



## BIBLIOGRAFIE

### 1 BOEKE

Abroms, G.M. 1977. Supervision as metatherapy. In F.W. Kaslow en medewerkers (Red.). **Supervision, Consultation and Staff Training in the Helping Professions.** San Francisco: Jossey-Bass.

Anthony, W.A. & Vitalo, R.L. 1984. Human Resource Development Model. In E.K. Marshall en P.D. Kurtz en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.

Arkava, M.L. 1974. **Behavioural Modification : A Procedural Guide for Social Workers.** University of Montana.

Austin, M.J. 1979. Designing Human Services Training Based on Worker Task Analysis. In Clark F.W., Arkava M.L. en medewerkers (Red.). **The Pursuit of Competence in Social Work.** San Francisco: Jossey-Bass.

Austin, M.J. 1981. **Supervisory management for the human services.** Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Authier, J. & Eustafson, K. 1982. Microtraining : Focusing on Specific Skills. In E.K. Marshall, P.D. Kurtz en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs, and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.

Bandura, A. 1969. **Principles of behaviour modification.** New York: Holt, Rinehart and Winston.

Bandura, A. 1977. **Social Learning Theory.** Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Baldwin, J.D. & Baldwin, J.I. 1980. **Behaviour principles in everyday life.** New Jersey: Prentice Hall.



- Bartlett, H. 1970. **The Common Base of Social Work Practice.** Washington, D.C: National Association of Social Workers.
- Bell, J. 1981. **An Employee Management Handbook : A practical guide on managing people and employment.** Cheltenham: Thornes Publishers.
- Berliner, W.M. 1979. **Managerial and Supervisory Practice Cases and Principals.** Illinois: Richard D. Irwin. Sewende druk.
- Berne, E. 1964. **Games People Play.** New York: Grove Press.
- Blau, P.M. & Scott, R.W. 1962. **Formal Organizations.** San Francisco: Chandler.
- Bloom, M. 1975. **The Paradox of Helping : Introduction to the Philosophy of Scientific Practice.** New York: Wiley.
- Bloom, MS. & Fischer, J. 1982. **Evaluating Practice : Guidelines for the accountable professional.** Englewood Cliffs, New York: Prentice Hall.
- Blos, P. 1972. **The Psychoanalytic Study of the Child.** New York: International University Press.
- Bowen, M. 1976. Theory in practice of psychotherapy. In Guerin, P.J. (Ed.). **Family therapy.** New York: Gardner Press.
- Bruner, J.S. 1960. **The process of education.** Cambridge: Harvard University.
- Byars, L.L. & Rue, L.W. 1979. **Personnel Management Concepts and applications.** Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice Hall.
- Cherniss, C. 1980. **Professional Burnout in Human Service Organizations.** New York: Praeger Publishers.



Coché, E. 1977. Supervision in the training of group therapists. In F.W. Kaslow (Red.). **Supervision, consultation and staff training in the helping professions.** San Francisco: Jossey-Bass.

Dale, J.D. 1985. Supervision of Work and Productivity. In Lowery, R.C. (Red.). **Supervisory Management : Guidelines for Application.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Dessler, G. 1983. **Personnel Management Modern Concepts and Techniques.** Reston, Virginia: Reston.

Donaldson, J. 1980. **Behavioral Supervisor.** Phillipines: Addison Wesley.

Edelwich, J. & Brodsky, A. 1980. **Burn-out : Stages of Disillusionment in the Helping Professions.** New York: Human Sciences.

Everett, C. 1980. Supervision of marriage and Family therapy. In A.K. Hess (Red.). **Psychotherapy Supervision : Theory, Research and Practice.** New York: Wiley.

Feibleman, J.K. 1973. **Understanding Philosophy : A Popular History of Ideas.** New York: Horizon.

Feldman, Y. 1978. The supervisory process : An experience in teaching and learning. In C.E. Munson (Red.). **Social Work Supervision : Classic Statements and critical issues.** New York: Free Press.

Feldman, Y. 1982. **Yonata Feldman Master Teacher and Supervisor in Clinical Social Work.** Northampton, Massachusetts: Smith College School for Social Work.

Freedman, H.M., Kaplan, K.I. & Sadock, B.J. 1977. **Modern Synopsis of comprehensive textbook of psychiatry II.** Baltimore: Williams and Wilkins.



Freudenberger, H.J. 1980. **Burn-out : The High Cost of High Achievement.** New York: Anchor Press.

Gagne, R.M. 1970. **The Conditions of Learning.** New York: Holt, Rinehart, Winston.

Gardner, La M.H. 1980. Racial, Ethnic, and Social Class Considerations in Psychotherapy Supervision in A.K. Hess (Red.). **Psychotherapy Supervision : Theory, Research and Practice.** New York: John Wiley.

Garvin, C.D. & Seabury, B.A. 1984. **Interpersonal Practice in Social Work : Processes and Procedures.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Gazda, E.M. 1982. Life Skills Training. In E.K. Marshall en P.D. Kurtz en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.

Geldenhuys, B.P. 1975. **Motivering - 'n historiese fundamentele inleiding.** Kaapstad: Academica.

Gerdes, L.C., Ochse, R., Stander, C., Van Ede, D. & Meyer, W.F. 1981. **The developing adult.** Durban/Pretoria: Butterworths.

Girdano, D.A. & Everly, G.S. 1979. **Controlling Stress and Tension : A Holistic Approach.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Gitterman, A. 1977. Comparison of Educational Models and Their influences on Supervision. In F.W. Kaslow (Red.). **Issues in Human Services.** San Francisco: Jossey Bass.

Gitterman, A. & Miller, J. 1977. Supervisors as Educators. In F. Kaslow (Red.). **Supervision, Consultation and Staff Training in the Helping Professions.** San Francisco: Jossey-Bass.



Glueck, W.F. 1982. **Personnel - A diagnostic approach.** Plano, Texas: Business Publications.

Guerney, B. Jr. 1982. Relationship Enhancement. In E.K. Marshall en P.D. Kurtz en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey Bass.

Hall, C.S. & Lindzey, G. 1957. **Theories of Personality.** New York: Wiley.

Haimann, T. & Hilbert, R. 1982. **Supervision Concept and Practices of Management.** Cincinnati: South Western Publishing Co.

Hart, G.M. 1982. **The process of clinical supervision.** Baltimore: University Park.

Haynes, M.E. 1984. **Managing performance : A Comprehensive Guide to Effective Supervision.** London: Lifetime Learning Publications.

Hepworth, D.H. & Larsen, J.A. 1982. **Direct Social Work Practice.** Homewood, Illinois: Dorsey Press.

Hess, A.K. 1980. Theories and Models in clinical psychology. In A.K. Hess (Red.). **Psychotherapy Supervision Theory, Research and Practice.** New York: John Wiley & Sons.

Hess, A.K. 1980. Summing up and moving forward in psychotherapy supervision. In Hess, A.K. (Red.). **Psychotherapy Supervision : Theory, Research and Practice.** New York: John Wiley & Sons.

House, E.R. 1980. **Evaluating with Validity.** London: Sage Publications.

Immundo, L.V. 1980. **The Effective Supervisor's Handbook.** New York: Amacon.



Johnson, D.W. 1981. **Reaching Out : Interpersonal effectiveness and selfactualization.** Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Jones, R.W. 1970. Social Values and Social Work Education. In K.A. Kendall (Red.). **Social Work Values in an Age of Discontent.** New York: Council on Social Work Education.

Kadushin, A. 1976. **Supervision in Social Work.** New York: Columbia University Press.

Kadushin, A. 1985. **Supervision in Social Work.** New York: Columbia University Press.

Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.H. 1964. **Organizational Stress : Studies in role conflict and ambiguity.** New York: Wiley.

Kaslow, F. (Red.). 1977. **Supervision, Consultation and Staff Training in the Helping Professions.** San Francisco: Jossey-Bass.

Klevins, C. 1976. **Materials and methods in continuing education.** Los Angeles: Klevins.

Knappe, M.E. 1975. **The dynamics of field instruction : Learning through doing.** New York: Council on Social Work Education.

Knowles, M. 1973. **The adult learner : A neglected specie.** Houston: Gulf.

Kohlberg, L. 1969. Stage and sequence : The cognitive development approach to socialization. In Groslin, D.A. (Ed.), **Handbook of socialization theory and research.** Chicago: Rand McNally.

Kohut, H. 1971. **The Analysis of the Self.** New York: International Universities Press.



Kohut, H. 1977. **The Restoration of the Self.** New York: International Universities Press.

Kurtz, P.D. & Marshall, E.K. 1982. Evolution of Interpersonal Skills Training. In E.K. Marshall, P.D. Kurtz en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.

Lambert, M.J. 1980. Research and the supervisory process. In Hess, A.K. (Red.). **Psychotherapy Supervision : Theory, Research and Practice.** New York: John Wiley & Sons.

Lambert, M.J. 1982. Relation of Helping Skills to Treatment Outcome. In E.K. Marshall, P.D. Kurtz en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.

Lave, C.A. & March, J.G. 1975. **An Introduction to Models in Social Sciences.** New York: Harper en Row.

Lopez, M.A. 1982. Structured Learning. In E.K. Marshall, P.D. Kurtz en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.

Lovell, R.B. 1980. **Adult Learning.** London: Halsted Press.

Lowery, R.C. 1985. **Supervisory Management : Guidelines for application.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Lynton, R.P. 1960. **Tide of Learning.** London: Routledge and Kegan Paul.

Marsh, R.C. (Red.). 1971. **Bertrand Russell : Logic and Knowledge.** New York: Capricorn.



Marshall, E.K., Charping, J.W. & Hogwood, P.A. 1982. Selecting and Using Skills Training Materials and Resources. In E.K. Marshall en P.D. Kurtz en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.

Marshall, E.K. & Kurtz, P.D. 1982. Future Directions for Interpersonal Skills Training. In E.K. Marshall, P.D. Kurtz en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills. A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.

Marshall, E.K., Kurtz, P.D. & medewerkers. 1982. **Interpersonal Helping Skills.** San Francisco, : Jossey-Bass.

Mayadas, N.S. & Duehn, W.D. 1982. Leadership Skills in Treatment Groups. In E.K. Marshall en P.D. Kurtz en medewerkers. **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.

McCormick, E.J. & Ilgen, D. 1980. **Industrial Psychology.** London: George Allen en Unwin.

Mehr, J. 1986. **Human Services : Concepts and Intervention Strategies.** London: Allyn and Bacon.

Mendelsohn, A.R. 1980. **The work of Social Work.** New York: New View Points.

Moos, R.H. 1981. **The Human Context : Environmental Determinants of Behavior.** New York: John Wiley.

Morton, T.D. & Kurtz, P.D. 1982. Conditions Affecting Skills Learning. In Marshall, E.K., Kurtz, P.D. en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.





Munson, C.E. 1983. **An Introduction to Clinical Social Work Supervision.** New York: Haworth Press.

Nichols, M. 1983. **Family Therapy : Concepts and Methods.** New York: Gardner Press.

Pawlak, E.J., Way, I.F. & Thompson, D.H. 1982. Assessing Factors that influence Skills Training in Organizations. In E.K. Marshall, P.D. Kurtz en medewerkers (Red.). **Interpersonal Helping Skills : A Guide to Training Methods, Programs and Resources.** San Francisco: Jossey-Bass.

Pincus, A. & Minahan, A. 1973. **Social Work Practice : Model and Method.** Itasca: Peacock.

Plunkett, W.R. 1980. **Supervision. The direction of people at work.** Dubuque Iowa: W.M.C. Brown.

Reynolds, B.C. 1942. **The development of the professional self.** New York: AMS.

Rice, L.N. & Greenberg, L.S. 1984. The new research paradigm. In L.N. Rice en L.S. Greenberg (Red.). **Patterns of change : Intensive analysis of psychotherapy process.** New York: Guilford.

Robinson, U.P. 1978. **The Development of a Professional Self.** New York: AMS.

Robinson, V. 1936. **Supervision in Social Casework.** Chapel Hill, N.C.: University of North Carolina Press.

Scharwitz, W. 1961. The Social Worker in the Group. In **New Perspectives on Services to Groups : Theory, Organization, Practice.** New York: National Association of Social Workers.

Scheibe, K.E. 1970. **Beliefs and Values.** New York: Holt, Rinehart en Winston.



Schein, E.H. 1970. **Organizational Psychology.** Tweede Uitgawe. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Schenk, QF & Schenk, E.L. 1981. **Welfare, Society and the Helping Professions : An Introduction.** New York: Macmillan.

Schulman, L. 1982. **Skills of Supervision and Staff Management.** Itasca, Illinois: Peacock.

Siporin, M. 1975. **Introduction to Social Work Practice.** New York: Macmillan.

Timms, N. 1983. **Social Work Values An Enquiry.** London: Routledge & Kegan Paul.

Towle, C. 1954. **The Learner in Education for the Professions.** Chicago: University of Chicago Press.

Truax, C.B. & Carkhuff, R.R. 1967. **Toward Effective Counseling and Psychotherapy.** Chicago: Aldine.

Van Delft, W.H. 1980. Gedragsverandering by wyse van gedragsterapeutiese beginsels en tegnieke. In S.W.P. Grobbelaar en J.H. Schoeman (Red.). **Benaderings in Maatskaplike werk.** Pretoria.

Weiner, ME. 1982. **Human Services Management : Analysis and Applications.** Homewood, Illinois: The Dorsey Press.

West, J. 1981. Supervision and Management in a student unit. In S. Martel (Red.). **Supervision and Team Support.** London: Bedford Square Press.

Westheimer, I.J. 1977. **The Practice of Supervision in Social Work : A Guide for staff supervisors.** London: Ward Lock Educational.

Wilson, S.J. 1981. **Field Instruction : Techniques for supervisors.** New York: The Free Press.



Zastrow, C & Navarre, R. 1979. Using Videotaped Role Playing to Assess and Develop Competence. In F.W. Clark, M.L. Arkava en medewerkers (Red.). **The Pursuit of Competence in Social Work**. San Francisco: Jossey-Bass.

## 2 ARTIKELS

Adams, J.M. 1979. Behavioral contracting : An effective method of intervention with the elderly nursing home patient. **Journal of Gerontological Social Work**, 1(3).

Akin, G. & Weil, M. 1981. The Prior Question : How Do Supervisors Learn to Supervise? **Social Casework : The Journal of Contemporary Social Work**. Oktober 1981, 472-479.

Albott, W.L. 1984. Supervisory Characteristics and Other Sources of Supervision Variance. **The Clinical Supervisor**, 4(2).

Alexander, F. 1951. The Dynamics of Personality Development. **Social Casework**, XXII (4).

Alonso, A. 1983. A developmental theory of psychodynamic supervision. **The Clinical Supervisor**, 1(3), 23-36.

Archer, R.P. & Peake, T.H. 1984. Learning and Teaching Psychotherapy : Signposts and Growth Stages. **The Clinical Supervisor**, 2(4), 61-72.

Armitage, A & Clark, F.W. 1975. Design Issues in Performance. Based Curriculum. **Journal of Education for Social Work**, 11 (Winter), 22-29.

Atwood, J.D. 1986. Self-Awareness in Supervision. **The Clinical Supervisor**, 4(3), 79-96.

Barth, R.P. & Gambrill, E.D. 1984. Learning to Interview : The Quality of Training Opportunities. **The Clinical Supervisor**, 2(1).



- Barnat, M. 1974. Some characteristics of supervisory identification in psychotherapy. **Psychotherapy : Theory, research and practice**, 11, 189-192.
- Bartlett, W.E. 1983. A multidimensional framework for the analysis of supervision of counseling. **Counseling Psychologist**, 11(1).
- Beck, R.L. 1984. The Supervision of Family of Origin Family Systems Treatment. **The Clinical Supervisor**, 2(2), 49-59.
- Bordin, E.S. 1983. A working alliance based model of supervision. **Counseling Psychologist**, 11(1).
- Brent, D.A. & Marine, E. 1982. Developmental aspects of the cotherapy relationship. **Journal of Marital and Family Therapy**, 8, 69-75.
- Brilliant, E.L. 1986. Social Work Leadership : A Missing Ingredient? **Social Work**, 31(5), 325-331.
- Brooks, E.E. 1980. The commonalities between social work and adult education. **International Social Work**.
- Buie, D. 1981. Empathy : Its nature and limitations. **Journal of the American psychoanalytic Association**, 29, 281-307.
- Caruth, D. & Pressley, T.A. 1984. Key Factors in positive delegation. **Supervisory Management**, Julie 1984, 6-11.
- Casper, M. & McKibbin, G.B. 1979. A media-based performance test for work with groups. **Social Work with groups**, 1(4), 389-398.
- Clancy, C.A. 1985. The use of andragogical approach in the educational function of supervision in social work. **The Clinical Supervisor**, 3(1), 75-86.
- Cohen, B.Z. 1987. The Ethics of Social Work Supervision Revisited. **Social Work**, Mei - Junie 1987, 194-196.



Cooper, S.E. 1984. A Spiral - Ecological Approach to Supervision (SEAS). **The Clinical Supervisor**, 2(3).

Corcoran, K.J. & Bryce, A.K. 1983. Intervention in the Experience of Burnout : Effects of Skill Development. **Journal of Social Service Research**, 7(1), 71-79.

Cormier, L.S. & Bernard, J.M. 1982. Ethical and legal responsibilities of clinical supervisors. **Personnel and Guidance Journal**, 60, 486-491.

Couchon, W.D. & Bernard, J.M. 1984. Effects of timing of supervision on supervisor and counsellor performance. **The Clinical Supervisor**, 2(3), 3-19.

Cronje, J. 1986. Administrasie in die Vrywillige Welsynorganisasie. **Maatskaplike Werk**. 101-108.

Daley, M.R. 1979. Burnout : Smoldering problem in the protective services. **Social Work**, 24(5), 375-379.

Daley, R. 1979. Burnout : Smoldering problem in protective services. **Journal of the National Association of Social Workers**, 24(5), 375-379.

Davis, F.B. & Lohr, N.E. 1971. Special problems with the use of cotherapists in group psychotherapy. **International Journal of Group Psychotherapy**, 21, 143-158.

Dean, R.G. 1984. The Role of Empathy in Supervision. **Clinical Social Work Journal**, 12(2), 129-139.

Dick, B., Lessler, K. & Whiteside, J. 1980. A developmental framework for cotherapy. **International Journal of Group Psychotherapy**, 30, 273-285.



Donovan, R. 1987. Stress in the Workplace : A Framework for Research and Practice. **Social Casework : The Journal of Contemporary Social Work**, Mei 1987, 259-266.

Dowling, S. 1983. An Analysis of Conventional and Teaching Clinic Supervision. **The Clinical Supervisor**, 1(4), 15-30.

Dublin, R.A. 1982. Supervision as an orientating and integrating process. **Social Casework : The Journal of Contemporary Social Work**, 63(4), 233-237.

Eads, D. 1984. How today's managers can create tomorrow's leaders. **Supervisory Management**, September, 18-20.

Eisikovits, Z. & Guttman, E. 1983. Toward a Practice Theory of Learning through Experience in Social Work Supervision. **The Clinical Supervisor**, 1(1).

Eldridge, W.D. 1983. Conceptualizing selfevaluation of clinical practice. **Social Work**, 28(1).

Eldridge, W.D. 1983. Practitioners and selfevaluation. **Social Casework**, 64(7).

Ekstein, R. 1964. Supervision of psychotherapy : Is it teaching? Is it administration? Or is it therapy? **Psychotherapy : Theory, Research and Practice**, 1(3), 137-138.

Fogarty, T. 1979. The distancer and the pursuer. **The Family**, 1, 11-16.

Fox, R. 1974. Supervision by Contract. **Social Casework**, April 1974, 55, 247-251.

Fox, R. 1983. Contracting in Supervision : A Goal Oriented Process. **The Clinical Supervisor**, 1(1), 37-50.



Freed, A.O. 1982. DPS Leadership within an Agency and Leadership in the Profession. **Social Casework : The Journal of Contemporary Social Work**, Januarie, 29-34.

Friedman, B. 1973. Cotherapy : A behavioral and attitudinal survey of third year psychiatric residents. **International Journal of Group Psychotherapy**, 23, 228-234.

Friedman, D. & Kaslow, N.J. 1986. The Development of Professional Identity in Psychotherapists : Six Stages in the Supervision Process. **The Clinical Supervisor**, 4(1 en 2), 29-49.

Gershenfeld, M.K. 1986. Changing an Institution "That Can't Be Changed" Through a Staff Retaining Intervention. **The Clinical Supervisor**, 4(1 en 2).

Goguen, T. 1986. Psychotherapy Supervision : Clarifying a Complex Task. **The Clinical Supervisor**, 4(4), 69-75.

Goldberg, A.A. 1985. Process notes, audio, and videotape : modes of presentation in psychotherapy training. **The Clinical Supervisor**, 3(3), 3-13.

Gross, G.M. 1981. Instructional Design : Bridge to Competence. **Journal of Education for Social Work**, 17(3), 60-74.

Harris, D.V. & Allison, E.K. 1982. Performance Management and professional development as separate functions of supervision. **Health and Social Work**, 7(4), 283-291.

Hassenfield, I.N. & Sarris, J.G. 1978. Hazards and horizons of psychotherapy supervision. **American Journal of Psychotherapy**, 32(3), 393-401.

Hawthorne, L. 1975. Games supervisors play. **Social Work**, XX (Mei), 179-183.



Haynes, S.G. & Feinleib, M. 1980. "Women, Work and Coronary Heart Disease : Prospective Findings from the Framingham Heart Study." **American Journal of Public Health**, 70, 133-141.

Hess, A.K. 1986. Growth in Supervision : Stages of Supervisee and Supervisor Development. **The Clinical Supervisor**, 4(1 en 2).

Hoffman, L.W. & Hoffman, H.J. 1981. Husband - wife co-therapy team : Exploration of its development. **Psychotherapy : Theory, Research and Practice**, 18, 217-224.

Hoffmann, W. 1987. Staff Development : An organisational investment. **Welsynsfokus**, 22(1), 29-32.

Hogan, R.A. 1964. Issues and approaches in supervision. **Psychotherapy : Theory, Research and Practice**, 1.

Hopps, J.T. 1986. Reclaiming Leadership. **Social Work**, 31(5), 325-331.

Kadushin, A. 1968. Games People Play in Supervision. **Social Work**, (Julie), 23-32.

Kadushin, A. 1974. "Supervisor - Supervisee : A Survey." **Social Work**, 19 (Mei), 288-297.

Kanouse, D.N. & Warihay, P.I. 1980. A new look at employee orientation. **Training and Development Journal**. Julie 1980, 34-38.

Kaslow, F.W. 1986. Supervision, Consultation and Staff Training - Creative Teaching/Learning Processes in the Mental Health Profession. **The Clinical Supervisor**, 4(1) en (2), 1-15.

Larsen, J.A. 1980. Competency - based and task - centered practicum instruction. **Journal of Education for Social Work**, 16(1), 87-94.

Levy, C.S. 1978. The Ethics of Supervision. **Social Work**, Maart 1973, 14-21.





Levy, I. & Chemel, L. 1987. Training intervention and evaluation go hand in hand. **Personnel Management Journal**. Junie.

Lewis, S. 1987. The Role of Self Awareness in Social Work Supervision. **Australian Social Work**, 40(2), 19-24.

Liddle, H.A. & Saba, G.W. 1983. On context replication : The isomorphic relationship of training and therapy. **The Journal of Strategic and Systemic Therapies**, 2(2), 3-11.

Littrell, J.M., Lee-Bordin, N. & Lorenz, J.R. 1979. A developmental framework for counseling supervision. **Counsellor Education Supervision**, 19, 129-136.

Litwin, H. & Monk, A. 1984. Volunteer Ombudsman Burnout in Long Term Care Services : Some Causes and Solutions. **Administration in Social Work**, 8(1), 99-110.

Maluccio, A.N. & Marlow, L.W.D. 1974. The Case for Contract. **Social Work**, Januarie.

Manning, A. 1987. Training for Tomorrow : The untapped opportunity. **HRM**, August 1987.

Maslach, C. 1978. The Client Role in Staff Burn-out. **Journal of Social Issues**, 34(4).

Mattingly, M.A. 1977. Sources of Stress and Burn-out in Professional Child Care Work. **Child Care Quarterly**, 6(2), 127-137.

McGee, T.F. 1968. Supervision in group therapy : A comparison of four approaches. **International Journal of Group Psychotherapy**, 18, 165-176.

McGee, T.F. & Schuman, B.N. 1970. The nature of the cotherapy relationship. **International Journal of Group Psychotherapy**, 20, 25-36.



- Mehlman, S.K., Baucom, D.H. & Anderson, D. 1983. Effectiveness of cotherapists versus single therapists and immediate versus delayed treatment in marital therapy. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, 51, 258-266.
- Middleman, R.R. & Rhodes, G.B. 1980. Teaching the Practice of Supervision. **Journal of Education for Social Work**. Fall, 1980, 16(3).
- Mishne, J. 1983. Narcissistic Vulnerability of the Younger Student : The Need for Non-Confrontive Empathic Supervision. **The Clinical Supervisor**, 1(2).
- Morton, T.D. & Kurtz, P.D. 1980. Educational Supervision : A Learning Theory Approach. **Social Casework : The Journal of Contemporary Social Work**, April, 61(4), 240-246.
- Munson, C.E. 1983. Editors Comments. **The Clinical Supervisor**, 1(1).
- Munson, C.E. 1983. Supervision of Cotherapist Conflict. **The Clinical Supervisor**, 1(4), 63-76.
- Munson, C.E. 1984. Uses and Abuses of Family of Origin Material in Family Therapy Supervision. **The Clinical Supervisor**, 2(2), 61-74.
- Niehouse, O. 1987. Developing a Leadership Strategy. **Management Solutions**. Augustus, 21-26.
- Olson, H.O., Sprenkle, D. & Russell, S.C. 1979. Circumplex model of marital and family system; I. cohesion and adaptability dimensions, family types, and clinical applications. **Family Process**, 18(1).
- Pearlin, L.I. & medewerkers. 1981. The Stress Process. **Journal of Health and Social Behavior**, 22 Desember 1981, 337-356.
- Pines, A & Kafry, D. 1978. Occupational tedium in Social Services. **Social Work**, November.



Pines, A & Maslach, C. 1978. Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings. **Hospital and Community Psychiatry**, 29(4), 233-237.

Protinsky, H. & Keller, J.F. 1984. Supervision of marriage and family therapy : A family of origin approach. **The Clinical Supervisor**, 2(2), 75-80.

Rhim, B.C. 1976. The use of videotapes in social work agencies. **Social Casework**, 57(10), 644-650.

Rhodes, S.L. 1977. Contract. Negotiation in the initial state of casework service. **Social Service Review**, Maart.

Rice, D.G. 1986. Supervision of Cotherapy. **The Clinical Supervisor**, 4 (1 en 2), 119-142.

Richardson, B.K. & Bradley, J. 1984. Microsupervision : A Skill Development Model for Training Clinical Supervisors. **The Clinical Supervisor**, 2(3).

Saari, C. 1986. Concepts of Learning Through Supervision. **The Clinical Supervisor**, 4(3).

Samson-Fisher, R. & Stotter, K. 1977. Essential steps in designing a successful contract. **Child Welfare**, LVI(4).

Saxton, W. 1979. Behavioral Contracting : Theory and design. **Child Welfare**, LVIII(8).

Seabury, B.A. 1976. The Contract : Uses, abuses and limitations. **Social Work**, Januarie.

Seabury, B.A. 1979. Negotiating sound contracts with clients. **Public Welfare**, Springs.



Selvini Palazzoli, M., Boscolo, L., Cecchin, G & Prata, G. 1974. The treatment of children through brief therapy of their parents. **Family Process**, 13.

Shannon, C. & Saleeby, D. 1980. Training Child Welfare Workers to Cope with Burnout. **Child Welfare**, LIX(8), 463-468.

Sharon, D. 1986. The ABCX Model - Implications for supervision. **The Clinical Supervisor**, 4 (1 en 2).

Shepard, G. & Wahle, L.P. 1981. A Competency - Based Approach to Social Work Education : Does it Work? **Journal of Education for Social Work**, 17(3), 75-82.

Smit, S.J. 1972. Supervisie binne groepverband. **Maatskaplike Werk/Social Work**, 8(1).

Solomon, M.F. 1985. Treatment of Narcissistic and Borderline Disorders in Marital Therapy : Suggestions Toward an Enhanced Therapeutic Approach. **Clinical Social Work Journal**, 13(2), 141-156.

Spence, B. 1987. Evaluation of Training. **Training : The Magazine of Human Resources Development**, 24(7).

Stout, C.E. 1987. The Role of Ethical Standards in the Supervision of Psychotherapy. **The Clinical Supervisor**, 5(1), 89-97.

Streepy, S. 1981. Direct - Service providers and burnout. **Social Casework**, Junie.

Taffinder, P. & Viedge, C. 1987. Training : Can videos do the job for you? **Human Resources Development**, 24(9), 31-32.

Thomas, N. 1972. Videotape in Social Work Practice. **The Social Worker - Le Travailleur Social**, 109-112.



Thoresen, C.E. & Krumboltz, J.D. 1968. Similarity of Social Models and Clients in Behavioural Counselling. **Journal of Counselling Psychology**, 15(5), 393-401.

Tucker, B.Z., Hart, G. & Liddle, H.A. 1976. Supervision in Family Therapy : A developmental perspective. **Journal of Marriage and Family Counselling**, 2(3), 269-276.

Van Biljon, R.C.W. 1971. Die Persoon en Persoonlikheid van die Maatskaplike Werker soos deur die beroep weerspieel. **Volkswelsyn en Pensioene**, 6(2), 15-21.

Vigilante, F.W. 1982. Use of Work in the Assessment and Intervention Process. **Social Casework**, 63, Mei 1982, 296-300.

Wanous, J.P. 1975. Tell it like it is at Realistic Job Previews. **Personnel**, Julie - Augustus, 50-60.

Weatherley, R. 1980. Accountability of Social Service Workers at the Front Line. **Social Service Review**, 54, 556-571.

Webb, N.B. 1983. Developing Competent Clinical Practitioners : A Model with Guidelines for Supervisors. **The Clinical Supervisor**, 1(4), 41-51.

Webb, N.B. & Phillips, M.H. 1986. Teaching as a Discovery Process : Some Core Principles Derived from William Schwartz. **The Clinical Supervisor**, 4(3).

Weinrach, S.G. 1982. Reducing the stresses and tensions of the vocational counselor in the 1980's through the use of RET Techniques. **International Journal for the Advancement of Counselling**, 5(4), 237-246.

Weinstein, L. 1971. Guidelines on the choice of a co-therapist. **Psychotherapy : Theory, Research and Practice**, 8, 301-309.



Werther, W.B. 1975. Beyond Job Enrichment to Employment Enrichment. **Personnel Journal**, Augustus, 438-442.

Whitehill, A.M. 1976. Maintenance Factors : The Neglected Side of Worker Motivation. **Personnel Journal**, Oktober, 516-519.

Wijnberg, M.H. & Schwartz, M.C. 1977. Models of Student Supervision : The Apprentice, Growth, and Role Systems Models. **Journal of Education for Social Work**, 13(3), 107-113.

Wright, P.C. 1976. Management by objectives - one more time. **Personnel Journal**, Januarie, 308.

Young, R.A. 1986. The Functions of Supervision and Means of Accessing Interview Data. **The Clinical Supervisor**, 4(3).

Zalenik, A. 1977. Managers and Leaders : Are They Different? **Harvard Business Review**, 55, number 3, 67-78.

Zastrow, C. 1984. Understanding and Preventing Burn-out. **The British Journal for Social Work**, 14, 141-155.

Zimmerman, N., Collins, L.E. & Bach, J.M. 1986. Ordinal Position, Cognitive Style, and Competence : A Systemic Approach to Supervision in **The Clinical Supervisor**, Volume 4, number 3, 7-23.

Zischka, P.C. 1981. The Effect of Burn-out on Permanency Planning and the Middle Management supervisor in Child Welfare Agencies. **Child Welfare**, LX (9), 611-616.

Zischka, P.C. & Fox, R. 1983. Burnout and the catalytic role of the supervisor. **The Clinical Supervisor**, 1(2).

### 3 WOORDEBOEKE

De Villiers, M., Smuts, J. & Eksteen, L. 1979. **Nasionale Woordeboek**, Goodwood, Nasau Beperk.



Gous, L.A., Louw, D.A., Meyer, W.F. & Plug, C. 1979. **Psigologiese-woordeboek**, Johannesburg, McGraw-Hill.

Schoonees, P.C., Swanepoel, C.J., du Toit, S.J. & Booysen, C.M. 1979. **Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal**, Johannesburg, Voortrekkerpers.

Vaktaalkomitee vir Maatskaplike Werk. 1984. **Tweetalige Definiërende Woordeboek vir Maatskaplike Werk**. Departement Gesondheid en Welsyn.

#### 4 VERHANDELINGS EN PROEFSKRIFTE

Botha, N. 1971. **Supervisie in maatskaplike werk met besondere verwysing na die privaat welsynsorganisasie**. MA (MW). Universiteit van Stellenbosch.

Cloete, S.C. 1986. **Die taak van die supervisor ten opsigte van die oriëntering van 'n maatskaplike werker**. MA (MW) Skripsie. Universiteit van Pretoria.

Departement van Gesondheid en Welsyn. 1982. **Riglyne oor Supervisie in Maatskaplike Werk**. Julie 1982. Departement van Gesondheid en Welsyn.

Hofmeyr, L. 1983. **'n Teoretiese deurskouing van gespreksbedrewehede in maatskaplike-groepwerk**. Ongepubliseerde D.Soc.Sc. (MW)-proefskrif. Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

Nel, A.H. 1983. **Motivering as integrale deel van die supervisieproses**. MA (MW) Skripsie. Universiteit van Pretoria.

Pelser, M.F. 1983. **Die rol en plek van persoonlikheidsverryking in die supervisieproses**. MA (MW) Skripsie. Universiteit van Pretoria.

Pretorius, M.M. 1983. **Die rol van die supervisor as model in die supervisieproses**. MA (MW) Skripsie. Universiteit van Pretoria.



Steyn, P.V. 1986. **Die identifisering van werkspanning by maatskaplike werkers deur 'n supervisor.** MA (MW) Skripsie. Universiteit van Pretoria.

Tulleken, S.P. 1986. **Die ontwikkeling en aanleer van terapeutiese vaardighede in maatskaplikewerk-supervisie.** MA (MW) Skripsie. Universiteit van Pretoria.

Van Rooyen, I.J.J. 1986. **Die identifisering van bepaalde registrasiekategorieë in maatskaplike werk en die omskrywing van kriteria vir die geïdentifiseerde registrasiekategorieë.** Navorsingsprojek, Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing. Pretoria.

Viljoen, R.J. 1983. **Maatskaplikewerk-kunde : 'n Herbesinning.** Ongepubliseerde D.Phil-proefskrif. Universiteit van Pretoria.

Wolmarans, I.S. 1983. **'n Model vir die Evaluering van praktiserende Maatskaplike Werkers.** Ongepubliseerde proefskrif. Universiteit van Pretoria.

## 5 REFERATE EN LESINGS

Botha, N. 1985. **Die inhoud en vaardighede van doeltreffende supervisie.** Referaat : Supervisie-simposium, 22 en 23 Augustus 1985, Universiteit van Pretoria.

Bodemer, W. 1987. **Die hantering van die persoon met uitbranding.** Referaat : Uitbrandingsindroom - Simposium, 14 Maart 1987, Fakulteit Geneeskunde, Universiteit van Pretoria.

Bürki, S. 1983. **Growth Model.** Lesing aangebied by die Universiteit van Pretoria.

Coetzee, L.D. & Theron, A. 1981. **Organisasie en Loopbaansielkunde,** Pretoria, Unisa.

De Beer, J.J. 1985. **Mensekragbeoordeling, Deel 1 en 2,** Universiteit van Pretoria.





De Bruyn, M. 1985. **Opleiding en toerusting van supervisors.** Referaat : Supervisiesimposium, 22 - 23 Augustus 1985, Universiteit van Pretoria.

Du Toit, S.I. 1987. **Die Oorsake van Uitbranding.** Referaat : Uitbrandingsindroom - Simposium, 14 Maart 1987, Fakulteit Geneeskunde, Universiteit van Pretoria.

Malan, S.P.T. 1984. **Onderrigontwikkeling : Evaluering van leerprestasie.** Universiteit van Pretoria : Onderrigontwikkeling, 5.

Pelser, M.F. 1985. **Die wetenskaplike professionele regverdiging van supervisie vir maatskaplike werk.** Referaat : Supervisiesimposium, 22 - 23 Augustus 1985, Universiteit van Pretoria.

Timmermans, F.M.P. 1986. **Mensekragbenutting : Motivering.** Lesings Personeelbestuur III, Universiteit van Pretoria.



BYLAE 1

VRAELYS VIR DIE IDENTIFISERING VAN BEROEPSMATHEID

(Aangepas uit Bramhall en Ezell, 1981:26)

Beoordeel volgens 'n vyfpuntskaal:

- 1 = nooit
- 2 = selde
- 3 = somtyds
- 4 = dikwels
- 5 = altyd

**Werk**

- Is jy altyd oorlaai met werk?
- Ontvang jy vergunning/verlof vir teetyd, etenstyd, siekteverlof, vakansieverlof?
- Word dit van jou verwag om lang werksure te werk of dikwels oortyd te werk?
- Word daar in jou opleiding aandag aan interpersoonlike vaardighede gegee?
- Is daar 'n gebrek aan doelgerigte leiding in jou werk?
- Behels jou werk soveel verskillende take dat dit gefragmenteerd is en dat jy oorweldig voel?
- Voel jy dat jy te min betaal word?
- Is daar te min geld beskikbaar om die organisasie se doelwitte te bereik?
- Het jy toegang tot 'n professionele maatskaplike ondersteuningsgroep?
- Spandeer jy redelik tyd saam met ander personeellede na werksure?



### Houding

- Voel jy dat te veel papierwerk jou daarvan weerhou om jou werk te doen?
- Voel dit vir jou asof jy alleen al die besluite in die kantoor moet neem?
- Word jou emosionele behoeftes omtrent volledig deur jou werk en jou interaksie met kollegas bevredig.
- Voel jy verplig om alles te doen wat van jou gevra word by die werk?
- Voel jy dat daar 'n reël vir alles is en dat elke situasie by 'n spesifieke reël pas?
- Voel jy dit is hopeloos om die sisteem te probeer verander?
- Voel jy dat jy aan al die versoeke van sowel die kliënte as die administrateur moet voldoen?

### Gevoelens

- Voel jy dat jy nie die geleentheid het om 'n doeltreffende hulpverlener of leier te kan wees nie?
- Is dit vir jou swaar om werk toe te gaan?
- Voel jy moeg selfs al slaap jy genoeg?
- Voel jy waardeloos en voel jy dat jy deur kliënte en medekollegas misbruik word?
- Word jy maklik kwaad en raak jy maklik geïrriteerd.?
- Lê jy snags en bekommer en sukkel jy om te slaap?
- Het jy las van herhaalde hoofpyne, maagpyne of pyn in die laer-rug?
- Voel jy oorweldig deur jou werk?



**Gevoelens (Vervolg)**

- Het jy weerstand om mense van jou werk te vertel?
- Is dit vir jou moeilik om aan die einde van 'n werksdag te ontspan en van die probleme by die werk te vergeet?

**Gedrag**

- Is dit vir jou moeilik om empatie met jou kliënte en hulle probleme te hê?
- Lyk dit vir jou asof jy die kliënte in kategorieë klassifiseer in plaas daarvan om na hulle individuele behoeftes te luister?
- Etiketsteer jy die kliënte?
- Geniet jy misplaaste humor oor die kliënte saam met ander personeel-  
lede?
- Probeer jy om kliënte en ander medewerkers te vermy?
- Pas jy reëls rigieder toe as wat jy normaalweg doen?
- Blyk dit dat jy oor die algemeen negatiewe menings uitspreek?
- Het jy meer alkohol en pille begin gebruik en rook jy meer?
- Is jy gereëld by die werk afwesig?
- Hou jy voortdurend die horlosie dop?



## Telling

- Onder 40 - Daar is so te sê geen werksdrukte aanwesig nie en die werker funksioneer goed.
- 40 tot 80 - Daar is wel tekens van werksverwante spanning maar daar is nie beroepsmatheid aanwesig nie.
- 80 tot 120 - Die werker is onder matige druk van werkspanning. Redelike kans vir beroepsmatheid.
- 120 tot 160 - 'n Hoë mate van werkspanning is aanwesig en beroepsmatheid is besig om in te tree.
- Meer as 160 - 'n Oormaat van werkspanning word ervaar en die werker verkeer reeds in 'n gevorderde stadium van beroepsmatheid.



BYLAE 2

HULPMIDDEL VIR DIE IDENTIFISERING VAN FRUSTRASIE (Girdano en Everley) (19?)

INSTRUKSIE: KIES DIE ANTWOORD VIR ELK VAN DIE TIEN STELLINGS WAT DIE MEESTE VAN DIE TYD OP U VAN TOEPASSING IS				
	OMTRENT ALTYD WAAR	GEREELD WAAR	SELDE WAAR	OMTRENT NOOIT WAAR
	a	b	c	d
1. As ek iets nie op "my manier" kan doen nie, dan doen ek dit op die maklikste manier.				
2. Ek word "onsteld" as iemand voor my stadig bestuur.				
3. Dit hinder my as my planne afhanklik is van die aksies van ander mense.				
4. Sover moontlik probeer ek groot groepe mense vermy.				
5. Ek is ongeduldig as ek in 'n lang tou moet staan.				
6. Argumente ontstel my.				
7. As my planne nie glad verloop nie word ek angstig en gefrustreerd.				
8. Ek het 'n groot ruimte (spasie) nodig om in te werk.				
9. As ek besig is, haat ek dit om onderbreek te word.				
10. Ek glo "dit is die moeite werd om vir alle goeie dinge te wag.				
TOTAAL				

Telling: a = 4            Totaal: 26 tot 40 = Hoë frustrasie  
           b = 3                20 tot 25 = Matige frustrasie  
           c = 2                10 tot 19 = Lae frustrasie  
           d = 1

Items 1 en 10 dui op buigsaamheid en geduld.  
 Items 2 tot 9 dui gevoelens van frustrasie aan.



HULPMIDDEL VIR DIE IDENTIFISERING VAN DRUK (Girdano en Everley)

INSTRUKSIE: KIES DIE MEES GEPASTE MOONTLIKHEID WAT OP U VAN TOEPASSING IS				
	OMTRENT ALTYD	BAIE GEREELD	SELDE	NOOIT
	a	b	c	d
1. Is die tyd tot jou beskikking onvoldoende om jou werk te voltooi?				
2. Voel jy verward en kan nie helder dink nie omdat te veel dinge gelyk gebeur?				
3. Wens jy dat jy hulp het om alles gedoen te kry?				
4. Voel jy dat die mense om jou te veel van jou verwag?				
5. Voel jy oorweldig deur die eise wat aan jou gestel word?				
6. Voel jy dat jou werk inbreuk maak op jou vrye tyd?				
7. Raak jy depressief as jy aan al die take wat nog gedoen moet word, dink?				
8. Sien jy geen einde aan alles wat nog gedoen moet word nie?				
9. Het jy 'n maaltyd oorgeslaan ten einde die werk te kon voltooi?				
10. Voel jy dat jy te veel verantwoordelikhede en verpligtings het?				
TOTAAL				

Telling: a = 4      Totaal: 26 tot 40 = Hoë belewenis van druk  
          b = 3            20 tot 25 = Matige druk  
          c = 2            10 tot 19 = Lae druk  
          d = 1

Items 1, 2, 6 en 9 = Eise wat in terme van tyd gestel word.

Items 4, 5, 7 en 8 = Verwagtings deur die werk, gesin en persoon self.

Items 3 en 10 = Hoeveelheid onderskraging wat die persoon beleef.



BYLAE 4

'N VIER-WEKE STRATEGIE VIR DIE HANTERING VAN SPANNINGSFAKTORE EN BEROEPSMATHEID (Oorgeneem van Bramhall en Ezell, 1981:36-40)

Die program verloop oor vier weke en die volgende skedule moet daagliks ingevul word:

DAAGLIKSE VEREISTES VAN DIE STRATEGIE

Keuse vir oefening \_\_\_\_\_ Keuse vir ontspanning \_\_\_\_\_

Evalueer jouself daagliks vir elke aktiwiteit: (\*) as jy goed gevaar het, (x) as jy minder goed gevaar het, (0) as jy baie probleme ervaar het.

	Eerste week	Tweede week	Derde week	Vierde week
Dag van die week				
Het 7 ure slaap gekry				
Het skedule vir die dag neergeskryf				
Het skedule gevolg				
Het gedurende die dag wel gerus				
Het genoeg geoefen				
Het ontspanningsbeplanning gevolg				
Het gevra vir hulp				
Het dieet gevolg				





### Week 1

- Bepaal die vlak van beroepsmatheid deur gebruik te maak van die vraelys (kyk vraelys).
- Verkry die supervisor se hulp in verband met die vermindering van werkslading.
- Verminder kantoorure met die helfte, gedurende die tye wat jy wel op kantoor is, moet direkte kontak met die kliënte ook met die helfte verminder word.
- Beplan jou dagtaak en laat genoeg tyd vir rus toe.
- Doen daaglik tien minute fisiese en vyf minute ontspanningsoefeninge.
- Neem proteïen-happies werk toe en eet dit saam met oggend en middag tee. Vermy te veel kafeïne.
- Verkry die hulp van 'n kollega. Verduidelik jou voorneme en plan aan hom en tref 'n reëling om gereeld jou vordering met hom te bespreek.
- Vra jou kollegas om vir jou klein gunsies te doen.
- Vermy enige spanningsvolle gebeure in jou lewe.
- Slaap elke aand ± sewe ure.

### Week 2

- Vermeerder kantoorure met die helfte van dit wat die vorige week ingeperk was. Doen dieselfde met die kliëntekontakte.
- Gaan voort met die prosedure om jou werk- en ruskedule vir elke dag op te stel en te handhaaf.
- Vermeerder jou fisiese oefeninge na vyftien minute en die ontspanningsoefeninge na tien minute.



## Week 2 (Vervolg)

- Gaan voort met die proteïen dieet.
- Handhaaf die persoonlike gesprek met 'n kollega en gaan voort om gunsies van ander personeellede te vra.
- Slaap steeds ± sewe ure per nag.
- Probeer om Vrydag verlof te neem en vir die naweek by 'n rustige plek te ontspan.

## Week 3

- Keer voltyds terug na die kantoorure en volg steeds 'n daaglikse werk/rusprogram, moet egter nie die direkte kontakte met die kliënte vermeerder nie.
- Gaan voort met die gesprek met 'n kollega en benut sy hulp om 'n lys te maak van al die werksverwante faktore wat tot jou toestand van beroepsmatheid aanleiding gegee het.
- Vermeerder fisiese oefening na twintig minute en ontspanningsoefeninge na 15 minute. Gaan voort met die dieet, rusperiodes en die vra van gunsies.

## Week 4

- Vermeerder kontakte met kliënte na normale hoeveelheid, maar volg steeds 'n daaglikse werk- en ruskedule.
- Begin om rusperiodes met tee en etenstye te integreer.
- Gaan voort met die dieet, slaap en vra van gunste.
- Vermeerder oefeninge na dertig minute en ontspanning na twintig minute.



**Week 4 (Vervolg)**

- Gebruik die hulp van jou kollega om die lys van werksverwante faktore wat wel verander kan word, te identifiseer.
  
- Bepaal die prioriteit van elke faktor, ontwikkel 'n veranderingstrategie en stel 'n keerdatum vir doelbereiking vas.
  
- Voltooi weer eens die vraelys en kyk hoe jy gevorder het.
  
- Evalueer watter aspekte van die strategieë die waardevolste was en gaan daarmee voort.



**BYLAE 5**

**VOORBEELD VAN 'N SUPERVISIEKONTRAK**

Die volgende ooreenkoms met betrekking tot supervisie is op -----  
(datum) tussen ----- (supervisor) en -----  
(maatskaplike werker/student) aangegaan.

1 LEERBEHOEFTES  
(Omskryf aard, tyd, metodes)

2 LANGTERMYNDOELSTELLINGS

Die langtermyndoelstellings van supervisie is:

- 2.1
- 2.2
- 2.3
- 2.4

3 TUSSENTYDSE DOELSTELLINGS

- 3.1
- 3.2
- 3.3
- 3.4

4 KORTTERMYNDOELSTELLINGS

- 4.1
- 4.2
- 4.3
- 4.4

5 ROLLE EN VERWAGTINGS

5.1 Supervisor en werker is medeverantwoordelik vir die kwaliteit en sinvolle verloop van die supervisie.



- 5.2 Die supervisor as die senior vennoot in die ooreenkoms is verantwoordelik vir die sinvolle verloop van die supervisiegesprek en het 'n deurlopende verantwoordelikheid om teoretiese en praktiese kennis met die werker te deel.
- 5.3 Omdat supervisie op in-staat-stelling gerig is, moet die werker self ook verantwoordelikheid vir die supervisie aanvaar en moet met eie idees, gedagtes, insette en beplanning na vore kom.
- 5.4 Beide supervisor en werker onderneem om hulle deeglik vir supervisie voor te berei en aan elke byeenkoms aktief deel te neem.
- 5.5 Albei onderneem om verslae, literatuur, bande ensomeer betyds gereed te hê en supervisie stiptelik by te woon.
- 5.6 (Ander pligte word ook omskryf.)

## 6 METODEDES EN TEGNIEKE

Daar gaan hoofsaaklik van die volgende gebruik gemaak word:

- 6.1 Onderrigmetodes - didaktiese onderrig
- studie van literatuur
  - gesprekvoering
  - gerigte bespreking ensovoorts
- 6.2 Rollespel - Oefening - rol as terapeut ensovoorts.
- 6.3 Praktykillustrasies en gevallestudies.
- 6.4 Literatuurbespreking.
- 6.5 Inoefening van vaardighede.
- 6.6 Simuleringsoefeninge.
- 6.7 Evaluering van bande, videos, verslae ensovoorts.



7 FUNKSIONELE REËLINGS

Supervisie vind plaas by ----- op ----- om -----  
en verder op aanvraag.

Indien die supervisie nie kan plaasvind nie, moet albei partye  
mekaar ten minste ----- voor die supervisie in kennis stel,  
behalwe waar dit nie prakties moontlik is nie.

Indien van verslae, bande, videos ensovoorts.

Plek: -----

Tyd : -----

8 EVALUERING

Beskryf die volgende:

- Hoe vind evaluering plaas.
- Wanneer vind dit plaas.
- Wat geëvalueer gaan word.
- Graad/prestasiebeoordeling ensovoorts ensovoorts.

9 NALATING

Prosedure wat gevolg sal word indien een van die betrokke partye  
nalaat om die ooreenkomste en onderhandelings soos vervat in die  
kontrak na te kom.

10 WYSIGING EN BEËINDIGING VAN DIE KONTRAK

Hierdie ooreenkoms kan enige tyd gewysig word nadat die supervisor  
en die werker albei daarvoor konsensus bereik het.

SUPERVISOR: -----

WERKER: -----

DATUM: -----

DATUM: -----



BYLAE 6

RIGLYNE VIR EVALUERING

Dui persentasiegewys  
aan uit 100%

- 1 My supervisor was beskikbaar wanneer ek hom/haar nodig gehad het -----
- 2 Daar was spesifieke tye geskeduleer vir individuele supervisie-sessies (Ja/Nee) -----
- 3 Hoe dikwels? -----
- 4 Daar was spesifieke tye geskeduleer vir groepsupervisie (Ja/Nee) -----
- 5 Hoe dikwels? -----
- 6 Dui asseblief persentasiegewys aan hoeveel tyd daar tydens supervisie-sessies aan die volgende kategorieë gespandeer is. Die totaal moet op 100% dui
- 6.1 Beplanning/bespreking van individuele kliënte -----
- 6.2 Praktiese vaardighede, onderrig en inoefening -----
- 6.3 Bespreking van teorie wat bruikbaar was -----
- 6.4 Jou algemene werkverrigting -----
- 6.5 Administratiewe aspekte van die werk -----



**Dui persentasiegewys  
aan uit 100%**

6.6 Ander (spesifiseer)

-----  
-----  
-----

7 Soms was daar 'n wanverhouding tussen wat in die supervisiesessie bespreek is en wat jy graag sou wou bespreek. Dui asseblief aan watter persentasie van tyd sou jy aan die volgende wou bestee het. Totaal moet weer 100% wees

7.1 Beplanning/bespreking van individuele kliënte

-----

7.2 Praktiese vaardighede, onderrig en inoefening

-----

7.3 Bespreking van teorie wat bruikbaar was

-----

7.4 Jou algemene werkverrigting

-----

7.5 Administratiewe aspekte van die werk

-----

7.6 Ander (spesifiseer)

-----  
-----  
-----

8 My supervisor het aan my verduidelik hoe ons gaan saamwerk en ook die soort hulp wat voorsien gaan word

-----





**Dui persentasiegewys  
aan uit 100%**

9 Supervisie het my in staat gestel om oor aspekte of sake te praat wat nie vir my maklik was om te bespreek nie (byvoorbeeld seksuele aspekte)

-----

10 Die supervisor het eie gedagtes en gevoelens met my gedeel (byvoorbeeld frustrasie met betrekking tot werksituasies)

-----

11 Wanneer ek my gevoelens met die supervisor gedeel het, het hy/sy verstaan hoe ek voel

-----

12 Wanneer ek ontsteld was oor iets wat in supervisie gesê of gedoen is, het die supervisor my aangemoedig om daaroor te praat

-----

13 Die supervisor kon my gevoelens identifiseer sonder dat ek dit verbaal moes meedeel

-----

14 Supervisie het my gehelp om my gevoelens en besorgdhede met betrekking tot 'n situasie of 'n kliënt uit te sorteer en in afsonderlike komponente te hanteer

-----

15 Die supervisor het eie menings oor sake wat ons bespreek het, gegee terwille van my belange

-----

16 Die supervisor het 'n atmosfeer voorsien waarin ek vry gevoel het om my menings, mislukings en suksesse te bespreek

-----



**Dui persentasiegewys  
aan uit 100%**

17 Supervisie het my toegelaat om foute te maak

-----

18 Ek kan openlik tydens supervisie werks-  
verwante sake bespreek

-----

19 Ek kan openlik met my medestudente/werkers  
werkverwante aangeleenthede bespreek

-----

20 Supervisie het my van gedetailleerde  
inligting met betrekking tot die beleid en  
prosedure van die organisasie voorsien

-----

21 Ek het die versekering dat deur middel van  
supervisie sal my beskouings oor die  
beleid en prosedures met betrekking tot  
die werk/studente-praktika by die organi-  
sasie aan die regte persone oorgedra word  
en ook op die regte wyse

-----

22 In die algemeen gesien, watter waarde het  
supervisie vir jou gehad?

-----

23 In die algemeen, hoe tevrede is jy met die  
supervisieverhouding?

-----

24 Persentasiegewys hoe het die supervisor  
sy/haar rol met betrekking tot die  
volgende vervul? Totaal moet 100% wees

24.1 Bestuurder

-----

24.2 Konsultant

-----

24.3 Onderrig

-----



**Dui persentasiegewys  
aan uit 100%**

- 24.4 Administrasie -----
- 24.5 Onderskraging -----
- 24.6 Persoonsontwikkeling (nie professionele  
groei nie) -----
- 24.7 Ander (spesifiseer)  
-----  
-----  
-----

HANDTEKENING: -----

DATUM : -----



BYLAE 7

Evalueer die supervisor na aanleiding van elkeen van die aspekte wat hieronder vermeld word deur die syfer wat u gevoelens of houding die beste beskryf te omring. Laat slegs 'n item ongemerk wanneer dit nie van toepassing is nie. Beoordeel volgens 'n vyfpuntskaal:

- 1 - onbevredigend
- 3 - bevredigend
- 5 - uitstaande

1 VOORSIENING VAN INLIGTING EN ONDERSKRAGING

1.1	Die oordrag van verwagtings en vereistes	1	2	3	4	5
1.2	Die korrekte en verstaanbare oordra van die rol van die supervisor	1	2	3	4	5
1.3	Die voorsiening van relevante inligting om die student se teoretiese kennis aan te vul	1	2	3	4	5
1.4	Die doeltreffende oordra van kennis	1	2	3	4	5
1.5	Die aanbeveling van toepaslike literatuur	1	2	3	4	5
1.6	Beskik oor genoeg deskundigheid om die korrekte supervisie te voorsien ten opsigte van die aspekte waaroor daar onsekerheid en verwarring bestaan	1	2	3	4	5
1.7	Is in staat om suggesties vir terapeutiese ingryping te voorsien wanneer dit benodig of versoek word	1	2	3	4	5
1.8	Is in staat om terapeutiese vaardighede te modelleer of te demonstreer wanneer dit benodig of versoek word	1	2	3	4	5



- |      |   |   |   |   |   |   |
|------|---|---|---|---|---|---|
| 1.9  | Voorsien leiding vir die implementering van diagnostiese prosedures   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.10 | Voorsien leiding vir die hulpverlening en die skryf van verslae   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2    | UITVOERING VAN SUPERVISIEVERANTWOORDELIKHEDE  |   |   |   |   |   |
| 2.1  | Daar is aanduidings dat daar vir die supervisie-<br>onderhoude goeie voorbereiding was  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.2  | Daar is aanduidings dat verslae en opdragte<br>deeglik geëvalueer word  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.3  | Ontvang verslae binne redelike verloop van tyd<br>terug vir hersiening en voorbereiding   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.4  | Bly op hoogte van nuwe terapeutiese kennis,<br>benaderings en ontwikkelings   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.5  | Voorsien 'n geskikte hoeveelheid supervisie   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.6  | Is in staat om 'n objektiewe en konstruktiewe<br>mening of beoordeling te gee van die student/<br>werker se terapeutiese vermoëns | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.7  | Is in staat om 'n objektiewe mening met betrek-<br>king tot die student/werker se leemtes en<br>beperkings oor te dra             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.8  | Is in staat om aan die student/werker leiding te<br>gee oor hoe die leemtes uitgeskakel en voorkom<br>kan word                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.9  | Is in staat om die student/werker te konfronteer<br>oor terapeutiese verantwoordelikhede wat nie<br>nagekom is nie                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



2.10	Voorsien genoeg geleentheid vir supervisie- onderrig	1	2	3	4	5
2.11	Voorsien periodiek omvattende evaluering	1	2	3	4	5
2.12	Die evaluering is regverdig en billik	1	2	3	4	5
3	BEWERKSTELLIG INTERPERSOONLIKE KOMMUNIKASIE					
3.1	Moedig die student/werker aan om eie gevoelens en menings wat met betrekking tot terapeutiese ontwikkeling relevant is, uit te druk	1	2	3	4	5
3.2	Luister aandagtig	1	2	3	4	5
3.3	Dra empatie en respek oor	1	2	3	4	5
3.4	Kommunikeer op die student/werker se vlak	1	2	3	4	5
3.5	Handhaaf emosionele beheer en stabiliteit tydens supervisiesessies	1	2	3	4	5
3.6	Openbaar 'n gepaste humorsin	1	2	3	4	5
3.7	Gee aan die student/werker tydens die super- visie-onderhoud genoeg geleentheid vir interaksie	1	2	3	4	5
3.8	Moedig die student/werker aan om terugvoering oor die supervisie te gee	1	2	3	4	5
4	BEVORDERING VAN OUTONOMIE					
4.1	Is oop en ontvanklik vir die student/werker se idees en menings oor die hulpverlening	1	2	3	4	5
4.2	Is buigsaam om verskeie alternatiewe strategieë vir hulpverlening toe te laat	1	2	3	4	5



4.3	Motiveer die student/werker om terapeutiese vaardighede te ontwikkel	1	2	3	4	5
4.4	Moedig die student/werker tot selfevaluering aan	1	2	3	4	5
4.5	Moedig die student/werker aan om in toenemende mate meer onafhanklik outonoom en professioneel op te tree	1	2	3	4	5
5	VOORSIENING VAN 'N PROFESSIONELE MODEL					
5.1	Openbaar en handhaaf 'n geskikte etiese verantwoordelikheid teenoor die kliënte	1	2	3	4	5
5.2	Handhaaf vertroulikheid ten opsigte van die student/werker se terapeutiese funksionering	1	2	3	4	5
5.3	Dra die nodige belangstelling en entoesiasme met betrekking tot die professie oor	1	2	3	4	5
5.4	Openbaar selfversekering en vertroue in professionele interaksies	1	2	3	4	5
5.5	Is 'n toepaslike model vir spreek en taalgebruik	1	2	3	4	5
5.6	Openbaar en handhaaf 'n geskikte professionele voorkoms	1	2	3	4	5
5.7	Is oor die algemeen 'n geskikte professionele model	1	2	3	4	5
5.8	Algemene beoordeling van doeltreffendheid met betrekking tot supervisie	1	2	3	4	5



6	EVALUEER DIE SUPERVISIE-OPLEIDING VIR DIE AFGELOPE TERMYN MET BETREKKING TOT								
6.1	Voldoende voorbereiding	1	2	3	4	5			
6.2	Vorbereiding vir eerste onderhoud met die kliënt	1	2	3	4	5			
6.3	Personeel of ander groepsbyeenkomste	1	2	3	4	5			
6.4	Groepsupervisie	1	2	3	4	5			
6.5	Individuele supervisie	1	2	3	4	5			
6.6	Agenda samestelling/bepanning	1	2	3	4	5			
6.7	Diagnostiese prosedures	1	2	3	4	5			
6.8	Verslagskrywing	1	2	3	4	5			
6.9	Kommunikasie met ander betekenisvolle persone of instansies in die lewe van die kliënt	1	2	3	4	5			
6.10	Algemene waarde van supervisie en leerervaring	1	2	3	4	5			





**BYLAE 8**

Die volgende stellings het betrekking op die weeklikse of tweeweeklikse supervisiebyeenkomste met die supervisor. Dui asseblief aan in watter mate u saamstem of nie. Gebruik die linker- en regterkant van die skaal om aan te dui of u volledig of glad nie saamstem nie. Gebruik die middelste openings om aan te dui dat u nie een van die twee ondersteun nie. Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie. Gee asseblief slegs u eerlike mening oor die gereelde supervisiebyeenkoms. Dui asseblief hieronder aan die hoeveelheid ure wat tot op datum aan supervisie bestee is en voltooi dan die vraelys. Dankie vir u samewerking.

----- minder as 100 ure

----- 201 - 300 ure

----- 101 - 200 ure

----- meer as 300 ure

1 Die supervisiebyeenkoms is vir 'n analise van die kliënt se voor-  
ring van waarde.

Stem heelhartig saam ----- Stem glad nie saam nie

2 Die supervisiebyeenkoms is waardevol vir die bespreking en evalue-  
ring van die kliënt se vordering.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

3 Die weeklikse of tweeweeklikse byeenkoms is van waarde vir die ont-  
wikkeling (of hersiening) van doelstellings en prosedures om in die  
kliënt se behoeftes te voorsien.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

4 Dit help om my vermoë te bevorder om die kliënt op 'n professionele  
wyse sowel as in relevante en duidelike taal te bespreek.

Stem saam ----- Stem nie saam nie



5 Dit is van waarde want die supervisor identifiseer positiewe aspekte van my terapeutiese vermoëns.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

6 Dit is van waarde want die supervisor identifiseer aspekte van my terapeutiese vermoëns wat bevorder moet word.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

7 Dit is van waarde want dit stel my in staat om self positiewe aspekte van my vermoëns te identifiseer.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

8 Dit stel my ook in staat om self die aspekte van my terapeutiese vermoëns wat moet verbeter te bevorder.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

9 Dit het my vertroue in my eie vermoëns om die funksionering van die kliënt te analiseer, verhoog.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

10 Die supervisor is ontvanklik vir die bespreking van sake waaraan ek behoefte het.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

11 Ek voel dat ek die pas vir die bespreking aangee. Ek kan byvoorbeeld die onderwerp wat bespreek word, wysig.

Stem saam ----- Stem nie saam nie



12 Deelname aan hierdie weeklikse of tweeweklikse byeenkomste gee aan my die gevoel dat ek 'n gelyke vennoot is wat saamwerk om in die kliënt se behoeftes te voorsien.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

13 Ek voel dat my menings oor die supervisor se insette (byvoorbeeld voorstelle, demonstrasies ensomeer) verwelkom word en dat die supervisor dit genoegsaam in berekening bring en oorweeg.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

14 Ek voel dat my menings oor die kliënt se funksionering deur die supervisor verwelkom word en genoegsaam in berekening gebring word.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

15 Ek voel dat menings aangaande my funksionering verwelkom word en ontvang genoeg aandag en oorweging van die supervisor.

Stem saam ----- Stem nie saam nie

16 Ek voel die bespreking van die weeklikse of tweeweklikse byeenkomste fokus op:

(Dui persentasiegewys aan hoe die tyd bestee word.)

Kliëntgesentreerde aspekte -----

Werkergesentreerde aspekte -----

Supervisiegesentreerde aspekte -----

NAAM : -----

DATUM : -----



**BYLAE 9**

NAAM VAN DIE WERKER/STUDENT : -----

NAAM VAN DIE SUPERVISOR/EVALUEERDER : -----

Maak asseblief 'n X by een van die volgende:

- 1 Ek kyk na myself ---
- 2 Ek kyk na 'n medewerker/--student ---
- 3 Ek is 'n supervisor ---

Beoordeel volgens 'n vyfpuntskaal:

- 0 - onaanvaarbaar
- 1 - benodig verbetering
- 2 - nie relevant nie
- 3 - voldoende
- 4 - goed

1 TERAPEUTIESE VAARDIGHEDE 0 1 2 3 4

- 1.1 Die werker/supervisor het die doelstellings aan die kliënt/werker korrek oorgedra
- 1.2 Menings en boodskappe is duidelik en betekenisvol oorgedra
- 1.3 Prosedures wat gevolg is, was vir die doelstellings relevant
- 1.4 Geskikte modelle is benut
- 1.5 Prosedures en hulpverleningstrategieë is afgewissel

	0	1	2	3	4
1.1					
1.2					
1.3					
1.4					
1.5					



0 1 2 3 4

1.6 Goeie en relevante reaksies is verkry


1.7 Verskeie alternatiewe is geëksploreer

1.8 Oor die algemeen is die kliënt/werker se gedrag reg bestuur en begelei

1.9 Tyd is doeltreffend benut

1.10 Die afsluiting was relevant en sinvol

1.11 Die werker/supervisor was in staat om aanpassings te maak wanneer die kliënt/werker nie verstaan het nie of die opdragte nie kon volg en reg uitvoer nie

2 EVALUERING EN VERSTERKING

2.1 Metodes om reaksie en deelname te verhoog, is aangewend

2.2 Die kliënt/werker se reaksies is korrek geëvalueer

2.3 Die werker/supervisor het deurgaans onderskraging voorsien wat onderskei kon word en wat betekenisvol was

2.4 Selfevaluering of -analise prosedures is deur die werker/supervisor voorsien.

3 GEDRAG

3.1 Die kliënt/werker het goed reageer

--	--	--	--	--



4 HULPBRONNE

0 1 2 3 4

4.1 Hulpbronne is voorberei en was relevant aangewend


4.2 Dit het by die kliënt/werker se vlak aansluiting gevind

4.3 Dit was vir die terapie/onderrig toepaslik

5 PROFESSIONELE GEDRAG

5.1 Die werker/supervisor was in staat om professioneel op te tree

--	--	--	--	--



BYLAE 10

MA (MW) SUPERVISIE

1 IDENTIFISERENDE BESONDERHEDE

- 1.1 Naam: .....
- 1.2 Geboortedatum: .....
- 1.3 Geslag: .....
- 1.4 Huwelikstatus: .....
- 1.5 Gesinsbesonderhede (getal kinders): .....
- 1.6 Adres: .....
- .....
- Poskode: ..... Telefoonnommer: .....

2 PROFESSIONELE BESONDERHEDE

2.1 Kwalifikasies

2.1.1 Maatskaplike Werk:

Merk asseblief die toepaslike blokkie en dui ook die Universiteit waar die graad verwerf is aan.

- Driejaargraadopleiding  Universiteit .....
- Vierjaargraadopleiding  Universiteit .....
- Honneurs  Universiteit .....
- Magister  Universiteit .....

Aard en titel van verhandeling of skripsie:

.....  
.....

- Doktoraal  Universiteit .....

Aard en titel: .....



2.1.2 Ander akademiese opleiding (omskryf asseblief besonderhede):  
.....  
.....

2.1.3 Ander kursusse bygewon byvoorbeeld kursus in bestuursopleiding,  
programskrywing ensomeer (omskryf asseblief besonderhede):  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2.2 Praktykervaring

2.2.1 Aantal jare in die maatskaplikewerkprofessie: .....

2.2.2 Aantal jare werksaam: .....

2.2.3 Organisasie waar u tans werk: .....

Adres: .....

Poskode: ..... Telefoonnommer: .....

2.2.4 Spesifieke afdeling binne die organisasie waar u werksaam is:  
.....

2.2.5 Pos wat u tans beklee: .....

2.2.6 Aantal jare in huidige pos: .....

2.2.7 Vorige maatskaplikewerkposte en die tydperk wat u die pos beklee  
het:

Pos: ..... Tydperk: .....

.....

.....





2.2.8 Ander poste:

Pos: ..... Tydperk: .....  
.....  
.....

2.3 Supervisie

2.3.1 Aantal jare wat u supervisie ontvang het: .....

2.3.2 Indien u tans 'n supervisorspos beklee aan hoeveel werkers gee u supervisie? .....

2.3.3 Watter opleiding het u met betrekking tot u rol as supervisor ontvang? Merk asseblief toepaslike blokkie.

- Geen opleiding
- Selfopleiding deur middel van die bestudering van literatuur
- Eie praktykervaring van supervisie
- Indiensopleiding
- Bywoning van seminare/kursusse

Spesifiseer asseblief: .....  
.....

Ander: Spesifiseer asseblief: .....  
.....

3 MOTIVERING EN VERWAGTING VAN DIE KURSUS

3.1 Wat het u gemotiveer of laat besluit om vir die kursus in te skryf?  
.....  
.....  
.....



3.2 Watter van die volgende faktore het ook 'n invloed op u besluit uitgeoefen? Merk asseblief die toepaslike blokkie.

- 3.2.1 Behoefte aan beter en intensiewer professionele opleiding en kennis as waaroor u tans beskik
- 3.2.2 Verandering met betrekking tot u houding ten opsigte van supervisie
- 3.2.3 Om die vaardighede waaroor u tans beskik te verbeter
- 3.2.4 Behoefte aan persoonlike groei en verryking as mens
- 3.2.5 Meer werksbevrediging
- 3.2.6 Meer self-aktualisering
- 3.2.7 Dat u in staat sal wees om die kennis, vermoëns en vaardighede waaroor u tans beskik, beter te benut
- 3.2.8 Dat u in staat sal wees om 'n beter diens aan u kliënte te lewer
- 3.2.9 Dat u in staat sal wees om maatskaplike werkers beter toe te rus
- 3.2.10 Dat u die doelstelling van die professie beter sal bereik
- 3.2.11 Dat u in staat sal wees om die beleid en doelstellings van die organisasie beter uit te voer
- 3.2.12 Dat u in staat sal wees om u persoonlike doelstelling(s) en doelwitte te bereik
- 3.2.13 Dat u in staat sal wees om u werk beter te beplan en te bestuur
- 3.2.14 Dat u hoop om beter resultate in u werk te behaal

3.3 Watter spesifieke verwagtings het u van die kursus?  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



3.4 Watter van die volgende doelstellings wil u na afhandeling van die kursus bereik het? Merk asseblief die toepaslike blokkie. Dat in u:

- 3.4.1 Professionele behoeftes voorsien is
- 3.4.2 Persoonlike behoeftes voorsien is
- 3.4.3 Maatskaplikewerk-teoretiese kennis vermeerder het
- 3.4.4 Supervisie kennis vermeerder het
- 3.4.5 Houding verander het
- 3.4.6 Vaardighede ontwikkel het
- 3.4.7 Ook meer en beter praktykervaring van maatskaplike werk sal beskik
- 3.4.8 Oor meer en beter praktykervaring in supervisie sal beskik
- 3.4.9 Ander vir maatskaplikewerk-hulpverlening sal kan toerus
- 3.4.10 Ander in supervisie sal kan oplei
- 3.4.11 'n Goeie supervisor sal wees
- 3.4.12 'n Beter bestuurder of administrateur in u organisasie sal kan wees
- 3.4.13 'n Beter leier sal kan wees
- 3.4.14 Uself sal verryk het
- 3.4.15 Vir u pos beter gemotiveer sal wees
- 3.4.16 Vir die maatskaplikewerk-professie beter gemotiveer sal wees
- 3.4.17 Vir supervisie beter gemotiveer sal wees
- 3.5 Hoeveel sien u op die oomblik uit na die kursus? Beoordeel volgens 'n vyfpuntskaal

- 1 - Tot 'n mate
- 2 - Redelik
- 3 - Gemiddeld
- 4 - Baie
- 5 - Besonder baie



4 BELANGSTELLINGS

4.1 Wat is u belangstellingsterrein in die professie en motiveer asseblief waarom?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4.2 Wat van supervisie interesseer u die meeste en motiveer asseblief waarom?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5 SUPERVISIE

5.1 Omskrywing:

Hoe sou u supervisie omskryf: Merk asseblief die toepaslike blokkie. As 'n:

- 5.1.1 Hulpverleningsproseses
- 5.1.2 Onderrigproseses
- 5.1.3 Gestruktureerde leersituasie
- 5.1.4 Interaktiewe en psigodinamiese proseses
- 5.1.5 Uitbreiding van bestaande kennis, houdings en vaardighede
- 5.1.6 Sistematiese eksplorering van nuwe kennis, houdings en vaardighede
- 5.1.7 Ontwikkeling van die maatskaplike werker se inter- en intra-persoonlike vermoëns
- 5.1.8 Onderskragingsproseses



- 5.1.9 Verrykingsproses
- 5.1.10 Om die maatskaplike werker in staat te stel om die doeltreffendste diens moontlik aan die kliënt te lewer
- 5.1.11 Administratiewe proses
- 5.1.12 Bestuursproses
- 5.1.13 Uitoefening van kontrole en beheer oor die werk van die maatskaplike werker

5.2 Wat is volgens u mening die doelstelling(s) van maatskaplikewerk-supervisie?

.....

.....

.....

.....

.....

- 5.3 Wat is u mening oor die noodsaaklikheid van supervisie in maatskaplike werk? Merk asseblief die toepaslike blokkie.
- Uiters noodsaaklik
  - Noodsaaklik
  - Slegs nodig op aanvraag
  - Onnodig

- 5.4 Wie moet volgens u mening supervisie ontvang? Merk asseblief die toepaslike blokkie.
- Maatskaplikewerk-studente
  - Pasafgestudeerde maatskaplike werkers
  - Alle werkers in die praktyk

5.5 Hoe lank moet supervisie duur? Merk asseblief die toepaslike blokkie.

1 jaar     2 jaar     3 jaar     4 jaar     5+ Jaar

Motiveer asseblief: .....

.....

.....



5.6 Etiek.

5.6.1 Dink u die supervisor het 'n etiese verantwoordelikheid ten opsigte van die volgende?

5.6.1.1 Die maatskaplike werker Ja  Nee

5.6.1.2 Die kliënt Ja  Nee

5.6.1.3 Die organisasie Ja  Nee

5.6.1.4 Die maatskaplikewerk-professie Ja  Nee

Motiveer u antwoord asseblief: .....  
.....  
.....  
.....

5.6.2 Dink u daar is 'n verskil tussen supervisie en terapie? Ja   
Nee

Motiveer u antwoord asseblief: .....  
.....  
.....  
.....

5.6.3 Dink u bepaalde leemtes in die persoonlikheid van die maatskaplike werker moet in supervisie hanteer word? Ja   
Nee

Motiveer asseblief u antwoord: .....  
.....  
.....  
.....



5.6.4 Verskynsels

5.6.4.1 Watter van die volgende verskynsels moet in supervisie hanteer word? Merk asseblief die toepaslike blokkie.

Narcisme

Beroepsmatheid

"Game-playing"

Ander: .....  
.....  
.....

5.6.4.2 Dra u kennis van bogenoemde verskynsels? Indien wel omskryf dit kortliks.

Ja  Nee

Narcisme .....

Beroepsmatheid .....

"Game-playing" .....

5.7 Watter rol moet die supervisor na u mening vertolk? Merk asseblief die toepaslike blokkie.

Underskraging

Outoriteitsfiguur

Deskundige

Instaatsteller

Sosialiseerder

Onderrig

Modellering

Kontrolering

Motivering

Bestuurder

Leier

Skakeling

Fondsinsamelaar



5.8 Supervisie en bestuur

5.8.1 Moet die supervisor oor bepaalde bestuursvaardighede beskik?

Ja

Nee

Indien nie, motiveer asseblief: .....  
.....  
.....  
.....

Indien wel, watter van die volgende is volgens u vir die supervisor in die uitvoering van sy taak belangrik? Merk asseblief die toepaslike blokkie.

- Beplanning
- Fondsinsameling
- Organisering
- Beheer
- Leiding
- Aktivering
- Delegering
- Personeelwerwing en keuring
- Verhoging van produktiwiteit
- Oriëntering van personeel
- Beleidsformulering

5.9 Dra u kennis van modelle wat in supervisie vir opleiding benut kan word?

Ja

Nee

Indien wel, watter? .....  
.....  
.....  
.....





5.10 Watter van die volgende kan aangewend word om supervisie te bevorder? Merk asseblief die toepaslike blokkie.

- Onderrigassessering
- Doelwitformulering
- Evaluering
- Kontraksluiting
- Groepseminare
- Indiensopleiding

5.11 Onderrigmetodes

5.11.1 Watter onderrigmetodes kan in supervisie aangewend word? Merk asseblief die toepaslike blokkie.

- Didaktiese onderrig
- Bestudering van literatuur
- Rollespel
- Inoefening
- Waarneming
- Groepsbespreking
- Modellering

Ander: .....  
.....

5.11.2 Watter onderrigmetodes word tans in supervisie aangewend?

.....  
.....  
.....



5.12 Hulpmiddels

5.12.1 Watter hulpmiddels kan in supervisie benut word?

Prosesverslae

Bandopnames

Video-opnames

Eenrigting-spieël

Ander: .....  
.....  
.....

5.12.2 Watter hulpmiddels word tans in supervisie benut?

.....  
.....  
.....

5.13 Watter rol speel individualisering in opleiding? Motiveer:

.....  
.....  
.....  
.....

5.14 Opleiding van supervisors

5.14.1 Dink u dit is noodsaaklik dat supervisors opleiding moet ontvang?

Ja  Nee

5.14.2 Indien wel, watter van die volgende?

Voorgraads

Nagraadse gespesialiseerde opleiding

Ander: .....  
.....



5.15 Wat is tans u grootste enkele behoefte ten opsigte van supervisie?

.....  
.....  
.....

6 SKRIPSIE

Het u miskien al gedink aan 'n onderwerp vir 'n skripsie? Indien wel, wat?

.....  
.....  
.....  
.....



**BYLAE 11**

**MA (MW) SUPERVISIE**

**EVALUERING**

**1 MOTIVERINGS EN VERWAGTINGS**

1.1 Het u motivering vir supervisie toegeneem?

Beoordeel volgens 'n vyfpuntskaal

- 1 - In 'n mate
- 2 - Redelik
- 3 - Gemiddeld
- 4 - Baie
- 5 - Besonder baie

Motiveer: .....  
.....  
.....

1.2 Het die kursus aan u verwagtings voldoen? Ja  Nee

Motiveer asseblief: .....  
.....  
.....  
.....

**2 DOELSTELLINGS**

2.1 Is die doelstellings wat u vir uself gestel het verwesenlik?

Ja  Nee

Indien nie, wat beskou u as die hoof oorsaak waarom nie? .....  
.....  
.....



2.2 Dink u die kursusdoelstellings en -doelwitte is verwesenlik?

Ja  Nee

Indien nie, waarom nie? Motiveer asseblief: .....  
.....  
.....  
.....

2.3 In watter mate het die kursus vir u persoonlik in die volgende voorsien? Beoordeel volgens 'n vyfpuntskaal

- 1 - Glad nie
- 2 - Redelik
- 3 - Goed
- 4 - Baie goed
- 5 - Uitstekend

- 2.3.1 Professionele behoeftes
- 2.3.2 Persoonlik
- 2.3.3 Kennis ten opsigte van supervisie
- 2.3.4 Maatskaplikewerk - kennis
- 2.3.5 Ontwikkeling van terapeutiese vaardighede
- 2.3.6 Bestuurskennis en vaardighede
- 2.3.7 Ontwikkeling van onderrigvaardighede
- 2.3.8 Ontwikkeling van leierseienskappe
- 2.3.9 Bevordering van motivering vir supervisie
- 2.3.10 Verryking



2.3.11 Selfaktualisering

2.3.12 Bevordering van motivering vir die profesie

2.4 Wat was vir u hoogtepunte?  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2.5 Wat ervaar u as leemtes in die kursus en wat dink u is die redes hiervoor?  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3 BELANGSTELLINGS

3.1 In watter mate het die kursus daartoe bygedra om u belangstelling met betrekking tot die volgende te verhoog?

Beoordeel volgens 'n vyfpuntskaal

- 1 - Geensins
- 2 - In 'n mate
- 3 - Redelik
- 4 - Baie
- 5 - Besonder baie

3.1.1 Maatskaplikewerk-supervisie

Spesifiseer asseblief: .....  
.....  
.....



3.1.2 Maatskaplikewerk - hulpverlening

Spesifiseer asseblief: .....  
.....  
.....

3.1.3 Bestuur

Spesifiseer asseblief: .....  
.....  
.....

3.1.4 Ander

Spesifiseer asseblief: .....  
.....  
.....

4 SUPERVISIE

4.1 Na afhandeling van die kursus beskou u supervisie as:  
(Merk die toepaslike blokkie)

4.1.1 Hulpverlening

4.1.2 Leerproses

4.1.3 Onderskraging?

4.1.4 Groei en persoonlike verryking?

4.1.5 Bestuursproses?

4.1.6 Beheer?

4.1.7 Administrasie?

4.1.8 Psigodinamiese interaktiewe proses?

4.1.9 Instaatstelling van die maatskaplike werker om die doeltref-  
fendste diens moontlik aan die kliënt te lewer?



4.1.10 Uitbreiding van bestaande kennis, houdings en vaardighede?

4.1.11 Ontwikkeling van intra- en interpersoonlike vermoëns?

4.1.12 Eksploorerings van nuwe kennis, houdings en vaardighede?

4.1.13 Onderrig?

Motiveer u antwoord asseblief: .....  
.....  
.....  
.....  
.....

4.2 Sien u supervisie as instaatstelling?

Motiveer asseblief: .....  
.....  
.....  
.....  
.....

4.3 Noodsaaklikheid van supervisie

4.3.1 Wat is nou u mening oor die noodsaaklikheid van supervisie vir maatskaplike werk?

Merk asseblief die toepaslike blokkie

- Uiters noodsaaklik
- Noodsaaklik
- Slegs nodig op aanvraag
- Onnodig





4.3.2 Wie moet volgens u mening supervisie ontvang?

Merk asseblief die toepaslike blokkie

Maatskaplikewerk-studente

Pasafgestudeerde maatskaplike werkers

Alle werkers in die praktyk

Motiveer asseblief u antwoord: .....  
.....  
.....  
.....

4.3.3 Hoe lank behoort supervisie te duur?

Merk asseblief toepaslike blokkie

1 jaar  2 jaar  3 jaar  4 jaar  5+ jaar

Spesifiseer en motiveer asseblief: .....  
.....  
.....  
.....

5 Wat is volgens u mening die etiese implikasies van supervisie?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



6 Beskou u die volgende funksies van supervisie as noodsaaklik en plaas asseblief in die volgorde van belangrikheid:

1 - minder belangrik

5 - baie belangrik

- Administratiewe funksie
- Persoonlikheidsverryking
- Motiveringsfunksie
- Onderrig
- Modellering
- Onderskraging
- Ander

7 BESTUUR

7.1 Dink u die supervisor het 'n middelvlak-bestuursposisie?

Ja  Nee

Indien wel, oor watter bestuursvaardighede behoort die supervisor te beskik?

Spesifiseer asseblief: .....  
.....  
.....  
.....  
.....

7.2 Watter van die volgende is vir die supervisor in die uitvoering van sy taak belangrik?

Merk asseblief die toepaslike blokkie

- Personeelbestuur
- Organisering
- Aktivering



- Bepanning
- Beheer
- Delegering
- Formulering van beleid
- Verhoging van produktiwiteit
- Fondsinsameling

8 Gee kortliks u evaluering van elkeen van die volgende en watter rol dit in doeltreffende supervisie speel:

8.1 Onderrigassessering: .....  
.....  
.....  
.....

8.2 Onderrigmodelle

8.2.1 Die benutting van modelle vir supervisieonderrig: .....  
.....  
.....  
.....

8.2.2 Watter modelle is volgens u vir supervisieonderrig bruikbaar:  
.....  
.....  
.....  
.....

8.3 Onderrigprogram: .....  
.....  
.....  
.....



8.4 Volwassene leerbeginsels: .....

.....

.....

.....

.....

8.5 Kontraksluiting: .....

.....

.....

.....

8.6 Evaluering: .....

.....

.....

.....

8.7 Self-evaluering: .....

.....

.....

.....

9 VERSKYNSELS

9.1 Watter verskynsels kan in supervisie voorkom?

Spesifiseer: .....

.....

.....

.....

.....



9.2 Is daar 'n verskil tussen supervisie en terapie? Indien wel, spesifiseer:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

10 Watter van die volgende onderrigmetodes kan in supervisie benut word? Merk asseblief en dui baie kortliks die waarde daarvan vir supervisieonderrig aan:

- Groepsbesprekings
- Selfstudie
- Modellering
- Didaktiese onderrig
- Waarneming
- Rollespel
- Inoefening
- Ander

11 Kan hulpmiddels vir supervisieonderrig benut word? Indien wel, watter? Spesifiseer asseblief.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

12 Watter van die volgende word deur doeltreffende supervisie bevorder? Merk asseblief die toepaslike blokkie.

- 12.1 Bevordering van professionaliteit
- 12.2 Uitbreiding van kennis



- 12.3 Verhoging van vaardighede
- 12.4 Verandering van houding
- 12.5 Verbeterde dienslewering
- 12.6 Selfaktualisering
- 12.7 Intra- en interpersoonlike verryking
- 12.8 Werksbevrediging
- 12.9 Doelwitbestuur
- 12.10 Verhoging van produktiwiteit

13 Wat is die uiteindelijke doelstelling vir supervisie?  
 .....  
 .....  
 .....

14 Noem vyf kriteria vir doeltreffende supervisie:  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

15 OPLEIDING

15.1 Moet supervisors opleiding ontvang? Ja  Nee   
 Motiveer asseblief: .....  
 .....  
 .....

15.2 Watter soort opleiding sou u aanbeveel? Spesifiseer asseblief.  
 .....  
 .....  
 .....



16 Gee asseblief u eerlike mening met betrekking tot die volgende oor die kursus:

16.1 Inhoud:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16.2 Aanbiedingswyse:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16.3 Relevantheid en sinvolheid:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16.4 Lesingtye en verspreiding:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16.5 Belading:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



16.6 Werkstukke:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16.7 Praktiese werk:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16.8 Ander aanbiedings (byvoorbeeld Personeelbestuur ensomeer):

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16.9 Enige ander aanbevelings:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

17 Algemene opmerkings:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

18 Datum vir evalueringsgesprek: .....

HANDTEKENING: .....