

**DIE EFFEK VAN 'N BEROEPSVOORLIGTINGSPROGRAM OP DIE
LOOPBAANVOLWASSENHEID VAN LEERDERS VAN HISTORIES-
BENADEELDE GEMEENSAPPE IN SUID-AFRIKA.**

AMANDA VAN DER VYVER

**Tesis ingelewer ter gedeeltelike voldoening aan die vereistes vir die graad van Magister
in Natuurwetenskappe (Sielkunde) aan die Universiteit van Stellenbosch.**



Studieleier: Prof. J.C. Meyer

April 2006

VERKLARING

Ek, die ondergetekende, verklaar hiermee dat die werk in hierdie tesis my eie oorspronklike werk is en dat ek dit nie voorheen in geheel, of deel daarvan, as deel van 'n graad by hierdie universiteit of enige ander universiteit, ingehandig het nie.

.....
Handtekening

.....
Datum



OPSOMMING

Leerders in histories-benadeelde gebiede van Suid-Afrika word nie voldoende oor loopbane ingelig of daarvoor voorberei nie en is loopbaanonvolwasse. Die huidige studie toets die effek van beroepsvoorligtingsprogramme op die loopbaanvolwassenheid van sulke leerders. 'n Beroepsvoorligtingsprogram is as intervensie vir graad 10-leerders van 'n skool in 'n histories-benadeelde gemeenskap aangebied en loopbaanvolwassenheid is deur middel van die Loopbaanvolwassenheidvraelys (LOV), voor en na die intervensie, gemeet. Die program het aspekte van selfkennis, loopbaankennis, integrasie van self- en loopbaankennis en loopbaanbeplanning ingesluit. Die verskil tussen die voortoets en natoetstellings is ge-analiseer om te bepaal of die intervensie in die verhoging van loopbaanvolwassenheid suksesvol was. Een-en-tagtig deelnemers is by die studie betrek, waarvan 46 die eksperimentele groep uitgemaak het en 35 deelnemers deel van die kontrolegroep was. Die eksperimentele groep het die beroepsvoorligtingsintervensie ontvang, terwyl die kontrolegroep met skoolvoorligtingsklasse, sonder enige loopbaaninhoud, voortgegaan het. Deelnemers in die eksperimentele groep het die Meyer-belangstellingsvraelys, saam met vraelyste oor vermoëns en waardes en 'n addisionele beroepsvoorligtingsvraelys, ook deur die navorser opgestel, voltooi. Die resultate toon dat daar nie by een van die groepe 'n beduidende verskil tussen die voortoets- en natoetstellings is nie. 'n Loodsstudie is gedoen om te bepaal of 'n individuele benadering tot loopbaanvoorligting 'n beter effek op hierdie leerders sal hê. Vyf leerders is op soortgelyke wyse as die deelnemers van die eerste studie getoets, maar die intervensie wat hulle ontvang het, is op 'n een-tot-een vlak vir hulle aangebied. Resultate het 'n verhoging in die LOV-tellings aangedui, maar hierdie veranderinge was nie beduidend nie. Die gevolgtrekking is dat 'n meer individuele benadering tot loopbaanvoorligting moontlik die oplossing vir die lae loopbaanvolwassenheid onder histories-benadeelde leerders is, en dat só 'n benadering by die skoolkurrikulum ingesluit behoort te word. Verdere navorsing sal egter nog in hierdie gebied gedoen moet word.

SUMMARY

Learners in historical disadvantaged communities in South Africa are not taught enough about, or prepared for careers and are career immature. The study tests the effect of career counseling programs on the career maturity of these learners. A career-counseling program was presented as an intervention to grade 10 learners from a school in a historically disadvantaged community. Career maturity was measured before and after the intervention by using the Career Development Questionnaire. The programme incorporated aspects of knowledge of one self, knowledge of careers, the integration of these two aspects and career planning. The differences between the pretest and posttest scores were analysed to determine if the intervention was successful in improving career maturity. Eighty-one subjects were used in the study, 46 making up the experimental group and 35 subjects used as control group. The experimental group received the intervention, while the control group continued going to school counselling classes which did not include any career guidance. Subjects in the experimental group completed Meyer-interest questionnaires and questionnaires on values and abilities. They also completed an additional questionnaire which was drawn up by the researcher. The results showed that there was no difference between the pretest and posttest scores. A pilot study was conducted to determine whether an individual approach to career counselling would have a better effect on these learners. Five learners were tested in a similar way, but the intervention they received was presented individually. Results showed an increase, although insignificant, in the career maturity scores of the subjects. The conclusion that was drawn is that an individual approach to career counseling may be the solution to the low career maturity among learners from historical disadvantaged communities, and that this kind of approach should be incorporated into the school counseling syllabus. Further research should be done in this area.

DANKBETUIGING

Ek wil graag dank en waardering aan die volgende persone uitspreek:

Prof. J.C. Meyer, vir sy toeganklikheid, goeie leiding en raad.

Ursula Eiman, vir haar hulp met die reëlings by die skool en met die leerders en ook vir haar raad en insig.

My ouers en boetie wat my met hul liefde ondersteun en sonder wie se aanmoediging ek nie tot hier sou gekom het nie.

My vriende wat saam met my opgewonde was en by wie ek laat nagte kon kla as die werk te veel geraak het.



My woonstelmaats, wie ek met die kamerlig en tikkery wakker gehou het.

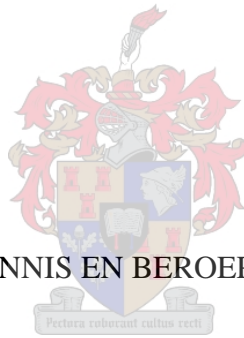
My Hemelse Vader, Wie hierdie onderwerp op my hart gelê het en my die passie gegee het om dit deur te voer.

INHOUD

OPSOMMING	i
SUMMARY	ii
LYS VAN TABELLE	ix
HOOFSTUK EEN	1
1. PROBLEEMSTELLING EN DOELSTELLINGS	1
1.1 PROBLEEMSTELLING	1
1.2 RASIONAAL VIR STUDIE	5
1.3 DOELSTELLINGS VAN STUDIE	6
HOOFSTUK TWEE	7
2. OMSKRYWING VAN BEGRIPPE	7
2.1 LOOPBAANONTWIKKELING	7
2.2 LOOPBAANVOLWASSENHEID	7
HOOFSTUK DRIE	9
3. TEORETIESE RAAMWERK	9
3.1 INLEIDING	9
3.2 TREK-EN-FAKTOR TEORIE	9
3.3 SOSIO-EKONOMIESE TEORIE	10
3.4 ONTWIKKELINGS- EN PERSOONLIKHEIDSBENADERINGS	10
3.4.1 Donald Super	11
3.4.2 Anne Roe	13
3.4.3 John Holland	14



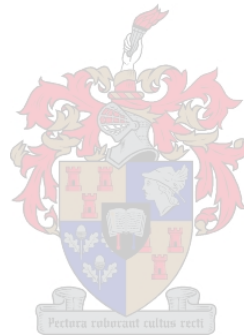
3.5	BESLUITNEMINGSTEORIEË	15
3.6	IMPLIKASIES VIR HUIDIGE STUDIE	16
	HOOFSTUK VIER	18
	4. LITERATUUROORSIG	18
4.1	BEROEPSVOORLIGTINGSPROGRAMME	18
4.2	SUID-AFRIKAANSE NAVORSING	19
	HOOFSTUK VYF	22
	5. DIE BEROEPSVOORLIGTINGSPROGRAM	22
5.1	SELFKENNIS	22
5.1.1	Belangstelling	22
5.1.2	Vermoëns	23
5.1.3	Behoeftes en waardes	24
5.2	BEROEPSKENNIS	24
5.3	INTEGRASIE VAN SELFKENNIS EN BEROEPSKENNIS	25
5.4	LOOPBAANBEPLANNING	25
	HOOFSTUK SES	27
	6. NAVORSINGSHIPOTESSES	27
	HOOFSTUK SEWE	28
	7. METODOLOGIE	28
7.1	NAVORSINGSONTWERP	28
7.2	DEELNEMERS	28
7.3	MEETINSTRUMENTE	29
7.3.1	Die Verkorte Loopbaanontwikkelingsvraelys (LOV)	30



7.3.2 Meyer-belangstellingsvraelys (MB-10)	31
7.3.3 Vraelys oor Behoefte en Waardes	32
7.3.4 Vraelys oor Vermoëns	34
7.3.5 Addisionele Vraelys	36
7.3.6 Biografiese Vraelys	37
7.4 METODE VAN DATAVERSAMELING	37
7.5 DATA-ANALISE	39
HOOFSTUK AG	40
8. RESULTATE	40
8.1 BIOGRAFIESE INLIGTING	40
8.1.1 Eksperimentele Groep	40
8.1.2 Kontrolegroep	44
8.2 AANVANKLIKE LOOPBAANVOLWASSENHEID	49
8.2.1 Eksperimentele Groep	49
8.2.2 Kontrolegroep	55
8.2.3 Hipotese 1	60
8.2.4 Hipotese 2	60
8.3 LOOPBAANVOLWASSENHEID NA INTERVENSIE	60
8.3.1 Eksperimentele Groep	61
8.3.2 Kontrolegroep	65
8.4 VERSKILLE TUSSEN VOORTOETS- EN NATOETSTELLINGS	70
8.4.1 Eksperimentele Groep	70
8.4.2 Kontrolegroep	71



8.4.3 Hipoteses 3, 4 en 5	73
HOOFSTUK NEGE	74
9. BESPREKING VAN RESULTATE	74
9.1 LAE AANVANKLIKE LOOPBAANVOLWASSENHEID	75
9.1.1 Blootstelling aan loopbaaninligting	75
9.1.2 Verkenning	77
9.2 ONEFFEKTIEWE INTERVENSIE	89
9.3 SAMEVATTING	92
HOOFSTUK TIEN	93
10. INDIVIDUELE INTERVENSIE	93
10.1 RASIONAAL	93
10.2 DOELSTELLINGS	94
10.3 DEELNEMERS	94
10.4 DATAVERSAMELING	96
10.5 RESULTATE	97
10.6 BESPREKING VAN RESULTATE	99
HOOFSTUK ELF	100
11. BESPREKING	100
11.1 LOOPBAANVOLWASSENHEID VAN LEERDERS VAN HISTORIES-BENADEELDE GEMEENSKAPPE	100
11.2 DIE BEROEPSVOORLIGTINGSPROGRAM	101
11.3 DIE ADDISIONELE STUDIE	101
11.4 BEPERKINGS	103



11.5 AANBEVELINGS	104
11.6 VOORSTELLE VIR VERDERE NAVORSING	107
VERWYSINGS	108
ADDENDUMS	116



LYS VAN TABELLE

Tabel 8.1.1.1:	Beskrywende statistiek: ouderdom, vader se opvoedingsvlak en moeder se opvoedingsvlak: eksperimentele groep	40
Tabel 8.1.1.2:	Frekwensies van deelnemers se geslag: eksperimentele groep	41
Tabel 8.1.1.3:	Frekwensies van deelnemers se huistaal: eksperimentele groep	41
Tabel 8.1.1.4:	Frekwensies van vaders se opvoedingsvlak: eksperimentele groep	42
Tabel 8.1.1.5:	Frekwensies van moeders se opvoedingsvlak: eksperimentele groep	42
Tabel 8.1.1.6:	Frekwensies van vaders se beroepe: eksperimentele groep	43
Tabel 8.1.1.7:	Frekwensies van moeders se beroepe: eksperimentele groep	44
Tabel 8.1.2.1:	Beskrywende statistiek: ouderdom, vader se opvoedingsvlak en moeder se . opvoedingsvlak van die kontrole-groep (N=35)	45
Tabel 8.1.2.2:	Frekwensies van deelnemers se geslag: kontrolegroep	45
Tabel 8.1.2.3:	Frekwensies van deelnemers se huistaal: kontrolegroep	46
Tabel 8.1.2.4:	Frekwensies van vaders se opvoedingsvlak: kontrolegroep	46
Tabel 8.1.2.5:	Frekwensies van moeders se opvoedingsvlak: kontrolegroep	47
Tabel 8.1.2.6:	Frekwensies van vaders se beroepe: kontrolegroep	47
Tabel 8.1.2.7:	Frekwensies van moeders se beroepe: kontrolegroep	48
Tabel 8.2.1.1:	Aanvanklike tellings van verkorte LOV: eksperimentele groep	51
Tabel 8.2.1.2:	Frekwensies van Selfinligtingtellings: eksperimentele groep	52
Tabel 8.2.1.3:	Frekwensies van Loopbaaninligtingtellings: eksperimentele groep	53
Tabel 8.2.1.4:	Frekwensies van Integrasiestellings: eksperimentele groep	54
Tabel 8.2.1.5:	Frekwensies van Loopbaanbeplanningtellings: eksperimentele groep	55
Tabel 8.2.2.1:	Aanvanklike tellings van die verkorte LOV: kontrolegroep	56
Tabel 8.2.2.2:	Frekwensies van Selfinligtingstellings: kontrolegroep	56

Tabel 8.2.2.3:	Frekwensies van Loopbaaninligtingtellings: kontrolegroep	57
Tabel 8.2.2.4:	Frekwensies van Integrasiestellings: kontrolegroep	58
Tabel 8.2.2.5:	Frekwensies van Loopbaanbeplanningtellings: kontrolegroep	59
Tabel 8.3.1.1:	Na-toets tellings van verkorte LOV: eksperimentele groep	61
Tabel 8.3.1.2:	Frekwensies van Selfinligtingtellings: eksperimentele groep	62
Tabel 8.3.1.3:	Frekwensies van Loopbaaninligtingtellings: eksperimentele groep	63
Tabel 8.3.1.4:	Frekwensies van Integrasiestellings: eksperimentele groep	64
Tabel 8.3.1.5:	Frekwensies van Loopbaanbeplanningtellings: eksperimentele groep	65
Tabel 8.3.2.1:	Aanvanklike tellings van die verkorte LOV: kontrolegroep	66
Tabel 8.3.2.2:	Frekwensies van Selfinligtingtellings: kontrolegroep	66
Tabel 8.3.2.3:	Frekwensies van Loopbaaninligtingtellings: kontrolegroep	67
Tabel 8.3.2.4:	Frekwensies van Integrasiestellings: kontrolegroep	68
Tabel 8.3.2.5:	Frekwensies van Loopbaanbeplanningtellings: kontrolegroep	69
Tabel 8.4.1.1:	Groepstatistieke: voortoets- en natoets-tellings: eksperimentele groep	70
Tabel 8.4.1.2:	Onafhanklike T-toets telling: eksperimentele groep	71
Tabel 8.4.2.1:	Groepstatistieke: voortoets- en natoets-tellings: kontrolegroep	72
Tabel 8.4.2.2:	Onafhanklike T-toets telling: kontrolegroep	73
Tabel 10.3.1:	Beskrywende statistiek: ouderdom, vader se opvoedingsvlak en moeder se opvoedingsvlak: loodsstudie	95
Tabel 10.3.2:	Frekwensies van vaders se beroepe: loodsstudie	95
Tabel 10.3.3:	Frekwensies van moeders se beroepe: loodsstudie	96
Tabel 10.5.1:	Groepstatistieke: voortoets- en natoetstellings: loodsstudie	97
Tabel 10.5.2:	Onafhanklike T-toets telling: loodsstudie	98

HOOFSTUK EEN

1. PROBLEEMSTELLING EN DOELSTELLINGS

1.1 PROBLEEMSTELLING

Parsons (1909) het al byna 'n eeu gelede 'n persoon se beroepskeuse as die belangrikste keuse van sy/haar lewe beskou. Fredrickson (1982) het ook die belangrikheid van beroepskeuse, en daarom die belangrikheid van loopbaanbeplanning, aangespreek. Hy is van mening dat dit van die uiterste belang is vir die individu, sowel as vir die samelewing. Volgens hom is dit kritiek vir die individu omdat dit die tipe lewe wat hy/sy gaan leef, bepaal. Dit is belangrik vir 'n demokratiese samelewing omdat die oorlewing van die samelewing van elke lid se produktiewe bydrae tot die vervulling van behoeftes afhang.



Anne Roe (1956) beklemtoon die belangrikheid van loopbaankeuse deur voor te stel dat 'n beroep aan al die basiese behoeftes van Maslow (1954) kan voldoen. Sy voer die volgende aan: “in our society, there is no single situation that is potentially so capable of giving some satisfaction at all levels of basic needs as the occupation” (p.32). Die behoeftes wat Maslow (1954) as basiese behoeftes beskou, is: 1) fisiologiese behoeftes; 2) veiligheidsbehoefte; 3) die behoefte aan liefde en om te behoort; 4) die behoefte aan belangrikheid, respek, selfagting, onafhanklikheid; 5) behoefte aan inligting; 6) behoefte aan begrip; 7) behoefte aan skoonheid; en 8) behoefte aan self-aktualisasie.

Met betrekking tot die *fisiologiese behoeftes*, wat hoofsaaklik die bevrediging van honger, dors, slaap en seksuele behoeftes, insluit, is dit duidelik dat 'n beroep middele sal verskaf wat hierdie behoeftes kan bevredig. Die finansiële beloning van 'n beroep lei ook na die bevrediging van *veiligheidsbehoefte*, aangesien geld voorsiening maak vir klere, huisvesting en gesondheidsorg. Die behoefte om te *behoort*, word vervul deur deel te wees van die funksionering van 'n

organisasie. Bevrediging van die behoefte vir *agting* van self en ander word maklik gesien as 'n groot deel van die beroep. Eerstens word die toetreding tot 'n beroep gesien as 'n simbool van volwassenheid en 'n teken dat 'n mate van vryheid en onafhanklikheid bereik is. Tweedens dra net die blote feit dat 'n individu werk het tot 'n mate van agting by. Die aard van die verhouding tussen die oorblywende behoeftes en beroepe is nog nie verseker vasgestel nie (Roe, 1956). Daar kan egter voorspel word dat die regte beroep, wat vervullend is, kan lei tot self-aktualisasie.

Führi (1980) voer aan dat beroepskeuse as gevolg van toenemende werksgeleenthede 'n moeilike taak geword het en dat hierdie reeds moeilike taak 'n probleem kan raak as die individu nie beroepsryp is nie. McPherson en Shapiro (1995) voeg hierby dat die toenemende moeilikheidsgraad van beroepe hoër opleiding en vaardighede vereis.

Leerders in skole in sommige histories-benadeelde gemeenskappe in Suid-Afrika het egter geen begrip van beroepsmoontlikhede en die maak van beroepskeuses nie. Hulle dra geen kennis van matrikulasievystelling of tersiêre opleiding en – instansies nie. Algemene skoolvoorligting word vir hoërskoolleerders aangebied, maar te min aandag word aan beroepsvoorligting in hierdie skole gegee, alhoewel die skoolkurrikulum dit vereis. Die meeste leerders in graad 10 het nog nooit beroepsvoorligting ontvang nie (U. Eiman, persoonlike kommunikasie, 24 Februarie, 2005). Laubscher het reeds in 1977, na 'n studie van die effek van beroepsvoorligtingsprogramme, gerapporteer dat Suid-Afrikaanse skole goeie voorligtingsdienste in plek het, maar dat dit beperk is tot voorligting en nie die behoeftes in terme van beroepsopvoeding vervul nie. Meyer (1998) het in die literatuur gevind dat beroepsvoorligting tydens die apartheidjare afwesig vir nie-blanke leerders was en dat hierdie tendens nog nie vreeslik verbeter het nie.

Volgens die 2001 Suid-Afrikaanse sensus was daar slegs 25.7% van die totale nasionale bevolking en 34.6% persone in die Wes-Kaap wat hul matriekjaar voltooi het. Van hierdie gematrikuleerdes het 41.3% nasionaal en 47.9% in die Wes-Kaap tersiêre opleiding ontvang (7.54% en 11.23% van

die totale nasionale en Wes-Kaapse bevolkings bo die ouderdom van 20 jaar, onderskeidelik). Hierdie statistiek wys dat baie min mense die hoër opleiding wat McPherson en Shapiro (1995) voorstel, ontvang of nastreef.

Hierdie tendens kan moontlik soos volg verklaar word:

Gedurende die apartheidsera in Suid-Afrika is mense op sekere gebiede benadeel ten opsigte van toegang tot opvoeding en goeie werksgeleenthede. Hierdie mense is dan daartoe gedwing om arbeid op plase of in ander lae-status beroepe te gaan verrig. In die huidige post-apartheid Suid-Afrika het almal gelyke toegang tot opvoeding en werksgeleenthede, maar baie kinders se opvoedings- en beroepsaspirasie is steeds laag as gevolg van die lae opvoedingsvlak en beroepstatus van hul voorheen-benadeelde ouers (Meyer, 2004).

Blau en Duncan (1967 in Sewell, Haller, & Portes, 1969) se basiese model van statusverkryging stel voor dat 'n kind se gesinsagtergrond-status 'n beduidende invloed het op die opvoedkundige aspirasie, opvoedkundige verkryging, beroepsaspirasie en uiteindelik die beroepstatus van die kind. Hierdie gesinsagtergrond-status sluit in die moeder se opvoedingsvlak, die vader se beroepstatus, die vader se opvoedingsvlak en die sosio-ekonomiese status van die gesin. Sewell, Haller en Portes (1969) brei op hierdie model uit met die volgende aannames: 1) dat sekere sosiokulturele en psigologiese faktore die invloed van beduidende ander op die jeug en die jeug se eie waarnemings van sy vermoëns, affekteer; 2) dat die invloed van beduidende ander, en moontlik ook sy waarneming van sy vermoë, die jeug se opvoedkundige - en beroepsaspirasie affekteer; 3) dat die vlakke van aspirasie vervolgens die vlakke van opvoedkundige verkryging affekteer; en 4) dat die opvoeding vervolgens die vlak van beroepsverkryging affekteer of bepaal.

Ander skrywers ondersteun ook die feit dat ouers en beduidende ander 'n groot invloed op die kind se beroepsaspirasie en uiteindelijke beroepstatus het (Alexander & Eckland, 1975; Alexander, Eckland, & Griffin, 1975; Buchmann, 2000; Corcoran, 1980; Forste, Heaton, & Haas, 2004; Führi,

1980; Korrup, Ganzeboom, & Van der Lippe, 2002; Kracke, 2002; McGrath, Swisher, Elder, & Conger, 2001; Otto & Haller, 1979; Rojewski & Yang, 1997; Sewell, Haller, & Ohlendorf, 1970; Sieben & De Graaf, 2001).

Volgens Hickson en White (1989) het nie-blanke Suid-Afrikaners min geleentede om positiewe betekenis met die waarde van werk te assosieer, hoofsaaklik omdat hulle 'n tekort aan positiewe werk-modelle het. Die meeste nie-blanke adolessente het slegs die geleentheid om ouers in lae-status beroepe te sien.

Daar is dus 'n situasie in Suid-Afrika waar daar genoeg en gelyke geleentede vir almal is, maar dat sommiges steeds benadeel word as gevolg van 'n tekort aan kennis, en daarom 'n tekort aan aspirasie. Sewell et al. (1969) voer aan dat 'n goeie eienskap van die statusverkrygingmodel is dat sommige van die inset-veranderlikes (wat lei tot die individu se statusverkryging) deur eksperimentele – of ander intervensies, gemanipuleer kan word. 'n Beroepsvoorligtingsprogram vir kinders uit voorheen-benadeelde gemeenskappe, wat hulle kan inlig oor en toerus vir die geleentede wat tot hul beskikking is, kan as so 'n intervensie dien. Dit sal tot die voordeel van die kinders en die breër gemeenskap strek. So 'n program behoort die volgende in te sluit:

1. Motivering en aanmoediging om die beste van die opvoedings- en beroepsgeleentede tot hul beskikking te maak.
2. Inligting oor die self, wat meting van die leerders se belangstellings, waardes, behoeftes, vermoëns en persoonlikhede moet insluit.
3. Inligting oor die beroepswêreld, insluitende inligting oor verskillende beroepsrigtings, die kwalifikasies daarvoor benodig, instansies waar opleiding verkry kan word, asook skoolvakke wat gekies behoort te word.
4. Integrasie van hierdie inligting/verworwe kennis.
5. Hulp met besluitneming.

6. Inligting oor en hulp met beroepsbeplanning, wat ook beplanning vir verdere opvoeding/opleiding sal insluit, ook die beskikbaarheid van beurse en lenings waar die sosio-ekonomiese omstandighede van die leerders in die weg staan van verdere suksesse.

Hierdie studie sal fokus op die effek van 'n beroepsvoorligtingsprogram, wat selfkennis, beroepskennis, integrasie van self- en beroepskennis en beroepsbeplanning insluit, op leerders uit minder gegoede gemeenskappe in Suid-Afrika.

1.2 RASIONAAL VIR STUDIE

Om leerders aan te moedig en te bekwaam om die opvoedings- en beroepsgeleenthede tot hulle beskikking, aan te gryp, sal 'n groot en belangrike impak op die betrokke leerders, en die groter samelewing hê. Dit sal 'n bydrae lewer tot die bemagtiging van hierdie leerders wat in groot waarskynlikheid sonder verdere opvoeding en motivering, in hul ouers se voetspore sal volg en ook vroeg skool sal verlaat en lae-status beroepe sal betree. So kan hierdie studie ook mense met 'n laer sosio-ekonomiese agtergrond en wat voorheen benadeel was, help om bevrediging in hul lewe te vind. Dit kan 'n verandering bring in hoe leerders in die skool opgelei word om vakke te kies. Indien daar aangedui kan word dat 'n beroepsvoorligtingsprogram, soos hier beskryf, suksesvol is in die ontwikkeling van die betrokke leerders se loopbaanvolwassenheid, kan voorstelle gemaak word vir die implementering van sulke programme in skoolvoorligting. Die studie kan verder 'n belangrike rol speel in die ekonomie van Suid-Afrika, omdat 'n toename in opgeleide werknemers die arbeidsmark kan verbeter. Dit kan laastens groot betekenis inhou vir verdere navorsing: deur nuwe inligting in te bring oor die beroepsbesluitneming van persone in die gemeenskappe waarop gefokus word en as 'n basiese raamwerk dien vir verdere ontwikkeling van beroepsvoorligtingsprogramme vir skoolkinders in Suid-Afrika. Dit is belangrik aangesien min sulke navorsing in Suid-Afrika gedoen is en min inligting in Suid-Afrika beskikbaar is.

1.3 DOELSTELLINGS VAN STUDIE

Die primêre doel van hierdie studie is om te toets wat die effek van 'n beroepsvoorligtingsprogram op die vlak van loopbaanvolwassenheid van leerders uit voorheen-benadeelde gemeenskappe sal wees. Die studie poog om 'n metode te kry om leerders van hierdie gemeenskappe meer loopbaangereed te maak en sodoende ook hul lewensgehalte te verhoog. Die studie sal dit probeer vermag deur 'n loopbaan-intervensie toe te pas wat leerders inlig oor hul belangstellings, vermoëns, waardes en behoeftes, verskillende beroepe en hoe om reeds in graad 10 te begin beplan aan hul loopbaan.

Die sekondêre doel van die studie is om vas te stel of 'n program, soos die een voorgestel, voordelig as deel van die skoolkurrikulum sal wees.



HOOFSTUK TWEE

2. OMSKRYWING VAN BEGRIPPE

2.1 LOOPBAANONTWIKKELING

Die konstruk *loopbaan* kan gedefinieer word as die kombinasie en die opeenvolging van verskillende rolle wat 'n persoon gedurende sy/haar lewe vervul. Hierdie rolle sluit dié van kind, leerder, student, werknemer, huweliksmaat, ouer en pensioenaris in (Fredrickson, 1982; Super, 1957; 1980; 1983; Tolbert, 1980 in De Beer, 1989).

Super et al. (1957) gee ook 'n duidelike uiteensetting van die begrip *beroepsontwikkeling*. Hulle voer aan dat werk, net soos sosiale lewe en intellektuele aktiwiteit, 'n spesifieke medium is waardeur persoonlikheid gemanifesteer word. Soos ander aspekte van ontwikkeling, kan beroepsontwikkeling beskou word as iets wat vroeg in die lewe begin en dan langs 'n kurwe voortgaan tot laat in die lewe. Beroepsontwikkeling kan, soos algemene ontwikkeling, afgebreek word in verskillende ontwikkelingsstadia, elkeen gedefinieer deur sy eie kenmerke. Super et al. (1957) beskryf die tentatiewe stadium (ouderdom 15-17) van loopbaanontwikkeling as een waar behoeftes, belangstellings, vermoëns, waardes en geleenthede oorweeg word en tydelike keuses gemaak word.

2.2 LOOPBAANVOLWASSENHEID

In die handleiding van die loopbaanontwikkelingsvraelys (LOV), word loopbaanvolwassenheid omskryf as “die mate waartoe 'n persoon instaat is om die loopbaanontwikkelingstake, toepaslik op 'n besondere lewenstadium, te bemeester” (Super, 1984 in Langley, Du Toit & Herbst, 1992. p.3).

Hierdie gereedheid om ontwikkelingstake uit te voer, kan beide in terme van 'n affektiewe (loopbaanverkenning en -beplanning) en kognitiewe (kennis oor loopbane en besluitneming) aard beskryf word (Stead & Watson, 1998).

Langley (1988, 1989 in Langley, Du Toit & Herbst, 1992) het vyf gemeenskaplike dimensies, wat as stappe na loopbaanvolwassenheid uitgesonder kan word, opgesom:

1. verkryging van inligting oor die self om sodoende goeie selfkennis te hê;
2. die aanleer van besluitnemingsvaardighede en die doeltreffende aanwending daarvan;
3. verkryging van loopbaaninligting vir goeie kennis van die beroepswêreld;
4. integrasie van selfkennis en beroepskennis;
5. implementering van hierdie selfkennis en beroepskennis om sodoende goeie loopbaanbeplanning te doen.

Super (1955, in Super et al., 1957) het voorgestel dat loopbaanvolwassenheid van twee kante benader kan word. Die eerste het te doen met die individu se chronologiese ouderdom en die verwagte ontwikkelingstake waardeur hy/sy moet werk en die tweede het te doen met die gedragsrepertoire waaroor die individu beskik om die betrokke ontwikkelingstake te kan hanteer. As daar dan in gedagte gehou word dat Super et al. (1957) en Führi (1980) die graad 10-leerder in die tentatiewe ontwikkelingsfase plaas, sal loopbaanvolwassenheid by hierdie individue geïdentifiseer word wanneer die individu behoeftes, belangstellings, vermoëns, waardes en geleenthede in sy/haar tydelike beroepskeuse oorweeg. As hierdie ouderdom individue nie oor kennis van hierdie aspekte beskik nie, kan hulle as loopbaanonvolwasse beskou word.

Führi (1980) voer aan dat een van die aspekte van loopbaankeuserypheid, of dan loopbaanvolwassenheid, die gereedheid van 'n individu is om beroepskeuses te maak, ongeag die invloede van interne en eksterne faktore. Dit beteken dat individue slegs loopbaanvolwasse is wanneer hulle loopbaankeuses ongeag die invloed van beduidende ander, soos ouers, kan maak.

HOOFSTUK DRIE

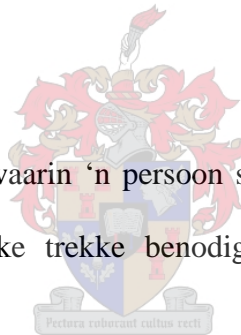
3 TEORETIESE RAAMWERK

3.1 INLEIDING

Teorieë oor beroepsbesluitneming en -voorligting word in vier groepe verdeel, naamlik die trek-en-faktor-teorie, sosio-ekonomiese teorie, ontwikkelings- en persoonlikheidsbenaderings en besluitnemingsteorieë (Fredrickson, 1982). Hierdie teorieë word vervolgens in hierdie hoofstuk bespreek.

3.2 TREK-EN-FAKTOR-TEORIE

Hierdie benadering behels die proses waarin 'n persoon se vermoëns, belangstellings en aanlegte met die beroepe waarin die spesifieke trekke benodig word, gepas word (Kitson, 1925 in Fredrickson, 1982; Parsons, 1909).



Parsons (1909), wat die basis gelê het vir teorie-ontwikkeling, navorsing en praktyk gemik op die verstaan en bystand van mense om 'n beroepskeuse te maak, het die volgende oor beroepskeuse gesê:

In the wise choice of a vocation there are three broad factors: (1) a clear understanding of yourself, your aptitudes, abilities, interests, ambitions, resources, limitations, and their causes; (2) a knowledge of the requirements and conditions of success, advantages and disadvantages, compensation, opportunities, and prospects in different lines of work; (3) true reasoning on the relations of these two groups of facts. (p.5)

3.3 SOSIO-EKONOMIESE TEORIE

Volgens Fredrickson (1982) dui die aannames wat gemaak word oor beroepskeuse op die belangrikheid van 'n aantal sosio-ekonomiese faktore. Sommige van die aannames waarna hy verwys, is: 1) die sosiale status-rangorde van 'n beroep is 'n deurslaggewende faktor; 2) die sosiale status van die gesin waarin 'n persoon gebore word, is 'n belangrike determinant van beroepsvlak; 3) mense kies 'n beroep meer as gevolg van die beroepsvlak (dit is ongeskoold, geskoold, tegnies, besturend, professioneel) as die veld of beroepsinhoud; 4) werksbevrediging hou verband met die bereiking van ten minste dieselfde beroepsvlak as jou ouers; 5) opvoeding en opleiding hou verband met status en inkomste.

Toepassing van die sosio-ekonomiese benadering op beroepskeuse en –besluitneming

Die sosio-ekonomiese faktore in die kliënt se gesin/familie en agtergrond, insluitend opvoedings -, beroeps - en inkomstevlak van ouers, moet geïdentifiseer word. Die kliënt moet verder ingelig word oor finansiële hulp wat beskikbaar is en oor verskillende beroepsmoontlikhede met verskillende vaardigheidsvlakke. Daar moet ook inligting verskaf word oor hoe struikelblokke, wat die kliënt verhoed om sy/haar beroepsplan uit te voer, oorkom kan word, byvoorbeeld maniere om finansiële bystand vir opvoeding of opleiding te kry. Die kliënt se doelstellings en waardes met betrekking tot sosiale status moet ook geïdentifiseer word (Fredrickson, 1982).

3.4 ONTWIKKELINGS- EN PERSOONLIKHEIDSBENADERINGS

Ontwikkelingsbenaderings sien beroepskeuse as 'n proses en deel van ontwikkeling. Soos 'n persoon ontwikkel, sal beroepsvoorkeur ook ontwikkel. Super, Roe en Holland het belangrike teorieë in hierdie benadering geformuleer.

3.4.1 Donald Super

Super het voorgestel dat die neem van 'n beroepsbesluit nie 'n eenmalige gebeurtenis is nie, maar dat dit 'n proses is wat oor 'n persoon se hele lewensloop geskied (Super, 1957). Super et al. (1957) het 'n reeks opeenvolgende beroepslewenstadia, elk met 'n aantal substadia, voorgestel:

1. Groeistadium (0-14 jaar)
 - a. Fantasia, ouderdom 4-10
 - b. Belangstelling, ouderdom 11-12
 - c. Kapasiteit, ouderdom 13-14
2. Verkenningstadium (15-24 jaar)
 - a. Tentatief, ouderdom 15-17
 - b. Transisie (Oorgang), ouderdom 18-21
 - c. Proef, ouderdom 22-24
3. Vestigingstadium (22-24 jaar)
 - a. Proef, ouderdom 25-30
 - b. Stabilisering, ouderdom 31-44
4. Instandhoudingsfase (45-64)
5. Vervalstadium (65-)
 - a. Afname, ouderdom 65-70
 - b. Aftrede



Super (1957) definieer die konsep van lewenstadia as die orde van beroepe in die lewe van 'n individu of groep individue. Die konsep van lewenstadia is reeds in 1933 deur Buehler (1933, in Super, 1957) ontwikkel en Super pas dit op loopbane toe. Hy voer aan dat die proses van verkenning, vestiging, instandhouding en verval egter nie net loopbaangerig is nie, maar alle aspekte van die lewe betrek. Die *verkenningstadium* is vir adolessente 'n tydperk van ontwikkeling

en verstaan van die self, om die rol van volwassene te probeer, 'n maat, 'n beroep en hul plek in die samelewing te vind. Hierdie verkenningstadium word deur rolmodelle by die huis, skool en deelydse werksplek beïnvloed. Die hele verkenningstadium is volgens Super 'n realiteitstoets, maar dis wanneer die adolessent moet begin werk soek, en die transisie tussen skool en werk moet maak in die *oorgangstadium*, wanneer die werklikheid van hierdie toets inskop. In die *proeftydperk* poog die adolessent om sy selfkonsep te implementeer.

Gedurende die *vestigingstadium* word die selfkonsep aangepas en geïmplementeer. Dit sluit 'n proeftydperk in waar 'n persoon verskillende opsies probeer, en dan stabiliseer deur sy plek in die wêreld van werk te vind, deur 'n praktyk te vestig, besigheid op te bou of werksondervinding te verkry. Hierdie vestigingstadium sluit ook die vestigings van die gesin, tuiste en rol in die samelewing in.

Die *instandhoudingstadium* is dit belangrik om seker te maak dat die besigheid bly floreer. Die stadium word verder gekenmerk deur die feit dat die persoon nie meer nuwe beroepsvelde oorweeg nie.

Die *vervalstadium* kom fisies te voorskyn in die vorm van verlaagde energievlakke en stamina, en in die beroepslewe raak dit belangrik om minder te werk, af te skaal en die aard of intensiteit van die beroep te verander. Dit word verder geassosieer met die aanpassing tot 'n nuwe self.

As beroepsontwikkeling 'n kontinuum is, met beroepsvolwassenheid 'n punt op hierdie kontinuum wat die mate van ontwikkeling wat verkry is, aandui, is dit belangrik om die dimensies waarlangs beroepsontwikkeling plaasvind en waarop beroepsvolwassenheid gemeet word, te spesifiseer (Super, 1957).

Soos aangedui, word adolessensie beskou as die verkenningstadium, waarin die hoof substadia, volgens Ginzberg et al. (1951 in Super, 1957), tentatief en realisties is. Daarom is daar gepostuleer dat hierdie stadium van beroepsontwikkeling deur die volgende gekenmerk word: 1) 'n toenemende oriëntasie tot beroepskeuse; 2) toenemende hoeveelhede beroepsinligting en meer omvattende en

gedetailleerde beplanning; 3) toenemende konsekwentheid in beroepsvoorkeur; 4) die kristallisering van trekke (eienskappe) relevant tot beroepskeuses; en vervolgens, 5) toenemende wysheid oor beroepsvoorkeure.

Dis belangrik om daarop te let dat hierdie dimensies spesifiek van toepassing is op adolessente, omdat, soos mense ouer word en deur die verskillende stadia van beroepsontwikkeling gaan, definisies van dimensies toepaslik op ouer ouerdomsvlakke, ontwikkel word. In latere stadia van beroepsontwikkeling mag die spesifieke inhoud van sommige, of al hierdie dimensies, verander en sommige dimensies mag selfs nie meer toepaslik wees nie (Super, 1957).

3.4.2 Anne Roe

Roe (1956, 1957, 1984) het Maslow se hiërargie van behoeftes gebruik om oor die oorsprong van werksbevrediging en motivering te teoretiseer. Sy het klem geplaas op die invloed van vroeë kinderervarings op die ontwikkeling van sekere beroepsbelangstellings en daarop gewys dat, omdat vroeë bevrediging en frustrasie gewoonlik verband hou met ouers en die vroeë huislike lewe, hierdie ervarings 'n beroepsbelangstellingsveld sal voorspel.

Roe (1984) rangskik beroepe gebaseer op die intensiteit of aard van die interpersoonlike verhoudings betrokke in die beroepsaktiwiteit. Die ag groepe beroepe kan op 'n sirkel gerangskik word, met aangrensende groepe meer eenders as nie-aangrensende groepe. Die groepe, soos geïdentifiseer deur Roe, lyk soos volg:

1. Diens
2. Besigheidskontak
3. Organisasie
4. Tegnologie
5. Buitelewe
6. Wetenskap

7. Algemene Kultuur
8. Kuns en Vermaak

Roe voer verder aan dat elke beroepsgroep ses vlakke van verantwoordelikheid of moeilikheidsgraad het. Dit dui die mate van verantwoordelikheid, kapasiteit en vaardigheid nodig vir die betrokke beroep. Verantwoordelikheid behels nie net die hoeveelheid of moeilikheidsgraad van besluite nie, maar ook hoeveel verskillende probleme hanteer moet word. Die vlakke is:

1. Professioneel/Bestuur, met hoë opvoeding (byvoorbeeld doktrale vlak).
2. Professioneel/Bestuur, met 'n mindere mate van verantwoordelikheid as die eerste vlak en 'n opvoedingsvlak hoër as 'n Bachalarius, maar laer as doktrale vlak.
3. Semi-professioneel/Klein besigheid, met opvoedingsvlak verkieslik hoërskool of tegniese skool.
4. Vaardig, met vakleerling-opleiding
5. Semi-vaardig
6. Onvaardig



Elke beroepsrigting word dan verder gekategoriseer volgens twee basiese oriëntasies, naamlik 'n oriëntasie teenoor mense of 'n oriëntasie teenoor dinge. Hierdie oriëntasies hou 'n sterk verband met beroepskeuse en word volgens Roe deur die vroeë kinder-ervarings beïnvloed.

3.4.3 John Holland

Holland het voorgestel dat mense ten opsigte van ses hoof oriëntasies tot die lewe geklassifiseer kan word en dat individue dan beroepe en werksomgewings kies wat by hul persoonlikheidstipe pas (Holland, 1973).

Die kern van Holland se teorie bestaan uit vier werkende aannames. Hierdie aannames gee 'n aanduiding van die aard van die persoonlikheidstipes en die omgewingsmodelle, hoe die tipes en modelle bepaal word en hoe hulle saamwerk om die fenomeen wat die teorie moet verduidelik, te skep (Holland, 1973).

Hierdie aannames is:

1. Die meeste persone kan as een van ses tipes gekategoriseer word: realisties, ondersoekend, artisties, sosiaal, bedrywend, of konvensioneel.
2. Daar is ses soorte omgewings: realisties, ondersoekend, artisties, sosiaal, bedrywend, en konvensioneel. Elke omgewing word gedomineer deur 'n gegewe persoonlikheidstipe en elke omgewing bring sy eie spesifieke stressors en probleme na vore.
3. Mense soek na omgewings wat hul sal toelaat om hul vaardighede en vermoëns te beoefen, hul houdings en waardes uit te druk en ooreenkomstige probleme en rolle op te neem.
4. 'n Persoon se gedrag word bepaal deur die interaksie tussen sy/haar persoonlikheid en die kenmerke van sy/haar omgewing.



3.5 BESLUITNEMINGSTEORIEË

Tiedeman (1961) en Tiedeman en O'Hara (1963 in Fredrickson, 1982) stel voor dat die besluitnemingsproses nie sal begin voor die kliënt 'n beroepsprobleem of -diskontinuiteit ervaar nie. Hulle sien hierdie besluitneming as 'n lewenslange proses waarin die individu hom-/haarself wil differensieer van ander, maar ook hom-/haarself wil integreer binne 'n produktiewe deel van die samelewing. Die lewenslange besluitnemingsproses kan in twee periodes, elk met substadia, verdeel word. Hierdie indeling van die besluitnemingsproses is gebaseer op Erik Erikson (1950 in Fredrickson, 1982) se ag psigososiale stadia:

1. Periode van afwagting
 - a. Verkenning
 - b. Kristallisasie
 - c. Keuse
 - d. Spesifisering
2. Periode van implementering en aanpassing
 - a. Inleiding
 - b. Verandering
 - c. Onderhoud

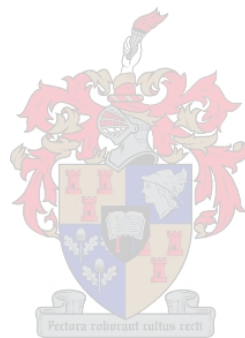
Die aannames van die besluitnemingsteorie is dat 1) beroepsbesluitneming 'n rasionele, sekvensionele proses is; 2) insette in die besluitnemingsproses deur die besluitnemer gekwantifiseer kan word; 3) die individu beroepsinligting en 'n verskeidenheid alternatiewe verwant aan sy/haar beroepsdoelwitte kan prosessee; 4) die individu reëls kan volg sodat die "beste" beroepskeuse gevolg word; 5) alle relevante inligting akkuraat en bekend is vir die besluitnemer; 6) die besluitnemer die verhouding tussen korttermyn en langtermyn doelstellings kan sien; en 7) die beskikbaarheid van 'n rekenaar- of ander verstaanbare inligtingprosesseringssisteem van hulp kan wees (Fredrickson, 1982).

3.6 IMPLIKASIES VIR DIE HUIDIGE STUDIE

Die program wat vir die studie saamgestel is, is hoofsaaklik gebaseer op Parsons se trek-en-faktor teorie, wat klem lê op die verband tussen 'n persoon se belangstellings en vermoëns en die betrokke loopbaan wat hy/sy uiteindelik gaan volg. Die persoonlikheidsteorieë is ook van belang, aangesien dit aandui dat adolessente loopbane volgens hul persoonlikheidstipes kies. Dit is dan belangrik dat adolessente binne hul verkenningstadium kennis inwin oor hul eie

persoonlikheidstipes om so die regte loopbaankeuses te maak. Aspekte van loopbaanvolwassenheid wat binne die studie getoets is, sluit kennis oor self, kennis oor die beroepswêreld en die integrasie van hierdie kennis in.

Die sosio-ekonomiese teorie voer aan dat dit belangrik is om gesinsagtergrond in ag te neem wanneer loopbaanvoorligting gedoen word. Met hierdie teorie as uitgangspunt, is deelnemers gevra om hul ouers se opvoedingsvlak en beroep op 'n biografiese vraelys aan te dui. Die program is ook so opgestel dat leerders ingelig word oor finansiële hulp vir verdere opleiding of opvoeding, aangesien die deelnemers uit 'n histories-benadeelde gemeenskap kom.



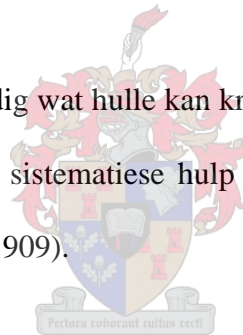
HOOFSTUK VIER

4. LITERATUUROORSIG

4.1 BEROEPSVOORLIGTINGSPROGRAMME

Parsons (1909) het voorgestel dat elke jongmens hulp in al drie velde (selfkennis, loopbaankennis en integrasie van kennis) van loopbane nodig het en dat hierdie drie komponente as belangrike aspekte van loopbaanontwikkeling aangespreek en ondersoek moet word. Besluitneming en beroepsbeplanning kan ook hierby gevoeg word (Gordon & Meyer, 2002; Langley, Du Toit & Herbst, 1992).

Leerders het al die inligting en hulp nodig wat hulle kan kry en benodig berading op hierdie gebied. Hulle benodig 'n beroepsvoorligter en sistematiese hulp van ervare persone om hierdie grootste besluit van hul lewe te maak (Parsons, 1909).



Beroepsvoorligting hou vir almal voordeel in, ongeag die persoon se beroepsvolwassenheid en of hy/sy al beroepskeuses gemaak het (De Beer, 1989; Fredrickson, 1982; Gordon & Meyer, 2002; Hall, 1992; Laubscher, 1977; McAuliffe, 1991; Oliver & Spokane, 1988). Die voorligter se werk is om die aanleer van vaardighede, belangstellings, oortuigings, waardes, werksgewoontes en persoonlike eienskappe te fasiliteer. Dit stel die kliënt in staat om 'n bevredigende lewe in 'n gedurig-veranderende werksomgewing te skep (Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999). Die skrywers voer verder aan dat beroepsvoorligters hulle kliënte kan leer om in maniere op te tree wat hulle kanse op goeie geleenthede sal verbeter, sodat hulle op hierdie geleenthede kan kapitaliseer. Die kliënte word dus geleer om hul eie "geluk" te maak.

‘n Persoon se beroepskeuses word deur sy/haar loopbaan-selfkonsep beïnvloed. Hierdie loopbaan-selfkonsep bestaan uit drie komponente, naamlik talente, behoeftes en waardes (Ellison & Schreuder, 2000). Ander skrywers spreek ook die belangrike rol wat hierdie komponente in beroepskeuses, en dan ook in beroepsvoorligting, speel, aan (Holland, 1973; Meyer, 2004; Roe, 1956; Super & Bohn, 1970). ‘n Aspek van die self wat hierby gevoeg kan word, is belangstelling (Cilliers, 1993; Führi, 1980; Super et al., 1957). Aangesien hierdie komponente ‘n groot impak het op die sukses wat ‘n individu in die beroepswêreld sal behaal, is dit noodsaaklik dat dit vroeg in ‘n persoon se loopbaanontwikkeling geïdentifiseer word. Persoonlikheid het ook ‘n beduidende invloed op beroepskeuse (De Beer, 1989; Fredrickson, 1982; Holland, 1973; Meyer, 2004; Roe, 1956; Super & Bohn, 1970).

In ‘n studie wat Laubscher (1977) met leerders in Suid-Afrika gedoen het, het die skrywer tot, onder andere, die volgende gevolgtrekkings gekom:

- Beroepsvolwassenheid kan deur ‘n beroepsopvoedingprogram, wat in klasverband aangebied word, ontwikkel word.
- Beroepsekerheid kan verbeter word met deelname aan so ‘n program.
- Persoonlikheid hou verband met beroepsvolwassenheid.
- Beroepsvolwassenheid korreleer positief met beroepsekerheid.
- Motivering en belangstelling is belangrike komponente vir die sukses van beroepsopvoedingsprogramme.

4.2 SUID-AFRIKAANSE NAVORSING

Alhoewel daar nie baie navorsing oor beroepsvoorligting in Suid-Afrika gedoen is nie, is die volgende bevindings wel verkry:

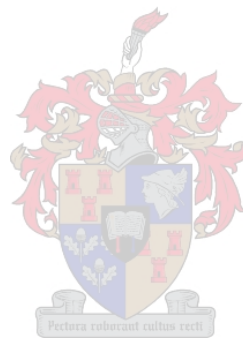
Reid-Van Niekerk en Van Niekerk (1990) rapporteer dat daar baie navorsing is wat wys dat daar definitiewe verskille in loopbaanvolwassenheid tussen rassegroepe is. In 'n studie wat hulle met blanke-, gekleurde- en swart eerstejaar-studente gedoen het, is aangedui dat beide gekleurde - en swart eerstejaar-universiteitstudente oor laer loopbaanvolwassenheid-houdings as hul wit eweknieë beskik. Dit dui op 'n behoefte aan beroepsontwikkelingsintervensies.

Volgens Watson en Van Aarde (1986) het die meeste Suid-Afrikaanse beroepsvoorligtingstudies 'n voor- en na-toets eksperimentele ontwerp aangeneem, wat op klein, geselekteerde, wit adolessente-steekproewe gebaseer was. Hierdie studies het min tot die beroepsvoorligtingskennis in Suid-Afrika bygedra en daar is daarom min data oor die beroepsontwikkeling van hoërskoolleerders van alle Suid-Afrikaanse rassegroepe beskikbaar. Watson en Van Aarde voer verder aan dat die meeste Suid-Afrikaanse navorsing oor beroepsbesluitneming en –sekerheid gedoen is met wit leerders met hoër ekonomiese status. Daar bestaan daarom 'n behoefte vir navorsing onder nie-blanke deelnemers uit laer sosio-ekonomiese omstandighede.

'n Studie gedoen deur Herman (1970 in Watson & Van Aarde, 1986) het aangedui dat die Kleurlingbevolking probleme met beroepskeuses ondervind. Beide onderwysers en leerders by Kleurlingskole het beroepsaanpassingsprobleme as die mees beduidende probleem wat deur leerders ondervind word, geïdentifiseer. Herman se bevindinge het gewys dat 94% van gekleurde leerders beroepsontwikkelingsprobleme ondervind en het die belangrikheid van navorsing in beroepsontwikkelingsprosesse vir hierdie groep beklemtoon.

Studies van Watson en Van Aarde (1986) het aangedui dat die gemiddelde loopbaanvolwassenheidstellings van graad 12-leerders in Kleuringgemeenskappe laer was as die gemiddelde loopbaanvolwassenheidstellings van graad 6-leerders in die Verenigde State van Amerika. Dit wys net weer hoeveel minder Suid-Afrikaanse leerders blootgestel word aan loopbaanontwikkelingsprogramme as hul Amerikaanse eweknieë.

Hickson en White (1989) het in 'n studie die loopbaanvolwassenheid van 'n groep swart graad 12-leerders en 'n groep wit graad 12-leerders getoets om die verskil in loopbaanvolwassenheidsvlak by dié twee groepe se vlak van loopbaanvolwassenheid vas te stel. Hulle het gevind dat die swart groep beduidend minder loopbaanvolwasse was as die wit groep, veral in die areas van selfkennis en kennis oor hulself in verhouding tot die wêreld-van-werk.



HOOFSTUK VYF

5. DIE BEROEPSVOORLIGTINGPROGRAM

Die program wat deur die navorser saamgestel is, en vir die eksperimentele groep aangebied is, behels dit wat deur verskeie skrywers as belangrik vir beroepsvoorligting beskou is. Die program spreek kennis oor die self, kennis oor beroepe, integrasie van selfkennis en beroepskennis, asook loopbaanbeplanning aan.

5.1 SELFKENNIS

Aspekte van die self wat belangrik is om te weet voor 'n loopbaankeuse gemaak kan word, is: 1) waarin die individu belangstel; 2) wat die individu se vermoëns is; en 3) wat die individu se behoeftes en waardes is.

Volgens Parsons (1909) moet 'n persoon se beste vermoëns en entoesiasme verenig word in sy daaglikse werk om die beste sukses moontlik te behaal. Hy voer aan dat die eerste stap selfstudie is en dat die individu nodig het om homself onder die soeklig te plaas om sy kapasiteite, belangstellings, bronne en beperkinge te bepaal sodat hy sy aanlegte, vermoëns en ambisies met die voorwaardes van sukses in verskillende loopbaanvelde kan vergelyk.

5.1.1 Belangstelling

Een van die faktore wat loopbaankeuse beïnvloed, is belangstelling (Cilliers, 1993; Führi, 1980; Super et al., 1957). Meyer (2003) definieer belangstelling as 'n individu se neiging om relatief konstant dieselfde aktiwiteite bo ander te verkies. Crites (1969, in Führi, 1980) voer aan dat

belangstelling slegs geringe veranderinge ondergaan soos ouderdom toeneem. Volgens Crites verskil beroepsgroepe in terme van belangstellingsvelde. Hy sê verder dat 'n individu nie 'n beroepsveld sal kies as hy/sy geen belangstelling daarin het nie en sy/haar belangstelling daarin sal die sukses bepaal wat hy/sy gaan behaal. Volgens Super et al. (1957) kan daar aangeneem word dat individue die loopbane sal ingaan wat die meeste belangstelling by hulle prikkel. Hy voeg egter by dat, aangesien belangstelling nie die enigste faktor in loopbaankeuse is nie, loopbaankeuse eerder in die *veld* van grootste belangstelling gemaak word, terwyl vermoëns en werksgeleenthede, saam met ander faktore, die beroepsvlak binne die veld bepaal. Volgens Cilliers (1993) maak dit sin om belangstelling in loopbaankeuse te oorweeg, aangesien mense gewoonlik beter vaar in die dinge waarvan hulle hou. Dit is egter belangrik om te onthou dat belangstelling nie as enigste faktor in die loopbaankeuseproses beskou moet word nie (Führi, 1980).

5.1.2 Vermoëns

Belangstelling in 'n sekere rigting is nie genoeg om sukses in 'n loopbaan te behaal nie. As die individu nie die vermoë het om die werk te doen nie, sal hy/sy onsuksesvol wees en waarskynlik ook nie vervulling in sy/haar loopbaan vind nie (Cilliers, 1993). Führi (1980) voer aan dat 'n individu se aanleg 'n groot rol speel in die beroepskeuse wat hy/sy sal maak. Volgens Führi sal 'n individu nie 'n beroep kies waarvoor hy/sy nie aanleg het nie.

Crites (1969, in Führi, 1980) voer aan dat verskillende beroepe verskillende eise in terme van vaardighede of vermoëns stel.

5.1.3 Behoeftes en waardes

Super en Bohn (1970) het aangedui dat waardes 'n groot rol speel by loopbaankeuse. Hulle het gevind dat die waardes van studente sterk ooreenstem met die beroep wat hulle kies. Hilton (1962, in Führi, 1980) het aangedui dat individue eerder beroepe sal beoefen wat hulle behoeftes bevredig. Die individu se waardesisteem speel ook 'n belangrike rol in sy/haar loopbaanontwikkeling en -keuse (Führi, 1980). Super et al. (1957) voer aan dat waardes en belangstellings baie nou verwant is, maar dat waardes iets meer basies as belangstelling verteenwoordig. Waardes deurdring elke aspek van die lewe, behels lewensdoelwitte en is naverwant aan mense se behoeftes en dryfkragte. Ginzberg (1952, in Super et al., 1957) het beroepswaardes in drie groepe verdeel: 1) verwant aan die werksaktiwiteit self; 2) verwant aan dit wat uit die beroep verkry word, soos salaris en die tipe lewe wat die beroep toelaat; of 3) verwant aan dit wat met die werk saamgaan, soos kollegas of die bestuur.

Waardes begin gedurende adolessensie te stabiliseer en Ginzberg (1952, in Super et al., 1957) voer aan dat waardes teen sestienjarige ouderdom 'n belangrike rol in loopbaankeuse speel. Die doelstellings wat die adolessent vir homself stel en die dinge in die lewe wat vir hom belangrik is, begin hom te beïnvloed en affekteer die keuses wat deur sy vermoëns en belangstellings aangedui word.

5.2 BEROEPSKENNIS

Dit is baie belangrik dat leerders oor 'n goeie kennis van verskillende beroepe en loopbaanvelde beskik voor hulle 'n keuse oor loopbane kan maak. Hoe meer kennis hulle hieroor het, hoe meer opsies het hulle om 'n ingeligte keuse te maak.

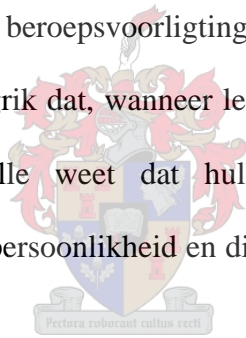
Parsons (1909) voer aan dat een van die belangrikste beperkings waaronder jongmense onbewustelik lewe, hulle tekort aan insig oor die wêreld van werk is. Een van die belangrike take

van 'n beroepsvoorligter is daarom om deeglike inligting van beroepe/loopbane aan individue oor te dra.

Belangrike inligting wat oor loopbaanvelde uitgevind behoort te word, sluit die werksomstandighede, die pligstaat, salaris en voordele in. Dit is ook belangrik om te weet of die loopbaan jou belangstelling gaan prikkel en of dit aan jou behoeftes en waardes gaan voldoen. Laastens moet die individu weet watter opleiding en kwalifikasies nodig is en watter soort ondervinding die loopbaan gaan vereis.

5.3 INTEGRASIE VAN SELFKENNIS EN BEROEPSKENNIS

Parsons (1909) se derde aspek van sy beroepsvoorligtingmodel is die integrasie tussen self - en beroeps -/loopbaankennis. Dit is belangrik dat, wanneer leerders oor die nodige kennis van hulself en die wêreld-van-werk beskik, hulle weet dat hulle 'n passing tussen hul vermoëns, belangstellings, waardes, behoeftes en persoonlikheid en die geleentede wat die beroep bied, moet maak.



5.4 LOOPBAANBEPLANNING

Cilliers (1993) voer aan dat gedetailleerde beplanning en navorsing gedoen moet word voor 'n loopbaan onderneem word. Sy sê verder dat dit nodig is dat die beplanning vroeg begin en op 'n praktiese, sistematiese en realistiese wyse gedoen word.

Behalwe dat loopbaanbeplanning die inwin van self- en loopbaankennis moet insluit, moet ander aspekte ook beplan word. Daar moet uitgevind word oor verskillende opleidingsinstansies wat die nodige opleiding, vereis deur die loopbaan van keuse, verskaf. Dit is belangrik om te weet wat die toelatingsvereistes van verskillende instansies is, sodat daar gereed gemaak kan word om aan

hierdie vereistes te voldoen. Dit is daarom noodsaaklik dat leerders reeds voor hul seniorjare op hoërskool loopbaanbeplanning moet doen, omdat die regte skoolvakke al vroeg gekies moet word. Daar moet ook voorsiening gemaak word vir die finansiële lading wat verdere studies op 'n individu kan plaas. Dit is van uiterste belang dat leerders deur beroepvoorligters ingelig word oor geleenthede vir beurse, lenings en ander finansiële bronne.

In 7.4.4 word beskryf hoe bogenoemde aspekte in die program ingesluit is en op watter wyse dit aangebied is.

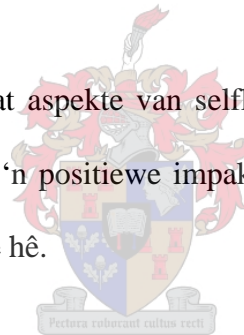


HOOFSTUK SES

6. NAVORSINGSHIPOTESSES

Die volgende hipoteses sal in die studie ondersoek word:

- H₁: Leerders in histories-benadeelde - of plaasgemeenskappe is oningelig oor hul eie belangstellings en vermoëns, asook die beroepswêreld.
- H₂: Saam met die tekort aan kennis, het hierdie leerders ook nie die vermoë om loopbane te beplan nie.
- H₃: 'n Beroepsvoorligtingsprogram wat aspekte van selfkennis, beroepskennis, besluitneming en beroepsbeplanning aanspreek, sal 'n positiewe impak op die loopbaanvolwassenheid van die leerders van hierdie gemeenskappe hê.
- H₄: Selfs leerders wat hoë tellings in die meting van selfkennis, beroepskennis, besluitneming en beplanning behaal, sal baat vind by 'n beroepsvoorligtingsprogram en hul kennis oor hierdie aspekte verbeter.
- H₅: Daar is 'n beduidende verskil tussen die verbetering in loopbaanvolwassenheid tussen die groep subjekte wat die beroepsvoorligtingsprogram bygewoon het en die kontrolegroep.



HOOFSTUK SEWE

7. METODOLOGIE

7.1 NAVORSINGSONTWERP

Lukrake, pretoets-posttoets, kontrole-groep ontwerp.

Deelnemers is lukraak aan 'n eksperimentele - of kontrolegroep toegewys. Lukrake toewysing van die deelnemers tot die groepe verseker dat die groepe statisties eenders is. Alle deelnemers is gepretoets op die afhanklike veranderlike (in hierdie geval loopbaanvolwassenheid), die intervensie (in hierdie geval die beroepvoorligtingsprogram) is vir die eksperimentele groep aangebied, en beide groepe is ge-posttoets. Die pretoets bepaal of die twee groepe eenders is met betrekking tot die afhanklike veranderlike aan die begin van die eksperiment. Dit voeg 'n vlak van betroubaarheid tot die resultate. Die pretoets laat ook die berekening van 'n pre-posttoets verskiltelling toe (Graziano & Raulin, 2004) wat die vergelyking van die pretoetstellings en posttoetstellings toelaat. 'n Vergelyking kan ook gemaak word tussen die eksperimentele groep en die kontrolegroep op die post-intervensie (behandeling)-meting.

7.2 DEELNEMERS

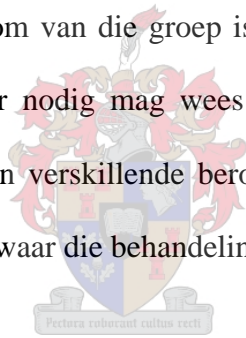
Die leerders wat vir die studie gebruik is, is almal graad 10-leerders van 'n hoërskool in die Stellenbosch-area. Die skool het vyf klasse met 30, 28, 42, 41 en 44 leerders, onderskeidelik. Twee van hierdie klasse is gebruik as eksperimentele groep en twee klasse vir die kontrole-groep. Slegs leerders wat op die betrokke dag van eerste toetsing by die skool teenwoordig was, was aanvanklik ingesluit in die studie en die totale steekproef het uit 111 leerders bestaan. Aangesien pretoets-, sowel as posttoetstellings nodig is vir die studie, is leerders wat nie tydens albei toetstye in die klas

teenwoordig was nie, by die studie uitgesluit. Die finale grootte van die steekproef is 81, waarvan 46 leerders deel uitmaak van die eksperimentele groep en 35 deelnemers in die kontrolegroep is.

Die gemiddelde ouderdom van die eksperimentele groep is 15.61 jaar, 30.4% van die groep is manlik en 69.6% is vroulik, 95.7% se huistaal is Afrikaans en 2.2% se huistaal is Engels. Die gemiddelde opvoedingsvlak van die deelnemers in die eksperimentele groep se ouers is graad 7 vir beide vaders en moeders.

Die gemiddelde ouderdom van die kontrolegroep is 16.09 jaar, 37.1% van die deelnemers is manlik en 62.9% is vroulik, 94.3% se huistaal is Afrikaans, 2.9% se huistaal is Engels en 2.9% se huistaal is Xhosa. Die gemiddelde opvoedingsvlak van hierdie deelnemers se ouers is graad 8 vir beide vaders en moeders.

Die rede vir die keuse van die ouderdom van die groep is dat daar in graad 10 reeds begin moet word om vakkeuses te maak wat later nodig mag wees in 'n sekere beroepsrigting. Oliver en Spokane (1988) het in 'n evaluasie van verskillende beroepsintervensies gevind dat die grootste effek verkry is by hoërskoolleerders en waar die behandelingstipe 'n klas-opset was.



7.3 MEETINSTRUMENTE

'n Verkorte weergawe van die Loopbaanontwikkelingsvraelys (LOV) en 'n biografiese vraelys, wat deur die navorser self opgestel is, is aan die deelnemers uitgedeel om hulle vlak van loopbaanvolwassenheid te toets en biografiese inligting te verkry. Die Meyer Belangstellingsvraelys (MB-10), 'n vraelys oor behoeftes en waardes, 'n vraelys oor vermoëns en 'n addisionele vraelys, opgestel deur die navorser, is gebruik om die deelnemers in die eksperimentele groep se belangstellingsvelde en moontlike, of potensiële, loopbaanrigtings te identifiseer. Al die vraelyste is in Afrikaans aan die deelnemers verskaf.

7.3.1 Die Verkorte Loopbaanontwikkelingsvraelys (LOV)

(Addendum B)

Die loopbaanontwikkelingsvraelys is in Suid-Afrika deur Langley, Du Toit en Herbst (1992) ontwikkel. Die doel daarvan is om vas te stel hoe gereed adolessente en jong volwassenes is om besluite ten opsigte van beroepe, te neem. Die vraelys ondersoek die vyf dimensies van loopbaanontwikkeling soos deur Langley (1988, 1989 in Langley, Du Toit & Herbst, 1992) geïdentifiseer, naamlik: 1) Selfkennis; 2) Besluitneming; 3) Loopbaankennis; 4) Integrasie van selfkennis en loopbaankennis; en 5) Loopbaanbeplanning.

Die vraelys bestaan uit 100 items, gelyk oor die vyf skale verdeel, wat elk deur 'n opsie van “waar” of “onwaar” beantwoord kan word. Hierdie vyf skale stem ooreen met die vyf dimensies deur Langley (1988, 1989 in Langley, Du Toit & Herbst, 1992) geïdentifiseer. Aangesien hierdie studie fokus op selfinligting, beroepsinligting, die integrasie van hierdie inligting en loopbaanbeplanning, het die deelnemers nie die items oor besluitneming (items 21-40) beantwoord nie. Item 96 is ook uitgelaat aangesien dit nie op leerders van toepassing is nie, maar eerder op toetslinge wat reeds skool verlaat het. Die verskillende skale kan soos volg beskryf word (Langley et al., 1992):

Selfinligting (items 1-20): Vrae oor die toetsling se kennis oor belangrikheid van lewensrolle, beroepswaardes en beroepsbelangstelling.

Loopbaaninligting (items 41-60): Evalueer die toetsling se kennis oor die beroepswêreld.

Integrering van Selfinligting en Loopbaaninligting (items 61-80): Evalueer die toetsling se vermoë om sy/haar selfkennis te integreer met beroepskennis.

Loopbaanbeplanning (items 81-100): Toets die toetsling se vermoë om 'n loopbaankeuse te maak en 'n loopbaanplan te implementeer.

Bevredigende betroubaarheidskoeffisiënte van al die skale is verkry met die toepassing van die LOV op hoërskoolleerders van drie verskillende taalgroepe, naamlik Engels, Afrikaans en Afrika-

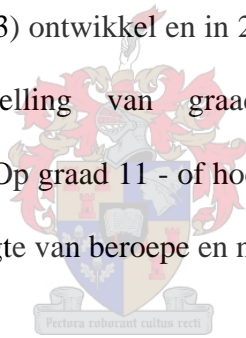
tale, asook met die toepassing van die vraelys op eerstejaar universiteitstudiante (Langley et al., 1992).

Die volgende stappe is gedoen om inhoudsgeldigheid van die LOV te verseker (Langley et al., 1992): items is noukeurig nagegaan vir voorkomsgeldigheid, die bewoording van die items is deur kundige persone nagegaan, en itemskaalkorrelasies is nagegaan.

Die interskaalkorrelasie strek tussen .45 (tussen die selfinligtingskaal en die loopbaanbeplanningskaal) en .65 (tussen die loopbaaninligtingskaal en die loopbaanbeplanningskaal) (Langley et al., 1992).

7.3.2 Meyer-belangstellingsvraelys (MB-10)

Die MB-10 is in 1993 deur Meyer (2003) ontwikkel en in 2003 hersien. Die oorspronklike doel van die MB-10 is om die belangstelling van graad 9 - en graad 11-leerders en eerstejaarsuniversiteitstudiante te meet. Op graad 11 - of hoër vlak kan dit gebruik word om leerders toe te rus om ingeligte besluite ten opsigte van beroepe en naskoolse opleiding te maak.



Die MB-10 bestaan uit 120 items, elk met drie opsies as antwoord. Die items is gelyk verdeel oor die tien belangstellingsvelde. Die tien belangstellingsvelde is 1) voorkeur om met mense as individue of in klein groepies te werk; 2) voorkeur om met mense in groepe te werk of voorkeur vir openbare optrede; 3) voorkeur vir sakebedrywighede; 4) voorkeur vir syfers; 5) linguïstiese voorkeur; 6) voorkeur vir die kunste; 7) voorkeur vir praktiese werk, hetsy handwerk of masjienwerk; 8) voorkeur vir natuurwetenskappe; 9) voorkeur vir werk met diere of biologiese werk; 10) voorkeur vir werk met plante of plantkunde.

Rouputtellings en normtellings word verkry met die nasien van die MB-10. Dit is belangrik dat albei hierdie tellings in aanmerking geneem word. Die rouputtellings bepaal vir watter velde die

individue 'n voorkeur het, terwyl die normtellings aandui hoe die toetsling se belangstellings met dié van ander individue van sy/haar geslag, ouderdom en opvoedkundige vlak vergelyk.

Interne konsekwentheid en bevredigende betroubaarheidskoeffisiënte vir al die items is vir die MB-10 verkry. Na die ondersoek vir geldigheid, is gevind dat die MB-10 wel die belangstelling in die tien velde meet (Meyer, 1998; 2003).

7.3.3 Vraelys oor Behoeftes en Waardes

(Addendum D)

Hierdie vraelys is deur Fidler (1993) opgestel om leerders te help om hulself beter te leer ken voor beroepskeuses gemaak kan word. Die vraelys bestaan uit 30 items en toetslinge moet die stellings waarmee hulle saamstem, afmerk. Daar word dan opgetel hoeveel stellings binne elke waarde-kategorie afgemerkt is en so kan daar geïdentifiseer word watter waardes en behoeftes vir die toetsling belangriker is.



Die verskillende waardes- en behoeftes-kategorieë lyk soos volg:

Sekuriteit

Mense wat hoë tellings in hierdie veld behaal, sal altyd oor sekuriteit besorg wees. Hulle neig om groter geleenthede sywaarts te skuif vir die veiligheid van 'n vaste maandelikse inkomste, 'n gewaarborgde pensioen en mediese versekering. Hierdie behoefte word dikwels bevredig deur vir 'n groot onderneming te werk.

Status

Status kan op verskeie maniere verkry word. 'n Persoon se professie kan outomaties aan hom status in sy gemeenskap gee, soos dokters en predikante in sommige gemeenskappe geniet, dit kan deur

middel van jou mag en invloed gebeur, soos om die direkteur van 'n belangrike onderneming te wees of status kan verkry word deur simbole soos duur motors of klere.

Geld

Geld neem met verloop van tyd dikwels in prioriteit toe. Finansiële behoeftes is baie laer vir skoliere of studente as vir volwassenes wat self al kinders het. Vir mense met hierdie as hoofwaarde is dit belangrik om te weet hoeveel geld belangrik is. Wat vir een persoon na 'n groot bedrag geld lyk, is vir iemand anders, wat sy hele lewe gewoond was aan genoeg geld, dalk baie min.

Onafhanklikheid

Sommige mense vind dit baie moeilik om onder konstante toesig te werk. Hulle is nooit gelukkig in groot organisasies met baie reëls en regulasies nie. Hulle is nie lui of ongemotiveerd nie en sal dikwels baie lang ure in hul eie besigheid werk.



Sosiaal

Persone met hoë sosiale waardes geniet dit om met mense te werk. Hulle sal waarskynlik gelukkig wees in velde soos joernalistiek, maatskaplike werk, onderwys en medies. Die salarisse in hierdie velde is gewoonlik nie baie groot nie.

Artisties/Kreatief

Persone wat hoë tellings in hierdie veld behaal, moet 'n uitlaatklep vir hul kreatiwiteit kry. Dit kan gevind word in die kunste en die wetenskap. Hierdie mense word gewoonlik na die natuur aangetrek en is aktief betrokke by konservasie. Hulle kry groot bevrediging daaruit om hul talente na te streef en is nie baie besorg oor werksekuriteit of groot salarisse nie.

7.3.4 Vraelys oor Vermoëns

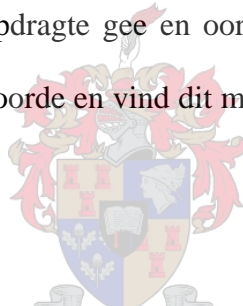
(Addendum E)

Hierdie vraelys is ook deur Fidler (1993) opgestel om leerders te help om hulself beter te leer ken. Die vraelys bestaan uit 50 items en toetslinge moet die stellings waarmee hulle saamstem, afmerk. Daar word dan opgetel hoeveel stellings binne elke kategorie afgemerkt is en so kan daar geïdentifiseer word oor watter vermoëns die toetsling beskik.

Die verskillende kategorieë in hierdie vraelys is die volgende:

Verbale vlotheid

Mense met hierdie vermoëns gebruik 'n wye woordeskat. Hulle leer ander tale gewoonlik maklik aan. Hulle kan oorreed, verduidelik, opdragte gee en oor die algemeen hulleself maklik uitdruk. Hulle is kreatief en oorspronklik met woorde en vind dit maklik om ander mense se denkpatrone en gedagtes te verstaan.



Gepaste beroepsvelde sluit in: akteurwerk, vertaling, skryf, verkope of onderrig.

Praktiese vermoëns

Mense wat 'n hoë telling behaal in hierdie veld, het waarskynlik 'n gawe om instruksies op 'n logiese wyse te volg, byvoorbeeld om 'n videomasjien te programmeer of 'n klere-patroon of 'n huisplan te lees. Hierdie mense is ook geneig om vaardig met hulle hande, gereedskap en masjinerie te wees.

Gepaste loopbaanopsies sluit in: bouer, tandarts, ingenieur of werktuigkundige.

Artistiese/kreatiewe vermoëns

Mense in hierdie kategorie is goed daarin om nuwe dinge te skep of om idees en gevoelens op 'n oorspronklike manier uit te druk. Hulle sien die verlede as relevant tot die toekoms en word dikwels deur onderwysers en klasmaats as “interessant” of “anders” beskryf.

Hierdie mense vind bevredigende loopbane in advertering, televisie en films, sowel as die uitvoerende kunste.

Fisiese vermoëns

Hierdie verwys na absolute goeie gesondheid en die afwesigheid van enige fisiese ongeskiktheid wat jou kan verhoed om enige iets te doen wat jy wil doen. Beroepe met hoë fisiese eise raak moeiliker om te doen na 'n ouderdom van 40, so wanneer sulke beroepe oorweeg word, is dit belangrik dat daar ook 'n werksplan vir latere lewenstadia is.

Gepaste loopbane kan die volgende insluit: werk in 'n gimnasium, aerobiese oefening-instrukteur, wildwagter of soldaat.



Numeriese vermoë

Numeriese vermoë word 'n belangrike voorvereiste vir meer en meer beroepe, veral omdat rekenaarwerk soveel toeneem. Mense wat 'n hoë telling in hierdie veld behaal, is gewoonlik goed in wiskunde en kan maklik wiskundige probleme aan ander verduidelik.

Loopbane wat oorweeg kan word, sluit dié van ekonoom, rekenaar-analis, wiskunde-onderwyser of rekenmeester in.

Metodiese/Ordelike vermoëns

Sommige mense kan beskryf word as “gebore organiseerders”. Hierdie mense se vermoëns is om orde uit chaos te skep. Hulle geskrewe werk is netjies en akkuraat en hulle is altyd betyds.

Loopbane wat hierdie mense kan oorweeg, is hotelbestuur, aktuariële wetenskap, rekeningkunde, statistiek en ekonomie.

Sosiale vaardigheid

Mense wat hoë tellings in hierdie kategorie kry, is gewoonlik op hul gemak met ander en kan maklik verskillende situasies hanteer. Hulle het ‘n diep belangstelling in mense en het waarskynlik sommige vriende wat taamliek ouer of jonger as hulle is.

Loopbane waarna hierdie mense getrek sal word, sluit maatskaplike werk, die regte, sielkunde en reis in.



7.3.5 Addisionele vraelys

(Addendum F)

‘n Addisionele vraelys, wat om praktiese redes gebruik is in plaas van ‘n onderhoud met elke deelnemer, is saam met die MB-10 en die waardes- en vermoëns-vraelys aan elke deelnemer uitgedeel. Hierdie vraelys is deur die navorser, uit materiaal deur Meyer (2004), saamgestel. Hierdie vraelys gee deelnemers die geleentheid om meer oor hul stokperdjies, persoonlikheid, vermoëns (prestasies en talente), waardes en behoeftes ten opsigte van beroepe uit te brei. Die vraelys word ingesluit as Addendum F.

7.3.6 Biografiese vraelys

Die biografiese vraelys is deur die navorser self opgestel en aan die deelnemers uitgedeel om die volgende addisionele inligting, verwant aan die studie, in te samel: naam en van, ouderdom, geslag, huistaal, ouers se opvoedingsvlakke en ouers se beroepe. Hierdie vraelys word ingesluit as Addendum A.

7.4 METODE VAN DATAVERSAMELING

Deelnemers in die eksperimentele – sowel as die kontrolegroep se loopbaanvolwassenheid is by twee geleenthede getoets deur gebruik te maak van die verkorte weergawe van die Loopbaanontwikkelingsvraelys van Langley et al. (1992). Tussen hierdie twee geleenthede is 'n beroepsvoorligtingsprogram vir die eksperimentele groep aangebied. Die invul van die vraelyste, asook die aanbieding van die program, het binne die deelnemers se gewone voorligtingsperiodes by hul skool geskied. Die program is oor drie periodes, elk omtrent 50 minute lank, een periode per week, aangebied. Die kontrolegroep het voortgegaan om saam met die klas wat nie by die studie betrek is nie, gewone skoolvoorligtingsklasse by te woon tydens hierdie periodes. Die sielkunde-intern, wat hierdie klasse aanbied, het nie enige van die beroepsvoorligtingsprogram-inhoud met die ander klasse, behandel nie.

Die beroepsvoorligtingsprogram wat aangebied is, het die volgende behels:

Week1:

Die idee agter selfkennis in die proses van loopbaanbeplanning is aan die leerders verduidelik. Daar is aan hulle oorgedra dat dit belangrik is om meer van jouself en jou belangstellings, vermoëns, waardes en persoonlikheid te weet voor jy 'n loopbaankeuse kan maak. Elke deelnemer het die

geleentheid gekry om die Meyer-belangstellingsvraelys (MB-10), die vraelys oor waardes en die vraelys oor vermoëns saam met vrae oor stokperdjies en persoonlikheid, in te vul. Hierdie vraelyste is deur die navorser nagesien.

Week 2:

Elke deelnemer se persoonlike MB-10-profiel is aan hom/haar terugbesorg, saam met die resultate van die waardes- en vermoëns-vraelyste. Inligting oor elke belangstellingsveld is aan die deelnemers oorgedra, asook hoe dit, saam met kennis oor waardes en vermoëns, by die keuse van 'n loopbaan aansluit. 'n Voorbeeld van die selfkennisprofiel wat die leerders ontvang het, word as addendum G ingesluit.

Week 3:

Die leerders het inligtingstukke oor verskillende loopbane ontvang (addendum H) en daar is weer aan hulle verduidelik hoe selfkennis en kennis oor verskillende loopbane bymekaargebring moet word met loopbaanbeplanning en wat die stappe in loopbaanbeplanning behels. Daar is ook aan die leerders verduidelik hoe om die inligtingstukke oor loopbane te gebruik. Die verskille tussen universiteite, teknikons en kolleges, in terme van tipes kursusse en toelatingsvereistes is aan leerders verduidelik en matrikulasievrystelling en vakkeuses is bespreek. Daar is ook aan die leerders inligting gegee oor die verskillende opsies, aangaande finansiële bystand, wat ondersoek kan word. Die deelnemers is gemotiveer om hulp te soek by die skoolvoorligter, onderwysers, ouers en mense in die beroepsveld wat hulle oorweeg.

Deelnemers van die eksperimentele - en kontrolegroepe het, na afloop van die eksperimentele groep se intervensie, weer die verkorte weergawe van die LOV ingevul, sodat die nuwe vlak van loopbaanvolwassenheid getoets kon word.

7.5 DATA-ANALISE

Beskrywende statistiek is gebruik om die resultate op te som en om frekwensies en verspreiding van LOV-tellings, asook biografiese inligting weer te gee.

Twee analyses is gedoen om die eksperimentele resultate te bekom. Eers is die gemiddeldes van die LOV-tellings wat tydens die twee toetsgeleenthede verkry is, met mekaar vergelyk om 'n aanduiding te kry van hoe die deelnemers se loopbaanvolwassenheid verander het. Dit is 'n binne-subjek ontwerp en daarom is die onafhanklike T-toets vir analise gebruik.

Tweedens is die verskiltellings van die eksperimentele - en kontrolegroep met mekaar vergelyk om te sien of daar 'n beduidende verskil tussen die twee groepe is. Die onafhanklike T-toets is ook hiervoor gebruik.

Die SPSS-rekenaarpakket is, met hulp van handleidings van Field (2000) en Brace, Kemp en Snelgar (2000), gebruik om die data-analise te doen.



HOOFSTUK AG

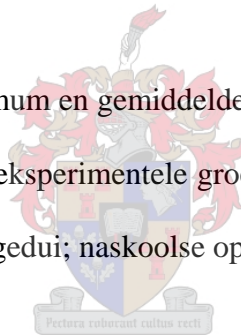
8. RESULTATE

8.1 BIOGRAFIESE INLIGTING

‘n Biografiese vraelys (addendum A) met inligting oor geslag, ouderdom, huistaal, vader en moeder se opvoedingsvlak en vader en moeder se beroepe, is deur al die deelnemers ingevul. Hierdie inligting is deur die SPSS-rekenaarpakket (Brace, Kemp, & Snelgar, 2000) geanaliseer.

8.1.1 Eksperimentele groep

Tabel 8.1.1.1 dui die minimum, maksimum en gemiddeldes van deelnemers se ouderdom en vaders en moeders se opvoedingsvlak van die eksperimentele groep aan. Opvoedingsvlak word as hoogste skoolgraad voltooi (graad 1 tot 12), aangedui; naskoolse opleiding word as 13 aangedui.



Tabel 8.1.1.1

Beskrywende statistiek: ouderdom, vader se opvoedingsvlak en moeder se opvoedingsvlak: eksperimentele groep (N=46)

Beskrywende Statistiek

	N	Minimum	Maksimum	Gemiddelde	Std. Afwyking
Ouderdom	46	14	18	15.61	1.105
Vader_opvd	46	0	12	6.78	3.508
Mder_opvd	46	0	12	7.41	3.531

Soos in tabel 8.1.1.1 gesien kan word, wissel die deelnemers in die eksperimentele groep se ouderdomme tussen 14 jaar en 18 jaar, met ‘n gemiddelde ouderdom van 15.6 jaar vir die groep.

Die gemiddelde opvoedingsvlak van die deelnemers se ouers is graad 7. Die opvoedingsvlak van die deelnemers se moeders is effens hoër as die opvoedingsvlak van die deelnemers se vaders.

Tabel 8.1.1.2 tot 8.1.1.7 dui die frekwensies van geslag, huistaal, ouers se opvoeding en ouers se beroepe van die eksperimentele groep aan.

Tabel 8.1.1.2

Frekwensies van deelnemers se geslag: eksperimentele groep

Geslag

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
Manlik	14	30.4	30.4
Vroulik	32	69.6	100.0
Totaal	46	100.0	

Volgens Tabel 8.1.2.2 kan daar gesien word dat daar meer as twee maal die hoeveelheid meisies (69.6%) as seuns (30.4%) in die eksperimentele groep is.

Tabel 8.1.1.3

Frekwensies van deelnemers se huistaal: eksperimentele groep

Huistaal

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
Onbekend	1	2.2	2.2
Afrikaans	44	95.7	97.8
Xhosa	1	2.2	100.0
Totaal	46	100.0	

Tabel 8.1.1.3 dui aan dat 95.7% van die deelnemers in die eksperimentele groep Afrikaanssprekend is, terwyl een deelnemer (2.2%) se huistaal Xhosa is. Een deelnemer (2.2%) het geen respons gegee nie.

Tabel 8.1.1.4

Frekwensies van vaders se opvoedingsvlak: eksperimentele groep

Vader se Opvoedingsvlak

	Frekwensie	Persentasiet	Kumulatiewe Persentasie
Onbekend	7	15.2	15.2
Graad 3	1	2.2	17.4
Graad 5	5	10.9	28.3
Graad 6	1	2.2	30.4
Graad 7	13	28.3	58.7
Graad 8	1	2.2	60.9
Graad 9	7	15.2	76.1
Graad 10	8	17.4	93.5
Graad 12	3	6.5	100.0
Totaal	46	100.0	

Waar deelnemers aangedui het dat hul vaders se opvoedingsvlak aan hulle onbekend is, is dit gewoonlik 'n aanduiding van lae opvoedingsvlak. Die leerders is net selfbewus of skaam om die ware opvoedingsvlak aan te dui.

Tabel 8.1.1.4 dui die volgende in terme van die opvoedingsvlak van die vaders van die deelnemers in die eksperimentele groep aan: 41.3% het verder as graad 7 op skool gevorder, met ander woorde, opvoeding hoër as laerskoolopleiding ontvang; 23.9% het verder as graad 9 gevorder; slegs 6.5% van die deelnemers se vaders het matriek voltooi en geen van die vaders het naskoolse opleiding ontvang nie.

Tabel 8.1.1.5

Frekwensies van moeders se opvoedingsvlak: eksperimentele groep

Moeder se Opvoedingsvlak

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
Onbekend	6	13.0	13.0
Graad 3	1	2.2	15.2
Graad 4	2	4.3	19.6
Graad 6	2	4.3	23.9
Graad 7	10	21.7	45.7
Graad 9	10	21.7	67.4
Graad 10	11	23.9	91.3
Graad 12	4	8.7	100.0
Totaal	46	100.0	

Tabel 8.1.1.5 wys die volgende: 54.3% van die deelnemers se moeders, teenoor die 41.1% van vaders, het hoërskoolopleiding ontvang; 32.6% van die moeders het verder as graad 9 gevorder, teenoor die 23.9% van die vaders; 8.7% van die moeders het matriek voltooi. Niemand het naskoolse opleiding nie en 13% van die deelnemers het aangedui dat hulle nie weet wat hul moeder se opvoedingsvlak is nie. Daar kan waargeneem word dat die leerders se moeders hoër opvoeding as hul vaders ontvang het.

Tabel 8.1.1.6

Frekwensies van vaders se beroepe: eksperimentele groep

Vader se Beroep

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
werkloos/geen respons	5	10.9	10.9
Bestuurder	2	4.3	15.2
Plaasarbeider	26	56.5	71.7
Bouer	1	2.2	73.9
Drywer	1	2.2	76.1
Paneelklopper	1	2.2	78.3
Besigheid/eie besigheid	1	2.2	80.4
Voertuigbedryf	1	2.2	82.6
Kelderwerk/Wynbedryf	2	4.3	87.0
Elektriesiën	1	2.2	89.1
Posbode	1	2.2	91.3
Algemene werker	3	6.5	97.8
Mororwerktuigkundige	1	2.2	100.0
Totaal	46	100.0	

Soos in tabel 8.1.1.6 gesien kan word, is meer as die helfte (56.5%) van die deelnemers in die eksperimentele groep se vaders plaasarbeiders. 'n Verdere 4.3% werk in wynkelders. Vyf deelnemers (10.9%) het aangedui dat hul vaders werkloos is of het geen respons gegee nie. Geen respons is waarskynlik ook 'n aanduiding dat die vaders werkloos is. Daar kan gesien word dat nie een van die deelnemers in die eksperimentele groep se vaders hoër-status beroepe beklee nie.

Tabel 8.1.1.7

Frekwensies van moeders se beroepe: eksperimentele groep

Moeder se Beroep

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
werkloos/geen respons	7	15.2	15.2
Huishulp/skoonmaker	7	15.2	30.4
Plaasarbeider	16	34.8	65.2
Kombuiswerk/Kok	1	2.2	67.4
Kelner/Restaurant	3	6.5	73.9
Onderwyser	1	2.2	76.1
Voertuigbedryf	1	2.2	78.3
Verkoopsagent	1	2.2	80.4
Kelderwerk/Wynbedryf	2	4.3	84.8
Telefoonbedryf	1	2.2	87.0
Entrepreneur	1	2.2	89.1
Boekhou-/rekenaarwerk	1	2.2	91.3
Huisvrou	4	8.7	100.0
Totaal	46	100.0	

Tabel 8.1.1.7 dui aan dat meer as 'n derde (34.8%) van die deelnemers in die eksperimentele groep se moeders plaaswerkers is, terwyl 15.2% huishulpe is. Sewe deelnemers (15.2%) het aangedui dat hul moeders werkloos is, of het geen respons gegee nie. Alhoewel daar, teenoor die deelnemers se vaders, minder plaaswerkers onder die deelnemers se moeders is, is daar ook min moeders wat hoë-status beroepe beklee.

8.1.2 Kontrolegroep

Tabel 8.1.2.1 dui die minimum, maksimum en gemiddeldes van deelnemers se ouderdom en die opvoedingsvlak van vaders en moeders van die kontrolegroep aan. Opvoedingsvlak word as hoogste skoolgraad voltooi (graad 1 tot 12), aangedui; naskoolse opleiding word as 13 aangedui.

Tabel 8.1.2.1

Beskrywende statistiek: ouderdom, vader se opvoedingsvlak en moeder se opvoedingsvlak: kontrolegroep (N=35)

Beskrywende Statistiek

	N	Minimum	Maksimum	Gemiddelde	Std. Afwyking
Ouderdom	35	14	18	16.09	1.095
vader_opvd	35	0	13	8.23	4.271
mder_opvd	35	0	13	8.29	3.900

Soos in tabel 8.1.2.1 gesien kan word, wissel die deelnemers in die kontrolegroep se ouderdomme tussen 14 jaar en 18 jaar, met 'n gemiddelde ouderdom van 16.09 jaar vir die groep. Die gemiddelde opvoedingsvlak van die deelnemers se ouers is graad 8 en daar is byna geen verskil tussen die opvoedingsvlak van die deelnemers se vaders en moeders nie.

Tabel 8.1.2.2 tot 8.1.2.7 dui die frekwensies van geslag, huistaal, ouers se opvoeding en ouers se beroepe van die kontrolegroep aan.

Tabel 8.1.2.2

Frekwensies van deelnemers se geslag: kontrolegroep

Geslag

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
Manlik	13	37.1	37.1
Vroulik	22	62.9	100.0
Totaal	35	100.0	

Volgens tabel 8.1.2.2 is daar amper twee keer soveel meisies (62.9%) as seuns (37.1%) in die kontrolegroep.

Tabel 8.1.2.3

Frekwensies van deelnemers se huistaal: kontrolegroep

Huistaal

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
Afrikaans	33	94.3	94.3
Engels	1	2.9	97.1
Xhosa	1	2.9	100.0
Totaal	35	100.0	

Soos tabel 8.1.2.3 aandui, is 94.3% van die deelnemers in die kontrolegroep Afrikaanssprekend. Slegs een deelnemer (2.9%) in hierdie groep is Engelssprekend en een deelnemer (2.9%) se huistaal is Xhosa.

Tabel 8.1.2.4

Frekwensies van vaders se opvoedingsvlak: kontrolegroep

Vader se Opvoedingsvlak

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
Onbekend	6	17.1	17.1
Graad 7	8	22.9	40.0
Graad 9	2	5.7	45.7
Graad 10	8	22.9	68.6
Graad 11	1	2.9	71.4
Graad 12	7	20.0	91.4
Naskoolse opleiding	3	8.6	100.0
Totaal	35	100.0	

Soos in tabel 8.1.2.4 gesien kan word, verskil die opvoedingsvlak van die kontrolegroep se vaders met die van die eksperimentele groep: 'n groter persentasie van hierdie groep het hoërskoolopleiding en 'n groter groep het ook matriek behaal; 8.6% van die groep het ook naskoolse opleiding ontvang. Uit die groep deelnemers het 17.1% aangedui dat hulle nie weet wat hul vader se opvoedingsvlak is nie. Weereens moet daar opgelet word dat dit 'n aanduiding van 'n lae opvoedingsvlak is.

Tabel 8.1.2.5

Frekwensies van moeders se opvoedingsvlak: kontrolegroep

Moeder se Opvoedingsvlak

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
Onbekend	5	14.3	14.3
Graad 4	1	2.9	17.1
Graad 7	4	11.4	28.6
Graad 8	1	2.9	31.4
Graad 9	7	20.0	51.4
Graad 10	9	25.7	77.1
Graad 12	7	20.0	97.1
Naskoolse Opleiding	1	2.9	100.0
Total	35	100.0	

Tabel 8.1.2.5 dui aan dat die opvoedingsvlak van die kontrolegroep se moeders ook van dié van die eksperimentele groep verskil: daar is 'n groter persentasie moeders wat matriek behaal het en ook 'n groep wat naskoolse opleiding ontvang het. Daar het egter meer van die eksperimentele groep se vaders naskoolse opleiding ontvang as die moeders van die eksperimentele groep. Een persoon in hierdie groep het slegs graad 4 voltooi.



Tabel 8.1.2.6

Frekwensies van vaders se beroepe: kontrolegroep

Vader se Beroep

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
werkloos/geen respons	2	5.7	5.7
Bestuurder	2	5.7	11.4
Plaasarbeider	9	25.7	37.1
Drywer	2	5.7	42.9
Besigheid/eie besigheid	5	14.3	57.1
Kelderwerk/Wynbedryf	3	8.6	65.7
Plaas-voorman	2	5.7	71.4
Polisie	1	2.9	74.3
Munisipale werker	4	11.4	85.7
Apteker	1	2.9	88.6
Brandweer	1	2.9	91.4
Fabriekswerker	1	2.9	94.3
Tekenaar	1	2.9	97.1
Pakstoorwerker	1	2.9	100.0
Totaal	35	100.0	

Volgens tabel 8.1.2.6 werk die oorgrote meerderheid van die kontrolegroep se vaders, net soos die vaders van die eksperimentele groep, op plase: 25.7% is plaaswerkers, 8.6% doen kelderwerk of help met wynmakery en 5.7% is voormanne. Daar is, anders as met die eksperimentele groep, persone in die kontrolegroep wat beroepe met hoër status beklee.

Tabel 8.1.2.7

Frekwensies van moeders se beroepe: kontrolegroep

Moeder se Beroep

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
werkloos/geen respons	6	17.1	17.1
Huishulp/skoonmaker	8	22.9	40.0
Plaasarbeider	8	22.9	62.9
Kombuiswerk/Kok	4	11.4	74.3
Kelner/Restaurant	2	5.7	80.0
Verpleegster	1	2.9	82.9
Algemene werker	1	2.9	85.7
Huisvrou	2	5.7	91.4
Kantoorwerk	1	2.9	94.3
Winkel (assistent/kassier)	1	2.9	97.1
Huismoeder	1	2.9	100.0
Totaal	35	100.0	

Soos in tabel 8.1.2.7 gesien kan word, is 22.9% van die deelnemers se moeders plaaswerkers, 22.9% is huishulpe en 11.4% doen kombuiswerk of is kokke. Net soos by die eksperimentele groep, beklee min van die deelnemers se moeders hoër-status beroepe. Uit hierdie groep het 17.1 % aangedui dat hul moeders nie werk het nie, of het geen respons gegee nie.

Uit hierdie resultate van die biografiese vraelys, moet daar van twee belangrike aspekte kennis geneem word, naamlik:

- 1) Die opvoedingsvlak van die ouers van deelnemers in albei groepe is baie laag, wanneer daar na die gemiddelde opvoedingsvlak van die groep en die frekwensies van voltooiing van matriek of naskoolse opleiding gekyk word.

- 2) Die oorgrote meerderheid ouers van die deelnemers in albei groepe beklee nie hoë-status beroepe nie.

8.2 AANVANKLIKE LOOPBAANVOLWASSENHEID

Die term **aanvanklike loopbaanvolwassenheid** verwys hier na die loopbaanvolwassenheid van die leerders in die studie vóór die eksperimentele groep die intervensie ontvang het. Dit verwys met ander woorde na die vlak van loopbaanvolwassenheid wat hulle tot en met die aanvang van die studie bereik het.

In hipotese 1 word daar voorspel dat die deelnemers nie oor genoeg inligting oor hulself en die beroepswêreld beskik nie en hipotese 2 voer aan dat deelnemers nie die vermoë het om aan hul loopbane te beplan nie. 'n Verkorte weergawe van die Loopbaanontwikkelingsvraelys van Langley et al. (1992) is aan die deelnemers in beide die eksperimentele - en kontrolegroep uitgedeel. Tellings in die selfkennis-, loopbaankennis- en loopbaanbeplanning-afdelings van die vraelys is gebruik om hierdie hipoteses te toets. Die resultate word hierna bespreek.

8.2.1 Eksperimentele Groep

Tabel 8.2.1.1 dui die eksperimentele groep (N=46) se gemiddelde aanvanklike LOV-tellings in die verskillende skale aan (minimumtelling = 0, maksimumtelling = 20 vir elke skaal). Riglyne vir die interpretasie van skaaltellings is soos volg (ook aangeheg as addendum C):

Selfinligting (SI)	
15-20*	Die toetsling beskik oor voldoende selfkennis
11-14	Die toetsling se selfkennis kan verbeter
7-10	Die toetsling se selfkennis is onvoldoende
0-6	Die toetsling beskik oor weinig selfkennis

Loopbaaninligting (LI)	
12-20*	Die toetsling beskik oor genoegsame loopbaankennis
8-11	Die toetsling se kennis oor loopbane kan verbeter
4-7	Die toetsling se loopbaankennis is onvoldoende
0-3	Die toetsling het weinig kennis oor beroepe

Integrasie (I)	
15-20*	Die toetsling het selfkennis en loopbaaninligting voldoende geïntegreer
11-14	Die toetsling se integrasie van selfkennis en loopbaaninligting kan verbeter
7-10	Die toetsling se integrasie van selfkennis en loopbaaninligting is onvoldoende
0-6	Die toetsling se selfkennis en loopbaankennis is nie geïntegreer nie

Loopbaanbeplanning (LB)	
13-20*	Die toetsling beskik oor voldoende kennis om met loopbaanbeplanning voort te gaan
9-12	Die toetsling se vermoë om 'n loopbaan te beplan, kan verbeter
5-8	Die toetsling se vermoë om 'n loopbaan te beplan, is onvoldoende
0-4	Die toetsling beskik nie oor die vermoë om 'n loopbaan te beplan nie

Tabel 8.2.1.1

Aanvanklike tellings van verkorte LOV: eksperimentele groep

Beskrywende Statistiek

	N	Minimum	Maksimum	Gemiddelde	Std. Afwyking
Selfinligting	46	9	19	13.37	2.498
Loopbinlig	46	1	19	10.26	3.991
Intgrasie	46	7	19	13.26	2.879
Loopbbepln	46	5	18	11.30	3.196

Soos in tabel 8.2.1.1 gesien kan word, is die gemiddelde tellings op al die skale minder as wat as voldoende¹ vir loopbaanvolwassenheid beskou word. Die gemiddelde telling van die deelnemers op die selfinligtingskaal is 13.37, wat aandui dat die toetsling se selfkennis nog kan verbeter; die gemiddelde telling op die loopbaaninligtingskaal is 10.26, wat aandui dat die deelnemers se kennis oor loopbane kan verbeter; die deelnemers het 'n gemiddelde telling van 13.26 op die integrasie-skaal behaal, wat aandui dat die deelnemers se integrasie tussen selfkennis en loopbaankennis kan verbeter; die gemiddelde telling van 11.30 op die loopbaanbeplanningskaal dui aan dat deelnemers ook op hierdie gebied kan verbeter.



Daar is vir elke van die onderskeie skale van die LOV frekwensieverspreidings bereken. Tabelle 8.2.1.2 tot 8.2.1.5 dui hierdie frekwensies aan.

¹ Die term **voldoende** verwys hier en verder in die dokument na 'n telling op die LOV wat aandui dat die toetsling loopbaanvolwasse is, volgens Langley et al. (1992).

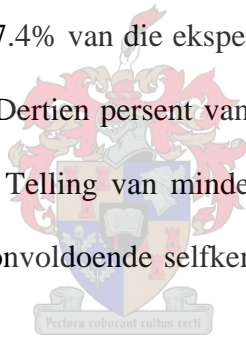
Tabel 8.2.1.2

Frekwensies van Selfinligtingtellings: eksperimentele groep

Selfinligting

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
9	2	4.3	4.3
10	4	8.7	13.0
11	7	15.2	28.3
12	4	8.7	37.0
13	8	17.4	54.3
14	6	13.0	67.4
15	4	8.7	76.1
16	7	15.2	91.3
17	1	2.2	93.5
18	2	4.3	97.8
19	1	2.2	100.0
Totaal	46	100.0	

In Tabel 8.2.1.2 kan gesien word dat 67.4% van die eksperimentele groep minder as 15 behaal het in die selfinligtingskaal van die LOV. Dertien persent van die groep het tussen 7 en 10 behaal en 54.3% het tussen 11 en 14 behaal. 'n Telling van minder as 15 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling van minder as 11 as onvoldoende selfkennis geïnterpreteer word (Langley et al., 1992).



Uit hierdie resultate kan daar afgelei word dat die deelnemers in die eksperimentele groep nie oor voldoende selfkennis beskik nie. Die groepgemiddelde is laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het minder as 'n derde van die groep (32.6%) die voldoende telling van 15 behaal.

Tabel 8.2.1.3

Frekwensies van Loopbaaninligtingtellings: eksperimentele groep

Loopbinligting

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
1	1	2.2	2.2
2	1	2.2	4.3
4	1	2.2	6.5
5	2	4.3	10.9
6	3	6.5	17.4
7	3	6.5	23.9
8	4	8.7	32.6
9	4	8.7	41.3
10	6	13.0	54.3
11	4	8.7	63.0
12	4	8.7	71.7
13	2	4.3	76.1
14	5	10.9	87.0
15	1	2.2	89.1
16	2	4.3	93.5
17	2	4.3	97.8
19	1	2.2	100.0
Totaal	46	100.0	

In Tabel 8.2.1.3 kan gesien word dat 63.0% van die eksperimentele groep minder as 12 behaal het op die loopbaaninligtingskaal van die LOV. 'n Persentasie van 4.3 het minder as 4 behaal, 19.8% het tussen 4 en 7 behaal en 39.1% het tussen 8 en 11 behaal. 'n Telling van minder as 12 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling tussen 4 en 7 as onvoldoende loopbaankennis geïnterpreteer word. 'n Telling van minder as 4 dui aan dat die toetsling oor weinig loopbaankennis beskik (Langley et al., 1992).

Uit hierdie resultate kan daar afgelei word dat die deelnemers in die eksperimentele groep ook nie oor voldoende (volgens Langley et al., 1992) loopbaankennis beskik nie. Die groepgemiddelde is laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het slegs 37.0% van die groep die voldoende telling van 12 behaal.

Tabel 8.2.1.4

Frekwensies van Integrasietellings: eksperimentele groep

Intgrasie

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
7	2	4.3	4.3
9	1	2.2	6.5
10	4	8.7	15.2
11	5	10.9	26.1
12	6	13.0	39.1
13	11	23.9	63.0
14	3	6.5	69.6
15	2	4.3	73.9
16	5	10.9	84.8
17	3	6.5	91.3
18	2	4.3	95.7
19	2	4.3	100.0
Totaal	46	100.0	

In Tabel 8.2.1.4 kan gesien word dat 69.6% van die eksperimentele groep minder as 15 behaal het op die integrasieskaal van die LOV. In hierdie groep het 15.2% tussen 7 en 10 behaal en 54.3% tussen 11 en 14. 'n Telling van minder as 15 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling van minder as 11 as onvoldoende integrasie tussen self- en loopbaankennis geïnterpreteer word (Langley et al., 1992).

Hierdie resultate wys dat die deelnemers in die eksperimentele groep ook nie oor die voldoende vermoë beskik om selfkennis en loopbaankennis te integreer nie. Die groepgemiddelde is laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het minder as 'n derde van die groep (30.4%) die voldoende telling van 12 behaal.

Tabel 8.2.1.5

Frekwensies van Loopbaanbeplanningtellings van Eksperimentele groep

Loopbaanbeplanning

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
5	1	2.2	2.2
6	3	6.5	8.7
7	2	4.3	13.0
8	3	6.5	19.6
9	5	10.9	30.4
10	5	10.9	41.3
11	5	10.9	52.2
12	3	6.5	58.7
13	9	19.6	78.3
14	3	6.5	84.8
15	2	4.3	89.1
16	2	4.3	93.5
17	2	4.3	97.8
18	1	2.2	100.0
Total	46	100.0	

In Tabel 8.2.1.5 kan gesien word dat 58.7% van die eksperimentele groep minder as 13 behaal het op die loopbaanbeplanningskaal van die LOV. In hierdie groep het 19.6% tussen 5 en 8 behaal en 39.2% tussen 9 en 12 behaal. 'n Telling van minder as 13 dui ruimte vir verbetering aan en 'n telling van minder as 9, dui onvoldoende vermoë vir loopbaanbeplanning aan (Langley et al., 1992).

Hierdie resultate dui daarop dat die deelnemers in die eksperimentele groep ook nie oor die voldoende vermoë beskik om 'n loopbaan te beplan nie. Die groepgemiddelde is laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het 41.3% van die groep die voldoende telling van 13 behaal.

8.2.2 Kontrolegroep

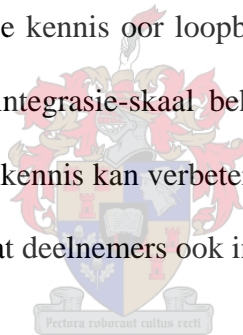
Tabel 8.2.2.1 dui die kontrolegroep (N=35) se aanvanklike LOV-tellings van die verskillende skale aan (minimumtelling = 0, maksimumtelling = 20 vir elke skaal).

Tabel 8.2.2.1

*Aanvanklike tellings van die verkorte LOV: kontrolegroep***Beskrywende Statistiek**

	N	Minimum	Maksimum	Gemiddelde	Std. Afwyking
Selfinligting	35	11	20	14.09	1.946
Loopbinligt	35	3	16	11.06	3.244
Intgrasie	35	8	17	13.37	2.211
Loopbbepln	35	3	18	11.54	3.284

Soos in tabel 8.2.2.1 gesien kan word, is die gemiddelde tellings op alle skale minder as wat as voldoende (volgens Langley et al., 1992) vir die betrokke skale geïnterpreteer word. Die gemiddelde telling van die deelnemers op die selfinligtingskaal is 14.09, wat aandui dat die toetsling se selfkennis nog kan verbeter; die gemiddelde telling op die loopbaaninligtingskaal is 11.06, wat aandui dat die deelnemers se kennis oor loopbane kan verbeter; die deelnemers het 'n gemiddelde telling van 13.37 op die integrasie-skaal behaal, wat aandui dat die deelnemers se integrasie tussen selfkennis en loopbaankennis kan verbeter; en die gemiddelde telling van 11.54 op die loopbaanbeplanningskaal, dui aan dat deelnemers ook in hul beplanningsvermoë kan verbeter.



Tabel 8.2.2.2

*Frekwensies van Selfinligtingtellings: kontrolegroep***Selfinligting**

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
11	3	8.6	8.6
12	6	17.1	25.7
13	3	8.6	34.3
14	9	25.7	60.0
15	6	17.1	77.1
16	6	17.1	94.3
17	1	2.9	97.1
20	1	2.9	100.0
Totaal	35	100.0	

In Tabel 8.2.2.2 kan gesien word dat 60.0% van die kontrolegroep minder as 15 (tussen 11 en 14) behaal het op die selfinligtingskaal van die LOV. 'n Telling van tussen 11 en 14 dui ruimte vir verbetering aan (Langley et al., 1992).

Uit hierdie resultate kan daar afgelei word dat die deelnemers in die kontrolegroep nie oor voldoende selfkennis beskik nie. Die groepgemiddelde is laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het slegs 40% van die groep die voldoende telling van 15 behaal.

Tabel 8.2.2.3

Frekwensies van Loopbaaninligtingstellings: kontrolegroep

Loopbaaninligting

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
3	1	2.9	2.9
5	1	2.9	5.7
6	2	5.7	11.4
7	2	5.7	17.1
8	1	2.9	20.0
9	2	5.7	25.7
10	4	11.4	37.1
11	4	11.4	48.6
12	8	22.9	71.4
13	1	2.9	74.3
14	4	11.4	85.7
15	2	5.7	91.4
16	3	8.6	100.0
Totaal	35	100.0	

In Tabel 8.2.2.3 kan gesien word dat 48.6% van die kontrolegroep minder as 12 behaal het op die loopbaaninligtingskaal van die LOV. 'n Persentasie van 2.9 het minder as 4 behaal, 14.3% het tussen 4 en 7 behaal en 31.4% het tussen 8 en 11 behaal. 'n Telling van minder as 12 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling tussen 4 en 7 as onvoldoende loopbaankennis geïnterpreteer word. 'n Telling van minder as 4 dui aan dat die toetsling oor weinig loopbaankennis beskik (Langley et al., 1992).

Uit hierdie resultate kan daar afgelei word dat die deelnemers in die kontrolegroep nie oor voldoende loopbaankennis beskik nie. Die groepgemiddelde is laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het 51.4% van die groep die voldoende telling van 12 behaal.

Tabel 8.2.2.4

Frekwensies van Integrasietellings: kontrolegroep

Integrasie

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
8	1	2.9	2.9
9	1	2.9	5.7
10	1	2.9	8.6
11	5	14.3	22.9
12	3	8.6	31.4
13	7	20.0	51.4
14	4	11.4	62.9
15	6	17.1	80.0
16	6	17.1	97.1
17	1	2.9	100.0
Totaal	35	100.0	

In Tabel 8.2.2.4 kan gesien word dat 62.9% van die kontrolegroep minder as 15 op die integrasieskaal van die LOV behaal het. In hierdie groep het 8.7% tussen 7 en 10 behaal en 54.3% tussen 11 en 14. 'n Telling van minder as 15 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling van minder as 11 as onvoldoende integrasie tussen self- en loopbaankennis geïnterpreteer word (Langley et al., 1992).

Hierdie resultate wys dat die deelnemers in die kontrolegroep nie oor die voldoende vermoë beskik om selfkennis en loopbaankennis te integreer nie. Die groepgemiddelde is laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het slegs 37.1% van die groep die voldoende telling van 15 behaal.

Tabel 8.2.2.5

*Frekwensies van Loopbaanbeplanningtellings: kontrolegroep***Loopbaanbeplanning**

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
3	1	2.9	2.9
5	1	2.9	5.7
7	2	5.7	11.4
8	2	5.7	17.1
9	2	5.7	22.9
10	1	2.9	25.7
11	9	25.7	51.4
12	5	14.3	65.7
13	3	8.6	74.3
14	2	5.7	80.0
15	3	8.6	88.6
16	2	5.7	94.3
17	1	2.9	97.1
18	1	2.9	100.0
Totaal	35	100.0	

In Tabel 8.2.2.5 kan gesien word dat 65.7% van die kontrolegroep minder as 13 op die loopbaanbeplanningskaal van die LOV behaal het. In hierdie groep het 2.9% minder as 5 behaal, 14.3% tussen 5 en 8 en 48.6% het tussen 9 en 12 behaal. 'n Telling van minder as 13 dui ruimte vir verbetering aan, 'n telling van minder as 9 dui onvoldoende vermoë vir loopbaanbeplanning aan, terwyl 'n telling van minder as 5 aandui dat die toetsling glad nie oor die vermoë beskik om 'n loopbaan te beplan nie (Langley et al., 1992).

Uit hierdie resultate kan gesien word dat die deelnemers in die kontrolegroep ook nie oor die voldoende vermoë beskik om loopbane te beplan nie. Die groepgemiddelde is laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het slegs 'n derde van die groep die voldoende telling van 13 behaal.

8.2.3 Hipotese 1

Hipotese 1 voorspel dat leerders in histories-benadeelde gemeenskappe oningelig is oor hul eie belangstellings en vermoëns, asook die beroepswêreld. Die analise van die pretoets-data van beide die eksperimentele- en kontrolegroep dui duidelik aan dat hierdie hipotese nie verwerp kan word nie.

8.2.4 Hipotese 2

Hipotese 2 voorspel dat die leerders in hierdie gemeenskappe, saam met die tekort aan loopbaankennis, ook nie die oor die vermoë vir loopbaanbeplanning beskik nie. Daar kan uit die data van die loopbaanbeplanningskaal van die LOV van beide die eksperimentele - en kontrolegroep afgelei word dat hipotese 2 ook nie verwerp kan word nie, aangesien leerders in hierdie deel van die vraelys 'n aanduiding gegee het dat geen loopbaanbeplanning gedoen word, of al gedoen is nie.



8.3 LOOPBAANVOLWASSENHEID NA INTERVENSIE

Albei groepe het, na die eksperimentele groep die intervensie ontvang het, weer die verkorte weergawe van die Loopbaanontwikkelingsvraelys van Langley et al. (1992) ingevul.

Die intervensie het die aanbieding van 'n beroepsvoorligtingsprogram behels. Hierdie program het die volgende aspekte van beroepsontwikkeling ingesluit:

- 1) die oordrag van selfkennis deur die leerders se belangstellings, waardes en vermoëns te toets en hieroor aan hulle terugvoering te gee;
- 2) inligting is aan die leerders oorgedra oor hoekom selfinligting belangrik is in die weg tot loopbaanbeplanning;
- 3) inligting oor verskillende beroepsrigtings is aan die leerders deurgegee; en

4) die belangrikheid van loopbaanbeplanning en die verskillende stappe in die proses is aan hulle verduidelik en inligting oor vakkeuses, verdere studies en toegang tot finansiële bronne is aan hulle oorgedra.

8.3.1 Eksperimentele Groep

Tabel 8.3.1.1 dui die eksperimentele groep se posttoets LOV-tellings van die verskillende skale aan (minimumtelling = 0, maksimumtelling = 20 vir elke skaal).

Tabel 8.3.1.1

Posttoets-tellings van verkorte LOV: eksperimentele groep

Beskrywende Statistiek

	N	Minimum	Maksimum	Gemiddelde	Std. Afwyking
Selfinligting	46	9	19	13.89	2.660
Loopbinligting	46	1	18	10.33	4.397
Intgrasie	46	7	18	13.04	2.582
Loopbbepln	46	4	16	10.72	3.257

Soos in tabel 8.3.1.1 gesien kan word, is die gemiddelde tellings minder as wat as voldoende beskou word. Die gemiddelde telling van die deelnemers op die selfinligtingskaal is 13.89, wat aandui dat die toetsling se selfkennis nog kan verbeter; die gemiddelde telling op die loopbaaninligtingskaal is 10.33, wat aandui dat die deelnemers se kennis oor loopbane kan verbeter; die deelnemers het 'n gemiddelde telling van 13.04 op die integrasie-skaal behaal, wat aandui dat die deelnemers se integrasie van selfkennis en loopbaankennis kan verbeter; en die gemiddelde telling van 10.72 op die loopbaanbeplanningskaal dui aan dat deelnemers ook op hierdie gebied kan verbeter.

Tabel 8.3.1.2

Frekwensies van Selfinligtingtellings: eksperimentele groep

Selfinligting

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
9	1	2.2	2.2
10	3	6.5	8.7
11	5	10.9	19.6
12	6	13.0	32.6
13	8	17.4	50.0
14	7	15.2	65.2
15	3	6.5	71.7
16	4	8.7	80.4
17	3	6.5	87.0
18	3	6.5	93.5
19	3	6.5	100.0
Totaal	46	100.0	

In Tabel 8.3.1.2 kan gesien word dat 65.2% van die eksperimentele groep minder as 15 behaal het op die selfinligtingskaal van die LOV. 'n Groep van 8.7% het tussen 7 en 10 behaal en 58.3% het tussen 11 en 14 behaal. 'n Telling van minder as 15 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling van minder as 11 as onvoldoende selfkennis geïnterpreteer word (Langley et al., 1992).

Wanneer daar na hierdie resultate gekyk word, kan daar gesien word dat die deelnemers in die eksperimentele groep na die intervensie steeds nie oor voldoende selfkennis beskik nie. Die groepgemiddelde is steeds laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het die persentasie van die groep wat die voldoende telling van 15 behaal het, met slegs 2.2% gestyg.

Tabel 8.3.1.3

Frekwensies van Loopbaaninligtingtellings: eksperimentele groep

Loopbaaninligting

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
1	1	2.2	2.2
2	1	2.2	4.3
4	3	6.5	10.9
5	4	8.7	19.6
6	3	6.5	26.1
7	1	2.2	28.3
8	4	8.7	37.0
9	1	2.2	39.1
10	1	2.2	41.3
11	6	13.0	54.3
12	5	10.9	65.2
13	4	8.7	73.9
14	4	8.7	82.6
15	3	6.5	89.1
16	1	2.2	91.3
17	3	6.5	97.8
18	1	2.2	100.0
Totaal	46	100.0	

In Tabel 8.3.1.3 kan gesien word dat 54.3% van die eksperimentele groep minder as 12 behaal het op die loopbaaninligtinginligtingskaal van die LOV. 'n Persentasie van 4.3 het minder as 4 behaal, 23.9% het tussen 4 en 7 behaal en 26.1% het tussen 8 en 11 behaal. 'n Telling van minder as 12 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling tussen 4 en 7 as onvoldoende loopbaankennis geïnterpreteer word. 'n Telling van minder as 4 dui aan dat die toetsling oor weinig loopbaankennis beskik (Langley et al., 1992).

Uit hierdie resultate kan daar afgelei word dat die deelnemers in die eksperimentele groep ook steeds nie oor voldoende loopbaankennis beskik nie. Die groepgemiddelde is steeds laer as wat as voldoende beskou word. Vir die individuele tellings, het die persentasie van die leerders wat die voldoende telling van 12 behaal het, met 8.7% gestyg.

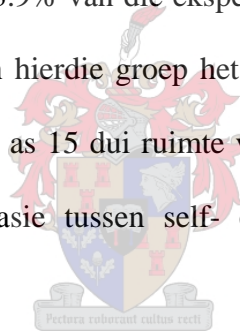
Tabel 8.3.1.4

Frekwensies van Integrasietellings: eksperimentele groep

Intgrasie

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
7	1	2.2	2.2
9	2	4.3	6.5
10	3	6.5	13.0
11	7	15.2	28.3
12	9	19.6	47.8
13	6	13.0	60.9
14	6	13.0	73.9
15	3	6.5	80.4
16	3	6.5	87.0
17	3	6.5	93.5
18	3	6.5	100.0
Totaal	46	100.0	

In Tabel 8.3.1.4 kan gesien word dat 73.9% van die eksperimentele groep minder as 15 behaal het op die integrasieskaal van die LOV. In hierdie groep het 13.0% tussen 7 en 10 behaal en 60.8% tussen 11 en 14. 'n Telling van minder as 15 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling van minder as 11 as onvoldoende integrasie tussen self- en loopbaankennis geïnterpreteer word (Langley et al., 1992).



Hierdie resultate dui aan dat die deelnemers in die eksperimentele groep steeds nie oor die voldoende vermoë beskik om selfkennis en loopbaankennis te integreer nie. Die groepgemiddelde is steeds laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het die persentasie van die leerders wat die voldoende telling van 15 behaal het, met 4.3% gedaal.

Tabel 8.3.1.5

Frekwensies van Loopbaanbeplanningtellings: eksperimentele groep

Loopbaanbeplanning

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
4	1	2.2	2.2
5	1	2.2	4.3
6	1	2.2	6.5
7	7	15.2	21.7
8	6	13.0	34.8
9	2	4.3	39.1
10	3	6.5	45.7
11	2	4.3	50.0
12	7	15.2	65.2
13	7	15.2	80.4
14	3	6.5	87.0
15	2	4.3	91.3
16	4	8.7	100.0
Totaal	46	100.0	

In tabel 8.3.1.5 kan gesien word dat 65.7% van die eksperimentele groep minder as 13 behaal het op die loopbaanbeplanningskaal van die LOV. In hierdie groep het 2.2% minder as 5 behaal, 32.6% tussen 5 en 8 en 30.3% het tussen 9 en 12 behaal. 'n Telling van minder as 13 dui ruimte vir verbetering aan, 'n telling van minder as 9 dui onvoldoende vermoë vir loopbaanbeplanning aan, terwyl 'n telling van minder as 5 aandui dat die toetsling glad nie oor die vermoë beskik om 'n loopbaan te beplan nie (Langley et al., 1992).

Hierdie resultate dui daarop dat die deelnemers in die eksperimentele groep ook steeds nie oor die voldoende vermoë beskik om 'n loopbaan te beplan nie. Die groepgemiddelde is steeds laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het die persentasie van leerders wat die voldoende telling van 13 behaal het, met 7% gedaal.

8.3.2 Kontrolegroep

Tabel 9.3.2.1 dui die kontrolegroep (N=35) se posttoets LOV-tellings van die verskillende skale aan (minimumtelling = 0, maksimumtelling = 20 vir elke skaal).

Tabel 8.3.2.1

Posttoets-tellings van die verkorte LOV: kontrolegroep

Beskrywende Statistiek

	N	Minimum	Maksimum	Gemiddelde	Std. Afwyking
Selfinligting	35	8	19	13.46	2.650
Loopbinlig	35	0	18	10.17	5.032
Intgrasie	35	8	18	13.37	2.951
Loopbbepn	35	3	16	10.66	3.395

Soos in Tabel 8.3.2.1 gesien kan word, is die gemiddelde tellings op skale nie voldoende nie. Die gemiddelde telling van die deelnemers op die selfinligtingskaal is 13.46, wat aandui dat die toetsling se selfkennis nog kan verbeter. Die gemiddelde telling op die loopbaaninligtingskaal is 10.17, wat aandui dat die deelnemers se kennis oor loopbane kan verbeter. Die deelnemers het 'n gemiddelde telling van 13.37 op die integrasie-skaal behaal, wat aandui dat die deelnemers se integrasie tussen selfkennis en loopbaankennis kan verbeter. Die gemiddelde telling van 10.66 op die loopbaanbeplanningskaal dui aan dat deelnemers ook op hierdie gebied kan verbeter.

Tabel 8.3.2.2

Frekwensies van Selfinligtingtellings: kontrolegroep



	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
8	1	2.9	2.9
10	5	14.3	17.1
11	2	5.7	22.9
12	6	17.1	40.0
13	4	11.4	51.4
14	4	11.4	62.9
15	5	14.3	77.1
16	4	11.4	88.6
17	1	2.9	91.4
18	2	5.7	97.1
19	1	2.9	100.0
Totaal	35	100.0	

In Tabel 8.3.2.2 kan gesien word dat 62.9% van die kontrolegroep minder as 15 behaal het op die selfinligtingskaal van die LOV. 'n Groep van 17.1% het tussen 7 en 10 behaal en 45.6% het tussen

11 en 14 behaal. 'n Telling van minder as 15 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling van minder as 11 as onvoldoende selfkennis geïnterpreteer word (Langley et al., 1992).

Hierdie resultate wys dat die deelnemers in die kontrolegroep op die tweede toetsgeleentheid steeds nie oor voldoende selfkennis beskik nie. Die groepgemiddelde is steeds laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het die persentasie van die groep wat die voldoende telling van 15 behaal het, met 2.9% gedaal.

Tabel 8.3.2.3

Frekwensies van Loopbaaninligtingstellings: kontrolegroep

Loopbaaninligting

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
0	1	2.9	2.9
1	1	2.9	5.7
2	1	2.9	8.6
3	1	2.9	11.4
4	3	8.6	20.0
5	2	5.7	25.7
8	2	5.7	31.4
9	1	2.9	34.3
10	4	11.4	45.7
11	5	14.3	60.0
12	3	8.6	68.6
13	2	5.7	74.3
14	2	5.7	80.0
16	3	8.6	88.6
17	2	5.7	94.3
18	2	5.7	100.0
Totaal	35	100.0	

In Tabel 8.3.2.3 kan gesien word dat 60.0% van die kontrolegroep minder as 12 behaal het op die loopbaaninligtinginligtingskaal van die LOV. 'n Persentasie van 11.4 het minder as 4 behaal, 14.3% het tussen 4 en 7 behaal en 34.3% het tussen 8 en 11 behaal. 'n Telling van minder as 12 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling tussen 4 en 7 as onvoldoende loopbaankennis geïnterpreteer word. 'n Telling van minder as 4 dui aan dat die toetsling oor weinig loopbaankennis beskik (Langley et al., 1992).

Uit hierdie resultate kan daar afgelei word dat die deelnemers in die kontrolegroep ook steeds nie oor voldoende loopbaankennis beskik nie. Die groepgemiddelde is steeds laer as wat as voldoende beskou word. Vir die individuele tellings, het die persentasie van die leerders wat die voldoende telling van 12 behaal het, met 11.4% gedaal.

Tabel 8.3.2.4

Frekwensies van Integrasietellings: kontrolegroep

Intgrasie

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
8	1	2.9	2.9
9	4	11.4	14.3
10	2	5.7	20.0
11	2	5.7	25.7
12	6	17.1	42.9
13	3	8.6	51.4
14	2	5.7	57.1
15	7	20.0	77.1
16	2	5.7	82.9
17	2	5.7	88.6
18	4	11.4	100.0
Totaal	35	100.0	

In Tabel 8.3.1.4 kan gesien word dat 57.1% van die kontrolegroep minder as 15 behaal het op die integrasieskaal van die LOV. In hierdie groep het 20.0% tussen 7 en 10 behaal en 37.1% het tussen 11 en 14 behaal. 'n Telling van minder as 15 dui ruimte vir verbetering aan, terwyl 'n telling van minder as 11 as onvoldoende integrasie tussen self- en loopbaankennis geïnterpreteer word (Langley et al., 1992).

Hierdie resultate dui aan dat die deelnemers in die kontrolegroep ook steeds nie oor die voldoende vermoë beskik om selfkennis en loopbaankennis te integreer nie. Die groepgemiddelde is steeds laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, het die persentasie van die leerders wat die voldoende telling van 15 behaal het, met 5.8% gestyg.

Tabel 8.3.2.5

*Frekwensies van Loopbaanbeplanningtellings: kontrolegroep***Loopbaanbeplanning**

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
3	1	2.9	2.9
5	1	2.9	5.7
6	2	5.7	11.4
7	2	5.7	17.1
8	5	14.3	31.4
9	4	11.4	42.9
10	2	5.7	48.6
11	2	5.7	54.3
12	3	8.6	62.9
13	4	11.4	74.3
14	3	8.6	82.9
15	5	14.3	97.1
16	1	2.9	100.0
Totaal	35	100.0	

In tabel 8.3.2.5 kan gesien word dat 62.9% van die kontrolegroep minder as 13 behaal het op die loopbaanbeplanningskaal van die LOV. In hierdie groep het 2.9% minder as 5 behaal, 28.6% tussen 5 en 8 en 31.4% het tussen 9 en 12 behaal. 'n Telling van minder as 13 dui ruimte vir verbetering aan, 'n telling van minder as 9 dui onvoldoende vermoë vir loopbaanbeplanning aan, terwyl 'n telling van minder as 5 aandui dat die toetsling glad nie oor die vermoë beskik om 'n loopbaan te beplan nie (Langley et al., 1992)

Hierdie resultate dui daarop dat die deelnemers in die kontrolegroep ook steeds nie oor die voldoende vermoë beskik om 'n loopbaan te beplan nie. Die groepgemiddelde is steeds laer as wat as voldoende beskou word en vir die individuele tellings, en die persentasie van leerders wat die voldoende telling van 13 behaal het, het met 2.8% gestyg.

8.4 VERSKILLE TUSSEN VOORTOETS- EN NATOETSTELLINGS

Hipoteses 3, 4 en 5 dui almal aan dat daar 'n beduidende verskil tussen voortoets- en natoetstellings sal wees, wat 'n aanduiding sal wees van verhoogde loopbaanvolwassenheid by die betrokke deelnemers. Om die verskil tussen die leerders se voortoets- en natoetstellings te bepaal, en hierdie hipoteses te toets, is 'n onafhanklike T-toets analise op die data van beide die eksperimentele - en kontrolegroep gedoen.

8.4.1 Eksperimentele Groep

Tabel 8.4.1.1 wys die gemiddelde tellings behaal tydens die twee toetsgeleenthede van die eksperimentele groep en tabel 8.4.1.2 wys die resultate van die onafhanklike T-toets analise.

Tabel 8.4.1.1

Groepstatistieke: voortoets- en natoets-tellings van eksperimentele groep

Groepstatistieke

	Groep	N	Gemiddelde	Std. Afwyking	Std. Fout Gemiddelde
Selfinligting	voortoets	46	13.37	2.498	.368
	natoets	46	13.89	2.660	.392
Loopbinligting	voortoets	46	10.26	3.991	.588
	natoets	46	10.33	4.397	.648
Intgrasie	voortoets	46	13.26	2.879	.424
	natoets	46	13.04	2.582	.381
Loopbbepln	voortoets	46	11.30	3.196	.471
	natoets	46	10.72	3.257	.480

Soos daar in tabel 8.4.1.1 gesien kan word, is daar baie klein verskille tussen die gemiddelde voortoets- en natoetstellings van die eksperimentele groep. Tellings op die selfinligtingskaal het met 0.52 gestyg, tellings op die loopbaaninligtingskaal het met 0.07 gestyg, tellings op die integrasieskaal het met 0.22 gedaal en tellings op die loopbaanbeplanningskaal het met 0.58 gedaal.

Wanneer daar na tabel 8.4.1.2 gekyk word, kan daar gesien word dat daar geen beduidende verskille op enige van die skale se voortoets- en natoetstellings is nie.

Tabel 8.4.1.2

Onafhanklike T-toets telling: eksperimentele groep

Onafhanklike T-toets

		Levene se toets vir eenderse variansie		t-toets vir eendersheid van gemiddelde						
		F	Bed.	t	df	Bed. (2-tailed)	Gem.verskil	Stand.fout verskil	95% Interval verskil	Vertrouens- van die
										Onderste Boonste
Selfinligting	Gelyke variansie aangeneem	.104	.748	-.970	90	.335	-.522	.538	-1.591	.547
	Gelyke variansie nie aangeneem			-.970	89.644	.335	-.522	.538	-1.591	.547
Loopbinligt	Gelyke variansie aangeneem	1.261	.264	-.074	90	.941	-.065	.876	-1.805	1.674
	Gelyke variansie nie aangeneem			-.074	89.169	.941	-.065	.876	-1.805	1.675
Intgrasie	Gelyke variansie aangeneem	.299	.586	.381	90	.704	.217	.570	-.915	1.350
	Gelyke variansie nie aangeneem			.381	88.954	.704	.217	.570	-.915	1.350
Loopbbepln	Gelyke variansie aangeneem	.351	.555	.872	90	.385	.587	.673	-.750	1.924
	Gelyke variansie nie aangeneem			.872	89.968	.385	.587	.673	-.750	1.924

8.4.2 Kontrolegroep

Tabel 8.4.2.1 wys die gemiddelde tellings behaal tydens die twee toetsgeleenthede van die kontrolegroep en tabel 8.4.2.2 wys die resultate van die onafhanklike T-toets analise.

Tabel 8.4.2.1

Groepstatistieke: voortoets- en natoets-tellings: kontrolegroep

Groepstatistiek

	Groep	N	Gemiddelde	Std. Afwyking	Std. Fout Gemiddelde
Selfinligting	voortoets	35	14.09	1.946	.329
	natoets	35	13.46	2.650	.448
Loopbinlig	voortoets	35	11.06	3.244	.548
	natoets	35	10.17	5.032	.851
Intgrasie	voortoets	35	13.37	2.211	.374
	natoets	35	13.37	2.951	.499
Loopbbepln	voortoets	35	11.54	3.284	.555
	natoets	35	10.66	3.395	.574

Tabel 8.4.2.1 wys ook baie klein verskille tussen die gemiddelde voortoets- en natoetstellings van die kontrolegroep. Tellings op die selfinligtingskaal het met 0.63 gedaal, tellings op die loopbaaninligtingskaal het met 0.89 gedaal, tellings op die integrasieskaal het presies dieselfde gebly en tellings op die loopbaanbeplanningskaal het met 0.88 gedaal.



Tabel 8.4.2.2

Onafhanklike T-toets telling: kontrolegroep

Onafhanklike T-toets

		Levene se toets vir eenderse variansie		t-toets vir eendersheid van gemiddelde						
		F	Bed.	t	df	Bed. (2-tailed)	Gem.verskil	Stand.fout verskil	95% Interval verskil	Vertrouens- van die
									Onder ste	Boonste
Selfinligting	Gelyke variansie aangeneem	4.827	.031	1.131	68	.262	.629	.556	-480	1.737
	Gelyke variansie nie aangeneem			1.131	62.412	.262	.629	.556	-482	1.739
Loopbinligt	Gelyke variansie aangeneem	5.839	.018	.875	68	.385	.886	1.012	-1.134	2.905
	Gelyke variansie nie aangeneem			.875	58.102	.385	.886	1.012	-1.140	2.911
Intgrasie	Gelyke variansie aangeneem	4.321	.041	.000	68	1.000	.000	.623	-1.244	1.244
	Gelyke variansie nie aangeneem			.000	63.018	1.000	.000	.623	-1.246	1.246
Loopbbepln	Gelyke variansie aangeneem	1.096	.299	1.109	68	.271	.886	.798	-.707	2.479
	Gelyke variansie nie aangeneem			1.109	67.925	.271	.886	.798	-.708	2.479

Tabel 8.4.2.2 wys geen beduidende verskille op enige van die skale se voortoets- en natoetstellings nie.

8.4.3 Hipotese 3, 4 en 5

Na aanleiding van die reslutate van die onafhanklike T-toetse moet die derde, vierde en vyfde hipoteses verwerp word. Daar was geen beduidende verbetering op enige skale van die LOV na die beroepsintervensie nie.

HOOFSTUK NEGE

9. BESPREEKING VAN RESULTATE

Uit die resultate wat in hierdie studie verkry is, is dit duidelik dat die aanvanklike loopbaanvolwassenheid van die leerders in die eksperimentele -, sowel as die kontrolegroep, baie laag is. Verder was die gemiddelde tellings wat op elk van die verskillende skale van die LOV verkry is, laer gewees as wat volgens Langley et al. (1992) as voldoende vir loopbaanvolwassenheid beskou word. Daar kan daarom gesê word dat die groep deelnemers wat by die studie betrek is, voor die intervensie loopbaanonvolwasse was. 'n Groot deel van hierdie onvolwassenheid kan aan die **tekort aan die nodige kennis** toegeskryf word. Een rede vir hierdie tekort aan kennis is dat leerders van voorheen-benadeelde gemeenskappe nie aan enige inligting aangaande loopbane blootgestel word nie, omdat die nodige **rolmodelle** ontbreek en hulle ook nie voldoende inligting by **skole** kry nie. Die tekort aan loopbaankennis kan ook daaraan toegeskryf word dat jongmense nie verskillende loopbane verken nie. Jongmense doen nie die nodige verkenning om inligting oor loopbane te verkry en sodoende hul kennis aangaande loopbane te verbeter nie.

Die bevindinge van die studie wys verder daarop dat die loopbaanvolwassenheid van die deelnemers, ten spyte van die inligting wat aan hulle oorgedra is, ná die intervensie steeds laag is.

Hierdie hoofstuk bespreek die moontlike redes vir die lae aanvanklike tellings wat leerders behaal het deur, onder andere, na sommige van die teorieë oor loopbaanontwikkeling en -voorligting te verwys en ook die moontlike redes waarom leerders steeds ná die intervensie nie loopbaanvolwasse toets nie.

9.1 LAE AANVANKLIKE LOOPBAANVOLWASSENHEID

9.1.1 Blootstelling aan loopbaaninligting

Twee belangrike bronne van loopbaaninligting is rolmodelle wat inligting aan jongmense modelleer (Amundson & Penner, 1998; Gottfredson, 1981; Hill & Duncan, 1987; Jodl et al., 2001; Lent et al., 1994; Penick & Jepsen, 1992; Roe, 1957; Schulenberg, Vondracek, & Crouter, 1984; Sewell et al., 1969; Super, 1957; Young & Friesen, 1992) en inligting wat deur middel van beroepsvoorligting (De Beer, 1989; Fredrickson, 1982; Gordon & Meyer, 2002; Hall, 1992; Laubscher, 1977; McAuliffe, 1991; Oliver & Spokane, 1988) by skole oorgedra word.

Ouers as rolmodelle

Navorsing deur Young en Friesen (1992) het die rol van ouers in die loopbaanontwikkelingsproses van jongmense beklemtoon. Hulle wys daarop dat ouers 'n belangrike bydrae in die ontwikkeling van hul kinders se werkswaardes, selfbewustheid, selfvertroue, sin van verantwoordelikheid, interpersoonlike vaardighede en vaardighede in besluitneming het, en ook moontlikhede vir beroepsondervinding vir hulle moontlik maak. Hulle het ook gevind dat dit belangrik is dat ouers se optrede die intensie het om hul kinders se loopbaanontwikkeling te bevorder. Penick en Jepsen (1992) het verskeie gesinsverhouding-faktore voorgestel wat kinders se loopbaanontwikkeling beïnvloed. Hierdie faktore sluit ondersteuning van ouers, ouderdom-gapings tussen sibbe, geboorte-orde en gesinsagtergrond, met ander woorde, ouers se sosio-ekonomiese status en opvoedingsvlak, in. In 'n studie deur bogenoemdes, het graad 11-leerders en hul ouers aangedui dat gesinsfunksionering 'n sterker voorspeller van loopbaanontwikkeling as geslag, sosio-ekonomiese status en skolastiese prestasie was. Gesinsfunksionering het veral op ontwikkelingstake soos aktiewe betrokkenheid in beplanning en sekerheid van loopbaankeuse 'n invloed. Wanneer ouers

nie hierdie rolmodelle is nie, word daar gekyk na ander persone (Jodl et al., 2001). Gottfredson (1981) wys daarop dat leerders eers ouers en vriende vir inligtings sal nader en dat bronne wat nie maklik verkrygbaar is nie en moeite gaan neem om inligtings van in te win, slegs geraadpleeg sal word wanneer dit as nodig beskou word. Dit beteken dat indien ouers of beduidende ander, soos vriende, nie inligting aan hierdie jongmense verskaf nie, hulle waarskynlik geen inligting gaan bekom nie.

Amundson en Penner (1998) dui aan dat ouers 'n negatiewe invloed op hul kinders se loopbaanontwikkeling kan hê wanneer die betrokkenheid verkeerd gefokus word. 'n Voorbeeld hiervan is wanneer ouers 'n tekort aan inligting oor die beroepswêreld het, byvoorbeeld 'n tekort aan kennis oor 'n wye reeks beroepsopsies. Dit is moontlik die geval by ouers en leerders in hierdie studie, aangesien ouers self lae opvoedings- en beroepsvlakke het of werkloos is. Hickson & White (1989) het gevind dat nie-blanke Suid-Afrikaners 'n tekort het aan rolmodelle wat hulle aan beroepe kan blootstel.



Opvoeding

Hossler en Maple (1993, in Wahl, & Blackhurst, 2000) is van mening dat beroepsvoorligtingsprogramme nie tot hoërskooljare beperk behoort te word nie. Die bevindinge van die studie wat hier bespreek word, ondersteun Hossler en Maple se stelling ten volle. Met die aanbieding van die intervensie by die leerders, was die tekort aan basiese kennis van naskoolse opleiding en beroepsrigtings merkbaar. Daar is 'n groot tekort aan beroepsvoorligting in Suid-Afrikaanse skole (Laubscher, 1977; Meyer, 1998; U. Eiman, persoonlike kommunikasie, 24 Februarie 2005). As begrippe soos “matrikulasievrystelling” of inligting oor tersiêre instansies, vakkeuses en beroepsrigtings van vroeg af aan leerders bekend gemaak word, sal beroepsvoorligtingsprogramme op hoërskool meer effektief wees omdat die inligting minder

vreemd sal wees en die kennis dan reeds toegepas kan begin word. By die deelnemers van hierdie studie is hierdie begrippe op graad 10-vlak steeds aan hulle onbekend en enige inligting wat aan hulle tydens skoolvoorligtingsklasse oorgedra word, val totaal nuut op die oor.

Volgens die Wes-Kaapse Onderwysdepartement se kurrikulum vir skoolvoorligting, behoort leerders reeds vanaf graad 7 inligting oor beroepe en studierigtings te ontvang sodat hulle “ingeligte keuses oor verdere studies, beroepsrigtings en loopbane kan maak”. Tydens die aanbieding van die intervensie was die ervaring egter dat leerders, sowel as onderwysers in ander vakrigtings as voorligting, nie voorligtingsklasse as belangrik beskou nie en leerders hierdie klasse eenvoudig nie bywoon nie, of nie aandag in die klasse gee nie. Daar kon ook afgelei word dat onderwysers nie regtig ‘n probleem daarmee het as die leerders nie hierdie klasse bywoon nie. Dit skep aan die leerders ‘n idee dat voorligting nie as belangrik beskou hoef te word nie. Die kurrikulum of wyse van klasaanbieding in hierdie rigting, sal aangepas moet word om leerders in hierdie gemeenskappe te akkommodeer.



9.1.2 Verkenning

Verkenning kan as een van die stappe in die proses van loopbaanbeplanning beskou word aangesien dit lei na verhoogde self- en loopbaankennis. Verkenning word gekonseptualiseer as die doelgerigte aktiwiteite van leerders wat daarop gerig is om kennis van die self en die eksterne omgewing te verbeter te einde loopbaanontwikkeling te verryk (Taviera, Silva, Rodríguez & Maia, 1998). Om loopbaanvolwassenheid te bereik, is dit nodig dat jongmense voldoende selfkennis aangaande loopbane ontwikkel en genoeg inligting insamel waarop hul hul loopbaan- en opvoedingsbesluite kan baseer (Stumph, Colarelli, & Hartman, 1983; Super et al., 1996, in Ochs & Roessler, 2004). Deeglike loopbaanverkenning is daarom ‘n belangrike inleiding tot loopbaanvolwassenheid (Ochs & Roessler, 2004). Die intensiteit waarmee loopbaanverkenning

gedoen word, word deur Kracke (2002) as die essensiële voorvereiste vir 'n volwasse beroepskeuse beskou, veral wanneer hierdie keuse in die lig van Super (1957; Super et al., 1957) se ontwikkelingsbenadering tot loopbane gesien word. Adolescente is volgens Super (1957) in die lewenstadium van verkenning. Hy voer aan dat verkenning by die huis deur rolmodelle, by die skool en in deeltydse werk gedoen word. Hy voer verder aan dat die rol van die skool in die verkenningsproses veral belangrik is wanneer rolmodelle by die huis ontbreek. Literatuur oor verkenning dui op verskillende faktore wat die verkenningsproses van leerders beïnvloed. Hierdie faktore sluit lae selfagting en die ouer-kind verhouding in. 'n Ander belangrike faktor wat 'n beduidende invloed op verkenning het, is aspirasie.

Selfagting

Lent et al. (1994) voer aan dat oortuigings oor bekwaamheid en uitkomstintensionele gedrag direk beïnvloed. Bandura (1997, in Ochs & Roessler, 2004) voer aan dat selfagting 'n sleutelrol in motiverende gedrag speel. Kracke (1997) dui ook selfagting aan as 'n faktor wat verkenning beïnvloed. As leerders se selfagting laag is, as gevolg van faktore soos min ondersteuning van ouers of ander volwassenes, gaan hulle nie alle beroepsrigtings aktief verken nie, aangesien hulle nie genoeg vertroue in hulself het om te glo dat hulle sommige beroepsrigtings sal kan betree of sukses daarin sal behaal nie.

Ouer-kind verhouding

In 'n studie deur Kracke (1997), is aangedui dat ouer-adolessent verhoudings wat meer kindgesentreerd en ondersteunend is, meer aktiewe verkenning verband hou. Outoratiwe ouerskapstyle, individuele gesinsverhoudings, ouers se openheid vir adolessente se behoeftes en gedrag van ouers wat loopbaanverkenning direk aanspreek, hou verband met self- en konteks-geïënteerde

verkenning. Kracke (1997; 2002) het bevind dat ouers se kind-gesentreerde gedrag positief met verkenning-gedrag korreleer. In 'n studie van Dreher en Dreher (1985) het adolossente aangedui dat take wat met loopbaanvoorbereiding geassosieer word, makliker uitgevoer kan word met die hulp van andere. Hierdie hulp van andere is gedefinieer as die toegang tot inligtingsmateriaal en media, ouer adolossente, volwassenes, portuur, vriende en ouers. Jongmense benodig dus die ondersteuning van ouers en beduidende ander om verskillende loopbaanrigtings te verken. Wanneer hulle, soos die deelnemers in hierdie studie, nie hierdie ondersteuning het nie, sal verkenningsgedrag ook verminder.

Aspirasie

Verkenning word ook beïnvloed deur die aspirasies wat leerders nastreef. Hierdie aspirasies word weer deur talle faktore beïnvloed. **Aspirasie** word gedefinieer as die vlak van opvoeding of beroep waarna iemand streef (Farmer, 1985; Reber & Reber, 2001) en die vlak van beroepsaspirasie wat leerders het, gaan die intensiteit waarmee en ook die rigtings waarin hulle loopbaanverkenning doen, beïnvloed. 'n Tekort aan beroepsaspirasie kan daarom as 'n rede waarom leerders nie verskillende beroepsrigtings verken nie, gesien word. Die tekort aan beroepsaspirasie by die leerders in hierdie studie kan op verskeie wyses verklaar word:

Rolmodelle en gesinsfunksionering

Lent et al. (1994) voer aan dat beduidende ander as rolmodelle optree deur hul beroepe aan jongmense te modelleer. Hulle skep 'n omgewing wat jongmense blootstel aan aktiwiteite wat met loopbane verband hou en jongmense word deur hierdie modellering versterk om die aktiwiteite wat vir hulle moontlik of beskikbaar is, na te streef. Die rolmodelle betrek die jongmense deur terugvoering en modellering in hierdie aktiwiteite en so vorm die jongmense verwagtings van hul eie take, suksesse en prestasies, en formuleer só belangstellings, wat hulle aspirasies beïnvloed. Die

literatuur oor beroepsverkenning en –aspirasie dui duidelik aan dat **ouers** ‘n belangrike rol in die beroepsontwikkelingsproses speel (Davey, 1993; Hossler & Maple, 1993; Jodl et al., 2001; Morrow, 1995; Trice & Knapp, 1992; Wahl & Blackhurst, 2000). Morrow (1995) dui aan dat familie ‘n beduidende faktor is wat in ag geneem moet word wanneer tekorte in jongmense se beroepsontwikkeling waargeneem word. Wahl en Blackhurst (2000) en Santrock (1993, in Morrow, 1995) lê klem daarop dat die mees invloedryke rolmodelle vir kinders hul eie ouers is. Deur voorbeeld of deur hul verwagting vir hul kinders se toekoms, oefen ouers ‘n groot en belangrike invloed uit op hul kinders se vroeë opvoedkundige – en beroepsaspirasies. Ouers kan op verskillende maniere as rolmodelle ‘n invloed op jongmense se loopbaanontwikkeling hê: deur ‘n voorbeeld deur middel van hul eie loopbane en opvoeding te stel, deur hul kinders te ondersteun en te motiveer en deur die verwagtings wat hulle, saam met die samelewing, van hul kinders het.

Wahl en Blackhurst (2000) voer aan dat faktore soos ouers se opvoedkundige – en beroepsvlakke, sowel as hul akademiese prestasies, saam met hul verwagtings, kinders se persepsies van hul eie bevoegdheid en aspirasies beïnvloed. Fitzgerald en Betz (1983) voer ook aan dat ouers se vlak van opvoedkundige – en beroepstatus met hul kinders se opvoedkundige – en beroepsaspirasies geassosieer word. Die sosio-ekonomiese teorie van beroepsbesluitneming (Fredrickson, 1982) dui aan dat jongmense neig om dieselfde beroepsvlak as hul ouers te betree en voer verder aan dat opleiding en opvoeding sterk verband hou met status en inkomste. Kinders identifiseer met die volwasse werkers in hul lewens, en hul beroepsaspirasies is sterk verwant aan hul ouers se beroepe (Trice & Knapp, 1992; Wahl & Blackhurst, 2000). Trice en Knapp voer ook aan dat vaders ‘n dominante rol in die vroeë loopbaanontwikkeling speel en verwys ook na navorsing wat die moeder se rol in ag neem. In hulle studie het hulle die verwantskap tussen jongmense se beroepsaspirasie en die vader se beroep met die verwantskap tussen aspirasie en die moeder se beroep vergelyk. Hulle het gevind dat die eendersheid tussen moeders se beroepe en kinders se aspirasies hoër by nie-stedelike kinders as stedelike kinders was, en dat eendersheid met ouers se beroepe in die

algemeen beduidend vir beide groepe was. Hierdie verwantskap tussen beroepsaspirasie en ouers se beroepe word volgens Trice en Tillapaugh (1991) versterk deur die persepsies wat kinders oor hul ouers se beroepsbevreëding het. Kinders is meer geneig om te streef na die beroep van die ouer wat die meeste tevreë voorkom. Hierdie bevindinge oor die verband tussen ouers se beroepe en kinders se beroepsaspirasie is verder versterk deur 'n studie van Reisman en Banuelos (1984, in Wahl & Blackhurst, 2000) waar daar gevind is dat kinders wat uit gesinne kom waar albei ouers werkloos is, swakker ontwikkelde beroepsfantasieë het as kinders waar ten minste een ouer buite die huis werk.

Kinders gaan nie aspirasies hê oor beroepe wat hulle nie ken nie, of nie inligting oor het nie. Kinders in voorheen-benadeelde gemeenskappe is in die situasie dat nie net hulle eie ouers nie, maar ook die ander volwasse werkers (soos klasmaats en vriende se ouers) in die gemeenskap lae status beroepe bekleë. Dit is dus die enigste voorbeeld van loopbaanvooruitsigte wat hulle het. Wanneer daar na die resultate van die biografiese vraelyste gekyk word, kan daar gesien word dat die ouers van leerders in hierdie studie lae opvoedkundige - en beroepstatus het en dat hierdie ouers daarom nie 'n betekenisvolle voorbeeld ten opsigte van opvoedkundige - en beroepsaspirasies aan hul kinders kan stel nie. Die meerderheid van die leerders in die studie het ouers wat plaaswerkers is of moeders wat as huishulpe werk. Indien hierdie die enigste voorbeelde van beroepe is waaraan hulle blootgestel word, is dit te verstane dat hul beroepsaspirasies nie hoër as hierdie vlak sal wees nie en hulle ook nie beroepe buite hierdie areas sal verken nie.

Gottfredson (1981) voer aan dat sodra iemand sy persepsie van homself ontwikkel het en beroepe as onversoenbaar met hierdie selfkonsep afgemaak het, dit onwaarskynlik is dat hierdie proses omgekeer sal word, tensy 'n invloedryke persoon hom vertel dat hy wel die intellektuele kapasiteit het om die betrokke beroep te betree. Daar kan waarskynlik afgelei word dat wanneer leerders egter nie so 'n invloedryke persoon in hul lewens het nie, hierdie persepsies van hulself konstant sal bly. Jodl et al. (2001) voer aan dat ouers hul kinders se belangstellings kan prikkel en beïnvloed deur die

ondervindings wat hulle deur ouerskap-praktyke aan hul kinders voorsien. Ouers dra so hul oortuigings en idees aan kinders oor. Hierdie oortuigings en idees sal weer kinders in hul eie opvoedkundige - en beroepsgedrag motiveer. Dit is egter kommerwekkend dat ouers in hierdie studie sulke lae opvoedings- en beroepsvlakke het, aangesien dit die verkeerde idees en oortuigings aan hul kinders kan oordra. As kinders ervaar dat hul ouers tevrede is met lae status beroepe (verwys weer na Trice en Tillapaugh, 1991) en self nie opvoeding belangrik geag het nie, sal kinders moontlik ook hierdie houding inneem. 'n Gesprek met die skoolvoorligter in hierdie gemeenskap het aangedui dat ouers ook geen belangstelling in skoolaktiwiteite toon nie en ook nie in hul kinders se skoolwerk en huiswerk belangstel, of hulle daarmee help nie (U. Eiman, persoonlike kommunikasie, 1 Junie, 2005). Inligting wat Davey (1993) uit 'n studie verkry het, het daarop gewys dat die ondersteuning van beduidende ander baie belangrik is wanneer daar bepaal word of hoërskoolleerders genoeg vertrou het om hul beroepsaspirasies na te streef. Hierdie ondersteuning word ook deur Farmer (1985) belangrik geag. Leerders wat voel dat hulle aspirasies ondersteun en aangemoedig word, is meer geneig om die vertrou te hê dat hulle hierdie aspirasies sal realiseer as leerders wat nie hierdie ondersteuning ervaar nie. Die verwagtings en ondersteuning van ouers is aangetoon as 'n sleutelfaktor wat die kollege-aspirasies van gekleurde studente beïnvloed (Wahl & Blackhurst, 2000).

Persone sal nie inligting oor beroepe bymekaarmaak of beroepe verken as hulle die beroepe as onaanvaarbaar beskou nie (Gottfredson, 1981). Ook studente se opvoedkundige aspirasies loop parallel met die waargenome verwagting van hul ouers (Mau, 1995; Wahl & Blackhurst, 2000). Gottfredson (1981) wys daarop dat persone wat aspireer tot beroepe wat laer is as wat hulle kan nastreef, moontlik van sosiale agtergronde of woonbeurte met lae verwagtings afkomstig is. Furlong, Biggart en Cartmel (1996) het aangedui dat daar 'n verband tussen die woonbuurt waarin 'n persoon bly en sy beroepssapirasies is. Die verwagting van die ouers van die leerders in hierdie studie, sowel as die samelewing waarin hulle funksioneer, is moontlik nie groter as dat die leerders

ook plaaswerkers sal word of met ander lae-status beroepe tevrede sal moet wees nie. Die leerders streef dan na geen ander beroepe nie en verken ook nie ander opsies om meer inligting oor ander beroepsrigtings in te samel nie. Buchman (2000) het aangedui dat baie kinders in plaasgemeenskappe gebruik word om hul ouers te help met plaastake. Baie kinders word dan dalk deur ouers aangemoedig om eerder vroeg skool te verlaat en saam met hul ouers op plase te werk.

Selfkonsep

Selfkonsep, of die persepsie van eie bevoegdheid, beïnvloed aspirasie (Crook et al., 1984; Kid, 1984; Farmer, 1985; Lent et al., 1994). Wanneer daar na sosio-kognitiewe meganismes gekyk word, is daar drie van hierdie meganismes wat op loopbaanontwikkeling van toepassing is. Hierdie drie meganismes is 1) oortuigings van eie bevoegdheid, 2) uitkomste-verwagtings, en 3) verteenwoordiging van doelstellings (Lent et al., 1994). Volgens Gottfredson (1981) is selfkonsep die som van die verskeie wyses waarop 'n persoon homself sien, waarvan sommige van hierdie sieninge meer belangrik en sentraal tot die sin van self is as ander. Hierdie sluit die siening van jou eie vermoëns, belangstellings, persoonlikheid, of plek in die samelewing in. Gottfredson voer verder aan dat mense 'n beroep soek wat pas by hierdie beelde van hulself. Sy omskryf beroepsaspirasie as is 'n persoon se poging om sy/haar selfkonsep te implementeer. Gottfredson sien die selfkonsep bestaande uit 'n sosiale self en psigologiese self, met die sosiale self as 'n belangrike determinant van beroepsaspirasie. Die sosiale self word gevorm deur selfpersepsies aangaande intelligensie, sosiale status en geslag. Mense soek dan beroepe wat by hierdie persepsies van hulself pas. Sosiale klas, intelligensie en geslag word as belangrike determinante van selfkonsep en die tipe kompromieë wat aangegaan moet word, gesien. Leerders in hierdie studie het moontlik persepsies oor hulself dat hul nie die vermoë het om in ander beroepe as dié op die vlak van hul ouers se beroepe suksesvol te wees nie. Verder glo hulle moontlik ook dat hulle nie intellektueel daartoe in staat is om goed te vaar op skool en verdere opleiding te ontvang nie. Hierdie persepsies kan moontlik weer teruggetrek word na dit wat ouers aan hulle modelleer en wat hulle uit die

geskiedenis van apartheid geleer het. Marjoribanks (2002) het aangedui dat akademiese selfkonsep beduidende assosiasies met 'n adolessent se aspirasies het. Hierdie leerders aspireer dus net na dit waartoe hulle dink hulle in staat is.

Lent et al. (1994) onderskei tussen persepsie van self-bevoegdheid ("Kan ek dit doen?") en uitkomste-verwagtings ("As ek dit doen, wat sal gebeur?"). Betz en Voyten (1997) voer aan dat hierdie onderskeid belangrik is omdat sogenaamde korrekte gedrag nie altyd na die gewenste uitkomste lei nie. Hulle voer ook aan dat oortuigings oor self-bevoegdheid die beste voorspeller van beroepsbesluiteloosheid is en dat uitkomste-verwagtings die beste voorspeller van verkennings-intensies is.

Uitkomste-verwagtings

In 'n beroepsontwikkeling-konteks word uitkomste-verwagtings gekonseptualiseer as die oortuigings wat 'n persoon ten opsigte van die langtermyn gevolge van sukses in spesifieke opvoedkundige of beroep besluitnemingsgedrag het (Betz & Voyten, 1997). Vroom (1964, in Lent et al., 1994) het aangedui dat loopbaanbelangstelling hoofsaaklik van uitkomste-oortuigings afkomstig is. Lent et al. (1994) voer egter aan dat dit 'n effek van uitkomste-verwagting, *saam met* self-bevoegdheid is. Dit is moeilik vir belangstelling om te floreer as negatiewe uitkomste verwag word of as persepsie van self-bevoegdheid laag is. 'n Persoon wat byvoorbeeld 'n persepsie van hoë wiskundige bevoegdheid het, sal hierdie beroepsrigting vermy as hy negatiewe uitkomste verwag, soos dat daar geen ondersteuning van beduidende ander is nie, of dat daar werk-familie konflik in hierdie beroepskeuse mag ontstaan.

Gottfredson (1981; 2001) stel twee prosesse in die ontwikkeling van beroepsaspirasies voor: *beperking* en *kompromie*. Beperking is die proses waardeur individue hul beroepsaspirasies tot 'n aantal aanvaarbare alternatiewe beperk; kompromie is wanneer die individu 'n ideale beroep as ontoeganklik of as 'n onrealistiese keuse sien en dan sy/haar aspirasie by hierdie persepsies aanpas.

Valadez (1998) het in 'n studie gevind dat alle leerders die behoefte het om verdere opleiding, soos kollege-opleiding, te ontvang. Sosio-ekonomiese status het egter 'n direkte invloed op die rigting. Hulle dui aan dat persone uit laer sosio-ekonomiese omstandighede nie hulle intensies volg nie, met ander woorde dat persone met hoër sosio-ekonomiese status meer waarskynlik hulle intensies toepas. Uitkomst-verwagtings word dus deur sosio-ekonomiese status beïnvloed.

Die voorkoms van negatiewe beroeps-uitkomst-verwagtings mag as 'n intellektuele struikelblok tot konstruktiewe en aangehoue betrokkenheid in beroepsverkenningssaktiwiteite dien (Taviera et al., 1998). Davey (1993) het in 'n studie gevind dat leerders nie verwag om hul aspirasies te realiseer nie. Furlong en Biggart (1999) het gevind dat die verband tussen verwagte verkryging en aspirasie sterker as die verband tussen sosio-ekonomiese status en aspirasie was. Hulle het egter ook gevind dat jongmense van middelklas-gesinne hoër beroepsverwagtings as jongmense van werkersklas-gesinne gehad het.



Beroepsaspirasies en –verwagtings word deur baie faktore beïnvloed, en vertroue in jou eie akademiese vermoëns is hoogs beduidend. Furlong en Biggart (1999) het gevind dat kinders reeds op die ouderdom van 13 'n duidelike idee van hul posisie op die akademiese hierargie het. Wanneer jongmense baie vertoue in hul vermoëns het, blyk dit dat hul aspirasies hoog bly, ongeag hul sosiale status of woonarea. Leerders in hierdie studie het 'n lae akademiese status en as gevolg van 'n tekort aan ondersteuning van ouers (U. Eiman, persoonlike kommunikasie, 1 Junie 2005) en onderwysers, het hierdie leerders lae vertroue in hul vermoëns. Volgens die sosio-kognitiewe perspektief mag negatiewe uitkomst-verwagtings 'n resultaat van negatiewe persepsies van die self en van selfagting wees (Traviera et al., 1998).

Waargenome toeganklikheid

Behalwe dat leerders slegs aspireer na dit waartoe hulle dink hulle in staat is, aspireer hulle net na dit waartoe hulle dink hulle toegang het. Gottfredson (1981) verwys na **toeganklikheid** as die struikelblokke of geleenthede in die sosiale - of ekonomiese omgewing wat 'n persoon se kans om 'n spesifieke beroep te betree, beïnvloed. 'n Beroep mag verenigbaar wees met 'n persoon se selfkonsep, maar steeds ontoeganklik wees. Sieninge oor die toeganklikheid van 'n sekere beroep reflekteer die opinie van hoe waarskynlik dit is dat 'n persoon die beroep kan betree en beïnvloed daarom die mate van erns waarmee 'n persoon die beroep as 'n geldige alternatief sal oorweeg. Sieninge of opinies oor die toeganklikheid van 'n sekere beroep kan op verskeie faktore gebaseer word: die beskikbaarheid van die beroep in die persoon se geografiese omgewing, persepsies van diskriminasie, die gemak waarmee opleiding vir die beroep ontvang kan word, of die tekort aan kennis oor hoe om die beroep te betree (Gottfredson, 1981).

Al hierdie faktore is by die leerders in hierdie studie ter sake: vir kinders wat in plaasgemeenskappe bly waar hul ouers op die plase werk, is die meeste hoë-status beroepe nie in hul direkte geografiese omgewing beskikbaar nie. Aangesien hierdie leerders ook 'n lae ekonomiese status beklee, is toegang tot vervoer na en van beroepe buite die geografiese area, ook nie beskikbaar nie. Dieselfde is waar vir toegang tot opleiding. Persepsies van diskriminasie speel moontlik ook nog 'n rol in waargenome toeganklikheid van hoë-status beroepe. Aangesien daar in die Apartheidsera teen die ouers in hierdie voorheen-benadeelde gemeenskappe gediskrimineer is, is daar moontlik steeds 'n gevoel dat leerders nie toegang tot opvoeding en sekere beroepe het nie. 'n Tekort aan kennis, as gevolg van onopgeleide ouers en 'n tekort aan deeglike skoolvoorligting, veroorsaak dat hierdie wanpersepsies nie aangepas word nie. Blustein (1990, in Taviera et al., 1998) wys daarop dat waargenome toegang tot beroepsopsies 'n goeie voorspeller van betrokkenheid in beroepsverkenning is. Persepsies oor beroepsmoontlikhede en -geleenthede en die verwagte verkryging van loopbaandoelwitte, word as 'n belangrike kognitief-motiverende faktor van beroepsverkenning gesien.

Gottfredson (1981) voer aan dat beroepstoeganklikheidsfaktore eerder die implementering as die formulering van beroepsaspirasie affekteer. Leerders mag dus dalk die drome hê om bevredigende, hoë-status beroepe te betree, maar implementeer nie hierdie drome deur hierdie beroepe te verken nie.

Sosio-ekonomiese status

Verskeie skrywers dui 'n verband tussen sosio-ekonomiese status en opvoedkundige - , sowel as beroepsaspirasie aan (Farmer, 1985; Furlong & Biggart, 1999; Furlong, Biggart, & Cartmel, 1996; Gottfredson, 1981; Hill & Duncan, 1987; Mac Kay & Miller, 1982; Sewell et al., 1957; Valadez, 1998; Wahl & Blackhurst, 2000). Sosio-ekonomiese status beïnvloed ook beroepskeuse (Gottfredson, 1981; Roe, 1956). Hannah en Kahn (1989) het aangedui dat jongmense beroepe in dieselfde prestige-vlak as hul eie sosio-ekonomiese agtergrond kies. Jongmense van hoër sosio-ekonomiese status is meer geneig as ander om professionele beroepe te kies (Mac Kay & Miller, 1982; Sewel, Haller, & Straus, 1957). Gottfredson (1981) het aangedui dat jongmense van laer sosio-ekonomiese klasse tot laer status beroepe as ander jongmense aspireer. In 'n studie van Harvey en Kerin (2001) het die skrywers gevind dat studente in laer sosio-ekonomiese groepe meer pessimisties oor hul persoonlike geleentheid is. Redes vir hierdie pessimisme en die keuse van laer-status beroepe kan moontlik ook teruggetrek word na die invloed wat rolmodelle, persepsies van toeganklikheid en lae uitkomste-verwagtings op beroepsaspirasie het. Leerders van lae sosio-ekonomiese omstandighede is meer geneig om lae uitkomste-verwagtings te hê en opvoeding en sekere beroepe as ontoeganklik te sien as gevolg van hul tekort aan finansiële hulpbronne. Verder is ouers in lae sosio-ekonomiese samelewings dikwels werkloos of beklee lae-status beroepe. Leerders in hierdie samelewing het dus nie goeie beroepsrolmodelle wat hulle kan beïnvloed nie. Hannah en Kahn (1989) het gevind dat persone met 'n lae sosio-ekonomiese status ook lae persepsies van bevoegdheid het.

'n Tekort aan finansiële bystand verhoed ook leerders met lae sosio-ekonomiese status om sekere inligting te bekom. Hierdie leerders het byvoorbeeld nie toegang tot duur belangstellingstoetse of geld om beroepsvoorligters te raadpleeg nie. Valadez (1998) het uit studies afgelei dat studente van lae sosio-ekonomiese agtergronde (a) nie toegang tot belangrike hulpbronne het nie, en (b) nie bevoeg is om op die beskikbare hulpbronne te kapitaliseer soos studente van hoër sosio-ekonomiese agtergronde nie. Hulle voer ook aan dat opvoedkundige - en beroepsverkryging meer as 'n produk van harde werk en vermoëns is en dat sosiale tekortkominge soos rassisme, seksisme en diskriminasie teen klas ook in ag geneem moet word. Sosiale klas word ook as 'n dominante faktor in die invloed op individuele behoeftes en aspirasies gesien.

Maslow se hiërargie van behoeftes

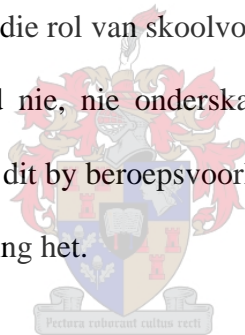
Anne Roe (1957) het Maslow se basiese behoeftes as onbewuste motiveerders geïdentifiseer. Sy voer aan dat die intensiteit van hierdie onbewuste behoeftes die hoof determinant is van die mate van motivering wat uitgedruk word. Sy sê verder dat as die behoeftes onder op Maslow se hiërargie nie bevredig word nie, dit die verskyning van hoër-orde behoeftes voorkom. Maslow (1954) het self gesê dat hoër-orde behoeftes nie kan verskyn voor laer-orde behoeftes nie ten minste relatief bevredig is nie. As al die behoeftes onbevredig is, sal die honger vir voedsel (die mees basiese behoefte) so sterk wees, dat alle ander behoeftes as onbelangrik beskou sal word. Maslow verduidelik dat persone wat die lewe teen 'n lae vlak ervaar, byvoorbeeld as gevolg van konstante werkloosheid, die res van hul lewens net daarmee tevrede sal wees om die heel basiese behoeftes, naamlik fisiologiese behoeftes, te bevredig. Hulle vlak van aspirasie mag dan permanent verlaag wees.

Wanneer daar gekyk word na die biografiese inligtings van die leerders in hierdie studie, kan daar gesien word dat ouers nie hoër-status beroepe beklee nie en daar kan afgelei word dat hul sosio-ekonomiese status daarom ook nie baie hoog is nie. Dit is daarom moontlik dat die leerders in die

studie se heel basiese behoeftes, soos fisiologiese behoeftes en veiligheidsbehoefte, nie bevredig word nie. Dit kan dan moontlik as nog 'n rede gesien word hoekom leerders nie aspireer om die hoër behoeftes, soos die behoefte aan inligting en self-aktualisasie, te bevredig nie.

Opvoeding

Wahl en Blackhurst (2000) het gevind dat studente van kleur met hoër akademiese aspirasies dikwels 'n tekort aan realistiese inligting oor kollege het en dat hul aspirasies en akademiese voorbereiding dikwels nie ooreenstem nie. Vir leerders wat nie ondersteuning vir hul beroepsaspirasies van hul ouers ontvang nie, is die aanmoedigings van vriende, onderwysers of skoolvoorligters baie invloedryk. Dit is baie belangrik dat, alhoewel ouers die primêre bron van ondersteuning van beroepsaspirasies is, die rol van skoolvoorligters en onderwysers vir leerders wie se aspirasies nie tuis ondersteun word nie, nie onderskat word nie (Davey, 1993). Dit is baie belangrik dat skoolvoorligters, wanneer dit by beroepsvoorligting kom, ook al die faktore aanspreek wat 'n invloed op aspirasies en verkenning het.



9.2 ONEFFEKTIEWE INTERVENSIË

Volgens die resultate van die LOV wat ná die intervensie verkry is, het die program wat aangebied is geen verskil in die deelnemers se loopbaanvolwassenheid gemaak nie. 'n Aantal moontlike redes word hier voorgestel:

Die intervensie

Soos reeds aangedui en bespreek, was die loopbaankennis van die deelnemers baie gebrekkig op die stadium wat hulle die intervensie ontvang het. Om weer na Gottfredson (1981) te verwys, wat aanvoer dat iemand se persepsie van homself en die verwantskap daarvan aan beroepskeuses

moeilik verander word, kan 'n aanname gemaak word dat aangesien die aanvanklike vlakke so laag was, 'n meer intensiewe poging aangewend moet word om na hierdie leerders deur te dring. Die intervensie het dan moontlik op die volgende gebiede tekort geskiet:

- Aangesien die tekort aan kennis nie net 'n tekort aan beskikbaarheid van kennis is nie, maar ook 'n tekort aan soeke na hierdie kennis (verkenning) is, moet die faktore wat verkenning beïnvloed, ook aangespreek word. Die intervensie moet dan, voor dit basiese kennis oordra, ook meer daarop fokus om leerders se verwagtings te verander sodat aspirasies verhoog kan word en die leerders bereid is om die inligting wat aan hulle verskaf word, te verken. Die intervensie het gefokus op deelnemers se selfkennis, loopbaankennis en die intergrasie van self- en loopbaankennis (Parsons, 1909). Selfkennis het belangstellings (Cilliers, 1993; Führi, 1980; Super et al., 1957), vermoëns en behoeftes en waardes (Super & Bohn, 1970) ingesluit. Die intervensie het ook inligting aangaande beroepsbeplanning (Cilliers, 1993) deurgegee. Die intervensie het dus op 'n inligtingsvlak ingetree, maar die basiese beginsels om hierdie inligting vir die leerders toeganklik te maak, het ontbreek. Mitchell, Levin en Krumboltz (1999) voer aan dat dit die voorligter se werk is om vaardighede soos belangstellings, oortuigings, waardes, werkgewoontes en persoonlike eienskappe te fassiliteer. Met hierdie gemeenskappe is dit egter nodig om eers die aspirasies, uitkomste-verwagtings en persepsies van self-bevoegdheid aan te spreek.
- Dit mag wees dat die aanbieding van die intervensie, wat taalgebruik betref, te ingewikkeld vir die deelnemers was. Deelnemers het die Addisionele Beroepsvoorligtingsvraelys (addendum F) baie swak beantwoord: die taalgebruik was swakker as wat van graad 10-leerders verwag word en dit was duidelik dat die leerders in baie gevalle nie die leesbegrip gehad het om die vrae te verstaan nie. Hierdie is 'n duidelike aanduiding dat die deelnemers nie oor goeie taalvermoë beskik nie. Farmer (1985) het aangedui dat daar 'n direkte verband tussen verbale vermoëns en aspirasie is. Die leerders se gebrekkige taalvermoë kan dus ook as rede dien vir hul loopbaanonvolwassenheid-tellings voor die intervensie.

- Die intervensie is oor 'n kort tydperk aangebied, met baie inligting wat per sessie oorgedra is. As die gebrekkige kennis, asook taalvermoë, in ag geneem word, was die intervensie dalk te ingewikkeld en moes dit oor 'n langer tydperk aangebied word.

Meetinstrument

Die leerders se taal- en intellektuele vermoë het dalk hier ook 'n rol gespeel. Dit kan wees dat die taalgebruik van die LOV nie vir die leerders verstaanbaar was nie en die meetinstrument oor die algemeen te gesofistikeerd vir die deelnemers was, veral as faktore soos hul ouers se opvoedingsvlak in ag geneem word.

Westbrook, Cutts, Madison en Arcia (1980, in Gottfredson, 1981) voer aan dat meetinstrumente wat loopbaanvolwassenheid, eerder as die inhoud van loopbaanbesluitneming meet, minder bruikbaar is, aangesien dit grotendeels die vlak van kognitiewe ontwikkeling meet. Gottfredson gaan verder en voorspel dat dit onsinnig is om loopbaanvolwassenheid te probeer verhoog, aangesien dit nie noodwendig 'n goeie maatstaf is om die effektiwiteit van beroepsvoorligtingsprogramme of -behandeling te toets nie. Die meting van kognitiewe ontwikkeling van jongmense kan baie bruikbaar wees om vas te stel watter voorligtingsprosedure mees verstaanbaar en suksesvol gaan wees vir jongmense van verskillende agtergronde en met verskillende vermoëns.

Ander faktore

Ander faktore wat die resultate van die LOV kon beïnvloed het, is dat die leerders moeg was, dat mede-klasmaats mekaar se aandag afgetrek het met die invul van die vraelys, of dat leerders gejaag het om klaar te kry, omdat hulle die vraelys nie as belangrik geag het nie.

9.3 SAMEVATTING

Uit die resultate van hierdie studie is twee afleidings gemaak: 1) dat die deelnemers loopbaanonvolwasse was met die aanvang van die studie; en 2) dat die deelnemers se loopbaanvolwassenheid nie met die toepassing van 'n beroepsvoorligtingsprogram verbeter het nie.

Die intervensie wat toegepas is, was 'n beroepsvoorligtingsprogram wat op selfkennis, loopbaankennis, die integrasie van self- en loopbaankennis, en loopbaanbeplanning gefokus het. Wanneer daar egter na die literatuur oor loopbaankennis gekyk word, kan daar gesien word dat daar verskeie faktore is wat die blootstelling aan kennis en die verkenning om hierdie inligting te bekom, beïnvloed. Hierdie faktore sluit die volgende in:

- Blootstelling aan loopbaaninligting word deur die teenwoordigheid van rolmodelle en opvoeding, in die vorm van skoolvoorligting, beïnvloed.
- Loopbaanverkenning word deur selfagting, die kind se verhouding met sy ouers, opvoedkundige – en beroepsaspirasies, sowel as opvoeding, beïnvloed.
- Beroepsaspirasies word weer deur verskeie faktore beïnvloed, naamlik: die teenwoordigheid van rolmodelle wat werksrolle aan jongmense modelleer en jongmense ondersteun; persepsies van eie vermoëns, bevoegdheid en uitkomst; waargenome toegang tot verskillende beroepe en opvoedingsgeleenthede; en die sosio-ekonomiese status van die persoon.

Al hierdie faktore werk saam om jongmense voor te berei vir die keuse van loopbaanrigting. Dit is daarom belangrik dat beroepsvoorligtingsprogramme nie net loopbaanverwante inligting aan leerders oordra nie, maar ook die faktore wat die toegang tot hierdie inligting beïnvloed, aanspreek.

HOOFSTUK TIEN

10. INDIVIDUELE INTERVENSIË

Die resultate van die aanvanklike studie, soos in hoofstuk 8 gerapporteer, het duidelik aangedui dat die beroepsvoorligtingsintervensie wat op die steekproef toegepas is, nie suksesvol daarin was om loopbaanvolwassenheid van die deelnemers te verhoog of te verbeter nie. 'n Rede hiervoor is dat alle persone nie altyd reg is om gewone beroepsvoorligting te ontvang nie, as gevolg van redes soos in hoofstuk 9 aangevoer. Dit is daarom nodig dat beroepsvoorligters elke individu se gereedheid vir loopbaanvoorligting bepaal (Amundson, 1989). Dit kan makliker in individuele sessies gedoen word en assessering kan gedoen word oor waar die klem van loopbaanvoorligting vir elke individu moet lê. O'Brien (2001) voer aan dat Parsons (1909) al op sy tyd 'n voorstander van 'n individuele benadering tot beroepsvoorligting was. Daar is daarom besluit om 'n loodsstudie met deelnemers uit dieselfde populasie te doen om vas te probeer stel wat die effek van 'n individuele loopbaanintervensie sal wees.



10.1 Rasionaal

Die assessering van enige loopbaanvoorligtingsprogram is belangrik, aangesien loopbaanvolwassenheid 'n geweldige positiewe impak op individue se lewensvrede kan hê. Verder is dit belangrik om te bepaal hoe loopbaanintervensies en loopbaanvoorligting in skole geïmplementeer moet word, aangesien dit in die resultate van hierdie studie duidelik is dat leerders in Suid-Afrika steeds nie voldoende oor loopbane ingelig is nie. Die rasionaal vir die uitvoer van 'n addisionele loodsstudie is om vas te stel of sekere veranderinge aan huidige loopbaanvoorligtingsprogramme in skole en programme soos die intervensie wat oorspronklik gedoen is, 'n verandering aan die uitkomst sal maak sodat die gewenste verhoging van loopbaanvolwassenheid onder leerders te weeg gebring kan word. Dit is baie belangrik dat 'n

metode van beroepsvoorligting wat wél werk, gevind word. O'Brien (2001) skryf dat beroepsvoorligters in individuele werk met kliënte as agente vir sosiale verandering kan optree.

10.2 Doelstellings

Die doelstelling van hierdie loodsstudie is om vas te stel of 'n individuele benadering tot loopbaanvoorligting 'n groter inpak op leerders van histories-benadeelde gemeenskappe in Suid-Afrika sal hê as loopbaanaanbiedings in klasverband. Een van die aangevoerde redes vir waarom geen verbetering in loopbaanvolwassenheid by die oorspronklike steekproef verkry is nie, is dat die intervensie nie vir die leerders verstaanbaar was nie en daar vir die aanbieder geen wyse was om seker te maak of die leerders verstaan, of selfs luister nie. Die leerders het, waarkynlik as gevolg van 'n tekort aan motivering en vrymoedigheid, geen vrae tydens die klas-aanbieding van die intervensie gevra nie. Hierdie probleem kan moontlik opgelos word deur leerders individueel, eerder as in klasverband, oor loopbane in te lig.

Die hipotese van hierdie addisionele studie is dat daar 'n verbetering van loopbaanvolwassenheidtellings na die individuele intervensie sal wees.

10.3 Deelnemers

Vyf leerders uit die graad 10-klas wat nie by die aanvanklike intervensie betrek is nie, is in die loodsstudie gebruik. 'n Totaal van 22 leerders uit hierdie klas het aanvanklik die LOV ingevul, maar slegs 6 het teruggekeer vir die intervensie. Van hierdie 6 leerders het een leerder nie die LOV ná die intervensie ingevul nie. Slegs vyf deelnemers se data was dus volledig en kon gebruik word vir hierdie studie.

Die gemiddelde ouderdom van die deelnemers was 15.60 jaar en almal was vroulik met Afrikaans as hul huistaal. Die gemiddelde opvoedingsvlak van beide die deelnemers se ouers was graad 5 en geen van die ouers het naskoolse opleiding ontvang nie. Hierdie biografiese inligting is baie eenders aan dié van die aanvanklike studie se eksperimentele - en kontrolegroep. Die data word in Tabel 10.3.1 aangedui.

Tabel 10.3.1

Beskrywende statistiek: ouderdom, vader se opvoedingsvlak en moeder se opvoedingsvlak: loodsstudie

Beskrywende Statistiek

	N	Minimum	Maksimum	Gemiddelde	Std. Afwyking
Ouderdom	5	15	16	15.60	.548
Vader_opvd	5	0	12	4.80	6.573
Mder_opvd	5	0	10	5.40	5.079

Uit die biografiese data wat verkry is, blyk dit ook dat, soos met die eksperimentele - en kontrolegroep, die deelnemers se ouers nie oor hoë-status beroepe beskik nie. Die beroepe van die deelnemers se vaders en moeders word in Tabelle 10.3.2 en 10.3.3, onderskeidelik aangedui.

Tabel 10.3.2

Frekwensies van vaders se beroepe: loodsstudie

Vader se Beroep

	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
werkloos/geen respons	1	20.0	20.0
Onderwyser	1	20.0	40.0
Kelderwerk/Wynbedryf	2	40.0	80.0
sekuriteitswag	1	20.0	100.0
Total	5	100.0	

Tabel 10.3.3

Frekwensies van moeders se beroepe: loodsstudie

Moeder se Beroep			
	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Persentasie
werkloos/geen respons	2	40.0	40.0
Huishulp/skoonmaker	2	40.0	80.0
Kombuiswerk/Kok	1	20.0	100.0
Total	5	100.0	

10.4 Dataversameling

Deelnemers se loopbaanvolwassenheid is tydens hul voorligtingsperiode getoets deur die invul van die loopbaanvolwassenheidvraelys (LOV) van Langley et al. (1992). Die ses leerders wat die week daarna opgedaag het vir hul voorligtingsperiode, het Meyer-belangstellingsvraelyste (MB-10), saam met vraelyste oor vermoëns en waardes en die addisionele beroepsvoorligtingvraelys (Addendums D, E en F, onderskeidelik) ingevul. Die vraelyste is deur die navorser nagesien en terugvoering is in individuele sessies aan elke deelnemer gegee. Die leerders het gesels oor wat hulle graag wil doen en het die geleentheid gehad om vrae te vra oor beroepe en hulle huidige vakkeuses. Inligting oor die loopbane wat die leerder beoog, of waarvoor die leerder voorkeur gedemonstreer het, asook inligting oor loopbaanbeplanning en verdere studies is tydens hierdie sessies aan elke leerder oorgedra. Aan die einde van die loopbaanvoorligtingsessies het die leerders weer die LOV ingevul sodat hul vlakke van loopbaanvolwassenheid weer getoets kon word en post-toetstellings verkry kon word.

10.5 Resultate

Tabel 10.5.1 dui die gemiddelde tellings aan wat die leerders voor en na die intervensie in die verskillende skale van die LOV behaal het.

Tabel 10.5.1

Groepstatistieke: voortoets- en natoetstellings: loodsstudie

Groep Statistieke

	Groep	N	Gemiddelde	Std. Afwyking	Std. Fout Gemiddelde
Selfinligting	voortoets	5	13.80	1.643	.735
	natoets	5	15.80	3.033	1.356
Loopbinligting	voortoets	5	8.80	3.347	1.497
	natoets	5	11.20	4.550	2.035
Intgrasie	voortoets	5	12.80	3.271	1.463
	natoets	5	15.00	2.915	1.304
Loopbepnl	voortoets	5	10.20	1.789	.800
	natoets	5	9.60	2.608	1.166

Soos in tabel 10.5.1 gesien kan word, dui die data 'n verskil tussen meeste van die voor- en natoetstellings aan. Die gemiddelde selfinligtingtelling van die leerders het van 13.8 na 15.8 gestyg, die gemiddelde loopbaaninligtingtelling het van 8.8 na 11.2 gestyg en die gemiddelde integrasietelling het van 12.8 na 15.00 gestyg. Volgens Langley et al. (1992) se riglyne vir die interpretasie van die LOV-tellings (Addendum C) is die selfinligtingtelling van 15.8 en die integrasietelling van 15.0 voldoende tellings om die leerders as loopbaanvolwasse in hierdie areas te beskou. Die loopbaaninligtingtelling kan volgens Langley et al. (1992) nog verbeter, maar het van die onderste na die boonste ankerpunttelling van die LOV interpretasie-kategorie (8-11) gestyg. Die loopbaanbeplanningtelling het nie verbeter nie, maar effens gedaal van 10.2 na 9.6, wat aandui dat die leerders nog in hierdie gebied kan verbeter.

Tabel 10.5.2 dui die resultate van die onafhanklike T-toets aan.

Tabel 10.5.2

Verskille in loopbaanvolwassenheid tussen voor- en natoetsin: loodsstudie

Onafhanklike T-toets

		Levene se Toets vir Eenderse Variansie		t-toets vir eendersheid van gemiddeldes						
		F	Bed.	t	df	Bed. (2-tailed)	Gem. Verskil	Std. Fout Verskil	95% Vertrauensinterval van die verskil	
									Boonste	Onderste
Selfinligting	Gelyke variansie aangeneem	1.168	.311	-	8	.231	-2.000	1.543	-5.558	1.558
	Gelyke variansie nie aangeneem nie			1.296						
Loopbinligting	Gelyke variansie aangeneem	.381	.554	-	8	.370	-2.400	2.526	-8.225	3.425
	Gelyke variansie nie aangeneem nie			-						
Intgrasie	Gelyke variansie aangeneem	.034	.859	-	8	.294	-2.200	1.960	-6.719	2.319
	Gelyke variansie nie aangeneem nie			1.123						
Loopbepaling	Gelyke variansie aangeneem	1.024	.341	-	8	.683	.600	1.414	-2.661	3.861
	Gelyke variansie nie aangeneem nie			.424						

Die onafhanklike T-toets dui aan dat die verskille tussen die gemiddelde voortoets- en natoetstellings nie beduidend is nie.

10.6 Bespreking van resultate

Die resultate wat met die loodsstudie verkry is dui, hoewel onbeduidend, 'n verhoging in die leerders se selfinligting-, loopbaaninligting- en integrasie-tellings aan. Dit is belangrik om daarop te

let dat die gemiddelde tellings van die selfinligting- en integrasie-skale geskuif het vanaf 'n LOV interpretasie-kategorie wat plek vir verbetering aandui, na 'n LOV interpretasie-kategorie wat dui op loopbaanvolwassenheid in die gebied (Langley et al., 1992). Die gemiddelde loopbaaninligtingtelling het die meeste gestyg.

Hierdie resultate is 'n moontlike aanduiding dat die individuele intervensie wat vir hierdie loodsstudie aangebied is, 'n bydrae tot die ontwikkeling van loopbaanvolwassenheid van leerders in histories-benadeelde gemeenskappe kan lewer, en meer so as wat met die huidige skoolvoorligtingsklasse die geval is. Dit is noodsaaklik dat verdere navorsing op hierdie gebied gedoen word en dat 'n studie eenders aan hierdie loodsstudie op 'n groter steekproef uit die populasie toegepas en getoets word.



HOOFSTUK 11

11. BESPREKING

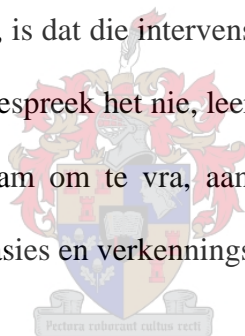
11.1 Loopbaanvolwassenheid van leerders van histories-benadeelde gemeenskappe

Met die toets van graad-10 leerders uit histories-benadeelde gemeenskappe se loopbaanvolwassenheid, het die navorser gevind dat leerders baie lae tellings behaal het. Die areas van loopbaanvolwassenheid wat getoets is, was vlak van selfkennis, loopbaankennis, integrasie van self- en loopbaankennis, en loopbaanbeplanning. Die deelnemers in die studie het nie in een van hierdie areas gewys loopbaanvolwasse getoets nie. Hierdie resultate ondersteun die bevindinge wat reeds in Suid-Afrikaanse studies oor loopbaanvolwassenheid en -voorligting gerapporteer is (Hickson & White, 1989; Meyer, 2004; Reid-Van Niekerk & Van Niekerk, 1990; Watson & Van Aarde, 1986). Redes wat vir hierdie lae vlakke loopbaanvolwassenheid aangevoer word, sluit onvoldoende loopbaan-blootstelling, as gevolg van die tekort aan rolmodelle en opvoeding, soos skoolvoorligting, in, asook die afwesigheid van verkenning deur leerders. Hierdie tekort aan verkenning deur leerders word verduidelik deur lae selfagting, gebrekkige ouer-kind verhoudings en lae aspirasie, wat weer die gevolg van lae uitkomste-verwagting en waargenome ontoeganklikheid tot verdere onderrig en die beroepswêreld is. Ander redes vir lae verkenningsaktiwiteit is die deelnemers se lae sosio-ekonomiese status en die feit dat die leerders se laer-orde behoeftes, soos deur Maslow (1954) geïdentifiseer, nie bevredig word nie en dat hulle daarom nie aan hul hoër-orde behoeftes, soos self-aktualisasie aandag gee, of selfs hierdie behoeftes het nie.

11.2 Die beroepsvoorligtingsprogram

Die primêre doelstelling van die aanbieding van die beroepsvoorligtingprogram was om uit te vind wat die effek van só 'n program op die vlak van loopbaanvolwassenheid van leerders van histories-benadeelde gemeenskappe sal wees. Die beroepsvoorligtingsprogram is in klasverband aangebied en het selfinligting, loopbaaninligting, inligting oor die integrasie van verworwe self- en loopbaankennis en loopbaanbeplanning ingesluit, in ooreenstemming met aanbevelings van Parsons (1909) en Cilliers (1993). Resultate wat verkry is met die post-toets, wys egter geen verskil tussen die voortoets- en natoetstellings nie. Dit gee 'n aanduiding dat hierdie intervensie geen verskil in die loopbaanvolwassenheid van die deelnemers tot gevolg gehad het nie.

Moontlike redes waarom die intervensie geen effek op die deelnemers se vlak van loopbaanvolwassenheid gemaak het nie, is dat die intervensie slegs op 'n inligtingsvlak ingetree het en leerders se spesifieke behoeftes aangespreek het nie, leerders het moontlik nie die aanbiedings of die vraelyste verstaan nie en was skaam om te vra, aangesien die intervensie in groepverband aangebied is en dat deelnemers se aspirasies en verkenningsgedrag nie aangespreek is nie.



11.3 Die individuele studie

Om sommige van bogendoemde probleme te probeer oorbrug, is 'n individuele intervensie as loodsstudie vir moontlike verdere navorsing aangebied. Tydens hierdie beroepsvoorligtingsessies was die leerders baie meer vrymoedig om vrae te vra as wat leerders in die klasse was waarin die oorspronklike intervensie aangebied is en dit was daarom makliker om uit te vind wat leerders in terme van beroepsvoorligting benodig, soos voorgestel deur Amundson (1989), en dus relevante inligting met die leerders te deel. Die individuele sessies het dit moontlik gemaak dat die navorsers wat die sessies aangebied het 'n beter aanvoeling kon kry of elke leerder waarmee sy gewerk het, werklik luister en verstaan. Dit was nie met die klas-aanbieding die geval nie. Dit was ook makliker

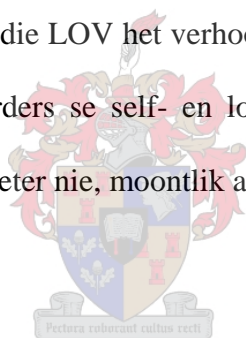
om die resultate van die MB-10 duideliker aan die leerders te verduidelik. Al hierdie faktore maak dit moontlik om meer direk aan die spesifieke behoeftes van die individue te voldoen en 'n positiewe bydrae tot hul loopbaanvolwassenheid te lewer.

Die individuele intervensie het op die volgende wyses van die aanvanklike beroepsvoorligtingsprogram verskil:

- Selfinligting is aangespreek deur die individuele MB-10 profiel van elke leerder, saam met sy/haar resultate van die vermoëns- en waardes-vraelyste aan hom/haar te verduidelik en te bespreek hoe hierdie aanduidings met sy/haar oortuigings en idees van toekomstige loopbane verband hou.
- Loopbaaninligting is meer effektief in die individuele intervensie behandel deur spesifiek op beroepe wat in die leerders se belangstellingsareas val, te fokus. Leerders is steeds, soos in die oorspronklike intervensie, toegerus met inligting oor 'n wye verskeidenheid beroepe en is aangemoedig om so wyd moontlik te lees sodat 'n goed-ingeligte besluit geneem kan word.
- Om die idee van integrasie tussen selfinligting en loopbaaninligting aan die leerders duidelik te maak, is daar klem gelê op die feit dat hoe nader 'n persoon se beroep of loopbaan is aan dit waarvan hy/sy hou, hoe meer vervulling die persoon in sy/haar beroep of loopbaan sal ervaar. Die navorser het ook, veral aan die leerders wat aangedui het dat hulle nog nie aan hulle toekomstige loopbane gedink het nie, klem gelê daarop dat dit belangrik is om vroeg al te begin dink aan loopbaanrigtings sodat die regte voorbereiding reeds gemaak kan begin word.

- Die intervensie het deelnemers aangemoedig om hul loopbane te begin beplan en hulle ook hiervoor toegerus. Dit sou egter meer waardevol wees om die mate van loopbaanbeplanning wat gedoen word 'n langer tyd ná die intervensie te toets, om te sien of die intervensie die deelnemers voldoende toegerus en gemotiveer het om wel hul loopbane te begin beplan. Aangesien leerders slegs vir 'n beperkte tyd gesien kon word, kon loopbaanbeplanning nie volledig met hulle behandel word nie. Inligting oor tersiêre instansies is aan leerders verduidelik en leerders is gemotiveer om verdere inligting te kry, maar hierdie inligting kon nie opgevolg word soos die ideaal sou wees nie. In 'n program waar leerders se loopbaanvoorligting deel van die skoolkurikulum uitmaak, kan 'n pad ten opsigte van loopbaanbeplanning afsonderlik met elke leerder gestap word.

Die tellings in die eerste drie velde van die LOV het verhoog wat aandui dat die direkte een-tot-een benadering moontlik 'n impak op leerders se self- en loopbaankennis gemaak het. Leerders se loopbaanbeplanningtellings het nie verbeter nie, moontlik as gevolg van bogenoemde redes.



11.4 Beperkings

Die resultate van die beroepsvoorligtingsintervensie, sowel as die loodsstudie moet binne die konteks van 'n paar beperkings in ag geneem word:

Deelnemers van die beroepsvoorligtingsintervensie was almal van dieselfde skool. Die aanbiedingswyse van skoolvoorligtingsklasse kan 'n groot invloed hê op die tipe impak wat die voorligting op loopbaanvolwassenheid het. Daarom moet daar, voor die resultate van hierdie studie na leerders in skole van ander histories-benadeelde gemeenskappe veralgemeen kan word, ook gekyk word na wat die betrokke skool se invloed op die leerders se loopbaanvolwassenheid is.

Beperkinge van die loodsstudie is dat die deelnemers almal leerders was wat vir die skoolvoorligtingsklas opgedaag het. Dit beteken dat die steekproef bestaan uit leerders wat dalk meer gretig as die algemene graad 10-leerders is om oor loopbane te leer. Dit mag die rede wees waarom die deelnemers aktief deelgeneem het en inligting uit die intervensie verkry het wat die toename in die LOV-tellings verduidelik. Verder was al die deelnemers vroulik met Afrikaans as moedertaal. Dit beteken dat die groep homogeen was en daar nie na die algemene populasie toe veralgemeen kan word nie. Hierdie was egter slegs 'n loodsstudie en verdere navorsing behoort oor die toepassing van die intervensie wat hier gebruik is, gedoen te word.

Albei intervensies was ook tydgebonden. Die ideaal sou wees om leerders langer te kon sien, of oor 'n langer tydperk sodat 'n meer longitudinale intervensie aangebied kon word.

11.5 Aanbevelings

Wanneer daar na die moontlike redes vir die oneffektiwiteit van die aanvanklike beroepsvoorligtingsprogram gekyk word en die individuele intervensie wat in die loodsstudie gebruik is, en die resultate daarvan, in ag geneem word, kan die volgende voorstelle en aanbevelings ten opsigte van beroepsvoorligting vir leerders uit histories-benadeelde gemeenskappe gemaak word.

- Al vier aspekte van loopbaanontwikkeling wat in hierdie studie bespreek is, moet in loopbaanvoorligting behandel word, aangesien dit steeds as belangrik beskou word.
- Selfinligting behoort op 'n persoonlike vlak behandel te word, met ander woorde leerders moet individueel ten opsigte van belangstelling, vermoëns en waardes getoets word en een-tot-een terugvoering en bespreking moet met elke leerder gedoen word.

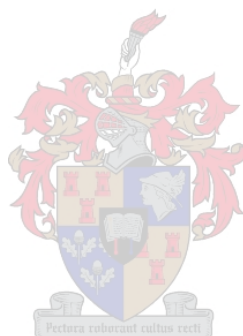
- Loopbaaninligting kan meer as net teoretiese inligting behels en, byvoorbeeld, praatjies deur mense in verskillende beroepe en werkskaduprogramme insluit. Op so 'n wyse kry leerders wat nie deur hul ouers of in hulle gemeenskappe aan beroepe bloogestel word nie, die kans om verskillende beroepsrigtings te verken. Leerders moet ook ingelig word oor hoe om vir werk aansoek te doen, hoe om 'n curriculum vitae op te stel en opgelei word om vir werksonderhoude voor te berei.
- Dit is belangrik vir die loopbaanvoorligter om seker te maak dat die leerders se loopbaanverkenning verband hou met die loopbaanrigtings waarvoor hul 'n voorkeur of aanleg wys. Die belangrikheid van die self-loopbaan-passing moet ook deurgaans aan die leerders gekommunikeer word. O'Brien (2001) stel voor dat voorligters nie vir leerders spesifieke beroepsrigtinga aandui nie, maar hulle eerder toerus om positiewe loopbaanbesluite te neem.
- Loopbaanbeplanning is uiters noodsaaklik in skole in histories-benadeelde gemeenskappe. Loopbaanvoorligters behoort gereelde kontak met individuele leerders te hê om seker te maak dat elkeen se vakrigtings reg is en om hul vordering in loopbaanverkenning te assesseer. Leerders moet blootgestel word aan verskillende tersiêre instansies en oor moontlikhede vir beurse ingelig word. Die loopbaanvoorligter moet ook as skakel met werkseleenthede in die gemeenskap dien (Herr & Niles, 1998 in O'Brien, 2001). Ouers kan ook by hierdie prosesse betrek word. Gibson (2005) stel voor dat ouers nie net in loopbaanvoorligtings-aktiwiteite betrek moet word nie, maar ook moet deelneem in assesserings-aktiwiteite waar loopbaan-geskiedenis van familie bestudeer word. Gibson voer aan dat inligting oor die familie se loopbaangeskiedenis 'n goeie aanduiding van die leerder se aspirasies en verwagtings sal wees. Ouers is baie invloedryk in hul kinders se lewens, veral ook in terme van beroepsbewustheid.

- Dit is laastens belangrik dat leerders deurgaans gemotiveer word om verskillende loopbane te verken (Grzeda, 1999; O'Brien, 2001). Soos daar in hoofstuk 9 bespreek is, het leerders van histories-benadeelde gemeenskappe 'n groot agterstand, juis omdat hulle ten spyte van die kennis oor studie- en loopbaanrigtings, nie die verwagting het om hul aspirasies suksesvol deur te voer nie. Weereens sal dit tot voordeel van die leerders wees as elkeen individueel oor sy/haar verwagting uitgevra kan word en dit dan op so 'n wyse meer effektief aangespreek kan word.
- In situasies, soos die geval met die deelnemers van hierdie studie, waar leerders nie rolmodelle het wat hulle kan blootstel en help met loopbaanontwikkeling nie, moet die beroepsvoorligter hierdie rol vertolk.
- Aangesien die beste toegang tot hierdie leerders by skole is, is dit moontlik die beste om al hierdie faktore as deel van die skoolvoorligtingsillabus te inkorporeer. Leerders word dan op 'n gereelde basis gesien en klas-intervensies kan met individuele intervensies gekombineer word. Die skool dien ook as 'n veilige omgewing waaruit werkskadu-programme en praatjies deur professionele persone, uit verskillende beroepsrigtings, gereël kan word. Dit bied ook die geleentheid van 'n langtermyn intervensie, aangesien hierdie soort beroepsvoorligting reeds op graad 8 vlak geïmplementeer kan word en loopbaanvoorligters op hierdie basis kan voortbou om leerders gereed te maak vir die beroepswêreld wanneer hulle vyf jaar later skool verlaat. Dit is daarom noodsaaklik dat die skoolvoorligtingsillabus hersien word en relevant gemaak word vir verskillende gemeenskappe. Amundson (1989) dui ook die belangrikheid daarvan aan om opvolg- en terugvoerwerk te kan doen. Dit is dus belangrik dat loopbaanvoorligting op 'n longitudinale wyse geskied, soos wat in skole moontlik is. Dit maak ook die skakeling met beroepsmoontlikhede moontlik.

11.6 Voorstelle vir verdere navorsing

'n Longitudinale studie moet gedoen word om die effek van 'n volledige loopbaanintervensie op leerders in histories-benadeelde gemeenskappe te toets. 'n Loopbaanvoorligtingsintervensie kan as deel van die skoolvoorligtingsilabus aangebied word. Die effek daarvan kan na 'n jaar en weer twee en drie jaar ná die intervensie getoets word. So 'n intervensie moet die aspekte soos wat dit in 10.7 bespreek is, behandel en individuele, sowel as groepsvoorligting insluit.

Die behoefte vir 'n meetinstrument om loopbaanvolwassenheid van leerders uit histories-benadeelde gemeenskappe te toets, is ook tydens hierdie studie geïdentifiseer. Die huidige meetinstrumente wat beskikbaar is, is te gesofistikeerd vir die gebruik onder hierdie populasie.



VERWYSINGS

- Alexander, K.L., & Eckland, B.K. (1975). Basic attainment processes: a replication and extension. *Sociology of Education*, 48, 457-495.
- Alexander, K.L., Eckland, B.K., Griffin, L.J. (1975). The Wisconsin model of socioeconomic achievement: a replication. *American Journal of Sociology*, 81(2), 324-342.
- Amundson, N.E. (1989). A model for career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 26, 132-138.
- Amundson, N.E., & Penner, K. (1998). Parent involved career exploration. *The Career Development Quarterly*, 47, 135-144.
- Betz, N.E., & Vuyten, K.K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46, 179-189.
- Brace, N., Kemp, R., & Snelgar, R. (2000). *SPSS for psychologists: a guide to data analysis using SPSS for windows*. London: Macmillan Press Ltd.
- Buchmann, C. (2000). Family structure, parental perceptions, and child labor in Kenya: what factors determine who is enrolled in school?. *Social Forces*, 78(4), 1349-1379.
- Cilliers, L. (1993). Introduction. In Cilliers, L. (Ed.), *My future in focus* (p.10). Cape Town: Don Nelson.
- Corcoran, M. (1980). Sex differences in measurement error in status attainment models. *Sociological Methods and Research*, 9(2), 199-217.
- Crook, R. H., Healy, C.C., & O'Shea, D.W. (1984). The linkage of word achievement to self-esteem, career maturity, and college achievement. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 70-79.
- Davey, H. (1993). The occupational aspirations and expectations of senior high school students. *Guidance & Counseling*, 8 (5), 16-28.

- De Beer, M. (1989). *Onderskeid tussen beroepsvolwasse en beroepsonvolwasse leerlinge met behulp van 'n loopbaanontwikkelingsvraelys*. Ongepubliseerde meesterstesis, Universiteit van Stellenbosch.
- Ellison, J.A., & Schreuder, A.M.G. (2000). The relationship between career anchors, occupational types and job satisfaction of midcareer employees. *Journal of Industrial Psychology*, 26(2), 1-6.
- Farmer, H.S. (1985). Model of career and achievement motivation for woman and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32 (3), 363-390.
- Fidler, D. (1993). Getting to know yourself. In Cilliers, L. (Ed.), *My future in focus* (pp.11-54). Kaapstad: Don Nelson
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for Windows*. Londen: SAGE Publications.
- Forste, R., Heaton, T.B., & Haas, D.W. (2004). Adolescents' expectations for higher education in Bogotá, Columbia, and La Paz, Bolivia. *Youth and Society*, 36(1), 56-76.
- Fredrickson, R.H. (1982). *Career Information*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Führi, A. (1980). *Beroepskeuserypheid: die aard en meting daarvan*. Ongepubliseerde meesterstesis, Universiteit van Pretoria.
- Furlong, A., & Biggart, A. (1999). Framing 'choices': a longitudinal study of occupational aspirations among 13- to 16-year-olds. *Journal of Education and Work*, 12 (1), 21-35.
- FurlongA., Biggart, A., & Cartmel, F. (1996). Neighbourhoods, opportunity structures and occupational aspirations. *Sociology*, 30 (3), 551-565.
- Gibson, D.M. (2005). The use of genograms in career counseling with elementary, middle, and high school students. *The Career Development Quarterly*, 53, 353-362.
- Gordon, L. & Meyer, J.C. (2002). Career indecision amongst prospective university students. *South African Journal of Psychology*, 32(4), 41-47.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28 (6), 545-579.

- Gottfredson, L.S. (2001). Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28 (6), 545-579.
- Graziano, A.M., & Raulin, M.L. (2004). *Research methods: a process of inquiry* (5^{de} uitg.). Boston: Pearson Education Group, Inc., Allyn & Bacon.
- Grzeda, M. (1999). Career development and emerging managerial career patterns. *Journal of Career Development*, 25, 233-247.
- Hall, D.T. (1992). Comment: career indecision research: conceptual and methodological problems. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 245-250.
- Hannah, J.S., & Kahn, S.E. (1989). The relationship of socioeconomic status and gender to the occupational choices of grade 12 students. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 161-178.
- Harvey, M.G., & Kerin, R.A. (2001). The influence of social stratification and age on occupational aspirations of adolescents. *The Journal of Educational Research*, 262-266.
- Hickson, J., & White, E. (1989). Career maturity development in black South African adolescents: implications for vocational counseling. *South African Journal of Education*, 9(1), 77-81.
- Hill, M.S., & Duncan, G.J. (1987). Parental family income and the socioeconomic attainment of children. *Social Science Research*, 16, 39-76.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Jodl, K.M., Michael, A., Malanchuk, O., Eccles, J.S., Sameroff, A. (2001). Parents' roles in shaping early adolescents' occupational aspirations. *Child Development*, 72 (4), 1247-1265.
- Kidd, J.M. (1984). The relationship of self and occupational concepts to the occupational preference of adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 48-65.
- Korrup, S.E., Ganzeboom, H.B.G., Van der Lippe, T. (2002). Do mothers matter? a comparison of modes of the influence of mothers' and fathers' educational and occupational status on children's educational attainment. *Quality & Quantity*, 36, 17-42.
- Kracke, B. (1997). Parental behaviors and adolescents' career exploration. *The Career Development Quarterly*, 45, 341-350.

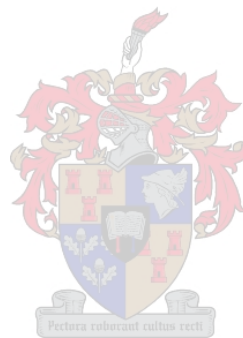
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25, 19-30.
- Langley, R., Du Toit, R., & Herbst, D.L. (1992). *Handleiding vir die loopbaanontwikkelingsvraelys (LOV)*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- Laubscher, J.W.T. (1977). *The development of vocational maturity in pupils by means of a classroom career education program*. Ongepubliseerde meesterstesis, Universiteit van Kaapstad.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Mac Kay, W.R., & Miller, C.A. (1982). Relations of socioeconomic status and sex variables to the complexity of worker functions in the occupational choices of elementary school children. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 31-39.
- Marjoribanks, K. (2002). Family background, individual and environmental influences on adolescents' aspirations. *Educational Studies*, 28 (1), 33-46.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers.
- Mau, W. (1995). Educational planning and academic achievement of middle school students: a racial and cultural comparison. *Journal of Counseling and Development*, 73, 518-526.
- McAuliffe, G.J. (1991). Assessing and treating barriers to decision making in career classes. *The Career Development Quarterly*, 40, 82-92.
- McGrath, D.J., Swisher, R.R., Elder, G.H., Jr., & Conger, R.D. (2001). Breaking new ground: diverse routes to college in rural America. *Rural Sociology*, 66(2), 244-267.
- McPherson, M.S., & Schapiro, M.O. (1995). Skills, innovations, and values - future needs for postsecondary education. *Change*, 27 (4), 26-32.
- Meyer, J.C. (1998). The development and standardisation of a new interest questionnaire. *South African Journal of Psychology*, 28(1), 36-40.

- Meyer, J.C. (2003). *Handleiding vir die Meyer-belangstellingsvraelys (MB-10) en gestruktureerde beroepsvoorligting*. Stellenbosch: Departement Sielkunde, Universiteit Stellenbosch.
- Meyer, J.C. (2004). *Beroepsielkunde*. Stellenbosch: Departement Sielkunde, Universiteit van Stellenbosch.
- Meyer, J.C. (2004). *Factors influencing the vocational lives of South Africans*. Stellenbosch: Departement Sielkunde, Universiteit van Stellenbosch.
- Mitchell, K.E., Levin, A.S., & Krumboltz, J.D. (1999). Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115-124.
- Morrow, M.R. (1995). The influence of dysfunctional family behaviors on adolescent career exploration. *School Counselor*, 42 (4), 311-316.
- O' Brien, K.M. (2001). The legacy of Parsons: counselors and vocational psychologists as agents of social change. *The Career Development Quarterly*, 50, 66-76.
- Ochs, L.A., & Roessler, R.T. (2004). Predictors of career exploration intentions: a social cognitive career theory perspective. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 47 (4), 224-233.
- Oliver, L.W., & Spokane, A.R. (1988). Career-intervention outcome: what contributes to client gain?. *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447-462.
- Otto, L.B., & Haller, A.O. (1979). Evidence for a social psychological view of the status attainment process: four studies compared. *Social Forces*, 57(3), 887-914.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston en New York: Houghton Mifflin Company.
- Penick, N.I., & Jepsen, D.A. (1992). Family functioning and adolescent career development. *Career Development Quarterly*, 40 (3), 208-222.
- Reber, A.S., & Reber, E. (2001). *The penguin dictionary of psychology* (3^{de} uitg.). Londen, Engeland: Penguin Books.
- Reid-Van Niekerk, H.H., & Van Niekerk, E.C. (1990). Career maturity of black, coloured and white university students. *Journal of Industrial Psychology*, 16(1), 1-4.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: John Wiley & Sons.

- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4 (3), 212-217.
- Roe, A. (1984). Personality development and career choice. In Brown, Brooks & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (pp. 31-54). San Francisco: Jossey - Bass.
- Rojewski, J.W., & Yang, B. (1997). Longitudinal analysis of select influences on adolescents' occupational aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 375-410.
- Schulenberg, J.E., Vondracek, F.W., & Crouter, A.C. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 129-143.
- Sellers, N., Satcher, J., & Comas, R. (1999). Children's occupational aspirations: comparisons by gender, gender role identity, and socioeconomic status. *Professional School Counseling*, 2 (4), 314-317.
- Sewell, W.H., Haller, A.O., & Ohlendorf, G.W. (1970). The educational and early occupational status attainment process: replication and revision. *American Sociological Review*, 35, 1014-1027.
- Sewell, W.H., Haller, A.O., & Portes, A. (1969). The educational and early occupational attainment process. *American Sociological Review*, 34, 82-92.
- Sewell, W.H., Haller, A.O., & Straus, M.A. (1957). Social status and educational and occupational aspiration. *American Sociological Review*, 22, 67-73.
- Sieben, I., & De Graaf, P.M. (2001). Testing the modernization hypothesis and the socialist ideology hypothesis: a comparative sibling analysis of educational attainment and occupational status. *British Journal of Sociology*, 52(3), 441-467.
- Stead, G.B., & Watson, M.B. (1998). The appropriateness of Super's career theory among black South Africans. *South African Journal of Psychology*, 28(1), 40-43.
- Stumph, S.A., Colarelli, S.M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers: an introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D.E. (1983). The history and development of vocational psychology: a personal perspective. In Walsh, W.B. & Osipow, S.H. (Eds.), *Handbook of vocational psychology: volume 1: foundations* (pp.5-37). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Super, D.E., & Bohn, jr., M.J. (1970). *Occupational psychology*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Super, D.E., Crites, J.O., Hummel, R.C., Moser, H.P., Overstrees, P.L., & Warnath, C.F. (1957). *Vocational development: a framework for research*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Tiedeman, D.V. (1961). Decision and vocational development: a paradigm and its implications. *Personnel and Guidance Journal*, 40 (1), 15-21.
- Traviera, M., Silva, M.C., Rodríguez, M.L., & Maia, J. (1998). Individual characteristics and career exploration in adolescence. *British Journal of Guidance & Counseling*, 26 (1), 89-104.
- Trice, A.D., & Knapp, L. (1992). Relationships of children's career aspirations to parents' occupations. *The Journal of Genetic Psychology*, 153 (3), 355-357.
- Trice, A.D., & Tillapaugh, P. (1991). Children's estimates of their parents' job satisfaction. *Psychological Reports*, 69, 63-66.
- Valadez, J.R. (1998). Applying to college: race, class, and gender differences. *Professional School Counseling*, 1 (5), 14-20.
- Wahl, K.H., & Blackhurst, A. (2000). Factors affecting the occupational and educational aspirations of children and adolescents. *Professional School Counseling*, 3 (5), 367-374.
- Watson, M.B., & Van Aarde, J.A. (1986). Attitudinal career maturity of South African colored high school pupils. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 7-16.

Young, R.A., & Friesen, J.D. (1992). The intentions of parents in influencing the career development of their children. *Career Development Quarterly*, 40



ADDENDUM A
BIOGRAFIESE VRAELYS

Naam en van: _____

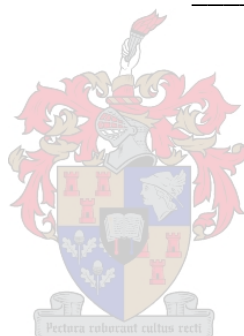
Ouderdom: _____ **Geslag:** _____

Huistaal: _____

Vader se opvoedingsvlak:

- Graad 7
- Graad 9
- Graad 10
- Graad 12
- Naskoolse opleiding
- Ander: _____

Vader se beroep: _____



Moeder se opvoedingsvlak:

- Graad 7
- Graad 9
- Graad 10
- Graad 12
- Naskoolse opleiding
- Ander: _____

Moeder se beroep: _____

ADDENDUM B**VERKORTE LOOPBAANONTWIKKELINGVRAELYS (LOV)**

(Langley, Du Toit, & Herbst, 1992)

Hierdie is 'n vraelys en nie 'n toets nie. Daar is dus geen regte of verkeerde antwoorde nie. Hierdie vraelys bevat 'n aantal stellings wat verband hou met loopbaanontwikkeling. Lees elke stelling en besluit of jy daarmee saamstem of nie. Maak 'n X in die ooreenstemmende blokkie. Maak asseblief seker dat alle vrae beantwoord word.

A. SELFINLIGTING (SI)

1. Ek is tevrede met hoe ek my verantwoordelikhede tans nakom.
 Waar **Onwaar**
2. Ek het 'n duidelike beeld in my gedagtes van hoe dit in my toekomstige beroep sal wees.
 Waar **Onwaar**
3. Ek ken my sterk- en my swakpunte.
 Waar **Onwaar**
4. Ek weet wat ek goed kan doen.
 Waar **Onwaar**
5. Ek voel dat ek dit wat vir my belangrik is in die lewe op die huidige tydstip kan uitleef.
 Waar **Onwaar**
6. Ek beskou dit belangrik om my vermoëns ten volle in my toekomstige beroep uit te leef.
 Waar **Onwaar**
7. Ek wil graag 'n beroep kies waarin ek my oortuigings kan uitleef.
 Waar **Onwaar**
8. Ek voel dat ek my toekomstige beroep wil geniet.
 Waar **Onwaar**
9. Wanneer ek werklik belangstel in dit wat ek doen, kan ek ure daarmee voortgaan.
 Waar **Onwaar**

42. Ek het alreeds met persone gesels wat in die praktyk staan in die beroep wat ek tans oorweeg
- Waar** **Onwaar**
43. Ek weet hoe 'n tipiese werksdag sal wees in die beroep wat ek beoog.
- Waar** **Onwaar**
44. Ek weet hoe om meer inligting in te win oor moontlike beroepe wat ek in gedagte het.
- Waar** **Onwaar**
45. Ek het reeds pamflette en boeke geraadpleeg om meer inligting oor toekomstige beroepe te verkry.
- Waar** **Onwaar**
46. Ek weet watter opleiding as die geskikste beskou word vir die beroep waarin ek belangstel.
- Waar** **Onwaar**
47. Ek het meer uitgevind omtrent loopbaanmoontlikhede by 'n biblioteek of ander bron van inligting.
- Waar** **Onwaar**
48. Ek dra kennis van alternatiewe maniere waarop ek opgelei kan word vir 'n toekomstige beroep.
- Waar** **Onwaar**
49. Ek het 'n idee watter salaris persone ontvang in die beroep waarin ek belangstel.
- Waar** **Onwaar**
50. Ek het 'n spesiale poging aangewend (bv. navrae, leeswerk) om meer inligting in te win oor die beroepe waarin ek belangstel.
- Waar** **Onwaar**
51. Ek weet wat die vooruitsigte is om werk te vind in die loopbaanrigting waarin ek belangstel.
- Waar** **Onwaar**
52. Ek weet wat die vraag na persone is in die beroep wat ek beoog.
- Waar** **Onwaar**
53. Ek is onseker of my vakkeuse korrek is vir die beroep wat ek tans oorweeg.

65. Dit is belangrik om te weet hoe 'n sekere beroep my lewenswyse sal raak.
- Waar** **Onwaar**
66. Hoe beter my persoonlikheid by my werksomgewing pas, hoe meer werkstevredenheid behoort ek te ervaar.
- Waar** **Onwaar**
67. Voordat ek 'n beroepsbesluit neem, sal ek eers inligting oor verskillende beroepe inwin en 'n vergelyking tref van hoe tevrede ek met elkeen sal wees.
- Waar** **Onwaar**
68. Dit is belangrik om te weet watter soort persoon ek is voordat ek 'n beroep kies.
- Waar** **Onwaar**
69. Dit is belangrik om my eie vermoëns en belangstellings in 'n verskeidenheid situasies en aktiwiteite uit te toets.
- Waar** **Onwaar**
70. Ek wil graag in 'n beroepsomgewing werk waarin ek myself kan wees.
- Waar** **Onwaar**
71. Ek weet nie of ek oor die persoonlikheidseienskappe beskik wat my beoogde beroep vereis nie.
- Waar** **Onwaar**
72. Ek is nog nie gereed om 'n beroepsbesluit te neem nie, aangesien selfkennis of kennis omtrent beroepe ontbreek.
- Waar** **Onwaar**
73. Ek weet nie of ek realisties is in terme van hoe ek my in 'n bepaalde beroep sien nie.
- Waar** **Onwaar**
74. Ek ken my vermoëns en die wêreld-van-werk nog nie goed genoeg om te weet hoe dit bymekaar inpas nie.
- Waar** **Onwaar**
75. Ek het nie die intellektuele vermoë om 'n sukses te maak van die beroep waarin ek belangstel nie.
- Waar** **Onwaar**
76. Ek weet nie of my toekomstige beroep my die geleentheid sal gee om die soort persoon te wees wat ek graag wil wees nie.

Waar **Onwaar**

77. Ek wens dikwels dat ek 'n werk kan doen wat ek vermoed buite my vermoëns val.

Waar **Onwaar**

78. Ek sal waarskynlik weens omstandighede gedwing word om 'n betrekking te aanvaar waarin ek nie sal pas nie.

Waar **Onwaar**

79. Ek dink die meeste mense het die vermoë om in enige tipe werk goed te doen.

Waar **Onwaar**

80. Volgens 'n persoon se vermoëns is daar segs een regte werk vir hom/haar.

Waar **Onwaar**

E. LOOPBAANBEPLANNING (LB)

81. Ek het 'n duidelike idee van watter stappe ek moet volg om my loopbaan te beplan.

Waar **Onwaar**

82. Ek het duidelik oor wat my te doen staan om my loopbaandoelwitte te bereik.

Waar **Onwaar**

83. Ek weet waar om 'n opgeleide professionele persoon (soos 'n beroepsvoorligter) te raadpleeg as ek probleme in verband met my loopbaanplanne wil bespreek.

Waar **Onwaar**

84. Ek het al planne uitgewerk om my loopbaandoelwitte te bereik.

Waar **Onwaar**

85. Ek ken die basiese prosedure wat gevolg moet word om aansoek te doen vir 'n pos.

Waar **Onwaar**

86. Ek het al met 'n volwasse persoon, wat ek goed ken, oor my loopbaanplanne gesels.

Waar **Onwaar**

87. Ek het al stappe gedoen om my beter toe te rus as 'n goeie werker.

Waar **Onwaar**

88. Ek gesels dikwels oor my toekomsplanne met persone wie se mening ek van waarde ag.

Waar **Onwaar**

89. Ek het vorige ondervinding van vakansie- of deeltydse werk.

ADDENDUM C

RIGLYNE VIR DIE INTERPRETASIE VAN DIE LOV-TELLINGS

(Langley, Du Toit, & Herbst, 1992)

Selfinligting (SI)	
15-20*	Die toetsling beskik oor voldoende selfkennis
11-14	Die toetsling se selfkennis kan verbeter
7-10	Die toetsling se selfkennis is onvoldoende
0-6	Die toetsling beskik oor weinig selfkennis

Loopbaaninligting (LI)	
12-20*	Die toetsling beskik oor genoegsame loopbaankennis
8-11	Die toetsling se kennis oor loopbane kan verbeter
4-7	Die toetsling se loopbaankennis is onvoldoende
0-3	Die toetsling het weinig kennis oor beroepe

Integrasie (I)	
15-20*	Die toetsling het selfkennis en loopbaaninligting voldoende geïntegreer
11-14	Die toetsling se integrasie van selfkennis en loopbaaninligting kan verbeter
7-10	Die toetsling se integrasie van selfkennis en loopbaaninligting is onvoldoende
0-6	Die toetsling se selfkennis en loopbaankennis is nie geïntegreer nie

Loopbaanbeplanning (LB)	
13-20*	Die toetsling beskik oor voldoende kennis om met loopbaanbeplanning voort te gaan
9-12	Die toetsling se vermoë om 'n loopbaan te beplan, kan verbeter
5-8	Die toetsling se vermoë om 'n loopbaan te beplan, is onvoldoende
0-4	Die toetsling beskik nie oor die vermoë om 'n loopbaan te beplan nie

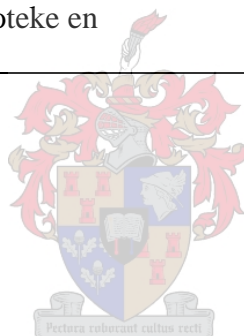
ADDENDUM D**VRAELYS OOR BEHOEFTE EN WAARDES**

(Fidler, 1993)

As jou antwoord “ja” is, maak ‘n regmerk in die blokkie, as jou antwoord “nee” is, los die blokkie oop. Werk vinnig, jou eerste reaksie sal die beste resultate lewer.

	1	2	3	4	5	6
Sal jy verkies om vir ‘n groot onderneming te werk?	<input type="checkbox"/>					
Sal jy meer vir ‘n item betaal net omdat dit ‘n bekende handelsnaam op het?		<input type="checkbox"/>				
Is dit vir jou belangrik om geld te maak in jou vrye tyd?			<input type="checkbox"/>			
Voel jy ‘n sterk behoefte om jou eie lewe te organiseer?				<input type="checkbox"/>		
Sal jy sê dat dit belangriker is om mense te help as om baie geld te maak?					<input type="checkbox"/>	
Is jy deel van ‘n groep wat musiek, kuns, literatuur of wetenskap bestudeer?						<input type="checkbox"/>
Verkies jy om seker van die uitkomst te wees voor jy met iets begin?	<input type="checkbox"/>					
Het jy al pogings aangewend om leierskapposisies in jou skool te betree?		<input type="checkbox"/>				
Het jy ‘n bankrekening?			<input type="checkbox"/>			
Dink jy dat jou loopbaan een sal wees waar jy in jou eie besigheid werk?				<input type="checkbox"/>		
Sal jy mense wil help wat nooit “dankie” sê nie?					<input type="checkbox"/>	
Hou jy daarvan om te leer deur self inligting uit te vind?						<input type="checkbox"/>
Wanneer jy ‘n nuwe radio/CD-speler koop, sal jy aandring op ‘n uitgeskrewe waarborg?	<input type="checkbox"/>					
Sal jy ‘n beroep oorweeg net omdat dit jou belangrik sal laat lyk?		<input type="checkbox"/>				
As iemand jou R100 gee, sal jy dit spaar?			<input type="checkbox"/>			
Gee jy om dat jy ‘n skooluniform moet dra?				<input type="checkbox"/>		
Sal jy ‘n werk geniet waar jy ander help en vir lang ure werk sonder ‘n groot salaris?					<input type="checkbox"/>	
Sal jy werk vervelig vind as dit nie baie dinkwerk behels nie?						<input type="checkbox"/>
Sal dit jou ongelukkig maak om ‘n goeie werk ver van jou huis af te neem?	<input type="checkbox"/>					
Dink jy mense bewonder mense met ‘n		<input type="checkbox"/>				

universiteitsgraad?						
Onderhandel jy gewoonlik vir 'n laer prys wanneer jy klere koop?			<input type="checkbox"/>			
Sal jy opstaan vir waarin jy glo, al maak dit jou onpopulêr?				<input type="checkbox"/>		
Besoek jy dikwels mense wat siek of oud is?					<input type="checkbox"/>	
Dink jy jy het 'n groot waardering vir die kunste en die natuur?						<input type="checkbox"/>
Het mense al vir jou gesê dat jy nie avontuurlustig is of kanse vat nie?	<input type="checkbox"/>					
Sal jy minder uitgee op kos sodat jy huurgeld in 'n duurder area kan betaal?		<input type="checkbox"/>				
Sal jy 'n beroep kies net omdat dit goed betaal?			<input type="checkbox"/>			
Sal jy alleen met vakansie in 'n vreemde land gaan?				<input type="checkbox"/>		
Voel jy dis belangrik om by gemeenskapsaktiwiteite betrokke te wees?					<input type="checkbox"/>	
Besoek jy dikwels museums, biblioteke en kunsgallerye?						<input type="checkbox"/>



ADDENDUM E**VRAELYS OOR VERMOËNS**

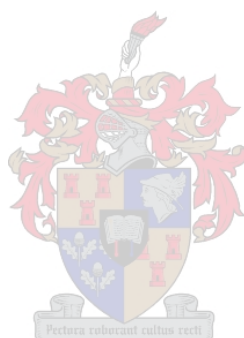
(Fidler, 1993)

As jou antwoord “ja” is, maak ‘n regmerk in die blokkie, as jou antwoord “nee” is, los die blokkie oop. Werk vinnig, jou eerste reaksie sal die beste resultate lewer.

	1	2	3	4	5	6	7
Gebruik jy ‘n groot verskeidenheid woorde in gesprekke?	<input type="checkbox"/>						
Werk jy goed met gereedskap of masjinerie?		<input type="checkbox"/>					
Het jy al ooit in ‘n konsert of toneelstuk opgetree?			<input type="checkbox"/>				
Neem jy deel aan sport of doen jy oefening om fiks te bly?				<input type="checkbox"/>			
Is jy goed met berekeninge in jou kop doen?					<input type="checkbox"/>		
Hou jy daarvan om alles netjies en op sy plek te hou?						<input type="checkbox"/>	
Is jy al ooit gekies om as leier op te tree (bv. prefek of voorsitter of sportkaptein?)							<input type="checkbox"/>
Spel jy akkuraat?	<input type="checkbox"/>						
Is jy ‘n goeie nutsman (“handyman”)?		<input type="checkbox"/>					
Hou jy daarvan om toneelstukke, kunsprogramme of ballet op televisie te kyk?			<input type="checkbox"/>				
Kan jy buite bly, al is dit baie warm of baie koud?				<input type="checkbox"/>			
Is jy goed daarin om wiskunde aan vriende te verduidelik?					<input type="checkbox"/>		
Kan jy maklik onthou waar jy goed gebêre het?						<input type="checkbox"/>	
Kan jy ‘n vervelige partytjie meer prettig maak?							<input type="checkbox"/>
Kan jy vinnig en met volle begrip lees?	<input type="checkbox"/>						
Kan jy komplekse voorwerpe, soos ‘n radio of oorlosie, uitmekaar haal en weer aanmekaar sit?		<input type="checkbox"/>					
Het jy ‘n talent vir teken, musiek of dans van ‘n vroeë ouderdom af?			<input type="checkbox"/>				
Is jy vry van enige aanhoudende siektes, soos migraine of hoofpyn?				<input type="checkbox"/>			
Neem jy algebra op skool?					<input type="checkbox"/>		
Hou jy daarvan om netjiese skryfwerk te doen?						<input type="checkbox"/>	

Het jy dieselfde vriende van laerskool en vroeë hoërskool gehou?							<input type="checkbox"/>
Kan jy vlot in twee of meer tale skryf?	<input type="checkbox"/>						
Verstaan jy 'n kaart of rokpatroon maklik?		<input type="checkbox"/>					
Is jy goed daarin om 'n vertoning te beoordeel, al is jy nie deel daarvan nie?			<input type="checkbox"/>				
Kan jy lank sit of staan sonder om rusteloos te raak?				<input type="checkbox"/>			
Gebruik jy soms wiskunde om ware lewensprobleme op te los?					<input type="checkbox"/>		
Beplan jy vooruit wanneer jy iets maak?						<input type="checkbox"/>	
Is jy goed daarmee om met vreemdelinge te gesels?							<input type="checkbox"/>
Kan jy woordspeletjies en blokkieraisels maklik oplos?	<input type="checkbox"/>						
Is jy goed daarin om strukture, soos huise en kaarte, te teken?		<input type="checkbox"/>					
Is jy kreatief en oorspronklik wanneer jy skryf, teken of verf?			<input type="checkbox"/>				
Kry jy min verkoues of griep in die winter?				<input type="checkbox"/>			
Kan jy wiskunde-huiswerk vinnig en akkuraat klaarmaak?					<input type="checkbox"/>		
Dring jy daarop aan om iets klaar te maak wat jy begin het?						<input type="checkbox"/>	
Praat mense met jou oor hulleself of vertel vir jou hulle geheime?							<input type="checkbox"/>
Is jy goed met gedigte of verse skryf?	<input type="checkbox"/>						
Is jy goed daarmee om eenvoudige goed, soos lekkende krane, reg te maak?		<input type="checkbox"/>					
Het jy al ooit iets, soos 'n draadkar of klere, ontwerp?			<input type="checkbox"/>				
Doen jy goed in sportaktiwiteite?				<input type="checkbox"/>			
Het jy 'n goeie geheue vir syfers?					<input type="checkbox"/>		
Is jy altyd betyds vir skool?						<input type="checkbox"/>	
Is jy gewoonlik kalm in 'n noodgeval?							<input type="checkbox"/>
Is jy goed daarmee om die regte woorde te vind om iets te beskryf?	<input type="checkbox"/>						
Kan jy vorms en groottes skat sonder om dit te meet?		<input type="checkbox"/>					

Het enige iemand al ooit jou artistiese vermoë, bv. musiek, teken , dans, geprys?			<input type="checkbox"/>				
Kan jy lang ure aan intense fisiese aktiwiteite werk?				<input type="checkbox"/>			
Het jy die vermoë om berekeningsfoute vinnig raak te sien?					<input type="checkbox"/>		
Studeer jy volgens 'n vasgestelde rooster?						<input type="checkbox"/>	
Geniet jy die geselskap van mense ouer en jonger as jy?							<input type="checkbox"/>



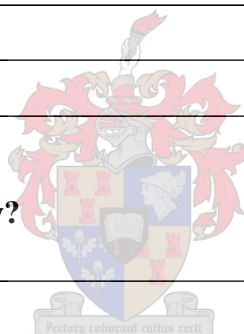
ADDENDUM F
ADDISIONELE BEROEPSVOORLIGTINGSVRAELYS

Vul die onderstaande vrae asseblief so eerlik en volledig as moontlik in. Daar is geen verkeerde antwoorde nie.

1. Wat doen jy die graagste in jou vrye tyd?

2. Aan watter skoolaktiwiteite neem jy deel?

3. Watter stokperdjies beoefen jy?



4. Hoe sal jy jouself beskryf? Watter tipe persoon is jy?

5. Hoe dink jy sien jou vriende en familie jou?

6. Wat is jou huidige skoolvakke en watter simbole behaal jy in hierdie vakke?



ADDENDUM G
VOORBEELD VAN SELFKENNISPROFIEL

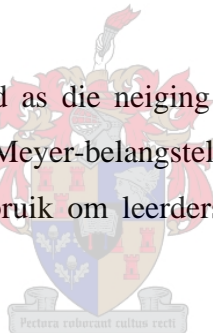
SELFKENNIS

Naam: Xxx Xxx

Om die beste te maak van die sukses wat 'n persoon kan behaal, moet sy beste vermoëns en belangstellings met sy daaglikse werk verenig word. Dit is daarom belangrik dat elke persoon 'n selfstudie maak om bewus te raak van sy/haar vermoëns en belangstellings. Dit kan gedoen word deur vraelyste oor belangstellings, vermoëns, waardes en persoonlikheid te voltooi. Die inligting wat daardeur verkry word, kan met mekaar vergelyk word om die mees gepaste beroep te kies.

Belangstelling

Belangstelling kan gedefinieer word as die neiging om relatief konstant sekere soorte aktiwiteite bo ander te verkies. Die Meyer-belangstellingsvraelys meet die belangstelling van leerders. Die vraelys word gebruik om leerders tot naskoolse vakke, kursusse en beroepskeuses te lei.



Uit resultate van die MB-10, blyk dit dat die leerder, met vergelyking met 'n normgroep, die potensiaal vir die volgende velde het:

1. Kuns en kunswaardering
2. Praktiese werk
3. Diere, dierkunde en biologiese wetenskappe
4. Natuurwetenskappe en fisies-wetenskaplike werk

Hierdie velde moet as riglyne gebruik word by die identifisering van beroepsrigtings wat die leerder as moontlike loopbane kan oorweeg.

Beroepsmoontlikhede wat hierdie velde kombineer, sluit in: argitekstekenaar, keramiekontwerper, tekstielontwerper, klere-/ kostuumontwerper, kunstenaar,

beeldhouer, goud-/ kopersmid, beligtingsoperateur, ambulansman, bloedoortappingstegnikus, brilmaker, dieselmotorkundige, inspekteur van werke, mediese laboratorium tegnikus, modelbouer, motorwerktuigkundige, ortopediese tegnikus, sweiser, instrumentmaker, dieregesondheidstegnikus, dieretuin-assistent, tekstieltegnoloog, mediese patoloog.

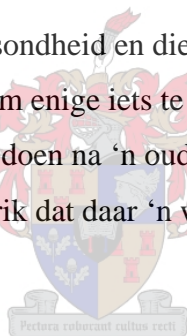
Vermoëns

Ten spyte van die feit dat jy in 'n loopbaan belangstel en voel dat jy die regte persoonlikheid daarvoor het, sal jy nie suksesvol daarin wees as jy nie die vermoë daarvoor het nie.

Die leerder het die hoogste telling in die volgende veld(e) behaal:

Fisiese vermoëns

Hierdie verwys na absolute goeie gesondheid en die afwesigheid van enige fisiese ongeskiktheid wat jou kan verhoed om enige iets te doen wat jy wil doen. Beroepe met hoë fisiese eise raak moeiliker om te doen na 'n ouderdom van 40, so wanneer sulke beroepe oorweeg word, is dit belangrik dat daar 'n werksplan is vir wanneer hierdie ouderdom bereik word.



Gepaste loopbane kan die volgende insluit: werk in 'n gimnasium, aerobiese oefening-instrukteur, wildwagter of soldaat.

Metodiese/Ordelijke vermoëns

Sommige mense kan beskryf word as “gebore organiseerders”. Hierdie mense se vermoëns is om orde uit chaos te skep. Hulle geskrewe werk is netjies en akkuraat en hulle is altyd betyds.

Loopbane wat hierdie mense kan oorweeg, is hotelbestuur, aktuariële wetenskap, rekeningkunde, statistiek en ekonomie.

Behoeftes en Waardes

Laastens is dit belangrik om jou behoeftes en waardes te identifiseer en te prioritiseer. Daar is waardes soos godsdiens en gesinskewessies waarvoor daar buite die werkplek voorsiening gemaak word, maar ander moet in jou beroep vervul word.

Die leerder het die hoogste telling in die volgedede veld(e) behaal:

Geld

Geld neem dikwels in prioriteit toe soos ons verder in die lewe gaan. Finansiële behoeftes is baie laer vir skoliere of studente as vir volwassenes wat self al kinders het. Vir mense met hierdie as hoof waarde is dit belangrik om te weet hoeveel geld belangrik is. Wat vir een persoon na 'n groot bedrag geld lyk, is vir iemand anders, wat sy hele lewe gewoond was aan genoeg geld, dalk baie min.

Onafhanklikheid

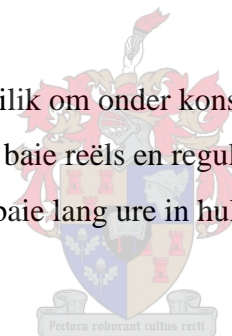
Sommige mense vind dit baie moeilik om onder konstante toesig te werk. Hulle is nooit gelukkig in groot organisasies met baie reëls en regulasies nie. Hulle is nie lui of ongemotiveerd nie en sal dikwels baie lang ure in hul eie besigheid werk.

Sosiaal

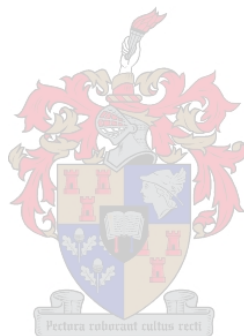
Persone met hoë sosiale waardes geniet dit om met mense te werk. Hulle sal waarskynlik gelukkig wees in velde soos joernalistiek, maatskaplike werk, onderwys en medies. Die salarisse in hierdie velde is gewoonlik nie baie groot nie.

Artisties/Kreatief

Persone wat hoë tellings in hierdie veld behaal, moet 'n uitlaatklep vir hul kreatiwiteit kry. Dit kan gevind word in die kunste en die wetenskap. Hierdie mense word gewoonlik na die natuur aangetrek en is aktief betrokke by konservasie. Hulle kry groot bevrediging daaruit om hul talente na te streef en is nie vreeslik gepla oor werkssekuriteit of groot salarisse nie.



Loopbaankeuse kan slegs gemaak word na alle faktore in ag geneem is. 'n Loopbaan waarin 'n persoon belangstel, waarvoor hy/sy die vermoë het en waarin sy/haar behoeftes en waardes vervul word, sal 'n bydra lewer tot die persoon se geestesgesondheid en lewensvervulling.



ADDENDUM H
MATERIAAL AAN LEERDERS UITGEDEEL

JOU LOOPBAAN

Wat is 'n loopbaan?

'n Loopbaan kan gedefinieer word as die kombinasie en die opeenvolging van verskillende rolle wat 'n persoon gedurende sy/haar lewe vervul. Hierdie rolle sluit dié van kind, leerder, student, werknemer, huweliksmaat, ouer en pensioenaris in. Jou loopbaan is dus nie net iets wat jy “eendag” gaan doen nie, maar ook dit wat jy op die huidige oomblik doen. Loopbaanbeplanning moet dus so vroeg as moontlik begin.

Hoekom is dit belangrik om my loopbaan te beplan?

- Loopbaanbeplanning is 'n lewenslange proses. Dit gaan nie net oor die werk wat jy doen nie, maar die hele proses om jouself voor te berei om die regte keuse te maak. Wanneer daardie keuse gemaak is, moet daar voorbereiding gedoen word om eendag in die regte beroep in te stap. Dit is daarom belangrik dat jy so vroeg as moontlik daaraan beplan.
- Jou loopbaankeuse beïnvloed jou hele lewenswyse. 'n Groot deel van jou dag word in 'n werksomgewing spandeer en as jou werk net 'n wyse is om geld in te bring of om besig te bly, kan dit jou baie ongelukkig maak.
- Ontevredenheid by die werk affekteer jou geestesgesondheid, en hierdie negatiewe effek kan uitkting na ander aspekte van jou lewe toe.
- 'n Beroep wat jy regtig geniet en waarin jy gelukkig is, kan bydra tot groter lewensvervulling.
- Beroepsgeleenthede het oor die laaste dekade verander en nie-blanke mense, asook vrouens het nou toegang tot beroepe waar hulle vroeër nie welkom was nie.

- Dit is belangrik om na al die moontlike opsies te kyk en vroegtydig jou vir die regte beroep voor te berei.

Hoe doen ek dit?

As jy begin beplan aan 'n beroep, is daar 'n paar belangrike stappe wat jy moet volg:

1. Selfkennis

Heel eerste, moet jy meer van jouself weet. Die belangrikste dinge wat jy van jouself moet weet voor jy 'n beroep kies, is jou **belangstellings**, jou **vermoëns**, jou **persoonlikheid**, jou **waardes** en jou **behoefes**.

2. Loopbaankennis

Tweedens is dit belangrik dat jy kennis oor verskillende beroepe dra. Vind uit wat die spesifieke beroep behels: Watter vaardighede het 'n persoon in die beroep nodig? Sal jy met mense werk of hoofsaaklik in 'n kantoor? Is die onderneming groot of klein? Wat is die onderneming se waardes en oortuigings? Watter ure sal jy werk? Sal jy baie weg van die huis af wees? Vind ook uit wat die salaris is wat iemand in so 'n beroep tipies kry en wat die aanvraag is vir mense in hierdie beroep.

3. Integrasie van selfkennis en loopbaankennis

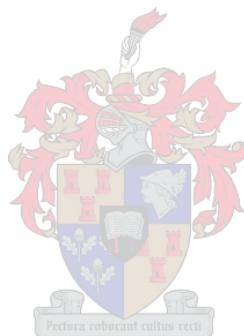
Wanneer jy meer oor jouself weet en ook meer weet van verskillende beroepe, kan jy voortgaan om te kyk watter beroepe die beste by jou sal pas. Vergelyk die vaardighede wat benodig word met die vaardighede waaroor jy beskik, vergelyk die waardes en oortuigings van die onderneming met jou eie. Kyk wat vir jou belangrik is in 'n beroep en soek die beroep wat dit vir jou gaan bied.

4. Beplanning

Wanneer jy weet in watter beroep(e) jy belangstel, is dit belangrik om met die nodige beplanning voort te gaan. Daar moet seker gemaak word wat die vereistes van die beroep

is, soos of verdere studie benodig word en watter skoolvakke nodig is. As verdere studies 'n vereiste is, moet sulke reëlings getref begin word.

Laastens is dit belangrik dat enige struikelblokke uit die weg geruim moet word. Een van die grootste struikelblokke, is die tekort aan finansiële middele. Dit is dus van uiterse belang dat beplanning vir finansiële hulp, indien nodig, gedoen word.



LOOPBAANKENNIS

Wanneer jy weet wat jou belangstellings, vermoëns, waardes en behoeftes in terme van loopbane is, kan jy voortgaan om loopbane te kies wat die beste aan hierdie fasette van jouself gaan voldoen. Om dit behoorlik te doen, is dit noodsaaklik om te weet wat verskillende beroepe presies behels.

Die volgende aspekte van beroepe behoort deel van jou beroepskennis uit te maak:

- Wat is die werksomstandighede
- Wat is die pligstaat
- Wat word verwag itv ure en moontlike tyd weg van die huis
- Wat is die salaris
- Watter voordele is ingesluit, soos medies en pensioen
- Watter belangstellings, vaardighede en tipe persoonlikheid is nodig
- Watter opleiding en kwalifikasies is nodig
- Is ondervinding nodig en indien wel, watter tipe ondervinding

Hierdie loopbaaninligting kan op verskillende maniere bekom word. Vir meer spesifieke inligting, soos werksomstandighede, pligstate, salaris en voordele, kan ondernemings waar jy vir werk wil aansoek doen, gekontak word. Ander inligting kan in boeke oor loopbane verkry word of deur met beroepsvoorligters of skoolvoorligters en onderwysers te gesels. Waardevolle inligting kan verkry word van mense wat self in die beroep is wat jy beoog om te doen.

Inligting oor **werksomstandighede** sluit, onder andere, in hoe groot die onderneming is, die verhoudings tussen kollegas en tussen die werkgewer en sy werknemers en watter tipe atmosfeer in die kantoor of werkswinkel heers. Hierdie tipe inligting sal by mense binne die onderneming verkry kan word of deur self 'n dag of twee by die onderneming te spandeer.

'n **Pligstaat** is 'n lys van take waarvoor jy as werknemer by 'n spesifieke onderneming verantwoordelik is. Dit sal deel vorm van jou dienskontrak en sal presies sê wat deur jou

werknemer van jou verwag word. Die inhoud van die pligstaat van die beroep wat jy wil volg, kan by die onderneming verkry word. Al is die beroep dieselfde, kan die pligstaat van verskillende ondernemings verskil.

Salarisse sal ook van een onderneming na 'n ander verskil, selfs as die pligstaat dieselfde is. As dit vir jou belangrik is om genoeg geld te maak, is dit essensieel dat jy uitvind wat 'n beroep se salaris is voor jy daarvoor aansoek doen. Saam met die salaris kom daar ook soms voordele soos mediese fonds, pensioen en ander toelae, soos petrol-, voertuig- of huistoelae. Hierdie inligting kan ook by die onderneming verkry word.

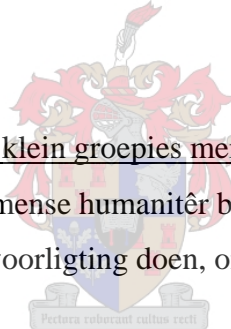
Loopbane in belangstellingsvelde

Die Meyer-belangstellingsvraelys (MB-10) toets vir watter belangstellingsvelde 'n kandidaat voorkeur het. Die vraelys identifiseer tien belangstellingsvelde, wat elk uit 'n verdere lys van belangstellings en beroepsmoontlikhede bestaan.

Die velde lyk soos volg:

1. Werk met mense as individue of klein groepies mense

Hierdie veld sluit beroepe in waar mense humanitêr betrokke by mense is, menslike gedrag bestudeer, mense raadgee, voorligting doen, onderhoude voer, sosiaal gesellig met mense verkeer en onderwys gee.



2. Werk met mense in groepe of openbare optrede

Die volgende beroepe kan in hierdie veld oorweeg word: 'n Spreker wees en toesprake maak, leier of hoof van 'n groep wees, radio- en televisie-optrede, kursusse aanbied en oorredingswerk doen, in die hof optree of vreemde mense onthaal en mense vermaak.

3. Sakebedrywighe

Hierdie veld sluit koop- en verkoopsaktiwiteite, die bestuur en ontwikkeling van sakeondernemings, die doen van beleggings, bemarking en werk as sakeman in.

4. Syfers

Persone in hierdie veld kan 'n verskeidenheid praktiese berekeninge, finansiële rekeningkundige werk, wiskunde en syferkundige werk as loopbaan oorweeg.

5. Linguïstiek

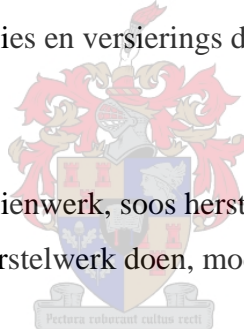
Hierdie persone sal hou van beroepe waarin hulle leeswerk kan doen, 'n kennis van letterkunde moet hê, boekwinkels en biblioteke kan besoek of daarin werk, joernalistieke artikels, stories en briewe kan skryf en waarin hulle sake- en inligtingskryfwerk kan doen.

6. Kuns en kunswaardering

Persone met belangstelling in hierdie veld kan beroepe in die volgende rigtings volg: kunstenaar wees, skilder en beeldhouwerk of houtsneewerk doen, teoretiese studies van kuns of kunstenaars maak, illustrasies en versierings doen, ontwerpe doen en teken.

7. Praktiese werk

Hierdie veld sluit loopbane in masjienwerk, soos herstelwerk en ontwerp, en handwerk, soos met handgereedskap werk, herstelwerk doen, modelle bou en speelgoed maak, in.



8. Natuurwetenskappe en fisies-wetenskaplike werk

Hierdie veld sluit loopbane in laboratoriums, wetenskaplike navorsing, fisika, wetenskaplike onderwys, chemie, geografie, geologie en sterrekunde in.

9. Diere, dierkunde en ander biologies-wetenskaplike werk

Mense wat in hierdie veld belangstelling toon, kan diere bestudeer, biologies-wetenskaplike werk doen, praktiese werk met diere, voëls, visse en insekte doen of in die mikrobiologiese veld werk.

10. Plante, plantkunde en tuinboukunde

Hierdie laaste veld sluit loopbane in wat die volgende behels: plante kweek, navorsing in plante en algemene werk met plante, tuinboukunde en onderwys of opvoeding oor plante.

LOOPBAANINLICHTING

Die volgende inligting oor loopbane is gehaal uit *The A-Z of Careers, the South African Career Encyclopedia: 2002/2003 (16de uitgawe)*. Leerders word aangemoedig om ook self hierdie boek vir verdere inligting oor verskillende loopbane te raadpleeg.

ADVERTENSIE INDUSTRIE Die adverteringsindustrie is een van die moeilikste loopbane om sukses in te behaal. Die industrie het kreatiewe mense nodig om veldtogte te ontwikkel, uit te voer en te administreer. Daar is verskillende areas van indiensneming binne 'n agentskap:

Die **kreatiewe departement** doen gewoonlik illustrasies en die letterwerk van advertensies en ontwerp handelsmerke, korporatiewe identiteite, verpakking en tydskrif-uitlegte. Hulle benodig 'n agtergrond in kuns, moet aanpasbaar wees en daartoe in staat wees om verskillende produkte grafies voor te stel.

Rekeningbestuur is die hoofskakel tussen die advertensie-agentskap en die kliënt en koördineer adverteringsprogramme. Hierdie persone moet 'n begrip van bemarking hê, moet oor organiserings- en interpersoonlike vermoë beskik, en moet diplomatie, oorredend en kreatief wees. Kommunikasievaardighede en leierskapkwaliteite is ook belangrik.

Mediabepanners is daarvoor verantwoordelik om op die teikenmark te besluit. Hulle besluit ook watter medium gebruik moet word om die produk te verkoop. Hulle werk met 'n mediabegroting waarmee hulle advertensie-spasie koop.

Navorsing behels algemene marknavorsing, sowel as die studie van menslike gedrag, om sodoende te bepaal wat mense nodig het en wat hulle wil hê. Hierdie persone moet syfervaardig wees, moet rationeel kan dink en rekenaarvaardig wees.

Vereistes en opleiding Die *AAA School of Advertising* is die offisiële instituut van die Assosiasie van Adverteringsagentskappe. Matriekleerders kan 'n jaarkursus in kunsdireksie en grafiese ontwerp volg, waarna hulle 'n twee jaar-diploma in advertering, met spesialisering in kunsdireksie óf grafiese ontwerp,

kan volg. Persone met 'n universiteits- of tegnikongraad, kan 'n jaarkursus in geïntegreerde bemarkingskommunikasie volg.

ARGITEKTUUR Argitekte is kunstenaars en wetenskaplikes. Daar word van hulle verwag om bestuurders, leiers van 'n span, kreatiewe denkers en probleemoplossers te wees.

'n **Argitek** word deur 'n kliënt benader om planne op te trek. Die argitek werk dan saam met die kliënt om die styl van die gebou, die tyd en die koste daaraan verbonde uit te werk. Sy tyd word tussen die kantoor en verskillende boupersele verdeel.

'n **Argitekturele tegnikus** funksioneer as die persoonlike assistent van die argitek. Hy/sy help om die argitekstekeninge voor te berei of te voltooi, en doen besigtiging van boupersele of geboue.

Om suksesvol in hierdie beroep te wees, is dit nodig om 'n aanleg vir syfers, goeie verbeelding en kreatiwiteit te hê. Persone moet ook die vermoë hê om idees te organiseer en dit aan ander te kommunikeer. Belangstelling in menslike gedrag en probleemoplossingsvaardighede is ook nodig.

Vereistes en opleiding Opleiding vir argitektuur word by 'n tersiêre instansie gedoen en daarvoor is matrikulasievrystelling nodig. Wiskunde is ook gewoonlik 'n vereiste.

LUGVAART Daar is verskeie loopbane wat in hierdie rigting gevolg kan word.

Vlieënier (Loods): Om in beheer van 'n vliegtuig te kan wees, moet 'n loods medies geskik wees, goeie fisiese koördinasie hê, wetenskaplik geïoriënteerd wees, oor goeie intellektuele vermoëns beskik, die vermoë hê om vinnige besluite

te maak, 'n sterk sin van verantwoordelikheid hê en bereid wees om lang, ongereelde ure te werk.

Vereistes en opleiding Daar is geen offisiële toelatingsvereistes vir vliegskole nie, maar om suksesvol in die opleiding te wees, behoort 'n persoon graad 12 te hê, verkieslik met vrystelling en wiskunde, natuur- en skeikunde en aardrykskunde. Die verpligte mediese ondersoek moet geslaag word. Die opleiding behels verskillende vlakke. Eerstens moet daar opleiding gedoen word vir 'n Private Loodslisensie, wat 40-60 vliegure, 'n teoretiese eksamen en 'n praktiese vliegtoets behels. Wanneer jy in besit is van 'n private loodslisensie, kan jy aangaan om 'n kommersiële loodslisensie te kry. Daarvoor moet 'n strenger mediese ondersoek geslaag word, nog 200 vliegure moet gedoen word en 'n teoretiese- en praktiese eksamen moet geslaag word. Met 'n kommersiële loodslisensie kan 'n loopbaan as vlieënier begin word, maar indiensneming sal waarskynlik eers geskied na 500 ure vliegondervinding. Om by 'n spesifieke lugredery aan te sluit, moet daar aan die spesifieke instansie se vereistes voldoen word, wat verdere eksamens en mediese ondersoeke kan insluit.

Lugvaart-ingenieurs ontwikkel, ontwerp en toets vliegtuie, missiele, satelite en ander sisteme. Daar is drie hoofvelde: algemene lugvaart-navorsing, lugvaartontwikkeling, - produksie of -instandhouding of instandhouding van vliegtuie, soos in die Suid-Afrikaanse Lugmag, SAL of ander private organisasies.

Vereistes en opleiding Kandidate moet 'n graad 12-sertifikaat met vrystelling hê. Die toelatingsvereiste vir tegnikonstudente is 'n seniorsertifikaat. Vereiste skoolvakke is wiskunde en natuur- en skeikunde op hoërgraad, met ten minste 'n C-simbool. Vir toelating tot 'n tegnikon word wiskunde vereis. Rekenaarwetenskap as 'n addisionele vak sal voordelig wees.

Vlugpersoneel is hoofsaaklik veiligheidsbeamptes wat daar is om passasiers in 'n noodsituasie te help. Hulle moet na die gemak van die passasiers omsien en is die ambassadeurs van die lugredery, sowel as die land wat hulle verteenwoordig. Hierdie persone het nodig om intelligent, vriendelik, spontaan en geduldig te wees. Hulle moet die vermoë hê om goeie advies op 'n vriendelike manier oor te dra en moet vorige ondervinding in werk met die publiek hê. Vlotheid in meer as een taal is voordelig.

Alhoewel die lewens van vlugpersoneel baie aantreklik kan lyk, moet daar ook op die negatiewe aspekte daarvan gelet word. Vlugpersoneel is vir lang periodes weg van die huis af, werk ongereelde ure en die werk is baie uitputtend. Daar is min geleentheid vir bevordering en na 'n paar jaar mag die werk nie meer uitdagend wees nie. Dit dien egter as 'n baie goeie inleiding tot ander loopbane waarin daar met mense gewerk word.

Vereistes en opleiding Vir SAL moet jy 'n Suid-Afrikaanse burger, ten minste 18 jaar oud en ten minste 1.6m lank wees om jou funksies te kan uitvoer. Graad 12 gee 'n beter kans vir keuring. Dit word gewoonlik van vlugpersoneel verwag om 'n tweejaar-dienskontrak te onderteken. Vlugpersoneel ondergaan ag weke opleiding in veiligheids- en noodprosedures, noodhulp en lugvaartmedikasie, insluitende 'n twee-week kursus in grondverpligtinge soos besprekings, kaartjies en internasionale reisvereistes, asook die fyner detail oor die hantering van passasiers. Na die opleidingskursus word praktiese opleiding vir twee of drie maande gedoen.

BOU-INDUSTRIE Die bou-industrie bied gekwalifiseerde konstruksie-bestuurders die geleentheid om enige plek in die wêreld te werk.

Loopbane met universiteitsopleiding

Vir die BSc (Konstruksiebestuur) - graad is matrikulasievystelling met wiskunde en natuur- en skeikunde nodig. Die kursus word by die Universiteite van Pretoria, Witwatersrand, Kaapstad, Natal, Port Elizabeth en Vrystaat aangebied.

Konstruksiebestuurders is altyd in aanvraag en verdien daarom goeie salarisse. Beroepsveld sluit in: werk in konstruksiewerk, projekbestuur, konstruksiebestuur, eiendomskonsultasie, eiendomportefeulje-bestuur, eiendomsontwikkeling en -bestuur, bestuur en supervisie van konstruksie-aktiwiteite, spesialisering as subkontraakteur in die konstruksie-industrie, materiaal- of toerustingverskaffer en opleiding vir die konstruksie-industrie.

Loopbane met tegnikonopleiding

‘n **Bou-tegnikus** vorm die skakel tussen die bestuur en die personeel op die bouverseel. Dit vereis ‘n persoon met leierskapvaardighede en ‘n sterk karakter.

‘n Seniorsertifikaat is nodig vir ‘n Nasionale Bou Diploma. Klasse word in die eerste en derde jaar aangebied, terwyl die tweede jaar aan praktiese opleiding op die bouverseel gewei word. Tydens hierdie praktiese opleiding kan jy reeds ‘n salaris verdien. Daar is groot aanvraag vir opgeleide mense in hierdie gebied.

KINDERSORG As jy lief is vir kinders, kan jy ‘n loopbaan as au pair of opgeleide kinderoppasser oorweeg. ‘n Gesin kan jou in diens neem om te help met die eerste paar weke na ‘n baba se geboorte, hulp met huiswerk, rondry van kinders na en van buitemuurse (naskoolse) aktiwiteite, of jy kan in ‘n kleuterskool werk.

Oorsese Au Pair

Persone wat oorsee au pair-werk wil doen, behoort tussen die ouderdomme van 18 en 29 en enkellopend te wees, moet ‘n bestuurslisensie hê en moet ten minste 6 maande tot ‘n jaar saam met een gesin kan spandeer. Ander verantwoordelikhede, buiten die versorging van die kinders, kan huistake, soos die was van skottelgoed, huisskoonmaak en kosmaak, insluit. Die gemiddelde werksweek is omtrent 30

ure, en naweke word afgegee. Au pairs ontvang verblyf en etes, plus sakgeld van ongeveer R900-R1200 per maand.

Dit word aangemoedig om 'n posisie deur 'n betroubare agentskap vas te maak.

Persone wat hierdie veld wil betree, moet 'n liefde vir kinders, 'n liefdevolle geaardheid, takt en 'n sin vir humor hê en moet hardwerkend wees.

Vereistes en opleiding Graad 12 is voordelig, maar nie 'n vereiste nie. Opleiding kan by 'n *Prime Care Training College* gedoen word, wat jou sal toerus met die nodige kennis en vaardighede om na kinders, van geboorte tot sesjarige ouderdom, om te sien.

KLERE-INDUSTRIE Die klere industrie is 'n dinamiese industrie wat gekenmerk word deur hoë vereistes vir lewering, as gevolg van die konstante behoefte aan nuwe produkte en die noodsaaklikheid om met oorsese neigings by te hou. Die industrie is hoofsaaklik in die Wes-Kaap en Kwazulu-Natal gekonsentreer.

Mode-ontwerpers skep elke seisoen nuwe klere-reekse. Dit is 'n hoogs-kompeterende veld, en slegs 'n handjievol baie talentvolle ontwerpers word leiers in die bedryf. Meeste ontwerpers word deur klerevervaardigingsmaatskappye in diens geneem.

Mode-ontwerpers het kreatiewe vermoëns, 'n goeie kleursin, 'n sensitiwiteit vir die behoeftes en neigings in die mark, asook tekensvaardighede nodig.

Vereistes en opleiding Vir 'n Nasionale Diploma in Klere-ontwerp by 'n tegnikon is ten minste graad 12 nodig.

Patroonmaker

Opgeleide patroontegnici werk in nou verband saam met ontwerpers om seker te maak dat die patroon die ontwerper se oorspronklike idee produseer.

Dit is belangrik dat hierdie persone akkuraat kan werk, geduldig is en die vermoë het om onder druk te werk.

Vereistes en opleiding Om 'n Nasionale Diploma in Klerebestuur en Mode-ontwerp en Tegnologie te verkry, is 'n seniorsetifikaat nodig.

Naaimasjientegnikus

Die taak van hierdie persone is om 'n fabriek se masjiene te onderhou en te herstel en om nuwe toerusting te ontwerp en te maak wat produksie kan verbeter.

Hierdie persone benodig 'n belangstelling in masjinerie, 'n tegniese en meganiese aanleg en die vermoë om met hul hande te werk.

Vereistes en opleiding Die *Clothing Idustrie Training Board* bied 'n program vir naaimasjientegnici aan. Om hierdie program te kan volg, word 'n seniorsertifikaat verkies, maar dit is nie 'n voorvereiste nie.

Klereproduksiebestuur

Maatskappye verkies om persone met formele kwalifikasies in hierdie veld in diens te neem. Persone benodig goeie intellektuele vermoë, die vermoë om goed te beplan en die vermoë om materiaal en menslike hulpbronne te kan beheer.

Vereistes en opleiding Tegnicons bied 'n driejaarlange Nasionale Diploma in Klerebestuur aan waarvoor 'n seniorsertifikaat benodig word.

KOPIESKRYF Kopieskrywers in 'n advertensie agentskap ontvang gewoonlik inligting oor die teikenmark en inligting oor die produk wat geadverteer word. Die kopieskrywer moet dan 'n gedefinieerde verbruiker oortuig om die geadverteerde produk te koop. Die kopieskrywer werk saam met 'n kunsredakteur, waar albei verantwoordelik is vir idees, maar die kopieskrywer verantwoordelikheid moet neem vir die woorde van die advertensie.

Dit is nodig dat persone in hierdie bedryf 'n kreatiewe verbeelding, entoesiasme, energie, goeie kommunikasievaardighede en deursettingsvermoë het. Hulle moet ook kritiek konstruktief kan gebruik.

Vereistes en opleiding Graad 12 word benodig vir diplomakursusse en matrikulasievystelling vir graadkursusse. 'n BA-graad, met hoofvakke in tale, sielkunde, sosiologie of kommunikasie, sal handig wees. Die *Association of Advertising Agencies* bied 'n tweejaar, voltydse diplomakursus in kopieskryf aan.

TANDHEELKUNDE

'n **Tandarts** se werk bestaan uit die diagnose, voorkoming, genesing en rehabilitasie van tand- en mondprobleme en -siektes. Hulle werk nou aam met mediese dokters, tandheelkundige spesialiste, - tegnisi, en - terapeute en mondhygiëniste.

Hierdie persone het goeie gesondheid en is nodig, asook die vermoë om delikate werk te doen, geduld, integriteit, empatie, 'n hoë etiese standard, die vermoë om intensiewe werk oor lang periodes te doen en pligsgetrouheid.

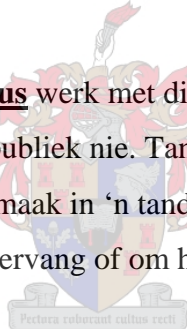
Vereistes en opleiding 'n Vyfjaarlange graadkursus moet aan 'n universiteit voltooi word, saam met een jaar praktiese gemeenskapswerk. Om tot die graadkursus toegelaat te word, moet matrikulasievystelling met wiskunde, natuur- en skeikunde en/of biologie verkry word.

Tandheelkundige assistente werk nou saam met tandartse en moet bekend wees met die instrumente en materiaal wat gebruik word sodat hy/sy die tandarts tydens 'n tandheelkundige prosedure kan bystaan. Assistentente stel pasiënte gerus, berei hulle voor vir ondersoeke, help die tandarts om instrumente te steriliseer, berei vulsels en ander materiaal voor en help die tandarts om X-strale te neem en films te ontwikkel. Soms moet ontvangs- en administratiewe werk ook gedoen word.

Hierdie persone moet goed oor die weg kom met mense, moet 'n samewerkende geaardheid hê, moet netjies en akkuraat werk en die vermoë hê om delikate instrumente te hanteer.

Vereistes en opleiding Graad 12 word benodig vir 'n eenjaarlange, voltydse kursus by 'n tegnikon of tandheelkundige skool.

Die **tandheelkundige tegnikus** werk met die voorskrif van die tandarts en het geen direkte kontak met die publiek nie. Tandheelkundige apparaat, soos krone, brûe en bytplaatjies, word gemaak in 'n tandheelkundige laboratorium om beskadigde orale weefsel te vervang of om huidige orale weefsel te beskerm of te verbeter.



Vereistes en opleiding Die Nasionale Diploma in Tandheelkundige Tegnologie of die BTech Dent Tech - graad word by die Peninsula-, Pretoria- en Natal Tegnikon aangebied. Graad 12, met wiskunde en natuur- en skeikunde is 'n vereiste vir toegang.

DRAMA Akteurs kan 'n gehoor deur teater, film, radio of televisie vermaak. Baie akteurs spesialiseer in een of twee velde van toneelspeel, maar veelsydigheid in alle areas van dramatiese werk is 'n voordeel. Die loopbaan is nie 'n maklike een nie, as gevolg van die lang en ongereelde ure, harde werk, lang ure van voorbereiding, dissipline, vokale-, fisiese- en geestelike opleiding en die onsekerheid van 'n akteur se loopbaan.

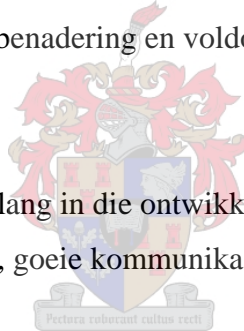
Persone moet intelligent, veelsydig en sensitief wees, met 'n goeie geheue, self-dissipline, selfvertroue, pligsgetrouheid, aanpasbaarheid, stamina en die vermoë om kritiek goed te kan aanvaar.

Vereistes en opleiding Graad 12 is nodig vir 'n diplomakursus en matrikulasievrystelling vir 'n graadkursus. Voornemende studente moet ook 'n oudisie slaag..

ONDERWYS

Die **Preprimêre onderwyser** stimuleer die ontwikkeling van kinders voor hulle ingang tot graad 1. Die onderwyser verskaf 'n belangrike skakel tussen die kind se huis en formele skoolopvoeding en het dus nodig om die warm verhouding van die huis met 'n opvoedingsbenadering en voldoende voorbereiding vir die laerskool, te kombineer.

Die persone moet oor 'n belang in die ontwikkeling en opvoeding van kinders, 'n praktiese en kreatiewe aard, goeie kommunikasievaardighede, en geordendheid beskik.



Vereistes en opleiding Die meeste onderwys-opleidingsinstansies vereis graad 12, met vrystelling in die geval van 'n graadkursus. 'n Kandidaat moes twee van die offisiële tale geslaag het, asook drie vakke op hoërgraad, wat die tale kan insluit.

Die **Laerskoolonderwyser** verskaf formele opvoeding van Graad 1 tot 7. Op juniorprimêre vlak bly die onderwyser gewoonlik by haar klas en leer hulle die akademiese vakke. Klasse in kuns, musiek en fisiese opvoeding word gewoonlik aangebied deur onderwysers wat in hierdie velde spesialiseer.

‘n Laerskoolonderwyser benodig ‘n werklike affiniteit vir en belangstelling in kinders in die onder-13 groep. Verder benodig hierdie persone geduld, ‘n geörganiseerde benadering en ‘n praktiese aard.

Vereistes en opleiding Die toelatingsvereiste vir meeste opleidingskursusse is graad 12. Kursusse wat lei tot grade benodig vrystelling. Sommige skole bied in-diens-opleiding aan.

Die **Hoërskoolonderwyser** gee skool vir leerders in graad 8 tot graad 12. Hierdie onderwysers het ‘n baie meer gespesialiseerde kennis nodig van die vakke wat hulle aanbied en daar word van hulle verwag om buitemuurse aktiwiteite aan te bied.

Dit is nodig dat hoërskoolonderwysers in verhouding kan staan met adolessente, met ‘n belangstelling in hulle ontwikkeling, entoesiasme vir die vakke wat hy/sy aanbied, ‘n geörganiseerde benadering, geduld en goeie kommunikasievaardighede.

Vereistes en opleiding Graad 12 word vereis vir toelating tot diploma kursusse, vrystelling is nodig vir graadkursusse. Gekwalifiseerde onderwysers, gewoonlik met onderwysondervinding, kan in aanmerking geneem word vir kursusse in volwasse opvoeding, remediërende onderwys en rekenaarstudies.

Skoolvoorligters help leerders om emosioneel te ontwikkel, om probleme, uitdagings en die eise van die lewe te hanteer. Hulle praat ook met ander onderwysers, die skoolhoof en ouers oor die leerders se behoeftes.

Hierdie persone het empatie en ‘n werklike belangstelling in jongmense nodig, die vermoë om effektief te kommunikeer en die vermoë om probleme op te los en konflik te hanteer. Hulle moet ook oor streshanteringsvermoëns beskik.

Vereistes en opleiding Die minimum vereiste is 'n graad in sielkunde, gevolg deur 'n onderwysdiploma. Aansoekers met honneurs in sielkunde ontvang gewoonlik voorkeur.

ELEKTRISIËN

Konstruksie-elektrisiëns is betrokke by die installasie, verspreiding, transmissie en gebruik van elektrisiteit by toerusting soos waterverhitters, yskaste, kragopwekkers en stowe, asook die opslaan en installasie van poorte en industriële en huishoudelike installasies. Hulle is ook vir die instandhouding en herstel van elektriese toerusting verantwoordelik.

Persone moet waaksaam en versigtig wees, goed kan funksioneer onder druk, verantwoordelik wees, fisies geskik en met goeie sig wees. 'n Elektrisiën kan nie kleurblind wees nie.

Vereistes en opleiding

Die minimum toelatingsvereiste is Graad 10, alhoewel Graad 12 verkies word. Indiens-opleiding is beskikbaar vir matrikulante wat wiskunde en natuur- en skeikunde goed deurgekom het.



'n **Installasie-elektrisiën** is verantwoordelik vir die installasie van bybehore, beheer-apparaat en bedrading. Hulle is ook betrokke by die vooraf-beplanning van installasies in huishoudelike, industriële of kommersiële persele. Hulle is geakkrediteerd om sertifikate vir die voltooiing van installasie uit te reik.

Persone in hierdie veld het goeie kommunikasievaardighede nodig, asook wiskundige vaardigheid, 'n natuurlike aanleg om met gereedskap te werk en die vermoë om abstrakte konsepte te verstaan. Goeie fisiese gesondheid en goeie sig is belangrik en persone kan nie kleurblind wees nie.

Vereistes en opleiding Persone wat hierdie veld wil ingaan, moet reeds 'n gekwalifiseerde konstruksie-elektrisiën wees, moet 'n N2-kwalifikasie hê en ten minste 16 jaar oud wees. Tegniese kolleges bied 'n vak, genaamd Gespesialiseerde Elektriese Installasie Kodes, aan. Hierdie vak moet met ten minste 50% geslaag word.

VERMAAKLIKHEID Die vermaaklikheidsbedryf is opwindend en divers, met geleenthede in vier hoof mediums, naamlik verhoog, film, televisie en radio.

'n **Agent** hanteer die besigheids- en promosie-aspekte van die kunstenaars. Die agent se fooi is 'n persentasie van die kunstenaar se fooi, met ander woorde hoe meer werk hy/sy vir die kunstenaar inbring, hoe meer verdien die agent. Om 'n agent te word, moet 'n persoon sterk skakel-vaardighede, goeie kommunikasie, ooredendheid, organisasievaardighede en geduld hê.

Redakteurs koördineer die kunstenaars en stel-personeel om die effek te produseer wat hul wil hê. 'n Redakteur kan deur 'n teater-, film-, radio- of televisie maatskappy op permanente basis aangestel word. Hulle word egter meer gereeld op kontrak-basis in diens geneem om aan een of meer produksies te werk. Dis nodig om jou idees goed te kan kommunikeer en tog steeds oop te wees vir ander se bydraes, om goeie verhoudingsvaardighede te hê, kreatief te wees, die vermoë te hê om besluite te neem en 'n sistematiese en georganiseerde aard te hê.

'n **Vervaardiger** het administratiewe en bestuurspligte, insluitend die koördinerende van insameling van fondse vir die produksie, onderhandeling van kontrakte, die betaling van salarisse en ander uitgawes en die organisering van publisiteit en advertering. Ideaal moet die besigheidsvaardighede van die vervaardiger die artistiese talente van die redakteur komplimenteer.

Bestuurders wat groot teaterkomplekse bestuur, moet sorg dat die verskillende teaters in die kompleks 'n goed-beplande reeks van produksies wys. Bande met teater, dans en operabedrywe, sowel as met agente en redakteurs is belangrik.

Die **Verhoogbestuurder** is verantwoordelik vir die gladde verloop van die produksie. Sowel die akteurs as die tegniese span val onder die verhoogbestuurder se beheer.

Draaiboekskrywers en navorsers: Draaiboekskrywers produseer materiaal vir films, televisie, radio en verhoog.

Kreatiewe en tegniese dienste sluit beroepe in vir modelbouers, stel-ontwerpers, beligtingsontwerpers, persone verantwoordelik vir spesiale effekte soos rook en vuur, stelverwers, kostuumontwerpers, grimeerders, ligte-operateurs, klankoperateurs en mense verantwoordelik vir dekorkonstruksie. Hierdie persone het goeie gehoor en koördinasie nodig, moet die vermoë hê om met hul hande te werk, en benodig artistiese en tegniese aanleg, 'n lewendige belangstelling in aktuele kwessies, musiek, drama en literatuur en die bereidwilligheid om in skofte te werk.

Vereistes en opleiding Graad 12 is nodig vir opleiding by die SAUK. Tegnikonkursusse, waarvoor graad 12 ook nodig is, sal van hulp wees.

MODE- EN TEKSTIELONTWERP Mode- en tekstielontwerpers werk nou saam. Die mode-ontwerper het dikwels 'n spesifieke kleur, patroon of tekstuur nodig om dit te kry wat hy/sy probeer skep. Hierdie behoeftes word dan aan die tekstielontwerper oorgedra.

Tekstielontwerpers voldoen aan mode- of huishoudelike behoeftes. Hulle word gekonsulteer deur binenshuise versierders en deur film- en teaterontwerpers.

Mode-ontwerpers ontwikkel 'n voorkoms en ontwerp dan klere en bykomstighede wat by die totale konsep pas. Ontwerpers spesialiseer gewoonlik in 'n spesifieke veld soos skoene, mansklere, onderklere of sportsdrag. Modeontwerpers moet daarna mik om by 'n gevestigde onderneming, fabriek of winkel aan te sluit wat modes ontwerp en bemark.

'n Mode-ontwerper behoort 'n sterk sin van balans, lyn en kleur te hê, moet kreatief wees, 'n belang in mode hê, asook 'n oog vir detail, verbeelding, uithou vermoë en geduld.

'n Tekstielontwerper behoort 'n belangstelling in kuns, 'n goeie sin vir kleur, kreatiwiteit en praktiese vaardigheid te hê.

Vereistes en opleiding Verskeie tegnicons bied 'n driejaarlange Nasionale Diploma in Klereontwerp aan. 'n Diploma in Tekstielontwerp kan ook gevolg word. Om toegang tot hierdie kursusse te verkry, is graad 12 nodig.

BRAND- EN NOODDIENSTE Brandweerpersoneel is 'n opgeleide paramedici en reddingswerkers wat by 'n verskeidenheid nooddienste betrokke is. Hulle taak is eerstens om slagoffers te red en tweedens om noodmediese-behandeling te gee. Wanneer hierdie persone nie met reddingsoperasies besig is nie, werk hulle aan roetine-take, soos werk in die radiokamer of brandvoorkomingsafdeling of hulle help om te rusting in stand te hou. Hulle woon lesings, demonstrasies en praktiese opleidingsessies by.

Persone wat hierdie veld wil binnegaan moet sterk en gesond wees, sonder enige respiratoriese probleme. Hulle moet persoonlike emosies, soos vrees en stres, kan beheer en moet nie bang wees vir hoogtes, hoë temperature of klein spasies nie. Hulle moet hul eie inisiatief kan gebruik en moet as deel van 'n span kan saamwerk. Stamina is essensieel.

Vereistes en opleiding Persone moet ten minste 17 jaar oud wees met 'n minimum opvoeding van graad 10, maar verkieslik graad 12. Hulle kan kwalifiseer na 'n periode van in-diens-opleiding, wat uit teoretiese en praktiese opleiding bestaan. Brandweerpersoneel wat graad 12 of die brandweersertifikaat het, kan verder studeer vir die driejaarlange Nasionale Diploma of vierjaarlange BTech in Vuurtegnologie. Suksesvolle studente kan verder studeer om die Nasionale Hoër Diploma te verkry.

MEUBELINDUSTRIE Die meubelindustrie bied 'n wye verskeidenheid van loopbane, met geleenthede vir talentvolle ambagsmanne tot tegniese ingenieurs. Die ses hoof beroepe in hierdie veld is: houtmasjinis, kabinetmaker, raammaker, meubelpoleerder, houtkerwer, en stoffeerder.

Persone moet 'n sterk behoefte hê om hul beroep te leer, asook goeie hand-oog-koördinasie, die vermoë om goed met hul hande te werk, praktiese aanleg, basiese wiskundige kennis en 'n goeie konsep van spasionele verhoudings.

Vereistes en opleiding Persone wat deur 'n meubelvervaardiger in diens gestel word wat deel is van die Industriële Raad van die Meubel Industrie, kan in aanmerking geneem word vir in-diens-opleiding. Dit behoort tussen twee en vier weke te neem om te kwalifiseer.

GRAFIESE ONTWERP Loopbaangeleenhede vir grafiese ontwerpers bestaan in grafiese ontwerpateljees, advertensieagentskappe, koerante, tydskrifte en boekuitgewers of as vryskut-ontwerpers en illustreerders. Grafiese ontwerpers floreer op kreatiwiteit en uitdagings en moet voorbereid wees vir lang werksure. Advertensie-agentskappe is die hoofwerkgewers van grafiese ontwerpers. Die werk sluit in: uitleg van boeke, publiseitsmateriaal soos pamflette, advertensies vir film en televisie, sowel as koerante en tydskrifte, verpakkingsontwerp, illustrasies vir boeke, fotografie en korporatiewe identiteit. Die mode-industrie maak ook gebruik van illustrasies.

In die verlede moes ontwerpers ontwerpe met die hand geskets het, maar danksy tegnologie is hulle nou in staat om hoogs-gedetaileerde ontwerpe op die rekenaar te doen. Om suksesvol te wees in hierdie kompeterende veld, is dit daarom nodig om bekend te raak met rekenaarprogramme wat vir hierdie doel geskryf is.

Persone wat in hierdie veld wil werk, moet 'n bogemiddelde artistiese talent en kreatiwiteit, inisiatief, oorspronklikheid, 'n goeie sin van kleur en vorm, die vermoë om idees aan te gryp, die vermoë om met mense op alle vlakke te kan kommunikeer, gedetermineerdheid en deursettingsvermoë hê, asook die vermoë om idees in 'n objektiewe en innoverende wyse te kommunikeer.

Vereistes en opleiding Graad 12 is nodig vir diplomakursusse en matrikulasievystelling vir graadkursusse. Private instansies mag ander toelatingsvereistes hê. 'n Portefeulje word deur alle opleidingsinstansies vereis.

MENSLIKE BEWEGING 'n Kwalifikasie in menslike bewegingstudie sal jou toelaat om in 'n verskeidenheid loopbane in diens geneem te kan word. Hierdie loopbane sluit onderwys, afrigting, bestuur, ontspanning, kommunikasie en navorsing in. Van die gespesialiseerde areas sluit in:

Oefeningwetenskap: 'n Oefeningwetenskaplike doen wetenskaplike studies oor die rol van oefening op die voorkoming of behandeling van sekere mediese toestande.

Biokinetika: Geregistreerde biokinetici gebruik oefening as 'n wyse om hipokinetiese toestande te verhoed en sodoende gesondheid en welwees aan te moedig. Dit kan ook vir rehabilitasie gebruik word.

Sportbevordering: Gegradueerdes kan hul eie besigheid begin in bevordering, organisering en finansiering van sport, sowel as die werwing van borgskappe vir sportgeleenthede.

Sportafrigting: Gegraduertes kan 'n loopbaan begin in professionele afrigting van sporte soos judo, karate, golf en tennis. Afrigting kan ook vir mense met gestremdhede gedoen word.

Gesondheids- en fiksheidsindustrie: Geleenthede in die gesondheids- en fiksheidindustrie sluit in gimnasiumbestuur, fiksheidskonsultante, oefeningsinstrukteurs en -leiers.

Persone wat in enige van hierdie velde wil werk, moet fisiese aktiwiteit en sport geniet, moet daarvan hou om met mense te werk en moet gedetermineerd wees en bestuursvaardighede hê.

Vereistes en opleiding Graad 12-vrystelling is die minimum vereiste vir 'n graadkursus. Universiteite verskil in toelatingsvereistes vir die onderskeie kursusse.

BINNENSHUISE VERSIERING Binnenshuise versiering is 'n opwindende profesie en die aanvraag vir goeie ontwerpers neem toe. Die loopbaan is 'n kombinasie van kuns en wetenskap en ontwerpers gebruik kreatiewe idees om met effektiewe oplossings vir situasies vorendag te kom. Goeie ontwerp is essensieel vir die sukses van enige besigheid. Dit dra by tot ons sin van welwees en het 'n positiewe of negatiewe effek op mense se gedrag.

Ontwerpers is besorg oor kwessies soos die samelewing, mense en konnervasie. Ontwerpers moet kreatief wees, moet visie hê, en ook goed wees in kommunikasie en die analise en prosessering van inligting. Hulle moet ook prakties en buigbaar wees en die vermoë hê om met nuwe idees vorendag te kom.

Vereistes en opleiding Graad 12 word vereis vir toelating tot die Nasionale Diploma in Binnenshuise Versiering. Meeste opleidingsinstansies vereis dat 'n

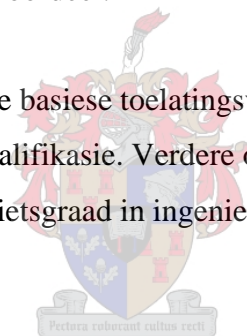
portefeulje ingehandig word en doen ook 'n in-diepte onderhoud met die kandidaat. Kuns en wiskunde word aanbeveel.

INFORMASIE TEGNOLOGIE (IT)

Sisteemsontwikkeling en -instandhouding gee baie loopbaanmoontlikhede vir skoolverlaters, wat die volgende insluit: junior programmeerder, 'desk-top'-ondersteuning, sisteemsintegreerder, junior databasis-ontwerper, junior webontwerper, sagteware-ingenieur en sisteemsonderhouding.

Persone in hierdie veld moet 'n belangstelling in die ontwikkeling van tegnologie hê, 'n wiskundige aanleg, akkuraatheid en aandag vir detail, 'n begrip hoe rekenaars werk en moet 'n basiese kennis van rekenaarprogramme hê. Kennis van 'n programmeringstaal is 'n voordeel.

Vereistes en opleiding Die basiese toelatingsvereiste is graad 12 met wiskunde en wetenskap, of 'n N3-kwalifikasie. Verdere opleiding, soos 'n tegniese kwalifikasie of 'n universiteitsgraad in ingenieurswese of rekenaarwetenskap sal tot voordeel strek.



Geleenthede in **dienslewering** sluit in rekenaarhandelinge, hulptonbanke, databasis administrasie, verbruikersondersteuning, hardware- en sagtewareinstallering.

Hierdie persone benodig tegniese ondervinding, 'n deeglike begrip van rekenaars en rekenaarprogramme, goeie kommunikasievaardighede en probleemoplossingsvermoë.

Vereistes en opleiding Die basiese toelatingsvereistes is graad 12 met Engels, wiskunde en wetenskap of 'n N3-kwalifikasie. Verdere opleiding, soos 'n tegniese kwalifikasie of 'n universiteitsgraad in ingenieurswese of rekenaarwetenskap sal tot voordeel strek.

Kliënteverhoudings bied ook verdere geleenthede vir skoolverlaters in hierdie veld. Dit sluit bemarking, verkope, verkoopsondersteuning, kliëntediens en verspreiding van produkte in.

Persone in hierdie lyn moet baie goeie vaardighede in menseverhoudings, kommunikasie, verkope en bemarking, rekeningkunde, entrepreneurskap en probleemoplossing hê. Die persoon moet ook kreatief wees.

Vereistes en opleiding Die basiese toelatingsvereiste is graad 12 met Engels en wiskunde, of 'n N3-kwalifikasie. Verdere kwalifikasies, soos 'n universiteitsgraad of diploma in bemarking of besigheidsadministrasie kan tot voordeel strek.

JUWEELINDUSTRIE

Die **juwelier** ontwerp en maak juweliersware deur metale soos silwer, goud en platinum, sowel as edelstene soos diamante, te gebruik.

Vervaardiger-juweliers spesialiseer in die ontwerp en massaproduksie van juweliersware. Spesialisvelde in die industrie sluit dié van goudsmid, diamantmontering en ontwerp in.

Diamantvervaardiging is die proses om 'n rowwe diamant na 'n gepoleerde diamant te transformeer. Dit is 'n taak wat baie vaardigheid verg.

Diamantsortering en -gradering is die vaardigheid benodig om deur rowwe diamante te sorteer en om gepoleerde diamante in verskillende kategorieë, volgens grootte, kleur en kwaliteit, te plaas.

Persone in hierdie industrie moet artistiese talent, 'n oog vir simmetrie, geduld, die vermoë om baie fyn werk te doen, 'n basiese gemologiekennis en goeie sig hê.

Vereistes en opleiding Om as vakleerling aanvaar te word, moet 'n persoon in hierdie veld ten minste 16 jaar oud, met graad 10 wees. Om 'n diplomakursus te doen, is graad 12 nodig en vir 'n graadkursus is vrystelling nodig.

JOERNALISTIEK Joernalistiek is 'n veeleisende loopbaan wat baie

gedetermineerdheid en verbintenis verg. Joernalistiek sluit verslaggewing, produksie en fotografie in.

Persone wat hierdie veld wil toetree moet geduld, volharding, die vermoë om met mense te werk, toewyding, goeie kommunikasievaardighede, wye algemene kennis, 'n goed-ontwikkelde intellek en goeie vaardighede in waarneming en interpretasie hê. Dit is ook essensiël dat die persoon 'n bestuurslisensie het. Tikvaardighede kan handig te pas kom.

Vereistes en opleiding Die veld is kompetend en mense met media-verwante grade of diplomas word oor die algemeen bo ander verkies. Meeste koerante neem interns aan wat vir hulle kan werk terwyl daar vir 'n joernalistiek kwalifikasie studeer word.

LANDSKAP-ARGITEKTUUR 'n Landskapargitek beplan en ontwerp landskappe om aantrekklike natuurlike omgewings in stadsgebiede te inkorporeer. Deur gebruik te maak van argitekturele- en omgewings-vaardighede kan landskapargitek gebruikte land herstel om parke, ontspanningsareas en landskap-areas rondom kantore te vorm. Hulle werk saam met argitek, ingenieurs, stadsbeplanners en ekoloë.

Om in hierdie beroep suksesvol te wees, moet 'n persoon 'n instinktiewe behoefte hê om jou omgewing te verbeter en 'n belangstelling in die natuur, praktiese en tegniese aanleg en kreatiwiteit hê.

Vereistes en opleiding Die Universiteit van Pretoria bied 'n vierjaarlang BA (Landskap-argitektuur) - graad aan. Die toelatingsvereiste daarvoor is matrikulasievystelling met hoërgraad wiskunde en natuur- en skeikunde. Die Universiteit van Kaapstad bied 'n tweejaarlang, voltydse Meestergraad in

Landskap-argitektuur aan. 'n Driejaarlange kursus in ontwerp word vereis vir toegang tot die program.

MEDIESE VERTEENWOORDIGER 'n Mediese verteenwoordiger stel nuwe medikasie voor en bemark bestaande medikasie aan dokters, aptekers en instansies soos hospitale en klinieke. Hulle bespreek die kliniese gebruike en dosisse, sowel as die farmakologie van die medikasie met voornemende kliënte. Hierdie persone moet op datum wees met die nuutste ontwikkelings in die veld. Dit is hulle verantwoordelikheid om die mediese dokter te oortuig dat die maatskappy wat hulle verteenwoordig produkte vervaardig wat siektes effektief voorkom en genees, terwyl die pasiënt se veiligheid verseker word. Mediese verteenwoordigers reis baie en het buigbare werksure.

Persone wat hierdie veld wil binnegaan, benodig die vermoë om goeie interpersoonlike verhoudings in stand te hou, integriteit, verantwoordelikheid en moet kompetend wees en goeie besigheids-, beplannings- en organisasionele vaardighede hê.

Vereistes en opleiding Die minimum vereiste is graad 12 met natuur- en skeikunde en biologie. Sommige maatskappye stel slegs gegradueerdes aan. In-diens-opleiding, wat verkoopsvaardighede insluit, word gedoen. 'n Driejaarlange kursus in Farmaseutiese Bemarking word deur Tegnikon Suid-Afrika aangebied.

METAAL- EN MASJIEBEDRYF Hierdie bedryf verskaf werksgeleenthede in produksie-, tegniese- en bestuursposisies.

Ketelmakers werk in die swaar masjinerie- en konstruksievervaardigingsindustrieë en maak strukture van staalplate.

Dieselpassers onderhou, diagnoseer en herstel foute in dieselenjins. Hulle word in diens geneem deur swaar-metaalindustrieë, pompvervaardigers, asook landbou- en besproeiings-industrieë.

Huishoudelike toerustingswerktuigkundige vind en herstel foute in huishoudelike toerusting soos yskaste, wasmasjiene, skottelgoedwassers, stowe en mikrogolwe.

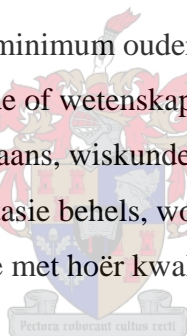
Passers onderhou en herstel masjiene. Hulle benodig 'n deeglike kennis van 'n verskeidenheid gereedskap en meetinstrumente, asook 'n begrip van hidrolika en pneumatiese sisteme.

Passers en draaiers maak presiese komponente van metaal vir masjiene en installasies. Hulle werk vanaf tekeninge of modelle.

Patroonmakers maak patrone van materiaal soos hout, plastiek, veselglas en metaal, wat lei tot die vervaardiging van produkte soos pompe.

Sweisers se werk varieer van herstel en onderhouding van konstruksie tot die vervaardiging en onderhouding van pype, motorvoertuie en kookpotte.

Vereistes en opleiding Die minimum ouderdom is 16 jaar, met graad 9-vlak Engels of Afrikaans, wiskunde of wetenskap. Meeste werkgewers vereis egter graad 10 met Engels of Afrikaans, wiskunde of wetenskap, en twee ander vakke. In die rigtings wat instrumentasie behels, word graad 12 met wiskunde vereis. Voorkeur word aan kandidate met hoër kwalifikasies gegee.



METAALKUNDE Metaalkunde is die kuns om metale vanuit erts te haal en vorm 'n essensiële deel van die mynwese. Dit kombineer die wetenskap van chemie, fisika en wiskunde met basiese beginsels om metale te konsentreer, uit te haal, te suiwer en te fabriseer.

Persone in hierdie veld benodig 'n aanleg vir wetenskap en wiskunde, goeie skryf- en praatvaardighede, 'n sterk belangstelling in fisika en chemie en goeie probleemoplossingsvaardighede.

Vereistes en opleiding Graad 12-vrystelling, met ten minste twee C-simbole en 'n D in Engels, wiskunde en natuur- en skeikunde (almal hoërgraad) is die minimum vereiste.

MODELBOUER Modelbou het in 'n onafhanklike professie ontwikkel en bestaan uit twee velde, naamlik die konstruksie van modelle vir die geruik in televisieprogramme, films en op die verhoog en modelle gebruik in professies soos argitektuur, binenshuise versiering en stadsbeplanning.

Argitekturele Modelbouers bou 'n model wat die presiese proporsies wat die argitek in gedagte het, reflekteer. Dit stel die argitek in staat om potensiële kliënte 'n konkrete voorbeeld te gee van hoe die finale gebou of projek gaan lyk. Die modelbouer moet 'n model op skaal bou wat in 'n driedimensionele reproduksie van die argitekstekeninge is.

Modelle vir **televisie, films of verhoog** bestaan, onder andere, uit gespesialiseerde modelle, meganiese poppe en spesiale effekte.

Persone in hierdie veld moet oor artistiese talent, die vermoë om met fyn detail te werk, die vermoë om tekeninge drie-dimensioneel te visualiseer, goeie verbeelding, goeie hand-oog koördinasie, inisiatief, kreatiwiteit, akkuraatheid, konsentrasie, geduld en die vermoë om streng afsluitte te haal, beskik.

Vereistes en opleiding Geen formele kwalifikasies word vereis nie, maar meeste werkgewers verkies dat kandidate graad 12 het. 'n Diploma in Argitekturele Optrekking of Binnenshuise Versiering sal voordelig wees. In-diens-opleiding binne die werksomgewing is die beste kwalifikasie.

MOTORINDUSTRIE Die motorindustrie kan in vier hoof areas ingedeel word, naamlik die vervaardiging van nuwe voertuie, die vervaardiging van outomotiewe komponente, die bou van voertuigbakwerk en die koop en verkoop van voertuie.

Paneelkloppers herstel en vervang beskadigde dele van die bakwerk van motorvoertuie.

Persone in hierdie beroep moet kennis hê van motorwerke, asook die vermoë om met hul hande te werk, goeie hand-oog koördinasie en goeie fisiese krag.

Die **outomotiewe masjins** se pligte behels die draai en passing van enjindele en die aanmeekaarsit van sub-strukture voor enjindele gebalanseer kan word.

Hierdie persone benodig 'n sertifikaat van fisieke gesondheid, 'n definitiewe meganiese aanleg, wiskundige vermoëns, die vermoë om met hul hande te werk, goeie sig en koördinasie, akkuraatheid en geduld.

'n **Dieselwerktuigkundige** diagnoseer enjinprobleme, haal die enjin uitmekaar indien nodig, herstel of vervang beskadigde dele en sit die komponente weer bymekaar. Hulle mag ook herstelwerk en onderhoudingswerk op plase, skepe en boukonstruksies uitvoer.

Hierdie persone benodig akkuraatheid, praktiese aanleg, meganiese insig, fisiese krag, goeie hand-oog koördinasie en die vermoë om met hul hande te werk.

Persone wat **voertuie se bakwerk bou** ontwerp en bou onderstelle en bakwerk vir voertuie. Hulle werk gewoonlik vanaf planne, tekeninge en spesifikasies.

Hierdie persone benodig fisiese geskiktheid en krag, meganiese aanleg, goeie hand-oog koördinasie, die vermoë om met planne en tekeninge te werk en die vermoë om met hul hande te werk.

VERPLEGING Verpleërs is verantwoordelik daarvoor om pasiënte se behoeftes te bepaal en te interpreteer, en dan 'n gepersonifiseerde versorgingsplan vir elke pasiënt uit te werk. Verpleging sluit voorkomende, promotiewe, herstellende en rehabilitatiewe gesondheidsorg in.

Persone kan as een van drie soorte verpleërs by die Suid-Afrikaanse Verplegingsraad registreer.

Die **geregistreeerde (proffesionele) verpleër** staan as 'n suster bekend wanneer opleiding voltooi is. Hierdie persone het supervisie oor die ander verpleërs, personeel en administrasie in hul departement en werk direk met die pasiënt, gemeenskap of dokter.

Vereistes en opleiding Graad 12, met goeie punte in tale (op hoërgraad) en ten minste een wetenskapsvak word vereis om die diplomakursus te volg. Meeste opleidingsinstansies sal ook 'n persoonlike onderhoud vereis. Die diploma neem vier jaar om te voltooi en sluit werk in hospitale of gemeenskappe in.

Geregistreeerde verpleërs kan verdere opleiding ontvang en spesialiseer in verskillende velde, onder andere pediatrie, neonataal en intensiewe sorg.

'n **Stafverpleër** werk onder die supervisie van die suster/geregistreeerde verpleër.

Vereistes en opleiding Toelatingsvereistes hang van die opleidingsinstansie af, maar graad 10 is die minimum vereiste, terwyl graad 12 gewoonlik verkies word. Hierdie is 'n tweejaarlanse kursus wat uit teoretiese en praktiese opleiding bestaan. 'n Tweejaar-oorbruggingskursus kan gedoen word om 'n geregistreeerde verpleër te word.

'n **Hulpverpleër** tree as 'n assistent vir die geregistreeerde verpleër op en voer basiese verplegingspligte uit.

Vereistes en opleiding Toelatingsvereistes hang van die opleidingsinstansie af, maar die minimum vereiste is graad 10 of graad 12 (prakties). Kandidate voltooi 'n eenjaarlanse kursus, bestaande uit teoretiese en praktiese opleiding.

Persone in hierdie velde benodig ontferming, geduld, intelligensie, takt, morele verantwoordelikheid, selfdissipline, aanpasbaarheid, pligsgetouheid, 'n sin vir humor, die vermoë om, veral in 'n noodgeval, kalm en effektief op te tree, 'n

behoefte om diensbaar vir mense te wees, goeie gesondheid en fisiese geskiktheid en die vermoë om dissipline toe te pas.

FOTOGRAFIE

Adverterings-fotografie: Meeste advertensie projekte word deur adverteringsagentskappe hanteer, wat gewoonlik die fotograaf kies. Faktore wat hierdie keuse beïnvloed, is of die fotograaf vorige werk in die spesifieke rigting gedoen het en of hy/sy goed met die kreatiewe span sal saamwerk. 'n Advertensie-fotograaf moet amper altyd 'n uitleg volg wat die details van dit wat hy/sy moet produseer, presies uiteensit.

'n **Mode-fotograaf** moet die vermoë hê om lewendige, oorspronklike en interessante beelde te skep, en ter selftetyd duidelike detail van die uitrustings te wys. 'n Kennis oor klere en 'n goeie werksverhouding met die modelle is net so belangrik soos tegniese kennis.

Kommersiële en industriële fotografie sluit uitvoerende portrette tot foto's van argitekturele voorwerpe en ateljee-stillewe in. 'n Goed toegeruste ateljee, wye verskeidenheid beligtings- en kameratoerusting en 'n deeglike kennis van fotografie- en beligtingstegniese is essensieel.

Fotograwe vir **portrette, troues en skole** moet mense gemaklik kan laat voel, moet 'n gemaklike ateljee hê en moet hul toerusting vinnig kan bewerk. Fotograwe besoek kliënte se huise of skole en troufoto's word op die perseel gedoen.

Mediese en wetenskaplike fotograwe word deur hospitale en navorsingsinstansies gebruik om stadiums van operasies en eksperimente vir verslae, klasse en rekords op film vas te lê. Hierdie fotograwe moet gespesialiseerde toerusting soos mikroskope, hoë-spoed-kameras en 'n

verskeidenheid elektroniese flitstoerusting kan gebruik. 'n Goeie wetenskaplike- of mediese agtergrond en 'n goeie kennis van fotografiese teorie is ook essensieel.

Persone in hierdie velde moet verantwoordelik en kreatief wees, die vermoë hê om onder druk te werk, moet goed met mense kan werk, moet 'n professionele benadering hê en 'n deeglike kennis van hul rigting hê.

Vereistes en opleiding Toedrede tot hierdie beroep is via 'n voltydse tegnikonkursus. Graad 12, verkieslik met wiskunde en natuur- en skeikunde, word vereis vir toelating tot die diplomakursus.

SKAKELWESE Skakelwese is verantwoordelik vir 'n organisasie se gemeenskapstrategie. Dit poog om 'n gemeenskaplike verstandhouding tussen 'n organisasie en sy teikenpopulasie te verkry. Persone in hierdie veld is in konstante kontak met die organisasie se teikenpopulasie en het relevante kennis om hulle houdings en behoeftes deur middel van die kommunikasieproses te analiseer en te evalueer.

Persone in die skakelwese benodig leierskapvaardighede, moet mens-geöriënteerd wees, 'n gebalanseerde aard hê, en moet oor die vermoë om onder druk te werk, energie, volwassenheid, integriteit, inisiatief, uitstekende skryf- en verbale vermoë, meertaligheid en 'n aanleg vir besigheid beskik.

Vereistes en opleiding Graad 12 word vereis vir diplomakursusse en vrystelling vir graadkursusse. Verskillende rigtings van studie kan gevolg word: 'n BA of BCom met kommunikasie as 'n hoofvak, Nasionale Diploma of BTech graad in skakelwese, of die PRISA (Public Relations Institute of South Africa) diploma in Skakelwese.

PUBLIEKE DIENSTE

Doanebeamptes ondervraag mense wat die land binnekom of verlaat en gaan hulle bagasie en voertuie na om seker te maak dat alle belasting op produkte betaal is en om ontoelaatbare goedere te konfiskeer.

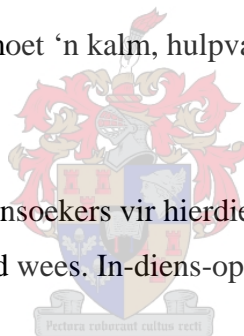
Hierdie persone moet aangenaam en hulpvaardig, kalm en ferm wees, met goeie waarnemingsvermoë en takt.

Vereistes en opleiding Graad 12 is die minimum vereiste en in sommige gevalle mag 'n bestuurslisensie nodig wees. Kennis van een of meer buitelandse taal sal voordelig wees. In-diens-opleiding word gegee.

Immigrasiebeamptes verseker dat mense wat die land binnekom of verlaat aan wettige en ander vereistes voldoen, gaan reisdokumente na en reik tydelike verblyfpermitte uit.

Persone in hierdie rigting moet 'n kalm, hulpvaardige houding en 'n liefde vir mense hê.

Vereistes en opleiding Aansoekers vir hierdie rigting moet ten minste graad 10 hê en ten minste 18 jaar oud wees. In-diens-opleiding word gegee.



UITGEWERSBEDRYF Daar is twee groepe firmas in hierdie bedryf, naamlik algemene uitgewers en uitgewers wat spesialiseer in opvoedkundige boeke. Uitgewers moet op hoogte wees van die publiek se voorkeure, aangesien die bedryf afhang van wat die publiek wil hê. 'n Uitgewer finansier gewoonlik die produksiekoste van 'n boek en betaal dan fooie aan die skrywer wat baseer is op 'n persentasie van die verkope.

Daar word verskillende funksies bina 'n uitgewersmaatskappy verrig:

Die **redakteur** is betrokke by die produksie van die boek vanaf die manuskriptstadium tot 'n finale kopie gereed is om geproeflees te word. Werk sluit die lees van manuskripte, samewerking met die bemarkingsafdeling, voorstelle vir nuwe boeke en beplanning aan die maatskappy se profiel in.

Hierdie persone benodig 'n goeie algemene kennis, 'n instinktiewe gevoel vir die geskrewe woord, 'n kritiese oog, goeie taalvermoë en die vermoë om teen tydsgrense te werk.

Die **produksie- en ontwerpspersoneel** konsentreer op die fisiese voorkoms van die boek.

Die **boekontwerper** besluit op die grootte en vorm van die boek, die uitleg van bladsye en die aantal en posisies van illustrasies binne die boek. Hy/sy is ook verantwoordelik vir die ontwerp van die buiteblad.

Die **produksiebestuurder** trek 'n produksieskedule vir elke uitgawe op en beheer en kontroleer die proses van begin tot einde.

Persone in hierdie veld het artistiese talent, tegniese vaardigheid, 'n kennis van fotografiese prosesse en die vermoë om hoë-kwaliteit werk onder druk te produseer, nodig.

Bemarkings- en verkope-personeel bemark boeke en verseker dat die boeke winkels en biblioteke so gou as moontlik bereik.

Persone wat in hierdie veld 'n sukses wil behaal, moet uitstekende beplannings- en organisatoriese vermoë hê, asook die vermoë om die samewerking van die mense betrokke by die produksieproses te kry, en tegniese kennis.

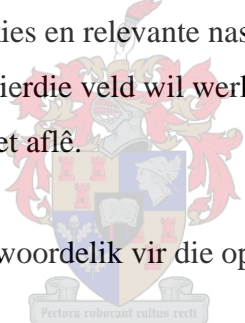
Vereistes en opleiding Graad 12-vrystelling word vereis vir toelating tot graadkursusse in uitgewery. Boekontwerpers benodig 'n kwalifikasie in kuns en ontwerp, soos 'n diploma in Grafiese Ontwerp. Produksiebestuurders moet agtergrondondervinding in die drukkers-industrie hê. Bemarkings- en verkope-personeel moet ten minste Graad 12 hê, maar verdere kwalifikasies word aanbeveel.

RADIOWERK Radiowerk is ‘n groeiende industrie in Suid-Afrika. Dit skep geleenthede vir aankondigers, sowel as tegniese personeel.

Aankondigers moet veelsydig wees, aangesien ‘n groot verskeidenheid velde deur die werk gedek word. Hulle moet deeglike navorsing en voorbereiding vir elke dag se werk doen en werk ongereelde ure.

Hierdie persone moet oor ‘n goeie spreekstem, uitstekende taalvermoë, die vermoë om kreatief te dink, ‘n wye algemene kennis, ‘n belangstelling in literatuur, geskiedenis en musiek en die vermoë om inligting in ‘n interessante wyse oor te dra, beskik.

Vereistes en opleiding ‘n Post-graad 12-kwalifikasie, soos ‘n BA-graad in drama-opleiding, word verkies en relevante naskoolse ondervinding word aanbeveel. Persone wat in hierdie veld wil werk, sal ‘n algemene kennis- en stemtoets by die SAUK moet aflê.



Klankoperateurs is verantwoordelik vir die opname en uitsending van klank.

Vereistes en opleiding ‘n Basiese kursus van ses weke in radiowerk word vereis, waarna in-diens-opleiding in klankwerk gegee word.

VERKOPE

‘n **Verkoopsman / -dame** verkoop goedere in ‘n winkel of besigheid. Hy/sy moet kliënte vertel van verskillende produkte, moet goedere hanteer en bestellings, verpakking en vertoning van produkte doen.

‘n **Reisende verkoopsman** besoek kliënte gereeld met nuwe produkte, promosies, brosjures of demonstrasies.

‘n **Verkoopsverteenwoordiger** stel die maatskappy wat hy/sy verteenwoordig se produkte op só ‘n manier aan potensiële kliënte voor dat dit positiewe

belangstelling uitlok. Hierdie persone moet baie reis en spandeer min tyd in 'n kantoor. Hulle werk ook baie ongereelde ure.

Persone in hierdie veld het oorredingsvermoë, 'n vriendelike houding, 'n netjiese voorkoms, goeie kommunikasievaardighede, positiewe houding en die vermoë om iemand se aandag te kry en dit te hou, nodig.

Vereistes en opleiding Voorkeur word gegee aan persone met graad 12. Die aard van die produk sal ander kwalifikasies bepaal. Die aanleer van verkoopstegnieke sal in die verkoopsituasie geleer word.

SEKRETARIËLE WERK Sekretariële werkers moet 'n groot verskeidenheid van take, insluitend skakelwerk, teorie, rekeningkunde en telekommunikasies verrig en 'n wye verskeidenheid vaardighede is nodig. Dit is essensieel om rekenaarvaardig te wees.

Die **uitvoerende sekretaris** is deel van die bestuurspan. Hy/sy tree op as konfidentiële assistent en hanteer korrespondensie, maak afsprake en organiseer bespreking van plekke vir konferensies en besigheidsbesoeke. Minder belangrike korrespondensie word deur die sekretaris self hanteer, terwyl belangrike sake na die werkgewer verwys word. Tweetaligheid, rekenaar- en snelskrifvaardighede, sowel as sosiale vaardighede word benodig. As gevolg van die konfidentiële aard van die werk, is dit nodig dat persone in hierdie veld betroubaar is en die vermoë het om eie inisiatief te gebruik en besluite te neem.

Die **persoonlike assistent** organiseer die werkgewer se dag, reël funksies en vergaderings, neem die notule en hanteer korrespondensie. Take kan ook tikwerk, liaseerwerk en selfs die maak van koffie insluit. Die werk verg intelligensie, goeie oordeel, besigheidsin, buigbaarheid, inisiatief, 'n sin van verantwoordelikheid en diskresie.

‘n **Ontvangspersoon** is gewoonlik die eerste persoon van die organisasie waarmee die publiek in kontak kom. Hy/Sy moet taktvol, vriendelik en effektief wees. Take kan die hantering van ‘n skakelbord, tikwerk, en liaseerwerk insluit.

Skakelbordbeamptes hanteer oproepe, maak oproepe namens personeellede en hou rekord van boodskappe. Hulle het direkte kontak met die publiek en moet daarom vriendelik en professioneel wees, met ‘n goeie spreekstem en die vermoë om onder druk te werk.

Persone in hierdie veld benodig takt, diskresie, ‘n geörganiseerde benadering, die vermoë om bevelle effektief uit te voer, inisiatief, rekenaarvaardigheid, kommunikasievaardighede en goeie taalgebruik, spelling en gramatika.

Vereistes en opleiding ‘n Voltydse sekretariële kursus is die beste voorbereiding. Graad 12 word gewoonlik daarvoor vereis, alhoewel graad 10 deur sommige opleidingsinstansies as voldoende beskou word.

MAATSKAPLIKE WERK Maatskaplike werk is ‘n moderne profesie wat betrokke is by die mens en sy/haar verhoudingsisteme binne die samelewing. Maatskaplike werkers moet die oorsaak agter sosiale probleme soos substansmisbruik, kindermishandeling en geweld hanteer en diegene wat daardeur geteister word, help om dit te oorkom. Hulle moet ook na die sosiale ontwikkeling van die samelewing as ‘n geheel omsien.

Maatskaplike werkers sal een-tot-een met mense werk, asook mense met dieselfde probleme in groepe bymekaar kry en groepwerk doen.

Mense wat in hierdie veld wil werk, moet ‘n egte besorgdheid en empatie vir behoeftige mense hê, die vermoë hê om krities en analities te dink, moet objektief wees, die vermoë hê om verslae te skryf en netjiese rekords te hou, die vermoë hê om stres te hanteer en die vermoë hê om verhoudings te vorm en persoonlike ondersteuning te verskaf.

Vereistes en opleiding Vrystelling is nodig vir die graadkursus en graad 12 vir die diplomakursus. 'n Vierjaarlange graad in Maatskaplike Werk word deur die meeste universiteite aangebied. Die Hugenate Kollege in Wellington bied ook 'n vierjaarlange diplomakursus aan.

Die **maatskaplike hulpwerker** verskaf 'n ondersteunende diens aan maatskaplike werkers.

Hierdie persone benodig goeie fisiese en geestelike gesondheid, goeie kommunikasievaardighede, belangstelling en geloof in mense, 'n sterk sin van verantwoordelikheid en 'n optimistiese uitkyk oor die lewe.

Vereistes en opleiding Graad 10 is nodig om tot die opleidingskursus toegelaat te word, maar daar is ook 'n oorbruggingskursus vir diegene wat nie 'n graad 10-sertifikaat het nie. Maatskaplike hulpwerkers wat deur die staat aangestel word, moet 'n seniorsertifikaat hê. Leerders in hierdie veld ondergaan 'n jaar opleiding by die Suid-Afrikaanse Raad vir Maatskaplike Werk Professions.

SPORTBESTUUR Sukses in die sportsbedryf vereis bestuurs-, administratiewe-organisatoriese- en bemarkingsvernuf.

Die **sportbestuurder** ontwerp en ontwikkel organisatoriese strukture en bestuursstelsels sodat daar kontrole oor die grootskaalse beleggings en borgskappe is.

Die **sportbevorderingsbestuurder** help die organiseerders van sportbyeenkomste deur advies te gee en hulle in bestuurs- en tegniese aspekte te ondersteun. Hulle help ook met die organisering van opleidingsprojekte en skakel met deelnemers, beamptes en administrateurs. Hulle dien as 'n skakel tussen verskillende liggames en help met die ontwikkeling van nuwe liggames.

Persone in hierdie veld benodig 'n liefde vir en belangstelling in sport, goeie organisatoriese vaardighede, die vermoë om met mense te kan kommunikeer, goeie besigheidsin, intelligensie, 'n belang om sport te bevorder en fisiese geskiktheid.

Vereistes en opleiding Die Damelin Diploma in Sportsbestuur is 'n bemarkings- en besigheidskwalifikasie want ontwerp is om effektiewe sportadministrateurs, sportbemarkers, spanbestuurders en gebeurtenis-organiseerders te ontwikkel. Graad 12 is nodig vir toelating, maar vrystelling is nie nodig nie. Vir toelating tot die graadkursus word vrystelling met wiskunde, ekonomie, besigheidseconomie en rekeningkunde vereis.

STATISTIEK Statistiek is die wyse waarop inligting versamel, geprosesseer en geïnterpreteer word. Hierdie aktiwiteite word op wetenskaplike beginsels, veral dié van wiskunde gebaseer. Daar is 'n goeie aanvraag vir statistici in verskeie velde.

Akademiese/navorsingsstatistisi benodig 'n gevorderde kennis van wiskunde. Navorsing word gewoonlik in die publieke sektor of by univerteite gedoen.

Praktiese statistisi benodig gewoonlik 'n Honneurs- of Meestersgraad in statistiek, alhoewel sommige studente assistente raak na die verkryging van 'n BSc-graad en dan in-diens-opleiding ontvang. Hulle werk saam met ander statistisi en tree as konsultante vir werkers in verskeie velde op.

Toegepaste statistisi werk in velde soos wiskunde, wetenskaplike navorsing, aktuerie wetenskap en ekonomie.

Persone in die statistiese veld benodig bo-gemiddelde intelligensie, uitstekende wiskundige vaardigheid, die vermoë om teoretiese denke met praktiese

beplanning te kombineer, goed-ontwikkelde oorredingsvermoë en die geduld om langtermyn beplanning tot die einde deur te sien.

Vereistes en opleiding Vrystelling met hoërgraad-wiskunde of natuur- en skeikunde met wiskunde op standaardgraad. Statistiek kan as deel van 'n BA-, BSc- of BCom-graad studeer word.

TELEVISIE- EN FILMBEDRYF Die wêreld van filmmmaak is kreatief, veeleisend, uitdagend en opwindend. Dit is 'n groeiende bedryf in Suid-Afrika en bied baie geleenthede vir mense wat talentvol en gedetermineerd is en bereid is om hard te werk.

Video-redigering behels alle aktiwiteite wat nodig is om rou videomateriaal in finale televisieprogramme te verander. Die videoredakteur werk saam met die regisseur en kies materiaal om die verlangde atmosfeer en tydsberekening te skep. Hy/sy benodig 'n goeie tegniese agtergrond en moet ook kreatief wees.

Videokamera-spanne bestaan uit kameramanne en klankmanne. Hulle is permanent op die pad, besig om materiaal vir televisieprogramme te verfilm. Hulle maak van videokameras, klanktoerusting en beligtingstoerusting gebruik. Veld-produksie **kameramanne** maak gebruik van ligte en handvideokameras om drama-, dokumentêre- en joernaalprogramme te verfilm.

Klankmanne en –vroue is vir alle klanke, hetsy stemme of klank-effekte, wat saam met die visuele beelde van 'n televisieproduksie moet gaan, verantwoordelik. Hulle toerusting bestaan uit mikrofone, oudio-mengers en bandmasjiene.

Die **maak van 'n film** is 'n gesamentlike poging van die filmregisseur en die kameraman. Ander persone wat in die filmmmaak-proses betrokke is, sluit lig- en klankoperateurs, die filmredakteur, teksskrywers, sekretarisse, animeerders en modelbouers in.

Persone wat hierdie veld wil betree, het 'n kombinasie van diplomasië en fermheid, die vermoë om met mense te werk, goeie organisatoriese vermoë, artistiese- en handvaardigheid en 'n georganiseerde benadering nodig. Hulle moet ook as deel van 'n span kan werk.

Vereistes en opleiding Die toelatingsvereiste vir 'n diplomakursus is graad 12, terwyl vrystelling nodig is vir 'n graadkursus. In-diens-opleiding word dikwels verskaf.

TEKSTIELBEDRYF Moderne ontwikkelinge in die velde van chemie, fisika en elektronika, sowel as die voorskrifte van die modewêreld, speel 'n rol in tekstielproduksie.

Tekstieltegnoloë se funksies varieer van kwaliteitbeheer en laboratoriumtoetse van rou materiale tot die onderhouding van gesofistikeerde masjinerie en die supervisie van werkers.

Hierdie persone het 'n hoë vlak tegniese en interpersoonlike vaardighede nodig, asook 'n definitiewe tegniese aanleg en, in sommige areas, artistiese vaardigheid.

Vereistes en opleiding Ten minste graad 12 word benodig vir die Nasionale Diploma in Tekstieltegnologie wat deur die Tegnikon van Kwazulu-Natal aangebied word. Die kursus vereis dat praktiese opleiding tussen semesters gedoen word

Tekstiel-ambagsmanne hanteer en onderhou gevorderde tegnologiese masjinerie. Hulle mag ook kleurstowwe meng, patrone verstel en materiaal druk en afrond.

Persone in hierdie veld benodig tegniese aanleg en akkuraatheid en wetenskaplike en chemiese aanleg.

Vereistes en opleiding 'n Minimum van graad 10, met wiskunde en natuur- en skeikunde, is nodig. Persone moet ten minste 16 jaar oud wees. Praktiese opleiding en tegniese kollege-opleiding word deur maatskappye aangebied. Salarisse tydens in-diens-opleiding sal prestasie-afhanklik wees. 'n Nasionale Diploma in Tekstieltegnologie kan gevolg word. Toelatingsvereistes daarvoor is graad 12 of 'n N3-kwalifikasie.

VERKEERSLEIDING Die verkeersbeampte het te doen met elke sektor van die gemeenskap, soms onder moeilike omstandighede. Pligte sluit die versekering van gladde verkeersvloei en opvoeding oor padveiligheid in.

'n **Provinsiale verkeersbeampte** is verantwoordelik vir verkeersleiding buite munisipale areas, alhoewel hy/sy die outoriteit het om binne hierdie areas ook te werk. Take sluit in die toets van leerderbestuurders vir hul bestuurslisensie, inspeksie van hondelisansies, voertuigpadwaardigheidstoetse en die toepassing van natuurkonservasie-, perdewedren- en winkelure-wette.

'n **Munisipale verkeersbeampte** het dieselfde verpligtinge, maar beheer nie natuurkonservasie- en perdewedren-wette nie. Hy/sy is egter verantwoordelik vir die toepassing van verskeie munisipale wette.

Persone in hierdie veld benodig 'n behoefte om mense te help en met hulle te werk, 'n vriendelike en positiewe houding, goeie waarnemingsvaardighede, 'n sterk sin van verantwoordelikheid, die vermoë om te kommunikeer en op te voed en fermheid.

Vereistes en opleiding Graad 10 is die minimum vereiste, maar graad 12 word verkies. Matriekvrystelling word vereis vir die graad in polisiewetenskap by UNISA. Verder moet jy ten minste 18 jaar oud wees en 'n bestuurslisensie besit. Daar is ook 'n vereiste lengte van 173cm vir mans en 165cm vir vroue. Aansoek

vir indiensneming moet by 'n erkende verkeersmag gedoen word, waarna 'n verkeersopleidingskool bygewoon moet word.

VERTALING EN INTERPRETERING Vertalers en interpreteerders transponeer woorde, of idees, van een taal na 'n ander.

Die **vertaler** vertaal 'n teks van een taal na 'n ander op so 'n wyse dat die konteks daarvan dieselfde bly. Dit is nodig om kennis van die onderwerp, asook die grammatika van beide tale, te dra. Dit is ook nodig om bekend te wees met die kulture van die bron- en teikengroep. Spesialisering in 'n spesifieke vakgebied is essensieel.

Vier tipes **interpreteerders** word in Suid-Afrika gebruik:

Skakel- of gemeenskapinterpretasie word deur toergidse en gemeenskapsinterpreteerders gedoen en vind op plekke soos hospitale, kerke of die Departement van Binnelandse Sake plaas.

Hof-interpreteerders gebruik deurlopende interpretasie en moet goed bekend wees met wetlike sake.

Deurlopende interpreteerders lewer volledige toesprake in 'n ander taal wanneer die spreker klaar gepraat het by multitalige vergaderings.

Persone in hierdie veld benodig 'n bo-gemiddelde aanleg vir die betrokke tale, 'n vinnige, veelsydige verstand, die vermoë om vinnig van een onderwerp na 'n ander oor te skakel, goeie algemene kennis, 'n liefde vir lees en die vermoë om te onthou wat gelees is.

Vereistes en opleiding Graad 12 - vrystelling, met goeie punte in twee tale, is nodig vir 'n graad. Die minimum opvoedkundige vereiste om as interpreteerder in die hof te begin, is graad 12 met 'n goeie kennis van ten minste twee tale. Oor die algemeen is ten minste 'n BA-graad met een of twee tale as hoofvakke nodig. 'n Derde of vierde tale sal handig wees.

REIS - EN TOERISMESEKTOR

Die **kleinhandel reiskonsultant** word deur agentskappe aangestel. Sommige van hierdie agentskappe het 'n netwerk van takke regoor die land. Die reiskonsultant word opgelei om 'n verhouding van vertroue met kliënte te bou. Hulle adviseer kliënte oor alle aspekte van hul voorgename reis, soos reisdokumente, geldeenheid, versekering en gesondheidsvereistes, help hulle om 'n reisplan op te stel en maak die relevante besprekings namens die kliënt. Die diens strek oor plaaslike en wêreldmarkte en sluit besprekings vir lug-, spoor- en seereise in, asook toere, verhuring van motors, hotel- en wildpark-besprekings, en die huur van seiljagte.

Persone wat hierdie beroep wil betree, benodig 'n belangstelling in mense, verantwoordelikheid, 'n metodiese aard, goeie kommunikasievaardighede, geduld en aandag vir detail, die vermoë om kalm onder druk te funksioneer, 'n uitstekende geheue en 'n gretigheid om te leer.

Vereistes en opleiding Graad 12, verkieslik met aardrykskunde en 'n taal, is die minimum vereiste. Dit sal voordelig wees om 'n kursus in handel en rekenaarvaardigheid te volg.

Toeroperateurs kan in vier kategorieë ingedeel word:

Uitgaande toeroperateurs reël toere van Suid-Afrika na ander lande, **inkomende toeroperateurs** maak reëlins vir toeriste na Suid-Afrika, **plaaslike toeroperateurs** reël toere binne Suid-Afrika en **algemene verkoopsagente** verkoop en bemark toere namens oorsese toeroperateurs, hotelle ens.

Toergidse moet, onder andere, toeriste wat op busse/treine reis, inlig oor aspekte van die besienswaardighede wat hulle besigtig. Daar is verskillende gidsvelde, onder andere, natuur-, kulturele- en geskiedkundige toere.

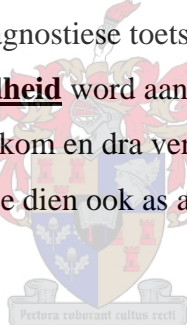
Toergidse moet goed kan kommunikeer, moet volwasse wees, 'n goeie kennis van Suid-Afrikaanse geskiedenis hê en benodig 'n vriendelike geaardheid, die vermoë om groepe mense te hanteer, die vermoë om onverwagte situasies te hanteer en die vermoë om onder druk en vir lang ure te werk.

Vereistes en opleiding Enige persoon wat as toergids wil registreer, moet ten minste 21 jaar oud wees. Jy moet flot Engels kan praat, met nog ten minste een taal soos Duits, Frans of Italiaans as jy 'n provinsiale - of nasionale gids wil word.

VEEARTSENY Om 'n veearts te word, behels meer as net 'n liefde vir diere, alhoewel dit 'n voorvereiste is.

Staatsveeartse verskaf dienste wat die kontrole, voorkoming en verspreiding van siektes, en die uitvoer van diagnostiese toetsprogramme en -opnames insluit.

Veeartse in publieke gesondheid word aangestel om die oordrag van diersiektes na mense te voorkom en dra verantwoordelikheid om vleis- en melkhygiëne te verseker. Hulle dien ook as adviseurs vir kollegas in die privaatpraktyk en op plase.



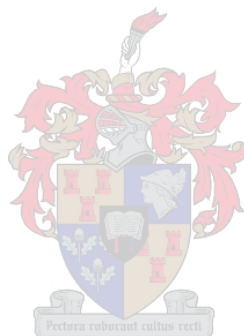
Diere-welsyn: Veeartse werk by diere-welsynsorganisasies en verskaf dienste vir die behandeling van diere wat se eienaars nie betaling kan bekostig nie.

Veeartse in die **privaatpraktyk** hanteer meeste van die tyd net huishoudelike diere, soos honde en katte, veral in stadsgebiede. Gemengde praktyke is algemeen in plaasgebiede.

Veearts-tegnoloë werk as assistente vir veeartse. Hulle werk behels diagnostiese werk, toegepaste navorsing en die voorbereiding van biologiese produkte, soos entstowwe. Hulle help ook met laboratoriumprosedures, die hantering van diere en die opskrywing van observasies.

Persone in die veld van veeartseny moet 'n positiewe houding teenoor diere hê en die vermoë hê om met erg beseerde of siek diere te werk sonder om ontstel te word. Hulle benodig ook fisiese stamina, 'n wetenskaplike en praktiese aanleg, geduld en die vermoë om met mense oor die weg te kom.

Vereistes en opleiding Opleiding word deur die Universiteit van Pretoria se fakulteit by Onderstepoort aangebied. Die toelatingsvereiste is graad 12-vrystelling met wiskunde, natuur- en skeikunde en/of biologie op hoërgraad. Veeartstegnoloë word net by Pretoria Tegnikon opgelei. Die opleiding behels 'n vierjaarlanse BTech in Veeartstegnologie. Die toelatingsvereiste is graad 12 met wiskunde en natuur- en skeikunde, met biologie as aanbeveling.



LOOPBAANBEPLANNING

Voordat daar aan 'n loopbaan beplan kan word, moet jy oor voldoende kennis van jouself en van verskillende beroepe beskik.

Weet wie jy is en waarvan jy hou Dit is belangrik om te weet wat jou belangstellings, vermoëns, waardes en behoeftes is voor jy op 'n loopbaan kan besluit wat tot lewensvervulling sal lei.

Vind uit oor verskillende beroepsrigtings Dit is belangrik om meer uit te vind oor die verskillende beroepsrigtings wat jy oorweeg. Dit kan gedoen word deur oor verskillende beroepe te lees, met mense in die betrokke loopbane te gesels of om deur 'n kenner in die gebied, soos beroepsvoorligters of jou skoolvoorligter te gesels.

Hoe pas verskillende beroepe by jou Wanneer jy 'n moontlike loopbaanrigting gekies het, is dit belangrik om te kyk of jy gelukkig in die rigting sal wees. Dit moet jou belangstelling prikkel en aan jou waardes en behoeftes voldoen. Dit is ook belangrik dat jy die regte vermoëns het om die werk wat van jou verwag word, te kan doen.

Wat is die toelatingsvereistes van die beoogde beroep Jy moet weet aan watter vereistes jy moet voldoen voor jy vir 'n sekere beroep aansoek doen. Sekere loopbane vereis dat jy 'n spesifieke skoolgraad voltooi het of spesifieke skoolvakke geslaag het, ander vereis dat 'n sekere graad, sertifikaat of diploma verkry word.

Wanneer al hierdie gegewens in plek is, en jy 'n prentjie het van die loopbaan wat jy wil volg, kan daar voortgegaan word om dit te beplan.

VERDERE STUDIES

Wanneer verdere studies beplan word, is daar verskeie opsies wat oorweeg kan word. Studie kan deelyds of voltyds gedoen word en kan óf deur die pos gedoen word óf binne die formele struktuur van 'n klaskamer, dosente en ander studente wat jou aanmoedig. Deelydse studie terwyl jy werk is veeleisend, maar voordelig in die lange duur. Dit gee jou die geleentheid om jou kennis te verbreed, 'n inkomste te verdien en op dieselfde tyd ervaring op te doen.

Instansies

Dit is belangrik om uit te vind watter soort instansie die beste opvoeding vir die rigting wat jy wil volg sal verskaf. Elke loopbaanveld het sy eie vereistes, terwyl standarde baie van een instansie na die ander kan verskil. Soveel as moontlik instansies moet gekontak word om inligting oor die kursusse wat beoog word in te win. Kandidate kan ook met ondernemings skakel om uit te vind watter tipe opleiding hulle verkies.

Universiteite, tegnicons en tegniese kolleges bied kursusse in soortgelyke velde aan, maar daar is 'n groot verskil in die inhoude van hierdie kursusse.

'n **Universiteitsgraad** fokus op die akademiese en teoretiese aspekte van die veld, terwyl 'n **tegnikon-** of **kollege-**kursus meer op die praktiese aspek konsentreer. Kursusse verskil ook in hoe dit aangebied word, toelatingsvereistes en kredietwaardigheid daarvan in die werksplek.

Toegang tot **universiteit** is moeilik en om 'n **graadkursus** te kan volg, moet matrikulasievrystelling in jou graad 12-eindeksamen verkry word.

Toelatingsvereistes vir **tegnicons** is minder streng as vir universiteit, maar die regte vakkeuses en bo-gemiddelde punte is **steeds essensieel**. Tegnikonopleiding is al hoe meer in aanvraag, aangesien studente praktiese sowel as teoretiese opleiding ontvang en sodoende goeie vaardighede en ondervinding opdoen.

Een van die voordele om by 'n **tegniese kollege** te studeer, is dat jy die mees praktiese opleiding beskikbaar sal kry. Dit is ook moontlik om spesifieke, loopbaangeöriënteerde opleiding op 'n jonger ouderdom en laer opvoedingsvlak te begin. 'n NTC1 kan na graad 10-vlak in enige praktiese veld begin word en as die regte vakke gekies word, sal 'n NTC3-kwalifikasie as die ekwivalent van 'n matrieksertifikaat erken word.

Lys van Suid-Afrikaanse Tersiere Instansies

Durban Instituut van Tegnologie

Grens Tegnicon

Kaapse Skiereiland Universiteit van Tegnologie

Mangosuthu Tegnikon
 Nelson Mandela Metropolitan Universiteit
 Oss-Kaapse Universiteit van Tegnologie
 Rhodes Universiteit
 Sentrale Universiteit van Tegnologie, Vrystaat
 Tegnikon Witwatersrand
 Tshwane Universiteit van Tegnologie
 Universiteit van die Noorde
 Universiteit van die Vrystaat
 Universiteit van die Wes-Kaap
 Universiteit van die Witwatersrand
 Universiteit van Fort Hare
 Universiteit van Johannesburg
 Universiteit van Kaapstad
 Universiteit van Kwazulu-Natal
 Universiteit van Limpopo
 Universiteit van Noordwes
 Universiteit van Pretoria
 Universiteit van Stellenbosch
 Universiteit van Suid-Afrika
 Universiteit van Transkei
 Universiteit van Venda vir Wetenskap en Tegnologie
 Universiteit van Zululand
 Unversiteit van Port Elizabeth
 Vaal Universiteit van Tegnologie



FINANSIËLE BYSTAND

Een van die grootste struikelblokke in die weg van 'n suksesvolle loopbaan is 'n tekort aan finansiële bronne. Tersiere studie is baie duur en dit is belangrik om te weet hoeveel dit jou gaan kos en of jy die nodige middele het om daarvoor te betaal. Baie min mense

het die finansiële bronne om self vir hulle studies te betaal en finansiële hulp, in die vorm van beurse en banklenings, is beskikbaar.

Beurse word meestal vir studie in 'n spesifieke veld toegeken. Sommige studiebeurse moet terugbetaal word of dra voorwaardes van indiensneming, met ander woorde dat jy na afloop van jou studie vir 'n bepaalde tyd vir die onderneming wat die beurs toeken, werk. Ander beurse hoef egter nie terugbetaal te word nie.

Tersiêre instansies het gewoonlik inligting oor beurse wat aangebied word. Die toekenning van beurse word op meriete gedoen en jou aansoek sal nie noodwendig suksesvol wees nie.

As jy die potensiaal vertoon om die kursus wat jy onderneem om te volg, te kan slaag, sal daar waarskynlik 'n **banklening** aan jou toegeken word. Banklenings moet oor 'n gespesifiseerde tydperk, met rente, terugbetaal word. Banke vereis gewoonlik iemand om borg te staan wat die lening sal terugbetaal as jy nie kan nie.

