dat 65,25% van die respondente standaard 9-leerlinge was en 34,75% standaard 10-leerlinge.

5.4.2.2 Vertolking

Die teikenpopulasie se opvoedingspeil moet noukeurig bestudeer word. Die beter ingeligte standaard 10-leerling word gewoonlik vinniger gehelp by 'n loopbaanuitstalling as die minder ervare en ingeligte standaard 9-leerling (kyk par. 2.4.4.3). Die loopbaanuitstaller moet vooraf ingelig wees met betrekking tot die samestelling van sy teikenpopulasie.

5.4.3 Vraag 3

Ouderom (in jare)

Tabel 5.4.3 Ouderdom

	Frekwensie	Persentasie
Sestien (16)	180	45,23
Sewentien(17)	155	38,94
Agtien (18)	57	14,32
Negentien (19)	6	1,51
Geen respons	5	-
Totaal	403	100

5.4.3.1 Ontleding van antwoorde

Omtrent 45 persent (45,2%) van die respondente was 16 jaar oud, terwyl 54,8% van die respondente tussen 17 en 19 jaar oud was.

5.4.3.2 Vertolking

Uit die literatuurstudie blyk dit dat die ouderdom van die besoekers wel 'n rol speel by 'n uitstalling. Standaard 9- en 10-leerlinge verkeer op die oorgang tussen die tentatiewe en realistiese stadiums (vanaf ongeveer 17 jaar) wanneer belangstellings gevestig raak en verantwoordbare keuses gedoen kan word (kyk par. 3.4.4.3). Wanneer 'n loopbaanuitstalling gereël word, moet dit ernstig oorweeg word om eerstens standaard 9- en 10-leerlinge te betrek.

5.4.4 Vraag 4

Moedertaal

Tabel 5.4.4 Moedertaal

	Frekwensie	Persentasie
Afrikaans	324	82
Engels	69	17,5
Ander	2	0,5
Geen respons	8	-
Totaal	403	100

5.4.4.1 Ontleding van antwoorde

Dit blyk dat 82% van die leerlinge Afrikaanssprekend was, terwyl 17,5% Engelssprekend was.

Op die tiende skooldag van 1988 was die Engelstalige standerd 9- en 10-leerlinge (van die twee Engelstalige hoërskole) 16,5% van die totale standerd 9- en 10-leerlinge van Potchefstroom (Mathey, 1990).

5.4.4.2 Vertolking

Uit die literatuur blyk dit dat die Engelssprekende leerling oor die algemeen meer spontaan is en meer vrymoedigheid het om vrae aan die uitstallers te stel (kyk par. 2.4.4.3). Uitstallers moet bedag wees daarop dat meertaligheid 'n bate is. Waar moontlik moet die uitstaller alle navrae in die navraer se moedertaal beantwoord.

5.4.5 Vraag 5

Woon jy op Potchefstroom of elders?

Tabel 5.4.5 Waar woonagtig

	Frekwensie	Persentasie
Potchefstroom	261	66,2
Elders	133	33,8
Geen respons	9	-
Totaal	403	100

5.4.5.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste respondente (66,2%) was afkomstig van Potchefstroom.

5.4.5.2 Vertolking

Uit die literatuur blyk dit dat die plattelandse leerling dikwels baie ywerig is om die geleentheid wat die loopbaanuitstalling bied om vrae te stel, ten volle te benut (kyk par.

2.4.4.3). Uitstallers moet hul teikenpopulasie ken.

Die invloed van die loopbaanuitstalling as metode is nie net tot Potchefstroom, die plek van aanbieding beperk nie, maar strek veel verder.

Vraag 6 en Vraag 7 bepaal die beroepskeusesekerheid vóór en ná die loopbaanuitstalling.

5.4.6 Vraag 6

Hoe het jy gevoel ten opsigte van 'n beroepskeuse vóór die loopbaanuitstalling?

Tabel 5.4.6 Graad van beroepskeusesekerheid voor die loopbaanuitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Baie seker	57	14,25
Redelik seker	193	48,25
Onseker	127	31,75
Geen idee nie	23	5,75
Geen respons	3	-
Totaal	403	100

5.4.6.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste respondente (62,5%) het aangedui dat hulle vóór die loopbaanuitstalling baie seker tot redelik seker van 'n beroepskeuse was, terwyl 37,5% onseker was of geen idee (5,75%) gehad het van 'n beroepskeuse nie.

5.4.6.2 Vertolking

Leerlinge moet die loopbaanuitstalling voorbereid bywoon, met afgebakende belangstellings, die nodige selfkennis en beroeps kennis (kyk par. 2.4.4.11). Dit blyk dat die meeste respondente (62,5%) reeds vóór die loopbaanuitstalling aktief betrokke was by die doen van 'n beroepskeuse.

Navorsing toon dat die ietwat apatiese adolessent dikwels swak ingelig is oor die beroepswêreld (kyk par. 2.2.5.1). Dit is wel nie wenslik dat soveel as 37,5% standaard 9- en 10-respondente aangedui het dat hulle in Meimaand nog onseker (31,75%) was en selfs geen idee (5,75%) gehad het van 'n beroepskeuse nie.

5.4.7 Vraag 7

Het die loopbaanuitstalling jou gehelp om sekerheid oor jou beroepskeuse te verkry?

Tabel 5.4.7 Die hydrae van die loopbaanuitstalling tot beroepskeusesekerheid

	Frekwensie	Persentasie
Ja	171	43,2
Nee	63	15,9
Redelik	162	40,9
Geen respons	7	-
Totaal	403	100

5.4.7.1 Ontleding van antwoorde

Meeste respondente (84,1%) het aangedui dat die loopbaanuitstalling in 'n redelike mate (40,9%) en definitief (43,2%) bygedra het tot beroepskeusesekerheid. Slegs 15,9% van die respondente het aangedui dat die loopbaanuitstalling nie tot beroepskeusesekerheid bygedra het nie.

5.4.7.2 Vertolking

Die loopbaanuitstalling is 'n opvolgaksie en nooit 'n eerste blootstelling aan die beroepswêreld nie. Dit neem nie die plek van die voorligtinglokaal in nie, maar moet 'n verlengstuk daarvan wees (kyk par. 2.4.4.5 (b) en 2.4.4.11). Die loopbaanuitstalling is nie 'n onfeilbare metode nie; 15,9% respondente het aangedui dat dit nie kon bydra tot hul beroepskeusesekerheid nie. Die loopbaanuitstalling is wel 'n metode met baie meriete en sukses, aangesien 84,1% respondente bevestig het dat dit tot hul beroepskeusesekerheid bygedra het.

Vraag 8 tot Vraag 11 bepaal die rol van leerlingvoorbereidheid.

5.4.8 Vraag 8

Het jy vooraf geweet watter uitstallers jy wou spreek?

Tabel 5.4.8 Leerlingkennis van die uitstallers wat hy wou besoek

	Frekwensie	Persentasie
Ja	310	78,1
Nee	87	21,9
Geen respons	6	-
Totaal	403	100

5.4.8.1 Ontleding van antwoorde

Uit die leerlinge se response blyk dat 78,1% vooraf reeds geweet het watter uitstallers hulle wou spreek, terwyl 21,9% nie vooraf geweet het watter uitstallers hulle wou spreek nie.

5.4.8.2 Vertolking

Uit die literatuur blyk dit dat dit sinvol is indien 'n leerling vooraf weet wie die uitstallers is en vooraf identifiseer wie 'n prioriteit is om eerste te besoek (kyk par. 2.4.4). Hoewel die meeste leerlinge (78,1%) doelgerig bepaalde uitstallers geselekteer en besoek het, het meer as een vyfde (21,9%) van die respondente moontlik 'n lukraak benadering gehad en kon hulle moontlik makliker verval het in 'n doellose rondswaai by die loopbaanuitstalling.

5.4.9 Vraag 9

Het jy vooraf geweet watter soort inligting jy graag by die uitstalling wou verkry?

Tabel 5.4.9 Voorkennis by die leerlinge van die soort inligting verlang

	Frekwensie	Persentasie
Ja	238	59,7
Nee	36	9,0
Redelik	125	31,3
Geen respons	4	-
Totaal	403	100

5.4.9.1 Ontleding van antwoorde

Meeste respondente (91%) het aangedui dat hulle vooraf geweet het (59,7%) of redelik seker was (31,3%) van die soort inligting wat hulle graag by die uitstalling wou bekom, terwyl 9% nie geweet het watter soort inligting hulle graag wou hê nie.

5.4.9.2 Vertolking

Die loopbaanuitstalling is 'n leeraktiwiteit en die leerling moet deeglik daarop voorberei word. Deeglike navorsing moet vooraf gedoen word oor beroepe in die belangstellingsveld (kyk par. 2.4.4 en 2.4.5.1 (1)). Die feit dat 91% van die respondente aangedui het dat hulle vooraf geweet het watter soort inligting hulle wou hê, dui op goeie voorbereiding en voorkennis.

5.4.10 Vraag 10

Hoe belangrik is dit dat 'n persoon vooraf moet weet watter vrae hy wil stel?

Tabel 5.4.10 Die belangrikheid van die voorbereiding van vrae deur elke leerling

	Frekwensie	Persentasie
Baie belangrik	276	69,0
Redelik belangrik	114	28,5
Onbelangrik	10	2,5
Geen respons	3	-
Totaal	403	100

5.4.10.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste respondente (97,5%) het aangedui dat dit baie belangrik (69%) tot redelik belangrik (28,5%) is dat 'n persoon vooraf moet weet watter vrae hy wil stel, terwyl slegs 2,5% dit as onbelangrik beskryf het.

5.4.10.2 Vertolking

Dit is goed indien leerlinge reeds vooraf bepaalde vrae formuleer en voorberei om aan uitstallers te stel (kyk par. 2.4.5.1 (a)). Die meeste leerlingrespondente (97,5%) bevestig bevindinge in die literatuur dat vrae voorberei moet word.

5.4.11 Vraag 11

Verminder 'n loopbaanuitstalling se waarde indien 'n persoon onvoorbereid na 'n uitstalling gaan?

Tabel 5.4.11 Waardevermindering van 'n loopbaanuitstalling as gevolg van onvoorbereidheid by 'n leerling

	Frekwensie	Persentasie
Ja	187	46,87
Nee	128	32,08
Redelik	84	21,05
Geen respons	4	-
Totaal	403	100

5.4.11.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste respondente (67,9%) het aangedui dat die waarde van 'n loopbaanuitstalling beslis (46,9%) tot redelik (21,1%) verminder indien 'n persoon onvoorbereid na die loopbaanuitstalling gaan. Daarteenoor het 32,1% van die respondente aangedui dat die onvoorbereidheid van die leerling nie 'n loopbaanuitstalling se waarde verminder nie.

5.4.11.2 Vertolking

Die literatuur beklemtoon dat die loopbaanuitstalling sinvol en waardevol is vir die voorbereide leerling (kyk par. 2.4.4, 3.2.7 en 2.4.4.5 (b)). Die navorsing bevestig bevindinge in die literatuur omdat die meeste respondente (67,9%) aangedui het dat die

waarde van 'n loopbaanuitstalling verminder indien 'n persoon dit onvoorbereid bywoon.

Vraag 12 en Vraag 13 bepaal of die leerling die tyd en vrymoedigheid gehad het om sy vrae te stel.

5.4.12 Vraag 12

Het jy tyd gehad om jou vrae aan die uitstaller(s) van jou keuse te vra?

Tabel 5.4.12 Genoeg beskikbare tyd om vrae aan die uitstallers te stel

	Frekwensie	Persentasie
Ja	295	74,1
Nee	103	25,9
Geen respons	5	-
Totaal	403	100

5.4.12.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste respondente (74,1%) het aangedui dat hulle genoeg tyd gehad het om hul vrae aan die uitstallers van hul keuse te stel, terwyl een kwart, 25,9%, nie tyd gehad het om hul vrae aan die uitstallers van hul keuse te stel nie.

5.4.12.2 Vertolking

Die organiseerders van loopbaanuitstallings moet 'n egalige toevloei van besoekers reël sodat leerlinge nie tydens spitstye weerhou word om vrae te stel aan die uitstallers van hul keuse nie (kyk par. 2.4.4.5 (b)) en 3.2.4). Die feit dat 25,9% van die respondente aangedui het dat hulle nie tyd gehad het om hul vrae aan die uitstallers van hul keuse te stel nie, kan ook beteken dat die uur-en-'n-half wat aan elke groep afgestaan is, nie genoeg was nie (kyk par. 5.4.16.1).

5.4.13 Vraag 13

Het jy die vrymoedigheid gehad om al jou vrae aan die uitstallers van jou keuse te stel?

Tabel 5.4.13 Vrymoedigheid by leerlinge om vrae aan uitstallers te stel

	Frekwensie	Persentasie
Ja	304	76
Nee	96	24
Geen respons	3	-
Totaal	403	100

5.4.13.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste respondente (76%) het aangedui dat hulle die vrymoedigheid gehad het om al hul vrae aan die uitstallers van hul keuse te stel, terwyl byna byna 'n kwart (24%) van die respondente aangetoon het dat hulle nie die vrymoedigheid gehad het om vrae te stel nie.

5.4.13.2 Vertolking

Die skaam leerling kan wel goed voorberei wees, maar het dikwels nie die vrymoedigheid om al sy vrae aan die uitstallers van sy keuse te stel nie.

Vraag 14 en Vraag 15 bepaal of die leerling net pamflette ingesamel het en of hy aanraking met die uitstallers gehad het en of leerlingvrae bevredigend beantwoord is.

5.4.14 Vraag 14

Het jy slegs pamflette bymekaargemaak?

Tabel 5.4.14 Blote versameling van pamflette deur leerlinge

	Frekwensie	Persentasie
Ja	50	12,6
Nee	348	87,4
Geen respons	5	-
Totaal	403	100

5.4.14.1 Ontleding van antwoorde

Die minderheid van die respondente (12,6%) het aangedui dat hulle slegs pamflette bymekaargemaak het, terwyl die meerderheid (87,4%) aangedui het dat hulle nie slegs pamflette bymekaargemaak het nie.

5.4.14.2 Vertolking

In die verlede is beroepsinligting hoofsaaklik deur middel van die gedrukte woord oorgedra, maar dit is slegs doeltreffend op 'n basiese vlak (kyk par. 2.2.5.1 en 2.4.4). Uit die navorsing blyk dit dat die meeste respondente (87,4%) nie slegs pamflette bymekaargemaak het nie, maar die groot voordeel van die loopbaanuitstalling as metode, naamlik die tweerigtingkommunikasie wat plaasvind deur die stel van vrae aan uitstallers, kon benut.

5.4.15 Vraag 15

Kon die uitstallers jou vrae bevredigend beantwoord?

Tabel 5.4.15 Bevredigende beantwoording van leerlingvrae deur die uitstallers

	Frekwensie	Persentasie
Ja	303	77,3
Nee	89	22,7
Geen respons	11	-
Totaal	403	100

5.4.15.1 Ontleding van antwoorde

Meeste respondente (77,3%) was tevrede dat die uitstallers hulle vrae bevredigend beantwoord het. Meer as een vyfde (22,7%) van die respondente het aangedui dat uitstallers hul vrae nie bevredigend beantwoord het nie.

5.4.15.2 Vertolking

Volgens die riglyne van die Departement van Mannekrag moet uitstallings deur kundige verteenwoordigers beman word (kyk par. 2.4.4.4 en 2.4.4.5 (b)). Uit die navorsing blyk dit dat die meeste respondente (77,3%) se vrae bevredigend beantwoord is, maar dat daar wel onbevredigde respondente (22,7%) was.

Vraag 16 tot Vraag 18 handel oor die tydsaspek verbonde aan die loopbaanuitstalling.

5.4.16 Vraag 16

Was 'n uur-en-'n-half voldoende tyd om die vrae wat jy voorberei het, beantwoord te kry?

Tabel 5.4.16 Voldoende tyd (een-en-'n-half-uur) om voorbereide vrae beantwoord te kry

	Frekwensie	Persentasie
Ja	190	47,9
Nee	207	52,1
Geen respons	6	-
Totaal	403	100

5.4.16.1 Ontleding van antwoorde

Meer as die helfte van die respondente (52,1%) het aangedui dat 'n uur-en-'n-half nie voldoende tyd was om die vrae wat hulle voorberei het, beantwoord te kry nie, terwyl 47,9% aangetoon het dat dit wel genoeg tyd was.

5.4.16.2 Vertolking

Dit is belangrik dat leerlinge voorbereid is wanneer hulle die loopbaanuitstalling besoek. So kan 'n leerling reeds vooraf bepaalde vrae voorberei en minstens vyf uitstallers identifiseer wat 'n prioriteit is om eerste te besoek (kyk par. 2.4.4). Uit die navorsing wil dit lyk of 'n uur-en-'n-half wel vir die meeste respondente (74,1%) lank genoeg was om die uitstallers van hul keuse te besoek (kyk par. 5.4.12.1), maar dat dit nie noodwendig genoeg tyd was vir meer as die helfte van die respondente (52,1%) om al hul voorbereide vrae beantwoord te kry nie.

5.4.17 Vraag 17

Is dit 'n goeie reëling om leerlinge gedurende skoolure in georganiseerde groepe na die loopbaanuitstalling te neem?

Tabel 5.4.17 Die bywoning van 'n loopbaanuitstalling gedurende skoolure

	Frekwensie	Persentasie
Ja	395	98,7
Nee	5	1,3
Geen respons	3	-
Totaal	403	100

5.4.17.1 Ontleding van antwoorde

Feitlik al die respondente (98,7%) was dit eens dat dit wenslik is dat leerlinge gedurende skoolure in georganiseerde groepe na die loopbaanuitstalling geneem word.

5.4.17.2 Vertolking

Waar leerlinge op georganiseerde wyse na 'n nabygeleë, plaaslike loopbaanuitstalling in skooltyd geneem word, word hulle hoogstens 'n uur-en-'n-half tot twee uur uit die skool onttrek, met die voordeel dat hulle vanuit 'n skoolatmosfeer kom en intellektueel ontvanklik is (kyk par. 2.4.4.2). Die meeste uitstallers (98%), voorligtingonderwysers (90%) en leerlinge (98,7%) het aangedui dat dit 'n goeie reëling is om leerlinge gedurende skooltyd in georganiseerde groepe na 'n loopbaanuitstalling te neem (kyk par. 5.2.21.1 en 5.3.17.1).

5.4.18 Vraag 18

Indien jy na skoolure self die loopbaanuitstalling moes bywoon en nie gedurende skoolure nie, sou jy dit gedoen het?

Tabel 5.4.18 Bywoning van die loopbaanuitstalling na skoolure

	Frekwensie	Persentasie
Ja	245	61,1
Nee	156	38,9
Geen respons	2	-
Totaal	403	100

5.4.18.1 Ontleding van antwoorde

Meer as die helfte van die respondente (61,1%) het aangetoon dat hulle die loopbaanuitstalling op eie inisiatief sou besoek, terwyl 38,9% aangedui het dat hulle dit nie op eie inisiatief sou bywoon nie.

5.4.18.2 Vertolking

Loopbaanuitstallings wat ná skoolure in die middag plaasvind, toon 'n swak bywoningsyfer, aangesien leerlinge by buitemuurse aktiwiteite betrokke is (kyk par. 2.4.4.2). Die respondente in hierdie ondersoek het dieselfde neiging getoon.

Vraag 19 en Vraag 20 handel oor die rol van ouerteenwoordigheid.

5.4.19 Vraag 19

Sou jy graag wou hê dat jou ouers jou moes vergesel?

Tabel 5.4.19 Behoeftte by leerlinge om deur hul ouers vergesel te word

	Frekwensie	Persentasie
Ja	248	62,3
Nee	150	37,7
Geen respons	5	-
Totaal	403	100

5.4.19.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste leerlinge (62,3%) wou graag hê dat hul ouers hulle vergesel na die loopbaanuitstalling, terwyl meer as een derde van die respondente (37,7%) nie 'n behoefte getoon het dat hul ouers hulle na die loopbaanuitstalling moes vergesel nie.

5.4.19.2 Vertolking

In die literatuur word die belangrikheid van ouerbetrokkenheid en ouerteenwoordigheid by die loopbaanuitstalling beklemtoon (kyk par. 2.4.4). Die antwoorde van die leerlinge toon ook 'n behoefte by die meeste respondente (62,3%) dat hulle ouers by die loopbaanuitstalling teenwoordig moet wees.

5.4.20 Vraag 20

Het jou ouers ook die loopbaanuitstalling besoek?

Tabel 5.4.20 Besoek van ouers aan die loopbaanuitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Ja	40	10
Nee	361	90
Geen respons	2	-
Totaal	403	100

5.4.20.1 Ontleding van antwoorde

Slegs 10% van die leerlingrespondente het aangedui dat hulle ouers ook die loopbaanuitstalling besoek het.

5.4.20.2 Vertolking

Die ideale situasie ontstaan indien die leerling later saam met sy ouers terugkeer na die loopbaanuitstalling en tydens 'n rustige indaba-situasie die leerling se toekomsplanne kan bespreek (kyk par. 2.4.4). Die organiseerders van 'n loopbaanuitstalling moet poog om die ure so te reël dat ouers na werk die geleentheid kry om die loopbaanuitstalling saam met hul kinders te besoek.

Vraag 21 bepaal of die leerling die loopbaanuitstalling weer 'n keer besoek het.

5.4.21 Vraag 21

Het jy die loopbaanuitstalling meer as een keer besoek?

Tabel 5.4.21 Die besoek van die loopbaanuitstalling meer as een keer

	Frekwensie	Persentasie
Ja	70	17,5
Nee	329	82,5
Geen respons	4	-
Totaal	403	100

5.4.21.1 Ontleding van antwoorde

Minder as een vyfde van die leerlingresondente (17,5%) het aangetoon dat hulle die loopbaanuitstalling 'n tweede keer besoek het. Daarenteen het 82,5% van die

respondente aangedui dat hulle die loopbaanuitstalling nie 'n tweede keer besoek het nie.

5.4.21.2 Vertolking

Hoewel 25,9% van die respondente aangedui het dat hulle nie tyd gehad het om hul vrae aan die uitstallers van hul keuse te stel nie, en 52,1% aangedui het dat 'n uur-en-'n-half by die loopbaanuitstalling nie lank genoeg was om hul vrae beantwoord te kon kry nie (kyk par. 5.4.12.1 en 5.4.16.1) het slegs 17,5% die loopbaanuitstalling 'n tweede keer besoek, terwyl 10% se ouers hul vergesel het (kyk par. 5.4.20.1).

Uit die literatuur blyk dit dat die loopbaanuitstalling die leerling van ten minste een individu voorsien van wie hy verdere inligting kan verkry indien sy belangstelling groei (kyk par. 2.4.5.1 (a)).

Vraag 22 en Vraag 23 bepaal in watter standerd(s) 'n loopbaanuitstalling en ook hoe dikwels dit besoek moet word. Enige leerling wat dus werklik nog verdere studie-, beroeps- of beursinligting benodig, behoort aan die hand van kontakte gemaak by die loopbaanuitstalling, wel geholpe te kan raak.

5.4.22 Vraag 22

In watter standerd(s) het jy die grootste behoefte aan 'n loopbaanuitstalling ervaar?

Tabel 5.4.22 Standerds waarin die grootste behoefte aan 'n loopbaanuitstalling ervaar word

Standaard	Aantal leerlinge wat die volgende standerds aangedui het	
	Frekwensie	Persentasie
Standaard 5	14	3,47
Standaard 6	4	,99
Standaard 7	43	10,66
Standaard 8	84	20,84
Standaard 9	252	62,53
Standaard 10	122	30,27

5.4.22.1 Ontleding van antwoorde

Uit die response blyk dat die grootste behoefte aan 'n loopbaanuitstalling by leerlinge in standaard 9 (252 leerlinge) en standaard 10 (122 leerlinge) bestaan.

5.4.22.1 Vertolking

Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal stel dit duidelik dat hulle by voorkeur en in volgorde standaard 10- en standaard 9-leerlinge te woord wil staan (kyk par. 2.4.4.5 (a)). Volgens die response van die leerlinge in die navorsing blyk dit ook dat die grootste behoefte aan 'n loopbaanuitstalling by leerlinge in standaard 9 (252) en standaard 10 (122) bestaan.

5.4.23 Vraag 23

Hoe dikwels behoort 'n leerling 'n loopbaanuitstalling by te woon? (Kies een alternatief uit die agt).

Tabel 5.4.23 Hoe dikwels 'n leerling 'n loopbaanuitstalling behoort by te woon

	Frekwensie	Persentasie
St. 6 - 10: Elke jaar	59	15,36
St. 6 - 10: Elke tweede jaar	15	3,91
St. 7 - 10: Elke jaar	32	8,33
St. 7 - 10: Elke tweede jaar	8	2,08
St. 8 - 10: Elke jaar	108	28,13
St. 8 - 10: Elke tweede jaar	16	4,17
St. 9 - 10: Elke jaar	120	31,25
St. 9 - 10: Elke tweede jaar	26	6,77
Geen respons	19	-
Totaal	403	100

5.4.23.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste respondente (83,07%) het 'n behoefte aan 'n loopbaanuitstalling getoon wat jaarliks plaasvind. Daarteenoor het 16,93% van die leerlingrespondente aangedui dat 'n loopbaanuitstalling wat elke tweede jaar aangebied word, voldoende sal wees.

5.4.23.2 Vertolking

Die meeste uitstallers (85,7%) (kyk par. 5.2.19.1) en leerlinge (83,07%) verkies dat 'n loopbaanuitstalling jaarliks plaasvind teenoor slegs 40% van die voorligtingonderwysers (kyk par. 5.3.15.1 en 5.3.15.2) wat aangedui het dat die loopbaanuitstalling jaarliks aangebied moet word.

Vraag 24 en Vraag 25 bepaal of die gekoördineerde loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 verteenwoordigend was ten opsigte van uitstallers en of die leerling 'n kleiner loopbaanuitstalling by sy eie skool verkies.

5.4.24 Vraag 24

Was al die verskillende uitstallers wat jy wou spreek teenwoordig?

Tabel 5.4.24 Verskillende uitstallers verteenwoordig

	Frekwensie	Persentasie
Ja	248	62,3
Nee	150	37,7
Geen respons	5	-
Totaal	403	100

5.4.24.1 Ontleding van antwoorde

'n Beduidende aantal respondente (62,3%) het aangetoon dat die uitstallers verteenwoordigend was van die uitstallers wat hulle wou spreek, terwyl meer as een derde van die respondente (37,7%) aangedui het dat nie al die uitstallers wat hulle wou spreek, teenwoordig was nie.

5.4.24.2 Vertolking

'n Wye verskeidenheid beroepe en opleidingsinstansies moet verteenwoordig wees om voorsiening te maak vir die aanlegte, begaafdhede, vermoëns en belangstellings van alle leerlinge (kyk par. 2.4.4.11). Waar moontlik moet organiseerders poog om 'n verteenwoordigende model van werkgeleenthede en ekonomiese aktiwiteite in Suid-Afrika daar te stel (kyk par. 2.4.4.1). 'n Beperkende faktor by die reël van kleiner plaaslike uitstallings by skole is ruimte, soos wat ook die geval was tydens die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling.

5.4.25 Vraag 25

Verkies jy 'n kleiner uitstalling by jou eie skool?

Tabel 5.4.25 Is kleiner uitstallings by elke skool verkieslik?

	Frekwensie	Persentasie
Ja	94	23,7
Nee	303	76,3
Geen respons	6	-
Totaal	403	100

5.4.25.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste leerlingrespondente (76,3%) het aangedui dat hulle nie 'n kleiner loopbaanuitstalling by hul skool verkies nie, terwyl net meer as een vyfde (23,7%) van die respondente 'n kleiner loopbaanuitstalling by hul skool sou verkies.

5.4.25.2 Vertolking

Die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal versoek dat wanneer 'n skool 'n loopbaanuitstalling aanbied, omliggende skole sover moontlik betrek moet word (kyk par. 2.4.4.5 (a)). In aansluiting hierby het die meeste uitstallers (89,8%) (kyk Tabel 5.2.18) voorligtingonderwysers (80%) (kyk Tabel 5.3.9) en leerlingrespondente (76,3%) bevestig dat 'n groter, gekoördineerde loopbaanuitstalling verkieslik is bo 'n hele aantal kleiner loopbaanuitstallings by elke skool.

Vraag 26 tot Vraag 28 bepaal of skole uitstappies reël en of dit die loopbaanuitstalling onnodig maak.

5.4.26 Vraag 26

Reël jou eie skool uitstappies of besoeke na byvoorbeeld die Staatsdiens of ander instansies vir die leerlinge?

Tabel 5.4.26 Die reël van uitstappies na byvoorbeeld die Staatsdiens en ander instansies deur die skool

	Frekwensie	Persentasie
Ja	169	42,7
Nee	227	57,3
Geen respons	7	-
Totaal	403	100

5.4.26.1 Ontleding van antwoorde

Meer as die helfte van die respondente (57,3%) het aangedui dat hulle eie skole nie uitstappies of besoeke na die Staatsdiens of ander instansies reël nie.

5.4.26.2 Vertolking

'n Goeie bron van beroepsinligting is onderhoude met moontlike werkgewers en werknemers (kyk par. 2.2.5.1). Meer as die helfte van die leerlingrespondente (57,3%) het aangedui dat hul skole nie besoeke na die Staatsdiens of ander instansies reël nie. Hierdie leerlinge kom dus nie op georganiseerde wyse in aanraking met moontlike werkgewers nie en kry dan gevolglik ook nie die geleentheid om onderhoude met hulle te voer nie.

5.4.27 Vraag 27

Reël jou skool vir die leerlinge uitstappies of besoeke na universiteite, teknikons of kolleges?

Tabel 5.4.27 Besoeke gereël deur skole aan universiteite, teknikons of kolleges

	Frekwensie	Persentasie
Ja	256	64,3
Nee	142	35,7
Geen respons	5	-
Totaal	403	100

5.4.27.1 Ontleding van antwoorde

Volgens die meeste leerlingrespondente (64,3%) reël skole wel uitstappies na universiteite, teknikons of kolleges, terwyl meer as een derde (35,7%) van die leerlingrespondente aangedui het dat hul skole nie sodanige uitstappies reël nie.

5.4.27.2 Vertolking

Uit die literatuur blyk dit dat die kampus van die universiteit, teknikon en kollege beskou word as een van die beste verkooppunte van die inrigtings en daarom doen skakelbeampies moeite om soveel moontlik leerlinge aan die kampus bloot te stel deur kampusbesoeke (kyk par. 2.4.5.2 (d)). Die moeite wat tersiêre inrigtings doen om leerlinge op kampusbesoeke te ontvang, blyk uit die antwoorde van leerlingrespondente wat aangedui het dat 64,3% van hulle wel universiteite, teknikons of kolleges besoek het teenoor die 42,7% wat die Staatsdiens of ander instansies besoek het (kyk Tabel 5.4.26).

5.4.28 Vraag 28

Indien genoemde uitstappies wel gereël word, maak dit dan 'n loopbaanuitstalling soos hierdie onnodig?

Tabel 5.4.28 Maak uitstappies loopbaanuitstallings onnodig?

	Frekwensie	Persentasie
Ja	111	28,4
Nee	280	71,6
Geen respons	12	-
Totaal	403	100

5.4.28.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste leerlingresponente (71,6%) het aangetoon dat waar uitstappies wel onderneem word, dit nie die loopbaanuitstalling oorbodig maak nie.

5.4.28.2 Vertolking

Die literatuur beklemtoon dat loopbaanuitstallings maar een metode is wat gebruik word om die leerling die beroepswêreld te laat verstaan en kan dit nooit 'n plaasvervanger wees vir die res van die voorligtingprogram nie (kyk par. 2.4.5.1 (a)). Uit die ondersoek blyk dit dat die meeste leerlingresponente (71,6%) aangedui het dat uitstappies nie loopbaanuitstallings oorbodig maak nie.

Vraag 29 bepaal of die loopbaanuitstalling die leerling beter toegerus het om 'n beroepskeuse uit te oefen.

5.4.29 Vraag 29

Glo jy dat jou skakeling met die loopbaanuitstallers tydens die loopbaanuitstalling jou beter toegerus het om die regte beroepskeuse uit te oefen?

Tabel 5.4.29 Rus skakeling met die loopbaanuitstallers leerlinge toe om 'n beter beroepskeuse uit te oefen?

	Frekwensie	Persentasie
Ja	307	77,5
Nee	89	22,5
Geen respons	7	-
Totaal	403	100

5.4.29.1 Ontleding van antwoorde

Meer as driekwart van die leerlingrespondente (77,5%) het aangetoon dat hul skakeling met die loopbaanuitstallers tydens die loopbaanuitstalling hulle beter toegerus het om 'n beroepskeuse uit te oefen.

5.4.29.2 Vertolking

In die literatuur word dit beklemtoon dat die voorligtingonderwyser die hulp van ander professionele mense benodig om die mees resente beroepsinligting aan die leerling te

verskaf (kyk par. 2.2.5.1). Die meeste leerlingrespondente (77,5%) in die ondersoek bevestig dat hul skakeling met die loopbaanuitstallers hulle beter toegerus het om 'n beroepskeuse uit te oefen.

Vraag 30 bepaal of die uitstallers probeer het om die leerlinge te werf.

5.4.30 Vraag 30

Het enige van die uitstallers die loopbaanuitstalling misbruik deur jou te probeer 'werf'?

Tabel 5.4.30 Pogings tot werwing tydens die loopbaanuitstalling

	Frekwensie	Persentasie
Ja	56	14,1
Nee	342	85,9
Geen respons	5	-
Totaal	403	100

5.4.30.1 Ontleding van antwoorde

Die meeste leerlingrespondente (85,9%) het aangedui dat die uitstallers hulle nie probeer 'werf' het nie.

5.4.30.2 Vertolking

Volgens die standaard en riglyne van die Departement van Mannekrag aan die uitstallers, moet loopbaanuitstallers te alle tye objektief wees en mag geen openlike werwing plaasvind nie (kyk par. 2.4.4.4).

In teenstelling met die loopbaanuitstallers (51,1%) en voorligtingonderwysers (55,6%) wat aangedui het dat die loopbaanuitstalling wel vir werwing gebruik word, het die meeste leerlingrespondente (85,9%) aangetoon dat uitstallers hulle nie probeer werf nie (kyk par. 5.2.24.1 en 5.3.13.1). Die voorligtingonderwysers (100%) het eenparig aangedui dat die gevaar van werwing nie só groot is dat die loopbaanuitstalling as gevolg daarvan afgeskaf behoort te word nie (kyk par. 5.3.14.1). Uit die literatuur blyk dat die goed voorbereide leerling nie so maklik die prooi van werwing word nie (kyk par. 2.4.4 en 5.3.14.2)

Vraag 31 versoek voorstelle en kommentaar ten opsigte van die loopbaanuitstalling.

5.4.31 Vraag 31

Is daar enige voorstelle wat jy wil maak of kommentaar wat jy wil lewer in verband met die loopbaanuitstalling?

5.4.31.1 Ontleding van antwoorde

Hierdie is 'n oop of ongestruktureerde vraag. Vervolgens sal gekyk word na die kommentaar wat wel gelewer is. Die kommentaar sal aangebied word in die volgende afdelings:

Eerstens kommentaar wat sentreer rondom die tydsaspek; tweedens kommentaar met betrekking die loopbaanuitstalling self en laastens kommentaar met betrekking tot die uitstalpersoneel.

Wat die tydsaspek betref, het etlike leerlingrespondente (48) aangedui dat daar te min tyd was om al hul vrae te stel. Sommige respondente (19) het aangedui dat indien daar meer uitstalpersoneel by elke uitstalruimte was, leerlinge vinniger geholpe sou kon raak.

Van die respondente (5) het versoek dat die loopbaanuitstalling langer oopbly en later in die aand sluit. Enkele leerlinge (2) het 'n behoefte daaraan gehad dat hulle die loopbaanuitstalling saam met hul ouers later, na werk, kon besoek. Daar was ook respondente (8) wat versoek het dat die loopbaanuitstalling jaarliks aangebied word.

Vervolgens word gelet op kommentaar met betrekking tot die loopbaanuitstalling self. Van die respondente (21) het gekla dat daar te min uitstallers was. Van die respondente het aangedui dat die volgende inrigtings en sektore nie verteenwoordig was nie, naamlik elektronika (1), landbou (1), ingenieurswese (1), beroepe vir vroue (1), Atlas (1) en Engelse universiteite (7). Dit kan genoem word dat dié inrigtings en sektore wel genooi was, maar nie die uitnodigings kon aanvaar nie. Daar was ook leerlingrespondente (10) wat gekla het dat daar te min beweegruimte was.

Ten opsigte van die uitstallers is ook kommentaar gelewer. 'n Paar Engelssprekende respondente (3) het aangedui dat van die uitstallers nie Engels magtig was nie.

Uit die kommentaar het geblyk dat daar 'n probleem was met onbemande uitstalruimtes (3) en werwing deur uitstallers (3). Volgens sommige respondente (13) kon sommige uitstallers nie al hul vrae beantwoord nie en het van die leerlinge 'n gebrekkige kennis

en breë agtergrond by die uitstalpersoneel ervaar. Sommige respondente (15) het meer kennis en voorbereidheid by die uitstalpersoneel verwag en veral 'n gebrekkig kennis ten opsigte van beurse by die uitstalpersoneel bespeur. Een van die respondente het meer entoesiasme en hulp by sommige van die uitstallers gevra en aangedui dat dit nie genoeg is as verwys word na pamflette en boeke nie, maar dat dit met verbale hulp en meer spesifieke hulp (1) gepaard moet gaan.

5.4.31.2 Vertolking

Leerlinge het heelwat kommentaar gelewer. Hul kritiese ingesteldheid is bemoedigend aangesien meeste kommentaar sinvol was en aandag verdien.

Hiermee is die ontleding van antwoorde en vertolking van antwoorde van die vraelyste aan die loopbaanuitstallers, die voorligtingonderwysers en standerd 9- en 10-leerlinge afgehandel.

Vervolgens sal besin word oor die geslaagheid van die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting aan die hand van die twee doelstellings (kyk par. 1.3 en 5.1) wat vir hierdie navorsing geformuleer is.

5.5 Besinning oor die geslaagheid van die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting

Die doelstelling van hierdie navorsing is:

- * Om uit die literatuur en uit 'n praktiese ondersoek die kriteria vir die geslaagtheid van die loopbaanuitstalling te bepaal;

- * om uit die literatuur en uit 'n praktiese ondersoek te bepaal of die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing is na aanleiding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling.

Vervolgens sal daar na die twee doelstellings afsonderlik en in volgorde gelet word na aanleiding van die bevindinge in die literatuur en die praktiese ondersoek. Laastens sal gelet word op die probleme wat die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling as metode in Suid-Afrika beïnvloed.

5.5.1 Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling

Vervolgens sal eerstens gekyk word na die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die literatuurstudie, en daarna na die kriteria afgelei uit die praktiese ondersoek.

Daar word vandag al hoe meer gevra om te bewys dat merkbare en waardevolle resultate gelewer is en dat dit in verhouding is met die koste wat met die uitstalling aangegaan is (kyk par 2.4.4.11).

Uit die literatuur blyk dat die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling afgelei kan word uit die terugvoering van die uitstallers, die voorligtingonderwysers en departementshoofde Opvoedkundige Leiding asook die leerlinge en ouers wat die loopbaanuitstalling bygewoon het (kyk par. 2.4.4.11).

Nog 'n doeltreffende metode om die loopbaanuitstalling te evalueer, is om te let op die navrae in die navraeboek, die besoekersgetalle en kommentaar in die besoekersboek (kyk par. 2.4.4.11).

5.5.1.1 Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die literatuurstudie

Vervolgens sal gelet word op die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die literatuurstudie met betrekking tot die loopbaanuitstallers, die voorligtingonderwysers, die leerlinge, die ouers en die loopbaanuitstalling self.

- (a) Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die literatuur met betrekking tot die loopbaanuitstallers.
 - (1) Die oorhoofse organisasie en beplanning van 'n loopbaanuitstalling moet van 'n hoë standaard wees, anders werk dit negatief deur na die uitstallers (kyk par. 2.4.4.).
 - (2) Geen kritiek mag teenoor ander uitstallers uitgespreek word nie en tersiêre inrigtings, nywerhede en kommersiële instansies mag nie teen mekaar afgespeel word nie (kyk par. 2.4.4.4).
 - (3) Taktvolle optrede moet teenoor spesiale skole met gestremde leerlinge geopenbaar word (kyk par. 2.4.4.5 (a)).
 - (4) Loopbaanuitstallers moet te alle tye objektief wees en geen openlike werwing mag plaasvind nie. Uitstallers mag geen subjektiewe behoeftes vooropstel nie en geen loopbaanveld, loopbaanbedryf of organisasie bevorder sonder behoorlike voorstelling van die positiewe en negatiewe aspekte wat daarby betrokke is nie. Uitstallers mag verder geen waarde-oordele oor ander uitstallers en hul uitstalmateriaal of sosiale status of ander vooroordele vertoon of uitspreek nie (kyk par. 2.4.4.4).

- (5) 'n Uitstaller moet beskik oor 'n deeglike kennis van die geleenthede en voordele wat sy instansie of onderneming bied (kyk par. 2.4.4.5 (a)).
- (6) Elke uitstaller moet beskik oor 'n oorsigtelike kennis van beroepsmoontlikhede en beurse by ander instansies vir verwysingsdoeleindes. 'n Goeie kennis van die kurrikulums van skole en tersiêre inrigtings is ook noodsaaklik (kyk par. 2.4.4.5(a)).
- (7) Uitstallers moet goed kan kommunikeer, entoesiasies wees en oor 'n dinamiese persoonlikheid beskik (kyk par. 2.4.4.11).
- (8) Die uitstallers moet vooraf reeds van die organiseerders van die loopbaanuitstalling verneem uit watter leerlinge die teikenpopulasie bestaan, ten einde hulself voor te berei. 'n Uitstaller moet deeglik kennis dra van sy teikenpopulasie, aangesien faktore soos geslag, opvoedingspeil, ouderdom, sosio-ekonomiese omstandighede en taal 'n rol kan speel (kyk par. 2.4.4 en 2.4.4.3).
- (9) Die meeste uitstalpersoneel is nie noodwendig opgeleide voorligters nie en hulle wag hulle nie aan voorligting nie. Uitstalpersoneel kan nie die verantwoordelikheid aanvaar om st. 7-leerlinge met vakkeuses te help nie. Toelatingsvereistes en keuringsprosedures is onderhewig aan voortdurende verandering (kyk par. 2.4.4.5 (a)).
- (10) 'n Multimedia-aanslag tydens 'n loopbaanuitstalling kan baie doeltreffend gebruik word wanneer die uitstaller oudio-visuele hulpmiddele, brosjures en pamflette gebruik, maar dit kan nooit die persoonlike skakeling en ander bande met uitstallers vervang nie (kyk par. 2.4.4.2, en 2.4.4.7).

- (11) Uitstallings moet te alle tye beman wees. Uitstalpersoneel moet minstens tweetalig wees en enige navrae moet so volledig moontlik beantwoord word (kyk par. 2.4.4.5 (a)) en 2.4.4.7).
 - (12) Loopbaanuitstallers moet verteenwoordigend wees van die belangstellingsvelde en behoeftes van leerlinge. Nie-tradisionele loopbane moet ook verteenwoordig word. Daar moet 'n balans wees tussen die uitstallings gerig op leerlinge met matriekvrystelling en die nywerheidsmark se teikenpopulasie (kyk par. 2.4.4.1, 2.4.4.3 en 2.4.5.1 (a)).
 - (13) Skole in 'n streek moet saamwerk om gesamentlik 'n loopbaanuitstalling aan te bied (kyk par. 2.4.4.1 en 2.4.4.5 (a)).
- (b) Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die literatuur met betrekking tot die voorligtingsonderwysers.
- (1) Die voorligtingonderwyser moet die leerlinge vooraf inlig oor die doel van die loopbaanuitstalling en hulle voorberei sodat hulle oor die nodige selfkennis en beroepskennis sal beskik (kyk par. 2.4.5.1 (a), 2.4.4.5 (a), 2.4.4.5 (b) en 2.4.5.1 (a)).
 - (2) Voorligtingonderwysers moet leerlinge voorlig oor die soort vrae wat hulle moet stel en vooraf help om sinvolle vrae voor te berei (kyk par. 2.4.4 en 2.4.4.5(a)).
 - (3) Dit is belangrik dat die voorligtingonderwyser sy leerlinge vooraf vertrouwd maak met die moontlike en verskillende metodieke wat die verskillende loopbaanuitstallers gebruik (kyk par. 2.4.4).

- (4) Die voorligtingonderwyser moet daarteen waak om te swaar te steun op die uitstallers om sy leerlinge te help en moet besef dat die uitstaller 'n inligtingkundige en nie noodwendig 'n voorligter is nie (kyk par. 2.4.4, 2.4.4.5 (a) en 5.2.9.2).
- (5) Die personeel en skool moet daarteen waak om só dankbaar te wees oor die goeie publisiteit wat hulle kry met 'n loopbaanuitstalling, dat dit tot selfgenoegsaamheid kan lei en geen verdere motivering bestaan om verbeteringe aan die voorligtingsprogram aan te bring nie (kyk par. 2.4.5.1 (a)).
- (c) Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die literatuur met betrekking tot die leerlinge.
- (1) Die leerling en sy ouers moet doelmatig bereik word en resente en akkurate inligting moet aan hulle deurgegee word (kyk par. 2.4.4.2 en 2.4.5.1 (a)).
- (2) Die loopbaanuitstillingsprogram is 'n leeraktiwiteit en moet voorafgegaan word deur deeglike voorbereiding van die leerlinge, wat oor die nodige self- en beroepskennis moet beskik. Leerlinge moet hul vroeë reeds vooraf voorberei en formuleer en moet voorbereid wees op die moontlike metodieke wat die uitstallers kan volg. Dit is sinvol dat leerlinge uitstallers vooraf identifiseer wat 'n prioriteit is om eerste te besoek (kyk par. 2.4.4, 2.4.4.5 (b)) en 2.4.5.1 (a)).
- (3) Die persoonlike skakeling met toekomstige werkgewers tydens die loopbaanuitstalling is van besondere waarde. Die leerling besef die beroepswêreld is bereikbaar en stel eise aan hom wat hy moet opweeg teen sy eie vermoëns en belangstellings (kyk par. 2.4.4.2 en 2.4.5.1 (b)).

- (4) Dit is ideaal dat die leerling die loopbaanuitstalling gedurende die oggend in skooltyd kan besoek, aangesien hy dan veral intellektueel ontvanklik is. Die leerling kom uit 'n skoolatmosfeer en is ingestel op leer (kyk par. 2.4.4.2).
- (5) Leerlinge kan op werkkomitees van die loopbaanuitstalling gekoöpteer word (kyk par. 2.4.5.1 (a)).
- (6) Die teikenpopulasie se opvoedingspeil, ouderdom, geslag en taal speel 'n rol (kyk par. 2.4.4.3). 'n Suksesvolle uitstalling word bepaal deur die bevatlikheid van die inligting wat aangebied word.
- (7) Wanneer primêre skoolleerlinge die loopbaanuitstalling besoek, moet 'n voorligtingonderwyser of hul ouers hulle vergesel (kyk par. 2.4.4, 2.4.4.3 en 2.4.5.1 (a)).
- (8) Die loopbaanuitstalling moet spoedig na afloop daarvan geëvalueer word deur die loopbaanuitstallers, voorligtingonderwysers, leerlinge en organiseerders (kyk par. 2.4.5.1 (a)).
- (9) Opvolgwerk met die leerlinge is net so belangrik as hul voorbereiding. Leerlinge moet die inligting wat hulle ingewin het, verwerk, ontleed en bespreek (kyk par. 2.4.5.1 (a)).
- (10) Die loopbaanuitstalling voorsien die leerling van ten minste een individu van wie hy verdere inligting kan verkry indien sy belangstelling groei (kyk par. 2.4.5.1 (a)).

- (11) Die loopbaanuitstalling mag nie 'n plaasvervanger vir die res van die voorligtingprogram wees nie, maar moet die leerling tot betrokkenheid in die totale proses van loopbaanbeplanning stimuleer (kyk par. 2.4.5.1 (a)).
- (12) Leerlinge se aandag moet ook gevestig word op nie-tradisionele beroepe (kyk par. 2.4.5.1 (c)).
- (d) Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die literatuur met betrekking tot die ouers.
 - (1) Deur middel van die loopbaanuitstalling moet die ouer die belangrikheid van loopbaanbeplanning besef en word die skool-gemeenskapsverhouding bevorder (kyk par. 2.4.5.1 (a)).
 - (2) Die ideale situasie ontstaan indien die leerling saam met sy ouers terugkeer na die loopbaanuitstalling en die leerling se toekomsplanne bespreek (kyk par. 2.4.4).
- (e) Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die literatuur met betrekking tot die loopbaanuitstalling self.
 - (1) Die loopbaanuitstalling moet 'n verteenwoordigende model van die land se ekonomiese aktiwiteite daarstel en toekomstige mannekragtekorte moet uitgelig word (kyk par. 2.4.4.1).
 - (2) Leerlinge met matriekvrystelling, sowel as die teikenpopulasie vir die nywerheidsmark, moet bevredigend gehelp word sodat een groep nie ten koste

van die ander verdring word tydens die loopbaanuitstalling nie (kyk par. 2.4.4.3).

- (3) Dit is verkieslik dat plattelandse skole saamwerk om gesamentlik 'n loopbaanuitstalling aan te bied (kyk par. 2.4.4.2).
- (4) Die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling word onder meer bepaal deur die verskeidenheid loopbane by die loopbaanuitstalling en die aantal besoekers (kyk par. 2.4.4.1).
- (5) Dit is voordelig indien leerlinge die loopbaanuitstalling gedurende skooltyd vanuit 'n skoolatmosfeer besoek, aangesien hulle dan intellektueel ontvanklik is en die loopbaanuitstalling as 'n leeraktiwiteit sien (kyk par. 2.4.4.2).
- (6) 'n Program moet aan skole gegee word waarvolgens besoektye bespreek kan word. So kan 'n egalige besoekersvloei verseker word (kyk par. 2.4.4.5 (b)).
- (7) Die organiseerders van 'n loopbaanuitstalling moet 'n logiese indeling van die uitstalruimtes, byvoorbeeld volgens belangstellingsvelde, beplan en vroegtydig aan besoekers bekend stel om leerlinge in staat te stel om hul besoekpunte te beplan en te selekteer (kyk par. 2.4.4.5 (b)) en 3.2.4).
- (8) Die bekendstellingsveldtog van die loopbaanuitstalling aan die publiek moet van verskillende media gebruik maak (kyk par. 2.4.4.7).
- (9) Erkenning moet gegee word aan die belangrike rol van die ouer in sy kind se loopbaanbeplanning en moet besoektye daarom so gereël word dat werkende ouers die loopbaanuitstalling ook kan besoek (kyk par. 2.4.4.1).

- (10) Uitstallings moet te alle tye beman wees en die personeel moet bevoeg wees om die betrokke instansie te verteenwoordig en korrekte inligting te verskaf (kyk par. 2.4.4.4 en 2.4.4.5 (a)).
- (11) Die tweerigtingkommunikasie en interpersoonlike skakeling met kenners maak die loopbaanuitstalling anders as ander massa-media (kyk par. 2.4.4.2).
- (12) Die loopbaanuitstalling moet 'n opvolgaksie wees en nie 'n eerste blootstelling nie (kyk par. 2.4.4.1, 2.4.4.2 en 2.4.4.5 (b)).
- (13) Organiseerdes moet onkoste verbonde aan uitstalruimtes en 'n loopbaanuitstalling so laag moontlik hou (kyk par. 2.4.4.1, 2.4.4.9 en 2.4.4.10).
- (14) Die plek waar die loopbaanuitstalling aangebied word, moet binne die teikenpopulasie se bereik wees, anders lei dit tot logistieke probleme en swak bywoning. Vervoer moet finansiële bekostigbaar wees (kyk par. 2.4.4.1, 2.4.4.2 en 2.4.5.1 (a)).
- (15) Die loopbaanuitstalling moet nie gelyktydig plaasvind met enige ander aktiwiteite soos 'n kermis of landbouskou nie. Dit verdeel die leerling se aandag (kyk par. 2.4.4.2).
- (16) Die organiseer van 'n loopbaandag is kompleks en soveel moontlik detail-organisasie van dienste moet vooraf reeds plaasvind (kyk par. 2.4.5.1 (a) en 2.4.4.8).

- (17) Goeie sprekers trek mense na 'n loopbaanuitstalling. Presiese riglyne moet aan elke spreker gegee word. Goeie voorbereiding voorkom ook dat 'n spreker in herhaling verval (kyk par. 2.4.5.1 (a)).
- (18) Daar is 'n noue verband tussen vak- en loopbaankeuse en dit moet prominent in die uitstalmateriaal en ondersteunende brosjures, pamflette, inligtingstukke, vertonings en programme vertoon en aangedui word (kyk par. 2.4.4.4).
- (19) Die loopbaan- en opleidingswerklikheid moet sinvol georden en op uitstalmateriaal en ondersteunende materiaal, vertonings en programme vertoon en aangedui word (kyk par. 2.4.4.4).
- (20) Die inhoudelike van die uitstalmateriaal kan met brosjures, pamflette, inligtingstukke, audio-visuele vertonings en programme aangevul word. Klankapparaat en werkende masjinerie moet oordeelkundig gebruik word, aangesien dit maklik steurend vir ander uitstallers mag wees (kyk par. 2.4.4.4).
- (21) Algemene inligting oor beurse behoort uitgestal te word (kyk par. 2.4.4.4).
- (22) Loopbaanuitstallings moet waar van toepassing verband hou met die land en geografiese en plaaslike gebiede se besondere mannekragbehoefte (kyk par. 2.4.4.4).
- (23) Metodes en tegnieke speel 'n bepalende rol om die boodskap op 'n geslaagde wyse deur middel van 'n uitstalling oor te dra. Dit is belangrik dat daar 'n balans sal wees tussen die inhoudelike en die uiterlike kwaliteit van 'n uitstalling (kyk par. 2.4.4.6).

- (24) Die uitstalling moet fisies inpas en aanpas by die groter opset van die uitstalling (kyk par. 2.4.4.5 (a)).
- (25) Die ontwerp van die uitstalling moet vooraf reeds aandag geniet sodat die uitstalling wel die nodige inligting projekteer en aantreklik en aanskoulik sal wees om belangstelling te prikkel (kyk par. 2.4.4.5 (a) en 2.4.4.6).
- (26) Die rangskikking, styl, kleur, groepering en beligting speel 'n belangrike rol in die uitstalling (kyk par. 2.4.4.6).
- (27) 'n Suksesvolle uitstalling word grootliks bepaal deur die bevatlikheid van die inligting wat aangebied word. Hoe laer die opvoedingspeil van 'n persoon, hoe meer moet daar van eenvoudige en regstreekse visuele hulpmiddele gebruik gemaak word (kyk par. 2.4.4.3).
- (28) Meer gespesialiseerde uitstallings sal tydens konferensies en seminare gehou word, waartydens die uitstaller in vaktiaal wat die teikenpopulasie verstaan, kommunikeer (kyk par. 2.4.4.3).
- (29) Rasgesegregeerde loopbaanuitstallings kan geboikot word, terwyl geïntegreerde loopbaanuitstallings 'n groter kans op sukses het (kyk par. 2.4.4.5 (b)).

5.5.1.2 Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die praktiese navorsing

Vervolgens sal gelet word op die kriteria wat afgelei kan word uit die resultate van die drie vraelyste aan onderskeidelik die uitstallers, voorligtingonderwysers en leerlinge en laastens afgelei uit die loopbaanuitstalling gehou op 3 en 4 Mei 1988.

- (a) Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die vraelyste aan die loopbaanuitstallers
- (1) Die sukses van 'n loopbaanuitstalling word onder meer gemeet aan die doeltreffende en suksesvolle organisasie daarvan (volgens 87,8% van die uitstallersrespondente) en die besoekersgetalle (volgens 53% van die uitstallersrespondente) (kyk par. 5.2.5.1 en 5.2.6.1).
- (2) Die meeste uitstallersrespondente (96%) beskou die persoonlike teenwoordigheid van die uitstaller by sy uitstalruimte as onvervangbaar (kyk par. 5.2.17.1). Uitstallings moet te alle tye beman wees en wel deur kundige en ervare personeel. Die meeste van die personeel is inligtingkundiges en nie noodwendig opgeleide voorligters nie (kyk par. 5.2.7.2, 5.2.8.2 en 5.2.9.2).
- (3) Die kundige loopbaanuitstaller is 'n belangrike bron van beroepsinligting vir sowel die voorligtingonderwyser as leerling (kyk par. 5.2.2.2). Die meeste uitstallers (87,8%) beklemtoon dat suksesvolle uitstallers oor bepaalde persoonlikheidseienskappe moet beskik (kyk par. 5.2.10.1).
- (4) Meer as die helfte van die uitstallers (52,1%) se uitstallings word ontwerp en is saamgestel op grond van wetenskaplike navorsing op die gebied van uitstallings (par. 5.2.12.1).
- (5) Die korrekte oordra van 'n instansie se beeld is deur 80,43% van die uitstallers as die belangrikste faktor by die samestelling van 'n uitstalling bestempel (kyk par. 5.2.13.1).

- (6) Uitstallers het aangedui dat kleur (volgens 89,8% van die respondente) en beligting (volgens 51% van die respondente) 'n belangrike rol speel in 'n uitstalling (kyk par. 5.2.14.1 en 5.2.15.1).
- (7) Volgens 76% van die uitstallers dra uitdeelpamflette en gedrukte inligtingpamflette baie by tot die doeltreffendheid van die loopbaanuitstalling (kyk par. 5.2.16.1).
- (8) Die meeste uitstallers (89,8%) verkies dat skole in 'n bepaalde kring of streek gekoördineerd en gesamentlik 'n groot loopbaanuitstalling reël (kyk par. 5.2.18.1).
- (9) Die meeste uitstallers (85,7%) verkies dat 'n loopbaanuitstalling jaarliks aangebied word (kyk par. 5.2.19.1).
- (10) Die meeste uitstallers (98%) verkies dat leerlinge tydens skoolure op 'n georganiseerde wyse 'n loopbaanuitstalling bywoon (kyk par. 5.2.21.1).
- (11) 'n Beduidende groep uitstallers (83,3%) het aangedui dat die loopbaanuitstalling sy doeltreffendheid inboet indien leerlinge vooraf nie baie goed deur die voorligtingonderwyser voorberei is vir die loopbaanuitstalling nie (kyk par. 5.2.23.1).
- (b) Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die vraelyste aan die voorligtingonderwysers

- (1) Dit is sinvol vir skole in 'n bepaalde onderwysstreek of -kring om te koördineer om 'n enkele groot loopbaanuitstalling te reël, in plaas van 'n aantal klein loopbaanuitstallings (kyk par. 5.3.9.1).
 - (2) Voorligtingonderwysers moet tevrede wees dat uitstallers oor die algemeen leerlinge se vrae bevredigend beantwoord (kyk par. 5.3.16.1).
 - (3) Leerlinge moet vooraf baie goed voorberei word deur hul voorligtingonderwysers ten einde maksimaal by 'n loopbaanuitstalling te baat (kyk par. 5.3.11.1 en 5.3.11.2). Die goed voorbereide leerling word nie so maklik die prooi van werwing nie (kyk par. 5.3.14.2).
 - (4) Uitstallers moet nie skakeling met die leerlinge vir werwing misbruik nie (kyk par. 5.3.13.1).
 - (5) Dit is wenslik dat leerlinge die loopbaanuitstalling op georganiseerde wyse in skooltyd bywoon (kyk par. 5.3.17.1.).
- (c) Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die vraelyste aan die standaard 9- en 10-leerlinge.
- (1) Leerlinge moet vooraf reeds weet watter uitstallers hulle wil spreek (kyk par. 5.4.8.1).
 - (2) Leerlinge moet vooraf reeds weet watter soort inligting hulle verlang (kyk par. 5.4.9.1).

- (3) Die leerling moet vooraf weet watter vrae hy aan die uitstallers wil stel (kyk par. 5.4.10.1).
- (4) Leerlinge moet 'n loopbaanuitstalling voorbereid bywoon (kyk par. 5.4.11.1).
- (5) Leerlinge moet genoeg tyd hê om hul voorbereide vrae aan die uitstallers van hul keuse te stel (kyk par. 5.4.12.2).
- (6) Leerlinge moet die vrymoedigheid hê om al hul vrae aan die uitstallers van hul keuse te stel (kyk par. 5.4.13.1).
- (7) Uitstallers moet leerlinge se vrae bevredigend beantwoord (kyk par. 5.4.15.1).
- (8) Leerlinge moet 'n loopbaanuitstalling gedurende skoolure in georganiseerde groepe kan besoek (kyk par. 5.4.17.1).
- (9) Waar moontlik moet ouers hul kinders na die loopbaanuitstalling vergesel (kyk par. 5.4.19.1).
- (10) Die uitstallers wat aan die loopbaanuitstalling deelneem, moet so verteenwoordigend wees van alle belangstellingsvelde dat die meeste leerlinge al hul vrae beantwoord kan kry (kyk par. 5.4.24.2).
- (11) Loopbaanuitstallers moet objektief wees en geen werwing moet tydens die loopbaanuitstalling plaasvind nie (kyk par. 2.4.4.4 en 5.4.30.1).

- (d) Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos blyk uit die praktiese aanbieding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988.
- (1) 'n Dagbestuur en breë bestuur moet gekies word en die dagbestuur moet verantwoordelikheid vir die organisasie van die loopbaanuitstalling aanvaar (kyk par. 3.2.1).
- (2) Die dagbestuur en breë bestuur moet formele vergaderings hou waartydens tot in die fynste besonderhede beplan moet word (kyk par. 3.2.1).
- (3) 'n Geskikte datum vir die loopbaanuitstalling moet ongeveer 'n jaar vooraf vasgestel word en bevestig word met die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging (kyk par. 3.2.2).
- (4) 'n Datum in die tweede kwartaal bied tyd aan die voorligtingonderwyser om die toets en voorbereiding van die leerlinge te voltooi (kyk par. 3.2.2 en 2.4.4.5 (b)).
- (5) Toestemming moet verkry word dat leerlinge die loopbaanuitstalling gedurende skoolure mag bywoon (kyk par. 3.2.3).
- (6) Die dagbestuur moet vroegtydig besluit watter standerds as teikenpopulasie gedurende skoolure by die loopbaanuitstalling betrek gaan word (kyk par. 3.2.3).
- (7) 'n Vloerplan van die lokaal moet gebruik word en die plasing van die uitstallers moet planmatig en logies geskied (kyk par. 3.2.4 en Bylae C).

- (8) 'n Programrooster moet opgestel word waarvolgens die verskillende skoolgroepe ontvang word ten einde die besoekersvloed te reël en spitsye te voorkom (kyk par. 3.2.4 en 3.2.5).
- (9) Vervoerreëlings moet inskakel by die programrooster sodat skoolgroepe betyds opdaag volgens hul beplande tyd (kyk 3.2.6, 3.2.7.4 en Bylaes O en P).
- (10) Algemene reëlings met die uitstallers moet duidelik wees en skriftelik geskied (kyk par. 3.2.7.1).
- (11) Volledige inligting in verband met die program, mede-uitstallers en teikenpopulasie moet vooraf aan die uitstallers deurgegee word (kyk par. 3.2.7.1).
- (12) Die loopbaanuitstallers wat aan die loopbaanuitstalling deelneem, moet verteenwoordigend wees van 'n breë spektrum beroepe en studierigtings (kyk par. 3.2.7.1).
- (13) Detail-beplanning moet lank voor die tyd geskied en uitgevoer word (kyk par. 3.2.7.1).
- (14) Organiseerders moet daarop aandring dat uitstallers hul uitstalruimtes beman en nie voor die sluitingstyd ontruim nie (kyk par. 3.2.7.1).
- (15) Organiseerders moet daarop aandring dat die uitstalruimtes beman word deur vakkundiges wat beskik oor kennis in verband met onder meer mediese- en pensioenskemas, voordele en bonusse (kyk par. 3.2.7.1).

- (16) Hulpspanne moet beskikbaar wees om die uitstallers te help met die opstel en afbreek van hul uitstalmateriaal (kyk par. 3.2.7.1).
- (17) Die organiseerders moet voorsorgmaatreëls tref vir die fisiese versorging van die uitstallers, soos etes, verversings, of indien dit nie verskaf word nie, dan 'n etenstyd (kyk par. 3.2.7.1)..
- (18) Leerlinge wat die loopbaanuitstalling bywoon, moet vooraf deeglik voorberei word (kyk par. 3.2.7.3).
- (19) Na afloop van die loopbaanuitstalling moet 'n opvolgprogram deur die voorligtingonderwyser gevolg word (kyk par. 3.2.7.3).
- (20) Voldoende mediadekking moet 'n behoefte skep by die gemeenskap en veral by ouers om die loopbaanuitstalling te besoek (kyk par. 3.2.8).
- (21) Die uitstallers en hul instansies lewer 'n diens aan die gemeenskap en om hierdie diens te lewer, het hulle reeds baie uitgawes. Geld benodig vir administratiewe uitgawes en die uitstallersdinee moet verkry word van borge uit die gemeenskap aan wie die diens gelewer word (kyk par. 3.2.9).
- (22) Lede van die dagbestuur kan optree as diensdoende personeel en moet voor en tydens die loopbaanuitstalling voortdurend beskikbaar wees, indien probleme sou opduik (kyk par. 3.3).
- (23) Waar nodig moet die plaaslike verkeersdepartement by die reël van die verkeer betrek word (kyk par. 3.3).

Hiermee is die eerste doelstelling van die studie, naamlik om uit die literatuur en uit 'n praktiese ondersoek die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling te bepaal, afgehandel.

Vervolgens sal die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling gemeet word aan die vooraangaande kriteria om te bepaal of dit 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing was.

5.5.2 'n Bepaling van die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling as metode van inligtingdeurgewing in Suid-Afrika na aanleiding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling

Die tweede doelstelling wat vir die navorsing geformuleer is, was om uit die literatuur en 'n praktiese ondersoek te bepaal of die loopbaanuitstalling 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing in Suid-Afrika is na aanleiding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling (kyk par. 1.3).

Om nou in die besonder na hierdie doelstelling te kyk, sal aan die hand van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling vasgestel word hoe geslaagd die loopbaanuitstalling as metode van inligtingdeurgewing is en in watter mate dit voldoen het aan die kriteria gestel in paragrawe 5.5.1.1 en 5.5.1.2. Tweedens sal gekyk word na kriteria waaraan nie voldoen is nie en wat gemanifesteer het as probleme wat die geslaagdheid van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling beïnvloed het. Derdens sal gelet word op probleme wat die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika beïnvloed.

5.5.2.1 Kriteria waaraan die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling voldoen het

In hierdie paragraaf sal gelet word in welke mate daar voldoen is aan die kriteria wat gestel is vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling (kyk par. 5.5.1.1 en 5.5.1.2).

- * Die oorhoofse organisasie en beplanning van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling was van 'n hoë standaard (kyk par. 2.4.4.12, 5.5.1.1 (a)(1) en 5.5.1.2(a)(1)).
- * Die loopbaanuitstallers was objektief en daar was geen klagtes oor openlike werwing wat plaasgevind het nie (kyk par. 2.4.4.4, 5.5.1.1(a)(4) en 5.5.1.2(b)(3) en (4)).
- * Die meeste uitstallers het oor genoeg kennis beskik ten opsigte van hul onderskeie instansies (kyk par. 2.4.4.3, 5.5.1(a)(5) en 5.5.1.2(b)(2)).
- * Die meeste uitstallers kon goed kommunikeer, was entoesiasies en het oor 'n dinamiese persoonlikheid beskik (kyk par. 5.5.1.1(a)(7) en 5.5.1.2(a)(3)).
- * Die meeste uitstallers was ingestel om die teikenpopulasie, naamlik standerd 9- en 10-leerlinge te help (kyk par. 2.4.4, 2.4.4.3 en 5.5.1.1(a)(8)).
- * Die meeste uitstallings was altyd beman (kyk par. 5.5.1.1(a)(10) en 5.5.1.2(a)(2)).
- * Die meest uitstalpersoneel was minstens tweetalig (kyk par. 2.4.4.7 en 5.5.1(a)(11)).

- * Die skole op Potchefstroom het saamgewerk om gesamentlik 'n loopbaanuitstalling aan te bied (kyk par. 2.4.4.2, 5.5.1.1(a)(13), 5.5.1.2(a)(8) en 5.5.1.2(b)(1)).
- * Die meeste voorligtingonderwysers het hul leerlinge vooraf goed ingelig oor die doel van die loopbaanuitstalling en die leerlinge het die loopbaanuitstalling goed voorbereid bygewoon (kyk par. 2.4.5.1(a), 2.4.4.5(a) en (b) en 5.5.1.1(b)(1)).
- * Die meeste voorligtingonderwysers het hul leerlinge vooraf voorberei en gelei om sinvolle vrae voor te berei (kyk par. 2.4.4, 2.4.4.5, 5.5.1.1(b)(2) en 5.5.1.2(a)(11)).
- * Die leerlinge het resente inligting tydens die loopbaanuitstalling verkry (kyk par. 2.4.4.2, 2.4.5.1(a), 5.5.1.1(c)(1)).
- * Persoonlike skakeling met moontlike toekomstige werkgewers is bewerkstellig (kyk par. 5.5.1.1(c)(3)).
- * Baie leerlinge kon tot die besef kom dat die beroepswêreld eise stel en dat hul eie vermoëns en belangstellings daarteen opgeweeg moet word (kyk par. 5.5.1.1(c)(3)).
- * Die leerlinge kon die loopbaanuitstalling op georganiseerde wyse in skooltyd, vanuit 'n skoolatmosfeer, besoek (kyk par. 2.4.4.2, 5.5.1.1(c)(4) en 5.5.1.2(a)(9) en (10)).
- * Die inligting by die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling is bevatlik aangebied (kyk par. 5.5.1.1(c)(6)).

- * Die loopbaanuitstalling is spoedig na afloop daarvan deur die loopbaanuitstallers, voorligtingonderwysers, leerlinge en organiseerders van die loopbaanuitstalling geëvalueer (kyk par. 2.4.5.1(9) en 5.5.1.1(c)(8)).
- * Die dagbestuur het die voorligtingonderwysers aangemoedig om na afloop van die loopbaanuitstalling opvolgwerk met die leerlinge te doen (kyk par. 2.4.5.1(a), 3.2.7.3, 5.5.1.1(c)(9), en 5.5.1.2(d)(19)).
- * Daar is gepoog om met behulp van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling leerlinge tot betrokkenheid in die totale proses van loopbaanbeplanning te stimuleer (kyk par. 3.4.5.1 en 5.5.1.1(c)(11)).
- * Die loopbaanuitstalling het elke leerling van ten minste een individu voorsien van wie hy verdere inligting kon verkry, indien sy belangstelling sou groei (kyk par. 2.4.5.1(a) en 5.5.1.1(c)(10)).
- * Die dagbestuur van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling het met die uitnodiging aan loopbaanuitstallers gepoog om 'n verteenwoordigende model van die ekonomiese aktiwiteite in Suid-Afrika daar te stel (kyk par. 2.4.4.1 en 5.5.1.1(e)(1)).
- * Die organiseerders het gepoog om met die uitnodiging aan uitstallers 'n balans te bewerkstellig ten opsigte van uitstallers wat gerig was op leerlinge met matriekvrystelling, sowel as die teikenpopulasie vir die nywerheidsmark (kyk par. 2.4.4.3).
- * 'n Bevredeigende en konstante getal besoekers ($\pm$ 2 500) het die loopbaanuitstalling oor twee dae besoek (kyk par. 3.3 en 5.5.1.1(e)(4)).

- * 'n Programrooster met besoeke is vooraf aan skole gegee wat 'n egalige besoekerstoevloei verseker het en spitsye voorkom het (kyk par. 2.4.4.5 en 5.5.1.1(e)(6), 5.5.1.2(d)(8)).
- * Vervoerreëlings het ingeskakel by die programreëlings sodat skoolgroepe betyds opgedaag het volgens hul beplande tye (kyk par. 3.2.6, 3.2.7.4 en 5.5.1.2(d)(9)).
- * Die indeling van uitstalruimtes is vroegtydig aan die voorligtingonderwysers deurgegee sodat leerlinge hul besoeke kon beplan (kyk par. 2.4.4.2 en 5.5.1.1(e)(7)).
- * Tydens die bekendstellingsveldtog aan die publiek is verskillende media gebruik (kyk par. 2.4.4.7, 5.5.1.1(e)(8) en 5.5.1.2(d)(20)).
- * Uitstallers het nie nodig gehad om te betaal vir hul uitstalruimtes nie (kyk par. 3.2.9, 5.5.1.1(e)(13) en 5.5.1.2(d)(21)).
- * Die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling was 'n selfstandige aanbieding en het nie gelyktydig met enige ander aktiwiteit(e) (soos 'n landbouskou of kermis) plaasgevind nie (kyk par. 2.4.4.2 en 5.5.1.1(e)(15)).
- * Loopbaan- en opleidingsmoontlikhede is sinvol aangedui op die meeste uitstallers se uitstalmateriaal, terwyl brosjures, pamflette en ander inligtingstukke vir die leerlinge beskikbaar was (kyk par. 2.4.4.4 en 5.5.1.1(e)(21)).

- * Meer as die helfte van die uitstallers (52,1%) se uitstallings is ontwerp en saamgestel op grond van wetenskaplike navorsing op die gebied van uitstallings (kyk par. 5.5.1.2(a)(4)).
- * 'n Dagbestuur en breë bestuur is gekies uit die geledere van die skole op Potchefstroom. Die dagbestuur onder leiding van 'n voorsitter, het verantwoordelikheid aanvaar vir die organiseer van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling. Tydens formele vergaderings is die beplanning tot in die fynste besonderhede gedoen (kyk par. 3.2.1 en 5.5.1.2(d)(1) en (2)).
- * 'n Geskikte datum vir die loopbaanuitstalling is ongeveer 'n jaar vooraf vasgestel en bevestig met die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal (kyk par. 3.2.2 en 5.5.1.2(d)(3)).
- * 'n Datum in die tweede kwartaal is bepaal ten einde voorligtingonderwysers geleentheid te gee om die toets en voorbereiding van hul leerlinge te voltooi (kyk par. 3.2.2 en 5.5.1.2(d)(4)).
- * Die dagbestuur het vroegtydig reeds besluit dat die standaard 9- en 10-leerlinge as teikenpopulasie gedurende skooltyd by die loopbaanuitstalling betrek sou word en die inligting is vooraf aan die uitstallers deurgegee (kyk par. 3.2.3 en 5.5.1.2(d)(6)).
- * Algemene reëlings met die uitstallers was duidelik en het skriftelik geskied (kyk par. 3.2.7.1 en 5.5.1.2(d)(10) en (11)).
- * Hulpspanne is gereël om die uitstallers te help met die opstel en wegneem van hul uitstalmateriaal (kyk par. 3.2.7.1 en 5.5.1.2(d)(16)).

- * Voorsorgmaatreëls is getref vir die fisiese versorging van die loopbaanuitstallers (kyk par. 3.2.7.1 en 5.5.1.2(d)(17)).
- * Lede van die dagbestuur het as diensdoende personeel opgetree en was voortdurend beskikbaar tydens die loopbaanuitstalling indien probleme sou opduik (kyk par. 3.3 en 5.5.1.2(d)(22)).
- * Die plaaslike verkeersdepartement was betrokke by die reël van die verkeer (kyk par. 3.3 en 5.5.1.2(d)(23)).

Uit bogenoemde paragrawe het geblyk dat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling aan die meeste kriteria (kyk par. 5.5.1.1 en 5.5.1.2) vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling voldoen het.

5.5.2.2 Kriteria waaraan die Potchefstroomse 150 Loopbaanuitstalling nie voldoen het nie

Vervolgens sal gekyk word na kriteria waaraan nie voldoen is nie en wat gemanifesteer het as probleme wat die geslaagdheid van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling beïnvloed het.

- * Indien meer loopbaanuitstallers aan die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling deelgeneem het, sou 'n meer verteenwoordigende model van die ekonomie verteenwoordig gewees het (kyk par. 5.5.1.1(a)(10)).
- * Nie-tradisionele beroepe kon moontlik meer prominent voorgekom het tydens die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling (kyk par. 5.5.1.1(c)(12)).

- * Leerlinge was nie genoeg as werkkomitees gebruik in die organiseer van die loopbaanuitstalling nie (kyk par. 5.5.1.1(c)(5)). Leerlinghulpspanne was wel betrokke by die opstel en wegneem van uitstalmateriaal (kyk par. 5.5.1.2(d)(16)).
- * Teleurstellend min leerlinge (10%) (kyk par. 5.4.20) het aangedui dat hul ouers die loopbaanuitstalling besoek het. Die meeste leerlinge (62,3%) (kyk par. 5.4.19) was begerig dat hul ouers hulle na die loopbaanuitstalling moes vergesel.

Die besoeke tydens die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling (Dinsdag 3 Mei 1988 : 08:30 tot 18:00 en Woensdag, 4 Mei 1988 : 08:30 tot 17:00) (kyk par 3.2.5) moes so gereël gewees het dat werkende ouers dit ook kon besoek het en die loopbaanuitstalling moes dus later in die aand (sê tot 20:00) oopgebly het (kyk par. 5.5.1.1(e)(9)).

- * Ras-gesegregeerde loopbaanuitstallings kan geboikot word (kyk par. 2.4.4.5(b) en 5.5.1.1(e)(29). Uitnodigings aan die kleurling-, Indiër- en swart skole op Potchefstroom om die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling gedurende die namiddag op georganiseerde wyse by te woon, is nie beantwoord nie (kyk par. 3.2.3). 'n Klein groepie leerlinge van die plaaslike sekondêre Kleurlingskool het wel die loopbaanuitstalling bygewoon. Die meeste leerlinge van bogenoemde skole kon dus nie baat by die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling nie.

Uit die voorafgaande het die volgende dus geblyk:

- * Dat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling voldoen het aan meeste van die kriteria uiteengesit in paragrawe 5.5.1, 5.5.1.1 en 5.5.1.2 en kan die

loopbaanuitstalling dus as 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing beskou word;

- dat, hoewel nie op statistiese gronde nie, dit wel moontlik is om die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika as geslaagde metode bestempel kan word, mits dit voldoen aan die kriteria wat gestel word vir 'n geslaagde loopbaanuitstalling (kyk par. 2.4.4.12); en
- dat daar etlike probleme in die praktyk ervaar word wat aandag sal moet kry om die loopbaanuitstalling as metode optimaal te benut.

Hiermee is die tweede en laaste doelstelling van die navorsing bereik.

Vervolgens sal gelet word op probleme wat die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika beïnvloed.

5.5.3 Probleme wat die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika beïnvloed

Hoewel die loopbaanuitstalling 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing is, is daar wel in die praktyk etlike probleme wat aandag moet kry.

Vervolgens sal van die belangrikste probleme aangetoon word. Dit wil voorkom of heelwat van die probleme ontstaan omdat daar 'n gebrek aan skakeling en kommunikasie is tussen die vernaamste partye betrokke by die loopbaanuitstalling.

Die volgende partye is tans in Suid-Afrika gemoeid met loopbaanuitstallings:

- * Die onderwysdepartemente
- * die Departement van Mannekrag en
- * die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging in Transvaal en die Kaapse Uitstallersvereniging.

Daar sal vervolgens na die drie betrokke partye gekyk word en wat hul onderskeie probleemareas behels.

(a) Die betrokkenheid van die onderwysdepartemente by loopbaanuitstallings

Die inligtingondersteuning wat in Suid-Afrika aan die voorligtingonderwyser gelewer word en wat hom in staat moet stel om sy taak binne 'n opset van 'n gedifferensieerde onderwysstelsel met verantwoordelikheid teenoor die individu en die land na te kom, toon ernstige gebreke. Plaaslike onderwysdepartemente beskik nie oor 'n doeltreffende stelsel waarbinne beroepsinligting gehanteer word nie. Beroepsinligtingbydraes van buite-instansies speel egter wel 'n belangrike rol (Von Mollendorf, 1984:59) (kyk par. 2.2.5.3).

Volgens die nuutste Beroepsvoorligtingprogram vir Sekondêre Skole van die Transvaalse Onderwysdepartement (1986:15) bied die loopbaanuitstalling 'n ideale geleentheid om skakeling tussen leerlinge, ouers en opleidings- en werkgewende instansies te bewerkstellig (kyk par. 2.4.4).

Volgens Strauss (1991) ondervind die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal nie probleme met die bywoning van loopbaanuitstallings deur leerlinge gedurende skoolure in die Oranje-Vrystaat, Natal, die Kaapprovinsie en meeste streke

in Transvaal nie. Leerling in skole wat onder die Transvaalse Onderwysdepartement val, mag loopbaanuitstallings slegs tydens skoolure bywoon indien dit deur die Departement van Mannekrag as amptelik verklaar is (kyk par. 2.4.4). Volgens Strauss (1991) word dié reël van die Transvaalse Onderwysdepartement egter nie altyd konsekwent toegepas nie.

Daar was 105 loopbaanuitstallings in 1989 in Suid-Afrika (kyk par. 2.4.4). Slegs sewe van die loopbaanuitstallings was amptelik verklaar deur die Departement van Mannekrag (Grobler, 1991) (kyk par. 2.4.4). Van hierdie sewe amptelik verklaarde uitstallings is net drie in Transvaal, naamlik in Pretoria, Johannesburg en Vanderbijlpark, aangebied.

Logistieke probleme en finansiële oorwegings maak dit vir die meeste plattelandse skole moeilik om selfs net een van hierdie loopbaanuitstallings by te woon.

'n Verdere probleem is dat die groot gesentraliseerde Loopbane 2000-uitstallings wat deur die Departement van Mannedrag as amptelik verklaar word, beperkinge het wat nie geïgnoreer kan word nie:

- * Die loopbaanuitstallings in die groot sentra is moeilik bereikbaar vir die plattelandse skole;
- * vervoer na en van die loopbaanuitstalling is duur;
- * verversings by die loopbaanuitstalling is duur;
- * leerlinge is ver verwyderd van 'n leer- en skoolatmosfeer;
- * baie tyd word op die bus na en van die uitstalling deurgebring;
- * slegs 'n beperkte aantal leerlinge van elke skool kan die uitstappie bekostig en meemaak;

- * ouers van plattelandse leerlinge wat die loopbaanuitstalling in groepe per bus bywoon, kan in die meeste gevalle nie die loopbaanuitstalling saam met hul kinders bywoon nie;
- * sommige uitstallers vrees dat hulle die leerlinge nie doelmatig bereik nie (kyk par. 2.4.4.1 en 2.4.4.2) en
- * deelname aan die Loopbane 2000-uitstallings kos die uitstallers baie (kyk par. 3.2.9 en 5.5.1.2(d)(21)).

Volgens Gibbs (1989) ervaar veral universiteite en ander tersiêre inrigtings dikwels frustrasies tydens die Loopbane 2000-uitstallings aangesien hul teikenpopulasie, dit wil sê leerlinge met matricvrystelling, ver in die minderheid is (kyk par. 2.4.4.1).

As gevolg van bogenoemde praktiese probleme het 'n behoefte aan desentralisasie ontstaan. Daar is 'n neiging om in 'n toenemende mate kleiner, plaaslike loopbaanuitstallings aan te bied (kyk par. 2.4.4.1 en 2.4.4.2). 'n Nadeel by hierdie kleiner loopbaanuitstallings is dat daar 'n beperkte aantal uitstallers is.

Die kleiner loopbaanuitstallings by skole duur volgens Strauss (1990) van 10:00 in die oggend tot ongeveer 15:00 in die middag. Loopbaanuitstallings by skole waar bywoning beperk is tot die middag, toon 'n swak bywoningsyfer, aangesien leerlinge by buitemurse aktiwiteite betrokke is. Leerlinge wat ver van die skool af bly, het dikwels vervoerprobleme en kan dus nie die loopbaanuitstalling bywoon nie.

Probleemareas wat in die bogenoemde paragrawe aangeraak is, kan as volg saamgevat word:

- * Die Loopbane 2 000-uitstallings het ernstige beperkings wat nie geïgnoreer kan word nie.

- * Die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling moet nie net bepaal word deur die verskeidenheid loopbane wat bekend gestel is en die getal mense wat die loopbaanuitstalling besoek het nie (Van Graan, 1989) (kyk par. 2.4.4.1).
- * Die kriteria wat die Departement van Mannekrag daarstel vir die sukses van 'n loopbaanuitstalling (kyk par. 2.4.4.1 en 2.4.4.4) kom nie in alle opsigte ooreen met kriteria gestel vanuit 'n onderwysoogpunt en soos geblyk het uit die navorsing nie (kyk par. 5.5.1, 5.5.1.1 en 5.5.1.2).
- * Dit is nie prakties haalbaar dat alle skole van die Transvaalse Onderwysdepartement geholpe kan raak by slegs drie amptelik verklaarde loopbaanuitstallings in Transvaal nie (kyk par. 2.4.4). Erkenning moet verleen word aan die behoefte om gedesentraliseerde loopbaanuitstallings te organiseer en gedurende skoolure by te woon (kyk par. 2.4.4.1).
- * Die onderskeie onderwysdepartemente in Suid-Afrika het nie 'n eenvormige beleid ten opsigte van die bywoning van die loopbaanuitstalling tydens skoolure nie (kyk par. 2.4.4.2).
- * Verwarring en ontevredenheid kan ontstaan wanneer reëls nie konsekwent in alle streke toegepas word nie.

Vervolgens sal gelet word op die betrokkenheid van die Departement van Mannekrag.

(b) Die betrokkenheid van die Departement Mannekrag by loopbaanuitstallings

Die rol van die Departement van Mannekrag met betrekking tot loopbaanuitstallings het sedert 1987 verander toe dié departement nou ook as organiseerder van loopbaanuitstal-

lings in samewerking met onder meer Kamers van Nywerhede en die onderskeie onderwysdepartemente begin optree het. 'n Belangrike rede vir die veranderde rol is die toename in die aantal uitstallings wat groter koördinasie vereis het (kyk par. 2.4.4.1). Die Departement van Mannekrag het hom daartoe verbind om uitstallings landwyd te organiseer (Van der Merwe, 1988:245). Hierdie ideale het tot dusver in 'n beperkte mate gerealiseer.

Uit die 105 loopbaanuitstallings wat in 1989 aangebied is, was net sewe loopbaanuitstallings deur die Departement van Mannekrag medegeorganiseer (kyk par. 2.4.4 en 5.5.3 (a)). Strauss (1991) beklemtoon dat die Departement van Mannekrag 'n redelik beperkte betrokkenheid by die totale aanbieding van loopbaanuitstallings in Suid-Afrika het. Dit blyk dat daar in 1989 'n verdere 98 (105 -7) loopbaanuitstallings deur skole en ander instansies gereël is om loopbaaninligting aan leerlinge te voorsien. Die nodige koördinerende vir hierdie loopbaanuitstallings is behartig deur die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal en die Kaapse Loopbaanuitstallingsvereniging en nie deur die Departement van Mannekrag nie. Lombard (1990) meen die Loopbaanuitstallingsverenigings het nie 'n bestaansreg indien die Departement van Mannekrag die inisiatief wat hulle veronderstel is om te neem, sou neem nie (kyk par. 2.4.4.5(b) en 5.5.3(c)).

Vir die Departement van Mannekrag word die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling bepaal deur die verskeidenheid loopbane wat uitgestal word asook deur die aantal mense wat die uitstalling besoek (Van Graan, 1989) (kyk par. 2.4.4.1). Slegs ongeveer die helfte van die uitstallings (53,2%) wat aan die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling deelgeneem het, het aangedui dat besoekersgetalle vir hulle 'n maatstaf vir die sukses van 'n loopbaanuitstalling is (kyk par. 5.2.6.1). Volgens 87,8% van die uitstallerespondente is die doeltreffende en suksesvolle organisasie van 'n loopbaanuitstalling 'n belangrike kriteria (kyk par. 5.2.5.1 en 5.5.1.2(a)(1)). Die kriteria wat die

Departement van Mannekrag as belangrik ag, blyk nie die belangrikste vir die uitstallers te wees nie.

Vervolgens sal gelet word op die betrokkenheid van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal en die Kaapse Loopbaanuitstallersvereniging by loopbaanuitstallings.

- (c) Die betrokkenheid van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal en die Kaapse Loopbaanuitstallersvereniging by loopbaanuitstallings

Die belangrikste funksies wat hierdie vereniging hulself ten doel gestel het, is onder meer:

- * Die koördinerings van loopbaanuitstallings en datums sodat botsings voorkom kan word;
- * die deurgang van riglyne aan organiseerders in die beplanning van 'n loopbaanuitstalling en inligtingsdae en
- * die identifisering van dorpe en streke wat nog nie deur die loopbaanuitstallers bereik is nie (Strauss, 1990) (kyk par. 2.4.4.5(a)).

Volgens Lombard (1990a) het die Loopbaanuitstallingsverenigings nie 'n bestaansreg indien die Departement van Mannekrag nie die inisiatief wat hulle veronderstel is om te neem, sou neem nie. Ten einde die leemte te vul ten opsigte van die verskaffing van loopbaanuitstallingsinligting, is die Loopbaanuitstallingsverenigings gestig (kyk par. 2.4.4.5(b)).

Volgens Strauss (1991) kry die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal goeie samewerking van skoolhoofde en voorligtingonderwysers, maar toon amptenare van die onderwysdepartement nie altyd die nodige begrip nie. Die belangrike rol en funksie van die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging geniet nie altyd die nodige erkenning nie.

Uit die voorafgaande blyk dus dat daar met betrekking tot die loopbaanuitstalling 'n behoefte is aan:

- * Kommunikasie en skakeling tussen die drie vernaamste partye betrokke by die loopbaanuitstalling;
- * die hantering en oplossing van knelpunte en probleemareas;
- * 'n duidelike omyning van die rol van elk van die drie betrokke partye en
- * die erkenning van en waardering vir die insette wat elk van die drie partye lewer om die loopbaanuitstalling as metode te laat slaag.

5.6 Samevatting

Die navorsingsresultate is in hierdie hoofstuk aangebied. Eerstens is die vraelysantwoorde van die loopbaanuitstallers aangebied, ontleed en vertolk. Daarna is gekyk na die vraelysantwoorde van die voorligtingonderwysers en laastens na die vraelysantwoorde van die leerlinge, wat ontleed en vertolk is.

Vervolgens is gelet op die eerste doelstelling van die studie, naamlik op die kriteria vir die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting in Suid-Afrika na aanleiding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling aan die hand van die literatuurstudie en die praktiese navorsing.

Die tweede doelstelling van die studie is daarna aangepak toe 'n bepaling gevolg het van die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling as metode van inligtingdeurgewing in beroepsvoorligting, aan die hand van die literatuurstudie en die empiriese ondersoek. Laastens is gelet op die probleme wat die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling as metode in Suid-Afrika beïnvloed.

In Hoofstuk 6 word 'n samevatting, gevolgtrekking en aanbevelings aangebied.

HOOFTSTUK 6

Samevatting, gevolgtrekkings en aanbevelings

6.1 Inleiding

Ten einde die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting in perspektief te plaas, was dit eerstens nodig om die tema vanuit die literatuur te bestudeer. Tweedens is die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1989 aangebied, wat as eksemplaar kon dien vir 'n loopbaanuitstalling. Derdens was dit nodig om verskillende aspekte empiries volgens die vraelysmetode te ondersoek.

Na die samevatting van die literatuurstudie en die navorsingsresultate aangebied is, sal die gevolgtrekkings waartoe geraak is, saamgevat word. In die lig van die literatuurstudie en die empiriese ondersoek, sal daar enkele aanbevelings gemaak word. Ten slotte sal aanbevelings gedoen word oor moontlike verdere ondersoeke.

6.2 Samevatting

6.2.1 Doelstelling (vgl par. 1.3)

Die doel van die ondersoek was om:

- * Uit die literatuur en uit 'n praktiese ondersoek die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling te bepaal en

- * uit die literatuur en uit 'n praktiese ondersoek aan die hand van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling te bepaal of die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing is.

6.2.2 Literatuuroorsig oor die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting (vgl. Hoofstuk 2)

6.2.2.1 Omvang van die beroepsvoorligtingpraktyke in Suid-Afrika (vgl. par. 2.2.4)

Wat die omvang van die beroepsvoorligtingpraktyke in Suid-Afrika betref, kan breedweg twee sektore onderskei word:

- * Beroepsvoorligting aan instansies buite die onderwys waar voorligting binne 'n kort tydsbestek geskied, en
- * beroepsvoorligting binne die formele onderwysverband, versprei oor die grootste deel van die twaalf skooljare.

Wat beroepsvoorligting aan instansies buite onderwysverband betref, is die Departement van Mannekrag die langste by beroepsvoorligtingaktiwiteite betrokke. Een van die nuwer metodes waarvolgens die Departement van Mannekrag poog om die onderwysstelsel, die individu en werkgewers bymekaar te bring, is deur die aanbied van Loopbane 2000-uitstallings.

6.2.2.2 Loopbaaninligting (vgl. par. 2.2.5)

Die metodes waarop die voorligtingonderwyser die beroepswêreld vir die leerling help ontgin, verg kundigheid en 'n verskeidenheid metodes van aanbieding.

Die algemene benadering van die onderwysdepartemente in Suid-Afrika is dat beroepsinligtinghantering 'n deeltaak van die beroepsvoorligtingonderwyser is. Die inligtingondersteuning wat in Suid-Afrika aan die voorligtingonderwyser gelever word en wat hom in staat moet stel om sy taak binne 'n opset van 'n gedifferensieerde onderwysstelsel met verantwoordelikheid teenoor die individu en die land na te kom, toon volgens Von Mollendorf (1984:59) ernstige gebreke. Daar word swaar geleun op beroepsinligtingbydraes van buite-instansies. Hierdie benadering is volgens Von Mollendorf (1984:59) lank nie meer realisties of aanvaarbaar nie.

Die gemeenskap en beroepswêreld is 'n onwegdinkbare en onweghandelbare krag waarmee in beroepsvoorligting rekening gehou moet word (Jacobs *et al*, 1988:69).

6.2.2.3 Die doelstellings van 'n uitstalling (vgl. par. 2.4.2)

'n Uitstalling is nie 'n doel op sigself nie, maar 'n metode van kommunikasie (Grunig en Hunt, 1984:501). Die hoofdoel van 'n skakelkundige uitstalling is volgens Küsel (1980:46) om die beeld van die organisasie te bou en mense positief teenoor die organisasie in te stel.

Küsel (1980:8) definieer die uitstalling as 'n oudiovisuele medium wat as 'n instrument van kommunikasie gebruik kan word om 'n sekere boodskap van die sender - die organisasie - na die ontvanger - die publiek - oor te dra.

6.2.2.4 Die loopbaanuitstalling (vgl. par. 2.4.4)

Die loopbaanuitstalling is 'n gespesialiseerde uitstalling wat gerig is op die deurgang van inligting ten opsigte van beroepsvooruitsigte vir leerlinge, studente of enige ander belangstellendes wat 'n beroepskeuse moet uitoefen. Leerlinge en hul ouers kry die geleentheid om op individuele grondslag met 'n forum van verteenwoordigende werkgewers of hul verteenwoordigers oor 'n groot verskeidenheid beroepe, beurse en beroepsaangeleenthede te beraadslaag.

Tydens 'n loopbaanuitstalling kry tersiêre inrigtings, maatskappye en ander werkgewers die geleentheid om beroepsaangeleenthede en studieleenthede wat hulle aanbied by wyse van uitstalmateriaal uit te stal. Die uitstalmateriaal dra daartoe by om voornemende studente en werknemers te lok, hul belangstelling te wek, hul aandag te behou en 'n boodskap oor te dra (Visagie, 1990).

In Suid-Afrika kan tussen twee soorte loopbaanuitstallings onderskei word, hoofsaaklik op grond van grootte en omvang:

- * Die groot Loopbane 2000-uitstallings wat aangebied word deur die Departement van Mannekrag en onderskeie Kamers van Nywerhede in verskeie groot sentra, en
- * die talle kleiner loopbaanuitstallings wat hoofsaaklik by skole aangebied word.

'n Groot voordeel van die Loopbane 2000-uitstallings is dat dit 'n verteenwoordigende model van die werkgeleenthede in Suid-Afrika bied.

Volgens Gibbs (1989) is daar by die groot Loopbane 2000-loopbaanuitstallings twee markte of pole bespeurbaar. Aan die een kant is daar die leerlinge met matriekvrystelling wat die teikenpopulasie van veral die tersiêre onderwysinrigtings soos universiteite is. Aan die ander kant is daar die leerlinge sonder matriekvrystelling wat die teikenpopulasie vir die industriële mark is.

Op 'n geslaagde loopbaanuitstalling moet beide die markte teenwoordig wees en bevredig word. Die een mark moet die ander dus nooit oorheers nie.

Universiteite en ander tersiêre inrigtings ervaar dikwels baie frustrasies tydens die Loopbane 2000-uitstallings aangesien hul teikenpopulasie, dit wil sê leerlinge met matriekvrystelling, ver in die minderheid is.

Die Loopbane 2000-uitstallings het beperkinge. Veral plattelandse leerlinge moet teen groot onkoste ver reis om die loopbaanuitstalling by te woon. Leerlinge is dikwels ontwig en ver verwyder van 'n skoolatmosfeer en stel soms geen vrae nie. Uitstallers wonder of hulle die leerlinge wel doelmatig bereik. Die neiging ontstaan dus toenemend om te desentraliseer en kleiner loopbaanuitstallings by skole aan te bied.

Uitstallers ondersteun kleiner loopbaanuitstallings omdat leerlinge en hul ouers doelmatig bereik kan word. Hierdie loopbaanuitstallings geskied in skooltyd en duur vanaf 10:00 tot ongeveer 15:00.

Dit is wel vir die loopbaanuitstallers van groot hulp en ook meer tyd- en koste-effektief indien skole in 'n streek saamwerk om gesamentlik 'n loopbaanuitstalling aan te bied waarby 'n hele paar skole betrokke is.

Dit is veral standerds 7-, 9-, en 10-leerlinge wat by loopbaanuitstallings betrek word. Volgens die beroepsontwikkelingsteorie van Ginzberg (Pietrofesa *et al*, 1980:195-196) blyk dit dat standerd 9- en 10-leerlinge op die oorgang tussen die tentatiewe en realistiese stadium verkeer wanneer belangstelling gevestig raak en verantwoordbare keuses gedoen kan word.

6.2.2.5 Die loopbaanuitstallingsverenigings (vgl. par. 2.4.4.5)

Daar is twee loopbaanuitstallingsverenigings in Suid-Afrika, naamlik een in Transvaal en een in die Kaapprovinsie.

Die vernaamste funksie van die verenigings is onder meer die koördinerings van loopbaanuitstallings en datums sodat botsings voorkom kan word.

6.2.2.6 Besondere dae (vgl. par. 2.4.5)

Uit die literatuur blyk dat besondere dae afgesonder word waartydens loopbaaninligting op verskillende wyses aan leerlinge en studente deurgegee word. Besondere dae kan verskillende vorms aanneem.

Besondere dae kan gepaard gaan met 'n loopbaanuitstalling, soos die loopbaandag, die vakgerigte loopbaandag en loopbaanmark.

Besondere dae kan plaasvind sonder 'n loopbaanuitstalling, soos die loopbaankonferensie, die loopbaankonvensie, die inligtingsmiddag, die kampusbesoek en eendagplasinge.

6.2.3 Beskrywing van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling gehou op 3 en 4 Mei 1988 (vgl. Hoofstuk 3)

Die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling is enersyds as eksemplaar van 'n loopbaanuitstalling aangebied en beskryf en andersyds was dit deel van die empiriese ondersoek aan die hand waarvan empiriese data by loopbaanuitstallers, voorligtingonderwysers en leerlinge wat die uitstalling bygewoon het, ingesamel is.

In die reël van 'n loopbaanuitstalling kan drie fases onderskei word, naamlik die eerste fase van beplanning en voorbereiding, daarna die loopbaanuitstalling self en vervolgens die evaluering van die loopbaanuitstalling.

Tydens die beskrywing van die voorbereidingsfase is aandag geskenk aan die volgende sake: Die bepaling van 'n datum vir die loopbaanuitstalling, die lokaal waar die loopbaanuitstalling plaasvind, die program, die uitstallers wat deelneem aan die uitstalling, die voorbereiding en die vervoer van die leerlinge, die mediadekking en die borge.

Altesaam 2 500 leerlinge, ouers, onderwysers en ander besoekers het die uitstalling besoek.

Om die loopbaanuitstalling te evalueer, is gebruik gemaak van die volgende:

- * 'n Literatuurstudie, en
- * 'n empiriese ondersoek aan die hand van die vraelyste aan die uitstallers, voorligtingonderwysers en leerlinge wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 bygewoon het.

6.2.4 Die metode van die praktiese ondersoek (vgl. Hoofstuk 4)

In hierdie hoofstuk is die doel van die empiriese ondersoek gemotiveer en die keuse van meetinstrumente en die vraelys as empiriese navorsingsmetode bespreek. Daar is gekyk na die metode van steekproefneming asook na die samestelling van die vraelyste.

Daar is drie verskillende vraelyste gebruik om die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling te evalueer. Die drie groepe wat met behulp van vraelyste betrek is, was die loopbaanuitstallers, die voorligtingonderwysers en standaard 9- en 10-leerlinge wat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling bygewoon het.

Die totale terugontvangste van die drie vraelyste was onderskeidelik as volg:

- * Die uitstallers: 100%
- * die voorligtingonderwysers 100%, en
- * die standaard 9- en 10-leerlinge: 92,64%

Die vraelysantwoorde is gerekenariseer en aan die hand van 'n rekenaaruitdruk is die data in die vorm van tabelle in Hoofstuk 5 weergegee.

6.2.5 Aanbieding van die resultate (vgl. Hoofstuk 5)

Hierdie hoofstuk het die navorsingsresultate aangebied. Eerstens is die vraelysantwoorde van die loopbaanuitstallers aangebied, ontleed en vertolk. Daarna is gekyk na die vraelysantwoorde van die voorligtingonderwysers en laastens na die vraelysantwoorde van die standaard 9- en 10-leerlinge wat ontleed en vertolk is.

Aan die hand van die literatuurstudie en praktiese ondersoek is besin oor die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting.

6.2.5.1 Die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling (vgl. par. 5.1.1.1 en 5.5.1.2)

Die eerste doelstelling wat vir die navorsing geformuleer is, was naamlik om uit die literatuur en uit 'n praktiese ondersoek die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling te bepaal.

Uit die literatuur het geblyk dat die kriteria vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling onder meer afgelei kan word uit die terugvoering van die uitstallers, die voorligtingonderwysers en departementshoofde: Opvoedkundige Leiding, die leerlinge en ouers wat die loopbaanuitstalling bygewoon het (vgl. par. 2.4.4.11).

Kriteria is ook afgelei uit die praktiese ondersoek tydens die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling en uit die vraelysantwoorde van die loopbaanuitstallers, voorligtingonderwysers en leerlinge.

'n Paar van die belangrikste kriteria wat afgelei is, is die volgende:

- * Die oorhoofse organisasie en beplanning van 'n loopbaanuitstalling moet van 'n hoë standaard wees (vgl. par. 5.5.1.1(a)(1));
- * geen kritiek mag teenoor ander uitstallers uitgespreek word nie en tersiële inrigtings, nywerheid en kommersiële instansies mag nie teen mekaar afgespeel word nie (vgl. par. 5.5.1.1(a)(2));

- * loopbaanuitstallers moet te alle tye objektief wees en geen openlike werwing mag plaasvind nie (vgl. par. 5.5.1.1(a)(4));
- * 'n uitstaller moet beskik oor 'n deeglike kennis van die geleenthede en voordele wat sy instansie of maatskappy bied (vgl. par. 5.5.1.1(a)(5));
- * elke uitstaller moet beskik oor 'n oorsigtelike kennis van beroepsmoontlikhede en beurse by ander instansies vir verwysingsdoeleindes (vgl. par. 5.5.1.1(a)(6));
- * uitstallers moet goed kan kommunikeer, entoesiasies wees en oor 'n dinamiese persoonlikheid beskik (vgl. par. 5.5.1.1(a)(7));
- * uitstallers moet vooraf reeds weet uit watter leerlinge die teikenpopulasie bestaan ten einde hulself voor te berei (vgl. par. 5.5.1(a)(8));
- * uitstallings moet te alle tye beman wees (kyk par. 5.5.1.1(a)(10));
- * uitstallers moet minstens tweetalig of dan meertalig wees (vgl. par. 5.5.1.1(a)(11));
- * skole in 'n streek moet saamwerk en gesamentlik 'n loopbaanuitstalling aanbied (vgl. par. 5.5.1(a)(13));
- * leerlinge moet 'n loopbaanuitstalling gedurende skooltyd in georganiseerde groepe kan besoek (vgl. par. 5.5.1.2(c)(8));

- * leerlinge moet 'n loopbaanuitstalling voorbereid bywoon en ook genoeg tyd hê om hul voorbereide vrae aan die uitstallers van hulle keuse te stel (vgl. par. 5.5.2(c)(4) en (5));
- * uitdeelpamflette en gedrukte inligtingspamflette dra baie by tot die doeltreffendheid van die loopbaanuitstalling (vgl. par. 5.5.1(a)(7)).
- * die loopbaanuitstalling moet nie saam met enige ander aktiwiteite soos 'n kermis of landbouskou plaasvind nie (vgl. par. 5.5.1.1(e)(15));
- * die plek waar die loopbaanuitstalling aangebied word, moet binne bereik van die teikenpopulasie wees, anders lei dit tot logistieke probleme en swak bywoning. Vervoer moet bekostigbaar wees (vgl. par. 5.5.1.1(e)(14));
- * onkoste verbonde aan uitstalruimtes en 'n loopbaanuitstalling moet so laag moontlik gehou word deur die organiseerders (vgl. par. 5.5.1.1(e)(13));
- * erkenning moet gegee word aan die belangrike rol van die ouer in sy kind se loopbaanbeplanning en daarom moet besoektye so gereël word dat werkende ouers dit ook kan besoek (vgl. par. 5.5.1.1(e)(9));
- * 'n program met besoektye moet aan skole gegee word waarvolgens besoektye bespreek kan word; sodoende word 'n egalige besoekersvloei verseker (vgl. par. 5.5.1.1(e)(6));
- * die loopbaanuitstalling moet 'n verteenwoordigende model van die land se ekonomiese aktiwiteite daarstel en toekomstige mannekragtekorte moet uitgelig word (vgl. par. 5.5.1.1(e)(1) en

- * opvolgwerk met die leerlinge is net so belangrik as hul voorbereiding. Leerlinge moet die inligting wat hulle ingewin het, verwerk, ontleed en bespreek (vgl. par. 5.5.1.(c)(9)).

6.2.5.2 'n Bepaling van die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling as metode van inligtingdeurgewing in Suid-Afrika na aanleiding van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling

Die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling het voldoen aan die meeste van die kriteria wat vir die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling soos wat in die vorige paragraaf gestel is (vgl. par. 5.5.2.1).

Van die belangrikste kriteria waaraan voldoen is, was dat:

- * Die oorhoofse organisasie en beplanning van die Potchefstroomse 150 Loopbaanuitstalling van 'n hoë standaard was;
- * die meeste uitstallers oor genoeg kennis beskik het ten opsigte van hul onderskeie instansies, en
- * die meeste voorligtingonderwysers hul leerlinge vooraf voorberei en gelei het om sinvolle vrae voor te berei.

Daar was egter ook kriteria waaraan die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling nie voldoen het nie en wat tevoorskyn gekom het as probleme wat die geslaagdheid van die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling beïnvloed het.

So byvoorbeeld was daar teleurstellend min leerlinge (10%) (vgl. par. 5.4.20) wat aangedui het dat hul ouers ook die loopbaanuitstalling besoek het. Die meeste leerlinge (62,3%) (vgl. par. 5.4.19) was begerig dat hul ouers hulle na die loopbaanuitstalling moes vergesel. Die besoektye tydens die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling (Dinsdag, 3 Mei 1988 : 08:30 tot 18:00 en Woensdag, 4 Mei 1988 : vanaf 08:30 tot 17:00 (vgl. par. 3.2.5), moes so gereël gewees het dat werkende ouers dit ook kon besoek het en die loopbaanuitstalling moes dus later in die aand (sê tot 20:00) oopgebly het (vgl. par. 5.5.1.1(e)(9)).

6.2.5.3 Probleme wat die geslaagtheid van die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika beïnvloed (vgl. par. 5.5.3)

Hoewel die loopbaanuitstalling 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing in Suid-Afrika is, is daar heelwat probleme wat ontstaan as gevolg van 'n gebrek aan skakeling en kommunikasie tussen die vernaamste partye, naamlik die onderwysdepartemente, die Departement van Mannekrag en die Loopbaanuitstallingsverenigings.

Wanneer gekyk word na die betrokkenheid van die onderwysdepartemente by die loopbaanuitstalling, is dit veral die volgende probleemareas wat na vore kom:

- * Die Loopbane 2000-uitstallings het ernstige beperkings wat nie geïgnoreer kan word nie (vgl. par. 2.4.4.1, 2.4.4.2 en 5.5.3(a)).
- * Erkenning moet verleen word aan die behoefte om gedesentraliseerde loopbaanuitstallings te organiseer en by te woon gedurende skoolure (vgl. par. 2.4.4.1 en 2.4.4.2).

- * Die kriteria wat die Departement Mannekrag daarstel vir die sukses van 'n loopbaanuitstalling, kom nie in alle opsigte ooreen met kriteria gestel vanuit 'n onderwyssoogpunt en soos geblyk het uit die navorsing nie (kyk par. 2.4.4.1, 2.4.4.4, 5.5.1.1 en 5.5.1.2).
- * Dit is nie prakties haalbaar dat alle TOD-skole geholpe kan raak by slegs drie amptelik verklaarde loopbaanuitstallings in Transvaal nie (kyk par. 2.4.4).

Vanweë sy vervlegte aard is beroepsvoorligting nie die werkterrein van een enkele instansie of staatsdepartement nie. Die Departement van Mannekrag gebruik die loopbaanuitstalling as metode om die onderwysstelsel, die individu en werkgewers bymekaar uit te bring (kyk par. 2.2.4.1). Vanweë die beperkinge van die gesentraliseerde Loopbane 2000-uitstallings word al hoe meer gedentraliseer en kleiner loopbaanuitstallings gehou.

Die vernaamste funksie van die Loopbaanuitstallingsverenigings is die koördinering van loopbaanuitstallings en datums sodat botsings voorkom kan word. Dit kom egter voor asof die verenigings nie altyd hul regmatige erkenning kry nie.

Uit die voorafgaande blyk dat daar met betrekking tot die loopbaanuitstalling 'n behoefte is aan:

- * Kommunikasie en skakeling tussen die drie vernaamste partye betrokke by die loopbaanuitstalling;
- * die gee van aandag aan knelpunte en probleemareas, en

- * 'n duidelike omyning van die rol van elk van die drie betrokke partye (vgl. par. 5.5.3(c)).

6.3 Gevolgtrekkings

Op grond van die voorafgaande literatuurstudie en empiriese ondersoek kan die onderstaande gevolgtrekkings gemaak word:

- * Uit die literatuur en uit 'n praktiese ondersoek is bepaal dat die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling voldoen het aan die meeste van die kriteria gestel in hierdie navorsing. Die kriteria waaraan nie voldoen is by die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling nie, het tevoorskyngekom as probleme wat die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling beïnvloed het (vgl. par. 5.5).
- * Die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling was 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing (vgl. par. 5.5.2.1).
- * Hoewel nie op statistiese gronde nie, bestaan die moontlikheid wel dat die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika as geslaagde metode van inligtingdeurgewing beskou kan word, mits dit voldoen aan die kriteria wat gestel word vir 'n geslaagde loopbaanuitstalling (vgl. par. 5.5.2.1 en 5.5.2.2).
- * Hoewel die loopbaanuitstalling 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing is, is daar etlike probleme wat die geslaagdheid van die loopbaanuitstalling in Suid-Afrika beïnvloed (vgl. par. 5.5.3).
- * Baie van die probleme sentreer rondom die wyse van implementering van die Loopbane 2000-uitstallings. Die groot gesentraliseerde Loopbane 2000-

uitstallings het beperkinge wat nie geïgnoreer kan word nie (vgl. par. 2.4.4.1, 2.4.4.2 en 5.5.3(a)). Dit is belangrik dat die probleme opgelos sal word sodat die loopbaanuitstalling kan slaag.

- * Erkenning moet gegee word aan die behoefte tot die desentralisering van loopbaanuitstallings.
- * Daar is plek vir beide gesentraliseerde en gedesentraliseerde loopbaanontwikkeling in Suid-Afrika, mits die probleme rondom dit opgelos word.
- * Baie van die probleme met betrekking tot die geslaagdheid van 'n loopbaanuitstalling is die gevolg van 'n gebrek aan kommunikasie, skakeling en samewerking van die vernaamste drie partye betrokke by die loopbaanuitstalling, naamlik die onderwysdepartemente, die Departement van Mannekrag, en die Loopbaanuitstallingsverenigings (vgl. par. 5.5.3(c)). Kanale moet geskep word om die gebrekkige interaksie te omskep in doeltreffende interaksie.
- * Die loopbaanuitstalling is dus 'n geslaagde metode van inligtingdeurgewing in beroepsvoorligting, mits daar aan die kriteria wat vir die organiseer van 'n geslaagde loopbaanuitstalling gestel word, voldoen word.

6.4 Aanbevelings

In die lig van wat in die navorsing bevind is, word die volgende aanbevelings gedoen:

- * Probleme kan uitgeskakel word indien die onderskeie onderwysdepartemente in Suid-Afrika 'n eenvormige beleid het met betrekking tot die implementeer van die loopbaanuitstalling as metode in beroepsvoorligting.

- * Die probleme wat met die Loopbane 2000-uitstallings ervaar word, moet opgelos word en nie geïgnoreer word nie.
- * Dit is nie prakties haalbaar dat alle TOD-skole geholpe kan raak by slegs drie amptelik verklaarde loopbaanuitstallings in Transvaal nie. Erkenning moet gegee word aan die neiging en behoefte tot die desentralisering van loopbaanuitstallings.
- * Skole in 'n streek moet saamwerk om gesamentlik 'n loopbaanuitstalling aan te bied.
- * Leerlinge moet die loopbaanuitstalling in skooltyd, vanuit 'n skoolatmosfeer, op georganiseerde wyse en volgens 'n program besoek.
- * Die belangrike rol en funksie van die Loopbaanuitstallingsverenigings moet erken word.
- * Nouer samewerking, kommunikasie, interaksie en skakeling moet tussen die drie vernaamste partye betrokke by die loopbaanuitstalling bewerkstellig word. Die rol en taak van elk moet duidelik omlyn en erken word.
- * Een manier van inligtingondersteuning aan die voorligtingonderwyser is om hom in staat te stel om ook die loopbaanuitstalling as metode met sukses te kan implementeer.

6.5 Aanbevelings vir verdere ondersoek

Die volgende moontlike navorsingsterreine kan nog verder ondersoek word:

- (a) Die meriete van die voortbestaan van die groot Loopbane 2000-uitstallings en die wenslikheid dat daar in die toekoms voortgegaan word met 'n sentraliseringsbeleid, en
- (b) die inligtingondersteuning wat in Suid-Afrika aan die voorligtingonderwyser gelever word en wat hom in staat moet stel om sy taak uit te voer, toon ernstige gebreke. Daar is 'n behoefte aan 'n doeltreffende stelsel waarbinne beroepsinligting gehanteer kan word en navorsing hieroor is noodsaaklik.

6.6 Slotopmerking

Die loopbaanuitstalling is maar een metode wat gebruik kan word om die leerling die beroepswêreld te laat verstaan en wat aan hom verduidelik hoe hy te werk moet gaan om 'n plek in die beroepswêreld te verwerf. Die loopbaanuitstalling kan nooit 'n plaasvervanger vir die res van die voorligtingprogram wees nie, maar moet die leerling stimuleer tot betrokkenheid in die totale proses van loopbaanbeplanning.

BIBLIOGRAFIE

ALTSCHULD, J.W., AXELROD, V., KUMMEL, K.S., DRIER, H.N. & STEIN, W.M. 1978. Facilitators guide to staff, training for the 'Rural America Series'. Module VI: Career guidance practices. Ohio: Ohio State University. (Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC). (Research and development series no. 149G.)

ANON. 1989a. SA se grootste loopbaan-uitstalling. *Sake-Rapport*: 16, Mei 14.

ANON. 1989b. Anglo American, De Beers verower die jeug - en palm gesogte trofee in. *Sake-Rapport*: 10, Julie 9.

ARTHUR, B.M., BAILYN, L., LEVINSON, D.J. & SHEPARD, H.A. 1984. Working with careers. New York : Columbia University.

BADENHORST, P.J. 1990. Mondelinge mededeling aan outeur. Vanderbijlpark : Vaaldriehoek Technikon, Skoleskakeling.

BALL, B. 1984. Careers counseling in practice. London : Falmer Press.

BAUS, H.M. & LESLY, P. 1979. Direct communication methods. (*In* Lesly, P. Lesly's public relations handbook. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. p. 504-516.)

BEKKER, M.J. 1979. Interpersoonlike ooredingskommunikasie. Potchefstroom. (Proefskrif (MA) - PU vir CHO.)

BENNETT, R.L. 1982. Guidelines for career content in the foreign language class. (Paper presented at the Northeast Conference on the teaching of foreign languages, 29th, New York, April 1-4, 1982.) New York : Director AATSP Career Counseling Service. (Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC).)

BERTRAM, M. 1990. Exhibition manager's reportback: Careers 2000 1990. Cape Town.

BLYTHE, H., LATTA, C. & SWEET, C. 1980. English career day: publicizing a new reality. *CEA Forum*, 11(2):16-17, Dec.

BOND, J. 1981. Public relations guide: sex equity in vocational education. Mississippi Research and Curriculum Unit For Vocational and Technical Education. State College. Jackson : Mississippi State Department of Education. [Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC).]

BORG, W.R. & GALL, M.D. 1979. Educational research: an introduction. New York : Longman.

BOROW, H. 1981. Career guidance uses of labor market information: limitations and potentialities. (In Montross, D.H. & Shinkman, C.J. Career development in the 1980's: theory and practice. Springfield, Ill. : Thomas Books. p. 133-145.)

BRIGGS, J.I. 1981. Career life planning in groups. (In Montross, D.H. & Shinkman, C.J. Career development in the 1980s: theory and practice. Springfield, Ill. : Thomas Books. p. 195-209.)

BUITENDAG, R.A. 1989. Mondelinge mededeling aan outeur. Pretoria : Adjunk-Direkteur: Loopbane 2000 Pretoria. (Kassetopname in besit van outeur.)

CATTON, S.E. 1989. Brief en program: Loopbane 2000. Shareworld, Johannesburg: (Organiseerder: Loopbane 2000 Shareworld.)

CHURCHILL, W. 1989. Report on first annual native American career day. Boulder, Colorado. [Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC).]

CLARK, D.M. & RINEHART, R.L. 1982. Structures and strategies for linking the higher education and employment communities. Washington D.C.: American Council on Education. [Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC).] (Higher education/CETA Project monograph.)

COETZEE, J.H. 1980. Inleiding tot die didaktiese beginselleer. Potchefstroom : Pro-Rege.

COETZEE, J.H., MALAN, M.M. & STEYN, I.N. 1985. Onderrigleer in fokus. Durban : Butterworth.

COHEN, L. & MANION, L. 1980. Research methods in education. London : Croom Helm.

CRITES, J.D. 1981. Career counseling: models, methods and materials. New York: McGraw-Hill.

CUTLIP, S.M. & CENTER, A.H. 1971. Effective public relations. 4th ed. London: Prentice-Hall.

CUTLIP, S.M. & CENTER, A.H. & BROOM, G.M. 1985. Effective public relations. 6th ed. Englewood-Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

DE LANGE, B.J. & SCHUTTE, P.M.B. 1988. Streekkursus in beroepsleiding in sekondêre skole. Lesing nr. 2: Die Beroepsvoorligtingprogram in die klaskamer en samewerking met die opvoedkundige hulpdiens. Pretoria : Transvaalse Onderwysdepartement.

DE VILLIERS, M., SMUTS, J., EKSTEEN, L.C. & GOUWS, R.H. 1985. Nasionale woordeboek: Afrikaanse woordverklaring. 6de uitg. Kaapstad : Nasou.

DE WET, J.J., MONTEITH, J.L. de K., STEYN, H.S. & VENTER, P.A. 1981. Navorsingsmetodes in die opvoedkunde: 'n inleiding tot empiriese navorsing. Durban : Butterworth.

f DRIER, H.N. 1980. Career information for youth in transition: the need, systems and models. *Vocational guidance quarterly*, 29(2):135-143, Dec.

DU PLESSIS, H.G.W. 1989. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom : PU vir CHO. (Direkteur van die ATKV Skryfskool.)

DU TOIT, R. 1988. Die gebruikswaarde van J.L. Holland se SDS-vraelys in beroepsvoorligting vir swart leerlinge. Potchefstroom. (Verhandeling (MA) - PU vir CHO.)

EBERSOHN, D., FOURIE, K.M., GOOSEN, A., KILLERBY, L. & VAN DER WALT, J.S. 1984. Beroepsvoorligting 1983. Pretoria : RGN. (RGN-Voorligtingreeks VR-6.)

ENGELKES, J.R. & VANDERGROOT, D. 1982. Introduction to counseling. Boston : Houghton Mifflin.

FEINGOLD, S.N. 1979. Counseling for career in the 1980s. Maryland: Garrett Park Press.

FLETCHER, A. 1980. Guidance in schools: a study in guidance and counseling in Scottish secondary schools. Aberdeen : University Press.

FULTON, O.K. 1985. Community involvement: key to a career day. *NASSP Bulletin*, 69(485):114-115, Dec.

GARBERS, J.G. 1979. Skoolvoortligting in 'n stelsel van gedifferensieerde onderwys, met verwysing na die plek van sielkundige en skolastiese toetse in skoolvoortligting. Pretoria : RGN.

GIBBS, M.G. 1989. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom : PU vir CHO, Openbare Betrekkinge. (Kassetopname in besit van outeur.)

GIBSON, R.L. & MITCHELL, M.H. 1981. Introduction to guidance. New York : MacMillan.

GIBSON, R.L., MITCHELL, M.H. & HIGGENS, R.E. 1983. Development and management of counseling programs and guidances services. New York : MacMillan.

GNAEDINGER, J.P. 1987. The career cluster project. Illinois US Department of Education. [Fotokopie - Educational Resources Information Center) ERIC.].) Reports - Descriptive (141).

GOTHARD, W.P. 1985. Vocational guidance: theory and practice. London : Croom Helm.

GOUS, H.T. & JACOBS, L.J. 1980. Beroepsvoorligting aan leerlinge en voornemende studente 'n praktiese handleiding. Pretoria : Promedia Publikasies.

GROBLER, W. 1991. Brief aan outeur, gedateer, 1991-01-08. Pretoria : Departement van Mannekrag.

GRUNIG, J.E. & HUNT, T. 1984. Managing public relations. New York : Holt, Rinehart & Winston.

HAT

Kyk

ODENDAL, F.F. *red.*

HAVENGA, N.H. 1988. Beroepsverwagtinge van 'n groep Afrikaanssprekende st. 10 meisies. Potchefstroom. (Verhandeling (M Ed) - PU vir CHO.)

ISAACSON, L.E. 1971. Career information in counseling and teaching. 2nd ed. Boston : Allyn & Bacon.

JACOBS, C.D., VAN JAARSVELD, N.H. & VON MOLLENDORF, J.W. 1988. Beroepsvoorligting vir die hoër- en laerskool. Pretoria : Konsensus Uitgewers.

JOUBERT, C.J. 1980. Beroepsvoorligting op skool. Referaat gelewer tydens 'n Simposium in Beroepsoriënteringspedagogiek gereël deur die Fakulteit Opvoedkunde van die Universiteit van Pretoria as deel van die halfeeufesviering 12 tot 14 Augustus 1980. Pretoria : Van Schaik.

JOUBERT, C.J. 1983. Evaluering van die hedendaagse beroepsoriënteringteorie en -praktyk. (Intreerede Pretoria Universiteit.) Hatfield : Van Schaik.

KOLTAI, L. 1985. LACCD establishes recruitment committee to stave off major enrollment decline. Los Angeles, Calif. : Center for the Community Colleges. [Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC).] (CSCC Bulletin 16.)

KOTZE, H.N. 1985. Die doel van universiteitsopleiding. Potchefstroom : PU vir CHO. (Ongepubliseerde toespraak.)

KRITZINGER, M.S.B., LABUSCHAGNE, F.J., PIENAAR, P. de V. 1971. Verklarende Afrikaanse woordeboek. Pretoria : Van Schaik.

KRUGER, H.B. 1980. Algemene skoolvoorligting vir onderwysstudente. Durban : Butterworth.

KRUGER, H.B. 1984. Voorligting vir die junior sekondêre leerling. (*In* PU vir CHO. Verrigtinge van 'n Voorligtingsimposium gehou op 26 Oktober 1983. Potchefstroom : PU vir CHO. p. 15-26.)

KÜSEL, J. 1980. Uitstallings as skakelkundige kommunikasie, met spesifieke verwysing na metodes en tegnieke in die oordra van 'n boodskap. Potchefstroom. (Verhandeling (MA) - PU vir CHO.)

LESLEY, P. 1979. Lesley's public relations handbook. Englewood-Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

LINDHARD, N., DLAMINI, N., & BARNARD, W. 1987. Guidance in the classroom. Cape Town : Maskew Miller Longman.

LOMBARD, C.N. 1990a. Brief aan outeur, gedateer, 1990-08-13. Kaapstad : Kaapse Loopbaanuitstallersvereniging.

LOMBARD, C.N. 1990b. Brief aan outeur, gedateer, 1990-09-26. Kaapstad : Kaapse Loopbaanuitstallersvereniging.

MAKINDE, O. 1984. Fundamentals of guidance and counseling. London : MacMillan.

MALAN, J.P. & L'ESTRANGE, J.A. 1973. Openbare skakelwese in Suid-Afrika. Johannesburg : Uitgewer onbekend.

MATHEY, C.J. 1990. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom : Transvaalse Onderwysdepartement Streekkantoor.

McMULLEN, I.R. 1977. Guidance and orientation in secondary schools. Brussels : Commission of European Communities. (Education series.) (ECSC - EEC - EAEC.)

MICHIGAN STATE DEPT. OF EDUCATION, LANSING. Office for Sex Equity. 1985. Including sex equity in career education programs: a list of ideas for school buildings. Michigan. [Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC).]

MONTIMURO, T. 1980. A career day for elementary school students? *Elementary school guidance and counseling*, 14(14):263-265, April.

MONTROSS, D.H. & SHINKMAN, C.J. 1981. Career development in the 1980s: theory and practice. Springfield, Ill. : Thomas.

MORTENSEN, D.G. & SCHMULLER, A.M. 1976. Guidance in today's schools. New York : Wiley.

MOULY, G.J. 1963. The science of educational research. New York : American Book Co.

MOULY, G.J. 1978. Educational research. Toronto : Bacon.

MURRAY, J. 1985. Woman and apprenticeship in Hawaii: opportunities in nontraditional occupations. Honolulu Community College. [Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC).]

NASIONALE WOORDEBOEK

Kyk

DE VILLIERS, M., SMUTS, J., EKSTEEN, L.C. & GOUWS, R.H.

NEL, J. du P. 1981. Voorligting aan die senior leerlinge van die primêre skool. Potchefstroom. (Verhandeling (M Ed) - PU vir CHO.)

NEW MEXICO STATE COMMISSION ON INDIAN AFFAIRS, SANTA FE. 1985. Office of Indian affairs 1984 annual report. Santa Fe, Mexico. [Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC).]

NIEUWENHUIS, F.J., WEIDEMAN, B.P. & DE KLERK, J.T. 1984. Skoolvoorligtingstelsels in die RSA. Pretoria : RGN. (Verslag 0-158.)

NORRIS, W., HATCH, R.N., ENGELKES, J.R. & WINBORN, B.B. 1979. The Career Information Service. Chicago : Rand McNally.

NORTHWEST REGIONAL EDUCATIONAL LAB., PORTLAND, CR. Education and Work Program. 1984. Technological literacy: what industry can offer. Ideas for action in education and work. Washington, D.C. [Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC).]

OANA, K. 1979. Opportunities in counseling and guidance. Skokie, Ill. : VGM Career Horison.

ODENDAL, F.F., SCHOONEES, P.C., SWANEPOEL, C.J., DU TOIT, S.J., BOOYENS, C.M. 1985. HAT verklarende handwoordeboek van die Afrikaanse taal. 2de uitg. Johannesburg : Perskor.

OHLSEN, M. 1974. Guidance services in the modern school. New York : Harcourt Brace Javanovich.

PELSER, F.C. 1988a. Brief: 1988-01-20. (Brief aan hoofde van die Kleurling-, Indiër- en Swartskole in Potchefstroom). Potchefstroom : Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur.

PELSER, F.C. 1988b. Verslag. Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling 3 en 4 Mei 1988. Potchefstroom : Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur.

PELSER, F.C. 1988c. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom : Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling-dagbestuur. (Kassetopname in besit van outeur).

PIETROFESA, J.J., BERNSTEIN, B., MINOR, J. & STANFORD, S. 1980. Guidance: an introduction. Chicago : Rand McNally.

POTCHEFSTROOM 150 LOOPBAANUITSTALLING-DAGBESTUUR 1987/88. Notules. Potchefstroom.

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS. 1987. Inligtingstuk vir skakelbeampies. Potchefstroom : PU vir CHO, Openbare Betrekkinge.

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS. 1984. Verrigtinge van 'n Voorligtingsimposium gehou op 26 Oktober 1983. Potchefstroom : PU vir CHO.

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING. 1981. Verslag van die Werkkomitee (7): Voorligtingondersoek na die onderwys. Pretoria.

RADOCK, M. 1979. Public relations for educational institutions. (*In* Lesly, P. Lesly's public relations handbook. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall. p. 284-298.)

ROGERS, B. 1984. Careers education and guidance. Cambridge : CRAC Hobsons.

SAS INSTITUTE., 1985. SAS User's guide: statistics. Cary, N.C. : SAS-Institute.

SCOTLAND DEPARTMENT OF EMPLOYMENT. Careers Service Branch. 1981. The careers officer's contribution to careers education. Edinburgh.

SHERTZER, B. 1981. Career planning: freedom to choose. Boston : Houghton Mifflin.

SOMERS, C. & SMALL, D. 1983. Houston area survey of employment trends for college graduates. University of Houston. [Fotokopie - Educational Resources Information Center (ERIC).]

SPLATE, H.H. 1980. Community and school involvement in career development. *Elementary school guidance and counseling*, 14(4):254-257, April.

STAMM, M.L. & NISSMAN, B.S. 1979. Improving middle school guidance: practical procedures for counselors, teachers and administrators. Boston : Allyn and Bacon.

STEYN, H.S. 1989. Mondelinge mededeling aan outeur. Pretoria : Departement van Onderwys en Kultuur.

STEYN, H.S. 1990. Brief aan outeur, gedateer, 1990-09-21. Pretoria : Departement van Onderwys en Kultuur.

STEYN, I.N. 1982. Onderrig-leer as wyse van opvoeding. Durban : Butterworth.

STRAUSS, A.E. 1990. Inligting verskaf soos deur die Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging as riglyne in die beplanning van 'n loopbaanuitstalling inligtingsdag, 1990-07-26. Vanderbijlpark.

STRAUSS, A.E. 1991. Mondelinge mededeling aan outeur. Vanderbijlpark : Voorsitter: Loopbaanuitstalling- en Inligtingsvereniging van Transvaal.

SUID-AFRIKA (Republiek). 1983. Witskrif oor Onderwysvoorsiening in die Republiek van Suid-Afrika. Pretoria : Staatsdrukker.

THOMPSON, C.L. & POPPEN, W.A. 1979. Guidance activities for counselors and teachers. Monterey : Brooks/Cole.

TRANSSVAALSE ONDERWYSDEPARTEMENT. 1986. Die beroepsvoorligtingprogram in die sekondêre skool. Pretoria.

TUCKMAN, B.W. 1978. Conducting educational research. 2nd ed. New York : Harcourt.

UYS, A.J.J. 1989. Mondelinge mededeling aan outeur. Johannesburg : RAU, Openbare Betrekkinge.

VAN DER MERWE, P.J. 1988a. Die uitdaging van funksionele opleiding in 'n tegnokratiese wêreld met besonder verwysing na die probleem van werkloosheid. (Toespraak gelewer by geleentheid van die een-en-tagtigste algemene vergadering van die Transvaalse Onderwysvereniging op Vrydag, 23 September 1988, om 19:50 in die Mutualsaal van die Universiteit van Suid-Afrika.)

VAN DER MERWE, P.J. 1988b. Redaksioneel. Loopbane 2000-uitstallings. *My loopbaan*, 39(4):245, November.

VAN DER WALT, A.J. 1989. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom : PU vir CHO, Openbare Betrekkinge. (Kassetopname in besit van outeur.)

VAN DER WALT, A.J. 1990. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom : PU vir CHO, Openbare Betrekkinge.

VAN DER WALT, J.S. 1979. Skoolvoorligting: beginsels, tegnieke en toepassings. Johannesburg : McGraw-Hill.

VAN EEDEN, J. 1985. Professionele en etiese kode vir uitstallers, 1985-12-05. Brief aan outeur. Vanderbijlpark : YSKOR.

VAN GRAAN O.J. 1989a. Brief aan outeur, gedateer 1989-03-03. Pretoria : Departement Mannekrag.

VAN GRAAN O.J. 1989b. Brief aan outeur, gedateer 1989-09-04. Pretoria : Departement Mannekrag.

VERKLARENDE AFRIKAANSE WOORDEBOEK

Kyk

Kritzinger, M.S.B., Labuschagne, F.J., Pienaar, P de V.

VISAGIE, J. 1989. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom : PU vir CHO, Openbare Betrekkinge. (Kassetopname in besit van outeur.)

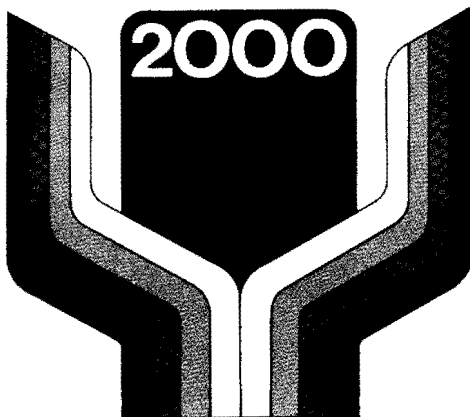
VISAGIE, J. 1990. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom : PU vir CHO, Openbare Betrekkinge.

VON MOLLENDORF, J.W. 1984. Inligting as noodsaaklike komponent van 'n loopbaan onderwysopset. (Lesing gelewer tydens verrigtinge van 'n Voorligtingsimposium op 26 Oktober 1983. Potchefstroom : PU vir CHO.)

BYLAES

LOOPBANE 2000-WERKBOEK VIR ST. 7 LEERLINGE

LOOPBANE



Van en voornaam

Skool

Gepubliseer en uitgereik deur die Afdeling Beroepsdienste en Indiensplasing van
die Departement van Mannekrag

A: INLEIDING

Merk jou antwoorde deur 'n kruisie in die toepaslike blokkie te maak

1. Is jy van plan om die skool aan die einde van die jaar of aan die einde van volgende jaar te verlaat?

Ja	Nee

2. Het jy al 'n loopbaan gekies?

Ja	Nee

3. Hoe seker is jy dat jy die regte keuse gemaak het?

Baie seker	
Seker	
Onseker	
Baie onseker	

4. Het jy al jou vakke vir standaard agt gekies?

Ja	Nee

5. Hoe seker is jy dat jy die regte vakkeuse gemaak het?

Baie seker	
Seker	
Onseker	
Baie onseker	

Om 'n loopbaankeuse en 'n vakkeuse te maak, vereis:

- Inligting oor jouself
- Inligting oor loopbane asook die vakke wat deur loopbane vereis word
- Samevoeging van die inligting oor jouself en die inligting oor loopbane asook die vereiste vakke

Algemene inligting rakende jou vakkeuse.

- Onthou:
- * Bepaalde beroepe vereis bepaalde vakke wat op skool geneem moet word.
 - * Toelating tot tegniese-, onderwyskolleges en teknikons sowel as bepaalde kursusse vereis dikwels bepaalde vakke en graad (vlak) van vakke (raadpleeg jaarboeke).
 - * Indien jy universiteit toe wil gaan, moet jou vakke en graad (vlak) van vakke aan die universiteitstoelatingsvereistes voldoen.
 - * Bepaalde fakulteite aan universiteite vereis verder bepaalde vakke wat op skool geneem moet word (raadpleeg jaarboeke).
 - * Jou vakprestaties bepaal dikwels jou sukses met verdere studies.
 - * Vakke mag uitsluitlik op Hoërgraad en Standaardgraad of op Standaardgraad en Laergraad geneem word.
 - * Vakke word in vakgroepe (vakversamelings) ingedeel en jy kan nie na willekeur jou vakkombinasies maak nie.
 - * Elke skool bied beperkte vakgroepe (vakversamelings) aan waaruit jy verplig is om een te kies.
 - * Indien jy Natuur- en Skeikunde kies, is Wiskunde 'n verpligte vak. Jy mag egter Wiskunde neem sonder om Natuur- en Skeikunde te neem.

- ★ Jou prestasie in jou vakke bepaal die graad (vlak) waarop jy jou vakke mag neem.
- ★ Moet nooit dat maats, of omdat jy van die onderwyser hou wat die vak aanbied, jou vakkeuse beïnvloed nie. Beplan jou vakkeuse in samewerking met jou ouers en jou voorligteronderwyser ooreenkomstig al die aspekte wat in hierdie boekie genoem word.
- ★ Loopbane kan in loopbaangroepe wat uit spesifieke loopbane saamgestel is, ingedeel word. 'n Voorbeeld van so 'n indeling verskyn aan die einde van die boekie.

B: VAKKE EN VAKPRESTASIE

Jou vakke en hoe jy daarin presteer weerspieël onder andere jou belangstellings en jou bekwaamhede.

1. Rangskik jou eksamenvakke in volgorde van voorkeur en dui ook jou prestasie aan. Skryf die naam van die vak waarvan jy die meeste hou by nommer 1, die tweede meeste by nommer 2, ensovoorts.

Vak	Gewone graad/ Laergraad	Laaste eksamenpunt/ simbool
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

2. Watter loopbaangroepe en/of spesifieke loopbane pas by die vakke waarvan jy die meeste hou?

.....

.....

3. Watter loopbaangroepe en/of spesifieke loopbane pas by die vakke waarin jy die beste presteer?

.....

.....

4. Watter vakke het jy nodig vir hierdie loopbaangroepe en/of spesifieke loopbane?

.....

.....

C: PERSOONLIKHEID

Jou persoonlikheid is daardie stel eienskappe wat jou van ander mense onderskei.

Persoonlikheid kan in een van ses persoonlikheidstipes ingedeel word. Hieronder word persoonlikheidstipes met hul vernaamste eienskappe en beskrywings van ooreenstemmende loopbaangroepe weergegee.

1. Onderstreep die eienskappe in elke afdeling wat met jou persoonlikheid ooreenstem, ten einde jou persoonlikheidstipes te bepaal.

Tipe	Eienskap		Loopbaangroep
Realistiese	Natuurlik Openhartig Eerlik Beskeie	Skaam Volhardend Prakties Standvastig	Realistiese loopbaangroep Loopbane waarin jy met jou hande, gereedskap en masjiene werk, dinge maak of herstel of lewende dinge soos plante en diere versorg of grootmaak
Ondersoe- kende	Versigtig Krities Nuuskierig Onafhanklik	Sistematies Beskeie Noukeurig Teruggetrokke	Ondersoeke loopbaangroep Loopbane waarin jy daarvan hou om met idees en dinge te werk, nuwe feite te ontdek en eksperimente en waarnemings met wetenskaptoerusting te doen
Kunstige	Ingewikkeld Verward Gevoelig Beeldend	Onprakties Voortvarend Onafhanklik Intuitief	Kunstige loopbaanrigting Loopbane waarin jy werk aan take wat die interpretering en aanbieding van idees, gevoel of feite van 'n suiwer persoonlike gesigspunt vra. Die medium waardeur dit gedoen word, kan wissel van geskifte of die teater tot kuns en beeldhouwerk
Sosiale	Oortuigend Samewerkend Vriendelik Behulpzaam	Goedhartig Gesellig Taktvol Begrypend	Sosiale loopbaanrigting Loopbane waarin jy met mense werk, hulle versorg en met hulle kommunikeer. Dit behels ook loopbane waar jy met probleme en die oplossing daarvan werk wat vertolking en begrip van menslike gedrag vra
Onderne- mende	Avontuurlik Ambisieus Aandagsoekend Baasspelerig	Energiek Optimisties Selfversekerd Gewild	Ondernemende loopbaangroep Loopbane waarin jy mense ontmoet en met hulle onderhandel met die doel om reklame te maak, projekte te bedryf en verkope te bevorder
Konvensio- nele	Pligsgetrou Versigtig Konserwatief Bekwaam	Gehoorsaam Oordelik Volhardend Selfbeheersd	Konvensionele loopbaangroep Loopbane waarin jy werk aan take en probleme wat die stelselmatige verwerking van inligting vra. Dit behels ook organisering en beheer van die bedrywighede van 'n maatskappy of ander organisasie

2. Watter van die bogenoemde persoonlikheidstipes beskryf jou die beste?

3. Watter loopbaangroepe en/of spesifieke loopbane pas by jou persoonlikheidstipe?

4. Watter vakke het jy nodig vir hierdie loopbaangroepe en/of loopbane?

D: LOOPBAANWAARDES

Loopbaanwaardes verteenwoordig enigiets wat vir 'n persoon met betrekking tot sy loopbaan belangrik is.

1. Nommer die volgende loopbaanwaardes volgens jou voorkeur:

Materiële welvaart (geld, wins).....
 Dienslewering (met mense te werk).....
 Status (agting)
 Godsdienst (volgens geloofsoortuigings).....
 Leierskap (leiding gee).....
 Onafhanklikheid (op jou eie werk).....

Nommer

2. Noem nou twee loopbaangroepe en/of spesifieke loopbane wat die beste pas by die loopbaanwaarde—

(a) wat jy die hoogste aanslaan en.....

(b) wat jy die tweede hoogste aanslaan.....
 en.....

3. Noem ten minste twee vakke wat vir elk van bogenoemde loopbaangroepe en/of spesifieke loopbane belangrik is.

Loopbaangroep en/of spesifieke loopbaan	Vak	Vak

E: BELANGSTELLING

Jou belangstellings is daardie dinge waarvan jy hou om te doen. Hieronder word agt belangstellingsvelde beskryf.

1. Lees die beskrywing deur en nommer die velde volgens jou voorkeure deur jou hoofbelangstelling in die toepaslike ruimte met 'n 1 aan te dui, die tweede belangstelling met 'n 2, ensovoorts.

Tegnies/Vakkundig

Enigiets te doen met bouwerk, konstruksie, vervaardiging, die voorbereiding of herstel van iets nuttigs, groot of klein; geskoolde werk wat jy met jou hande, en met gereedskap, masjiene of apparaat kan verrig; enigiets te doen met ambagte of geskoolde werk.

Nommer

Natuur

As jy in hierdie veld beweeg, wil jy graag werk met plante, diere en insekte wat lewe en groei; in ondersteuning van die natuur groei bevorder of skade herstel; met biologie, die ekologie en lewensprosesse te doen te hê.

Wetenskap

Eksperimentering, ontleding, die ontdekking van natuurwette of onderliggende beginsels; werk wat op waarneming, ondersoek, teorie, logika of redenering berus, moontlik ook die gebruik van spesiale instrumente in laboratoria en werk wat met wiskunde verband hou.

Kuns

Enigiets wat te doen het met verfraaiing of die verskaffing van genot deur die sintuie (oë, ore, ensovoorts); dit wat 'n indruk maak as gevolg van ritme, simmetrie, falsoen, kleur, vorm of klank; dit wat te doen het met die kunstige van die lewe.

Taal

Enige werk wat baie klem lê op die korrekte gebruik van die gesproke, geskrewe of gedrukte woord en die oordra van gedagtes, op die vermoë om oortuigend te praat of aantreklik te skryf; op woordeskat, grammatika, ensovoorts.

Mense

Werk wat die ontmoeting, omgang of onderhandeling met mense op een of ander manier behels; werk wat te doen het met menslike verhoudings, om met mense te praat of vir hulle te beplan, of om vir hulle eie beswil met hulle te werk.

Besigheid

Enigiets wat te doen het met koop en verkoop, verkoopkuns, handel of handeldrywe.

Klerklik/Administratief

Enige klerklike en administratiewe werk waar die klem val op die behoefte om metodies en sistematies te wees; op werk wat netheid en ordelikheid insluit, of 'n geleentheid bied vir lasserig, katalogisering, organisering en goeie kantoorwerk in die algemeen.

Nommer

2.

Noem jou twee vernaamste belangstellingsvelde	Noem loopbaangroepe en/of spesifieke loopbane wat by elkeen van hierdie belangstellingsvelde pas	Watter vakke het jy nodig vir elk van hierdie loopbaangroepe en/of spesifieke loopbane?
1.		1. 2. 3. 4.
2.		1. 2. 3. 4.

F: VERMOËNS

Jou vermoëns of vaardighede is daardie dinge waarin jy uitblink en sluit ook onontdekte of selfs onontwikkelde aanlegte in.

Hieronder word ses vermoëns beskryf.

Praktiese vermoë

Om vaardig met jou hande, apparaat, gereedskap en masjinerie te wees, handewerk en werk met implemente presies te kan doen en om praktiese probleme op te los.

Syfervermoë

Om vinnig en akkuraat met syfers te werk, uit te blink in Wiskunde en probleme op 'n logiese wyse op te los.

Kunsvermoë

Om op 'n oorspronklike wyse nuwe dinge te skep en idees, gevoel of feite so weer te gee.

Taalvermoë

Om oor 'n wye woordeskat te beskik, tale maklik te bemeester en tale goed te kan hanteer.

Sosiale vermoë

Om begrip vir ander te hê, op jou gemak te wees tussen ander mense, gemaklik te kommunikeer en allerlei situasies behendig te kan hanteer.

Metodiese vermoë

Om netjies, stiptelik, ordelik en georganiseerd te wees.

1. Oor watter van bogenoemde vermoëns beskik jy?

.....

2. Watter loopbaangroepe en/of spesifieke loopbane pas by jou vermoëns?

.....

3. Watter vakke het jy nodig, vir hierdie loopbaangroepe en/of loopbane?

.....

G: OPSOMMEND

Daar is nou na enkele faktore gekyk wat 'n rol in jou vakkeuse kan speel. Kyk nou saam met jou ouers na die vakke reeds gekies onder elke afdeling.

1. Skryf nou jou vakversameling hieronder neer.

Vakke

Vlak van vakke

Jy moet minstens twee tale neem.

1.

2.

2. Skryf nou die ander vier vakke wat jy wil neem, hier neer.

.....

.....

.....

3. Veronderstel een van die vakke wat jy gekies het, word nie volgende jaar by jou skool aangebied nie? Maak nou 'n tweede keuse.

.....

.....

.....

.....

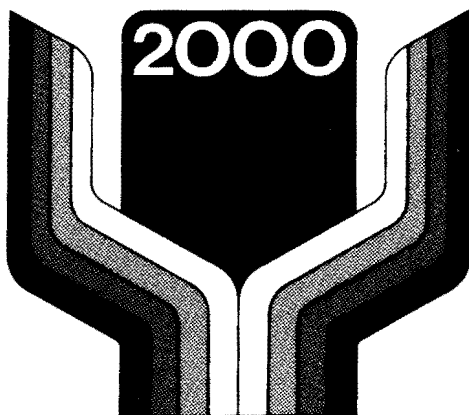
H: VOORBEELD VAN 'N INDELING VAN LOOPBAANGROEPE EN LOOPBANE

<i>Realistiese loopbane</i>	<i>Ondersoekende loopbane</i>	<i>Kunstige loopbane</i>
Muur- en teëlleër Pompjoggie Timmerman Spuiterwer Sweiser Busbestuurder Bakker Brandweerman Messelaar Meterleser Motorwerktuigkundige Loodgieter Elektrisiën Myner Boer Tekenaar Gereedskapontwerper	Mediese laboratorium tegnikus Voedseltegnoloog Tuinboukundige Landboukundige Landmeter Apteker Oogkundige Mediese dokter Tandarts Veearts Ingenieur Vlieënier Geoloog Chemikus Rekenaarprogrammeerder Wiskundige	Fotograaf Sanger Musikus Akteur Binneversierder Modeontwerper Dirigent Skrywer Handelskunstenaar Beeldhouer Komponis Digter Joernalis Spotprenttekenaar Redakteur Argitek
<i>Dienslewende loopbane</i>	<i>Ondernemende loopbane</i>	<i>Konvensionele loopbane</i>
Haarkapper Biblioteekaris Opleidingsbeampte Onderwyser Historikus Arbeidsterapeut Maatskaplike werker Radio/TV aankondiger Verpleegster Beroepsvoorigter Huweliksraadgewer Spraaakterapeut Jeugmisdaadkenner Diplomaat Predikant Sielkundige	Verkeersbeampte Winkelassistent Aankoper Spekulant Hotelbestuurder Boukontrakteur Versekeringsagent Eiendomsagent Verkoopsverteenwoordiger Bemarkingsbestuurder Personeelbestuurder Tolk Prokureur Landdros Maatskappysekretaris Bedryfsingenieur	Plekaanwyser Briewebesteller Kelner Telefoonoperateur Ontvangsdame Tikster Klerk Kassier Boekhouer Rekenaaroperateur Proefleser Biblioteekassistent Voorraadkontroleur Vervoerbestuurder Rekenmeester Bourekenaar

Holland, J. L. *Making vocational choices*, Prentice-Hall, New Jersey, 1985

LOOPBANE 2000-WERKBOEK VIR ST. 9 LEERLINGE

LOOPBANE



Van en voornaam

Skool.....

Gepubliseer en uitgereik deur die Afdeling Skakeldienste van die Departement van
Mannekrag

A: INLEIDING

Merk jou antwoorde deur 'n kruisie in die toepaslike blokkie te maak

1. Is jy van plan om die skool aan die einde van die jaar te verlaat?

Ja	Nee

2. Het jy al 'n loopbaan gekies?

Ja	Nee

3. Hoe seker is jy dat jy die regte keuse gemaak het?

Bale seker.....

Seker.....

Onseker.....

Bale onseker.....

★ Om 'n loopbaan te kies, vereis:

- Inligting oor jouself (persoonsinligting)
- Inligting oor loopbane (loopbaaninligting)
- Samevoeging van jou persoonsinligting en loopbaaninligting.

★ Loopbaaninligting kan op verskillende wyses verkry word. Jy kan onder andere by loopbaanuitstallings inligting oor verskillende loopbane verkry.

★ Loopbane kan in loopbaangroepe wat uit spesifieke loopbane saamgestel is, ingedeel word. 'n Voorbeeld van so 'n indeling verskyn aan die einde van die boekie.

★ Hierdie boekie is opgestel om te help met jou beplanning vir jou loopbaan.

B: VAKKE EN VAKPRESTASIE

Jou vakke en hoe jy daarin presteer weerspieël onder andere jou belangstellings en bekwaamhede.

1. Rangskik jou vakke in volgorde van voorkeur en dui ook jou prestasie aan. Skryf die naam van die vak waarin jy die beste presteer by nommer 1, die tweede beste by nommer 2, ensovoorts.

Vak	Hoërgraad/ Standaardgraad/ Laergraad	Laaste eksamenpunt/ simbool
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

2. Watter loopbane pas by die vakke waarvan jy die meeste hou?

.....

.....

3. Watter loopbane pas by die vakke waarin jy die beste presteer?

.....

.....

4. Watter loopbaan volgens die vakke waarvan jy die meeste hou en waarin jy die beste presteer, sal jy die graagste wil volg?

.....

.....

C: PERSOONLIKHEID

Jou persoonlikheid is daardie stel eienskappe wat jou van ander mense onderskei.

Persoonlikheid kan in een van ses persoonlikheidstipes ingedeel word. Hieronder word persoonlikheidstipes met hul vernaamste eienskappe en beskrywings van ooreenstemmende loopbaangroepe weergegee.

1. Onderstreep die eienskappe in elke afdeling wat met jou persoonlikheid ooreenstem, ten einde jou persoonlikheidstipes te bepaal.

Type	Eienskap		Loopbaangroep
Realistiese	Natuurlik Openhartig Eerlik Beskeie	Skaam Volhardend Prakties Standvastig	Realistiese loopbaangroep Loopbane waarin jy met jou hande, gereedskap en masjiene werk, dinge maak of herstel of lewende dinge soos plante en diere versorg of grootmaak
Ondersoe- kende	Versigtig Krities Nuuskierig Onafhanklik	Sistematies Beskeie Noukeurig Teruggetrokke	Ondersoekeende loopbaangroep Loopbane waarin jy daarvan hou om met idees en dinge te werk, nuwe feite te ontdek en eksperimente en waarnemings met wetenskaptoerusting te doen
Kunstige	Ingewikkeld Verward Gevoelig Beeldend	Onprakties Voortvarend Onafhanklik Intuïtief	Kunstige loopbaanrigting Loopbane waarin jy werk aan take wat die interpretering en aanbieding van idees, gevoel of feite van 'n suiwer persoonlike gesigspunt vra. Die medium waardeur dit gedoen word, kan wissel van geskifte of die teater tot kuns en beeldhouwerk
Sosiale	Oortuigend Samewerkend Vriendelik Behulpzaam	Goedhartig Gesellig Taktvol Begrypend	Sosiale loopbaanrigting Loopbane waarin jy met mense werk, hulle versorg en met hulle kommunikeer. Dit behels ook loopbane waar jy met probleme en die oplossing daarvan werk wat vertolking en begrip van menslike gedrag vra

Tipe	Eienskap		Loopbaangroep
Onderneme- mende	Avontuurlik Ambisieus Aandagsoekend Baasspelerig	Energiek Optimisties Selfversekerd Gewild	Ondernemende loopbaangroep Loopbane waarin jy mense ontmoet en met hulle onderhandel met die doel om reklame te maak, projekte te bedryf en verkope te bevorder
Konvensio- nele	Pligsgetrou Versigtig Konserwatief Bekwaam	Gehoorzaam Ordelik Volhardend Selfbeheersd	Konvensionele loopbaangroep Loopbane waarin jy werk aan take en probleme wat die stelselmatige verwerking van inligting vra. Dit behels ook organisering en beheer van die bedrywighede van 'n maatskappy of ander organisasie

2. Watter van die bogenoemde persoonlikheidstipes beskryf jou die beste?

.....

3. Watter loopbane pas by jou persoonlikheidstipe?

.....

4. Watter loopbaan volgens jou persoonlikheidstipe sal jy die graagste wil volg?

.....

D: LOOPBAANWAARDES

Loopbaanwaardes verteenwoordig enigiets wat vir 'n persoon met betrekking tot sy loopbaan belangrik is.

Hieronder word ses loopbaanwaardes genoem.

1. Nommer die volgende loopbaanwaardes volgens jou voorkeur.

Materiële welvaart (geld, wins).....

Dienlewering (met mense te werk)

Status (agting)

Godsdien (volgens geloofsoortuigings).....

Leierskap (leiding gee).....

Onafhanklik (op jou eie werk).....

Nommer

2. Noem nou twee loopbane wat die beste pas by die loopbaanwaarde,

(a) wat jy die hoogste aanslaan..... en.....

.....

(b) wat jy die tweede hoogste aanslaan..... en

3. Watter loopbaan volgens jou loopbaanwaardes sal jy die graagste wil volg?

E: BELANGSTELLING

Jou belangstellings is daardie dinge waarvan jy hou om te doen.

Hieronder word agt belangstellingsvelde beskryf.

1. Lees die beskrywing deur en nommer die velde volgens jou voorkeure deur jou hoofbelangstellings met 'n 1 aan te dui, die tweede belangstelling met 'n 2, ensovoorts.

Tegnies/Vakkundig

Enigiets te doen met bouwerk, konstruksie, vervaardiging, die voorbereiding of herstel van iets nuttigs, groot of klein; geskoolde werk wat jy met jou hande, en met gereedskap, masjiene of apparaat kan verrig; enigiets te doen met ambagte of geskoolde werk.

Natuur

As jy in hierdie veld beweeg, wil jy graag werk met plante, diere en insekte wat lewe en groei; in ondersteuning van die natuur groei bevorder of skade herstel; met biologie, die ekologie en lewensprosesse te doen te hê.

Wetenskap

Eksperimentering, ontleding, die ontdekking van natuurwette of onderliggende beginsels; werk wat op waarneming, ondersoek, teorie, logika of redenering berus, moontlik ook die gebruik van spesiale instrumente in laboratoria en werk wat met wiskunde verband hou.

Kuns

Enigiets wat te doen het met verfraaiing of die verskaffing van genot deur die sintuie (oë, ore, ensovoorts); dit wat 'n indruk maak as gevolg van ritme, simmetrie, falsoen, kleur, vorm of klank; dit wat te doen het met die kunstige van die lewe.

Taal

Enige werk wat baie klem lê op die korrekte gebruik van die gesproke, geskrewe of gedrukte woord en die oordra van gedagtes, op die vermoë om oortuigend te praat of aantreklik te skryf; op woordeskat, grammatika, ensovoorts.

Mense

Werk wat die ontmoeting, omgang of onderhandeling met mense op een of ander manier behels; werk wat te doen het met menslike verhoudings, om met mense te praat of vir hulle te beplan, of om vir hulle eie beswil met hulle te werk.

Besigheid

Enigiets wat te doen het met koop en verkoop, verkoopkuns, handel of handel-drywe.

Nommer

Klerklik/Administratief

Nommer

Enige klerklike en administratiewe werk waar die klem val op die behoefte om metodes en sistematies te wees; op werk wat netheid en ordelikheid insluit, of 'n geleentheid bied vir liassering, katalogisering, organisering en goeie kantoorwerk in die algemeen.

2.	Noem jou twee vernaamste belangstellingsvelde	Noem 'n loopbaan wat by elkeen van hierdie belangstellingsvelde pas
1.		
2.		

3. Watter loopbaan volgens jou belangstellingsvelde sal jy die graagste wil volg?

.....

F: VERMOËNS

Jou vermoëns of vaardighede is daardie dinge waarin jy uitblink en sluit ook onontdekte of selfs onontwikkelde aanlegte in.

Hieronder word ses vermoëns beskryf.

Praktiese vermoë

Om vaardig met jou hande, apparaat, gereedskap en masjinerie te wees, handewerk en werk met implemente presies te kan doen en om praktiese probleme op te los.

Syfervermoë

Om vinnig en akkuraat met syfers te werk, uit te blink in Wiskunde en probleme op 'n logiese wyse op te los.

Kunsvermoë

Om op 'n oorspronklike wyse nuwe dinge te skep en idees, gevoel of feite so weer te gee.

Taalvermoë

Om oor 'n wye woordeskat te beskik, tale maklik te bemeester en tale goed te kan hanteer.

Sosiale vermoë

Om begrip vir ander te hê, op jou gemak te wees tussen ander mense, gemaklik te kommunikeer en allerlei situasies behendig te kan hanteer.

Metodiese vermoë

Om netjies, stiptelik, ordelik en georganiseerd te wees.

1. Oor watter van bogenoemde vermoëns beskik jy?

.....

2. Watter loopbane pas by jou vermoëns?

3. Watter loopbaan volgens jou vermoëns sal jy die graagste wil volg?

G: OPSOMMEND

1. As jy na al jou antwoorde op die voorafgaande vrae kyk, noem die loopbaan wat jy die graagste wil volg.

2. Watter tipe opleiding is vir hierdie loopbaan nodig?

☐

Indiensopleiding

☐

Deeltyds

☐

Korrespondensie

☐

Voltyds

3. Hoe lank duur die opleiding?

☐

Minder as een jaar

☐

Een jaar

☐

Twee jaar

☐

Drie jaar

☐

Vier jaar

☐

Meer as vier jaar

4. Waar vind opleiding vir hierdie loopbaan plaas?

☐

Werkgewer (indiensopleiding)

☐

Werkgewer (vakleerlingskap)

☐

Tegniese Kollege

☐

Onderwyskollege

☐

Technikon

☐

Universiteit

☐

Ander, spesifiseer

5. Stem jou ouers saam met jou loopbaankeuse?

H: VOORBEELD VAN 'N INDELING VAN LOOPBAANGROEPE EN LOOPBANE

Realistiese loopbane

Knuppelvoorsiener
Pompjoggie
Timmerman
Spuiterwer
Sweiser
Busbestuurder
Bakker
Brandweerman
Messelaar
Meterleser
Motorwerktuigkundige
Loodgieter
Elektrisiën
Myner
Boer
Tekenaar
Gereedskapontwerper

Ondersoekende loopbane

Mediese laboratorium tegnikus
Voedseltegnoloog
Tuinboukundige
Landboukundige
Landmeter
Apteker
Oogkundige
Mediese dokter
Tandarts
Veearts
Ingenieur
Vlieënier
Geoloog
Chemikus
Rekenaarprogrammeerder
Wiskundige

Kunstige loopbane

Fotograaf
Sanger
Musikus
Akteur
Binneversierder
Modeontwerper
Dirigent
Skrywer
Handelskunstenaar
Beeldhouer
Komponis
Digter
Joernalis
Spotprenttekenaar
Redakteur
Argitek

Dienstewerende loopbane

Haarkapper
Bibliotekaris
Opleidingsbeampte
Onderwyser
Historikus
Arbeidsterapeut
Maatskaplike werker
Radio/TV aankondiger
Verpleegster
Beroepsvoorligter
Huweliksraadgewer
Spraaakterapeut
Jeugmisdaadkenner
Diplomaat
Predikant
Sielkundige

Ondernemende loopbane

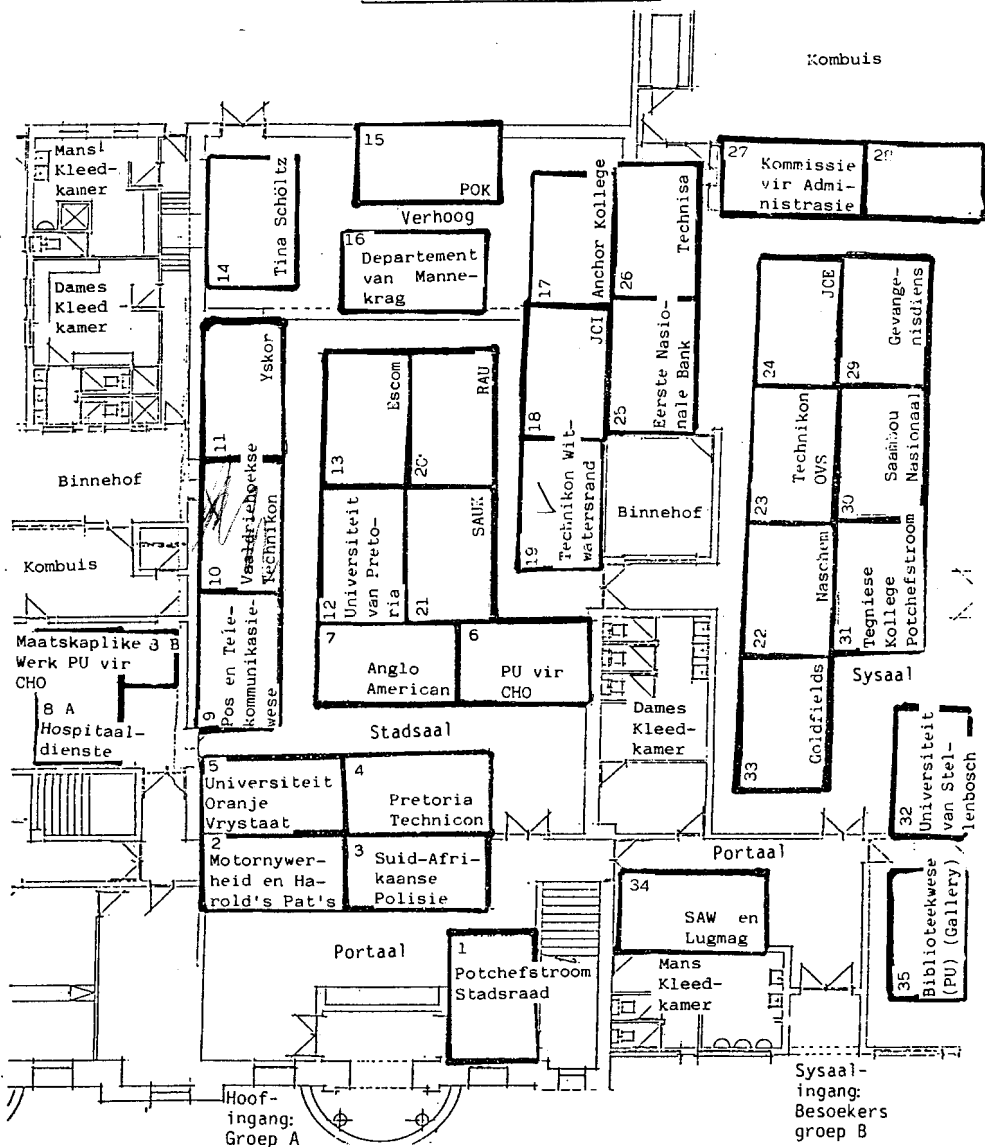
Verkeersbeampte
Winkelassistent
Aankoper
Spekulant
Hotelbestuurder
Boukontraakteur
Versekeringsagent
Eiendomsagent
Verkoopsverteenvoordiger
Bemarkingsbestuurder
Personeelbestuurder
Tolk
Prokureur
Landdros
Maatskappysekreteraris
Bedryfsingenieur

Konvensionele loopbane

Plekkaanwyser
Briewebesteller
Kelner
Telefoonoperateur
Ontvangsdame
Tikster
Klerk
Kassier
Boekhouer
Rekenaaroperateur
Proeffleser
Biblioteekassistent
Voorraadkontroleur
Vervoerbestuurder
Rekenmeester
Bourekenaar

Holland, J. L. *Making vocational choices*, Prentice-Hall, New Jersey, 1985

STADSAAI POTCHEFSTROOM
UITLEG VAN UITSTALLERS



PARKEERRUIMTE VIR UITSTALLERS



LOOPBAANUITSTALLING: POTCHEFSTROOM

2 - 4 MEI 1988

PROGRAM

Plek: Potchefstroom Stadsaal (H/V Potgieter en Kerkstraat)

Maandag 2 Mei 1988.

- . 8h30: Skool A
- . 9h30: Skool B
- . 10h30: Skool C
- . 11h30: Skool B
- . 12h30: Skool C
- . 13h30: Ete
- . 14h00 - 18h00: Naburige Hoërskool
HOD-studente (PU vir CHO)
Ouers
Ander besoekers

Woensdag 4 Mei 1988.

- . 8h30: Skool A
- . 9h30: Skool D
- . 10h30: Skool E
- . 11h30: Skool F
- . 12h30: Skool G
- . 13h30: Ete
- . 14h00 - 17h00: Naburige Hoërskool
Ouers
Ander besoekers
- 17h00: Verdaging.

Die Hoof
Onderwys hulpsentrum
Privaatsak X1225
POTCHEFSTROOM
2520



Privaatsak X1225
POTCHEFSTROOM
2520
1988.01.11

U word vriendelik uitgenooi om deel te neem aan h loopbaanuitstalling in die Potchefstroom Stadsaal op Dinsdag en Woensdag 3 en 4 Mei 1988.

U word ook uitgenooi na h onthaal vir die uitstallers op Maandag 2 Mei om 19h00. Verdere besonderhede sal later verstrek word.

Die loopbaanuitstalling vorm deel van die 150-jarige feesvieringe van Potchefstroom.

h Bestuur is uit al die verteenwoordigers van Potchefstroom se Hoërskole gekies en hulle beplan om h prestige-uitstalling te reël wat op h profesionele wyse aangebied sal word.

Alle st. 9- en 10-leerlinge van al die hoërskole op Potchefstroom (ongeveer 2000 leerlinge) sal op h georganiseerde wyse en volgens h vaste program in skooltyd die uitstalling besoek. Die hoof-superintendent: Wes-Transvaal streek het hiervoor toestemming gegee. Dinsdagmiddag sal die ander standerds die uitstalling besoek.

Leerlinge sal voorsien word van h vorm met kort en saaklike inligting wat u gesprek met die leerlinge sal vergemaklik.

Ons vra geen fooi van die uitstaller om uit te stal nie en ons sal verversings voorsien.

Die program is soos volg:

Maandag:	Dinee	19h00 -
Dinsdag:	Uitstalling	9h00 - 13h00
	Ete	13h15 - 14h00
	Uitstalling	14h00 - 19h00
Woensdag:	Uitstalling	9h00 - 13h00

Voltooi ingeslote antwoordvorm en stuur voor of op 29 Oktober terug aan adres links bo.

VOORSITTER

POTCHEFSTROOM 150 LOOPBAANUITSTALLING ANTWOORDBRIEF

Telefoon (01481-25211 X 252)

Privaatsak X1225
POTCHEFSTROOM
2520

Voltooi asseblief onderstaande vorm en stuur terug na bogenoemde adres voor
of op 29 Oktober 1987.

NAAM VAN UITSTALLER _____

ADRES _____

TELEFOONNOMMER _____

AANVAAR U DIE UITNODIGING JA ____ NEE ____

MELD AANTAL KRAGPUNTE BENODIG ____

AANTAL PERSONE WAT SAAMKOM ____

NAVRAE KAN GERIG WORD AAN: MNR. _____

TEL. NR. 01481-25211

UITLEG VAN UITSTALLERS VOLGENS PLAN

1. Potchefstroom Stadsraad
2. Motornywerheid en Harold's Pat's
3. Suid-Afrikaanse Polisie
4. Pretoria Technicon
5. Universiteit van Oranje Vrystaat
6. PU vir CHO
7. Anglo American
- 8A. Hospitaaldienste
- 8B. Maatskaplike Werk (PU vir CHO)
9. Pos en Telekommunikasiewese
10. Vaaldriehoekse Technikon
11. Yskor
12. Universiteit van Pretoria
13. Escom
14. Tina Schöltz
15. POK
16. Departement van Mannekrag
17. Anchor College
18. JCI
19. Technikon Witwatersrand
20. RAU
21. SAUK
22. Naschem
23. Technikon OVS
24. JCE
25. Eerste Nasionale Bank
26. Technisa
27. Kommissie vir Administrasie
28. AEK
29. Gevangenisdiens
30. Saambou Nasionaal
31. Tegniiese Kollege Potchefstroom
32. Universiteit van Stellenbosch
33. Goldfields SA
34. SAW en Lugmag
35. Biblioteekwese (PU) (Gallery)

POTCHEFSTROOMSE LOOPBAANUITSTALLING ANTWOORDBRIEF

Telefoon: 0148-25211 X 252

Privaatsak X1225
POTCHEFSTROOM
2520

1988.02.22

Voltooi asseblief die onderstaande vorm en stuur dit so spoedig as moontlik terug na die bogenoemde adres voor of op 7 Maart 1988.

NAAM VAN UITSTALLER:

ADRES :

.....

.....

.....

TELEFOONNOMMER :

Name van die uitstallers wat u stalletjie op 3 en 4 Mei gaan beman:

.....

.....

Name van die persone wat die onthaal in die Elgro Hotel die aand van 2 Mei gaan bywoon:

.....

.....

Hoeveel tafels benodig u?

Hoeveel stoele benodig u?

Benodig u 'n kragpunt?

Kontakpersoon:

Stel u belang om deel te hê aan die loopbaanbylaag 29 April 1988,
van die plaaslike koerant, die Herald?

Versoek: Bring asseblief u eie verlengkoord(e) saam.



13/04/1988

Geagte Uitstaller

POTCHEFSTROOM 150-JARIGE FEESVIERING:
LOOPBAANUITSTALLING : 3 EN 4 MEI 1988

Hierdie uitstalling is daarop gemik om kundiges ten opsigte van loopbaanaangeleenthede verteenwoordig te kry, om sodoende eerstehandse kennis en inligting oor te dra aan ons leerlinge, ouers en onderwysers.

Ongeveer 2000 st. 9 en 10-leerlinge sal die uitstalling volgens meegaande program-rooster besoek. Alle leerlinge sal die loopbaanuitstalling voorbereid besoek met sinvolle en beroepsgerigte vrae aan u as uitstallers, aangesien h intensiewe voorligtingsprogram met hulle deurgewerk is.

Ten einde die loopbaanuitstalling werklik doeltreffend te laat funksioneer en op h hoë vlak te laat verloop, wil die reëlingskomitee graag die volgende sake pertinent onder u aandag bring:

1. Die uitstalling vind plaas in die plaaslike Stadsaal en parking sal vir u gereserveer word in Kerkstraat reg voor die Stadsaal (Kaart aangeheg).
2. U word asseblief vriendelik versoek om sover moontlik by die aangehegte programtye te hou.
3. Leerlinge sal die loopbaanuitstalling voorbereid besoek en elke leerling sal h "leerlingprofiel" beskikbaar hê om u taak te vergemaklik. (Voorbeeld aangeheg). Kundige bemanning deur die uitstallers is dus noodsaaklik.
4. Leerlinge besoek die uitstalling op h georganiseerde basis en is dit dus nodig dat elke stalletjie te alle tye beman sal wees volgens die roostertye.
5. Verversings en etes sal vir die periode van die uitstalling aan u verskaf word.
6. Vier personeellede van die plaaslike reëlingskomitee sal vir die duur van die uitstalling aan diens wees om u behulpzaam te wees met enige probleme, wat mag ontstaan.
7. Kragpunte word voorsien maar u word asseblief versoek om u eie verlengkoorde saam te bring.
8. U word almal weer eens hartlik uitgenooi na die dinee op Maandag 2 Mei om 18h30 in die Elgro Hotel. Dit word vertrou dat u die aand sal geniet.

Hartlike dank vir u deelname. U word ook bedank vir die tyd wat u opoffer en vir die kostes deur u aangegaan. Die vertroue word uitgespreek dat u h aangename tyd op Potchefstroom sal deurbring.

VOORSITTER: LOOPBAANUITSTALLING
GEBORG DEUR P O K



1838 — 1988
POTCHEFSTROOM

LEERLINGPROFIEL

(ST. 9 en 10)

NAAM: _____

ST.: _____

SKOOL: _____

UNIVERSITEITSTOELATING: JA / NEE

VAKKE

H.G. S.G. L.G.

ST 9 PUNTE

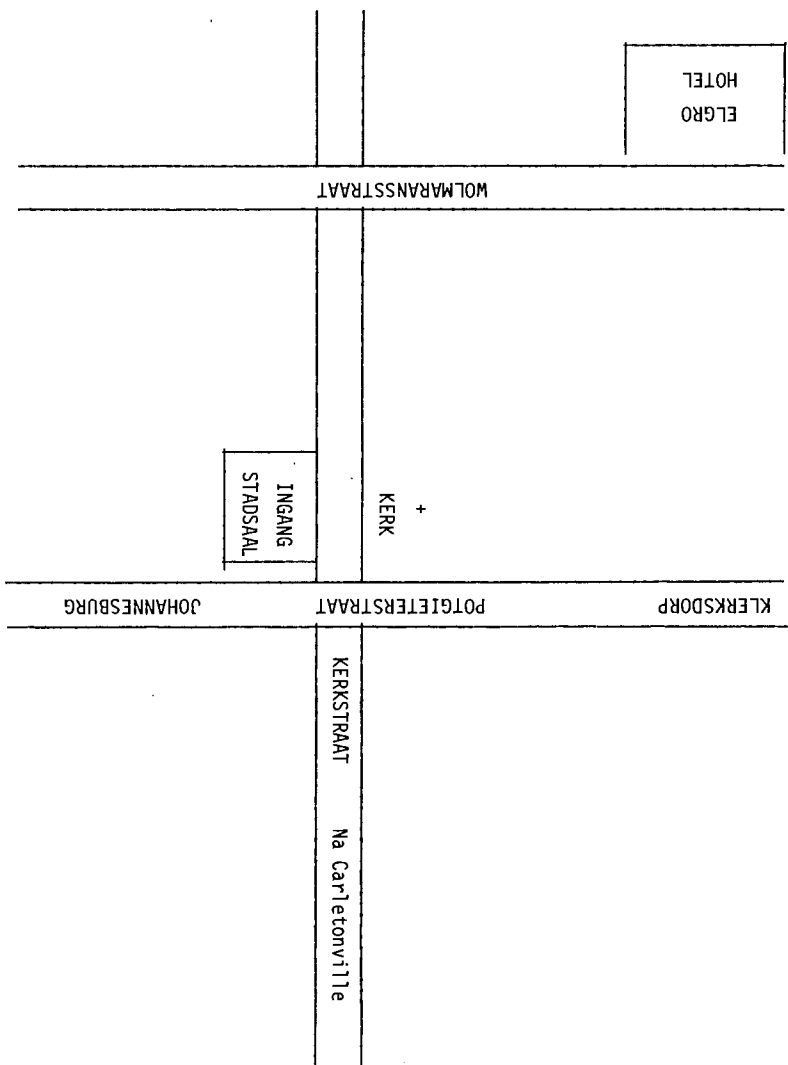
Afrikaans

Engels

BELANGSTELLINGSVELDE: (Hoogste vir beroepsdoeleindes)

BEROEPE WAT OORWEEG WORD

VRAE AAN UITSTALLERS:





2 Mei 1988

Geagte Uitstaller

Hartlik welkom op Potchefstroom. Ons wense is dat u die kort verblyf by ons sal geniet. Neem asseblief die vrymoedigheid om ons te nader met enige aangeleentheid waarmee ons u behulpsaam kan wees.

Ons spreek ons dank en waardering uit vir al u moeite en goeie werk in belang van die jeug en in belang van Suid-Afrika.

Veel seën en vrug op u arbeid !

VOORSITTER: LOOPBAANUITSTALLING

Die dagbestuur van die Loopbaanuitstalling
van Potchefstroom het die eer om

.....

uit te nooi na 'n
Dinee op DV 2 Mei 1988 om 18h30
in die Elgro Hotel.
U word vriendelik versoek
om nie laat te kom nie.

RSVP asb voor of op 22 April 1988

Die Voorsitter
P/S X1225
POTCHEFSTROOM
2520

Drag:
Mans: Semi-formeel
Dames: Bypassend

Tel: 0148-25211 x 260

Geborg deur Harold's-Pat's

CAREERS EXHIBITION

PROGRAMME: DINNER, 2 MAY 1988

Master of ceremonies:

- Arrival of guests: 18h30
- Arrival Mayor : 19h00
- Word of welcome :
- Address : The honourable Mayor
Mr C. J. Oosthuizen
- Official opening : The Chief Superinten-
dent of Education:
Western Transvaal
- Congratulatory message on festivities:
Mr C B W Kloppe
- Grace :
- Dinner
- Visit to the exhibition

POTCHEFSTROOM 150

LOOPBAANUITSTALLING

1. <u>BESOEKTYE</u>		3 <u>MEI</u>		4 <u>MEI</u>		
Tyd	Skool	St.	Aantal	Skool	St.	Aantal
08h30 09h30	Hoërskool A	9	165	Hoërskool A	10	193
09h30 10h30	Hoërskool B	9	241	Hoërskool D	9 & 10	162
10h30 11h30	Hoërskool C	10	192	Hoërskool E	9 & 10	131
11h30 12h30	Hoërskool B	10	221	Hoërskool F	9 & 10	124
12h30 13h30	Hoërskool C	9	210	Hoërskool G	9 & 10	99

1. 1. Motivering vir die rooster

Volledige standerdgroepe - minimum ontwrigting by die skole.

2. Vervoer van leerlinge

2. 1. Plaaslike vervoerondernemer sal al die leerlinge volgens die rooster vervoer : skool - stadsaal - skool.

2. 2. Die totale koste vir die vervoer word gedra deur al die leerlinge - h bedrag van 50 sent per leerling.

2. 3. Indien h skool nie van die vervoer gebruik maak nie, moet daar gesorg word dat die leerlinge betyds by die Stadsaal is.

3. Die departementshoof Opvoedkundige Leiding moet die aangeleentheid met die skoolhoof bespreek en voor 30 Maart 1988 die antwoordstrokke terugbesorg.

POTCHEFSTROOM 150

LOOPBAANUITSTALLING

NAAM VAN SKOOL _____

(Skrap wat nie van toepassing is nie)

- Ons sal gebruik maak van die vervoer en onderneem om die bedrag van 50 sent per leerling te betaal op die dag waarop die leerlinge vervoer word.
- Ons sal ons leerlinge self vervoer en sorg dat hulle betyds by die Stadsaal is.

HOOF _____

DATUM _____

BUSROOSTER EN ROETEKAAART.DINSDAG - 3 MEI 1988

Roetekaart en tye vir busse A, B, C en D (70 sitplekke elk):

- 08h15 - Laai op by Skool A (slegs A B C) (165)
- 08h30 - Laai af by Stadsaal - beweeg na Skool B
- 09h15 - Laai op by Skool B (A B C en D) (241)
- 09h30 - Laai af by Stadsaal. (Bly daar)
- 09h45 - Laai op by Stadsaal (Slegs A B C) en gaan laai af by Skool A
Beweeg na Skool C
- 10h15 - Laai op by Skool (A B C) (192)
- 10h30 - Laai af by Stadsaal
- 10h45 - Laai op by Stadsaal (A B C en D) gaan laai af by Skool B
(Busse bly daar)
- 11h15 - Laai op by Skool B (A B C en D) (221)
- 11h30 - Laai af by Stadsaal (Bus D bly daar)
- 11h45 - Laai op by Stadsaal (Busse A B C) gaan laai af by Skool C
(Busse bly daar)
- 12h15 - Laai op by Skool C (A B en C) (210)
- 12h30 - Laai af by Stadsaal
- 12h45 - Laai op by Stadsaal (A B C en D) en gaan laai af by Skool B
(Bus D dan terug na depot).
- 13h35 - Oplaai by Stadsaal (A B C) en aflaaai by skool C
Terug na depot.

WOENSDAG - 4 MEI 1988

ROETEKAAART EN TYE VIR A B en C - (70 sitplekke elk)

- 08h15 - Laai op by Skool A Busse A B C (193)
- 08h30 - Laai af by Stadsaal (Busse bly daar)
- 09h45 - Laai op by Stadsaal en gaan laai af by Skool A en terug na depot
- 11h15 - Laai op by Skool F (A en B) (124)
- 11h30 - Laai af by Stadsaal
(Busse bly daar) - beweeg na Skool G
- 12h15 - Laai op by Skool G (A en B) (99)
- 12h30 - Laai af by Stadsaal
- 12h45 - Laai op by Stadsaal en laai af by skool F en beweeg terug
na Stadsaal.
- 13h35 - Laai op by Stadsaal en laai af by Skool G en terug na depot.

Bylae Q

VRAELYS NO

1-2

VRAELYS AAN DIE LOOPBAANUITSTALLERS WAT DIE LOOPBAANUITSTALLING OP 3 EN 4 MEI 1988 BYGEWOON HET

ALGEMENE AANWYSINGS

- * Hierdie vraelys is opgestel om u mening in verband met die WAARDE van 'n loopbaanuitstalling te bekom.
- * Die inligting wat met hierdie vraelys bekom word, word slegs vir navorsingdoeleindes gebruik en sal streng vertroulik behandel word.
- * U word versoek om hierdie vraelys eerlik te beantwoord; dit is baie belangrik dat ons 'n ware beeld van die werklike waarde van die loopbaanuitstalling verkry.
- * 'n Vraag word beantwoord deur 'n kruisie (x) in die toepaslike blokkie te trek.

VOORBEELD

Waar het die afgelope loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 plaasgevind?

a. Skoolsaal

b. Stadsaal

c. Kerksaal

	1
x	2
	3

BAIE DANKIE VIR U VRIENDELIKE SAMEWERKING.

---oOo---

VRAELYS AAN DIE LOOPBAANUITSTALLERS BY DIE LOOPBAANUITSTAL-
LING OP 3 EN 4 MEI 1988.

KANTOOR-
GEBRUIK

1. AAN HOEVEEL LOOPBAANUITSTALLINGS NEEM U
INSTANSIE JAARLIKS DEEL?

(BV. 09)

3-4

2. MAAK U INSTANSIE VAN EEN OF MEER VAN DIE
VOLGENDE INDIREKTE REKLAMEPROSEDURES EN -
METODES GEBRUIK?

Advertensies

Beroepsbeskrywings en
inligtingbrosjures

Artikels in koerante, tydskrifte en
professionele publikasies
Radio-uitsendings

Televisie-uitsendings

Rolprente, skyfies, video's, foto's

Ander

Ja	Nee
1	2

5

6

7

8

9

10

11

INDIEN ANDER, SPESIFISEER: _____

3. GEBRUIK U INSTANSIE EEN OF MEER VAN DIE VOLGENDE DIREKTE REKLAMEMETODES?

	Ja	Nee	
	1	2	
Besoeke aan skole, militêre basisse en universiteite			12
Loopbaanuitstallings			13
Besoekersdae			14
Toesprake			15
Studiehulpskemas			16
Vakansiewerkgeleenthede			17
Ander			18

INDIEN ANDER, SPESIFISEER: _____

4. EVALUEER U NA AFLOOP VAN ELKE LOOPBAANUITSTALLING DIE SUKSES DAARVAN?

Ja		1
Nee		2

24

KOMMENTAAR: _____

5. MEET U DIE SUKSES VAN 'N LOOPBAANUITSTALLING AAN DIE DOELTREFFENDE EN SUKSESVOLLE ORGANISASIE DAARVAN?

Ja

	1
	2

Nee

25

KOMMENTAAR: _____

6. MEET U AS UITSTALLER DIE SUKSES VAN 'N LOOPBAANUITSTALLING AAN DIE BESOEKERSGETALLE?

Ja

	1
	2

Nee

26

INDIEN ANDER, SPESIFISEER: _____

7. HOVEEL PERSONEELLEDE VAN U INSTANSIE IS DIREK BETROKKE BY U DEELNAME AAN LOOPBAANUITSTALLINGS?

(BV. 03)

	1

27

8. IS HIERDIE PERSONEEL PERMANENT AFGESONDER SLEGS VIR LOOPBAANUITSTALLINGS

Ja

	1

28

Nee

	2

KOMMENTAAR: _____

9. WATTER KWALIFIKASIE(S) WORD VAN U UITTAL-PERSONEEL VEREIS?

Diploma

	1

29

B-graad

	1

30

Honns-graad

	1

31

M-graad

	1

32

Kommunikasiekunde

	1

33

Sielkunde/Bedryfs- en
Personeelsielkunde

	1

34

Skakelwese

	1

35

Ander

	1

36

INDIEN ANDER, SPESIFISEER: _____

10. WORD BEPAALDE PERSOONLIKHEIDSEIENSAPPE
BY 'N UITSTALLER VERWAG?

Ja

	1
	2

Nee

38

SPESIFISEER WATTER EIENSAPPE: _____

11. VERSKAF U INSTANSIE INDIENSOPLEIDING AAN
UITSTALLERS?

Ja

	1
	2

Nee

39

INDIEN JA, SPESIFISEER: _____

12. IS U UITSTALLING ONTWERP EN SAAMGESTEL OP
GROND VAN WETENSKAPLIKE NAVORSING OP DIE
GEBIED VAN UITSTALLINGS?

Ja

	1
	2

Nee

40

KOMMENTAAR: _____

13. GRADEER DIE VOLGENDE FAKTORE BY DIE SAMESTELLING VAN U UITSTALLING IN VOLGORDE VAN BELANGRIKHEID. DUI U BELANGRIKSTE REDE MET 1 AAN GEVOLG DEUR DIE TWEEDE BELANGRIKSTE REDE 2 ENS. TOT BY DIE ONBELANGRIKSTE REDE 5

Die korrekte oordra van die instansie se beeld

Werwing en oorreding

'n Opvallende, aantreklike en goed versorgde uitstalling

'n Maklik opstelbare en wegneembare uitstalling

Ander

41

42

43

44

45

INDIEN ANDER, SPESIFISEER: _____

14. SPEEL BELIGTING 'N BELANGRIKE ROL BY U UITSTALLING?

Ja

Nee

	1
	2

46

KOMMENTAAR: _____

15. SPEEL KLEUR 'N BELANGRIKE ROL BY U
UITSTALLING?

Ja

	1
	2

Nee

47

KOMMENTAAR: _____

16. IN WATTER MATE DRA UITDEELPAMFLETTE EN
ANDER GEDRUKTE INLIGTINGSTUKKE BY TOT DIE
DOELTREFFENDHEID VAN U LOOPBAANUITSTAL-
LING?

Baie

	1
	2
	3

Min

Glad nie

48

KOMMENTAAR: _____

17. KAN DIE PERSOONLIKE TEENWOORDIGHEID VAN DIE UITSTALLER DEUR 'N GOEIE VIDEO OF SKYFIEREKES (WAT PROMINENT IN DIE UITSTALLING GEPLAAS WORD), VERVANG WORD?

Ja

	1
	2

Nee

49

KOMMENTAAR: _____

18. VERKIES U AS UITSTALLER DAT SKOLE IN 'N BEPAALDE KRING OF STREEK GEKOÖRDINEERD EN GESAMENTLIK 'N GROOT LOOPBAANUITSTALLING REËL?

Ja

	1
	2

Nee

50

KOMMENTAAR: _____

19. HOE DIKWELS BEHOORT 'N LOOPBAANUITSTALLING IN 'N STREEK AANGEBIED TE WORD?

Jaarliks

	1

Elke twee jaar

	2

Elke drie jaar

	3

Ander

	4

51

INDIEN ANDER, SPESIFISEER: _____

20. HOEVEEL UITSTALLERS BEHOORT BY 'N GEKOORDINEERDE LOOPBAANUITSTALLING BETREK TE WORD?

20-29

	1

30-39

	2

40-49

	3

Ander

52

INDIEN ANDER, SPESIFISEER: _____

KOMMENTAAR: _____

21. HOE WENSLIK IS DIT DAT LEERLINGE TYDENS SKOOLURE OP GEORGANISEERDE WYSE 'N LOOPBAANUITSTALLING BYWOON?

Baie

	1
	2
	3

Min

Glad nie

53

KOMMENTAAR: _____

22. WANNEER 'N GROEP ST. 10-LEERLINGE (GESTEL 'N HONDERD) OP GEORGANISEERDE WYSE VOLGENS 'N ROOSTER DEUR 'N LOOPBAANUITSTALLING MET GESTEL DERTIG UITSTALLERS GENEEM WORD, HOEVEEL TYD BEHOORT AAN SO 'N GROEP AFGESTAAN TE WORD?

Een uur

	1
	2
	3
	4

Een-en-'n-halfuur

Twee ure

Ander

54

INDIEN ANDER, SPESIFISEER: _____

KOMMENTAAR: _____

23. BOET 'N LOOPBAANUITSTALLING DOELTREFFEND-
HEID IN INDIEN LEERLINGE NIE VOORAF BAIE
GOED VOORBEREI IS DEUR DIE VOORLIGTING-
ONDERWYSER NIE?

Ja

	1
	2

Nee

55

KOMMENTAAR: _____

24. GEBRUIK U DIE LOOPBAANUITSTALLING OM
LEERLINGE VIR U INSTANSIE TE WERF?

Ja

	1
	2

Nee

56

KOMMENTAAR: _____

25. MEEN U DIT SAL SINVOL WEES OM IN DIE
TOEKOMS WEER 'N LOOPBAANUITSTALLING VAN
HIERDIE OMVANG (37 UITSTALLERS) TE
ORGANISEER?

Ja

	1
	2

Nee

57

KOMMENTAAR: _____

26. WAS DAAR ENIGE LEEMTES OF TEKORTKOMINGE
IN DIE AFGELOPE LOOPBAANUITSTALLING? VESTIG
ASSEBLIEF DIE AANDAG DAAROP:

27. IS DAAR ENIGIETS WAT U GRAAG WIL AANBEVEEL?
DUI DIT ASSEBLIEF HIERONDER AAN:

BAIE DANKIE VIR U TYD.

Bylae R

VRAELYS NO

I-2

VRAELYS AAN DIE VOORLIGTINGONDERWYSERS WAT
DIE LOOPBAANUITSTALLING OP 3 EN 4 MEI 1988
BYGEWOON HET

KANTOOR-
GEBRUIK

ALGEMENE AANWYSINGS

* Hierdie vraelys is opgestel om u mening in verband met die
WAARDE van 'n loopbaanuitstalling te bekom.

* Die inligting wat met hierdie vraelys bekom word, word
slegs vir navorsingdoeleindes gebruik en sal streng vertroulik
behandel word.

* U word versoek om die vraelys eerlik te beantwoord. Dit is
baie belangrik dat ons 'n ware beeld van die werklike waarde van
die loopbaanuitstalling verkry.

* 'n Vraag word beantwoord deur 'n kruisie (x) in die
toepaslike blokkie te trek.

VOORBEELD

Waar het die afgelope loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988
plaasgevind?

a. Skoolsaal

b. Stadsaal

c. Kerkmaal

	1
x	2
	3

BAIE DANKIE VIR U VRIENDELIKE SAMEWERKING.

VRAELYS AAN DIE VOORLIGTINGONDERWYSERS WAT
DIE LOOPBAANUITSTALLING OP 3 EN 4 MEI 1988
BYGEWOON HET

1. HOEVEEL ONDERWYSERS IS VIR DIE
VOORLIGTINGSPROGRAM BY U SKOOL
VERANTWOORDELIK?

1

	1
	2
	3
	4

2

3

Ander

3

INDIEN ANDER, SPESIFISEER: _____

2. WAS DAAR BY U SKOOL DIE AFGELOPE VYF JAAR
'N LOOPBAANUITSTALLING?

Ja

	1
	2

Nee

4

SPESIFISEER: _____

3. HOEVEEL HET U LEERLINGE BY DIE PAS AFGELOPE
LOOPBAANUITSTALLING GEBAA?T

Baie

	1
	2
	3

Min

Geen

5

KOMMENTAAR: _____

4. WANNEER U SKOOL 'N LOOPBAANUITSTALLING
REël, HOEVEEL UITSTALLERS IS DAAR? (BY. 08)

Aantal

	1

6-7

5. VIND U DAT ANDER SKOLE U LOOPBAAN-
UITSTALLING ONDERSTEUN DEUR LEERLINGE AAN
TE MOEDIG OM DIE UITSTALLING TE BESOEK?

Ja

	1
	2

Nee

8

KOMMENTAAR: _____

6. WIE BEHOORT DIE LOOPBAANUITSTALLING TE REËL?

Die skoolhoof

	1

Departementshoof: Opvoedkundige

	2

Leiding

Vakadviseur

	3

Voorligtingonderwyser

	4

Ander

	5

9

INDIEN ANDER, SPESIFISEER: _____

7. IN WELKE MATE WORD DIE LEERLING DEUR KENNISMAKING MET DIE OPENBARE EN PRIVATE SEKTORE EN TERSIËRE ONDERWYSINRIGTINGS BY DIE LOOPBAANUITSTALLING BETER TOEGERUS OM 'N VERANTWOORDBARE BEROEPSKEUSE TE DOEN?

Baie

	1

Min

	2

Geen

	3

10

KOMMENTAAR: _____

8. MEEN U DAT SKAKELING MET DIE OPENBARE EN PRIVATE SEKTORE EN TERSIËRE ONDERWYS-INRIGTINGS TYDENS DIE LOOPBAANUITSTALLING

DIE KWALITEIT VAN BEROEPSVOORLIGTING AAN
LEERLINGE VERHOOG?

Ja

	1
	2

Nee

11

KOMMENTAAR: _____

9. DINK U DIT IS MEER SINVOL INDIEN SKOLE IN 'N
BEPAAALDE ONDERWYSSTREEK OF -KRING
KOÖRDINEER OM 'N ENKELE GROOT LOOPBAAN-
UITSTALLING TE REËL IN PLAAS VAN 'N AANTAL
KLEIN UITSTALLINGS?

Ja

	1
	2

Nee

12

KOMMENTAAR: _____

10. VIND U DAT UITSTALLERS OOR DIE ALGEMEEN U
LEERLINGE SE VRAE BEVREDIGEND HANTEER?

Ja

	1
	2

Nee

13

KOMMENTAAR: _____

11. VERLOOR 'N LOOPBAANUITSTALLING SY WAARDE
INDIEN DIE LEERLINGE NIE BAIE GOED VOORBEREI
WORD DEUR DIE VOORLIGTINGONDERWYSER NIE?

Ja

	1
	2

Nee

14

KOMMENTAAR: _____

12. ERVAAR U DAT 'N PLAASLIK GESENTRALISEERDE
LOOPBAANUITSTALLING MINDER FINANSIËLE
UITGAWES MEEBRING AS VERSKILLENDEN
UITSTAPPIES WAT NA ANDER STEDE ONDERNEEM
WORD OM GROOT WERKGEWERS TE BESOEK?

Ja

	1
	2

Nee

15

KOMMENTAAR: _____

13. HET U AL ERVAAR DAT UITSTALLERS VAN DIE
OPENBARE EN PRIVATE SEKTORE EN TERSIËRE
ONDERWYSINRIGTINGS DIE LOOPBAANUITSTAL-
LING MISBRUIK DEUR SKAKELING VIR WERWING
TE GEBRUIK?

Ja

	1
	2

Nee

16

KOMMENTAAR: _____

14. IS DIE GEVAAR VAN WERWING SO GROOT DAT
LOOPBAANUITSTALLINGS AS GEVOLG DAARVAN
LIEWER HEELTEMAL AFGESKAF BEHOORT TE
WORD?

Ja

	1

Nee

	2

17

KOMMENTAAR: _____

15. HOE DIKWELS BEHOORT 'N GROOT, GESEN-
TRALISEERDE LOOPBAANUITSTALLING AANGEBIED
TE WORD?

Elke jaar

	1

Elke twee jaar

	2

Elke drie jaar

	3

18

KOMMENTAAR: _____

16. ONGEVERER HOEVEEL UITSTALLERS MOET BETREK
WORD BY 'N GESENTRALISEERDE LOOPBAANUIT-
STALLING?

Aantal

	1

19

17. IS DIT WENSLIK DAT LEERLINGE TYDENS
SKOOLURE OP GEORGANISEERDE WYSE 'N LOOP-
BAANUITSTALLING BYWOON?

Ja

	1

20

Nee

	2

KOMMENTAAR: _____

18. WANNEER 'N GROEP ST. 10-LEERLINGE (GESTEL 'N
HONDERD) OP GEORGANISEERDE WYSE VOLGENS
'N ROOSTER DEUR 'N LOOPBAANUITSTALLING
(MET GESTEL DERTIG UITSTALLERS) GENEEM
WORD, HOEVEEL TYD MOET AAN ELKE SKOOL
AFGESTAAN WORD?

Een uur

	1

21

Een-en-'n-halfuur

	2

Twee ure

	3

KOMMENTAAR: _____

19. SOU U Sê DIE PAS AFGELOPE LOOPBAAN-
UITSTALLING IN DIE POTCHEFSTROOM STADSAAL
WAS DOELTREFFEND GEORGANISEER?

Ja

	1
	2

Nee

22

KOMMENTAAR: _____

20. MEEN U DIT SAL SINVOL WEES OM IN DIE
TOEKOMS WEER 'N LOOPBAANUITSTALLING VAN
DIESELFDE OMVANG (37 UITSTALLERS) TE
ORGANISEER?

Ja

	1
	2

Nee

23

KOMMENTAAR: _____

21. WAS DAAR ENIGE LEEMTES OF TEKORTKOMINGE
IN DIE AFGELOPE LOOPBAANUITSTALLING? VESTIG
ASSEBLIEF DIE AANDAG DAAROP:

22. IS DAAR ENIGE AANBEVELINGS WAT U GRAAG SOU
WOU DOEN? DUI DIT ASSEBLIEF HIERONDER AAN:

BAIE DANKIE VIR U TYD.

VRAELYS AAN DIE LEERLINGE WAT DIE LOOPBAANUITSTALLING OP 3 EN 4 MEI 1988 BYGEWOON HET

KANTOOR-
GEBRUIK

ALGEMENE AANWYSINGS

* Hierdie vraelys is opgestel om jou mening in verband met die WAARDE van 'n loopbaanuitstalling te bekom.

* Die inligting wat met hierdie vraelys bekom word, word slegs vir navorsingdoeleindes gebruik en sal streng vertroulik behandel word.

* Jy word versoek om die vraelys eerlik te beantwoord. Dit is baie belangrik dat ons 'n ware beeld verkry van die werklike waarde van die loopbaanuitstalling.

* 'n Vraag word beantwoord deur 'n kruisie (x) in die toepaslike blokkie te trek.

VOORBEELD

Waar het die afgelope loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 plaasgevind?

a. Skoolsaal

b. Stadsaal

c. Kerksaal

	1
x	2
	3

BAIE DANKIE VIR JOU VRIENDELIKE SAMEWERKING.

LOOPBAANUITSTALLING: 3 EN 4 MEI 1988
VRAELYS AAN DIE ST. 9- EN 10-LEERLINGE

1. GESLAG

Manlik

	1
	2

Vroulik

2. STANDERD

Nege (9)

	1
	2

Tien (10)

3. OUDERDOM (in jare)

Sestien (16))

	1
	2
	3
	4

Sewentien (17)

Agtien (18)

Negentien (19)

4. MOEDERTAAL

Afrikaans

	1
	2
	3

Engels

Ander (spesifiseer)

5. IS JY WOONAGTIG OP

Potchefstroom

	1
	2

8

Elders (spesifiseer)

6. HOE HET JY GEVOEL TEN OPSIGTE VAN 'N
BEROEPSKEUSE V66R DIE LOOPBAANUITSTALLING?

Baie seker

	1
	2
	3
	4

9

Redelik seker

Onseker

Geen idee van toekomstige beroep
nie7. HET DIE LOOPBAANUITSTALLING JOU GEHELP OM
SEKERHEID OOR JOU BEROEPSKEUSE TE VERKRY?

Ja

	1
	2
	3

10

Nee

Redelik

Spesifiseer (verduidelik) jou antwoord:

8. HET JY VOORAF GEWEET WATTER UITSTALLERS JY WOU SPREEK?

Ja

	1

11

Nee

	2

9. HET JY VOORAF GEWEET WATTER SOORT INLIGTING JY GRAAG BY DIE UITSTALLING WOU VERKRY?

Ja

	1

12

Nee

	2

Redelik

	3

10. HOE BELANGRIK IS DIT DAT 'N PERSOON VOORAF MOET WEET WATTER VRAE HY WIL STEL?

Baie belangrik

	1

13

Redelik belangrik

	2

Onbelangrik

	3

11. VERMINDER 'N LOOPBAANUITSTALLING SE WAARDE INDIEN 'N PERSOON ONVOORBEREID NA 'N UITSTALLING GAAN?

Ja

	1

14

Nee

	2

Redelik

	3

12. HET JY TYD GEHAD OM JOU VRAE AAN DIE
UITSTALLER(S) VAN JOU KEUSE TE VRA?

Ja

	1
	2

Nee

15

13. HET JY DIE VRYMOEDIGHEID GEHAD OM AL JOU
VRAE AAN DIE UITSTALLERS VAN JOU KEUSE TE
STEL?

Ja

	1
	2

Nee

16

14. HET JY SLEGS PAMFLETTE BYMEKAARGEMAAK?

Ja

	1
	2

Nee

17

15. KON DIE UITSTALLERS JOU VRAE BEVREDIGEND
BEANTWOORD?

Ja

	1
	2

Nee

18

16. WAS 'N UUR-EN-'N-HALF VOLDOENDE TYD OM DIE VRAE WAT JY VOORBEREI HET, BEANTWOORD TE KRY?

Ja

	1
	2

Nee

19

KOMMENTAAR: _____

17. IS DIT 'N GOEIE REËLING OM LEERLINGE GEDURENDE SKOOLURE IN GEORGANISEERDE GROEPE NA DIE LOOPBAANUITSTALLING TE NEEM?

Ja

	1
	2

Nee

20

18. INDIEN JY NA SKOOLURE SELF DIE LOOPBAANUITSTALLING MOES BYWOON EN NIE GEDURENDE SKOOLURE NIE, SOU JY DIT GEDOEN HET?

Ja

	1
	2

Nee

21

19. SOU JY GRAAG WOU Hê DAT JOU OUERS JOU MOES VERGESEL?

Ja

	1
	2

Nee

22

20. HET JOU OUIERS OOK DIE LOOPBAANUITSTALLING
BESOEK?

Ja

	1
	2

Nee

23

21. HET JY DIE LOOPBAANUITSTALLING MEER AS EEN
KEER BESOEK?

Ja

	1
	2

Nee

24

22. IN WATTER STANDERD(S) HET JY DIE GROOTSTE
BEHOEFTE AAN 'N LOOPBAANUITSTALLING
ERVAAR?

St. 5

	1
	1
	1
	1
	1
	1

25

St. 6

26

St. 7

27

St. 8

28

St. 9

29

St. 10

30

23. HOE DIKWELS BEHOORT 'N LEERLING 'N LOOP-
BAANUITSTALLING BY TE WOON? (KIES EEN
ALTERNATIEF UIT DIE AGT)

St. 6 - 10	Elke jaar		Elke 2e jaar	
		1		5
St. 7 - 10		2		6
St. 8 - 10		3		7
St. 9 - 10		4		8

31

24. WAS AL DIE VERSKILLENDIGE UITSTALLERS WAT JY
WOU SPREEK TEENWOORDIG?

Ja

	1
	2

32

Nee

INDIEN NEE, NOEM DIE UITSTALLER(S) WAT AFWESIG WAS:

25. VERKIES JY 'N KLEINER UITSTALLING BY JOU EIE
SKOOL?

Ja

	1
	2

33

Nee

26. REËL JOU EIE SKOOL UITSTAPPIES OF BESOEKE NA BYVOORBEELD DIE STAATSDIENS OF ANDER INSTANSIES VIR DIE LEERLINGE?

Ja

	1
	2

34

Nee

27. REËL JOU SKOOL UITSTAPPIES OF BESOEKE NA UNIVERSITEITE, TECHNIKONS OF KOLLEGES VIR DIE LEERLINGE?

Ja

	1
	2

35

Nee

28. INDIEN GENOEMDE UITSTAPPIES WEL GEREËL WORD, MAAK DIT DAN 'N LOOPBAANUITSTALLING SOOS HIERDIE ONNODIG?

Ja

	1
	2

36

Nee

KOMMENTAAR: _____

29. GLO JY JOU SKAKELING MET DIE LOOPBAAN-UITSTALLERS TYDENS DIE LOOPBAANUITSTALLING HET JOU BETER TOEGERUS OM DIE REGTE BEROEPSKEUSE TE DOEN?

Ja

	1
	2

37

Nee

30. HET ENIGE VAN DIE UITSTALLERS DIE LOOP-
BAANUITSTALLING MISBRUIK DEUR JOU TE
PROBEER "WERF"?

Ja

	1
	2

38

Nee

KOMMENTAAR: _____

31. IS DAAR ENIGE VOORSTELLE WAT JY WIL MAAK OF
KOMMENTAAR WAT JY WIL LEWER IN VERBAND
MET HIERDIE LOOPBAANUITSTALLING?

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

BAIE DANKIE VIR JOU TYD.

Bylae S2

QUESTIONNAIRE NO

1-3

CAREERS EXHIBITION: MAY 3 AND 4, 1988
QUESTIONNAIRE

OFFICE
USE

INSTRUCTIONS

- * The object of this questionnaire is to evaluate careers exhibitions.
- * All information will be regarded as confidential and will be used only for research purposes.
- * Please answer the following questions honestly.
- * Questions are answered by means of a cross (x) in the appropriate space.

EXAMPLE

Where did the careers exhibition of May 3 and 4 take place?

a. School hall

	1
x	2
	3

b. City hall

c. Church hall

THANK YOU FOR YOUR FRIENDLY PARTICIPATION.

---oOo---

QUESTIONNAIRE: STD 9 AND 10 PUPILS

1. SEX

Male

	1
	2

4

Female

2. STANDARD

Nine (9)

	1
	2

5

Ten (10)

3. AGE (in years)

Sixteen (16)

	1
	2
	3
	4

6

Seventeen (17)

Eighteen (18)

Nineteen (19)

4. HOME LANGUAGE

Afrikaans

	1
	2
	3

7

English

Other (specify)

5. DO YOU LIVE IN

Potchefstroom

	1

Elsewhere (specify)

	2

8

6. HOW DID YOU FEEL ABOUT THE CHOICE OF A CAREER BEFORE THE CAREERS EXHIBITION?

Very confident

	1

Rather confident

	2

Hesitant

	3

Haven't thought about a future career yet?

	4

9

7. DID THE CAREERS EXHIBITION HELP YOU FEEL MORE CERTAIN ABOUT YOUR CHOICE OF A CAREER?

Yes

	1

No

	2

To some extent

	3

10

Explain your answer:

8. DID YOU KNOW BEFOREHAND WHICH EXHIBITIONS YOU WANTED TO CONSULT?

Yes

	1
	2

11

No

9. DID YOU KNOW BEFOREHAND WHAT INFORMATION YOU WANTED TO OBTAIN IN CONNECTION WITH YOUR CHOICE OF A CAREER?

Yes

	1
	2
	3

12

No

To some extent

10. HOW IMPORTANT IS IT THAT A PUPIL SHOULD KNOW WHICH QUESTIONS HE OR SHE WANTS TO ASK BEFOREHAND?

Very important

	1
	2
	3

13

Rather important

Unimportant

11. DOES THE VALUE OF A CAREERS EXHIBITION DECREASE WHEN A PUPIL ATTENDS AN EXHIBITION UNPREPARED

Yes

	1
	2
	3

14

No

To some extent

12. DID YOU HAVE SUFFICIENT TIME TO PUT YOUR QUESTIONS TO THE EXHIBITORS OF YOUR CHOICE?

Yes

	1
	2

15

No

13. DID YOU HAVE THE CONFIDENCE TO PUT ALL YOUR QUESTIONS TO THE EXHIBITORS OF YOUR CHOICE?

Yes

	1
	2

16

No

14. DID YOU MERELY COLLECT PAMPHLETS?

Yes

	1
	2

17

No

15. WERE THE EXHIBITORS ABLE TO ANSWER YOUR QUESTIONS SATISFACTORILY?

Yes

	1
	2

18

No

16. WERE AN HOUR AND A HALF SUFFICIENT TIME TO HAVE ALL THE QUESTIONS YOU HAD PREPARED, ANSWERED?

Yes

	1
	2

19

No

COMMENTS: _____

17. DO YOU THINK IT A GOOD ARRANGEMENT TO HAVE PUPILS ATTEND A CAREERS EXHIBITION DURING SCHOOL TIME IN ORGANIZED GROUPS?

Yes

	1
	2

20

No

COMMENTS: _____

18. IF YOU HAD HAD TO ATTEND THE CAREERS EXHIBITION AFTER SCHOOL ON YOUR OWN AND NOT DURING SCHOOL TIME, WOULD YOU HAVE DONE SO?

Yes

	1
	2

21

No

19. WOULD YOU HAVE LIKED YOUR PARENTS TO ACCOMPANY YOU?

Yes

	1
	2

22

No

20. DID YOUR PARENTS VISIT THE CAREERS EXHIBITION TOO?

Yes

	1

23

No

	2

21. DID YOU VISIT THIS SPECIFIC CAREERS EXHIBITION MORE THAN ONCE?

Yes

	1

24

No

	2

22. IN WHICH STANDARD(S) DID YOU EXPERIENCE THE BIGGEST NEED TO ATTEND A CAREERS EXHIBITION?

Std. 5

	1

25

6

	1

26

7

	1

27

8

	1

28

9

	1

29

10

	1

30

23. HOW OFTEN OUGHT A PUPIL TO ATTEND A CAREERS EXHIBITION? (CHOOSE ONE OF THE EIGHT ALTERNATIVES)

St. 6 - 10

7 - 10

8 - 10

9 - 10

Every year		Every 2nd year	
	1		5
	2		6
	3		7
	4		8

31

24. WERE ALL THE EXHIBITORS YOU WANTED TO CONSULT, PRESENT?

Yes

No

	1
	2

32

IF NOT, NAME THE TYPE OF EXHIBITOR(S) ABSENT:

25. DO YOU PREFER A SMALLER EXHIBITION AT YOUR OWN SCHOOL?

Yes

No

	1
	2

33

26. DOES YOUR SCHOOL ORGANIZE EXCURSIONS TO VARIOUS DEPARTMENTS OF THE CIVIL SERVICE OR PRIVATE FIRMS?

Yes

	1

34

No

	2

27. DOES YOUR SCHOOL ORGANIZE EXCURSIONS TO UNIVERSITIES, TECHNICALS OR COLLEGES?

Yes

	1

35

No

	2

28. IF THE ABOVE-MENTIONED EXCURSIONS ARE UNDERTAKEN, DO YOU THINK IT IS STILL NECESSARY TO ATTEND A CAREERS EXHIBITION?

Yes

	1

36

No

	2

COMMENTS: _____

29. DO YOU BELIEVE THAT YOUR CONTACT WITH THE EXHIBITORS AT THE CAREERS EXHIBITION ENABLED YOU TO MAKE A DECISION ABOUT A CAREER?

Yes

	1

37

No

	2

30. DID ANY OF THE EXHIBITORS MISUSE THIS CAREERS EXHIBITION BY TRYING TO RECRUIT YOU?

Yes

	1
	2

No

38

COMMENTS: _____

31. DO YOU WANT TO MAKE ANY SUGGESTIONS OR COMMENT ON ANYTHING WITH REFERENCE TO THE CAREERS EXHIBITION?

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

THANK YOU FOR YOUR CO-OPERATION.

Bylae T

TOESTEMMING DEUR DIE TRANSVAALSE ONDERWYSDEPARTEMENT

Toestemming is deur die Transvaalse Onderwysdepartement verleen om:

- * Die Potchefstroom 150 Loopbaanuitstalling op 3 en 4 Mei 1988 aan te bied.
- * Leerlinge gedurende skoolure na bogenoemde loopbaanuitstalling te vervoer en terug na die skool.
- * Vraelyste na afloop van die loopbaanuitstalling deur tien voorligtingonderwysers en ongeveer vierhonderd standerd 9- en 10-leerlinge wat die loopbaanuitstalling bygewoon het, te laat voltooi.

Aangesien die toestemming onder meer onderworpe was aan die voorwaarde dat 'Die name van die onderwysers, leerlinge of skole nie in u verhandeling vermeld word nie', kan die oorspronklike dokumentasie nie as bylae ingesluit word nie. Die dokumentasie is in besit van die navorser en kan wel op aanvraag getoon word.