



**DIE ONTWERP VAN 'N POSTMODERNISTIESE  
MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

deur

**SUZANNE ELIZABETH BESTER**

**Voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir die  
graad**

**Doctor Philosophiae**

in die

**DEPARTEMENT OPVOEDKUNDIGE VOORLIGTING  
EN BERADING  
FAKULTEIT OPVOEDKUNDE**

**UNIVERSITEIT VAN PRETORIA**

**Promotor: Professor Dr J G Maree**

**Pretoria**

**Oktober 1999**

## VERKLARING

Hiermee verklaar ek,

**Suzanne Elizabeth Bester**

dat die proefskrif wat ek hiermee vir die graad Doctor Philosophiae aan die Universiteit van Pretoria indien, my eie werk is en nie voorheen deur my vir 'n graad aan 'n ander universiteit ingedien is nie.



Suzanne Elizabeth Bester

Oktober 1999

## DANKBETUIGINGS

Met opregte dank aan:

- Professor Dr J G Maree vir sy besonder bekwame, effektiewe en ondersteunende studiebegeleiding wat my deur hierdie studie gedra het.
- Professor Dr Coley Lampbrecht (Dekaan van die Fakulteit Opvoedkunde by RAU) wat op indirekte wyse 'n groot bydrae tot hierdie studie gelewer het.
- Professor Dr L J Jacobs (Direkteur van die Sentrum vir Kinder- en Volwasseneleiding aan die Universiteit van Pretoria) wat die uitvoer van die gevallestudies moontlik gemaak het.
- Aan al die Universiteite en Teknikons wat hul belangstelling, ondersteuning en entoesiasme teenoor hierdie studie gedemonstreer het by wyse van die besondere bydraes wat tot hierdie studie gemaak is.
- Die kliënte sonder wie hierdie studie nie moontlik sou gewees het nie.
- Dr Linda Strydom vir die taalversorging.
- Adrie van Dyk en Marina Malan wat altyd bereid was om te help.

'n Besondere woord van dank aan die volgende persone:

- My man Gerhard wat my bygestaan, motiveer en ondersteun het in alle opsigte.
- My dogter Sandra wat, so glo ek, op hierdie aarde geplaas is om vir my 'n bron van inspirasie (en hulp) te wees.

- My skoonpa Hennie wat 'n finansiële bydra tot die studie gemaak het.
- Janine Smith wat my elke dag gemotiveer het om die studie te voltooi en wat soms met raad en daad betrokke geraak het.
- Nicolette en Debbie wat gereeld gesorg het vir 'n koffiepouse om die spanning en harde werk te help verlig.

*Aan Hom wat deur sy krag wat in ons werk, magtig is om oneindig meer te doen as  
wat ons bid of dink, aan Hom kom die eer toe*

Efesiërs 3:20-21

## OPSOMMING

TITEL:	<b>Die ontwerp van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorigting</b>
KANDIDAAT:	Suzanne Elizabeth Bester
PROMOTOR:	Professor Dr J G Maree
DEPARTEMENT:	Opvoedkundige Voorligting en Berading
GRAAD:	PhD (Opvoedkundige Sielkunde)

### Samevatting

Verandering vorm 'n integrale en noodsaaklike komponent van ontwikkelende samelewings. Hierdie verandering kan enersyds teweeggebring word deur die besondere behoeftes wat 'n bepaalde gemeenskap op 'n gegewe tydstip ervaar. Andersyds kan dit ook tot stand kom vanweë wêreldwye tendense wat ontwikkeling en verandering insisier. Die postapartheid Suid-Afrikaanse gemeenskap wat op die vooraand van die 21ste eeu staan, is geen uitsondering in hierdie verband nie en word tans onderwerp aan 'n proses van herstrukturering om aan 'nuwe' politieke en sosiale verwagtinge te voldoen. Verder word die wêreldwye bewegingsverskuiwing van 'n moderne na 'n postmoderne era ook tans deur Suid-Afrikaanse gemeenskappe ervaar.

Hierdie proses van verandering behoort in alle samelewingsinstellings geïntegreer te word en hou hierom bepaalde implikasies vir die studieterrein van beroepsvoorigting in. Hernuwing op die gebied van beroepsvoorigting behoort die politieke en sosiale samelewingsveranderinge, asook die postmoderne invloede te reflekteer en akkommodeer. Dit het krities noodsaaklik geword dat beroepsvoorigting vir die meerderheid van die Suid-Afrikaanse bevolking toeganklik gemaak word. Terselfdertyd moet dit steeds die behoeftes en diversiteit van individuele leerders hanteer.

Hierdie studie poog om 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorigting te ontwerp. Hierdie model sal geskoei wees op die uitgangspunte wat deur die postmodernistiese benadering voorgestaan word. Dit behels 'n beradingsproses wat deur beroepsvoorigting aan alle leerders, ongeag ras, geslag, ouderdom of kultuur gebied word.

Die voorligtingsinhoude voltrek aan die hand van 'n narratiewe benadering wat in drie fases verloop.

Die studie poog verder om die buigsaamheid van 'n potensiële postmodernistiese model tot beroepsvoorligting aan die hand van 'n literatuurstudie, *ex post facto*-navorsing, asook aksienavorsing te illustreer. *Ex post facto*-navorsing voltrek wanneer gefokus word op gevallestudies waar kliënte reeds voorligting ontvang het aan die hand van die tradisionele benadering tot beroepsvoorligting. Hierdie benadering word dan vergelyk met 'n voorgestelde postmodernistiese benadering tot voorligting. Die gevallestudie metode word verder by wyse van aksienavorsing gekontinueer wanneer gefokus word op gevallestudies waar kliënte voorligting ontvang aan die hand van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting.

Samevattend kan gesê word dat hierdie studie gerig is om toepassingsmoontlikhede van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting uit te lig en die bruikbaarheid van só 'n model te illustreer.

#### **Sleutelwoorde**

Model

Ontwerp

Voorligting

Leerders

Postmodernisme

Kultuur

Aksienavorsing

*Ex post facto*-navorsing

Idiografiese/gevallestudies

## SUMMARY

**TITLE:** The design of a postmodernistic model for career counselling  
**CANDIDATE:** Suzanne Elizabeth Bester  
**PROMOTOR:** Professor Dr J G Maree  
**DEPARTMENT:** Educational Guidance and Counselling  
**DEGREE:** PhD (Educational Psychology)

Change makes up an integral and essential component of developing communities. This change may on the one hand be induced by the special needs experienced by a particular community at a given time. On the other hand it may be due to worldwide tendencies that initiate development and change. The post-apartheid community in South Africa on the brink of the 21st century is no exception in this regard, as it is currently subject to a restructuring process to meet 'new' political and social expectations. Furthermore the community in South Africa is at this time experiencing the worldwide shift from a modern to a postmodern era in society.

This process of change should be integrated in all institutions of society and for this reason holds determinable implications for the field of study of career counselling. Renewal in the area of career counselling should reflect and accommodate political and social changes in society as well as postmodern influences. It has become critically imperative that career counselling is made accessible to the majority of the South African population. At the same time it has to continue to address the needs and diversity of individual learners.

This study aims to design a potential postmodernistic model for career-guidance which will be set on the premises propagated by the postmodernist approach. It comprises a consultation process offered through career counselling to all learners, irrespective of race, gender, age or culture. The content of guidance is carried out on a narrative approach which progresses in three phases.

This study further attempts to illustrate the flexibility of a potential postmodernistic model for career counselling by means of a literature study, *ex post facto* research and action research. *Ex post facto* research is executed by focusing on case studies in which clients have already received career counselling according to the traditional method. The traditional approach is then compared to the postmodernistic approach to career counselling. Action

research is also carried out by means of a few case studies with the focus on the implementation of a postmodernistic model for career counselling.

In conclusion it can be said that this study aims to highlight possibilities for a potential postmodernistic model and to illustrate its value.

**Keywords**

Model

Design

Guidance

Learners

Postmodernism

Culture

Action research

*Ex post facto* research

Idiographic/case study



## INHOUDSOPGAWE

### HOOFSTUK 1: INLEIDING, KONSEPTUALISERING, PROBLEEMSTELLING EN PROGRAMMAANKONDIGING

<b>1.</b>	<b>Algemene inleiding</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Aktualiteit van die studie</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Definiëring van die navorsingsprobleem en formulering van navorsingsvrae</b>	<b>7</b>
<b>3.1</b>	<b>Die navorsingsprobleem</b>	<b>7</b>
<b>3.2</b>	<b>Die formulering van navorsingsvrae</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>Navorsingsontwerp</b>	<b>9</b>
<b>4.1</b>	<b>Die doel van die navorsing</b>	<b>10</b>
<b>4.2</b>	<b>Tipes navorsing wat uitgevoer is</b>	<b>11</b>
	4.2.1 Literatuurstudie	11
	4.2.2 Beskrywende navorsing	11
	4.2.3 Idiografiese-/ Gevallestudie navorsing	11
	4.2.3.1 <i>Ex post facto</i> -navorsing	14
	4.2.3.2 Aksienavorsing	14
<b>4.3</b>	<b>Steekproefneming</b>	<b>16</b>
<b>4.4</b>	<b>Metodes waardeur inligting versamel is</b>	<b>17</b>
<b>5.</b>	<b>Begripsomskrywing</b>	<b>18</b>
<b>5.1</b>	<b>Beroep en loopbaan</b>	<b>19</b>
<b>5.2</b>	<b>Beroepsvoorligting en beroepsberading</b>	<b>19</b>
	5.2.1 Voorligting	19
	5.2.2 Berading	20
<b>5.3</b>	<b>Ontwerp</b>	<b>20</b>
<b>5.4</b>	<b>Model</b>	<b>21</b>
<b>5.5</b>	<b>Leerders</b>	<b>22</b>
<b>5.6</b>	<b>Postmodernism</b>	<b>22</b>
<b>5.7</b>	<b>Kultuur</b>	<b>23</b>
<b>5.8</b>	<b>Kruiskultureel, transkultureel en multikultureel</b>	<b>24</b>
<b>5.9</b>	<b>Verantwoordelik en verantwoordbaar</b>	<b>26</b>
<b>6.</b>	<b>Navorsingsprogram</b>	<b>26</b>

## HOOFSTUK 2: 'N OORSIG VAN ENKELE EPISTEMOLOGIESE VETREKPUNTE TOT BEROEPSVOORLIGTING

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>27</b>
<b>2.</b>	<b>Trek-Faktor-benadering</b>	<b>34</b>
<b>2.1</b>	<b>Holland se teorie van tipes</b>	<b>34</b>
2.1.1	Opsomming van die teoretiese konsepte	34
2.1.2	Primêre aannames	34
2.1.3	Persoonlikheidstipes en omgewingsmodelle	35
2.1.4	Sekondêre aannames van Holland se teorie	38
2.1.5	'n Kritiese evaluasie van Holland se teorie	41
<b>3.</b>	<b>Lewensduurbenadering</b>	<b>42</b>
<b>3.1</b>	<b>Die ontwikkelingsbenadering van Super</b>	<b>42</b>
3.1.1	'n Opsomming van die basiese teoretiese aannames	42
3.1.2	Loopbaanontwikkeling as lewenslange proses	45
3.1.3	Loopbaanvolwassenheid	51
3.1.4	Lewensrolle	52
3.1.5	Waardes	54
3.1.6	Selfkonsep	55
3.1.7	'n Kritiese evaluasie van Super se teorie	57
<b>4.</b>	<b>Spesiale fokusteorieë</b>	<b>58</b>
<b>4.1</b>	<b>Die persoonlikheidsontwikkelingsteorie van Roe</b>	<b>58</b>
4.1.1	Opsomming van die teoretiese konsepte	58
4.1.2	'n Kritiese oorsig van Roe se teorie	61
<b>4.2</b>	<b>Die sosiale leerteorie van Krumboltz</b>	<b>62</b>
4.2.1	Basiese teoretiese aannames	62
4.2.2	'n Kritiese evaluasie van Krumboltz se sosiale leerteorie	63
<b>4.3</b>	<b>Die loopbaanbesluitnemingssteorie van Tiedeman</b>	<b>64</b>
4.3.1	Die teoretiese konsepte	64
4.3.2	'n Kubusvormige besluitnemingsmodel	67
4.3.3	'n Kritiese oorsig van die besluitnemingsmodel van Tiedeman	69
<b>5.</b>	<b>Die postmodernistiese epistemologie</b>	<b>70</b>
<b>6.</b>	<b>Samevatting</b>	<b>71</b>

## **HOOFSTUK 3: KULTUUR EN KRUIKULTURELE FAKTORE IN DIE ONTWERP VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>72</b>
<b>2.</b>	<b>Omskrywing van enkele begrippe</b>	<b>74</b>
<b>2.1</b>	<b>Kultuur</b>	<b>74</b>
2.1.1	Basiese aannames oor kultuurverskille	75
2.1.2	Kulturessensies	76
2.1.3	Die universele benadering tot kultuur	76
2.1.4	Kollektivistiese- versus individualistiese kulture	77
2.1.5	Kultuur as etiese of emiese perspektief	77
2.1.6	Die verband tussen kultuur en wêreldbeskouings	78
<b>2.2</b>	<b>Ras / Etnisiteit</b>	<b>79</b>
<b>2.3</b>	<b>Enkulturasie en akkulturasie</b>	<b>81</b>
<b>3.</b>	<b>Kulturele belemmeringe wat die proses van beroeps-voorligting beïnvloed</b>	<b>86</b>
<b>3.1</b>	<b>Kommunikasie: Verbaal en nie-verbaal</b>	<b>86</b>
3.1.1	Verbale kommunikasie	86
3.1.2	Nie-verbale kommunikasie	89
<b>3.2</b>	<b>Geslagsverskille</b>	<b>91</b>
<b>3.3</b>	<b>Verskille in wêreldbeskouings</b>	<b>92</b>
3.3.1	Die waarde-oriëntasiemodel van wêreldbeskouings	93
3.3.2	Die paradigma van Sue en Sue soos saamgestel uit twee sielkundige dimensies	95
3.3.3	Cox se drieledige model van wêreldbeskouings	97
<b>3.4</b>	<b>Verskille in werkswaardes tussen kultuurgroepe</b>	<b>99</b>
3.4.1	Roepingsbewustheid	100
3.4.2	Individualisme	100
3.4.3	Deeglikheid	100
3.4.4	Tydkonsep	100
3.4.5	Dissipline	100
3.4.6	Kommunikasie	100
3.4.7	Prestasieмотivering	101
<b>3.5</b>	<b>Vooroordele en stereotipering</b>	<b>104</b>
<b>4.</b>	<b>Kultuur in 'n postmodernistiese konteks</b>	<b>105</b>

**5. Samevatting 106**

**HOOFSTUK 4: 'N OORSIG VAN BESTAANDE MODELLE VIR BEROEPSVOORLIGTING**

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>108</b>
<b>2.</b>	<b>Verloop van die navorsing</b>	<b>109</b>
<b>2.1</b>	<b>Die navorsingsgroep</b>	<b>109</b>
<b>2.2</b>	<b>Metode wat gevolg is met die insameling van inligting</b>	<b>109</b>
<b>2.3</b>	<b>Antwoorde ontvang</b>	<b>112</b>
<b>3.</b>	<b>Deurskouing van die inligting wat ontvang is</b>	<b>115</b>
<b>3.1</b>	<b>Plaaslike Universiteite</b>	<b>115</b>
3.1.1	University of North West	115
3.1.2	University of Durban-Westville	116
3.1.3	University of Natal	116
3.1.4	Potchefstroomse Universiteit vir CHO	117
3.1.5	Randse Afrikaanse Universiteit	118
3.1.6	Universiteit van Stellenbosch	118
3.1.7	Universiteit van Port Elizabeth	119
3.1.8	Universiteit van Suid-Afrika	120
<b>3.2</b>	<b>Plaaslike Teknikons</b>	<b>120</b>
3.2.1	Natal Teknikon	120
3.2.2	Teknikon Northern Gauteng	122
3.2.3	Teknikon Witwatersrand	122
3.2.4	Kaapse Teknikon	123
3.2.5	Teknikon Pretoria	123
3.2.6	Teknikon Vrystaat	125
<b>3.3</b>	<b>Internasionale Universiteite</b>	<b>125</b>
3.3.1	Oxford University	125
3.3.2	Vrije Universiteit van Brussel	127
<b>4.</b>	<b>'n Opsomming van die inligting wat van die onderskeie instansies ontvang is</b>	<b>128</b>
<b>5.</b>	<b>Samevatting</b>	<b>128</b>

## HOOFSTUK 5: 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>130</b>
<b>2.</b>	<b>Die moderne era: Kernelemente en probleme</b>	<b>132</b>
<b>2.1</b>	<b>Agtergrond</b>	<b>135</b>
<b>2.2</b>	<b>Die kernelemente van die modernisme</b>	<b>136</b>
	2.2.1 Die outonome rede	137
	2.2.2 Universalisme (totaliteitsbeginsel)	138
<b>2.3</b>	<b>Probleme / Kritiek</b>	<b>138</b>
<b>3.</b>	<b>Postmodernisme</b>	<b>138</b>
<b>3.1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>138</b>
<b>3.2</b>	<b>Agtergrond</b>	<b>142</b>
<b>3.3</b>	<b>Enkele verteenwoordigers van die postmodernistiese aannames</b>	<b>142</b>
	3.3.1 Jacques Derrida (1930)	143
	3.3.2 Jean Francois Lyotard (1924)	144
	3.3.3 Michel Foucault (1926-1984)	144
	3.3.4 Richard Rorty (1931)	146
	3.3.5 Charles Jencks	146
<b>3.4</b>	<b>Kernelemente van die postmodernisme</b>	<b>147</b>
	3.4.1 Die postmodernisme is anti-metafisies	147
	3.4.2 Die verlies van die mens as sentrale bron van kennis	148
	3.4.3 Die postmodernisme is anti-verligting en anti-humanisme	148
	3.4.4 Die onderliggende epistemologiese benadering	148
<b>3.5</b>	<b>Verskille tussen modernisme en die postmodernisme</b>	<b>149</b>
<b>3.6</b>	<b>Probleme / Kritiek</b>	<b>151</b>
<b>4.</b>	<b>Beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks</b>	<b>152</b>
<b>4.1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>152</b>
<b>4.2</b>	<b>Werksetiek binne die postmoderne era</b>	<b>154</b>
<b>5.</b>	<b>Beroepsvoorligting binne 'n postmoderne Suid Afrikaanse konteks</b>	<b>157</b>
<b>5.1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>157</b>
<b>5.2</b>	<b>Riglyne of innovasies op die terrein van beroepsvoorligting</b>	<b>159</b>
	5.2.1 Voorligters is nie eksperte nie	159
	5.2.2 Voorligters bemagtig kliënte eerder as om hulle met	

bepaalde beroepe te pas	159
5.2.3 Herskryf van 'n enkelvoudige waarheid	160
5.2.4 Beroepsontwikkeling as 'n persoonlike aangeleentheid	160
5.2.5 Loopbaanontwikkelingsteorieë is nie voorligtingsteorieë nie	161
5.2.6 Lewensverhale is belangriker as toetsresultate	161
<b>5.3 Doelwitte vir lewensoriëntering soos vervat in Kurrikulum 2005</b>	<b>162</b>
<b>6. Konseptualisering van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting</b>	<b>164</b>
6.1 'n Moontlike voorligtingsbenadering onderliggend aan 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting	164
6.2 'n Werkbare definisie vir beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks	165
6.3 Voorligtingsdoelwitte wat verken moet word in die ontwerp van postmodernistiese model vir beroepsvoorligting	165
6.4 'n Moontlike postmodernistiese model vir beroepsvoorligting op mikro- sowel as makrostrukturele vlak	167
6.4.1 'n Narratiewe basis vir 'n model van beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks	167
6.4.2 Kulturele narratiewe	169
6.4.3 Die narratiewe benadering binne groepsverband	169
6.5 Fase in die verloop van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting op mikrostrukturele vlak	170
6.5.1 Fase een - Beginfase: Formulering van die probleem	171
6.5.2 Fase twee - Middelfase	174
6.5.3 Fase drie - Eindfase	177
<b>7. Tegnieke</b>	<b>182</b>
7.1 Tegnieke wat 'n probleem kan verhelder	182
7.1.1 Sortering van beroepskaarte	182
7.1.2 'n Leer van konstukte opbou	183
7.1.3 Teken	184
7.2 Tegnieke wat kliënte help om 'n lewensverhaal te skep	185
7.2.1 Lewenslyn	185
7.2.2 Skep van lewenshoofstukke	186

7.2.3	Suksesvolle ervarings	187
7.2.4	Voorligtingsmateriaal	188
7.2.5	<i>Collage</i>	189
<b>8.</b>	<b>Aspekte wat verreken moet word in 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting op makrostrukturele vlak</b>	<b>190</b>
<b>9.</b>	<b>Samevatting</b>	<b>106</b>

## **HOOFSTUK 6: TOEPASSING VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>196</b>
<b>2.</b>	<b>Die idiografiese/gevallestudie</b>	<b>197</b>
<b>2.1</b>	<b>Die doel van idiografiese/gevallestudie</b>	<b>197</b>
<b>2.2</b>	<b>Prosedure met die gebruik van die idiografiese/gevallestudie</b>	<b>198</b>
<b>2.3</b>	<b>Seleksie van die idiografiese/gevallestudie</b>	<b>199</b>
<b>2.4</b>	<b>Verkenningmedium</b>	<b>199</b>
<b>3.</b>	<b>Idiografiese/gevallestudies</b>	<b>199</b>
<b>3.1</b>	<b>Gevallestudie een</b>	<b>200</b>
	3.1.1 Identifiserende besonderhede	200
	3.1.2 Probleemstelling	200
	3.1.3 Skolastiese beeld	200
	3.1.4 Belangrike momente wat uit die ondersoek afgelei kan word	200
	3.1.5 Proses van voorligting	201
<b>3.2</b>	<b>Gevallestudie twee</b>	<b>204</b>
	3.2.1 Identifiserende besonderhede	204
	3.2.2 Probleemstelling	204
	3.2.3 Skolastiese beeld	205
	3.2.4 Belangrike momente wat uit die ondersoek afgelei kan word	205
	3.2.5 Proses van voorligting	205
<b>3.3</b>	<b>Gevallestudie drie</b>	<b>208</b>
	3.3.1 Identifiserende besonderhede	208
	3.3.2 Probleemstelling	208
	3.3.3 Skolastiese beeld	209
	3.3.4 Belangrike momente wat uit die ondersoek afgelei kan word	209

3.3.5	Proses van voorligting	209
<b>3.4</b>	<b>Gevallestudie vier</b>	<b>212</b>
3.4.1	Identifiserende besonderhede	212
3.4.2	Probleemstelling	212
3.4.3	Skolastiese beeld	212
3.4.4	Belangrike momente wat uit die ondersoek afgelei kan word	212
3.4.5	Proses van voorligting	213
<b>3.5</b>	<b>Gevallestudie vyf</b>	<b>216</b>
3.5.1	Identifiserende besonderhede	216
3.5.2	Beroepsuitdaging	216
3.5.3	Agtergrond	216
3.5.4	Proses van voorligting	217
<b>3.6</b>	<b>Gevallestudie ses</b>	<b>219</b>
3.6.1	Identifiserende besonderhede	219
3.6.2	Beroepsuitdaging	219
3.6.3	Agtergrond	219
3.6.4	Proses van voorligting	220
<b>4.</b>	<b>Toepassingsmoontlikhede binne groepsverband</b>	<b>223</b>
<b>5.</b>	<b>Samevatting</b>	<b>223</b>
<b>HOOFSTUK 7: SAMEVATTING EN AANBEVELINGS</b>		
<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>225</b>
<b>2.</b>	<b>Doel met die studie</b>	<b>226</b>
<b>3.</b>	<b>Samevatting van die studie met die oog op aanbevelings</b>	<b>226</b>
<b>3.1</b>	<b>Hoofstuk een</b>	<b>226</b>
<b>3.2</b>	<b>Hoofstuk twee</b>	<b>227</b>
<b>3.3</b>	<b>Hoofstuk drie</b>	<b>227</b>
<b>3.4</b>	<b>Hoofstuk vier</b>	<b>228</b>
<b>3.5</b>	<b>Hoofstuk vyf</b>	<b>229</b>
<b>3.6</b>	<b>Hoofstuk ses</b>	<b>230</b>
<b>4.</b>	<b>Beperkings van hierdie studie</b>	<b>230</b>
<b>5.</b>	<b>Gevolgtrekkings</b>	<b>232</b>
<b>6.</b>	<b>Aanbevelings</b>	<b>233</b>



<b>6.1</b>	<b>Aanbevelings wat betrekking het op hierdie studie</b>	<b>233</b>
<b>6.2</b>	<b>Aanbevelings vir verdere navorsing</b>	<b>235</b>
<b>7.</b>	<b>Samevatting</b>	<b>235</b>
<b>BRONNELYS</b>		<b>237</b>
<b>Bylae A:</b>	<b>Toestemmingsbrief</b>	<b>255</b>
<b>Bylae B:</b>	<b>Korrespondensie plaaslike Universiteite</b>	<b>257</b>
<b>Bylae C:</b>	<b>Korrespondensie plaaslike Teknikons</b>	<b>332</b>
<b>Bylae D:</b>	<b>Korrespondensie internasionale instansies</b>	<b>371</b>
<b>Bylae E:</b>	<b>Gevallestudie vyf collage</b>	<b>402</b>
<b>Bylae F:</b>	<b>Gevallestudie ses tekening</b>	<b>405</b>

#### LYS VAN TABELLE

<b>Tabel 1.1</b>	<b>Nuwe beroepe vir die nuwe millenium</b>	<b>7</b>
<b>Tabel 3.1</b>	<b>Eienskappe van die etiese- en emiese benaderings</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 3.2</b>	<b>Verskil in waardeoriëntasie in verskillende kultuurgroepe</b>	<b>94</b>
<b>Tabel 3.3</b>	<b>'n Opsomming van die verskil in werkswaarde tussen die Westerse samelewing en die tradisionele en 'verwesterse' swartmense</b>	<b>102</b>
<b>Tabel 4.1</b>	<b>Proses waardeur inligting ingesamel is van plaaslike instansies</b>	<b>110</b>
<b>Tabel 4.2</b>	<b>Proses waardeur inligting ingesamel is van internasionale instansies</b>	<b>112</b>
<b>Tabel 4.3</b>	<b>Uiteensetting van inligting ontvang vanaf plaaslike instansies</b>	<b>113</b>
<b>Tabel 4.4</b>	<b>Uiteensetting van inligting ontvang vanaf internasionale instansies</b>	<b>115</b>

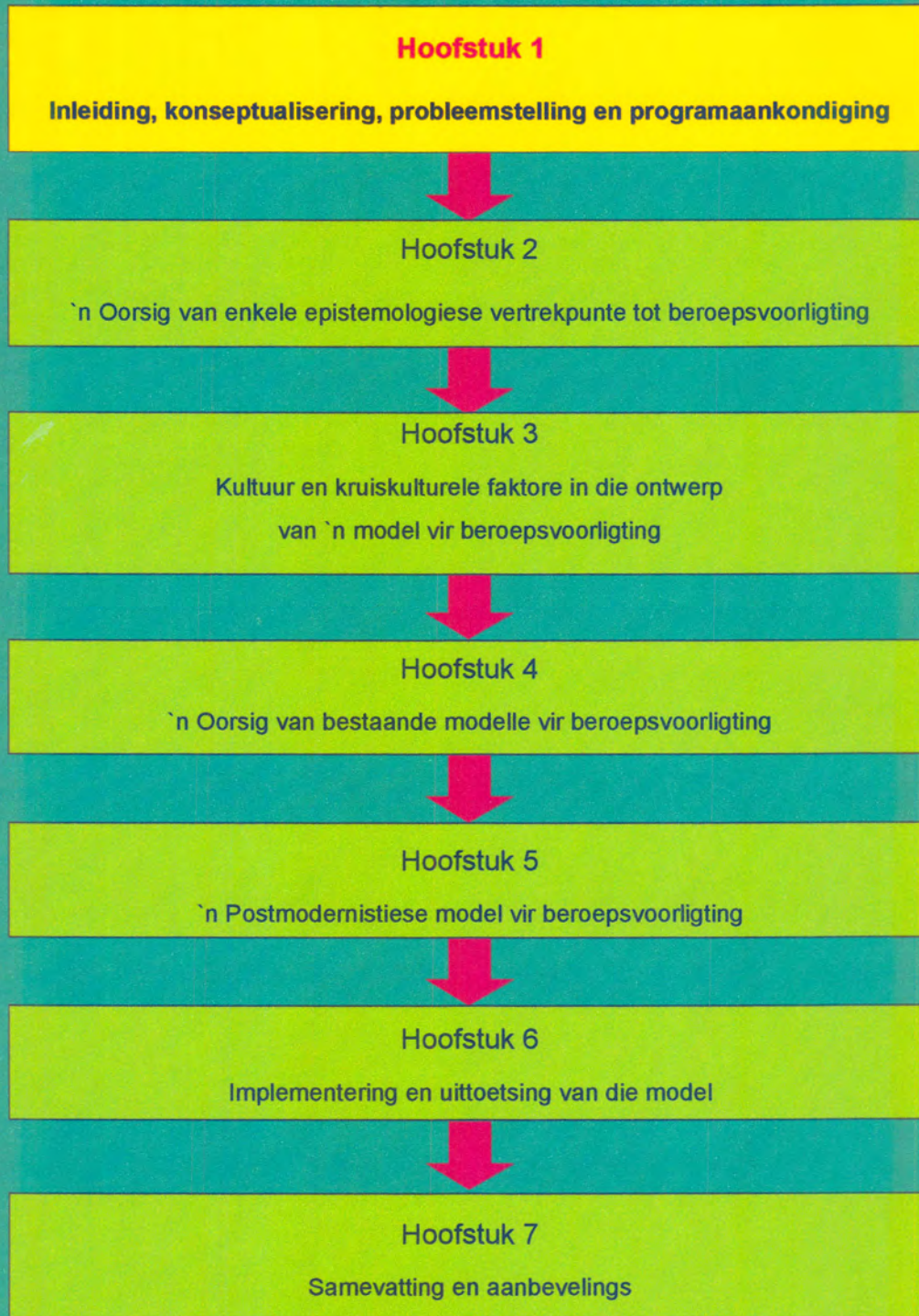
<b>Tabel 4.5</b>	<b>'n Opsomming van die inligting wat van tersiêre instansie plaaslik en internasionaal ontvang is</b>	<b>128</b>
<b>Tabel 5.1</b>	<b>'n Teenstelling tussen die modernisme en postmodernisme</b>	<b>142</b>
<b>Tabel 5.2</b>	<b>Verskille tussen die modernisme en postmodernisme</b>	<b>150</b>
<b>Tabel 5.3</b>	<b>Verskuiwing tussen die modernisme en postmodernisme</b>	<b>151</b>
<b>Tabel 5.4</b>	<b>Veranderinge binne die werksetiek van die postmoderne era</b>	<b>155</b>
<b>Tabel 6.1</b>	<b>Proses van voorligting: Gevallestudie een</b>	<b>201</b>
<b>Tabel 6.2</b>	<b>Proses van voorligting: Gevallestudie twee</b>	<b>205</b>
<b>Tabel 6.3</b>	<b>Proses van voorligting: Gevallestudie drie</b>	<b>209</b>
<b>Tabel 6.4</b>	<b>Proses van voorligting: Gevallestudie vier</b>	<b>213</b>

#### LYS VAN FIGURE

<b>Figuur 1.1</b>	<b>Hipotesegenererings- en hipotesetoetsingsraamwerke</b>	<b>10</b>
<b>Figuur 1.2</b>	<b>Aksienavorsing</b>	<b>15</b>
<b>Figuur 2.1</b>	<b>'n Grafiese voorstelling van Holland se persoonlikheidstipes en beroepsklassifikasiemodel</b>	<b>37</b>
<b>Figuur 2.2</b>	<b>Holland se heksagoonmodel</b>	<b>40</b>
<b>Figuur 2.3</b>	<b>Die leermodel van loopbaanfases en -take van Super</b>	<b>48</b>
<b>Figuur 2.4</b>	<b>Die sirkulering- en hersirkuleringsmodel van ontwikkelingstake</b>	<b>50</b>
<b>Figuur 2.5</b>	<b>Die loopbaanreënboog: Ses lewensrolle in 'n skematiese lewensruimte</b>	<b>53</b>
<b>Figuur 2.6</b>	<b>Miller-Tiedeman en Tiedeman se kubusbesluitnemingsmodel</b>	<b>68</b>

<b>Figuur 3.1</b>	<b>Etnisiteit en ras - die kern van diversiteit</b>	<b>80</b>
<b>Figuur 3.2</b>	<b>Berry se Ekologies-Kultureel-Behavioristiese model</b>	<b>82</b>
<b>Figuur 3.3</b>	<b>'n Gesondheidsmodel wat akkulturasie konseptualiseer</b>	<b>84</b>
<b>Figuur 3.4</b>	<b>Sue en Sue se grafiese voorstelling van wêreld- beskouings</b>	<b>96</b>
<b>Figuur 3.5</b>	<b>Invloed op wêreldbeskouings volgens Cox se model</b>	<b>98</b>
<b>Figuur 5.1</b>	<b>Fase een: 'n Potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting</b>	<b>173</b>
<b>Figuur 5.2</b>	<b>Fase twee: 'n Potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting</b>	<b>176</b>
<b>Figuur 5.3</b>	<b>Fase drie: 'n Potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting</b>	<b>180</b>
<b>Figuur 5.4</b>	<b>'n Integrasie van die drie fases van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting</b>	<b>181</b>
<b>Figuur 5.5</b>	<b>'n Potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting op mikro- en makrostrukturele vlak</b>	<b>193-194</b>

# DIE ONTWERP VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING



# HOOFSTUK 1

## INLEIDING, KONSEPTUALISERING, PROBLEEMSTELLING EN PROGRAMMAANKONDIGING

### 1 ALGEMENE INLEIDING

Dramatiese politieke veranderinge in Suid-Afrika het tot gevolg gehad dat daar snelle verandering, hernuwing en ontwikkeling in die samelewing plaasgevind het. In 'n poging om die balans te herstel in 'n gemeenskap waar diskriminasie en dispariteit aan die orde was, moes samelewingsinstellings drastiese veranderinge ondergaan en dringende aanpassings maak.

Die onderwysstelsel in Suid-Afrika was geen uitsondering nie en moes desnoods hernuwing ondergaan ten einde verteenwoordigend te raak van die ganse bevolking. Dit het noodsaaklik geword om diverse onderwysbehoefte in Suid-Afrika te erken en te hanteer.

Die werkskomitee vir voorligting van die RGN (1981) het tot die besluit gekom dat die primêre behoefte van leerders in die RSA daarop gerig is om voorberei te word op die wêreld van werk ná skool (RGN 1981; Witskrif op Onderwys 1995:25-26). Die volgende word aanbeveel: *Education should be the training ground for the economy and consequently career guidance should be linked more closely to the economy* (RGN 1981 lb:92; Witskrif op Onderwys 1995:22).

Die uitkoms van die hernuwingsproses in die onderwys vind gevolglik neerslag in Uitkomsgebaseerde Onderwys en Kurrikulum 2005. In hierdie nuwe benadering tot die

onderwys word spesifiek voorsiening gemaak vir die onderrig van lewensvaardighede as een van die leerareas. Die National Commission on Special Needs in Education and Training (NCSNET) en die National Committee for Education Support Services (NCESS) se verslag met bevindinge en riglyne aangaande die voorsiening van kwaliteit onderrig vir almal (1997:1-269), stel die behoefte aan 'n nuwe model vir beroepsvoorligting prominent.

Uitdagings soos multikulturaliteit<sup>1</sup> en diverse wêreldbeskouings dien as motivering aan beroepsvoorligters<sup>2</sup> om 'n model<sup>3</sup> vir beroepsvoorligting te ontwerp waarby die ganse bevolking aanklank sal vind. Betz en Fitzgerald (1995:275) vermeld in hierdie verband dat daar van beroepsvoorligters verwag word om toenemend 'n nuwe gesindheid in te neem. Hulle stel dit soos volg: *an attitude not only respectful of but valuing diversity as enhancing the richness of one's life.*

Volgens Savickas (1993:205) is dit verder belangrik dat beroepsvoorligters op hoogte moet bly met veranderinge en vooruitgang in 'n samelewing. Verandering en vooruitgang impliseer ontwikkeling, wat as 'n proses ontstaan vanweë die behoeftes wat 'n gemeenskap ervaar.

Suid-Afrika en die wêreld betree 'n nuwe benadering of era wat volgens De Klerk (in Maree 1998/9:15) 'n transformasie van industrie na informasie, burokrasie na spanwerk en kompetisie na samewerking behels. Hierdie verandering vanaf die moderne era na 'n postmoderne era het ontstaan vanweë ernstige tekortkominge in die moderne wêreld. Savickas (1993:205) verklaar in aansluiting hierby:

---

<sup>1</sup> Die term "multikulturaliteit" word omskryf in hoofstuk een afdeling 5.8.

<sup>2</sup> Vir die doel van hierdie studie verwys die term "beroepsvoorligter" na sowel sielkundiges as voorligtingsonderwysers.

<sup>3</sup> Die gebruik van die term "model" is 'n kontradiksie van die uitgangspunte van die postmoderne benadering omdat die postmoderne benadering juis nie gekoppel wil word aan voorskrifte en voorgeskrewe planne nie. Vir gebrek aan 'n beter term word die term "model" in hierdie proefskrif gebruik met die uitsluitlike doel om die navorsers se konseptualisering van 'n postmodernistiese benadering tot beroepsvoorligting te illustreer. Die term "model" word omskryf in hoofstuk een afdeling 5.3.

*Hallmarks of the modern era such as logical positivism, objectivistic science and industrialism are being questioned as we decenter from an us versus them singular perspective toward a multiple perspective discourse.*

Kenmerkend van die postmoderne era<sup>4</sup> is dat 'n verskeidenheid in kultuur, waardes en godsdienstige oortuigings nou as verrykend vir 'n samelewing geag word. Verskille word nie meer verwyder/opgehef nie, maar wel geakkommodeer. Die kreatiwiteit, behoeftes en waardes van elke individu behoort binne dié raamwerk die keuse van 'n beroep<sup>5</sup> te rig.

Seeger (1999:1) voer aan dat die inligtingsontploffing en tegnologiese vooruitgang wat wêreldwyd in vorme soos die internet beskikbaar is, besig is om die wêreld van werk te verander. Beroepsvelde is besig om te verdwyn terwyl daar 'n klemverskuiwing in meeste ander beroepe plaasvind wat nuwe vaardighede gaan verg. Seeger (1999:1) stel in hierdie verband die volgende:

*If your kids have their hopes pinned on becoming a travel agent or stockbroker, you should warn them that these jobs could soon be extinct. Thanks to the internet, these careers could join the cemetery of extinct occupations along with typing pools and filing clerks.*

'n Klemverskuiwing van waardes binne die beroepswêreld veroorsaak dat die beroepsvoorligtingsproses aangepas moet word ten einde behoeftes (wat relevant is vir die konteks en era waarbinne die Suid-Afrikaanse gemeenskap funksioneer) aan te spreek. Hierdie studie word dus gerig op die unieke beroepsvoorligtingsbehoefte wat leerders in Suid-Afrika binne 'n postmodernistiese konteks ervaar.

'n Kritiese ondersoek is enersyds nodig na huidige modelle<sup>6</sup> van beroepsvoorligting wat deur verskeie Universiteite en Technikon's gebruik word. Andersyds behoort al die

---

<sup>4</sup> Die term "postmodernisme" word omskryf in hoofstuk een afdeling 5.6. Verheldering van hierdie begrip vind ook in hoofstuk vyf plaas. Vir doeleindes van hierdie studie word die term "postmodernistiese" meer algemeen gebruik omdat dit geag word 'n meer omvattende beskrywing te wees van die postmoderne uitgangspunte en epistemologiese standpunte. Daar mag wel ook gebruik gemaak word van die terme "postmodern" of postmodernisme na gelang van die konteks waarbinne dit gebruik word.'

<sup>5</sup> Vir doeleindes van hierdie studie verwys die term "beroep" na die tipe werk wat gedoen word binne 'n bepaalde beroepsomgewing.

<sup>6</sup> Huidige modelle vir beroepsvoorligting van verskeie universiteite en technikon's plaaslik en internasionaal word in hoofstuk vier afdeling 3.1 en 3.2 beskryf..

veranderlikes in ons gemeenskap bestudeer te word sodat riglyne uiteengesit kan word vir 'n deurskouing van beroepsvoorligting op mikro- en makrostrukturele vlak binne 'n postmodernistiese konteks.

## 2 AKTUALITEIT VAN DIE STUDIE

Om te werk vorm 'n integrale deel van die mens se bestaan en die samelewing eis dat elke deelnemer daaraan 'n bydrae sal lewer. Daar kan tereg gesê word dat een van die belangrikste keuses wat 'n mens kan maak is die keuse van 'n toekomstige beroep. Hierdie keuse het per slot van sake omvattende implikasies vir 'n individu se toekoms.

Die behoefte aan beroepsvoorligting is geen nuwe verskynsel nie en daar word reeds geruime tyd op gestruktureerde wyse begeleiding in hierdie verband verskaf. Ofskoon daar effektiewe metodes bestaan waarvolgens beroepsvoorligting verskaf word in die RSA, moet in gedagte gehou word dat hierdie modelle ontwerp en van toepassing was op Suid-Afrika se voormalige ongelyke samelewing, binne 'n moderne wêreldkonteks. Volgens Kirchener (in Maree 1998/9:1) is daar in Suid-Afrika vandag 'n ambivalente gemeenskap waar daar nie meer 'n enkelvoudige waarheid bestaan nie.

In die konteks van 'n diverse, hersaamgestelde gemeenskap in 'n postmoderne era kan die volgende aspekte van bestaande modelle vir beroepsvoorligting as remmend vir effektiewe beroepsvoorligting beskou word:

- Beroepsvoorligting was tot op hede eksklusief vir blanke afrikaans- en engelssprekende leerders<sup>7</sup> toeganklik. Modelle vir voorligting was ontwerp om in hierdie spesifieke groep se behoeftes te voorsien wat uiteraard veroorsaak het dat dit nie toepaslik of relevant was vir 'n multikulturele, hersaamgestelde groep leerders

---

<sup>7</sup> In hierdie studie word die standpunt gehuldig dat enige rasse- of etniese klassifikasie van bevolkingsgroepe 'n kunsmatige manier is om tussen mense te onderskei. Dit herinner boonop aan die taal van die apartheidsera. Dit word egter gedoen met die doel om ongelykhede in die Suid-Afrikaanse bevolking uit te lig, met die oog op regstelling van die situasie.



nie. Vanweë ongelyke voorsiening was sowel voorligtings-<sup>8</sup> en beradingsdienste<sup>9</sup> as hulpbronne aan skole nie vir almal beskore nie. Dit was veral leerders uit benadeelde gemeenskappe wat hierdie noodsaaklike diens moes ontbeer. Bestaande agterstande is nog nie effektief opgehef nie wat tot gevolg het dat daar steeds 'n groot behoefte aan effektiewe, sinvolle beroepsvoorligting by 'n groot deel van ons bevolking bestaan.

- Bestaande modelle vir beroepsvoorligting steun hoofsaaklik op die resultate van psigometriese toetse as uitkoms vir die voorligtingsproses. Volgens De Klerk (in Maree 1998/9:13) is die gebruik van psigometriese toetse binne Suid-Afrika se multikulturele konteks vir die volgende redes problematies:
  - ✓ Daar is baie min psigometriese toetse wat spesifiek vir Suid-Afrika se multikulturele bevolking ontwerp is.
  - ✓ Amerikaanse en Europese toetse is nie altyd geldig of betroubaar vir die diverse kulture in die RSA nie.
  - ✓ Daar word groot waarde geheg aan die resultate van psigometriese toetse wat tot gevolg het dat die beroepsvoorligter as gesaghebbend beskou word en dat aanbevelings sonder meer aanvaar word.
  - ✓ Deur op die resultate van psigometriese toetse staat te maak vermy die leerder die verantwoordelikheid om selfstandig besluite oor die toekoms te neem. Daar is dus min sprake van selfontdekking en groei in hierdie proses.
  - ✓ Die Nasionale kommissie op Spesiale Onderwysbehoefte en Opleiding (NCSNET 1997:111) stel ook in hierdie verband dat gestandaardiseerde toetse alleenlik aangewend behoort te word indien daar sekerheid bestaan dat die gebruik van sodanige toetse nie diskriminerend van aard is nie. Die geldigheid van toetse moet deeglik ondersoek word alvorens dit aangewend word.

In aansluiting hierby verklaar Savickas (1993:213) die volgende: *Career counseling in a postmodern era will rely more on autobiography and meaning making than on interest inventories and guidance techniques.*

---

<sup>8</sup> Die term "voorligting" word in hoofstuk een afdeling 5.2.1 omskryf.

<sup>9</sup> Die term "berading" word in hoofstuk een afdeling 5.2.2. omskryf.

Volgens Grobler (1996:1) vereis beroepsvoorligting in die 'Nuwe Suid-Afrika' 'n omvattende benadering om aan die uiteenlopende behoeftes van 'n multikulturele bevolking te voldoen. Belangrike aspekte wat tydens die hernuwing van die model vir beroepsvoorligting verreken behoort te word, sluit in:

- die toepaslikheid van sodanige model vir alle kulture, geslagte en sosio-ekonomiese groepe;
- die fokus vir beroepsvoorligting behoort gerig te word op die lewenswerklikheid van die individu;
- behoeftes en waardes van die individu behoort rigtinggewend te wees ten opsigte van die keuse van 'n beroep; en
- postmoderne invloede behoort in só 'n model verreken te word.

Verandering wat in die wêreld van werk ontstaan het vanweë tegnologiese vooruitgang dien as verdere motivering vir 'n studie van hierdie aard. Ter illustrasie hiervan word verwys na 'n artikel getitel *New careers for the new millenium* (Seeger 1999:1) waarin vermeld word dat sekere beroepe 'uit' is en van die toneel gaan verdwyn terwyl 'n hele aantal 'nuwe' beroepe weer as belangrik vir die toekoms beskou word. Seeger (1999:1) noem in hierdie verband die volgende beroepe:

Tabel 1.1 Nuwe beroep vir die nuwe millennium (Seeger 1999:1)

Beroepe wat 'in' is	Beroepe wat 'uit' is
<i>Virtual organisation leader</i>	<i>Postman</i>
<i>Content engineer</i>	<i>Traders on stock exchange floor</i>
<i>Chief community strategist</i>	<i>Stockbroker</i>
<i>Ethical hacker</i>	<i>Travel agent</i>
<i>E-mail channel specialist</i>	<i>Photo lab worker</i>
<i>Consumer experience manager</i>	<i>Typist</i>
<i>Metamediary</i>	<i>Personal assistant</i>
<i>Chief knowledge officer</i>	<i>Secretary</i>
<i>Chief internet officer</i>	
<i>Content engineer</i>	
<i>Personal surfer</i>	

Vanuit hierdie tabel kan afgelei word dat heelwat nuwe beroepsvelde tot stand kom en dat die eise wat aan die beroepsvoorigter gestel word dienooreenkomstig sal aanpas.

### 3. DEFINIËRING VAN DIE NAVORSINGSPROBLEEM EN FORMULERING VAN NAVORSINGSVRAE

#### 3.1 Die navorsingsprobleem

Mouton (1996:65) glo dat navorsing met 'n refleksie begin wat aan die hand van ongestruktureerde gedagtes, vermoedens, vrae of hipoteses kan plaasvind.

Probleme wat tans in Suid-Afrika ten aansien van beroepsvoorigting ervaar word, kan onder meer soos volg saamgevat word:

- Veranderinge in die onderwysstelsel in die postapartheid Suid-Afrika het saam met die implementering van Kurrikulum 2005 duidelike leemtes in die huidige loopbaanvoortligtingsmodelle uitgewys (Kurrikulum 2005:1997). Hierdie leemtes het ontstaan omdat bestaande modelle nie deurlopend aangepas is om voorsienig te maak vir die verrekening van kultuurverskille en diverse wêreldbeskouings nie (Maree 1996/7:2-3; Kurrikulum 2005:1997).
- Beroepsvoortligting is steeds nie toeganklik vir die groter meerderheid van die Suid-Afrikaanse bevolking nie en bestaande agterstande in opleiding is steeds nie opgehef nie (Maree 1996/7:12-13).
- Werkloosheid onder Suid-Afrikaners is tans aan die toeneem vanweë opleidingsagterstande, min werksgeleenthede, ontoereikende beroepsbegeleiding (wat tot beroepsontevredenheid lei) en opleiding wat nie gerig is op die eise wat deur 'n veranderende samelewing gestel word nie. Die oproep tot beroepsvoortligters om hierdie probleme te hanteer, tree tans sterker as ooit op die voorgrond (De Klerk in Maree 1998/9:14).
- Mannekragontwikkeling in Suid-Afrika behoort as 'n prioriteit beskou te word ten einde 'n steeds verswakkende ekonomie te help versterk (De Klerk in Maree 1998/9:14).
- Beroepsvoortligting raak meer kompleks en daar word aan die einde van die twintigste eeu hoër eise aan die beroepsvoortligter gestel om leerders toe te rus om in 'n steeds veranderende wêreld 'n verantwoordbare<sup>10</sup> beroepskeuse te maak.

Bogenoemde navorsingskwessies het die navorser laat reflekteer oor die relevansie en resenteheid van bestaande modelle vir beroepsvoortligting. Daar is veral tot die besef gekom dat die toepassingsmoontlikhede van bestaande modelle ten opsigte van die behoeftes van veral die meerderheid van die RSA se inwoners uiters beperk is. Die beroepsvoortligtingsbehoefte van alle leerders, ongeag ras, geslag of kultuur behoort binne die Suid-Afrikaanse postmodernistiese konteks aangespreek te word.

---

<sup>10</sup> Die term "verantwoordbare" word in hoofstuk een afdeling 5.9 omskryf.

**In essensie behels die navorsingsprobleem die vraag hoe die diverse beroepsvoorligtingsbehoefte van alle leerders (spesifiek in die RSA) in 'n postmodernistiese konteks hanteer kan word.**

### **3.2 Die formulering van navorsingsvrae**

Die volgende relevante navorsingsvrae kan aan die hand van die navorsingsprobleem geformuleer word:

- **Wat is die aard van moderne epistemologiese vertrekpunte rakende beroepsvoorligting? (Hoofstuk 2)**
- **Wat is die kultuurspesifieke beroepsvoorligtingsbehoefte wat leerders tans in 'n postmoderne Suid-Afrikaanse konteks ervaar? (Hoofstuk 3)**
- **Watter tendense is sigbaar in bestaande modelle van beroepsvoorligting in die RSA by universiteite en teknikons, asook by internasionale tersiêre opleidings instansies? (Hoofstuk 4)**
- **Wat is die beroepsvoorligtingsbehoefte wat leerders tans in 'n postmoderne Suid-Afrikaanse konteks ervaar? (Hoofstuk 5)**
- **Hoe sal die konseptualisering van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting daar uitsien? (Hoofstuk 5)**
- **Wat is die toepassingsmoontlikhede van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting? (Hoofstuk 6)**

## **4 NAVORSINGSONTWERP**

Mouton (1996:175) glo dat die doel waarvoor 'n navorsingsontwerp beplan word, die volgende is: *To plan, structure and execute the relevant project in such a way that the validity of the findings is maximised.*

Die navorsingsontwerp van die onderhawige studie behels die volgende:

Die doel van die navorsing

Die tipes navorsing wat uitgevoer is

## Steekproefneming

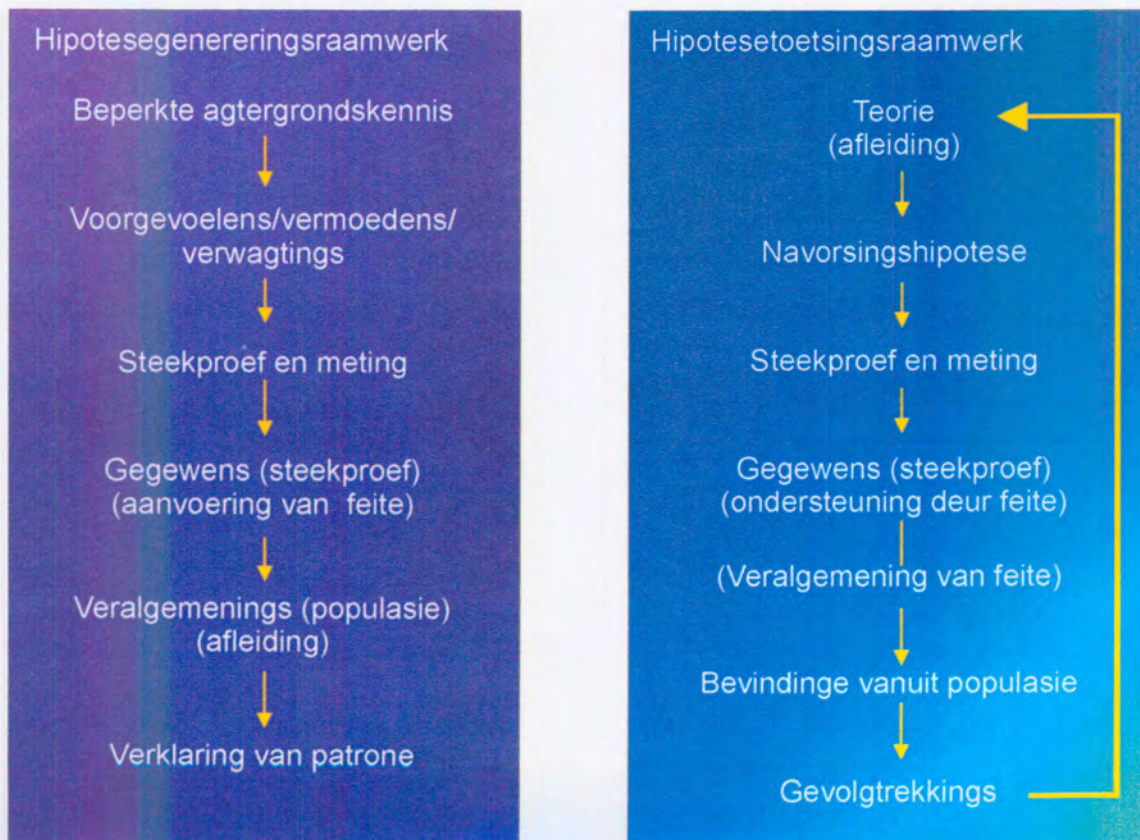
Metodes waardeur die inligting versamel is

### 4.1 Die doel van die navorsing

Die doel van hierdie studie is om 'n potensiele postmodernistiese model vir beroepsvoorigting te ontwerp aan die hand waarvan alle leerders deur betekenisvorming hul eie toekomsverhale kan skep.

Hierdie studie is eerder ondersoekend as verklarend van aard en is gevolglik gerig op **die generering van hipoteses eerder as op hipotesetoetsing**. Hodgkinson (1998:12) het die volgende diagram uit Mouton aangepas om die verskil tussen 'n hipotesegenererende studie en 'n hipotesetoetsende studie aan te dui:

**Figuur 1.1:** Hipotesegenerings- en hipotesetoetsingsraamwerke (Hodgkinson 1998:13)



## 4.2 Tipes navorsing wat uitgevoer is

### 4.2.1 Literatuurstudie

Die ondersoek sal poog om bestaande literatuur en navorsing oor die onderwerp te ondersoek. Die literatuur oor die postmodernisme en beroepsvoorligting sal bestudeer word. Die literatuur oor die onderwerp soos dit tans bestaan, sal beskryf word.

Volgens De Wet, Monteith, Steyn en Venter (1981:12) kan 'n navorser op grond van 'n analise van bestaande literatuur tot nuwe insigte kom en 'n nuwe teorie of model ontwerp wat 'n beter verklaring vir bestaande gegewens bied.

### 4.2.2 Beskrywende navorsing

Volgens De Wet *et al.* (1981:12) word beskrywende navorsing uitgevoer om inligting te verkry oor bestaande situasies of om standarde of norme te verkry waarmee bestaande toestande vergelyk kan word.

Deur van beskrywende navorsing gebruik te maak, word inligting vanaf verskeie tersiêre instansies, plaaslik en internasionaal, aangevra. Hierdie inligting sal gebruik word om die bestaande praktyke ten opsigte van beroepsvoorligting<sup>11</sup> te ondersoek.

### 4.2.3 Idiografiese/gevallestudie navorsing<sup>12</sup>

In hierdie studie word van idiografiese/gevallestudie as navorsingstrategie gebruik gemaak. Daar sal gepoog word om *die enkele, unieke gebeurtenis of verskynsel en die wyse waarop dit struktureel saamhang* (Mouton & Marais 1990:51) in die beroepsvoorligtingspraktyk binne 'n postmoderne konteks te bestudeer en verklaar.

---

<sup>11</sup> Vir bondigheid sal ook van die term "voorligting" gebruik gemaak word as sinoniem vir die term "beroepsvoorligting" en so ook van die term "voorligter" as sinoniem vir die term "beroepsvoorligter".

<sup>12</sup> 'n Verdere beskrywing van idiografiese/gevallestudies kan in hoofstuk ses afdeling 2 gevind word.

Sturman (Keeves 1997:63) verwys na vier metodes aan die hand waarvan idiografiese/gevallestudies<sup>13</sup> kan voltrek naamlik:

- Etnografiese gevallestudies wat 'n enkele, in-diepte studie behels, wat gewoonlik aan die hand van deelnemer observasie en onderhoudvoering voltrek word.
- Aksienavorsing gevallestudies waar die fokus gerig is daarop om verandering in die gevallestudie te bewerkstellig.
- Evaluerende gevallestudies wat die evaluering van programme behels.
- Opvoedkundige gevallestudies wat ontwerp is om die begrip vir opvoedkundige situasie te verbeter.

Die vertrekpunt vir navorsing in hierdie studie is die bestudering van enkele gevallestudies ten einde verskille en ooreenkomste aan te dui. Volgens Mouton en Marais (1990:51) is hierdie benadering eie aan die aard van gevallestudies. Die bestudering van die gevallestudie in terme van die *onmiddellike konteks of kader* (Mouton & Marais 1990:51) daarvan, beteken dat hierdie navorsingstrategie **kontekstueel** van aard is. Waar die navorsingsdoelstelling van hierdie studie dus verklarend-voorspellend van aard is, is daar sprake van kontekstuele verklaring aan die hand van gevallestudies en interne geldigheid.

**Interne geldigheid** is aanduidend van die feit dat hierdie studie ten doel stel om akkurate en werklikheidsgetroue bevindinge oor 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting te genereer. Volgens Mouton en Marais (1990:52-53) is die kriteria vir interne geldigheid die volgende:

- Konstruke wat gemeet is, lewer geldige metings op.
- Die ingesamelde data is akkuraat en betroubaar.
- Die ontleding bly getrou aan die data.
- Die finale gevolgtrekkings word deur die data ondersteun.

Vir die doel van hierdie studie beteken bogenoemde kriteria van interne geldigheid die volgende:

---

<sup>13</sup> Vir bondigheid sal die term "gevallestudies" as sinoniem vir idiografiese studie gebruik word.



Vir die doel van hierdie studie beteken bogenoemde kriteria van interne geldigheid die volgende:

- Dat die onderhawige gevallestudies sal fokus op die implementering en uittoetsing van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting.
- Dat alle data van die onderhawige gevallestudies werklikheidsgetrou in hierdie studie weergegee sal word.
- Dat die bespreking (analise, sintese) van die data getrou sal wees aan die vergestaltung daarvan binne die beroepsvoorligtingsproses.
- Dat alle gevolgtrekkings begrond sal wees deur die bespreekte data soos wat dit in die beroepsvoorligtingsproses na vore tree.

Die navorsing sal sinchronies, of te wel kruisstruktureel geskied. **Kruisstrukturele navorsing** behels volgens Mouton en Marais (1990:43) dat *'n bepaalde verskynsel op 'n gegewe moment as voorwerp vir navorsing geld*. Vir doeleindes van hierdie studie is die bepaalde verskynsel die effektiwiteit van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting.

Die meetinstrument ('n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting), die navorser en die tyd-ruimtelike konteks sal konstant bly, maar verskillende subjekte sal deelneem aan die studie. Sodoende word al vier die **veranderlikes wat betroubaarheid** van waarnemings mag bedreig (Mouton & Marais 1990:81) aangespreek.

In die navorsingsontwerp het die navorser dus gepoog om die hoogs moontlike betroubaarheid en interne geldigheid vir die idiografiese-/gevallestudie navorsing, te bewerkstellig.

Volgens Sturman (in Keeves 1997:65) kan die volgende strategieë ook aangewend word om die betroubaarheid van gevallestudies te verhoog:

- Die prosedure wat gevolg word om die data te versamel, moet beskryf word.
- Die data wat versamel word moet beskikbaar gestel word vir heranalise.
- Negatiewe momente moet vermeld word.

- Vooroordele moet verreken word.
- Veldwerkanalises moet aangeteken word.
- Die verhouding tussen bewerings en verklarings moet verhelder word.
- Primêre- en sekondêre verklarings moet van mekaar onderskei word. So ook beskrywing van interpretasie.
- 'n Dagboek van die verskillende fases van die studie moet gehou word.
- Metodes moet ontwerp word om die kwaliteit van die data wat versamel is te beoordeel.

In hierdie studie word spesifiek gebruik gemaak van *ex post-facto*-navorsing asook aksienavorsing in die benadering tot gevallestudies.

#### 4.2.3.1 *Ex post facto*-navorsing<sup>14</sup>

Aspekte van *ex post facto*-navorsing wat in hierdie studie aangewend word, behels dat daar 'n 'na die feit'-benadering gevolg is deur 'n terugskouing te neem op betrokke faktore. In die onderhawige studie word *ex post facto*-navorsing voltrek wanneer gefokus word op gevallestudies waar kliënte reeds voorligting ontvang het aan die hand van die tradisionele benadering tot voorligting. Hierdie benadering sal dan vergelyk word met 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting.

#### 4.2.3.1 Aksienavorsing<sup>15</sup>

Cohen en Manion (1994:192) beskryf aksienavorsing as

*Essentially an on-the-spot procedure designed to deal with a concrete problem located in an immediate situation. This means that the step-by-step process is constantly monitored over varying periods of time and by a variety of mechanisms (questionnaires, diaries, interviews and case studies, for example) so that the ensuing feedback may be translated into modifications, adjustments, directional changes, redefinitions as necessary, so as to bring*

---

<sup>14</sup> Gevallestudies wat aan die hand van *ex post facto*-navorsing voltrek word in hoofstuk ses afdeling 3.1 tot 3.4 bespreek.

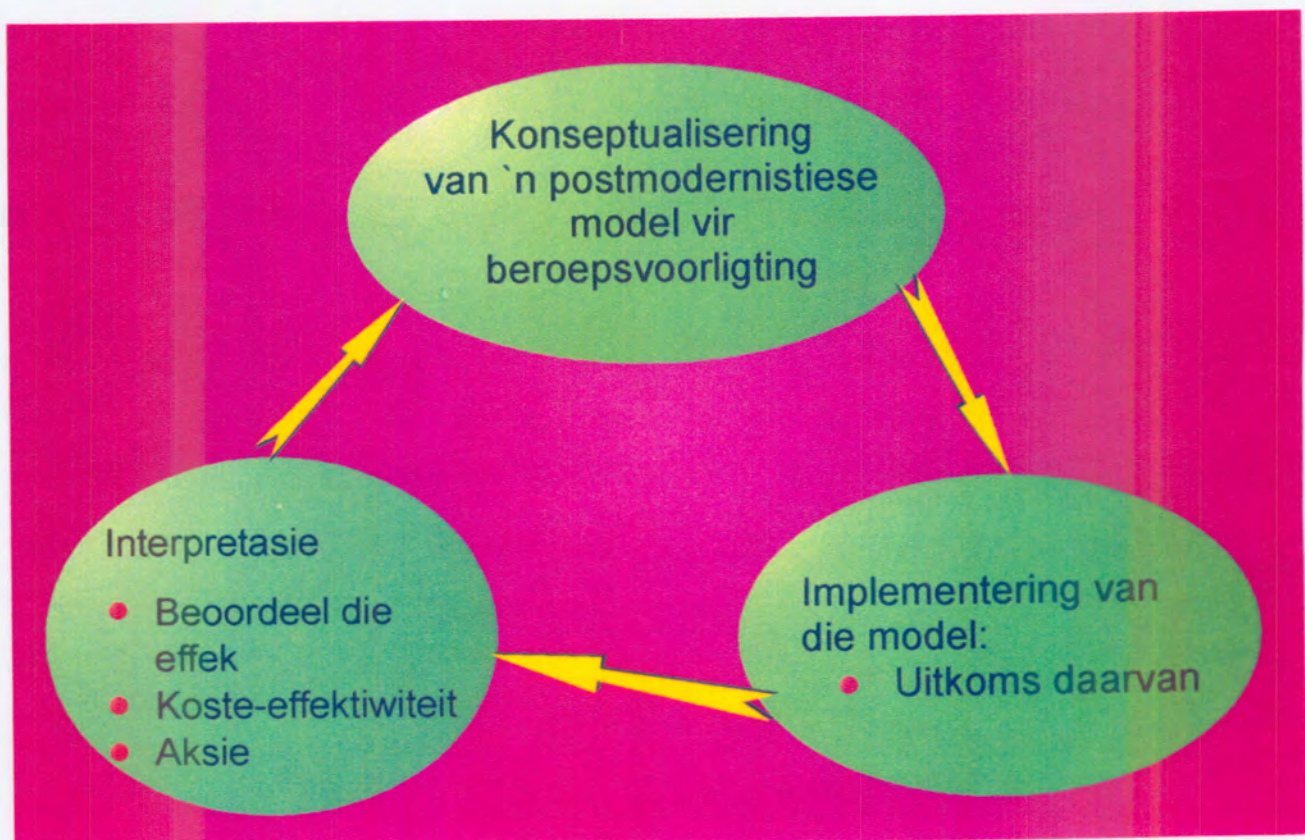
<sup>15</sup> Gevallestudies wat aan die hand van aksienavorsing voltrek word in hoofstuk ses afdeling 3.5 tot 3.6 bespreek.

*about lasting benefit to the ongoing process itself rather than to some future occasion, as is the purpose of more traditionally oriented research. Unlike other methods, no attempt is made to identify one particular factor and study it in isolation, divorced from the context giving it meaning.*

Die gevallestudiemetode word by wyse van aksienavorsing gekontinueer wanneer gefokus word op gevallestudies waar kliënte voorligting ontvang aan die hand van 'n potensiele postmodernistiese model vir beroepsvoorligting ten einde die bruikbaarheid van só 'n model uit te toets en waar nodig enkele aanpassings of aanbevelings te maak ten opsigte van hierdie model.

Die proses wat gevolg is kan aan die hand van McLean (1995:67) se sikliese model vir aksienavorsing soos volg voorgestel word:

**Figuur 1.2:** Aksienavorsing soos aangepas op grond van McLean (1995:67) se sikliese model.



### 4.3 Steekproefneming

Die universum of populasie van 'n navorsingsprojek kan gedefinieer word as die totale groep persone of omvattende versameling items (elemente) waarop die studie betrekking het (Steyn, Smit & Du Toit 1982:13).

In die lig van dié definisie kan die volgende populasies vir hierdie bepaalde studie onderskei word:

- Tersiêre opleidingsinstansies - plaaslik (universiteite en teknikons) en internasionaal (universiteite).
- Kliënte wat die afgelope twee jaar (1998-1999) by die Sentrum vir Kinder- en Volwasseneleiding by die Universiteit van Pretoria aangemeld het vir beroepsvoorligting.
- Volwasse milieu-benadeelde kliënte wat by die navorser self aangemeld het vir beroepsvoorligting.

Die diverse populasie moet betrek word met die oog op deeglike beskouing van die verskillende dimensies van die ontwerp van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting.

Ten aansien van die eerste populasie, naamlik die tertiêre opleidingsinstansies (plaaslik en internasionaal), is besluit om **alle** plaaslike universiteite en teknikons by die studie in te sluit. Elke instansie is telefonies gekontak ten einde hul die geleentheid te bied om aan te dui of hulle inligting vir die studie wil of kan beskikbaar stel. Die instansies wat telefonies aangedui het dat hulle die inligting soos versoek vir die studie beskikbaar kan stel, is per geregistreerde pos versoek om data tot die studie by te dra.

Die internasionale universiteite wat by die studie ingesluit is, is geselekteer op grond van die feit dat daar reeds saamwerkverhoudinge tussen hierdie instansies en die Fakulteit Opvoedkunde aan die Universiteit van Pretoria bestaan. Die gebruik van hierdie universiteite dui op 'n gerieflikheidssteekproef vanweë die toeganklikheid daarvan.

Die tweede populasie sluit al die kliënte wat in die afgelope twee jaar (1998-1999) aangemeld het vir beroepsvoorligting by die Sentrum vir Kinder- en Volwasseneleiding aan die Universiteit van Pretoria. 'n Verdere vereiste wat gestel is, is dat twee manlike persone en twee vroulike persone in die steekproef ingesluit moes wees. Die ideaal was dus om toepaslik te diversifiseer ten einde sorg te dra dat die veranderlikes van kultuur- en geslagsgroep toepaslik verreken is by steekproefseleksie. Die omvang van hierdie populasie noodsaak steekproefneming. Die gebruik van hierdie gevallestudies dui op 'n gerieflikheidsteekproef vanweë die beskikbaarheid en toeganklikheid daarvan. Daar is op ewekansige wyse te werk gegaan om die vier gevallestudies uit die vier hoofkultuurgroepe in Suid-Afrika (naamlik Kleurling, Indiër, Blank en Swart leerders) te selekteer. Die proses van ewekansige selektering is herhaal tot 'n leerder van elk van hierdie bevolkingsgroepe geselekteer is.

Ten aansien van die derde kategorie kon uiteraard nie van willekeurige steekproefneming gebruik gemaak word nie omdat die aantal milieu-benadeelde volwasse leerders wat vir beroepsvoorligting aanmeld, beperk is. Om hierdie rede is leerders wat beskikbaar was vir doeleindes van hierdie studie gebruik.

#### **4.4 Metodes waardeur inligting versamel is**

Die inligting wat van die onderskeie tersiëre instansies bekom word, word aan die hand van 'n oorkoepelende ongestruktureerde vraag gedoen. Hierdie metode word gevolg omdat vrye response van elke instansie ontlok wil word. Die doel is om die oorkoepelende en daaropvolgende vrae so te stel dat dit enige vooroordele sal beperk. Elke instansie wat aan die studie deelgeneem het is per geregistreerde brief versoek om inligting aangaande die beroepsvoorligtingsmodel wat tans deur die onderskeie instansies gebruik word, beskikbaar te stel.<sup>16</sup>

Die oorkoepelende vraag wat in die vorm van 'n versoek aan al die tersiëre instansies gerig word, lui soos volg:

---

<sup>16</sup> Vergelyk hoofstuk vier afdeling 2 vir verder inligting aangaande die proses wat gevolg is.

Ten einde met hierdie studie behulpsaam te wees, word u versoek om enige geskrewe inligting en/of formele beleidsdokument aangaande die model van beroepsvoorligting wat tans deur u universiteit/tegnikon gebruik word, tot hierdie studie beskikbaar te stel.

Indien enige van die instansies nadere besonderhede versoek, word die volgende subvrae gestel:

- **Spesifiseer die teoretiese standpunte wat die basis vorm van die model wat tans deur u instansie gebruik word.**
- **Is daar enige relevante inligting wat die proses van beroepsvoorligting, wat deur u instansie gevolg word, kan verhelder?**
- **Watter tipe voorligtingstoetse word deur u instansie gebruik?**
- **Hoe word die toetsbattery geselekteer?**
- **Uit hoeveel sessies bestaan u voorligtingsprogram?**
- **Hoe beskou u die rol van die voorligter en die kliënt in die voorligtingsproses?**

Die inligting wat tydens die *post hoc*-navorsing gebruik word, word bekom vanuit die persoonlike lêers van kliënte wat beroepsvoorligting ontvang het aan die hand van die tradisionele benadering<sup>17</sup>. Inligting wat vir die aksienavorsing gebruik word, word bekom deur die toepassing van 'n potensieële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting op volwasse milieu-benadeelde kliënte<sup>18</sup>.

## **5 BEGRIPSOMSKRYWING**

Terme soos "beroep", "loopbaan", "beroepsvoorligting", "beroepsberading", "postmodernisme", "model", "ontwerp", "kultuur", "kruiskultureel", "multikultureel", "transkultureel" en "leerders" verskyn direk of by implikasie in die titel van hierdie studie en verdien verdere toeligting.

---

<sup>17</sup> Die tradisionele benadering beklemtoon individuele voorligting met 'n klinies-remediërende styl.

<sup>18</sup> 'n Verdere beskrywing van die toepassing van hierdie model word in hoofstuk 6 afdeling 3.5 en 3.6 aangetref.

## 5.1 Beroep en Loopbaan

Jacobs (1988:1) beskryf "beroep" soos volg:

*'n Geheel van menslike bedrywighede, 'n werkring wat op 'n natuurlike wyse saamhang en waarvoor bepaalde vaardighede vereis word en onder andere ekonomiese waarde het.*

Volgens Tolbert (1974:26) is "beroep" *a definable work activity that occurs in many different settings.*

Tolbert (1974:26) omskryf voorts 'n "loopbaan" as *the sequence of occupations in which one engages.*

Volgens Storey (Grobler 1996:4) is 'n "loopbaan" die opeenvolging van wêrkverwante aktiwiteite, met houdings, waardes en aspirasies wat tydens die lewensverloop van 'n individu daarmee gepaardgaan.

Vir die doel van hierdie studie word verwys na "beroep" en "loopbaan" vanuit 'n postmoderne perspektief. Hiervolgens word "beroep" en "loopbaan" beskou as 'n werkaktiwiteit (of opeenvolging van werkaktiwiteite) wat bepaal word deur 'n individu se houdings, waardes en wêreldbeskouing, wat weer op betekenisvorming gerig is.

## 5.2 Beroepsvoorligting en beroepsberading

### 5.2.1 Voorligting

Die tussentydse kernsillabus vir voorligting (Maree 1996/97:4) omskryf die begrip "voorligting" soos volg:

- 'n Ondersteunings-, ontwikkelings-, en voorkomingsprogram wat op groot groepe leerders gerig is.
- Dit vorm 'n integrale deel van die skoolkurrikulum.

- Dit is kontekstueel sensitief vir die demokratiese ideaal en die behoeftes van die gemeenskap.
- Dit ondersteun leerders sistematies deur persoonlike-, sosiale-, akademiese- en beroepsontwikkeling sodat hulle 'n betekenisvolle rol in die samelewing kan vervul.

Tolbert (1974:27) verduidelik:

*Career guidance which includes counseling as a specialized service, encompasses all of the services that aim at helping pupils make occupational and educational plans and decisions.*

### 5.2.2 Berading

Die begrip "berading" word in die tussentydse kernsillabus vir voorligting (Maree 1996/97:5) soos volg beskryf:

*Individuele en kleingroepintervensie wat daarop gerig is om ondersteuning te gee aan diegene met spesifieke probleme/behoeftes sodat hulle dit effektief sal kan hanteer. Dit behels 'n proses wat primêr ontwikkelend van aard is, maar ook ondersteunend, voorkomend en helend.*

Volgens Tolbert (1974:27) is beroepsberading 'n vorm van berading wat primêr fokus op besluitneming rondom beroepe en opleiding. Dit sluit in die verkenning van persoonlike waardes en gesindhede.

Vir doeleindes van hierdie studie word die term "beroepsvoorligting" gebruik om te verwys na 'n diens wat gelewer word om leerders op mikro- sowel as makrostrukturele vlak te ondersteun en om die proses van voorligting sodanig te fasiliteer dat die kliënt tot 'n selfstandige beroepsbesluit kan kom.

### 5.3 Ontwerp

De Villiers, Smuts en Eksteen (1993:377), omskryf die begrip "ontwerp" as *'n plan maak, iets skets of vorm, en iets voorlopig opstel.*



## 5.4 Model

Volgens Kritzinger, Schonees en Cronje (1986:322) beteken die term "model" onder meer die volgende in Engels:

*pattern; example; exemplar*

Terblanche en Odendaal (1966:636) dui aan dat die term uit die volgende tale ontwikkel het:

Frans: *modèle*

Italiaans: *modello*

Latyn: *modulus*.

(Laasgenoemde dui op 'n maat of afmeting).

Die volgende betekenis word onder meer aan die term "model" geheg: *patroon, voorbeeld, voorgeskrewe vorm en tipe of toonbeeld van*.

Gove (1976:145) heg weer die volgende betekenis aan die term "model":

*'n stel planne; iets wat 'n ander entiteit presies naboots; 'n persoon of saak wat navolgenswaardig is; 'n persoon of saak wat as 'n bron van inspirasie dien en 'n versameling van statistiese data.*

Drost (1995:4) definieer "wetenskaplike modelle" as *spekulatiewe teoretiese verklarings aan die hand waarvan verskynsels en gebeurtenisse in die praktyk verstaan kan word*.

Vanuit verskillende perspektiewe kan verskillende essensies en verbande tussen verskynsels verskillend vertoon. Elke mens, as unieke, kennende subjek vanuit 'n unieke voorkennisbasis en ervaringsraamwerk, gee op unieke wyse betekenis aan dieselfde verskynsel. Sodoende vorm elke mens 'n persoonlik unieke model (ideosinkratiese model). Namate sulke ideosinkratiese modelle by wyse van wetenskaplike gesprekvoering tot herhaalbare konsensusse groei, begin wetenskaplike modelle vorm aan te neem (Drost 1995:4).

614307200  
115698804

Wetenskaplike modelle moet steeds oop bly vir uitbreiding aan die hand van nuwe inligting, empiriese gegewens, getuienisse, insigte, ontdekkings, openbarings en ontwikkelings (Drost 1995:4).

Vir doeleindes van hierdie studie sal gepoog word om 'n model vir beroepsvoorligting vanuit 'n postmodernistiese perspektief te ontwerp.

## 5.5 Leerders

Die huidige tendens is om die woord "leerder" in die plek van "leerling" te gebruik. Die woord "leerder" is veral geskik in 'n konteks waar dit nie op 'n eksklusiewe groep dui nie. Hierdie siening word ook gehuldig in die nuwe benadering tot Uitkomsgebaseerde Onderwys en lewenslange leer (Curriculum 2005 1997).

Volgens Maree (1997:15) kan die woord "leerder" die volgende betekenis aanneem:

*Persone wat leer; persone wat hulle vir 'n bepaalde vak voorberei; persone wat deur lang en sistematiese studie 'n hoë graad van kundigheid en bekwaamheid bereik; asook persone wat die kwaliteite of houdings, nuuskierigheid, deursettingsvermoë, inisiatief, oorspronklikheid, kreatiwiteit en integriteit (behoort te) openbaar.*

Vir die doel van hierdie studie verwys die woord "leerders" na persone wat skoolgaan, of na volwassenes wat behoefte het aan beroepsvoorligting.

## 5.6 Postmodernisme<sup>19</sup>

Lötter (1995: 11) beskou "postmodernisme" as 'n *besinning oor, en beoordeling van moderne samelewings*.

Steyn (1997:156) beskou "postmodernisme" as:

---

<sup>19</sup> Die postmodernistiese benadering word volledig in hoofstuk vyf bespreek.

*a farewell to the claim of absolute objective science; the glorification of rational knowledge, the exalted status of empirically verified knowledge, the claims of universality, validity and certainty.*

Volgens Lötter (1995: 11) word 'n postmoderne samelewing gekenmerk deur:

- 'n Houding van openheid teenoor dit wat anders is. Dit impliseer 'n openheid tot ander kulture, rasse, godsdienstige of morele oortuiging of seksuele oriëntasie.
- Verskeidenheid in 'n samelewing as iets wat belangrik en verrykend is.
- 'n Vermenging van style en 'n selektiewe en kreatiewe kombinasie van reeds beskikbare idees (ongeag hul oorsprong).
- Skerp kritiek teenoor Eurosentrisme wat as maatstaf gebruik word om alle mense te beoordeel. Nie alleen word die houding dat Europeërs die beste weet getemper nie, maar ook die houding dat deskundiges voorskrifte moet gee waarvolgens gewone mense moet leef.

## 5.7 Kultuur<sup>20</sup>

Die begrip "kultuur" is van die Latynse *colere* afgelei wat dui op die bewerking, bebouing, bewaring en verdeling van grond (Van Rensburg 1988:109). Volgens Kritzinger, Labuschagne en Pienaar (1972:473) is kultuur die geestelike besit van 'n volk op alle moontlike gebiede; maaksels van menslike werksaamhede en vernuf. Grobler (1997:5) wys egter daarop dat die omskrywing van die begrip kultuur binne die Suid-Afrikaanse konteks verskeie negatiewe konnotasies verkry het.

Baloyi (1996:2) omskryf "kultuur" soos volg:

*Culture could be conceptualized as a system of meanings that structures behaviour and integrates existence into a meaningful whole. The collective thought patterns stated above do not exist in themselves. They become visible through, and are revealed in, the lives of individuals and the products of a culture, which include things such as religion, education, achievement, motivation, work ethic, career choices, economics, and the judiciary, etc. By understanding these areas, the world-view of a particular culture is revealed.*

---

<sup>20</sup> Kulturele aspekte word volledig in hoofstuk drie omskryf.

Biesheuvel, soos aangehaal deur Gobodo (1990:93), beweer dat kultuur 'n konstruk is waarmee effektief gewerk kan word sonder 'n rigiede definisie daarvan.

### 5.8 Kruiskultureel, transkultureel en multikultureel

Volgens Matsumoto (1994:3) behels kruiskulturele navorsing die insluiting van deelnemers uit verskillende kulturele agtergronde en die navorsing/toetsing van verskille tussen die deelnemers. Biesheuvel (Mauer & Retief 1987:3) beskryf kruis-kulturele navorsing in wese as vergelykend van aard. In aansluiting hierby beweer Conradie (1995:15) dat die doel van 'n studie daarop gerig behoort te wees om 'n verskynsel tussen kulture te vergelyk, met ander woorde of dit kruiskultureel van aard is.

Kruiskulturele sielkunde verteenwoordig 'n aspek van die sielkunde wat primêr gemoeid is met die toets van moontlike kennisbeperkinge deur mense van verskillende kulture te bestudeer. Kagitcibasi en Berry (1989:494) beweer dat kruiskulturele sielkunde die studie van ooreenkomste en verskille tussen individue se psigologiese en sosiale funksionering in verskeie kulture en etniese groepe behels. Dit poog om sistematiese verwantskappe te vind tussen (a) psigologiese veranderlikes op individuele vlak en (b) kulturele, sosiale, ekonomiese, ekologiese en biologiese veranderlikes op bevolkingsvlak.

Matsumoto (1994:3) beweer in hierdie verband die volgende:

*Cross-cultural psychology is not topic-specific. That is, cross-cultural psychologists are interested in a broad range of phenomena related to human behavior, from perception to language, child-rearing to psychopathology. What delineates cross-cultural psychology, is the testing of limitations to knowledge by examining whether that knowledge is applicable or obtainable in people of different cultural backgrounds.*

Die term "transkulturele voorligting" word deur D'Ardenne en Mahtani (1996:5) verkies omdat dit op 'n aktiewe en wederkerige proses in voorligting dui en voorligters wat transkultureel werk, oor, deur en verby kulturele verskille werk. Volgens hulle sluit die benadering tot transkulturele voorligting die volgende komponente in:

- Voorligters se eie sensitiwiteit tot kulturele variasie en kulturele vooroordele van hul eie benadering.
- Voorligters se greep op kulturele kennis aangaande hul kliënte.
- Voorligters se vermoë en betrokkenheid om 'n benadering te ontwikkel wat die kulturele behoeftes van hul kliënte sal reflekteer.
- Voorligters se vermoë om toenemende kompleksiteit te aanvaar in transkulturele werk.

Volgens Conradie (1995:19) word die term "multikultureel" deur verskeie skrywers verkies omdat dit 'n breë en omvattende betekenis reflekteer en die insluiting van 'n **verskeidenheid** kulturele veranderlikes beklemtoon.

Die terme "multikultureel" en "kruiskultureel" word deur verskeie skrywers as sinonieme gebruik en word beskou as 'n proses in voorligting wat ontwerp is om sensitief te wees vir kulturele verskille tussen kliënte en voorligters (Herr 1989:169).

Wehrly (1995:4) verduidelik dat die term "kruiskultureel" gebruik is toe voorligters vir die eerste keer besef het dat kultuur 'n impak het op die voorligtingsproses. Die term is gebruik om aan te dui dat voorligters met kliënte met 'n ander kulturele erfenis as hulself werk. Namate besef is dat die term "kultuur" nie alleen aanduidend is van etniese kultuurerfenis nie, maar dat dit ook verskille in ouderdom, sosio-ekonomiese status, voorkeur in leefstyl, geslagsrolle en so meer aandui, is die term "multikulturele voorligting" meer algemeen in gebruik geneem.

Tans word terme soos "kulturele diversiteit", "kulturele pluralisme" en "verskillende kulture" gebruik om aan te dui dat 'n samelewing uit meer as een ras bestaan en oor, kulturele variasies en oorspronge beskik (Wehrly 1995:4; Conradie 1995:19).

## 5.9 Verantwoordelik en verantwoordbaar

Maree (1998/9:4) onderskei die begrippe "verantwoordbaar" en "verantwoordelik" soos volg van mekaar:

Verantwoordbaar -- neem moontlikhede en verwerklikingsgeleenthede in ag.

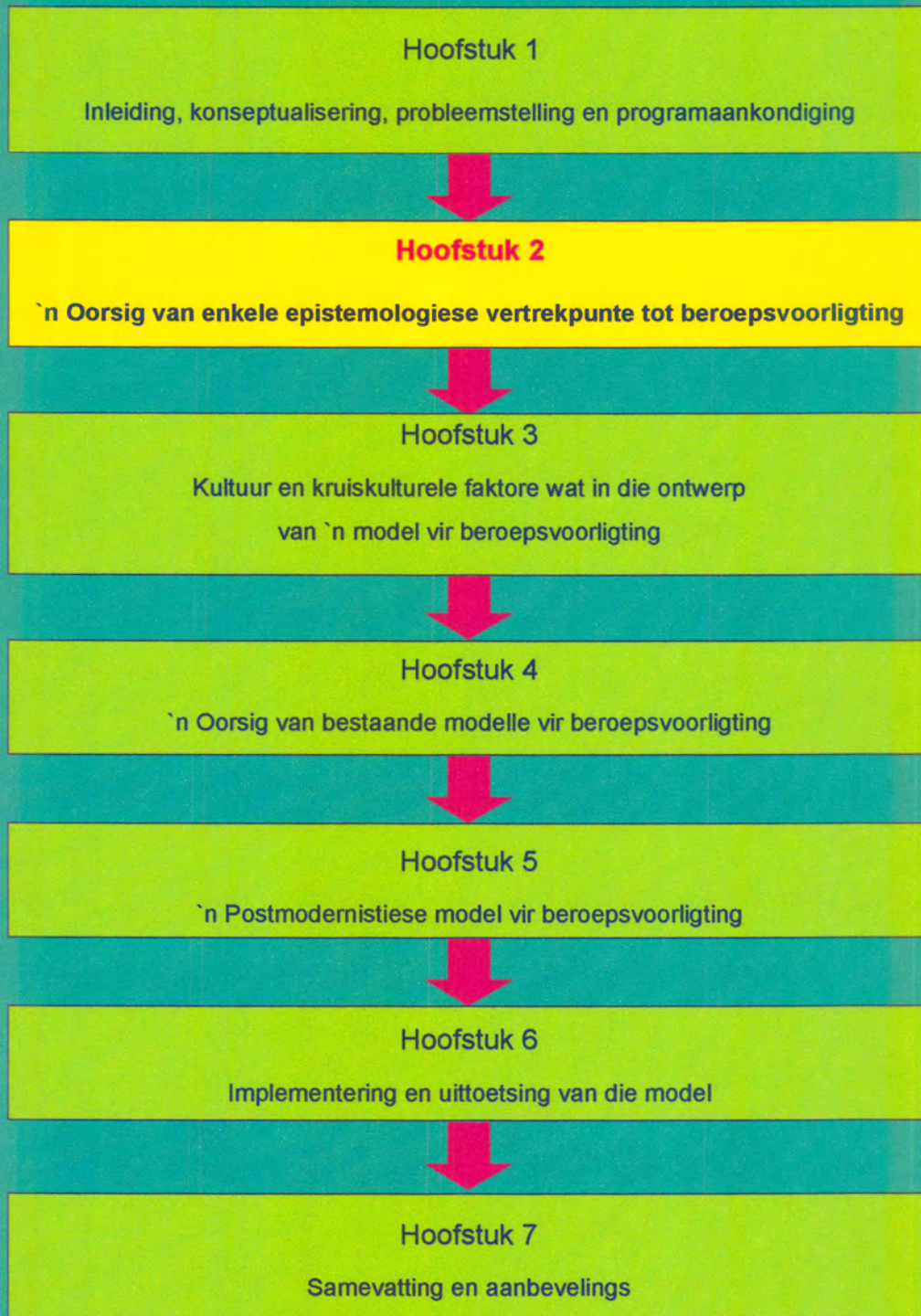
Verantwoordelik -- antwoord op 'n goddelike roeping.

## 6 NAVORSINGSPROGRAM

Die volgende stappe word gevolg:

- In hoofstuk twee word 'n oorsig van enkele epistemologiese vertrekpunte rakende beroepsvoorligting gegee.
- Hoofstuk drie verreken kulturele en kruiskulturele faktore wat in die ontwerp van 'n model vir beroepsvoorligting in aanmerking geneem moet word.
- Hoofstuk vier bied 'n oorsig oor bestaande modelle aan die hand waarvan beroepsvoorligting voltrek word.
- In hoofstuk vyf word gepoog om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting te ontwerp.
- Hoofstuk ses omvat die implementering van 'n moontlike model vir beroepsvoorligting aan die hand van enkele gevallestudies.
- In hoofstuk sewe word die studie kortliks saamgevat, bespreek en enkele aanbevelings word gemaak.

# DIE ONTWERP VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING



# Hoofstuk Twee

## 'N OORSIG VAN ENKELE EPISTEMOLOGIESE VERTREK-PUNTE TOT BEROEPSVOORLIGTING

### 1 INLEIDING

Beroepsvoorligtingsteorieë verskaf riglyne vir beroepsvoorligters aan die hand waarvan beroepsvoorligting voltrek kan word. Volgens Grobler (1996:7) kan kliënte se gedrag aan die hand van teorieë ondersoek word en hipoteses kan aangaande die spesifieke gedrag geformuleer word.

Krumboltz (Savickas & Lent 1994:10) sluit soos volg hierby aan:

*Similarly, a theory is constructed to serve the specific purposes of its users - understanding a complex phenomenon, making predictions about the future, or choosing courses of action.*

'n Deeglike deurskouing van bestaande beroepsvoorligtingsteorieë is nodig ten einde 'n agtergrond te bied waarteen beroepsvoorligting vanuit 'n postmodernistiese konteks<sup>21</sup> bestudeer kan word. Enkele hooftorieë sal met genoeg besonderhede beskryf word ten einde 'n begrip te vorm van die inhoud en ontwikkeling daarvan.

Vanuit die literatuur blyk dit dat daar 'n verskeidenheid benaderings bestaan oor die manier waarop individue 'n beroepskeuse maak.

---

<sup>21</sup> Vergelyk hoofstuk een afdeling 5.6 en hoofstuk 5 vir 'n volledige omskrywing van dié begrip



Grobler (1996:7) aan die hand van Brown en Brooks klassifiseer loopbaan-ontwikkelingsteorieë in die volgende drie kategorieë:

### **Teorieë wat beskryf waarom sekere beroepe gekies word**

Volgens Holland (1973) se beroepsklassifikasie-model kies persone byvoorbeeld beroeps-omgewings wat kongruent is met hul persoonlikheidstipe, terwyl Roe (1956) se persoonlikheidsteorie intrinsieke persoonlikheidsbehoefte as primêre determinante van beroepskeuse uitlig. Sosiologiese perspektiewe op beroepsvoorligting beklemtoon kulturele en sosiale determinante van loopbaankeuse.

### **Beroepsbesluitnemingsteorieë**

Krumboltz (1994) poog om in sy sosiale leerteorie meer lig te werp op die besluitnemingsproses en op die faktore, (onder meer geslag, etnisiteit en sosio-ekonomiese status) wat besluitneming beïnvloed. Tiedeman (1963) se besluitnemingsmodel kan ook hieronder ingedeel word.

### **Teorieë van loopbaan- en lewensontwikkeling**

Ontwikkelingstadiums wat dwarsdeur die lewensloop plaasvind, word deur Super (1963) se loopbaan-ontwikkelingsteorie beskryf. Die klem word veral geplaas op die besluite waarvoor 'n individu in elke lewensfase te staan kom.

Volgens Tolbert (1974:34) moet beroepsvoorligtingsteorieë ten aansien van ooreenkomste saamgegroepeer word ten einde dit korrek te verstaan en aan te wend. Hy kategoriseer die verskillende teorieë soos volg:

### **Die ontwikkelingsbenadering**

Hierdie teorieë fokus op ontwikkelingsvlakke, -take en -fases wat tipiese aspekte vorm van 'n lewenslange proses. Die individu geniet 'n mate van beheer en vryheid van keuse. Omgewingsfaktore speel egter 'n belangrike rol. Volgens Tolbert (1974:41) was Super, Ginzberg en Tiedeman van die bekendste teoretici wat hierdie benadering gevolg het.

### **Die behoefte teorie**

Volgens hierdie benadering word psigologiese behoeftes as sentrale determinante gestel. Ofskoon al die teoretici van die onderskeie benaderings erkenning gee aan behoeftes word dit sentraal geplaas in hierdie benadering. Bekende teoretici sluit in Roe, Holland en Hoppock.

### **Die psigoanalitiese benadering**

Bordin, Nachmann, Segal en Galinsky het hierdie benadering aangehang. Dit hou verband met persoonlikheidsdinamiek soos wat dit deur die psigologiese stelsel geïnterpreteer word.

### **Die sosiologiese benadering**

Teoretici van hierdie benadering beskou sosiologiese faktore as die hoofinvloed op loopbaankeuse. Miller en Form, Hollingshead en Blau beweer dat die huis, skool en gemeenskap meewerk om te bepaal watter beroepskeuse 'n individu gaan maak.

### **Die besluitnemingsteorie**

Hierdie benadering fokus op die wyses waarvolgens individue informasie, selfkennis en persepsies van beloning benut om besluite aangaande loopbaanontwikkeling te maak. Voorstanders van dié teoretiese beskouing sluit in: Gelatt, Hilton, Hershenson en Roth.

Sharf (1992:viii-ix) beskryf die klassifisering van teorieë in drie kategorieë, naamlik: Trek en tipe-teorieë, lewensduurteorieë en spesiale fokus-teorieë .

Vervolgens word Sharf (1992:17-377) se klassifikasie kortliks bespreek, waarna enkele teorieë in meer besonderheid toegelig sal word:

### **Trek en tipe-teorieë**

Die volgende benaderings kan in hierdie verband onderskei word:

### **Die trek-faktorbenadering<sup>22</sup> van Frank Parsons (1909)**

Hierdie benadering berus op die beginsel dat 'n verband gelê kan word tussen 'n individu se aanleg, prestasies, belangstellings, waardes en persoonlikheid en die vereistes en omstandighede van 'n bepaalde beroep. Dit verwys dus na die identifisering van karaktertrekke van beide die persoon en die beroep (Sharf 1992:17).

### **Holland se teorie van tipes (1966, 1973, 1985a)**

Hierdie teorie beskryf die manier waarop mense hul waardes en belangstellings uitdruk deur die keuse van 'n beroep. Die keuse van 'n beroep en die aanpassing daarby vorm 'n verlengstuk van 'n individu se persoonlikheid (Sharf:1992:42-63).

### **Die werksaanpassingsteorie (Dawis en Lofquist)**

Die werksaanpassingsteorie van Dawis en Lofquist plaas klem op die spesifisering van trekke en faktore van 'n individu en die koppeling daarvan met die vereistes van 'n bepaalde beroep. Die fokus van die teorie berus op die voorspelling van aanpassing in 'n beroep. Die vermoëns en waardes van 'n individu kan as voorspeller dien van hoe daardie individu gaan aanpas by 'n bepaalde beroep (Sharf 1992:94-116).

### **Die Myers-Briggs tipe-teorie**

Die Myers-Briggs tipe-teorie het eers onlangs gewild geword onder beroepsvoorligters. Hierdie psigologiese teorie is gebaseer op die werk van Carl Gustav Jung en is in 1920 aangepas deur Katherine Briggs. Die teorie pas binne die konteks van trek-faktorteorieë wat berus op die assesering van aanlegte, prestasies en belangstellings. Dit berus verder op die beskrywing van 'n verskeidenheid van werksomgewings en die persoonlikheidstipes wat daarbinne pas.

### **Die lewensduurteorie: Die ontwikkelingsbenadering van Super**

Ontwikkelingstake en stadiums vorm 'n belangrike aspek van Super (1990) se teorie. In hierdie benadering word beklemtoon dat loopbaanontwikkeling 'n lewenslange proses is

---

<sup>22</sup> Met hierdie benadering word bedoel die Persoon-Omgewingpassing wat van toepassing is op 'n gegewe punt van besluitneming in die loopbaan van die individu. Die gebruiklike term, "trek-faktor" (Engels "trait-factor"), is afgelei van persoonlikheidstrek en omgewingsfaktor wat die benadering omskryf.

waartydens die individu telkens op verskillende stadiums van die proses, verskillende take suksesvol moet kan afhandel voordat oorgegaan kan word tot 'n volgende stadium (Sharf 1992:121-217).

## **Spesiale fokus-teorieë**

### **Die psigodinamiese benadering tot loopbaanontwikkeling**

Volgens Sharf (1992:219) word daar in hierdie benadering gebruik gemaak van psigodinamiese teorieë wat toegepas word op beroepsvoorligting. Bordin, Erikson en Adler word beskou as van die bekendste teoretici wat 'n bydrae tot hierdie benadering gelewer het.

Bordin maak veral gebruik van Freud se psigoanalitiese teorie in die toepassing daarvan op beroepsvoorligting. Hy maak verder ook gebruik van Freud se psigoseksuele fases as konseptuele raamwerk vir beroepsvoorligting.

Erikson het nie beroepsvoorligting self direk hanteer nie, maar sy konsepte van ego-ontwikkeling en identiteitskonsepte is deur Munley (in Sharf 1992:227) toegepas op beroepsvoorligting. Erikson se fases van ontwikkeling het vervolgens 'n groot rol gespeel in die werk van Bordin, Super en Tiedeman.

Adler se teorie wat konsepte soos lewensstyl, loopbaanstyl en loopbaanweg insluit, het bygedra tot die konseptualisering van byvoorbeeld Savickas se *Career-style assessment and counseling*.

### **Persoonlikheidsontwikkelingsteorie van Anne Roe**

Hierdie benadering voorspel die keuse van 'n beroep gebaseer op individuele verskille. Spesifieke fokus word geplaas op die keuse van beroep op grond van psigologiese behoeftes wat deur 'n individu ervaar word en wat ontwikkel uit die interaksie tussen ouers en kinders. Dit is veral haar klassifikasiesisteem van beroepe wat 'n besondere waarde vir beroepsvoorligting inhou (Sharf 1992:254-273).

### **Sosiale leerteorie van Krumboltz**

Hierdie teorie beklemtoon die belangrikheid van gedrag/handeling en kennis/denke in die neem van beroepsbesluite. Hierdie teorie fokus op die onderrig van beroepsbesluitnemingstegnieke wat kliënte sal help om 'n effektiewe beroepskeuse te kan maak (Sharf 1992:274-299).

### **Sosiologiese en ekonomiese benaderings**

#### **Die insidentele teorie van Miller en Form (1951)**

Hierdie teorie veronderstel dat individue keuses aangaande loopbane maak op grond van toevallige gebeure. 'n Individue sal byvoorbeeld per toeval 'n artikel in 'n tydskrif oor 'n beroep lees en dan 'n belangstelling daarin ontwikkel (Sharf 1992:328-330).

#### **Die verkryging van statusmodel van Blau en Duncan**

Die uitgangspunt van hierdie model is dat 'n individue se beroepsstatus voorspel kan word op grond van daardie individue se familiestatus. Familiestatus sluit in die sosio-ekonomiese en beroepsstatus, inkomste en opvoeding van die individue se vader (Sharf 1992:333-336).

#### **Die menslike kapitaalteorie van Becker en Wachter**

Die basiese konstrakte van hierdie teorie berus op die aanname dat individue in hul eie opleiding belê ten einde hoër ekonomiese status en meer aansien te kan geniet (Sharf 1992:337-338).

#### **Teorie oor vrouens en mense van kleur in 'n loopbaankonteks**

Omvattende navorsing deur Roos (1985); Mincer en Polacheck (1974); Almquist (1979) (Sharf 1992:341-344) ondersteun die basis van hierdie teorie, naamlik dat blanke mans beter werkseleenthede geniet en hoër salarisse verdien as vrouens en mense van kleur.

Elke beroepsvoorligtingsteorie verteenwoordig 'n bepaalde siening van kennis. In hierdie studie word die standpunt ingeneem dat elke teorie in 'n bepaalde sin geldig is en segswaarde het wanneer daar besin word oor die aard en wese van beroepsvoorligting.

**Wetenskaplik gebaseerde beroepsvoorligtingsteorieë toon 'n historiese ontwikkeling wat in 'n groot mate ooreenstem met sinchroniese wetenskaplike en sosiale waardes wat voorrang geniet tydens 'n bepaalde tydperk en in 'n spesifieke land. Hoewel nóg die bepaalde waardes, nóg die bepaalde klimaat waarbinne die meerderheid van die beroepsvoorligtingsteorieë ontwikkel het op direkte wyse op die Suid-Afrikaanse situasie gesuperponeer kan word, beïnvloed die veralgemeende beroepsvoorligtingsteorie noodwendig ook die plaaslike ontwikkeling van opvoedkundige sielkunde as wetenskap. Hierdie teorieë ontwikkel verder nie binne geïsoleerde kontekste nie, maar in wisselwerking met mekaar. Laastens voorsien die beroepsvoorligtingsteorie opvoedkundige sielkundiges van teoretiese grondslae vir praktykstigting, met die einddoel aanvaarbare, toepaslike en geskikte intervensie in die belang van hul kliënte.**

Vervolgens word die sentrale temas van die volgende teorieë van beroepsvoorligting kortliks bespreek:

Holland se teorie van tipes

Super se loopbaanontwikkelingsteorie

Roe se persoonlikheidsontwikkelingsteorie

Die sosiale leerteorie van Krumboltz

Tiedeman se loopbaanbesluitnemingsteorie

## **2 TREK-FAKTOR-BENADERING**

### **2.1 Holland se teorie van tipes**

#### **2.1.1 Opsomming van die teoretiese konsepte**

John Holland huldig die siening dat die keuse van 'n beroep 'n verlengstuk van 'n individu se persoonlikheid voorstel. Mense gee uitdrukking aan hul persoonlikheid deur die keuse van 'n beroep. Hierdie keuse word beïnvloed deur 'n individu se waardes en belangstellings (Sharf 1992:45). Holland (in Sharf 1992:45) stel dit dat sy teoretiese model beïnvloed kan word deur faktore soos ouderdom, geslag, sosiale klas, intelligensie en opvoeding.

Holland (1992:2-3) identifiseer ses persoonlikheidstipes waarvolgens individue gekategoriseer kan word. Hierdie ses persoonlikheidstipes kan verder met ses omgewingsmodelle geassosieer word.

Die groepering van persone volgens persoonlikheidstipes en omgewings het tot gevolg dat daar op grond van hierdie groepering bepaalde voorspellings aangaande hul loopbaanuitkomst gemaak kan word. Hierdie uitkomst sluit in: beroepskeuse, beroepstabiliteit en prestasie, persoonlike bekwaamheid, sosiale gedrag en beïnvloedbaarheid.

#### **2.1.2 Primêre aannames**

Holland (1992:2-4) se teorie word deur vier primêre aannames onderlê. Hierdie aannames beskryf die aard van die persoonlikheidstipes en omgewingsmodelle, die manier waarop hierdie tipes en modelle bepaal is en die interaksie daartussen.

Die meeste individue kan gekategoriseer word as een van ses persoonlikheidstipes, te wete realisties (R), ondersoekend (I), artisties (A), sosiaal (S), ondernemend (E) en

konvensioneel (C). Hierdie tipes is ideale tipes of teoretiese tipes. Dit is bloot 'n model waarteen 'n persoon vergelyk kan word.

Daar bestaan ses modelomgewings: realisties, ondersoekend, artisties, sosiaal, ondernemend en konvensioneel. Elke omgewing word gedomineer deur 'n bepaalde tipe persoonlikheid en só word elke omgewing gekenmerk deur fisiese omstandighede wat spesifieke probleme en uitdagings skep.

Mense soek na omgewings wat hulle in staat sal stel om hul vermoëns en vaardighede uit te oefen en om uitdrukking te gee aan hul houdings en waardes, terwyl geskikte rolle aangeneem word. Gedrag word bepaal deur interaksie tussen persoonlikheid en omgewing.

### 2.1.3 Persoonlikheidstipes en omgewingsmodelle

Holland (1992:9) kon deur middel van die *Vocational Preference Inventory* en die *Environmental Assessment Technique* persoonlikheidstipes en omgewings met mekaar koppel .

Holland was oorspronklik van mening dat 'n individu geken word aan een persoonlikheidstipe. Met latere navorsing het hy egter tot die gevolgtrekking gekom dat 'n persoon se profiel eienskappe van al ses persoonlikheidstipes kan insluit, maar dat subtypes op grond van 'n kombinasie van die mees dominante tipes ontwikkel.

In die ontwikkeling van persoonlikheidstipes en omgewingsmodelle is daar bepaalde beginsels wat volgens Holland (1992:9) as belangrik beskou moet word:

- Die keuse van 'n loopbaan is 'n ekspressie van persoonlikheid.

Indien loopbaanbelangstelling 'n ekspressie van persoonlikheid is dan is die logiese aanname hieruit dat belangstellingsvraelyste eintlik persoonlikheids-vraelyste is. In aansluiting hierby sê Holland (1977:5)

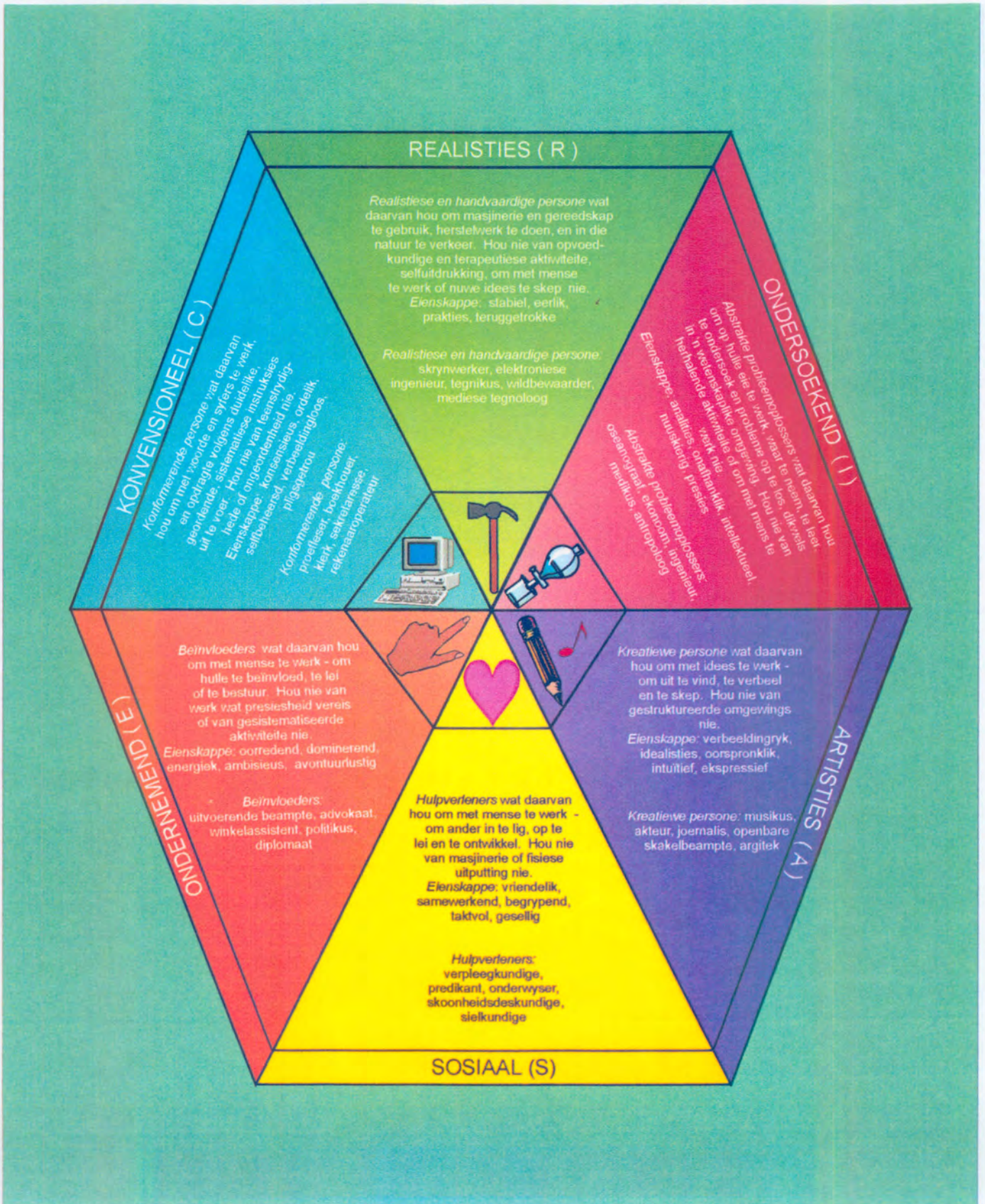
*The choice of an occupation is an expressive act which reflects the person's motivation, knowledge, personality and ability. Occupations represent a way of life, an environment rather than a set of isolated work functions or skills.*



- Loopbaanstereotipes bevat belangrike en betroubare psigologiese en sosiale betekenis. Holland (1992:9) sê tereg *just as we judge people by their friends, dress, and actions, so we judge them by their vocations.*
- Die lede van 'n bepaalde beroep het soortgelyke persoonlikhede en soortgelyke geskiedenis wat persoonlike ontwikkeling betref.
- Aangesien mense in 'n bepaalde beroepsgroep soortgelyke persoonlikhede openbaar, sal hulle ten opsigte van vele situasies en probleme op soortgelyke wyse reageer. Sodoende word 'n karakteristieke interpersoonlike omgewing geskep.

Langley (1989:25-28) maak 'n grafiese voorstelling van onderskeidelik Holland se persoonlikheidstipes sowel as die beroepsklassifikasie-model wat soos volg in een model gekombineer kan word:

**Figuur 2.1** 'n Grafiese voorstelling van Holland se persoonlikheidstipes en beroepsklassifikasiemodel. Aangepas na aanleiding van Langley (1989:25-28)



#### 2.1.4 Sekondêre aannames van Holland se teorie

Volgens Holland (1992:4) is die sekondêre aannames van sy teorie aanvullend tot die vier basiese aannames wat van toepassing is op persone en omgewings. Die doel van sekondêre aannames is om hoofaannames te kwalifiseer. Vyf konsepte (Holland 1985:5) omskryf die basiese aannames van sy teorie:

- Konsistensie

Holland (1992:4-5) is van mening dat daar binne 'n persoon of omgewing bepaalde pare of tipes is wat meer met mekaar in gemeen het as ander. Holland se heksagoonmodel<sup>23</sup> definieer en dui die graad van persoonlikheidskonsistensie duidelik aan. Konsistensie is dus die graad/mate van ooreenstemming tussen persoonlikheidstipes of tussen omgewingsmodelle. So sal byvoorbeeld realistiese tipes en ondersoekende tipes meer in gemeen hê as konvensionele en artistiese tipes.

- Differensiasie

Sommige persone en omgewings is duideliker definieerbaar as ander. 'n Persoon wat min ooreenstemming met ander tipes of omgewings bevat en hoofsaaklik deur een tipe gedomineer word, sal goed gedifferensieer wees. In teenstelling hiermee sal 'n persoon wat baie tipes openbaar, of 'n omgewing wat gekenmerk word deur eweredige verskyning van al die ses tipes bevat, swak gedifferensieer of ongedifferensieer wees (Holland 1992:5). Volgens Grobler (1996:36-37) kan *Die Selfondersoekvraelys (SDS)* en *Die Suid-Afrikaanse Beroepsbelangstellingvraelys (SABBV)* in Suid-Afrika as meet-instrumente om die graad van differensiasie ten opsigte van 'n individu se belangstellings te weerspieël, aangewend word.

- Identiteit

Hierdie konsep verskaf 'n beraming van die duidelikheid en stabiliteit van 'n persoon se identiteit of die identiteit van 'n omgewing. Persoonlike identiteit word gedefinieer as die duidelike, helder, stabiele beeld van 'n individu se eie doelwitte, belangstellings en

---

<sup>23</sup> Vergelyk Holland se heksagoonmodel hoofstuk twee Figuur 2.2.

talente. Omgewingsidentiteit is teenwoordig wanneer 'n omgewing of organisasie duidelike, geïntegreerde doelwitte, take en belonings, (wat stabiel oor 'n langtermitydperk is), handhaaf.

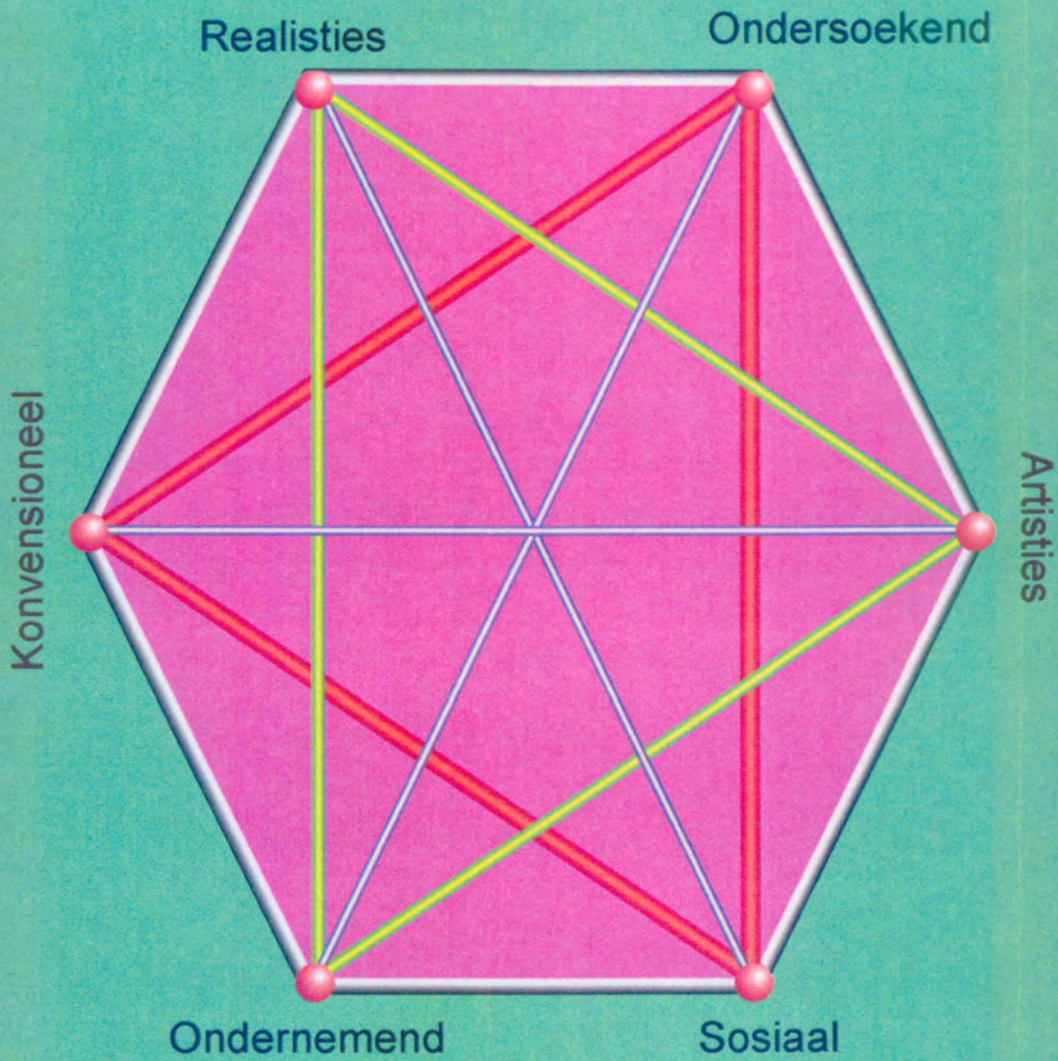
- **Kongruensie**




Volgens Holland (1992:5) vereis verskillende tipes verskillende omgewings. Só sal die realistiese tipe floreer in 'n realistiese omgewing, omdat hierdie tipe omgewing geleenthede en belonings voorsien wat deur die realistiese tipe verlang word. Inkongruensie vind plaas wanneer 'n tipe in 'n omgewing voorkom, waar geleenthede voorsien word en belange geskep word wat vreemd is vir die persoon se voorkeure (byvoorbeeld 'n realistiese tipe in 'n sosiale omgewing).

- **Rekenmetode**

Volgens Holland (1992:5) se heksagoonmodel is die verhouding binne of tussen tipes of omgewings volgens die afstande tussen die tipes omgewings inversief proporsioneel tot die teoretiese verhouding wat tussen hulle bestaan. Hierdie ordening verskaf eksplisiete definisies van beide konstantheid van 'n persoon of omgewing (drie vlakke) en kogruensie van persoon of omgewing (vier vlakke).

**Figuur 2.2** Holland se heksagoonmodel wat die verhouding tussen die Hollandtipes aandui (Sharf 1992: 46).



Graad van konsistensie	Persoonlikheidstipe
 Hoog	RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE.
 Medium	RA, RE, IS, IC, AR, AE SI, SC, EA, ER, CS, CI
 Laag	RS IE, AC, SR, EI, CA

### 2.1.5 'n Kritiese evaluasie van Holland se teorie

Volgens Sharf (1992:62) kan die volgende probleme deur voorligters ervaar word wanneer hulle van Holland se teorie gebruik maak:

- Die kliënt se persoonlikheidstipe mag moontlik inkongruent wees met dié van die voorligter. Die gevaar hiervan sal wees dat die voorligter se waardes in terme van persoonlike interaksie en hulpverlening dramaties kan verskil van dié van die kliënt
- Voorligters kan reeds differensiasie ten opsigte van tipes of omgewings toon, omdat hulle reeds 'n beroepskeuse gemaak het en dus waarskynlik reeds 'n voorkeur vir twee of drie tipes het. Die kliënt wat probleme ervaar met beroepskeuse het moontlik min differensiasie ten opsigte van al ses tipes. Dit mag tot frustrasie aan die kant van die berader lei indien die kliënt probleme ervaar met differensiasie.

Langley (1989:32) maak melding van die volgende praktiese implikasies van Holland se teorie vir die voorligter:

- Die voorligtingskliënt word gehelp om 'n passing van sy eie persoonlikheid/belangstellings by 'n bepaalde beroepsomgewing te maak.
- In gevalle van 'n swak differensiasie van belangstellings, kan die voorligtingskliënt daarop gewys en verdere optrede beplan word.
- In gevalle van inkongruensie tussen persoonlikheid/belangstelling en beroepsomgewing, kan die voorligtingskliënt op die inkonsekwentheid daarvan gewys word en kan moontlike alternatiewe vir groter ooreenstemming tussen belangstellings en beoogde beroepe saam met die kliënt ondersoek word.

Grobler (1996:36) stel die volgende implikasies vir Holland se teorie:

- Holland het vier meetinstrumente aan die hand van sy teorie ontwikkel, naamlik die *Vocational Preference Inventory* (1953 en hersien in 1985), die *Self-Directed Search* (1971 en hersien in 1985), die *Vocational Exploration and Insight Kit* (1980) en *My Vocational Situation* (1980). Die *Holland's Occupational Classification* is aan die hand van Holland se teorie ontwikkel (Grobler 1996:36).

- Die SDS word ook in Suid-Afrika as 'n bruikbare instrument beskou, terwyl die *Occupations Finder* 'n doeltreffende beroepsklassifikasie bied en skakeling tussen belangstelling en beroepe volgens dieselfde velde moontlik maak.

Sharf (1992:63) wys daarop dat Holland se teorie reeds met welslae op mense van kleur in Amerika aangewend is en dat Holland se navorsing ook vrouens ingesluit het. Wye navorsing wat reeds rondom hierdie teorie afgeneem is, maak dit 'n gewilde teorie wat deur verskeie beroepsvoorligters gebruik word.

Neethling asook Malan (Grobler 1996:37) meen dat Holland se beroepskeuseteorie met groot vrug in Suid-Afrika gebruik word.

### **3 LEWENSDUURBENADERING**

#### **3.1 Die ontwikkelingsbenadering van Super**

##### **3.1.1 'n Opsomming van die basiese teoretiese aannames**

Super (Tolbert 1974:31) gebruik eerder die term "benadering" as "teorie" en stel voor dat sy benadering geëtiketteer kan word as *differential-development-social-phenomenological psychology*.

Super (1990:205) beskryf sy teorie voorts as 'n gesegmenteerde teorie wat die werk van heelwat ander bekende teoretici (soos Thorndike, Hull, Bandura, Freud, Jung, Adler, Rank, Murray, Maslow, Allport, Rogers en andere) insluit. Vanuit die werk van genoemde teoretici het hy die basiese aannames van sy eie teorie geformuleer.

Volgens Sharf (1992:121) is die basiese aanname van sy teorie dat psigologiese aspekte soos genetiese predisponering tesame met geografiese aspekte 'n impak het op fasette van loopbaanontwikkeling. Sodanige aspekte sluit in die ontwikkeling van psigologiese karaktertrekke en die sosio-ekonomiese struktuur van die omgewing.

Psigologiese karaktertrekke sluit in die ontwikkeling van behoeftes, waardes, belangstellings, intelligensie, vermoë en spesiale aanlegte wat aanleiding gee tot die ontwikkeling van 'n individu se persoonlikheid en die individu se suksesse bepaal. Sosio-ekonomiese faktore sluit in die individu se gemeenskap, skool, familie, ouderdomsgroep tesame met die toestand van die ekonomie en die arbeidsmark.

Super (1980:283) beskou loopbaanontwikkeling as 'n lewenslange proses wat reeds in die kinderjare 'n aanvang neem en wat tot ná aftrede kan voortduur. In aansluiting hiermee beskou Super loopbaanvolwassenheid as die vermoë van die individu om sekere vaardighede aan te leer ten einde in staat te wees om die ontwikkelingstake van elke lewensfase suksesvol te bemeester. Super (Langley1989:10) omskryf 'n loopbaan nie slegs binne werksverband nie, maar sien 'n loopbaan as die resultaat van 'n kombinasie van lewensrolle. Hy is van mening dat werksbevrediging afhanklik is van die mate waarin 'n individu sy waardes binne 'n beroepsomgewing kan uitleef. Super (Langley 1989:10) beweer dat loopbaankeuses wat in die verskillende lewensstadiums gemaak word in wese die implementering van 'n individu se selfkonsep is.

Super (Grobler 1996:10-12) formuleer 14 stellings wat die basis van sy teorie vorm:

- Persone verskil ten opsigte van hul vermoëns en persoonlikhede, behoeftes, waardes, belangstellings, karaktereienskappe en selfkonsepte.
- Op grond van hierdie eienskappe kwalifiseer elke persoon vir 'n aantal beroepe.
- Elke beroep vereis 'n kenmerkende patroon van vaardighede en persoonlikheidstrekke. 'n Verskeidenheid beroepe vir elke individu en 'n verskeidenheid van individue binne 'n bepaalde beroep word toegelaat.
- Beroepsvoorkeure en -bekwaamhede verander met verloop van tyd en met toename in ervaring. 'n Individu se selfkonsep is egter relatief stabiel, wat kontinuïteit in loopbaankeuse en -aanpassing verseker.
- Die proses van verandering kan opgesom word in 'n reeks lewensfases ('n maksimale siklus) wat opeenvolging van groei, ondersoeking, vestiging, handhawing en afname verteenwoordig. Hierdie fases kan verder onderverdeel word in (a) die fantasie,



- tydelikheid en realistiese fases van die ondersoekstadium en (b) die eksperimentering en stabiele fases van die vestigingstadium. 'n Mini-siklus vind plaas in die oorgang van een fase na die volgende. Die onstabiele of meervoudige proefneming van loopbane impliseer nuwe groei, herontdekking en hervestiging.
- Die aard van die loopbaanpatroon word bepaal deur die sosio-ekonomiese vlak, kognitiewe vermoëns, opvoeding, vaardighede, persoonlikheidseienskappe en loopbaanvolwassenheid van 'n individu se ouers sowel as die geleentheid waaraan 'n individu blootgestel word.
- 'n Individu se gereedheid om eise in verskillende lewensfases te hanteer, bepaal die sukses waarmee hy/sy eise van die omgewing hanteer.
- Loopbaanvolwassenheid is 'n hipotetiese konstruk.
- Begeleiding van ontwikkeling deur die lewensfases word moontlik gemaak deur die ryping van vermoëns en belangstellings te fasiliteer, en deur ondersteuning van realiteitstoetsing en die ontwikkeling van die selfkonsep.
- Die loopbaanontwikkelingsproses is in wese die ontwikkeling en implementering van 'n beroep-selfkonsep.
- Rollespel en kennis wat deur middel van terugvoering bekom word, bepaal die proses van sintese of kompromie tussen individuele en sosiale faktore enersyds, en selfkonsep en realiteit, andersyds.
- Beroeps- en lewensbevrediging is afhanklik van die mate waarin 'n individu in staat is om sy/haar vaardighede, behoeftes, waardes, belangstellings, persoonlikheidseienskappe en selfkonsep uit te leef.
- Die graad van beroepsbevrediging is eweredig aan die graad van implementering van 'n selfkonsep.
- Werk en beroep bied vir die meeste mans en vroue 'n fokus vir persoonlikheidsorganiserings, alhoewel hierdie fokus vir sommige persone periferies, toevallig of nie-bestaande is.

Vervolgens word 'n kort bespreking van die volgende belangrike konstrakte van Super se teorie gegee:

Loopbaanontwikkeling as lewenslange proses

Loopbaanvolwassenheid

Lewensrolle

Waardes

Selfkonsep

### 3.1.2 Loopbaanontwikkeling as lewenslange proses

Volgens Super (1980:283) behels 'n loopbaan 'n lewenslange proses van aanpassing en voorbereiding vir 'n beroep, werk en beweging tussen beroepe. Dit behels ook die stap om die wêreld van werk te verlaat. Die proses neem 'n aanvang in die kinderjare en kan tot ná aftrede voortduur.

Volgens Healy (1982:14) veronderstel die konsep van loopbaanontwikkeling dat 'n loopbaan bou op dit wat die persoon reeds gedoen het, tans besig is om te doen en dit wat hy/sy nog hoop om te doen. Die evolusie van hierdie proses kan beskou word as 'n ontwikkeling deur die verskillende fases. Super (Tolbert 1974:43-44) onderskei die volgorde van die onderskeie lewensfases soos volg:

#### **Groei stadium (geboorte tot 14 jaar)**

Algemene karaktertrekke van hierdie stadium sluit in:

- Die selfkonsep ontwikkel deur middel van identifikasie met sleutelfigure in die familie en skool.
- Behoeftes en fantasieë is meer dominant in hierdie fase.
- Belangstellings en kapasiteit word belangrik met toenemende sosiale deelname en realiteitstoetsing.

#### **Subfases binne die groei stadium**

- Die fantasie-subfase (4-10 jaar)  
Behoeftes is dominant en rollespel in fantasieë is belangrik.
- Belangstellings-subfase (11-12 jaar)  
Genot is die hoofdeterminant vir doelwitte en aktiwiteite.
- Kapasiteitsubfase (13-14 jaar)

Vermoëns weeg swaarder en beroepsopleidingvereistes geniet oorweging.

### **Die eksplorasië-fase (15-24 jaar)**

Algemene karaktertrekke is selfondersoek, eksperimentasie met rolle, loopbaan-verkenning in skool, vrytyd-aktiwiteite en deelydse werk.

#### **Subfases in die eksplorasië fase**

- **Tentatiewe-subfase (15-17 jaar)**

Behoeftes, belangstellings, kapasiteit, waardes en geleenthede word oorweeg. Tentatiewe besluite word geneem en word deur middel van fantasie, bespreking, kursusse, werk en ander ervarings uitgetoets.

- **Oorgang-subfase (18-21 jaar)**

Realiteitsfaktore geniet meer voorkeur terwyl die individu die wêreld van werk betree, opleiding ontvang en pogings aanwend om die selfkonsep te implementeer.

### **Proefneming-subfase (22-24 jaar)**

Na aanleiding van die keuse aangaande 'n beroep word hierdie beroep nou op die proef gestel.

### **Die vestigingsfase**

'n Algemene eienskap van hierdie fase is dat 'n toepaslike of geskikte werksveld gevind word. 'n Poging word ook aangewend om 'n meer permanente plek in die beroepswêreld te vind. Beproewing mag moontlik verandering in dié fase vergesel. Vestiging in 'n bepaalde beroep mag wel ook op dié stadium nou begin sonder enige beproewing.

#### **Subfases van die vestigingsfase**

- **Beproewings-subfase (25-30 jaar)**

Die gekose beroepsveld mag moontlik nie-toepaslik wees. Een of twee veranderinge van beroep kan moontlik gemaak word voordat 'n toepaslike beroep gevind word.

- **Stabilisering-subfase (31-44 jaar)**

Soos wat 'n individu se loopbaanpatroon duidelik word, word pogings (deur die individu) aangewend om daarin te stabiliseer sodat standvastigheid verwerf kan word.

- Die instandhouding-subfase (45-64 jaar)

Staanplek in 'n beroep is gevestig en pogings word nou aangewend om daarop te bou.

### **Die fase van afname (65 jaar)**

Algemene karaktertrekke binne dié fase is die afname in fisieke en geestelike kragte en gepaardgaande veranderende werkaktiwiteite. Rolverandering vind plaas (vanaf selektiewe deelnemer tot observeerder).

### **Subfases in die fase van afname (65-70 jaar)**

- Die vermindering van tempo-subfase (65-70 jaar)

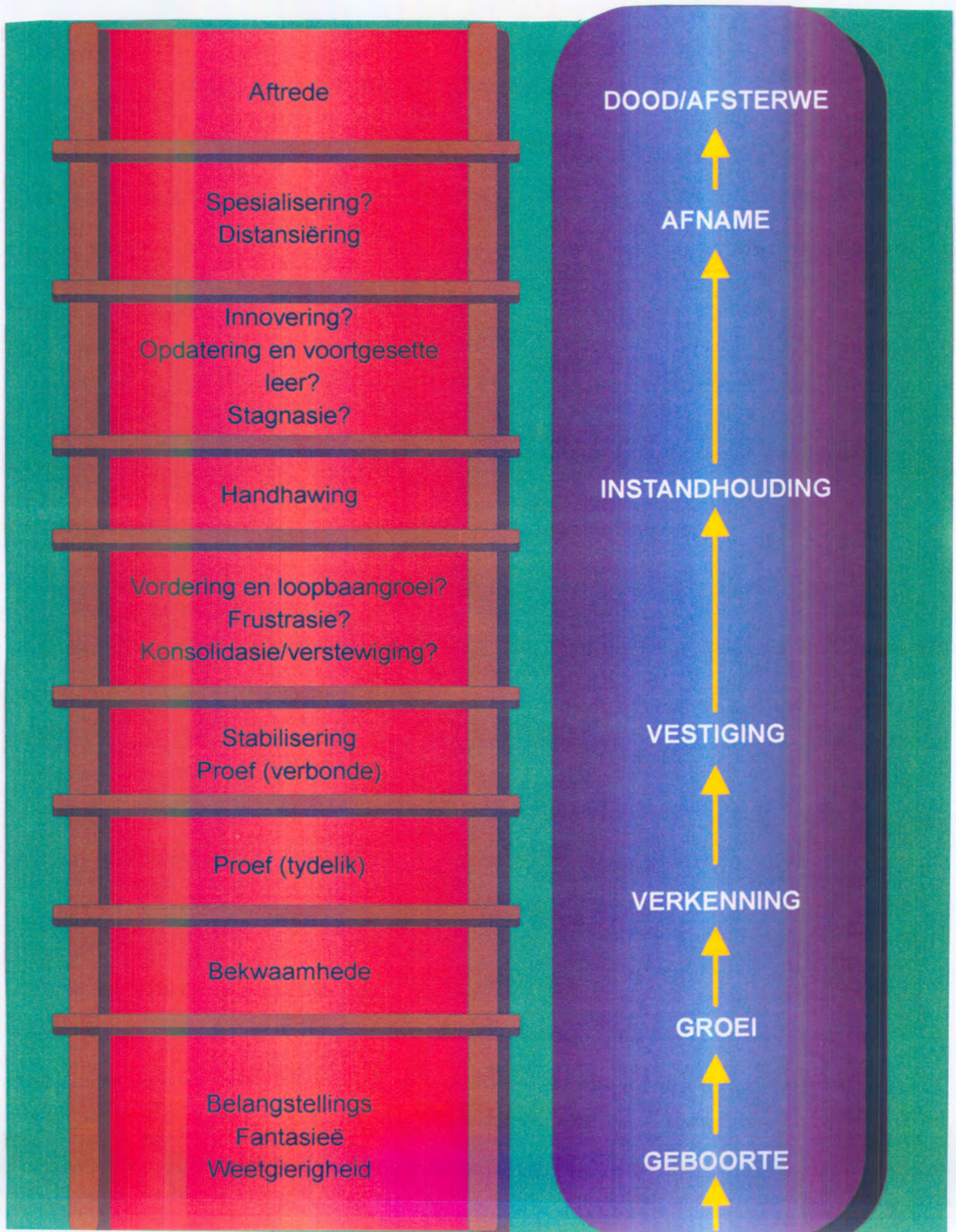
Eise en take mag moontlik aangepas word om afname in werkskapasiteit te akkommodeer. Deeltydse werk mag aanvaar word om voltydse werk te vervang. Aftrede mag ná 70 jaar plaasvind, maar hier bestaan daar verskille ten opsigte van individue se omstandighede.

Healy (1982:16) beskryf die lewensfases soos volg:

*The career stages are ongoing and overlapping. Each continues throughout life, but generally one stage is dominant at each point in life. The timing of each stage is determined both by the society's educational and work systems and by human nature. Every society evolves its own organization so that its members in the same age cohort tend to act similarly. The parameters of the organization are dictated by universal factors such as physical and mental maturation, but the particulars of the stage vary across cultures*

Ten einde bogenoemde stadia uit te beeld het Super (1994:68) 'n model ontwerp wat hierdie ontwikkelingstadia grafies kan uitbeeld. Hierdie model staan bekend as die leermodel van loopbaanfases en -take en word soos volg voorgestel:

**Figuur 2.3** Die Leermodel van loopbaanfases en -take van Super, soos aangepas deur Brown en Brooks (Sharf 1992:124)



Volgens Super (1994:68) beeld hierdie model die klassieke reeks lewenstadia uit. Dit illustreer die kenmerkende take en in sommige omstandighede ook die uitkomst. Die model toon ook die ouderdom waarop hierdie take gewoonlik voorkom en die ouderdom waarop transisie van een stadium of substadia tot 'n volgende plaasvind.

Vanuit die leermodel van loopbaanfases het Super (1994:70) die sirkulering- en hersirkuleringsmodel ontwerp om te illustreer hoe individue in wese (namate hulle deur die lewe reis) met dieselfde ontwikkelingsake in verskillende vorms gekonfronteer word.

**Figuur 2.4** Die sirkulering- en hersirkuleringsmodel van ontwikkelingstake (Super 1994:70).

<b>Ouderdom</b>				
	Adolessensie 14-25	Vroeë Volwassenheid 25-45	Middel- Volwassenheid 45-65	Laat Volwassenheid 65 en ouer
<i>Afname</i> Ontwikkelingstake tydens elke ouderdom	Bestee minder tyd aan stokperdjies	Vermindering van sportdeelname	Fokus op wesenlike	Verminder werksure
<i>Instandhouding</i> Take tydens elke ouderdom	Verifieer huidige beroepskeuse	Vergewis jou van beroepsposisie	Staan plek vol teen kompetisie	Behou dit wat jy geniet
<i>Vestiging</i> Take tydens elke ouderdom	Aanvang in 'n gekose rigting	Vestiging in 'n gepaste posisie	Ontwikkel nuwe vaardighede	Doen wat jy altyd graag wou
<i>Ondersoeking</i> Take tydens elke ouderdom	Vind uit oor verskillende geleenthede	Vind verlangde geleentheid	Identifiseer nuwe werkstake	Verkry toepaslike plek vir aftrede
<i>Groei</i> Take tydens elke ouderdom	Ontwikkel 'n realistiese selfkonsep	Samehorigheid met ander	Aanvaarding van eie beperkings	Ontwikkel en waardeer nie-beroepsrolle

Die model illustreer 'n afname in gedrag, ook gedurende adolessensie, aangesien minder tyd aan stokperdjies en meer aan hofmakery, die vestiging van 'n huis, gemeenskap en werk bestee word. In die volgende ontwikkelingsstadium, naamlik die vroeë volwassenheid, is daar weer 'n afname in sportdeelname vir groter tydsbesteding aan werk- en tuisteskeppende rolle.

### 3.1.3 Loopbaanvolwassenheid

Langley (1989:110) definieer loopbaanvolwassenheid as *die individu se vermoë om toepaslike ontwikkelingsstake gedurende 'n gegewe ouderdom of lewensfase te hanteer*.

Super (Sharf 1992:153-154) beweer dat loopbaanvolwassenheid uit die volgende vyf hoofkomponente bestaan:

- Oriëntasie ten aansien van loopbaankeuse wat spesifiek betrekking het op loopbaankeuse en die gebruik van loopbaaninligting.
- Inligting en beplanning aangaande 'n gekose beroep. Dit verwys na die spesifieke inligting wat 'n individu bekom het oor die beroep wat hy/sy wil betree.
- Konsistensie van loopbaanvoorkeur (dit sluit in stabiliteit in loopbaankeuse met verloop van tyd, sowel as konsistensie ten opsigte van loopbaanvelde en vlakke).
- Kristallisering van trekke sowel as houdings teenoor werk.
- Die wysheid van loopbaanvoorkeur wat verwys na die verhouding tussen keuse en vermoëns, aktiwiteit en belangstellings.

Super (Langley 1989:11) beweer dat 'n mens loopbaanvolwassenheid bereik wanneer die volgende afgehandel is:

- Verkryging van kennis oor jouself.
- Die vermoë om loopbaan besluite te neem.
- Verkryging van loopbaaninligting.
- Die vermoë om selfkennis met loopbaaninligting in verband te bring.
- Die vermoë om loopbaandoelstellings realisties aan te pas na gelang van die ondervinding wat in die loopbaanontwikkelingsproses opgedoen is.



### 3.1.4 Lewensrolle

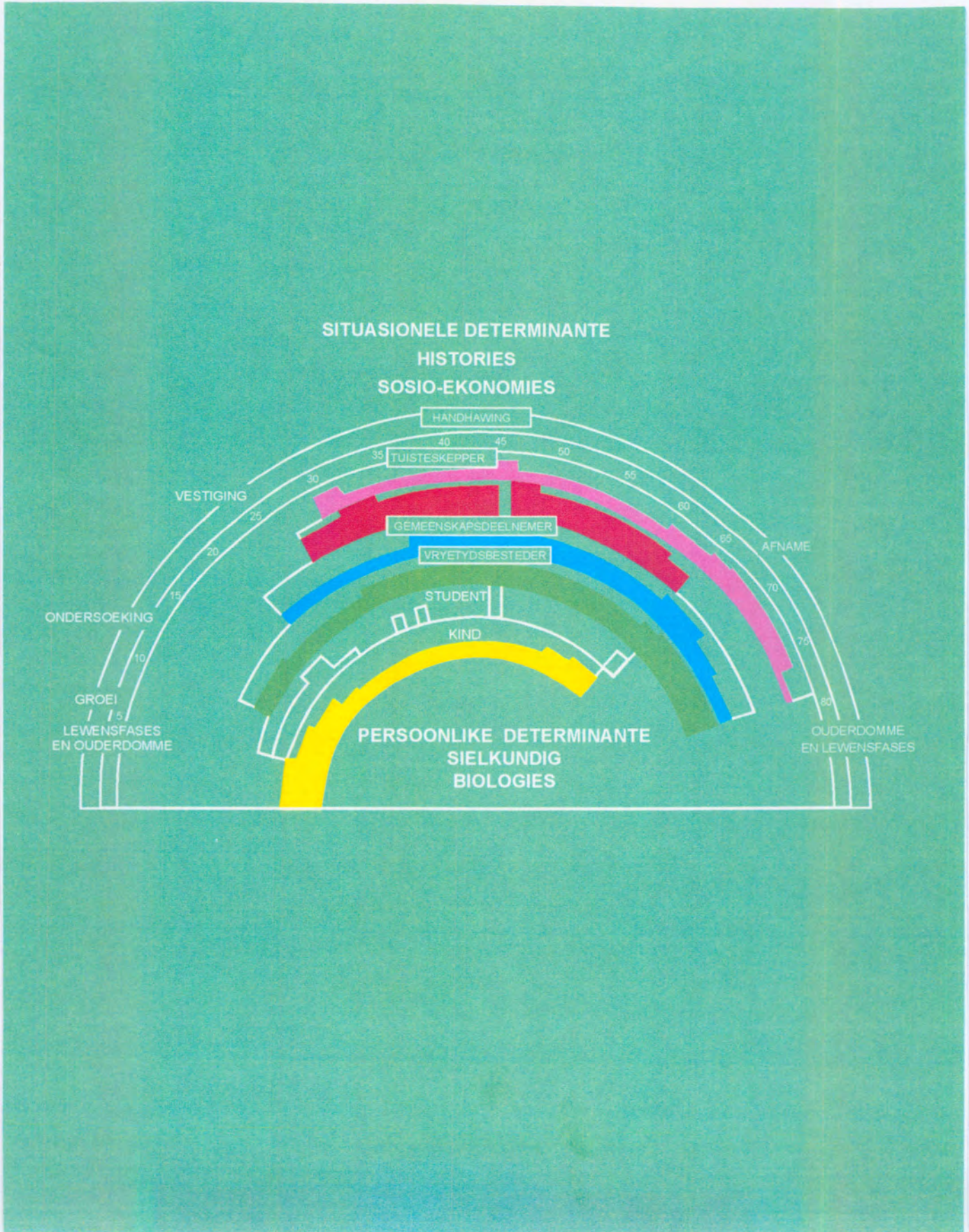
'n Konsep wat deurgaans in Super se teorie na vore tree is die konsep van lewensrolle wat hy soos volg definieer: *A career is defined as the combination and sequence of roles played by a person during the course of a lifetime* (Super 1980:282).

Super beskryf ses hoofrolle, naamlik:

- kind
- student
- vryetydbesteder
- gemeenskapsdeelnemer
- werker
- tuisteskepper

Super (1994:65) se loopbaanreënboog illustreer hoe dié rolle binne die lewensverloop van 'n individu mag varieër. Volgens Super (1980:289) beklemtoon die loopbaanreënboog 'n individu se lewenskoers en sy/haar vernaamste lewensrolle, aangesien dit verband hou met sy/haar lewensloop en lewensruimte.

Figuur 2.5 Die loopbaanreënboog: ses lewensrolle in 'n skematiese lewensruimte (Super 1980:289)



In hierdie figuur is elke boog verteenwoordigend van 'n rol in die lewe. Hoe groter die ingekleurde area in elke boog, hoe belangriker is die rol. Super en Neville (in Sharf 1992:122) verduidelik die loopbaanreënboog soos hierbo geïllustreer is, soos volg:

*The person portrayed in this rainbow finished college at the age of 22, went at once to work, married at age 26, became a parent at age 27, intermittently attended school part-time until returning full-time at age 47, suffered the loss of parents at age 57, retired at 67, was widowed at 78, and died at age 81.*

Die meetinstrument genaamd *Die Rolbelangrikheidsvraelys* is deur Super en Neville (in Langley 1989:13) ontwikkel om die relatiewe belang van lewensrolle by 'n individu te bepaal. Die instrument is ook reeds in Suid-Afrika toegepas en vir gebruik beskikbaar (Langley, 1989:13).

### 3.1.5 Waardes

Volgens Super (1973:190) weerspieël waardes die gevoel van 'n persoon teenoor sekere handeling wat hy/sy van belang ag en wat tot uiting kom in die proses wat gevolg word om bepaalde doelwitte te bereik. Waardes is ingestel op die gevoelsaspek en die bevrediging van 'n behoefte in die bereiking van 'n doelwit.

In aansluiting hierby is Super (1973:190) van mening dat *values are objectives that one seeks to attain to satisfy a need.*

Na aanleiding van Super se bevindinge in samewerking met lede van sy internasionale werkbelangrikheidsondersoekspan, kon 'n waardeskaal ontwikkel word om die belangrikheid van 22 werkswaardes te evalueer. Hierdie waardes sluit in:

- die benutting van vermoëns
- prestasie
- ooruitgang
- estetika
- altruïsme
- outoriteit

- onafhanklikheid
- kreatiwiteit
- kulturele identiteit
- ekonomiese vergoeding
- ekonomiese sekuriteit
- lewenstyl
- persoonlike ontwikkeling
- fisieke aktiwiteit
- fisieke krag
- prestige
- risiko
- sosiale interaksie
- sosiale verhoudings
- geestelike waardes
- verskeidenheid
- werksomstandighede

Katz (1980:34) beskou waardes as die beginpunt van besluitneming in die beroepsbesluitnemingsproses met die volgende bewering: *Values are the starting point in a career decision-making process designed to expand individual freedom and active participation*

### **3.1.6 Selfkonsep**

*A self-concept reflects expectations* (Healy 1982:19). Super (1990:207) beskryf die ontwikkeling van die selfkonsep soos volg:

*The process of career development is essentially that of developing and implementing occupational self-concepts. It is a synthesizing and compromising process in which the self-concept is a product of the interaction of inherited aptitudes, physical make-up, opportunity to observe and play various roles, and evaluation of extent to which the results of role-playing meet with the approval of superiors and fellows (interactive learning).*

Sharf (1992:135) beweer dat die selfkonsep in die laat kinderjare tot vroeë adolessentejare na vore tree. Deur die behoefte om meer oor die omgewing te leer en te ontdek en om objekte en mense in die omgewing te eksploreer, leer die kind meer inligting wat die basis sal vorm vir die ontwikkeling van die selfkonsep.

Super (Langley 1989:19) se teorie fokus op drie komponente in die ontwikkeling van die selfkonsep, te wete vorming, oordrag en implimentering. Hierdie drie konsepte word vervolgens kortliks toegelig:

- Vorming

Die vorming van die selfkonsep vind plaas in vyf stadia :

- ✓ Eksplorering: Wanneer die individu bewus raak van sy/haar vermoëns en tekortkominge.
- ✓ Differensiëring: Wanneer die individu bewus word van hoe hy/sy van ander persone verskil.
- ✓ Identifisering: Wanneer 'n individu met 'n rolmodel identifiseer.
- ✓ Rolspel: Wanneer die persoon sekere rolle van 'n beroep uitleef ('n student in regte raak byvoorbeeld by studentepolitiek betrokke).
- ✓ Realiteitstoetsing: Wanneer 'n individu sy/haar eie vermoëns in die praktyk toets.

- Oordrag

Die oordrag van die selfkonsep in 'n bepaalde beroep behels die verwagtinge wat daardie individu van die beroep koester en hoe hy/sy hom/haar daarin uitleef.

- Implementering

Implementering van die selfkonsep verwys na die realiteitstoetsing in die toepassing van die individu se verwagtings binne 'n spesifieke beroep. Wanneer 'n persoon se selfkonsep dus gedurende die lewensiklus verander, kan loopbaankeuses ook verander.

### 3.1.7 'n Kritiese evaluasie van Super se teorie

Langley (1989:19-20) beklemtoon die volgende praktiese implikasies van Super se teorie:

- Die voorligtingskliënt moet gelei word om loopbaanontwikkeling as 'n lewenslange proses te sien.
- Die voorligtingskliënt moet gehelp word om sy/haar vlak van loopbaanvolwassenheid in die betrokke fase te evalueer.
- Die voorligtingskliënt moet verstaan dat 'n loopbaan nie slegs 'n werk is nie, maar die resultaat van verskillende stadia in die lewensiklus. Die kliënt moet gehelp word om te verstaan hoe hierdie rolle aangewend kan word.
- Die voorligtingskliënt moet gehelp word om te verstaan wat die relatiewe belang van werk binne sy/haar eie waardestelsel is.
- Die voorligtingskliënt moet geondersteun word in die opbou van 'n sterk en positiewe selfkonsep.

Crites (Sharf1992:180) is van mening dat, hoewel die ontwikkelingsbenadering tot loopbaanontwikkeling nog onvolledig is met betrekking tot bepaalde aspekte, dit steeds een van die mees omvattende sisteme is waardeur hulpverlening oor loopbaanprobleme aan kliënte gegee kan word. Crites meen dat Super se teorie verder verfyn kan word deur die verhouding tussen hierdie teorie, leerverskynsels en leerprosesse te ondersoek.

Sharf (1992:144-145;198) lewer die volgende kommentaar aangaande Super se ontwikkelingsteorie:

- Deur bewus te wees van Super se verklaring van loopbaanontwikkeling by kinders kan die beroepsvoorligter gehelp word om kinders te verstaan en te ondersteun.
- Super se lewensfaseteorie maak dit moontlik vir die beroepsvoorligter om te sien hoe die voorligter se doelwitte van die kliënt kan verskil. Hierdie kennis stel die voorligter in staat om doelwitte daar te stel in ooreenstemming met die kliënt se loopbaanvolwassenheid.

Osipow (1968:147) beskou Super se teorie soos volg: *The theory is a well ordered highly systematic representation of the process of maturation.* Osipow (1968:147) verklaar dat Super se teorie gefundeer is op omvattende navorsing. Hy voel egter dat hierdie teorie meer aandag behoort te gee aan ekonomiese en sosiale faktore wat 'n rol speel in die uitoefening van beroepsbesluite.

Volgens Baloyi (1996:128-129) is die konstruksie van Super se loopbaanontwikkelingsteorie toepaslik vir hoërskoolleerlinge wat afkomstig is uit Westerse- sowel as Afrikakulture. Navorsing deur Langley (Grobler 1996:25) bevestig dat persone uit Westerse- en Afrikakulture dieselfde oriëntasie deel teenoor die meeste waardes soos deur Super geïdentifiseer. Super se benadering het die daarstelling van die *Loopbaanontwikkelingsvraelys (LOV)* en die *Lewensrolvraelys* gestimuleer (Grobler 1996: 25).

Super (1994:72) is van mening dat sy selfkonseptorie verder uitgebrei moet word. Hy wys op die behoefte aan 'n beter meetinstrument vir loopbaanvolwassenheid.

Volgens Brown (Grobler 1996:24) behoort Super se veertien stellings uitgebrei te word sodat toekomstige navorsing op 'n sistematiese wyse die werksaamhede van die teorie kan ondersoek.

## **4 SPESIALE FOKUSTEORIEë**

### **4.1 Die persoonlikheidsontwikkelingsteorie van Roe**

#### **4.1.1 Opsomming van die teoretiese konsepte**

Roe (Tolbert 1974:59) huldig die standpunt dat die kwaliteit van vroeë verhoudings die ontwikkeling van 'n individu se belangstelling affekteer wat weer uiteindelik die keuse van 'n loopbaan bepaal. Sy stel verder dat elke persoon 'n aangebore geneigdheid het om psigiese energie op 'n sekere manier aan te wend om sy/haar behoeftes te

bevredig. Die verspreiding van psigiese energie tussen opleiding en werk, tesame met verskillende ervarings uit die omgewing gedurende die kinderjare, vorm die algemene styl wat 'n individu ontwikkel om sy/haar behoeftes gedurende sy/haar lewensverloop te bevredig.

Volgens Roe is die fokuspunt van haar teorie twee uiteenlopende areas, naamlik persoonlikheidsteorie en beroepsklassifikasie en die integrasie daarvan. Maslow se persoonlikheidsteorie en veral sy teorie oor die hiërargie van behoeftes is aangewend om die betekenis van werk te verklaar, terwyl Roe klassifikasiesisteme van velde en vlakke van beroepe ontwerp het ten einde die beroepswêreld te sistematiseer (Tolbert 1974:61).

Osipow (1973:17-18) verklaar Roe se teorie vanuit twee vlakke:

- Die eerste vlak behels dat elke individu se vermoëns en belangstellings deur genetiese faktore onderlê word. Die verbruik van psigiese energie is nie totaal onder die individu se beheer nie en die individu ontwikkel 'n voorrang van behoeftes wat deels gebaseer is op vroeë frustrasies en deels op genetiese faktore. Dit is veral Maslow (Tolbert 1974:61) se teorie wat daarop wys dat mense se behoeftes hiërargies georden kan word.
- Die tweede vlak behels die wyse waarop die ontwikkeling van patrone en sterk punte van basiese behoeftes beïnvloed word deur ervaringe vanuit die kinderjare. Drie aannames is hier van belang:
  - ✓ Behoeftes wat deurentyd bevredig word, word nie onbewuste motiveerders nie.
  - ✓ Hoë-orde-behoeftes (soos Maslow se selfaktualiseringsbehoefte) verdwyn in totaal indien dit slegs by uitsondering bevredig word.
  - ✓ Behoeftes wat na ongewone uitstel bevredig word, word onbewuste motiveerders van gedrag.

Roe (Osipow 1973: 19-20) gaan van die standpunt uit dat kinderopvoedingspraktyke direk verband hou met die tipe behoeftes wat bevredig word en die uitstel wat betrokke is by die bevrediging van daardie behoeftes.



Roe en Siegelman (Tolbert 1974:61) het 'n aantal hipoteses geformuleer wat verband hou met warm en koue tuisomgewings:

- Liefdevolle, beskermende, en veeleisende tuisomgewings sal aanleiding gee tot persoonsgeoriënteerdheid by die kind wat weer later aanleiding gee tot persoonsgeoriënteerdheid in beroepe.
- Verwerping, verwaarlosing en informele tuisomgewings sal aanleiding gee tot persoonsgesentreerdheid in beroepe.
- Indien ekstreme beskermende en veeleisende omstandighede deur die kind as beperkend ervaar word, mag só 'n kind uit weerstand nie-persoonsgeoriënteerd raak.
- Indien sommige individue verwerping tuis ervaar het, mag hulle persoonsgeoriënteerd raak in 'n soeke na tevredenheid.
- Liefdevolle en informele tuisomgewings verskaf in Tolbert (1974: 49) se woorde *a sufficient amount of relatedness that other factors such as abilities would determine interpersonal directions more than personal needs.*

Op grond van bogenoemde twee vlakke het Roe en Lunnenborg (1990:82) 'n agt-by-ses-skema ontwikkel waarvolgens beroepe geklassifiseer kan word. Dié agt beroepe sluit in:

diens

besigheidskontak

organisasie

tegnologie

buitelewe

wetenskap

algemene kultuur

kuns en vermaak

Die ses vlakke in elke groep word volgens Roe (Sharf 1992:259), op 'n kontinuum van verantwoordelikheid voorgestel:

- **Professioneel en bestuur 1**  
Individue in hierdie groep geniet onafhanklike verantwoordelikheid. Dit is die hoogste vlak van verantwoordelikheid in 'n groep. Hierdie individue neem besluite wat baie mense raak.
- **Professioneel en bestuur 2**  
Individue in hierdie groep het minder onafhanklikheid en minder belangrike verantwoordelikheid en is betrokke by die interpretering van beleid en die neem van besluite.
- **Semi-professioneel en kleinsake**  
Individue in hierdie groep geniet matige verantwoordelikheid vir ander.
- **Geskoolde opleiding**  
Individue in hierdie groep ontvang opleiding in die vorm van 'n ambag of loopbaanopleiding.
- **Semi-geskoold**  
Individue in hierdie groep benodig indiensopleiding en spesiale skoling.
- **Ongeskoold**  
Individue in hierdie groep benodig min opleiding omdat individue in hierdie groep slegs basiese instruksies moet volg.

#### **4.1.2 'n Kritiese oorsig van Roe se teorie**

Brown (1990:351) is van mening dat Roe nagelaat het om die besluitnemingsproses in aanmerking te neem. Osipow (1973:21) gaan van die standpunt uit dat Roe se stellings oor die impak van ouer-kind-interaksies op loopbaankeuse verskeie twyfelagtighede inhou wat die empiriese validering van die teorie bemoeilik.

Langley (1989:35) beweer egter dat die goeie skematiese ordening van Roe se teorie die voorligter in staat stel om die kliënt te help om sy/haar belangstellings en motiveringsvlak te bepaal. Osipow (1973:36) beskou Roe as een van die eerste

teoretici wat in haar teorie aandag geskenk het aan die rol van persoonlikheid in loopbaankeuse.

## 4.2 Die sosiale leerteorie van Krumboltz

### 4.2.1 Basiese teoretiese aannames

Volgens Sharf (1992:274) fokus Krumboltz se teorie op die onderrig van loopbaanbesluitnemingstegnieke. Hierdie teorie is gebaseer op Bandura (1969, 1977) se navorsing van sosiale leer van menslike gedrag wat op die versterkingsteorie en klassieke behaviorisme fokus. Bandura se teorie stel die volgende: *Individuals personalities grow from their learning experiences more so than from their genetic or intrapsychic processes* (Sharf 1992:274).

Belangrike komponente van die sosiale leerteorie van Mitchell en Krumboltz (1990) sluit in genetiese toedeling, omgewingsomstandighede en gebeure, leerervaringe en taakbenaderingsvaardighede (Grobler 1996:42-43).

- Genetiese toedeling

Dit verwys na aspekte wat oorgeërf word byvoorbeeld haarkleur, lengte, ensovoorts. Hierby ingesluit kan 'n individu ook spesiale vermoëns soos 'n besondere musiektalent of kunstalent oorerf. Hoe groter 'n individu se inherente genetiese vaardighede, hoe makliker sal hy/sy reageer op onderrig. Só sal 'n persoon met beperkte musiektalent minder gunstig reageer op musiekonderrig as 'n persoon met sterk musiektalente (Sharf 1992:275).

- Omgewingsomstandighede en gebeure

Hierdie faktore is gewoonlik buite die beheer van die individu en sluit sosiale, kulturele, politieke en ekonomiese oorwegings in.

Faktore soos onder andere tegnologiese vooruitgang, die beskikbaarheid van natuurlike hulpbronne en veranderinge in sosiale welsynsorganisasies beïnvloed die arbeidsmark en die aanvraag in die gemeenskap. Opvoedkundige en beroepsomstandighede (soos

die aantal en aard van beroepsmoontlikhede, opleidingsgeleenthede, sosiale beleid vir die selektering van leerders en werkers, arbeidswette en vakbondreëls, gesinsopvoeding, die opvoedkundige stelsel en die gemeenskap) speel 'n rol.

- **Leerervaringe**

'n Individuele loopbaanvoorkeur is die resultaat van sy/haar vorige leerervaringe. Vanweë die verskeidenheid van leerervaringe waaraan 'n kind blootgestel word is elke individuele leerervaring verskillend. Volgens Krumboltz (Sharf 1992:277-278) word twee basiese leerervarings, te wete instrumentele en assosiatiewe leerervaringe, onderskei.

- **Taakbenaderingsvaardighede**

Krumboltz (Grobler 1996:43) definieer taakbenaderingsvaardighede as die verhouding tussen selfwaarneembare veralgemenings en die buitewêreld. Sodanige vaardighede sluit werkgewoontes, verstandelike patrone, perseptuele- en denkprosesse, werkverrigting en standaarde, probleemoriënterings en emosionele response in.

Volgens Krumboltz (Sharf 1992:278) word die wyse waarop 'n individu 'n taak benader beïnvloed deur vorige ervarings wat weer die uitkoms van die taak beïnvloed.

Sekere taakvaardighede is veral belangrik vir beroepsbesluitneming, naamlik: die stel van doelwitte, verheldering van waardes, voorspelling van toekomstige gebeure, generering van alternatiewe en die soeke na loopbaaninligting.

#### **4.2.2 'n Kritiese evaluasie van Krumboltz se sosiale leerteorie**

'n Groot leemte bestaan daarin dat Krumboltz se sosiale leerteorie nie 'n ontwikkelingsteorie is nie. Hierdie teorie maak volgens Brown (1990:357) dus nie voorsiening vir die verandering van beroep of loopbaan nie. Tarnow (Grobler 1993:43) beweer weer dat die behavioristiese benadering daarop ingestel is om besluitnemingsvaardighede direk aan te leer waardeur die mens se selfaktualisering ingeperk word.

Krumboltz se sosiale leerteorie kan ten spyte hiervan egter beskou word as 'n fondament vir die identifisering van probleme in die besluitnemingsproses. Die verwantskap tussen die sosiale leerteorie en kognitiewe behaviorisme dra positief by tot die identifisering van remediërende tegnieke (Brown 1990:357). Brown stel dit verder dat die sosiale leerteorie goed gedefinieerde konstrunkte bevat en toetsbare hipotesese voorsien wat tot gevolg het dat hierdie teorie 'n toekomstige toepassingswaarde mag hê.

Krumboltz (1994:29) som die waarde van sy teorie op met die volgende stelling:

*A learning theory could describe accurately how occupational relevant skills, beliefs, and emotions are acquired and organized. It could empower both clients and counsellors to construct educational experiences that would move them towards their goals. It could easily encompass the entire range of career-related activities, since all of them are learned. It could integrate career development with the fields of education and psychology, where learning theory has its base. And it could evolve and change easily as new facts and anomalies are revealed.*

### **4.3 Die loopbaanbesluitnemingsteorie van Tiedeman**

#### **4.3.1 Die teoretiese konsepte**

Tiedeman en O'Hara (1963:4) beklemtoon die besluitnemingsproses en die potensiaal daarvan om die individu in beheer van sy/haar omstandighede te plaas. In hierdie benadering word loopbaanontwikkeling gedefinieer as die proses van opbou van 'n loopbaanidentiteit deur differerensiasie en integrasie soos wat die individu werk konfronteer (Tolbert 1980:50).

Tiedeman en O'Hara (in Tolbert 1980:50) definieer dit soos volg:

*Ego identity is the accumulating meaning one forges about himself as he wrestles with his meeting with society. Ego identity is a psycho-social phenomenon. It is the crystallizing premises of existence which one forges both where one can and where one may in order to establish one's self in the world.*

Daar word in die ontwerp van hierdie model gepoog om die persoon deur middel van konsepte soos persoonlikheid en individuele verantwoordelikheid aan 'n loopbaan te verbind. Erikson (Tolbert 1980:51) se psigososiale teorie van ego-identiteit is as ontwikkelingsraamwerk gebruik vir 'n begrip van die verskillende **differensiasies** en **herintegrasies** wat individue gedurende hul loopbaanontwikkeling ervaar.

Volgens Tiedeman en O'Hara (1963:38-45) begin die besluitnemingsproses wanneer 'n individu probleme of 'n behoefte ervaar en dan besef dat 'n besluit geneem moet word. Die stappe van hierdie besluitnemingsproses neem 'n aanvang met die eerste fase wat bekend staan as antisipasie of preokkupasie en bestaan uit vier stappe:

### **Eksplorاسie**

Verskeie doelwitte word oorweeg. Individue mag vorige ervarings in oënskou neem, moontlikhede oorweeg, die wenslikheid van hul doelwitte opweeg, resultate van hul handeling voorspel en rolle in hul verbeelding uittoets. Individue differensieer tussen aksieplanne en oorweeg die gewensdheid en voorspelbaarheid van elk.

### **Kristallisering**

Die individu oorweeg waardes, doelwitte, moontlikhede en belonings en berei hom/haar daarop voor om in 'n spesifieke rigting te beweeg. Stabilisering van denke vind plaas en die individu maak gereed om keuses uit te oefen op grond van die inligting wat in die vorige stap bekom is.

Die derde stap naamlik **keuse**, volg nadat kristallisering plaasgevind het. Die individu kan nou stel wat hy/sy wil doen/wees. Die toereikendheid van die kristalliserings-proses bepaal die uitkoms van hierdie stap.

### **Verheldering**

Hierdie stap sluit die fase van besluitneming af. Dit behels verdere analise van die keuse wat uitgeoefen is en voorsien geleentheid vir nabetraging en die oplos van twyfel en onsekerhede.

Die individu is nou gereed vir die **implementerings-** en **aanpassingsfase**. Die drie stappe van hierdie fase sluit in:

### **Induksie**

Die individu betree die situasie. Hy/sy soek erkenning en goedkeuring en is ontvanklik vir die eise wat die nuwe situasie stel.

### **Reformasie**

Noudat die individu aanvaar word, mag hy/sy meer selfgeldend begin optree deur byvoorbeeld opinies met ander te deel of ter bereiking van selfekspresie in die groep.

### **Integrasie**

'n Balans word bewerkstellig tussen die eise van die groep en die behoeftes van die individu. Die konsep van die individu in verhouding tot die groep word gevestig. Die individu begin hom-/haarself as suksesvol beleef en word ook so deur die groep gesien.

Hierdie is 'n dinamiese proses wat die moontlikheid van verandering inhou, waardeur die hele proses van integrasie en differensiasie herhaal kan word.

In 'n latere studie het Miller-Tiedeman en Tiedeman (Sharf 1992:313) bevind dat adolessente leerders eers 'n besluit neem nadat die nadelige gevolge van die besluit ervaar is. Daarna het hulle teruggekeer na die kristalliseringsfase en dan vir 'n tweede keer 'n keuse uitgeoefen. Indien dit nie die gewenste uitwerking gehad het nie, is die kristalliseringsfase herhaal en daarna ook die verhelderingsfase, waarna 'n finale keuse uitgeoefen is.

Tiedeman wys daarop dat die individuele styl van besluitneming van groot belang is en nie die kollektiewe besluitnemingstyl van 'n groep individue nie.

### 4.3.2 'n Kubusvormige besluitnemingsmodel

In 1990 het Miller-Tiedeman in samewerking met Tiedeman (1990:321) die besluitnemingsteorie hersien en 'n kubusbesluitnemingsmodel voorgestel. Miller-Tiedeman en Tiedeman (1990:321) beskryf die kubusbesluitnemingsmodel as *a value-functioning model that allows a person to put his/her own decision-making activity into perspective for himself or herself (personal reality)*.

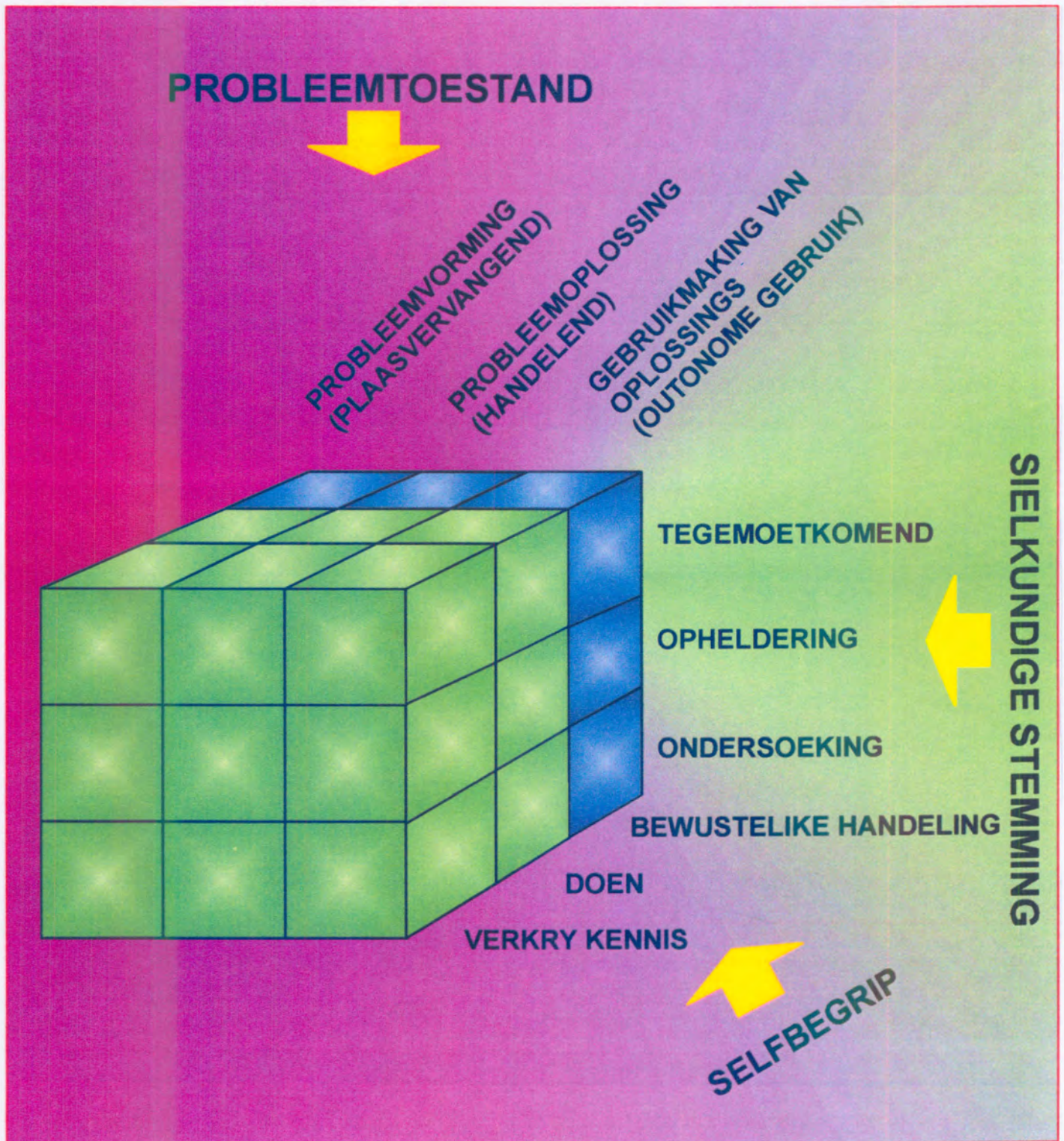
Volgens Miller-Tiedeman en Tiedeman (1990:320) is dit belangrik dat 'n individu bewus moet raak van die verskil tussen persoonlike realiteit en alledaagse realiteit.

Persoonlike realiteit verwys na 'n aksie, gedagte, of rigting wat 'n persoon as reg vir hom/haar ervaar. Alledaagse realiteit is dit wat ander 'n persoon aansê om te doen.

Die kubusbesluitnemingsmodel bestaan uit drie stappe: (1) probleemtoestand, (2) sielkundige stemming, en (3) selfbegrip. Hierdie drie stappe word op die drie dimensies van die kubus geïntegreer.



**Figuur 2.6** Miller-Tiedeman en Tiedeman se kubusbesluitnemingsmodel (Miller-Tiedeman & Tiedeman 1990:322)



Die model is 'n skematiese voorstelling van die grammatika van taal wat nodig is vir die individu om hom-/haarself binne die besluitnemingsproses te verstaan. Taal word 'n analise-objek binne die besluitnemingsproses. Die gevolge van die besluit kan hersien word vir moontlike toekomstige aksie.

#### **4.3.3 'n Kritiese oorsig van die besluitnemingsmodel van Tiedeman**

Tiedeman (Tolbert 1974:42) maak die volgende stelling aangaande die loopbaan-besluitnemings-teorie:

*A concatenation of concepts that seem to be needed as primitive terms in a science of career development relating personality and career through the mechanisms of differentiation and integration as a chooser chooses and experiences in the evolution of his life problems.*

'n Leemte in hierdie teorie wat deur Miller-Tiedeman en Tiedeman (1990:324) geïdentifiseer word, is dat dit nie voorsiening maak vir lewenskonteks nie. Daar word dus geen aandag gegee aan ander lewenskeuses wat moontlik 'n effek kan hê op die individu se loopbaan nie.

Brown (199:359) kritiseer hierdie teorie op grond van die feit dat dit nalaat om die impak van die individu op die konteks in die model van Miller-Tiedeman en Tiedeman te verantwoord .

Volgens Sharf (1992:312) het die paradigma van Tiedeman en O'Hara (1963) daartoe aanleiding gegee dat gedragsnavorsing gestimuleer is. Sharf (1992:324) beoordeel Miller-Tiedeman en Tiedeman se navorsing (vanweë die filosofiese agtergrond daarvan) as verteenwoordigend van 'n metode waarvolgens 'n individu sy/haar wêreld beskou sonder dat definitiewe riglyne vir intervensie aan die voorligter verskaf word.

Die praktiese implikasies van Tiedeman se model sluit in dat die voorligtingskliënt leiding moet ontvang aangaande aspekte soos:

- Die versterking van eie besluitnemingsvaardighede.

- Die ontwikkeling en versterking van die selfkonsep sodat die kliënt self verantwoordelikheid vir besluite kan aanvaar (Langley 1989:22).

Die besluitnemingsmodel is deur Tiedeman (Grobler 1996:30) gebruik as kernontwerp van 'n gerekenariseerde *Information System for Vocational Decisions (ISVD)*. Die oorspronklike besluitnemingsmodel is verder deur Peatling en Tiedeman tot 'n inligtingsisteen vir lewensbesluite veralgemeen.

## 5 'N POSTMODERNISTIESE EPISTEMOLOGIE

Die postmodernisme bevraagteken die moderne geloof in die onafhanklike bestaan van die subjek en die aanname dat taal, soos deur mense gebruik, die werklikheid kan reflekteer. Die postmodernistiese beweging bevraagteken die veronderstelling dat daar interne sisteme van simbole of reëls bestaan en dat die subjek oor universele eienskappe beskik (McLean 1997:12).

Die postmodernisme bevraagteken verder ook die metodologie en die verheuenheid van wetenskaplike denke as middel tot die waarheid. Hare-Mustin en Marcek (1988:462) voer aan dat die postmodernisme gekenmerk word deur die volgende veronderstellings:

*Randomness, incoherence, indeterminacy and paradox, which positivist paradigms are designed to exclude...creates distance from the seemingly fixed language of established meanings and fosters scepticism about the fixed nature of reality.*

Taal word deur die postmoderniste beskou as 'n belangrike aspek van menslike ervaring terwyl die moderniste taal gebruik het om die objektiewe en subjektiewe wêreld met mekaar te verbind. Die postmoderne benadering beskou taal as 'n sosiale en interaktiewe proses waar taal die draer is van betekenis binne 'n individu se sosiale en persoonlike konteks. Anderson en Goolishian (1988:378) stel die volgende in hierdie verband: *Language does not mirror nature, language creates the natures we know.*

Die postmodernistiese benadering tot voorligting fokus op kliënte se narratiewe/lewensverhaal waar kliënte deur middel van taal uitdrukking gee aan dit wat belangrik is vir hulself om tot betekenisvorming te kom. Kliënte word betrek in 'n proses waar hulle aktief deelneem in die betekenisvorming van hul lewens.

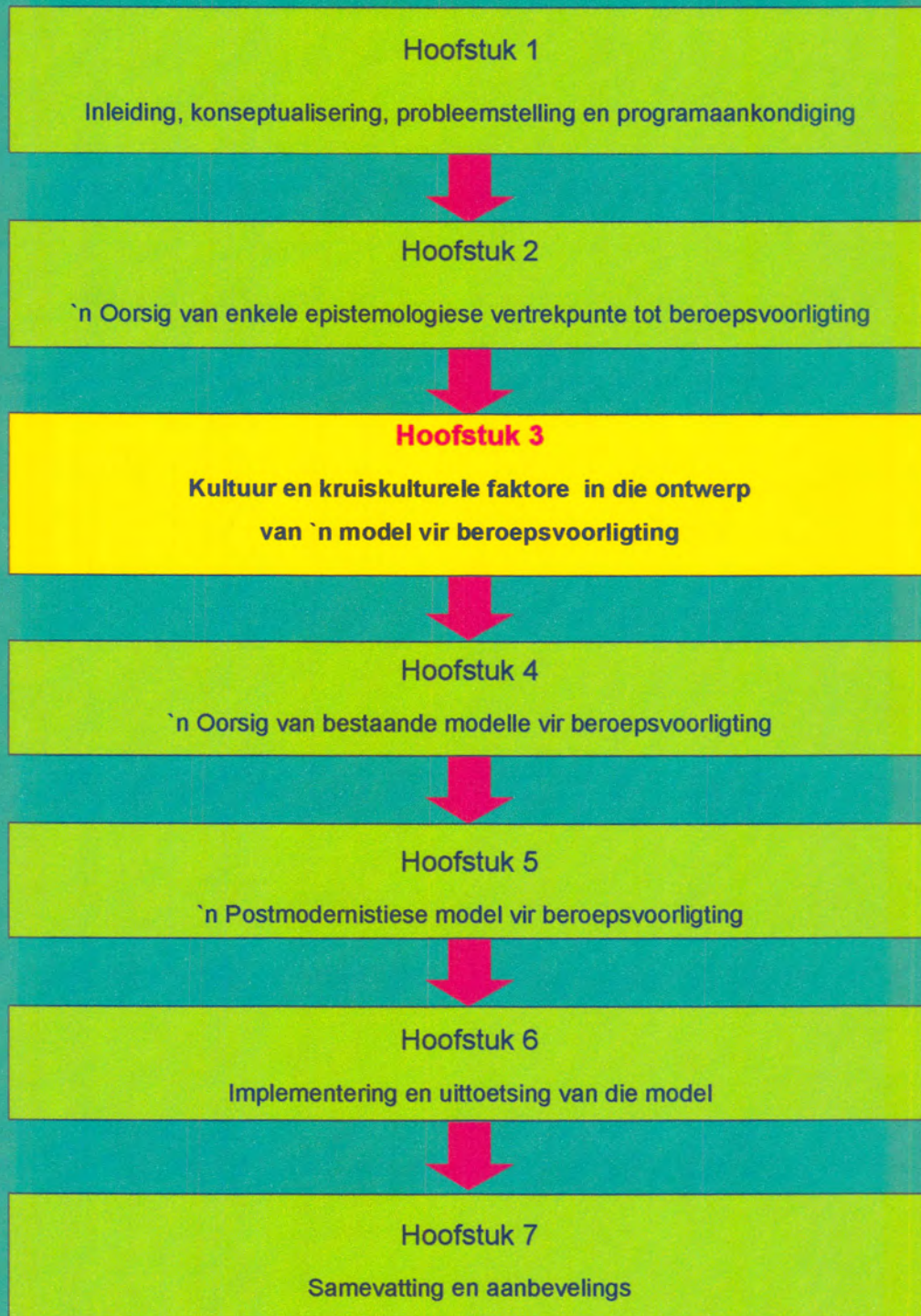
'n Verdere beskrywing van die postmoderne epistemologie onderliggend aan beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks word in hoofstuk vyf gedoen.

## **6 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is daar gepoog om 'n oorsig van die vernaamste beroepsvoorligtingsteorieë te gee en die praktiese implikasies van elke teorie is uitgelig. Daar word aangesluit by Langley (1989:38) se standpunt dat geen enkele teorie as vertrekpunt vir beroepsvoorligting uitgesonder kan word nie. Die raakpunte wat elke teorie in die proses van beroepsvoorligting het, noodsaak eerder 'n integrasie van bestaande teorieë.

In hoofstuk drie volg 'n uiteensetting van kulturele en kruiskulturele faktore wat verreken moet word alvorens tot die ontwerp van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting oorgegaan kan word.

# DIE ONTWERP VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING



# HOOFSTUK DRIE

## KULTUUR EN KRUISSKULTURELE FAKTORE IN DIE ONTWERP VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING

### 1 INLEIDING

Fouad (1995:186) stel onomwonde dat beroepsvoorligting binne 'n kulturele konteks moet plaasvind. Vanweë onlangse sosiale en politieke veranderinge in Suid-Afrika het 'n nuwe multikulturele bewusthied ontstaan wat noodsaak dat beroepsvoorligting oor kultuurgrense moet strek. Dit beteken dat beroepsvoorligters wat hulself in hierdie konteks bevind, toenemend in staat moet wees om kliënte uit ander kulture van voorligting en berading te bedien.

Betz en Fitzgerald (1995:263), beweer dat 'n kulturele konteks essensieël is vir effektiewe beroepsintervensie. Die rede lê daarin dat belangrike veranderlikes wat verband hou met etnisiteit, sodoende verken word.

Binne die Suid-Afrikaanse konteks is daar enersyds sprake van Westers-georiënteerde kultuurgroepe wat veral in die geïndustrialiseerde samelewing manifesteer. Andersyds bestaan 'n groot deel van die bevolking uit tradisionele kulture. Sodanige uiteenlopende kultuuropvattings binne een samelewing het dikwels tot gevolg dat individue noodgedwonge tot 'n oorgangskultuur moet toetree ten einde te voldoen aan die eise wat ekonomiese vooruitgang in 'n Westerse samelewing impliseer (Hartman 1988:42).

Vanuit die literatuur blyk dit egter dat daar wêreldwyd sterk teenkanting bestaan teen konformeringsneigings waardeur die dominante kultuur van 'n bevolking belangriker geag word as die ander subkulture (Conradie 1995:17-18). Dit blyk verder duidelik dat voorligting inklusief moet wees en dat daar nie slegs aan die behoeftes van een kultuurgroep voorkeur gegee kan word nie.

Gobodo (1990:94) spreek die volgende uit aangaande die Suid-Afrikaanse konteks:

*Undoubtedly models will vary, depending on whether the patient comes from a rural area, where culture is defined by traditions which are presumably relatively intact, or from an urban area, where cultural assimilation patterns are more complex. The challenge for the therapist is to be able to make the distinction between these two groups, and also be able to discern individual dimensions within these variations.*

Die miskenning van 'n kliënt se kulturele andersheid kan veroorsaak dat voorligting vanweë kulturele misverstande kan skeefloop. In aansluiting hierby sê Carlson, Sperry en Lewis (1997:125) die volgende: *Because the diversity of the families we serve is steadily increasing, culture is clearly among the most important of these variables.*

Daar bestaan derhalwe 'n behoefte in die Suid-Afrikaanse gemeenskap aan voorligters wat kultuurvaardig is. Beroepsvoorligters behoort oor kulturele bewustheid, kennis en vaardigheid te beskik wat vereis word ten einde suksesvol te kan wees met voorligting aan kliënte uit diverse kulturele agtergronde. Volgens Lee en Richardson (1991:5) maak kultuurvaardige voorligters gebruik van *strategies and techniques that are consistent with the life experiences and cultural values of clients.*

Die behoefte om kultuurvaardig te word, noodsaak voorligters enersyds om ondersoek in te stel na hul eie kulturele erfenis, waardes en vooroordele, maar ook om andersyds die kulturele waardes en ervaringe van hul kliënte in oënskou te neem. *The acquisition of such cultural knowledge has been found to be important in developing empathy toward culturally diverse clients* (Lee & Richardson 1991:6).

Vervolgens word die konsep "kultuur" verken.

## 2 Omskrywing van enkele begrippe

Begrippe soos "kultuur", "kruiskultureel", "kruiskulturele sielkunde" en "multikulturaliteit" is reeds in hoofstuk een gedefinieer maar sal vervolgens saam met enkele ander begrippe beskryf word.

### 2.1 Kultuur

McDermot (in Herr 1989:140) beweer

*Somewhere in between the general makeup of each individual lie certain qualities that have been acquired and assimilated. They represent culture – the values, beliefs, and ideologies held by members of the various ethnic groups as fundamental and necessary for effective social function.*

Shuttleworth-Jordan (1994:96) verduidelik dat kultuur voorskryf wat relevant en nie-relevant is en dat dit modelle voorsien waarvolgens gedrag, denke en gevoel gerig kan word.

Volgens Matsumoto (1994:4) is kultuur 'n sosiopsigologiese konstruk wat bestaan deurdat mense psigologiese verskynsels soos waardes, gesindhede, gelowe en gedrag met mekaar deel. Matsumoto (1994:4) stel dit soos volg:

*Culture is as much an individual, psychological construct as it is a macro, social construct. That is, to some extent, culture exists in each and every one of us individually as much as it exists as a global, social construct. Individual differences in culture can be observed among people in the degree to which they adopt and engage in the attitudes, values, beliefs, and behaviors that, by consensus, constitute their culture. If you act in accordance with certain shared values or behaviors then that culture resides in you; if you do not share those values or behaviors, then you do not share that culture.*

Ofskoon alle mense die produk van kultuur is, sal individue binne 'n bepaalde konteks nie noodwendig al die eienskappe wat aan 'n kultuurgroep toegeskryf word, weerspieël nie. Daar bestaan individuele verskille binne bepaalde kultuurgroepe omdat aspekte



soos biologies-gebaseerde temperament, graad van sosialisering, leefstyl, geslag, ensovoorts 'n uitwerking het op die manier waarin kultuur manifesteer.

### 2.1.1 Basiese aannames oor kultuurverskille

Volgens Ponterotto, Casas, Suzuki en Alexander (1995:325) kan daar vyf basiese fundamentele aannames oor die aard van kultuurverskille gemaak word:

- Die universele aanname  
Hierdie aanname behels dat alle mense basies dieselfde is. Verskille tussen individue binne 'n kultuurgroep is groter as die verskille wat tussen kultuurgroepe bestaan. Hierdie aanname stem sterk ooreen met die humanistiese siening dat alle mense in harmonie moet saamleef terwyl groepsverskille min of geen relevansie het nie.
- Die alomteenwoordige aanname  
Volgens hierdie aanname kan enige verskille tussen mense as kulturele verskille beskou word. Mense deel 'n kultuur op grond van hul verwysingsraamwerk sowel as die verwysingsgroep waarbinne hulle hulself bevind, ongeag die kultuur van hul oorsprong. Mense kan dus aan 'n verskeidenheid van kulture behoort, wat vanweë hul gesitueerdheid bepaal word.
- Die tradisionele of antropologiese aanname  
Kultuur word bepaal deur die individu se land van herkoms. Dit word dus bepaal deur geboorte, opvoeding, omgewing en word gedefinieer deur algemene ervarings van sosialisering en omgewing. Ras as sosiale konstruksie word ontken en kultuur word beskou as 'n aanpasbare verskynsel.
- Die rasgebaseerde aanname<sup>24</sup>  
Mense word op grond van hul velkleur, taal en fisiese voorkoms in 'n bepaalde rasgroep en gevolglik ook 'n kultuurgroep geplaas. Volgens hierdie aanname is ras die determinant van kultuur. Die ervaring om aan 'n bepaalde rasgroep te behoort oortref alle ander ervarings. Kultuur is 'n funksie van die waardes van 'n bepaalde rasgroep en ook van die waardes, reaksies en instellings van die groter samelewing.

---

<sup>24</sup> Die standpunte van hierdie aanname word nie gedeel deur die skrywer van hierdie proefskrif nie.

- **Pan-nasionale aanname**

Hierdie aanname beskou ras in die globale konteks as bepalend van kultuur en dat lidmaatskap van 'n rasgroep kultuur bepaal ongeag wisselvallighede in geososiale omgewing. Lidmaatskap van 'n rasgroep bepaal die individu se posisie in die verspreiding van mag.

### **2.1.2 Kultuur-essensies**

Die volgende aspekte van kultuur word deur Conradie (1995:16-17) geïdentifiseer:

- Kultuur is 'n altyd teenwoordige element van die menslike bestaan.
- Elke kultuur definieer die werklikheid vir die individu wat hulself daarbinne bevind.
- Kultuur verskaf identiteit aan die mens.
- Kultuur is nie aangebore nie, maar word van een generasie na die volgende oorgedra deur onder andere waarneming.
- Kultuur is subjektief en dinamies.
- Daar is kontinuïteit in kultuur.
- Kulture is al beskryf as emies of eties.
- Elke individu is 'n draer van kultuur.

### **2.1.3 Die universele benadering tot kulture**

Die universele benadering tot kultuur veronderstel dat psigologiese prosesse soos byvoorbeeld pyn en plesier universeel is aan alle kulture maar dat die wyse waarop hierdie prosesse in 'n bepaalde kultuur manifesteer, verskil. Pedersen (1995:36) sê die volgende:

*The application of psychological theories, measures, and ethical guidelines therefore requires understanding both the underlying, fundamental, and profound similarities and the essential and idiosyncratic differences.*

Die volgende kulturele universaliteite word deur Conradie (1995:16-17) geïdentifiseer:

- Alle kulture het taal.

- Alle mense erken dat hulle eg menslik is.
- Alle kulture gee betekenis aan patroonvorming in die natuur (byvoorbeeld periodisiteit, reëlmatigheid en variasie).
- Alle kulture organiseer tyd en ruimte.
- Alle kulture moes op een of ander wyse die onvoorsiene of toevallige hanteer.
- Die gesin bestaan in alle kulture.
- In alle kulture is die gesin nie die enigste model vir interpersoonlike kommunikasie nie.

Kulturele konteks moet só aangewend word dat dit nie individue homogeniseer nie. Beroepsvoorligters moet bewus wees van individuele verskille maar ook terselfdetyd die invloed van kultuur ingedagte hou. Wehrly (1995:5) omskryf dit só: *Culture as it is manifested in the lives of people will show many differences, with no individual exemplifying all the group's modal practices.*

#### **2.1.4 Kollektivistiese- versus individualistiese kulture**

Kollektivistiese kulture gee aandag aan wie 'n persoon is, terwyl individualistiese kulture meer aandag gee aan wat 'n persoon doen. Triandis (1985:25) beweer dat die meeste Westerse kulture as individualisties beskryf kan word en dat persone met 'n kollektivistiese kultuuroopvatting (wat aan Westerse kulture blootgestel word en wat aan verstedeliking onderwerp word) sommige gedragpatrone van die Westerse kultuur sal aanneem.

#### **2.1.5 Kultuur as etiese of emiese perspektief**

Beroepsvoorligters wat met diverse kulture werk moet daarvan kennis dra dat kultuur vanuit 'n emiese sowel as 'n etiese perspektief beskou kan word. Die emiese perspektief is wanneer kulturele gedrag binne die kultuur bestudeer word, terwyl die etiese perspektief gedrag van buite die kultuur bestudeer. Volgens Maree (1997:162)

verwys emies na kultuurspesifieke aangeleenthede, terwyl eties na kruiskulturele aangeleenthede verwys. Wehrly (1995:19) verduidelik in hierdie verband:

*In cross-cultural counseling, the counselor's view is from an etic perspective. Counselors working with someone from a different cultural background need to learn, as much as possible, the client's emic perspective of her or his culture.*

Die volgende tabel wat saamgestel is deur Conradie (1995:9) dui die eienskappe van die twee benaderings aan:

**Tabel 3.1** Eienskappe van die etiese- en emiese benaderings soos aangepas uit Conradie (1995:9)

<b>ETIES</b>	<b>EMIES</b>
Bestudeer gedrag van buite die sisteem.	Bestudeer gedrag van binne die sisteem
Ondersoek en vergelyk 'n aantal kulture.	Ondersoek slegs een kultuur.
Kriteria is absoluut en universeel.	Kriteria is relatief tot interne eienskappe.

### 2.1.6 Die verband tussen kultuur en wêreldbeskouings

Verskillende kulturele tradisies gee aan hul lede bepaalde wêreldbeskouings. Volgens Herr (1989:139) is kultuurverskille in werklikheid

*differences in the human experience, differences in general conceptions of the human's place in the universe and of factors that cause human beings to act and interact in the way they do.*

Kulturele diversiteit skep verskille in waardes wat weer 'n verskil in wêreldbeskouings tot gevolg het. Daar bestaan dus 'n hoë mate van korrelasie tussen wêreldbeskouings en persone se kulturele opvoeding en lewenservarings.

Atkinson, Morten en Sue (Hickson, Christie & Shmukler 1990:171) het die volgende interafhanklike komponente van 'n wêreldbeskouing geïdentifiseer, naamlik: ras, etnisiteit, ouderdom, lewensfase, geslag, lewenstyl, klas, graad van akkulturasie, opvoeding, huwelikstatus, rangposisie in die gesin en geografiese ligging.

Die voorligtingsproses word beïnvloed deur die wêreldbeskouings van beide die voorligter en die kliënt. Om hierdie rede is dit noodsaaklik dat voorligters bewus moet wees van die verskil in wêreldbeskouing wat daar tussen hulself en hul kliënte bestaan.

## **2.2 Ras/Etnisiteit**

Wehrly (1995:5) stel: *Each of us is born with a racial heritage, and each of us is socialized into an ethnic heritage. This socialization has a subtle but very pervasive influence on our lives.*

Hierdie sosialisering in 'n bepaalde etniese- en rasgroep vind plaas hetsy individue deur hul biologiese ouers of deur iemand anders grootgemaak word. Indien 'n individu se ouers verskillende etniese en rasse-eienskappe het, sal daardie individu aan verskillende rasse-eienskappe blootgestel word en behoort. Dit is binne hierdie etniese kultuur van sosialisering dat etniese groepwaardes, gelowe, en gedraginge oorgedra word.

'n Etniese groep/kultuur is 'n groep wat op grond van hul nasionaliteit of onderskeidende kulturele patrone onderskei word. Daar bestaan onsekerheid oor die gebruik van die term "ras", maar dit blyk tog dat hierdie term gebruik word om na fisieke of biologiese verskille tussen mense te verwys (Schaefer 1990:9).

Webster (in Lee & Richardson 1991:12), definieer rasgroep as *a family, tribe, people or nation belonging to the same stock* en na etniese groep as *large groups of people classed according to common racial, national, tribal, linguistic, cultural origin or background*.

Ras en etnisiteit vorm volgens Wehrly (1995:6), die kernelemente van diversiteit en kan soos volg grafies voorgestel word:

**Figuur 3.1** Etnisiteit en ras - die kern van diversiteit (soos voorgestel deur Wehrly 1995:6).



Volgens D'Ardenne en Mahtani (1996:5) verwys die term "ras" in alledaagse taal na velkleur en word dit gereeld as vernederend of diskriminerend vertolk. Dit is veral die

gebruik van die term "ras" om bepaalde fisiese karaktertrekke te beskryf wat die suggestie inhou van diskriminasie. In aansluiting hierby stel Pinderhughes (in Wehrly 1995:5) die volgende:

*Over time, race has acquired a social meaning in which these biological differences, via the mechanism of stereotyping, have become markers for status assignment within the social system.*

Alhoewel die term "ras" hoofsaaklik as biologiese term en "etnisiteit" as sosiologiese term gebruik word, word hierdie terme gereeld as sinonieme gebruik om te verwys na groepe mense wat soortgelyke fisiologiese trekke en persoonlikheids-/karaktertrekke openbaar (Lee & Richardson 1991:12). **Vir doeleindes van hierdie studie word die terme ras en etnisiteit as sinonieme aangewend sonder enige diskriminerende waarde en alleenlik ten einde verskille in kulture te beklemtoon en kultuurbewustheid te bevorder.**

### **2.3 Enkulturasie en akkulturasie**

Maree (1997:162) beweer dat enkulturasie verwys na die verskynsel waar individue se gedrag beïnvloed word deur die kultuur waarin daardie individue hulself bevind terwyl Ponterotto *et al* (1995:375) daarna verwys as etniese sosialisering. Dit is die sosialiseringsproses waardeur ontwikkelende individue 'n verskeidenheid kulturele en psigologiese kwaliteite bekom wat noodsaaklik is vir hul funksionering as lid van 'n bepaalde groep. *In essence, a child's ethnic identity develops through enculturation – a process in which parents in particular play a very significant role* (Casas & Pytlik 1995:158).

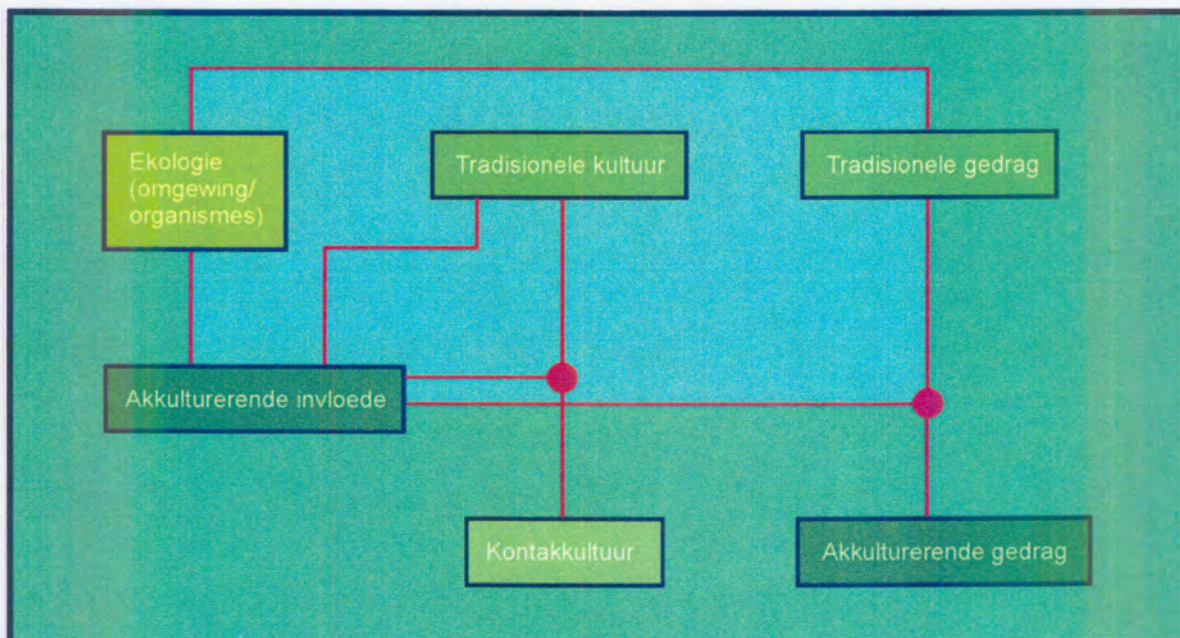
Arbona (1995:43-44) beskryf akkulturasie as 'n proses van kulturele verandering wat ontstaan vanweë deurlopende kontak tussen twee kultuurgroepe. Teoreties gesproke, kan die proses van akkulturasie aanleiding gee tot kulturele verandering in een of beide groepe.

Die mate waarin akkulturasie plaasvind word bepaal deur die mate waarin een kultuurgroep (gewoonlik die subkultuur) die waardes, gedrag en gelowe van 'n ander kultuurgroep (die dominante kultuur) oorneem. Wehrly (1995:188) meen

*Behavioral manifestations of acculturation may vary according to the environment in which the person is functioning and according to the individual's adaptability. Some people learn to live biculturally or multiculturally and adjust their behaviors according to the environmental situation.*

Maree (1997:162) bied die volgende model ter verklarung van individue se gedrag in die proses van akkulturasie aan:

**Figuur 3.2:** Berry se Ekologies-Kultureel-Behavioristiese model vir die verklarung van individue se gedrag (Maree 1997:162 soos aangepas uit Berry 1980; 1980 b)



Die menslike behoefte om primêre behoeftes te bevredig bring interaksie met die fisieke omgewing mee. Vanweë omvangryke verskille in fisieke omgewings ontstaan daar 'n verskeidenheid van ekonomiese moontlikhede om hierdie behoeftes te bevredig. Interaksie tussen organismes en hul omgewings lei tot **tradisionele** gedrag (die skakeling van konteks met gedrag) wat beïnvloed word deur akkulturerende invloed.

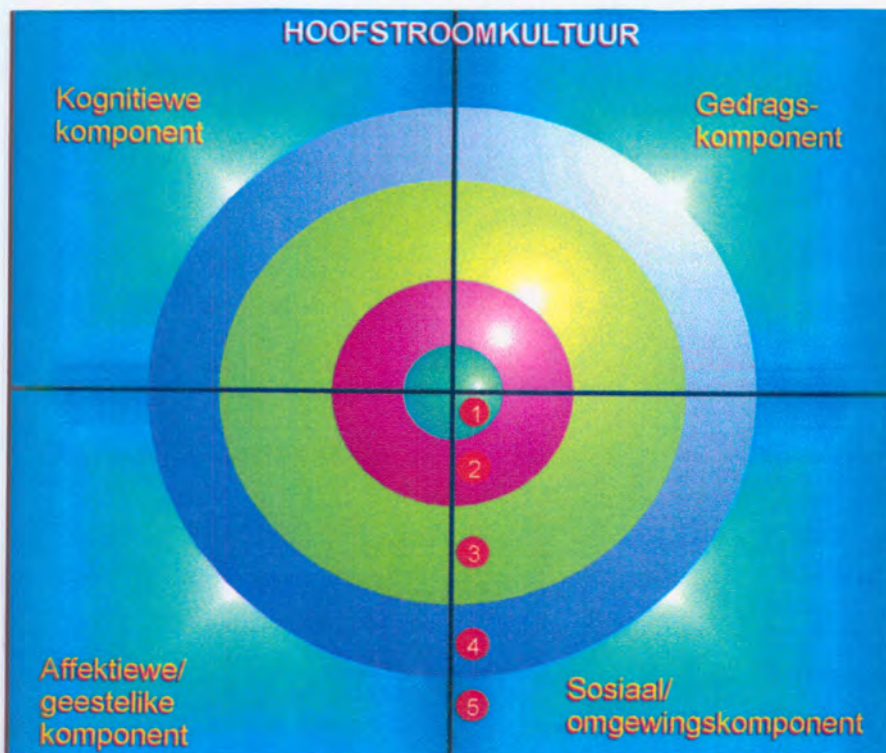


Met **ekologies** verwys Berry na die interaksies tussen menslike organismes en hul *habitat*; met **kultuur** na gedragpatrone wat deur groepe organismes gedeel word; en met **behavioristies** na gedrag wat daaruit voortspruit. **Akkulturerende** invloed (hoofsaaklik deur die prosesse verstedeliking en opvoeding) bring intensiewe kontak met tegnologies dominante gemeenskappe teweeg. 'n **Kontakkultuur** ontstaan (bepaalde kulture pas nie meer bloot by hul *habitat* aan nie, maar ook by akkulturerende invloede), en **akkulturerende gedrag** ('skuiwe' in gedrag vanaf vorige vlakke) en **akkulturerende stres** tree na vore; iets wat nuut en matig patologies is.

Met hierdie model wil Berry skakeling oor die vier boë heen (figuur 3.2) bewerkstellig, maar wil hy ook die vertikale verwantskappe aantoon. Hy probeer dus bewyse te vind vir sowel die **interne geldigheid** van eksperimente en afleidings (deur horisontale skakeling aan te toon) as vir **eksterne geldigheid** (kontekstueel-aanduidende vertikale skakeling) daarvan.

Choney, Berryhill-Paapke en Robbins (1995:85) stel die volgende model voor om die proses van akkulturasie uit te beeld. Hulle verkies 'n model wat met konsentriese sirkels voorgestel word.

**Figuur 3.3:** 'n Gesondheidsmodel wat akkulturasie konseptualiseer (Choney, Berryhill-Paapke & Robbins 1995:85)



Nota: 1= tradisioneel; 2= transisioneel; 3= bi-kultureel; 4= geassimileer; 5= marginaal

Hierdie model maak gebruik van 'n **gesondheidsbenadering** eerder as 'n benadering van **afwykendheid** en beeld die vier areas van **menslike persoonlikheid** uit. Hierdie model illustreer voorts hoe die hoofkultuur die subkulture omvat. Dit word voorgestel deur die ruimte om die buitesirkel. Binne die omtrek van elke sirkel kan verskillende vlakke van akkulturasie bestaan. Geen waardeoordeel word op enige vlak geplaas nie en geen dimensie van persoonlikheid word méér beklemtoon as 'n ander nie. Response wat uniek is aan elke vlak bepaal die wyse waarvolgens individue hulself handhaaf in ooreenstemming met die invloed/eise wat deur elke individu se omgewing, konteks of sosiale situasie gestel word.

Vyf vlakke van akkulturasie word deur hierdie model beskryf en die hoofaannames waarop hierdie model gebaseer word, kan onder meer soos volg beskryf word:

- Daar is kenmerkende sterk punte wat geïdentifiseer kan word in elke vlak van akkulturasie.
- Hierdie kenmerke kan as vaardighede (om opgewasse te wees teen die eise wat die omgewing stel) funksioneer, maar ook as variasies binne 'n bepaalde sosiale konteks.
- Aangesien daar nie besondere waardes aan die verskillende vlakke toegeken word nie, word een vlak nie belangriker as 'n ander geag nie. Om te beweeg vanaf die tradisionele vlak na die geassimileerde vlak is nie 'n voorwaarde vir geestesgesondheid nie.
- Akkulturerende stres is nie noodwendig teenwoordig nie, maar kan wél voorkom.

Choney *et al.* (1995:86) sê die volgende aangaande hul model:

*In our model, we assume an approach that avoids many of the problems found in other models. For instance, it does not confine itself to either a linear or a dichotomous perspective. It instead allows flexibility in individual responses to both White and traditional values, norms, and attitudes across cognitive, behavioral, social/environmental, and affective/spiritual domains, and offer a sense of fluid movement.*

Volgens navorsing wat deur die Buro vir Marknavorsing (Maree 1997:161) gedoen is, het akkulturasie reeds in só 'n mate plaasgevind dat enige evaluering of verrekening van potensieële kultuurverskille tussen swart en bruin in Suid-Afrika nie sonder inagneming hiervan mag plaasvind nie. Maree (1997:163) stel dit dat kennis omtrent die akkulturasie van leerders noodsaaklik is sodat toetse vir bepaalde groepe binne 'n spesifieke kulturele konteks of kontekste ontwikkel kan word.

Ponterotto *et al.* (in Wehrly 1995:188) waarsku teen die neiging om 'n kliënt se ingesteldheid teenoor voorligting hoofsaaklik op grond van die kliënt se vlak van akkulturasie te voorspel. Variasie binne elke kultuurgroep beklemtoon die behoefte om elke kliënt as 'n unieke individu in daardie kultuurgroep te beskou.

### **3 KULTURELE BELEMNERINGE WAT DIE PROSES VAN BEROEPSVOORLIGTING BEÏNVLOED**

Kultuur gee vorm en betekenis aan die aannames wat die basis vir mense se daaglikse gedrag bepaal. Vanweë die feit dat kultuur 'n omvattende invloed op die mens se daaglikse bestaan uitoefen, kan beroepsvoorligters wat kultuurbewus is op hierdie vaardigheid kapitaliseer in die voorligtingsproses.

Ten einde kulturele bewustheid onder beroepsvoorligters te bevorder mag dit raadsaam wees om kulturele belemneringe, wat beroepsvoorligting nadelig kan beïnvloed, te identifiseer.

#### **3.1 Kommunikasie: verbaal en nie-verbaal**

Kommunikasie, hetsy verbaal of nie-verbaal, vorm 'n integrale aspek van menslike gedrag. Effektiewe kommunikasie tussen individue berus hoofsaaklik op wedersydse begrip van wederkerige verbale en nie-verbale boodskappe. Conradie (1995:53) glo dat effektiewe terapie die eis stel dat die kliënt en terapeut in staat moet wees om beide verbale en nie-verbale boodskappe akkuraat en toepaslik te stuur en te ontvang.

##### **3.1.1 Verbale kommunikasie**

Mense het in wese 'n behoefte daaraan om met ander mense te kommunikeer en die meeste kommunikasie vind ook deur middel van taal plaas. Deur taal kan boodskappe tussen mense uitgeruil word. Lancaster (1987:18) maak dié stelling: *Volwaardige taalbeheer sterk die gevoel van suksesbeleving wanneer die boodskap sonder enige misverstand oorgedra en ontvang kan word.*

Hull (Matsumoto 1994:93) beweer dat kultuurerfenis hoofsaaklik deur middel van taal vanaf een geslag na 'n volgende oorgedra word, en dat kultuur, soos dit tans geken word, nie sonder taal kan bestaan nie: *How, when, where, and why we use language*

*are all conditioned by the culture in which we are interacting* (Wehrly 1995:17). Gobodo (1990:94) glo dat taal 'n kulturele medium van kommunikasie is.

Taal is volgens Conradie (1995:54) nie bloot 'n stel abstrakte simbole nie, maar dit moduleer die beleweniswêreld van 'n bepaalde taalgemeenskap en gee uitdrukking aan hul psigiese wêreld.

In 'n multikulturele samelewing sal daar 'n verskeidenheid van tale wees waarmee individue hulself uitdruk. Nie alleen moet daar gelet word op die verskillende wyses waarop mense van verskillende taalgroepe hulself uitdruk nie, maar ook op die verskillende vlakke van taalgebruik wat daar in een taal bestaan. Voorligters wat kultuursensitief is sal die implikasies hiervan beseef en daarvoor kompenseer in die voorligtingsproses. D'Ardenne en Mahtani (1996:65) se siening in hierdie verband verdien vermelding:

*Of course language disadvantage is not only experienced by people from another culture. Class and education are just as likely to produce alternative forms of English which promote prejudice among listeners.*

Probleme wat vanweë taalverskille ontstaan, sluit die volgende in:

- Kliënte kan van woorde en frases uit hul eie taal gebruik maak waar welke woorde en frases, asook kultuurspesifieke nuanses, vir die voorligter onbekend of verwarrend kan wees.
- Die kliënt se vermoë om binne die voorligtingsproses te vorder, word deur die vorige probleem beperk.
- Kliënte wat hulself in 'n tweede taal uitdruk, beskik nie oor die woordeskate om komplekse emosies en gedagtes te verbaliseer nie.
- Die effektiwiteit waarmee voorligters optree, kan beïnvloed word deur die feit dat hulle nie sekere beeldsprake, analogieë of nuanses van kultuurspesifieke uitdrukkings volkome begryp nie.
- Vooroordeel kan by beide die voorligter en kliënt ontstaan omdat daar nie akkuraat gekommunikeer kan word nie.

Na aanleiding van 'n ondersoek wat in Suid-Afrika met 'n groep swart persone gedoen is, is bevind dat die taalprobleme wat hierdie groep ervaar tweeledig kan wees (Coetzer 1978:75). Eerstens gebruik swart persone meestal Engels as tweede voertaal, maar wend dit nie noodwendig altyd vlot aan nie. Dit veroorsaak soms dat sommige swart persone kan mompel, sag praat en gevolglik moeilik verstaan word. Tweedens vind kommunikasie van betekenis moeilik plaas. Al praat persone dieselfde taal, beteken dit nie noodwendig dat hulle al die nuanses van daardie taal korrek verstaan nie.

Volgens Patterson (1987:241) is die ideaal dat die voorligter die kliënt se moedertaal vlot kan praat. Binne die Suid-Afrikaanse konteks met 'n veelheid van moedertale, is dit egter haas onmoontlik dat die voorligter al hierdie tale vlot sal kan praat en word kliënte gewoonlik in 'n posisie geplaas waar hulle in 'n tweede taal moet kommunikeer.

Die kliënt nader die voorligter, 'n outoriteitsfiguur vir voorligting aangaande aspekte wat persoonlik en ontstellend is of wat vir hulle van deurslaggewend belang is. D'Ardenne en Mahtani (1989:65) sê in hierdie verband die volgende:

*The counselor rarely assumes responsibility for learning the client's language, for finding a common language or even for learning about the problems that clients face in communicating in another language.*

Furnham en Bochner (in D'Ardenne & Mahtani 1989:62-63), glo dat die belangrikste aspek van integrasie tot die dominante kultuur sou wees om die taal waarin daardie kultuur kommunikeer, aan te leer. Voorligters moet weer op hul beurt gebruik maak van al die hulpbronne tot hul beskikking om meer te leer van hul kliënt se taal. Dit kan gedoen word deur onder andere vertaalde literatuur van 'n bepaalde kultuur te lees, te kyk na rolprente wat daardie kultuur uitbeeld, op sensitiewe wyse met mense oor hul kultuur te praat, en besoeke aan verskillende lande te bring om sodoende insig in verskillende kulture te bring (D'Ardenne & Mahtani 1989:61-72).

Daar kan ook gebruik gemaak word van 'n tolk tydens voorligting. Volgens Schakman (in D'Ardenne & Mahtani 1989:68-69) moet daar egter teen die volgende gewaak word

wanneer daar van nie-amptelike vertalers/tolke, soos ouers, kinders en bure gebruik gemaak word:

- Onakkurate vertalings.
- Vooroordeel en distorsie van feite.
- Gebrek aan vertroulikheid vir die kliënt.
- Uitbuiting van die kliënt deur die vertaler.
- Spanning by beide die ouer en die kind (as die vertaler 'n gesinslid is).

Praktiese riglyne wat gevolg kan word om te verseker dat die voorligtingsituasie suksesvol kan wees:

- Kontroleer dat beide die tolk en die kliënt dieselfde taal/dialek gebruik.
- Bespreek die inhoud en werkswyse van die onderhoud vooraf met die tolk.
- Gebruik eenvoudige taal.
- Luister aktief na beide die kliënt en die tolk.
- Laat addisionele tyd toe vir die onderhoud.
- Kontroleer deurgaans dat die kliënt verstaan wat gesê word.
- Bied geleentheid vir die kliënt om vrae te vra.
- Bespreek na afloop van die onderhoud die inhoud wat gekommunikeer is met die tolk.

Aangesien taal die denke, houdinge en oortuigings van mense aangaande kultuur reflekteer, moet beroepsvoorligters sorg dra dat hulle geen vooroordeel aangaande die kultuur van hul kliënte uitspreek en sodoende weerstand by hul kliënte wek nie.

### **3.1.2 Nie-verbale kommunikasie**

Nie-verbale kommunikasie word in 'n groot mate deur kultuur bepaal. Furnham en Bochner (D'Ardenne & Mahtani 1989:62), het bevind dat persone uit verskillende kulture verskillende wyses het om (a) inligting te stuur en te ontvang (b) hul wense en beelde uit te druk en (c) gevoel te demonstreer.

Kinzie (Wehrly 1995:18) beklemtoon die kritiese waarde van affektiewe boodskappe wat deur middel van nie-verbale kommunikasie oorgedra word. Aspekte soos gebare en gesigsuitdrukings, boodskappe aangaande nie-verbale kulturele kondisionering, die afstand wat mense van mekaar staan en die ruimte wat benut word tydens kommunikasie, dra boodskappe oor. Ter illustrasie sê Falicov (in Wehrly 1995:18) *An office that has a couch that comfortably seats three Mexican American family members, accommodates only two Anglo-American family members.*

Sue en Sue (1990:53) stel dit dat nie-verbale gedrag moeilik is om te interpreteer en wel om die volgende redes:

Nie-verbale gedrag is nie dieselfde vir verskillende kultuurgroepe nie.

Aangesien nie-verbale gedrag kultuurgebonde is, gebeur dit gereeld dat dit buite die vlak van bewussyn is van die persoon wat nie daarmee vertrou is nie.

Sue en Sue (1990:53-59) beskryf die volgende areas van nie-verbale gedrag wat deur kultuur bepaal word:

- Die waarneming en gebruik van interpersoonlike en persoonlike ruimte. Latyns-Amerikaners, Afrikane, Indonesiërs en Franse handhaaf byvoorbeeld 'n baie kleiner interpersoonlike afstand wanneer daar gesels word as Anglosprekendes.
- Verskille in liggaamsbewegings, gesigsuitdrukings en oogkontak. In Westerse samelewings word 'n glimlag geïnterpreteer as positiewe affek terwyl 'n Japanees dit nie noodwendig as vreugde interpreteer nie, maar moontlik as ongemak, skaamte of vernedering. Van Schoor (1989:40) het weer bevind dat baie swart groepe oogkontak as 'n teken van minagting beskou.
- Verskille in vokale aanwysings of wenke wat persone gebruik soos stiltes, spoed en die luidheid waarmee gepraat word. Sue en Sue (1990:58) het bevind dat blanke Amerikaners hard en vinnig praat om sodoende beheer oor hul luisteraars uit te oefen, terwyl die Amerikaanse Indiane sagter praat om dieselfde doel te bereik.

Wehrly (1995:45) beklemtoon dat dit moeilik is om verbale en nie-verbale gedrag as aparte entiteit te beskryf. Ten einde kommunikasie suksesvol te kan interpreteer, is dit



belangrik om beide verbale en nie-verbale leidrade binne die konteks van kultuur te begryp.

Beide verbale en nie-verbale kommunikasie kan bepaalde vooroordele oordra. Studies deur onder andere Argyle en Wolfgang (Sue & Sue 1990:61) het bevind dat nie-verbale kommunikasie hoofsaaklik op 'n onbewuste vlak beheer word. Potensiële implikasies hiervan sou wees dat voorligters wat nie hul eie vooroordele en houdings teenoor ander kulture ondersoek nie, onwetend hierdie vooroordele/afkeure aan hul kliënte kommunikeer.

### **3.2 Geslagsverskille**

Elke ras en etniese groep het 'n bepaalde persepsie van die rol van mans en vroue. In verskeie kulture is daar bewyse dat die twee geslagte in verskillende subwêreldes leef.

Volgens Lee en Richardson (1991:15) beïnvloed hierdie persepsie van geslagsrolle die verwagtinge wat oor normale ontwikkeling gekoester word. Hierdie verwagtinge kan verklarend wees vir die fundamentele verskille wat bestaan tussen die persoonlikheidsontwikkeling van mans en vroue.

Volgens Brown (1995:19) is daar verskeie bronne wat aanvoer dat daar duidelike sosialiseringstrukture bestaan wat op geslag gebaseer word en word anders verwagtinge aan mans as aan vroue gestel. Daar bestaan ook opvallende verskille tussen hul aspirasies rakende beroepe.

Dit blyk of daar steeds teen vroue gediskrimineer word op grond van vooropgestelde idees oor geslagsrolle. Coetzer (1978:59) noem as voorbeeld dat die Suid-Afrikaanse swart vrou in die algemene sosiale struktuur ondergeskik is aan haar man. Van Schoor (1989:41) meld dat hierdie manlike oorheersing dit moeilik maak in situasies waar die vrou 'n meer dominante rol inneem, soos onder andere die beroepswêreld. In aansluiting hierby bevestig Hickson *et al.* (1990:174) dat resultate in hul ondersoek wat

die verband tussen wêreldbeskouing en geslag ondersoek het, aan die lig gebring het dat daar steeds tradisionele geslagstereotipering bestaan. Die ondersoek bevestig '*sex-typed*' behaviour and social conditioning (Hickson *et al.* 1990:174).

Rice (Carlson *et al.* 1997:) het bevind dat gesinne waar daar ontoegeeflike, rigiede tipering van geslagsrolle voorkom, swakker reageer op voorligting as gesinne waar daar vryheid bestaan oor hoe geslagsrolle beskou word. Hierdie stereotipering van individue op grond van geslag het 'n direkte invloed op die beeld wat individue van hulself het. Gottfredson (Kiselica, Changizi, Cureton & Gridley 1995:103), beweer dat daar 'n direkte verband bestaan tussen selfkonsep en beroepsbesluite. Volgens hierdie teorie neem kinders reeds teen die ouderdom van 13 jaar loopbaanbesluite op grond van die ooreenkoms wat bestaan tussen hul beeld van hulself en die toepaslikheid daarvan vir 'n bepaalde beroep.

Só sal vroue eerder beroepe kies wat waardes, soos dit aan hulle oorgedra is deur hul kultuur, ondersteun, en sal hulle gevolglik 'n beroep kies wat tradisioneel aan vroue gekoppel word, al mag hul belangstellings gerig wees op 'n tradisioneel 'manlike' terrein.

### **3.3 Verskille in wêreldbeskouings**

Sue en Sue (1990:137) beweer: *World views are highly correlated with a person's cultural upbringing and life experiences.* Wêreldbeskouings sluit houdings, waardes, opinies en konsepte in en beïnvloed die wyse waarop individue dink, besluite neem, optree en gebeure definieer.

Atkinson, Morten en Sue (Hickson *et al.* 1990:171) het die volgende interafhanklike komponente van 'n wêreldbeskouing geïdentifiseer: ras, etnisiteit, ouderdom, lewensfase, geslag, lewenstyl, klas, graad van akkulturasie, opvoeding, huwelikstatus, rangposisie in die gesin en geografiese ligging.

Daar bestaan dus groot diversiteit in die wyse waarop mense hul wêreld beskou, dit wil sê die verskillende wyses waarop hulle verhoudings met die wêreld, ander mense, die natuur, instellinge en dinge waarneem (Sue & Sue 1990:73; Pedersen, Draguns, Lonner & Trimble 1989:37).

Sarason (Hickson & Christie 1989:166) sien wêreldbeskouing as 'n komplekse begrip wat vanaf geboorte en in ooreenstemming met 'n persoon se kulturele agtergrond, sosio-politiese geskiedenis en lewenservarings ontwikkel.

In die literatuur bestaan daar verskeie benaderings om die verskil in wêreldbeskouings te verklaar. Enkele van hierdie benaderings word vervolgens bespreek.

### 3.3.1 Die waarde-oriëntasiemodel van wêreldbeskouings

Carte (Sue & Sue 1990:139) se model behels dat kulture op grond van hul oriëntasie te aansien van faktore soos menslike natuur, persoon en die natuur, tydsin, aktiwiteit en sosiale verhoudings verskil. Hierdie benadering impliseer onder meer die volgende aspekte:

- Kulture varieer grootliks in terme van **menslike natuur**, waar sommige kulture aan hul lede oordra dat mense met bese neigings gebore word en dat neigings beheer moet word, terwyl ander kulture hul lede onderrig dat mense in wese goed is.
- Verskille in kultuur word nog duideliker wanneer die verhouding tussen die **persoon en die natuur** oorweeg word. Sommige kulture glo aan die onderwerping van die mens aan die natuur en dat natuurlike magte nie beheer kan word nie, terwyl ander kulture van die veronderstelling uitgaan dat die mensdom beheer oor die natuur kan kry. 'n Alternatiewe wêreldbeskouing sou wees dat mense in harmonie en vennootskap met die natuur moet saamleef.
- **Tydfokus** is sentraal in kulturele wêreldbeskouings. Sommige kulture heg waarde aan tradisies uit die verlede terwyl ander kulture weer op beplanning vir die toekoms fokus.

- **Aktiwiteit** het 'n noue verband met tydfokus. Kulture wat fokus op bestaan, beklemtoon selfekspresie, terwyl ander kulture, wat fokus op aktiwiteit, waarde heg aan prestasie wat deur eksterne kriteria geëvalueer word.
- Oriëntasie ten aansien van **sosiale verhoudinge** wissel tussen kulture: Vanaf aanvaarding van gesag, klem op kollektiewe besluitneming tot die aanname dat individualiteit en outonomie belangriker is as groepdoelwitte.

Sue en Sue (1990:139) bied die volgende model wat bogenoemde verskille in waardeoriëntasies tussen kultuurgroepe uitbeeld:

**Tabel 3.2** Verskille in waardeoriëntasie tussen kultuurgroepe (Sue & Sue 1990:139)

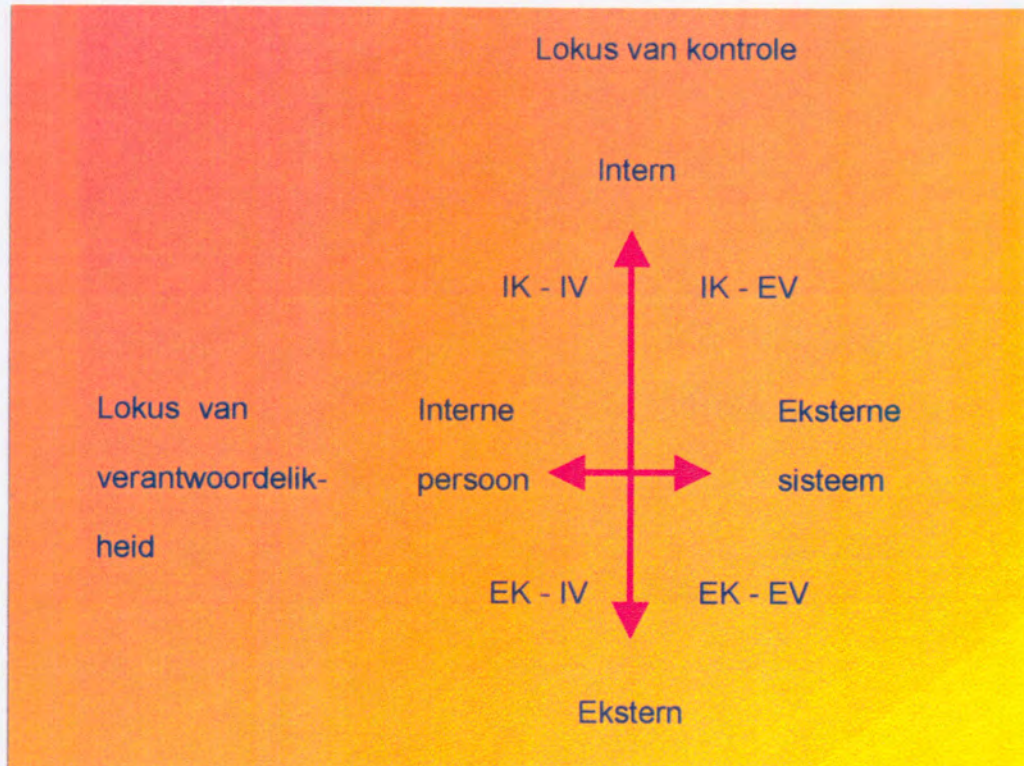
Westerse samelewing	Tradisionele swart samelewing
<p><b>Roepingsbewustheid</b></p> <p>Sterk roepingsbewustheid. Die stel en nastrewing van doelwitte, prestasie, idealisme en doelgerigtheid speel 'n belangrike rol.</p>	<p><b>Roepingsbewustheid</b></p> <p>Werk is hoofsaaklik 'n aktiwiteit ter oorlewing van die groep. Die bydrae wat die individu kan lewer, is nie belangrik nie, maar eerder die bydrae wat die groep as geheel kan lewer.</p>
<p><b>Individualisme</b></p> <p>Elke persoon het iets om by te dra tot die vervolmaking van die werksistiem. Die individu staan prominent.</p>	<p><b>Individualisme</b></p> <p>Geen ruimte vir die individu nie. Tradisionele waardes skryf onderdanigheid aan die groep voor iets wat dikwels inisiatief en kreatiwiteit van die individu aan bande lê. Die behoefte aan kollektiwisme veroorsaak dikwels gebrek aan invasie.</p>
<p><b>Prestasieмотivering</b></p> <p>Prestasieмотivering behels doelwitgeorieerdheid en persoonlike vervulling. Doelwitgeorieerdheid behels: Deursettingsvermoe, tydsbewustheid en aksieorieentasie. Persoonlike vervulling behels: Aspirasievlak en persoonlike geloof.</p>	<p><b>Prestasieмотivering</b></p> <p>Toegespits op die prestasie van die groep. Status en rang word voorgeskryf deur tradisionele beginsels.</p>

<p><b>Dissipline</b></p> <p>Klem op persoonlike dissipline.</p>	<p><b>Dissipline</b></p> <p>Strawwe dissiplinêre opvoeding binne die tradisionele gesin. Dissipline word toegepas solank daar terugvoer gegee word aan die individu.</p>
<p><b>Deeglikheid</b></p> <p>Kwaliteit deur middel van deeglikheid is 'n voorwaarde. Beplanning en persoonlike beheer word vereis in die uitvoer van take. Kennis omtrent bepaalde kwaliteit standaarde is noodsaaklik.</p>	<p><b>Deeglikheid</b></p> <p>Deeglikheid hang nou saam met ervaring van tydkonsep.</p>
<p><b>Tydkonsep</b></p> <p>Alle ekonomiese aktiwiteite word geëvalueer in terme van die gepaardgaande tydbenutting. Kennis van die grense van tyd binne die samelewing is belangrik. Beplanning, organiseering en skedulering van take is noodsaaklik.</p>	<p><b>Tydkonsep</b></p> <p>Tyd word slegs as breë afgebakende eenheid beskou (sekondes en minute bestaan nie in die tradisionele swart kultuur nie, maar wel seisoene). Tyd besit slegs waarde indien 'n gebeurenis plaasvind. Tydkonsep word nie in terme van verre verlede en verre toekoms georiënteer nie.</p>
<p><b>Kommunikasie</b></p> <p>Die kommunikasieproses moet so kort en saaklik moontlik wees. Strewe na die mees doelmatigste kommunikasiesisteem binne die werksituasie.</p>	<p><b>Kommunikasie</b></p> <p>Kommunikasie is langdradiger en omslagtiger aangesien tradisionele waardes leer om te behaag. Kommunikasie word aangepas om ruimte te laat vir respek teenoor meerderes (soos om te gaan sit wanneer met 'n meerdere gepraat word en nie eerste 'n meerdere te groet nie). Relevante werkverwante konsepte word dikwels nie begryp nie, onder meer vanweë taalagterstande.</p>

### 3.3.2 Die paradigma van Sue en Sue soos saamgestel uit twee sielkundige dimensies

Sue en Sue (1990:146) se benadering oor die vorming van wêreldbeskouings word gebaseer op twee psigologiese oriëntasies, naamlik die lokus van **kontrole-dimensie** wat afgelei is uit Rotter se sosiale leerteorie, en die lokus van **verantwoordelikheid-dimensie** wat afgelei is uit die toeskrywingsteorie van Jones.

**Figuur 3.4:** Sue en Sue (1990:146) se grafiese voorstelling van wêreldbeskouings.



Nota: EK= Eksterne lokus van kontrole; EV= Eksterne lokus van verantwoordelikheid;  
IK= Interne lokus van kontrole; IV= Interne lokus van verantwoordelikheid

Soos die figuur aandui, kan beide hierdie psigologiese dimensies op 'n kontinuum geplaas word, op só 'n wyse dat hulle mekaar kruis en sodoende kwadrante vorm wat elk 'n ander wêreldbeskouing of lewensoriëntasie verteenwoordig, te wete:

- **Interne lokus van kontrole (IK) – Interne lokus van verantwoordelikheid (IV):  
IK – IV-wêreldbeskouing**

Die self word beklemtoon as 'n integrale deel van probleemoplossing. Sue en Sue (1990:146) noem die Amerikaanse kultuur 'n tipiese voorbeeld hiervan waar

uniekheid, onafhanklikheid en selfvertroue beklemtoon word en 'n hoë premie geplaas word op persoonlike bronne vir probleemoplossing.

▪ **Eksterne lokus van kontrole (EK) – Interne lokus van verantwoordelikheid (IV): EK –IV-wêreldbeskouing.**

Individue wat binne hierdie kwadrant val, is geneig om die dominante kultuur se definisie van verantwoordelikheid te aanvaar. Hulle is slagoffers van die 'magtige' ander en hou hulself daarvoor verantwoordelik.

▪ **Eksterne lokus van kontrole (EK) – Eksterne lokus van verantwoordelikheid (EV): EK –EV-wêreldbeskouing.**

Persone wat hul situasie as die gevolg van 'n onderdrukkende sisteem beskou en gevolglik magteloos voel, val onder hierdie tipe.

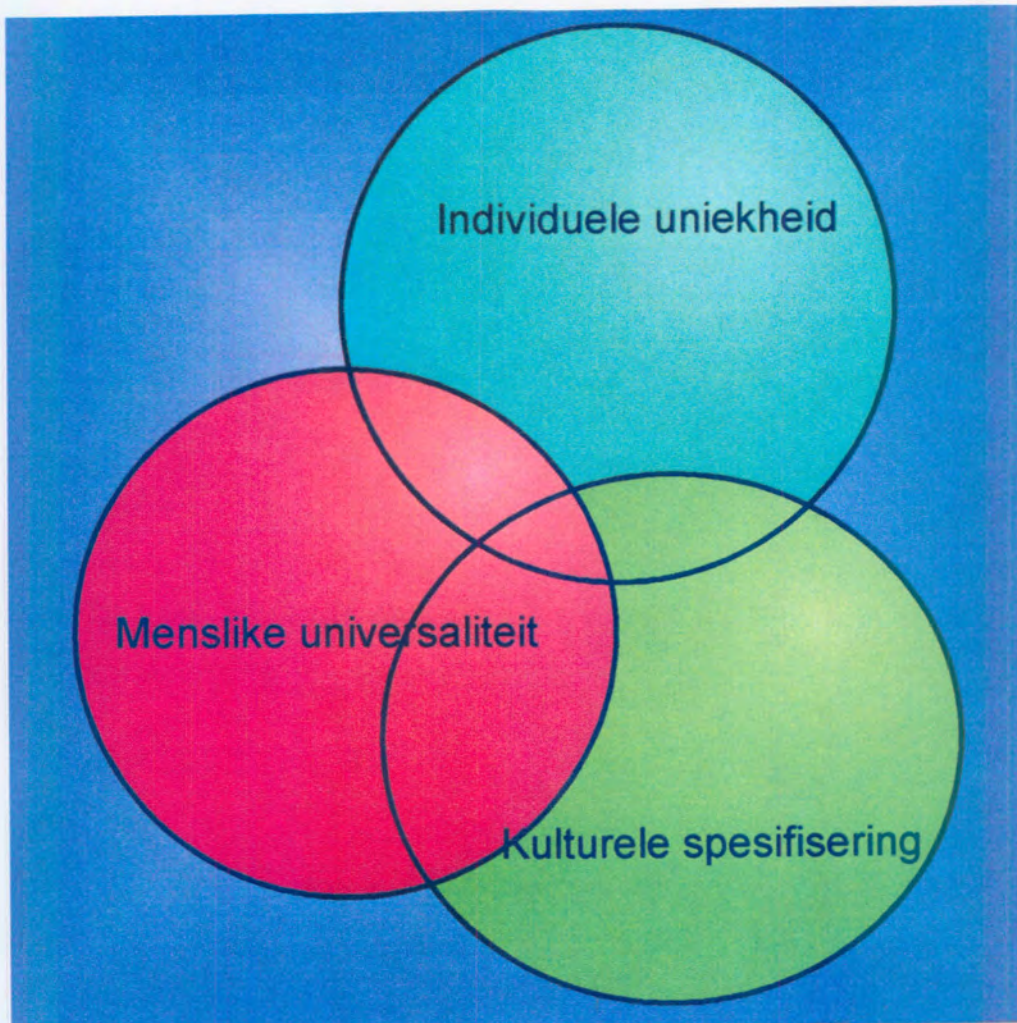
▪ **Interne lokus van kontrole (IK) – Eksterne lokus van verantwoordelikheid (EV): IK –EV-wêreldbeskouing.**

Individue glo in hul vermoë om persoonlike doelwitte te bereik as hulle die geleentheid daarvoor gegun word.

### **3.3.3 Cox se drieledige model van wêreldbeskouings**

Cox se drieledige model van wêreldbeskouings (Speight, Myers, Cox & Highlen 1991:32) reken dat interaksie plaasvind tussen (a) kulturele spesifisering (b) individuele uniekheid, en (c) menslike universaliteit. Hierdie interaksie beïnvloed individue en hul wêreldbeskouings.

**Figuur 3.5:** Invloed op wêreldbeskouing volgens Cox se model, soos voorgestel deur Conradie (1995:65).



Hierdie model is gebaseer op Kluckholm en Murray (Conradie 1995:65) se basiese beginsels wat postuleer dat elke persoon soos alle persone is, sommige persone en geen ander persoon is nie. Daar is dus in elke ontmoeting tussen mense, insluitend die voorligtingsituasie, 'n mengsel van eendersheid en verskil. Ten einde 'n kliënt volkome te verstaan, moet die voorligter die invloed van al drie genoemde komponente verken. Volgens Cox (Conradie1995:65) bied hierdie model 'n praktiese konseptualisering van begrip vir die komplekse vermenging van invloed op individue se wêreldbeskouings. Begrip van hierdie aspekte is nodig vir doeltreffende terapie. Cox (Conradie 1995:65) beweer dat die model 'n balans bied tussen die etiese en emiese benaderings in



multikulturele opleiding. Hierdie benadering poog om verder as die verskille tussen individue te gaan en sodoende individue op 'n universele vlak te verenig. Die essensiële gemeenskaplikheid van mense word 'n wyse om die wêreld te beskou, waarin individue gewaardeer word vir hul uniekheid as 'n noodsaaklike deel van die geheel.

Die feit dat wêreldbeskouings so uiteenlopend is, het belangrike implikasies vir beroepsvoorgligters wat hul eie waardes in perspektief moet sien en wat voortdurend gekonfronteer word deur situasies waar hul waardes van dié van hul kliënte s'n verskil.

Hickson *et al.* (1990:300) kwalifiseer die volgende redes vir die buigzaamheid en bruikbaarheid van wêreldbeskouing:

- Dit help terapeute om hulself en hul kliënte beter te verstaan.
- Die waardes, oortuigings en veronderstellings van beide partye word eksplisiet gemaak.
- Die keuses van gemeenskaplike doelwitte en prosesse word vergemaklik.
- Die subjektiewe realiteite wat nodig is om kennis te verkry en vaardighede te ontwikkel, word verskaf.
- Multikulturele terapie word verbeter omdat terapeute deurgaans bewus is van die kultureel-dominante oortuigings, misverstande en verkeerde etikettering van kliënte.

### **3.4 Verskille in werkwaardes tussen kultuurgroepe**

Werkwaardes is kultuurgebonde en word deur kultuurgroepe in stand gehou binne die werksituasie, as voorwaarde vir kulturele oorlewing (Van Wyk, Raubenheimer & Kotze, 1984:8-13). Die volgende noodsaaklike werkwaardes om in 'n Westerse samelewing te presteer, word deur hulle geïdentifiseer:

### **3.4.1 Roepingsbewustheid**

Dit wys op die behoefte om 'n bepaalde rol te speel binne die samelewing en dien ook as 'n motiveringsfaktor by die individu se beroepskeuse en sy/haar volharding in die werksituasie.

### **3.4.2 Individualisme**

Individue beskik oor sekere vermoëns wat hoofsaaklik aangebore word en wat hul verskillend van ander maak. Indien daardie vermoëns doelmatig aangewend word, sal dit beloon word deur die werkgemeenskap.

### **3.4.3 Deeglikheid**

Deeglikheid behels 'n bepaalde standaard van werkverrigting. Dit vereis dat die individu noukeurig, oplettend, ordelik en van 'n geordende wyse van optrede gebruik maak in die uitvoering van take binne werksverband.

### **3.4.4 Tydkonsep**

Die doelmatige benutting van tyd vorm 'n belangrike aspek van werkfunksionering.

### **3.4.5 Dissipline**

Dissipline behels die uitvoer van take op 'n sistematiese wyse met vaste reëlmaat.

### **3.4.6 Kommunikasie**

Doelmatige kommunikasie binne die werksituasie is essensieel. Dit behels die effektiewe gebruik van kommunikasie-metodes wat betrekking het op die medium van

kommunikasie, die boodskap self, die ontvanger en afsender én relevante eksterne faktore wat kommunikasie beïnvloed.

### **3.4.7 Prestasiemotivering**

Prestasiemotivering is die behoefte van individue aan die hoogs moontlike prestasie wat hulle met behulp van hul vaardighede- en vermoënstruktuur kan bereik.

Volgens Janse van Vuuren (1988:11) bestaan daar binne die Suid-Afrikaanse konteks verskille tussen die werkwaardes van die Westerling enersyds, en dié van die tradisionele en selfs 'verwesterse' swart kultuur andersyds.

Vervolgens word aan die hand van Janse van Vuuren (1988:8-14) 'n kort opsomming van die verskil in werkwaardes tussen die Westerse samelewing en tradisionele en 'verwesterse' swartmense gegee:

**Tabel 3.3** Verskil in werkswaardes tussen Westerse en tradisionele en 'verwesterse' swartmense (Janse van Vuuren 1988:8-14)

<b>Waarde-oriëntasies</b>	
<b>Dimensies</b>	
<b>Tydsin</b> Wat is die tydlike fokus van die menslike lewe?	<p><b>Verlede</b> Die verlede is belangrik. Leer uit die geskiedenis</p> <p><b>Hede</b> Die teenwoordige moment is belangrik. Moenie oor die toekoms bekommer nie</p> <p><b>Toekoms</b> Beplan vir die toekoms: maak vandag opofferings vir 'n beter toekoms</p>
<b>Menslike aktiwiteit</b> Wat is die modaliteit van menslike aktiwiteit?	<p><b>Bestaan</b> Dit is genoeg om net te bestaan</p> <p><b>Bestaan en word</b> Die doel in die lewe is om die innerlike self te ontwikkel</p> <p><b>Doen</b> Wees aktief. Werk hard en die moeite sal beloon word</p>

<p><b>Sosiale verhoudings</b></p> <p>Hoe word menslike verhoudings gedefinieer?</p>	<p><b>Liniêr</b></p> <p>Verhoudings is vertikaal. Daar is leiers en volgelinge in hierdie wêreld</p>	<p><b>Kollateraal</b></p> <p>Persone moet vriende en familie raadpleeg wanneer probleme opduik</p>	<p><b>Individualisties</b></p> <p>Individuele outonomie is belangrik. Persone beheer hul eie bestemming</p>
<p><b>Mens/natuur verhouding</b></p> <p>Wat is mense se verhouding tot die natuur?</p>	<p><b>Onderwerping aan die natuur</b></p> <p>Die lewe word hoofsaaklik bepaal deur eksterne faktore (God, feite, geneties)</p>	<p><b>Harmonie met die natuur</b></p> <p>Mens en natuur bestaan saam in harmonie</p>	<p><b>Beheer oor die natuur</b></p> <p>'n Uitdaging aan die mens sou wees om die natuur te oorwin en te beheer</p>

Die uitwerking van akkulturasie behoort nie buite rekening gelaat word wanneer op waardes gelet word nie. Daar kan aanvaar word dat sommige van die genoemde waardes met verloop van tyd, gesien teen die verwysingsraamwerk van akkulturerende

invloed, gewysig kan raak. Verdere navorsing in hierdie verband moet egter eers plaasvind alvorens besliste uitsprake in hierdie verband gemaak kan word. Daar word egter van die veronderstelling gewerk dat hierdie waardes steeds voortbestaan. Soos Gobodo (1990:96) tereg sê: *No matter how 'civilized' we might claim to be, we will still be regulated, in part, by the ethos of our original culture.*

### 3.5 Vooroordele en stereotipering

Volgens Axelson (in Pedersen *et al.* 1989:59), beteken vooroordeel letterlik 'n voorafuitgedinkte oordeel of opinie sonder regverdiging of voldoende kennis wat positief of negatief kan wees. Pedersen *et al.* (1998:59) verwys ook na Ridley se beskrywing van vooroordeel as 'n houding waar ongunstige gevoelens en gedragsintensies teenoor individue of 'n groep uitgedruk word. Sundberg (Marsella & Pedersen 1981:41), het tot die gevolgtrekking gekom dat daar 'n negatiewe korrelasie is tussen vooroordeel en die effektiwiteit waarmee 'n voorligter in die voorligtingsproses optree.

Matsumoto (1994:40-41) stel dit dat kultuur as 'n 'filter' optree; nie alleen wanneer die mens waarneem nie, maar ook wanneer hy/sy gebeure interpreteer. Individue mag moontlik mekaar se gedrag vanuit hul eie kulturele agtergronde interpreteer en tot 'n gevolgtrekking kom wat op hul eie oortuigings van kultuur en gedrag gebaseer is. Hierdie interpretasie mag verkeerd wees omdat daar sprake is van verskil in gedrag tussen kulture. In aansluiting hierby sê Matsumoto (1994:6): *Still, sometimes we cannot separate ourselves from our own cultural backgrounds and biases to understand the behaviors of others.* Om ander se gedrag deur 'n kultuurspesifieke 'bril' waar te neem en te interpreteer, word volgens Matsumoto, as etnosentrisme beskryf. Dit kan weer gekoppel word aan stereotipes.

Matsumoto (1990:6) definieer stereotipes as *fixed attitudes, beliefs, or opinions about people who belong to cultures other than one's own.* Sue en Sue (1990:47-48) voel dat die gevaar in stereotipes daarin geleë is dat dit ontoeganklik is vir logika en

ondervinding en dat inkomende inligting verdraai word om die vooropgestelde idees te pas. Matsumoto (1990:6) sê die volgende oor stereotipes:

*Stereotypes may be handy in giving people some kind of basis in judging, evaluating, and interacting with people of other cultures. They can be very dangerous and damaging, however, when people adhere to them inflexibly and apply the stereotypes to all people of that cultural background without recognizing the possible false bases of the stereotype as well as individual differences within that culture.*

Pedersen *et al.* (1989:59) beweer dat stereotipering lei tot selfvullende voorspelling. Bevooroordeelde persone stereotipeer maklik.

#### **4 KULTUUR IN 'N POSTMODERNISTIESE KONTEKS**

Die postmoderne era is 'n tyd van voortdurende keuses, volgens Jencks (1987:1) 'n era waarin alle tradisies geldigheid en bestaansreg het. Hy (Jencks 1987:1) stel dit soos volg:

*Pluralism, the 'ism' of our time, is both the great problem and the great opportunity: where Everyman becomes a Cosmopolite and Everywoman a Liberated Individual, confusion and anxiety become ruling states of mind and erszat a common form of mass-culture.*

Die postmodernisme resulteer in 'n skepping waar 'n groot verskeidenheid kulture en tradisies gesinteseer word in 'n geheel, en waar meningsverskille en diversiteit, hetsy op grond van kultuur, ras of geslag, hoog geag word (Van der walt 1995:178). Toynbee (Nicholls 1989:198) sluit hierby aan met die volgende stelling: *the modern age is beginning to be superseded by the coexistence of different cultures.*

Volgens Van Niekerk (1997:149) is een van die bevrydendste kenmerke van die postmoderne denke die klem wat geplaas word op verdraagsaamheid. Verdraagsaamheid teenoor verskillende perspektiewe en wêreldbeskouings, die erkenning en aanmoediging van diversiteit, om van ander te leer en eie denke krities te ondersoek op grond van insigte en wysheid wat van ander bekom is. Dit behels ook dat

individue se opinies nie op ander afgedwing word nie. Die postmoderne beweging het tot gevolg dat Van Niekerk (1997:149) die volgende hieroor sê:

*It makes us citizens of the global village that is no longer uniform and straightlaced in what is being offered as fashionable, presentable or proper. It is a world in which we are unashamedly exposed to whatever might not have earlier been known, conceived or tolerated.*

In die postmodernistiese konteks word weg beweeg van universalismes. In hierdie verband is dit egter nodig om daarvan kennis te neem dat ofskoon die postmodernisme alle kulture erken en gelyk ag aan mekaar, is daar geensins sprake daarvan dat alle kulture as universeel beskou word nie of dat verskillende kulture tot een universele kultuur geminimaliseer word nie. Van Niekerk (1997:107) merk op in hierdie verband dat universele aansprake op geldigheid deur die postmodernisme gedekonstrueer word en dat partikularisme intensioneel nie gekoppel word aan die universele nie.

Ofskoon die postmodernisme die geldigheid van multikulturele diversiteit erken, is dit volgens Fowler (1997:191-199) nodig om te beklemtoon dat daar nie enige illusies moet bestaan oor die invloed wat kulturele mag uitoefen nie. Die modernisme wat gekenmerk is deur kulturele dominansie en ongelykheid is 'n produk van die Westerse samelewing, net soos die postmodernisme 'n produk daarvan is. Fowler (1997:99) onderskryf die volgende:

*In today's multicultural, democratic states, this civil culture most often embodies the fundamental cultural values of the cultural community that controls the centres of political power.*

Kulturele diskriminasie kan slegs vermy word indien daar 'n gelyke en opregte verdeling in politieke mag plaasvind, wat alle kulturele groepe op grond van gelykheid in status insluit.

## **5 Samevatting**

In die onderhawige hoofstuk is gepoog om kulturele faktore wat 'n rol speel in die proses van beroepsvoorligting te verreken. Dit blyk vanuit die literatuur dat voormelde faktore reeds vir baie jare 'n invloed uitoefen op die menslike bestaan en in die



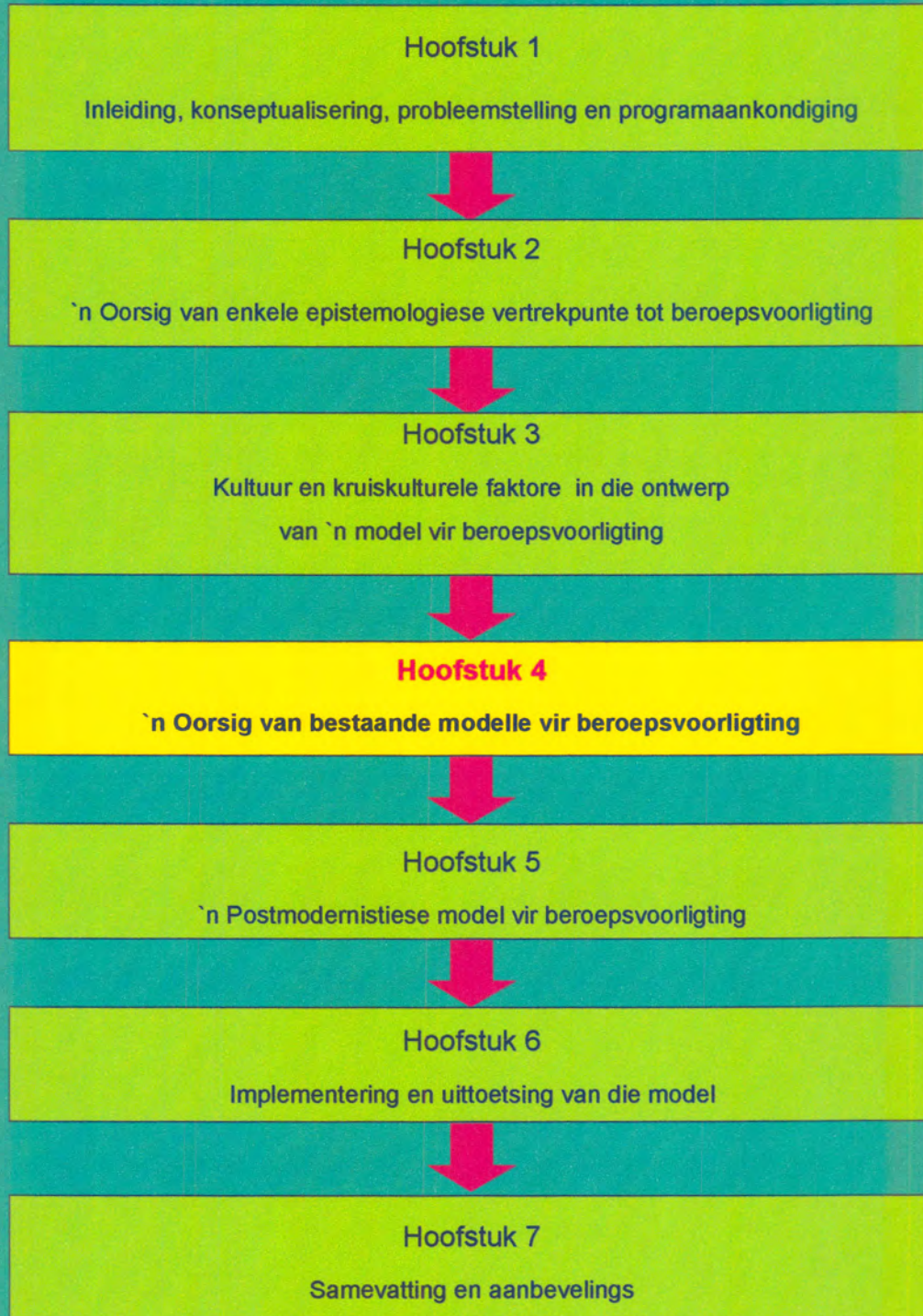
besonder is dit die verskille tussen kulture wat op alle fasette van die menslike bestaan inwerk.

Kulturele verskille moet erken word as geldig waarna die gevolge van hierdie verskille op effektiewe wyse hanteer moet word. Die fokus in hierdie hoofstuk is veral geplaas op die bewusmaking van kultuurverskille ten einde 'n meer ingeligte praktyk vir beroepsvoorligting daar te stel.

Verskillende opvattinge aangaande kultuur is verken en enkele kulturele belemmeringe wat die proses van beroepsvoorligting nadelig kan beïnvloed, is uitgewys. Kulturele belemmeringe soos kommunikasie, hetsy verbaal of nie-verbaal; geslagsverskille; verskille in wêreldbeskouings; verskille in werkwaardes; vooroordele en stereotipering is aan die orde gestel.

Ten slotte is kultuur vanuit 'n postmodernistiese konteks bestudeer ten einde die dimensies van kultuur soos wat dit in hierdie konteks navore tree, toe te lig.

# DIE ONTWERP VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING



# HOOFSTUK VIER

## 'N OORSIG VAN BESTAANDE MODELLE VIR BEROEPSVOORLIGTING

### 1 INLEIDING

In hoofstuk een is verwys na die probleem wat tot hierdie studie aanleiding gegee het. Die feit dat Suid-Afrika bepaalde politieke en sosiale veranderinge ondergaan het en op die drumpel van 'n epogwending staan, het noodwendig aanleiding gegee tot vele veranderinge wat ook betrekking het op die veld van beroepsvoorligting (Grobler 1996:1).

In hoofstuk twee is enkele epistemologiese vertrekpunte tot beroepsvoorligting verken wat in die verlede, en tans nog vir vele universiteite en teknikons as basis vir beroepsvoorligtingsmodelle dien. In hoofstuk drie is die kulturele faktore wat 'n rol speel in die beroepsvoorligtingsproses, verhelder.

Inligting aangaande huidige beroepsvoorligtingsmodelle is noodsaaklik ten einde die praktyke wat tans deur verskeie universiteite en teknikons gebruik word, te ondersoek. Hierdie inligting sou andersyds kan aandui watter modelle tans in gebruik is. Andersyds sou dit 'n refleksie kon bied op die mate waarin daar reeds veranderinge aan bestaande modelle aangebring is, ten einde die eise wat deur 'n postmoderne, multikulturele samelewing gestel word, die hoof te bied.

Die onderhawige hoofstuk beskryf die strategie wat in hierdie studie aangewend word om inligting oor bestaande modelle vir beroepsvoorligting te bekom en verskaf 'n uiteensetting van die inligting wat ontvang is.

## 2 VERLOOP VAN DIE NAVORSING

### 2.1 Die navorsingsgroep

Vir die doeleindes van hierdie studie is besluit om sowel verskeie universiteite en teknikons in Suid-Afrika as enkele opleidingsinstansies internasionaal te raadpleeg aangaande modelle van beroepsvoorligting wat tans in gebruik is by elk van hierdie instansies. **Daar is veral sorg gedra om plaaslike universiteite en teknikons wat voorheen benadeel was, by hierdie studie te betrek.** Daar is met 15 plaaslike universiteite en ses plaaslike teknikons gekorrespondeer. Op internasionale vlak is nege universiteite genader vir inligting.

### 2.2 Metode wat gevolg is met die insameling van inligting

Die plaaslike universiteite en teknikons wat by die studie betrek is, is eerstens telefonies gekontak om te bepaal wie die aangewese persoon by elke instansie sou wees om die inligting wat vir hierdie studie benodig word, beskikbaar te stel. Tydens die telefoniese gesprekke is die doel van die studie kortliks meegedeel, waarna 'n beskrywing van die inligting wat verlang sou word, gegee is. Die kontakpersone wie deur hierdie proses geïdentifiseer is, se kontakbesonderhede (posadres, elektroniese posadres, en 'n telefaks-adres) is bekom.

Nadat hierdie prosedure met al die betrokke instansies gevolg is, is 'n standaard brief<sup>25</sup> opgestel waarin inligting verstrekkend is aangaande die voorgenome studie. Die inligting wat van elke instansie verlang word, is ook beskikbaar gestel. Hierdie brief is per geregistreerde pos aan elke instansie gestuur. Na verloop van ongeveer 10 weke is opvolgbriewe<sup>26</sup> per elektroniese pos gestuur aan die instansies wat nie op die eerste skrywe gereageer het nie. Indien geen reaksie ná afsending van die tweede brief

---

<sup>25</sup> Vergelyk bylaag A.

<sup>26</sup> Vergelyk bylaag B en C.

ontvang is nie, is 'n telefaksboodskap<sup>27</sup> ongeveer vier weke na die elektroniese brief afgestuur.

Die proses wat gevolg is met die inwin van die inligting wat benodig is vir hierdie studie, kan soos volg voorgestel word:

**Tabel 4.1** Proses waardeur inligting ingesamel is vanaf plaaslike instansies

<b>Naam van die instansie</b>	<b>Geregistreeerde posstuk</b>	<b>Elektroniese pos (e-pos)</b>	<b>Telefaks</b>
The University of Cape Town	X	X	X
University of North West	X		
University of the Witwatersrand	X	X	X
University of Zululand	X	X	X
University of Durban-Westville	X	X	X
University of the North	X		
University of Fort Hare	X	X	X
University of Natal	X	X	
Potchefstroomse Universiteit vir CHO	X	X	

<sup>27</sup> Vergelyk bylaag B en C.

Randse Afrikaanse Universiteit	X	X	
Universiteit van Stellenbosch	X		
Universiteit van die Oranje-Vrystaat	X	X	X
Universiteit van Port Elizabeth	X	X	X
Universiteit van Suid-Afrika	X		
<b>Plaaslike Technikons</b>			
Natal Technikon	X		
Technikon Northern Gauteng	X		
Technikon Witwatersrand	X	X	X
Kaapse Technikon	X	X	
Technikon Pretoria	X		
Technikon Vrystaat	X		

Die nege internasionale universiteite waarna in paragraaf 2.1 verwys is, is deur middel van die internet gekontak, deur 'n besoek aan hul onderskeie webbladsye waarop die inligting van die verskillende departemente en personeel verskyn. Inligting aangaande die voorligtingsdepartement<sup>28</sup> by elke universiteit en die belangstellingsveld van elke persoon in daardie departement is verken. Op grond van hierdie inligting is 'n geskikte kontakpersoon geïdentifiseer. Die elektroniese (e-pos) adresse van hierdie persone wat op die webbladsye verskyn, is gebruik om 'n standaardbrief<sup>29</sup> aan elke persoon te

<sup>28</sup> Of ooreenstemmende departement.

<sup>29</sup> Vergelyk bylaag D.

stuur. Indien geen reaksie na afloop van 10 weke ontvang is nie, is 'n opvolgboodskap per elektroniese pos gestuur.

Hierdie proses kan kortliks in die volgende diagram weergegee word:

**Tabel 4.2** Proses waardeur inligting ingesamel is vanaf internasionale instansies

<b>Naam van instansie</b>	<b>Elektroniese pos (e-pos)</b>	<b>Elektroniese pos (e-pos)</b>
University of Oklahoma	X	X
Iowa State University	X	X
Universiteit van Groningen	X	X
Universiteit van Leuven	X	X
Vrije Universiteit Brussels	X	
Arizona State University	X	X
Central Queensland University	X	X
Oakland University	X	X
Oxford University	X	

### **2.3 Antwoorde ontvang**

Van die 14 plaaslike universiteite wat gekontak is vir inligting het 8 universiteite en 5 van die 6 teknikons terugvoer gegee. Van die 9 internasionale universiteite wat gekontak is, het 2 universiteite inligting vir hierdie studie beskikbaar gestel.

Die inligting wat van die onderskeie plaaslike instansies ontvang is, kan soos volg uiteengesit word:

**Tabel 4.3** Uiteensetting van inligting ontvang vanaf plaaslike instansies

<b>Naam van die instansie</b>	<b>Geregistreeerde posstuk</b>	<b>Elektroniese pos (e-pos)</b>	<b>Telefaks</b>
The University of Cape Town	Geen reaksie	Geen reaksie	Geen reaksie
University of North West	Terugvoer ontvang		
University of the Witwatersrand	Geen reaksie	Geen reaksie	Geen reaksie
University of Zululand	Versoek nadere besonderhede	Geen reaksie	Geen reaksie
University of Durban-Westville	Geen reaksie	Geen reaksie	Terugvoer ontvang
University of the North	Geen reaksie	Fasiliteit buite werking	Geen besonderhede verskaf nie
Universty of Fort Hare	Geen reaksie	Fasiliteit buite werking	Fasiliteit buite werking
University of Natal	Geen reaksie	Versoek nadere besonderhede Reaksie ontvang	
Potchefstroomse Universiteit vir CHO	Geen reaksie	Versoek nadere besonderhede Reaksie ontvang.	
Randse Afrikaanse Universiteit	Geen reaksie.	Terugvoer ontvang.	



Universiteit van Stellenbosch	Terugvoer ontvang.		
Die Universiteit van die Oranje-Vrystaat	Geen reaksie	Geen reaksie.	Geen reaksie.
Universiteit van Port Elizabeth	Geen reaksie	Geen reaksie.	Terugvoer ontvang.
Universiteit van Suid-Afrika	Versoek nadere besonderhede (telefonies) Terugvoer ontvang		
<b>Plaaslike Technikons</b>			
Natal Technikon	Terugvoer ontvang		
Technikon Northern Gauteng	Versoek nadere besonderhede (telefonies) Terugvoer ontvang		
Technikon Witwatersrand	Geen reaksie	Geen reaksie	Terugvoer ontvang
Kaapse Technikon	Geen reaksie	Terugvoer ontvang	
Technikon Pretoria	Terugvoer ontvang		
Technikon Vrystaat	Terugvoer ontvang		

Die inligting wat vanaf die onderskeie internasionale universiteite ontvang is, kan soos volg uiteengesit word:

**Tabel 4.4** Uiteensetting van inligting ontvang vanaf internasionale instansies

<b>Internasionale Universiteite</b>	<b>Elektroniese pos (e-pos)</b>	<b>Opvolg elektroniese pos</b>
University of Oklahoma	Geen reaksie	Geen reaksie
Iowa State University	Geen reaksie	Geen reaksie
Universiteit van Groningen	Geen reaksie	Geen reaksie
Universiteit van Leuven	Geen reaksie	Geen reaksie
Vrije Universiteit Brussels	Terugvoer ontvang	
Arizona State University	Geen reaksie	Geen reaksie
Central Queensland University	Geen reaksie	Geen reaksie
Oakland University	Geen reaksie	Geen reaksie
Oxford University	Terugvoer ontvang	

### **3. DEURSKOING VAN INLIGTING WAT ONTVANG IS**

Die inligting vanaf die onderskeie instansies wat gekontak is, word vervolgens uiteengesit.

#### **3.1 Plaaslike Universiteite**

##### **3.1.1 University of North-West**

Vanuit die inligting wat ontvang is blyk dit dat die University of North-West nie 'n vaste beleid vir voorligting volg nie. Die voorligters verbonde aan die Voorligtings- en Beradingsentrum, gebruik elk hul eie diskresie in die selektering van metodes vir beroepsvoorligting (wat gewoonlik psigometriese toetsing behels). Psigometriese toetse wat gebruik word, sluit in die *Career Development Questionnaire* en belangstellingsvraelyste (Malefo 1999:1).

### 3.1.2 University of Durban-Westville

Die beroepsvoorligtingsmodel van hierdie instansie is gebaseer op Super se model, Krumboltz se sosiale leerteorie en Harren se sosiale leerteorie. In die proses van beroepsvoorligting word van psigometriese toetse soos *Holland's Selfdirected Search*, *Myers-Briggs Type Indicator*, asook die MENTOR gerekenariseerde program gebruik gemaak (Beerlall 1999:1).

Intervensie vind hoofsaaklik op 'n een tot een basis (mikrostrukturele vlak) plaas, maar daar word ook werkwinkels (makrostrukturele vlak) aangebied. Hierdie werkwinkels dek temas wat verband hou met lewensvaardighede soos tydbestuur; probleemoplossing; besluitnemingsvaardighede; selfanalise; eise wat deur die arbeidmark gestel word; hoe om 'n aansoekbrief en 'n *curriculum vitae* op te stel; onderhoudvoering; telefoon- en kommunikasievaardighede, en leierskapvaardighede (Beerlall 1999:1).

### 3.1.3 University of Natal

Hierdie universiteit se model vir beroepsvoorligting berus hoofsaaklik op 'n geïntegreerde benadering wat die trek-faktorbenadering en die ontwikkelings-kontekstuele teorieë van Stead en Watson insluit (Jassat & Liebenberg 1999:1).

Daar word gebruik gemaak van een tot een (mikrostrukturele vlak) kontakonderhoude, waarna gerekenariseerde psigometriese toetse soos die *Strong Interest Inventory*, *Myers-Briggs Type Indicator*, *Work Values Inventory* asook die *Career Development Questionnaire* ingeskakel word. Die toetsbattery is standaard, omdat die groep aan wie hierdie universiteit voorligting verleen, homogeen van aard is (Jassat & Liebenberg 1999:1).

Die voorligter se rol is om as fasiliteerder op te tree in 'n proses waar kliënte binne hulle eie konteks hul kennis aangaande beroepe uitbrei. Die voorligter help om verdraaiings

en vooroordele wat kliënte aangaande hulself en die wêreld van werk openbaar, reg te stel (Jassat & Liebenberg 1999:1).

### 3.1.4 Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

Die Potchefstroomse Universiteit vir CHO het die volgende studiehandleidings beskikbaar gestel waaruit 'n aantal afleidings aangaande hul benadering tot beroepsvoorligting gemaak kan word in:

- Hoër Onderwys diploma (Nagraads - Voorligting) VRV 522 (Marais 1989:1-5).
- Psigometrie en diagnostiek OKS 630 (Marais 1999:1-12).
- Psigometrie, psigodiagnostiek en praktikum VRV 522 (Marais 1999:1-7).
- Praktyk van skoolvoorligting OKS 623 (Marais:1999:1-21).

Volgens hierdie handleidings kan die volgende aangaande beroepsvoorligting by hierdie instansie saamgevat word:

- Beroepsvoorligting is gebaseer op bestaande modelle of teoretiese raamwerke (daar word nie vermeld watter raamwerke of modelle nie).
- Opleiding word gegee aangaande psigometriese toetse soos: *Die Hoërskoolpersoonlikheidsvraelys (HSPV)*; *Die Persoonlikheidsvraelys vir Kinders(PVK)*; *Die Persoonlike, Huislike, Sosiale en Formele Verhoudingevraelys (PHSF)*; *Die Opname van Studiegewoontes en -houdings (OSGH)*; *Die Senior Aanlegtoetse (SAT)*; *Die Junior Aanlegtoetse (JAT)*; *Die Selfondersoekvraelys (SOV)* en die *Die 19-Veld-Belangstellingsvraelys (19VBV)*.
- Beroepsvoorligting vanaf 1920-1994 is deurskouend van aard - spesifiek ten opsigte van die manier waarop die omstandighede na 1994 verander het en die implikasies wat dit vir beroepsvoorligting inhou. Daar word verwys na 'n 'paradigmaskuif' wat gemaak moet word (daar word egter nie spesifiek verwys na die 'paradigma skuif' wat voorgestel word nie). 'n Herkonseptualisering van bestaande modelle van beroepsvoorligting ten opsigte van individuele en groepe leerders se behoeftes word ondersteun.

- Evalueringstegnieke word aangepas by die veranderende omstandighede van beroepsvoorligting en dit is veral die ontwikkeling van selfhelpinstrumente wat aandag geniet (Marais 1999:1).

### **3.1.5 Randse Afrikaanse Universiteit**

Hoewel hierdie universiteit aandui dat daar van geen spesifieke model van beroepsvoorligting gebruik gemaak word nie, word dit tog gestel dat die benadering wat gebruik word vanuit 'n **sistemiese perspektief, binne die konteks van die postmodernisme**, plaasvind. Studente in voorligting word aangemoedig om alle modelle en gepaardgaande teorieë te bestudeer en dan tot 'n persoonlike model vir beoepsvoorligting te kom (Walters 1999:1).

### **3.1.6 Universiteit van Stellenbosch**

Beroepsvoorligting by die Sentrum vir Studentevoorligting aan die Universiteit van Stellenbosch vind plaas vanuit 'n eklektiese perspektief, met die ontwikkelingsielkunde as basis. Konsepte vanuit verskillende teoretiese benaderings soos Erikson en Holland se teorieë, Super se Lewenspanteorie, Gottfredson en Ginzberg se teorieë, asook beginsels uit die Leerteorie, Besluitnemingsteorie en Rokeach se waardeteorie, dien as basis vir hulle model. Bandura se konsepte van rolmodellering en selfbevoegdheid en die algemene sisteemteorie van Holloway vorm die teoretiese grondslae vir die opleidingsprogram (Brand 1999:1).

Die fokus van hierdie instansie het onlangs (1999) verskuif van individuele beroepsvoorligting na groepsberoepsvoorligting wat in die vorm van werkwinkels aangebied word.

Dienste wat aangebied word sluit in:

- Loopbaanontwikkelingsvoorligting waar realistiese loopbaanverwante keuses (insluitende vak- en kursuskeuse) volgens Holland, Super en Ginzburg, gesien word as deel van die totale ontwikkelingsproses van die individu.
- Fasette van lewensvaardigheidsontwikkeling waarbinne 'n psigo-opleidingsmodel en 'n holistiese gesondheidsmodel van Beck en Ellis in die leerproses beklemtoon word. Eienskappe wat veranderbaar is volgens Seligman se teorie oor *learned optimism/helplessness* is hier van belang.
- Fasette van psigoterapeutiese hulpverlening, naamlik die bevordering van selfaktualisering, regstelling van foutiewe denkprosesse volgens die beginsels van die kognitiewe sielkunde, bevordering van insig in die sin en betekenis van die lewe (eksistensiële benadering) en die generering van opsies en alternatiewe (realiteitsbenadering en die neuro-linguistiese benadering), vorm deel van hierdie instansie se benadering tot voorligting.

### 3.1.7 Universiteit van Port Elizabeth

Volgens die inligting wat van hierdie universiteit ontvang is, word gebruik gemaak van 'n eklektiese model wat 'n sterk element van die ontwikkelingsbandering tot beroepsvoorligting insluit. Die werk van Donald Super is 'n sentrale fokuspunt in hul model maar die werk van Mark Savickas en Bandura oor selfbevoegdheid hou nuwe en verkenbare moontlikhede in (De Jager 1999:1).

Daar word van die volgende psigometriese instrumente gebruik gemaak in hierdie model: *Die Loopbaanontwikkelingsvraelys (LOV)*; *Die Lewensrolvraelys (LRV)* en *Die Waardeskaal (WS)*. *Die Selfondersoekvraelys (SOV)* van Holland word ook as belangstellingsvraelys aangewend (De Jager 1999:1).

Hierdie instansie ervaar dat die praktyk van beroepsvoorligting agterbly van die teorie, en dat navorsingsbevindinge nie geoperasionaliseer word nie (De Jager 1999:1).

### **3.1.8 Universiteit van Suid-Afrika**

Die Universiteit van Suid-Afrika maak nie van 'n duidelik gedefinieerde beroepsvoorligtingsmodel gebruik nie. Die Buro vir Studentevoorligting en Ontwikkeling (BSVO) het 'n struktuur met 'n bepaalde fokus wat die voorligtingsbedrywighede by hierdie instansie rig (van Schoor 1999:1).

Die strategie waarvolgens die BSVO voorligting bied, is daarop gerig om studente te help om die nodige vaardighede en kennis te bekom sodat hulle gehelp kan word om aan te pas by die akademiese kurrikulum en by die loopbaanomgewing waarheen hulle onderweg is (Van Schoor 1999:1).

Voorligting word op 'n een tot een basis, telefonies of deur die internet gedoen. Die filosofie van hierdie instansie is egter om op makrostrukturele vlak betrokke te wees by 'n geïntegreerde voorligtingsprogram waarby alle studente baat (van Schoor).

## **3.2 Plaaslike Teknikons**

### **3.2.1 Natal Teknikon**

Natal Teknikon maak gebruik van beide die individuele en groepbenadering tot voorligting. Elke beroepsvoorligter by hierdie instansie volg sy/haar eie benadering tot voorligting aangesien daar geen formele beleid of riglyne bestaan wat 'n besondere model voorstaan nie (Munro 1999:1-4).

Vanuit die inligting wat verskaf is, blyk dit egter of teoretiese benaderings soos Holland se teorie en die Myers-Briggsteorie van tipes gebruik word. Dit blyk verder dat beroepsvoorligting op individuele vlak 'n proses van berading is wat nie noodwendig psigometriese toetsing impliseer nie. 'n Verpersoonlikte toetsbattery word vir elke kliënt beplan in ooreenstemming met die kliënt se behoeftes (Munro 1999:1-4).

Dié Technikon maak verder ook gebruik van groepintervensie wat hulle die *Career Decision Making Programme* noem en ten doel het om Graad 11- en 12-leerders binne groepverband te fasiliteer sodat hulle beroepsbesluite kan neem. Die klem word daarop geplaas dat die kliënt self moet besluit en dat die rol van die voorligter (om te luister, te reflekteer, opsies te verhelder, selfeksplorاسie aan te moedig en leerders tot relevante hulpbronne te rig), baie duidelik gestel moet word.

Psigometriese toetse wat in hierdie proses ingesluit kan word sluit in:

*Campbell Interest and Skill Survey (ISS).*

*Self Directed Search (SDS)*

*Jackson Vocational Interest Survey (JVIS).*

*Myers-Briggs Type Indicator (MBTI).*

*16 Personality Factor (16PF).*

*Career Maturity Inventory (CMI).*

*Career Development Questionnaire (CDQ).*

Die resultate wat op grond van psigometriese toetse bekom word, word eers met die kliënt uitgeklaar om te bevestig of die kliënt daarmee saamstem en word nooit op die kliënt afgedwing nie (Munro 1999:1-4).



### **3.2.2 Technikon Northern Gauteng**

Die model wat deur hierdie technikon gebruik word, het oor die jare volgens die besondere behoeftes van die technikon tot stand gekom. Hierdie instansie beskou beroepsvoorligting as 'n proses waardeur inligting aan individue gegee word ten einde hulle te help met besluitneming oor beroepe. Voorligting word verder beskou as die professionele intervensie in die persoonlike lewe van 'n individu of groep individue op aanvraag, ten einde hulle te help met verantwoordelike loopbaanbesluite (Pienaar 1999:1-2).

Verskeie tegnieke soos psigometriese evaluasie, onderhoudvoering, psigoterapie of verwysing word, afhangend van die kliënte se behoeftes, in die voorligtingsproses aangewend.

Projekte wat deur hierdie instansie gebruik word om voorligting aan groot groepe studente te verskaf, sluit in:

- Aktiewe portuurvoorligtingsprogramme. Geselekteerde studente word opgelei in kommunikasie- en voorligtingsvaardighede.
- Artikels oor relevante en belangrike onderwerpe word geskryf, wat dan aan studente versprei word.
- Seminare en konferensies word oor aktuele onderwerpe gehou.
- Lewensvaardighede word akademies onderrig en is 'n verpligte nie-eksamenvak vir alle oorbruggingskursusse.

### **3.2.3 Technikon Witwatersrand**

Na aanleiding van inligting wat van hierdie instansie ontvang is blyk die benadering primêr eklekties te wees. Geen aanduiding van die verskillende teorieë wat tot hierdie benadering bydra, word gegee nie (Becker 1999:1).

### 3.2.4 Kaapse Technikon

Elke voorligter (gekwalfiseerde voorligtingsielkundiges) by die Kaapse Technikon maak van sy/haar eie model vir beroepsvoorligting gebruik. Dit wil voorkom of daar algemeen gebruik gemaak word van 'n kombinasie van Holland en Super se modelle. Voorligting geskied sowel individueel as binne groepverband aan leerders uit agtergeblewe gemeenskappe (Smit 1999:1-7).

Elke voorligter stel sy/haar eie toetsbattery saam. Psigometriese toetse wat algemeen gebruik word sluit in:

- *Die Sestienpersoonlikheidsfaktorvraelys (16 PF)*
- *Myers-Briggs Type Inventory (MBTI)*
- *Rothwell-Miller Belangstellingsvraelys*
- *Waardeskaal (WS)*
- *Selfondersoekvraelys (SOV)*
- *Die Hoërskoolpersoonlikheidsvraelys (HSPV)*
- *Die Senior Aanlegtoetse (SAT) Toets1, 5 en8*

Intervensie binne groepsverband aan agtergeblewe gemeenskappe vind hoofsaaklik aan die hand van Holland se heksagoonmodel plaas.

### 3.2.5 Technikon Pretoria

Die Technikon Pretoria maak tans gebruik van 'n gerekenariseerde voorligtingsmodel wat, na afloop van 'n navorsingsprojek in 1996, spesifiek vir hierdie instansie se behoeftes ontwerp is (Van Heerden 1999:1).

Hierdie model bevat teoretiese elemente van die volgende modelle:

- Maslow se behoeftehiërargiemodel.
- Holland se beroepstipologiemodel.
- Super se selfkonsep-ontwikkelingsmodel.

- 'n Beroepsoriënteringpedagogiese benadering.

Benewens hierdie modelle word enkele benaderings in voorligting ook by hierdie instansie in ag geneem, naamlik:

- Die tradisionele benadering.
- Ontwikkelingsbenadering.
- Onderrig-leerbenadering.
- Akademiese ondersteuningsbenadering.

Die voorligtingsdiens van die Technikon Pretoria fokus op beroeps- en persoonlike voorligting deur opgeleide personeel en 'n gerekenariseerde psigometriese diens. Persoonverkenning word gedoen deur die inskakeling van beskikbare gerekenariseerde psigometriese media wat hoofsaaklik uit die SIGMUND-program bestaan. Verkenning van beroepe word gedoen deur die gebruik van beroepsinligtingsbassisse soos die MENTOR-program.

Interaktiewe selfwerkmodules word aangewend om studente tot selfverkenning en selforiëntering te begelei. Daar word ook gebruik gemaak van portuurvoorligtingsprogramme om studente in koshuise by te staan. Lewensvaardighede wat onderrig word deur studentevoorligters en studente- adviseurs sluit in:

Streshantering

Selfmotivering

Selfbeeldbewustheid en -verbetering

Kommunikasiestyle

Interpersoonlike verhoudings

Konflikhantering

Selfgeldende gedrag

Opstel van 'n *curriculum vitae*

### **3.2.6 Technikon Vrystaat**

Die Technikon Vrystaat maak gebruik van 'n eklektiese benadering tot voorligting waarin verskeie standpunte/vertrekpunte (wat nie vermeld word nie) geïntegreer word (Cronje 1999:1).

Die proses wat gevolg word sluit in:

Eerste konsultasie met die kliënt.

Psigometriese evaluasie na aanleiding van die eerste onderhoud (geen spesifieke toetse word vermeld nie).

Opvolgonderhoud om die uitslae van die psigometriese toetse te bespreek.

Integrasie van realiteite, byvoorbeeld werksgeleenthede en toelatingsvereistes.

Finale aanbevelings.

### **3.3 Internasionale Universiteite**

#### **3.3.1 Oxford University**

Beroepsvoorligting aan dié universiteit is gebaseer op die model soos wat dit deur Ali en Graham (1993:1-46) beskryf word. Die teoretiese onderbou van hierdie model vir beroepsvoorligting steun op teorieë van voorligting en berading. Die benadering fokus op persoonlike groei en die ontwikkeling van individue aan die hand van Carl Rogers se persoonsgesentreerde benadering.

Die modelle wat vir onderhoudvoering tydens die beroepsvoorligtingsonderhoud voorgestaan word sluit in:

- Carkhuff se twee-fase model.
- Egan se drie-fase model (Ali & Graham 1996:29).

Die beroepsvoorligtings- en sosiale teorieë wat volgens Ali en Graham (1996:30) in ag geneem moet word sluit in:

- Super se teorie oor lewensfases.

- Adams, Hayes en Hopson se aannames oor die transformasieproses in lewensgebeure.
- Eric Berne se model van transaksionele analise wat familie-invloed op individue se keuses illustreer.
- Erik Erikson se teorie oor psigo-sosiale ontwikkeling om die invloed wat portuurgroep uitoefen op beroepskeuse te verreken.
- Die sosiale leerteorie van Bandura wat aanvoer dat die mees waarskynlike uitkoms van 'n individu se beroepskeuse bepaal word deur die gedrag van persone waarmee daardie individu identifiseer. Só sal vrouens eerder beroepe beoefen wat deur ander vrouens beoefen word.
- Roberts se beroepsgeleenthede struktuurteorie. Hierdie teorie veronderstel dat die meeste persone beroepskeuses maak op grond van faktore buite hulself soos sosiale klas, opvoedingsgeleenthede, die huidige posisie van die arbeidsmark en ekonomiese duiders soos die eis op aanvraag en voorsiening.
- Law se gemeenskapsinteraksie-teorie. Die gemeenskap stel 'n standaard met betrekking tot die sosiale interaksie wat die individu kan motiveer om 'n bepaalde keuse uit te oefen (Ali & Graham 1993:30-43).

Voorligting wat deur die voorligtingsdiens by Oxford University gedoen word, word beskou as 'n selfhelpdiens wat veral gerig word deur die gebruik van selfhelpinstrumente (Butler 1999:1-128). Dié universiteit het 'n selfhelpinstrument ontwerp in die vorm van 'n gids wat inligting bied aangaande:

Beroepsgeleenthede

Beplanning van 'n beroep en aksiestappe wat geneem kan word

Vryetydbesteding

Werkseleenthede in ander lande

Verdere studie

Hoe om aansoek te doen vir 'n werk

Onderhoudvaardighede

Hoe om struikelblokke wat beroepskeuse kan verhinder te oorkom

Inligting oor werkgewers

## Besluitneming

Daar word verder ook voorligting gedoen deur brosjures, video-opnames, toesprake, opleidingsessies en deur middel van die internet (makrostruktureel). Daar word ook 'n een tot een (mikrostrukturele vlak) voorligtingsdiens aangebied vir individue wat na afloop van die selfhelpproses steeds bepaalde probleme ten aansien van beroepsvoorligting ervaar.

### 3.3.2 Vrije Universiteit van Brussel

Inligting wat vanaf hierdie instansie ontvang is dui aan dat die benadering tot beroepsvoorligting wat aan hierdie universiteit gevolg word, reeds in 'n reeks publikasies beskikbaar is. Hierdie publikasies is in die vorm van verslae oor beroepsvoorligting.

Die verslae staan onderskeidelik bekend as *Synthesis reports produced for the New Skills Project* wat 'n samevatting is van die verslae oor beroepsvoorligting in die Europese Unielande, en *Country reports produced for the New Skills Project* wat die verslae onderskeidelik van Oostenryk, België, Denemarke, Finland, Frankryk, Duitsland, Griekeland, Ierland, Italië, Luxemborg, Nederland, Portugal, Spanje, Swede en Brittanje bevat.

Die sintese verslag is aangevra. Ná verskeie e-pos en faksimilee-boodskappe kon dit egter nie bekom word om tot hierdie studie toegevoeg te word nie.

#### 4 OPSOMMING VAN DIE INLIGTING

'n Opsomming van die inligting wat van die onderskeie instansies ontvang is kan soos volg uiteengesit word:

**Tabel 4.5** 'n Opsomming van die inligting wat van die onderskeie instansies ontvang is

<b>Benaderings en tegnieke</b>	<b>Instansies</b>
Eklektiese benadering	8
Postmodernistiese benadering	1
Psigometriese toetse	9
Makrostrukturele vlak intervensie	8
Mikrostrukturele vlak intervensie	9
Makro- en mikrostrukturele vlak intervensie	6
Voorligting is 'n proses van berading	2
Gerekenariseerde toetse en hulpmiddels	3
Internet as middel tot voorligting	2
Selfhelpinstrumente	2
Die voorligter is 'n fasiliteerder	1
Elke voorligter gebruik sy/haar eie diskresie in die keuse van 'n model vir voorligting	4

#### 5 SAMEVATTING

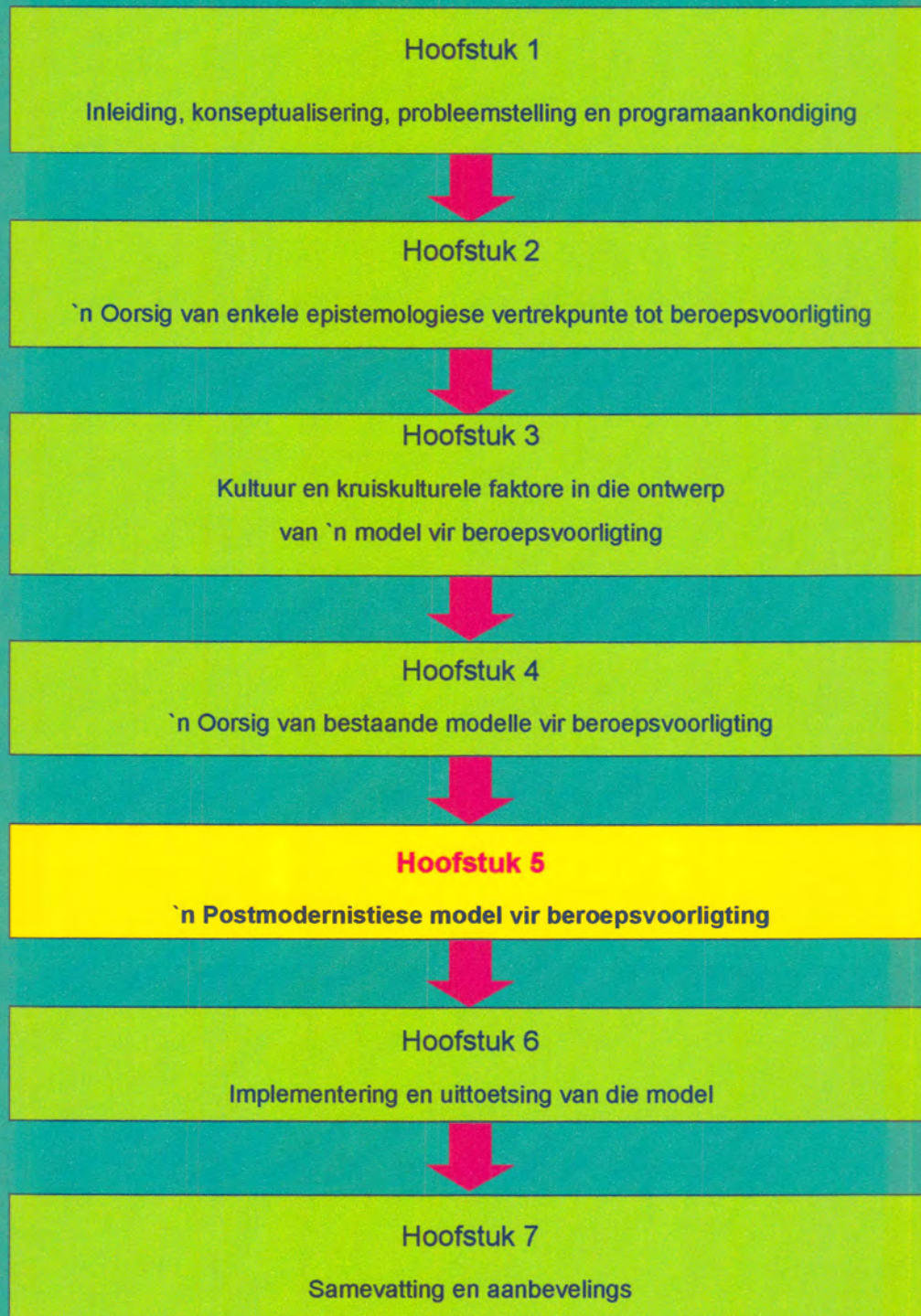
Vanuit 'n deurskouing van die inligting wat van die onderskeie instansies ontvang is, het aan die lig gekom dat daar wel 'n bewustheid heers oor die veranderende omstandighede wat die terrein van die beroepsvoorligting raak. Daar is 'n beweging na die aanpassing van beroepsvoorligtingstegnieke om 'n steeds groter wordende groep leerders te akkommodeer en om makrostrukturele intervensieprogramme daar te stel wat die behoeftes van die massas sal bevredig.

'n Groter bewustheid van die postmoderne konteks waarbinne die Suid-Afrikaanse gemeenskap hul bevind, blyk egter 'n leemte te wees. Vanuit die inligting wat bekom is blyk dit dat slegs enkele instansies die invloed wat die postmoderne beweging op die terrein van die beroepsvoorligting uitoefen, verreken in hul benadering tot voorligting.

In hoofstuk 5 sal daar gepoog word om beroepsvoorligting binne 'n postmoderne Suid-Afrikaanse konteks te plaas, ten einde 'n potensiële model aan die hand waarvan beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks kan voltrek, te ontwerp.



# DIE ONTWERP VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING



# HOOFSTUK VYF

## 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING

### 1 INLEIDING

Ontnugtering weens onvervulde ideale het aanleiding gegee tot die einde van die moderne era wat volgens Wheale (1995:9) gekenmerk is aan 'n *verlies aan vertroue in gesistematiseerde kennis en gesofistikeerde tegnologie, omdat dit nie "n beter lewe" vir die mens kon bewerkstellig nie.*

Die Westerse, rasionele en objektief-wetenskaplike paradigma word toenemend bevraagteken. Söhnge (1994:5) voer aan dat kritiek teen die moderne era idees en perspektiewe verabsoluteer. Dit spruit voort uit die moderne wetenskaplike beskouing, en bied nie langer oplossings vir maatskaplike en individuele vraagstellings nie.

Die samelewing (soos wat dit in die moderne era bestaan) is nie meer goed genoeg nie en vanuit alle oorde heers 'n gees van aanklag teen rasionalisme, humanisme, individualisme en progressiwisme (Kirsten 1988:18). Wat eens beskou is as oplossings vir probleme en wat die vooruitgang van 'n samelewing beloof het, word huidiglik as onderliggende oorsaak vir 'n verskeidenheid sosiale probleme geag. Savickas (1993:207) stel dit soos volg: *Yesterday's solutions are today's problems.*

Daar heers volgens Savickas (1993:207) 'n ambivalente gevoel teenoor die objektivistiese wetenskap van die moderne era. Hy beskryf dit soos volg:

*On the one hand, it has given us penicillin, cars, telecommunications, food, compact disks, televisions, and airplanes. On the other hand, it has given us bombs, air pollution, and holes in the ozone layer.*

Volgens Stone (Van der Walt 1995:178) vermy die moderne era met norme van konsonansie, enige meningsverskille en ontsê sodoende minderheidsgroepe hul menings. Daarteen is die postmodernisme nie gefundeer op vaste begrondinge en onaantasbare kategorieë (soos geslag, ras, klas, ouderdom) nie, en dit stel ook nie belang in ontologiese strukture en universele wette nie. Die postmodernisme wil juis die universalisme wat in die modernisme aan ewige wette, strukture en kategorieë verbonde was, dekonstrueer en oplos in partikularisme en plaaslike belang.

Rust (1991:612) stel die volgende aangaande die postmodernisme:

*We are currently in the midst of a scientific revolution that began in the 1960's and in which the modern (scientific) paradigm, with its technical rationality, is being dislodged by the postmodern paradigm with its eclectic perspective.*

Janssens (Spies 1998:130) is van mening dat die postmodernisme uitgedien is, terwyl Spies (1998:130) egter glo dat dit gewoonlik 'n lang tyd neem voordat nuwe idees in Suid-Afrika gevestig word en gevolglik van mening is dat die Suid-Afrikaanse gemeenskap heel waarskynlik nog vir 'n geruime tyd blootgestel gaan word aan postmoderne denkpatriene.

Beroepsvoorligting as dissipline moet rekening hou met die veranderinge en eise wat deur 'n postmoderne samelewing gestel word. 'n Daadwerklike poging behoort deur beroepsvoorligters in Suid-Afrika aangewend word om sterker seggenskap in die huidige diskoers te verkry. Die ontwikkeling van beroepsvoorligting as vakgebied impliseer dat daar doelgerig gearbei moet word om nuwe metodes en strukture te skep wat relevant is vir die tydperk en die gemeenskap wat hulle bedien.

## 2 DIE MODERNE ERA: KERNELEMENTE EN PROBLEME

### 2.1 Agtergrond

Volgens Kirsten (1988:20) het die term "modern" 'n lang geskiedenis en word dit in die Latynse vorm ("*modernus*") reeds sedert die 5de eeu in 'n chronologiese sin gebruik. Die bedoeling met hierdie term was om die hede wat offisieël Christelik geword het, van die Romeinse en Heidense verlede te onderskei. Dit blyk verder dat die term "modern" aangewend is om 'n epogale tydbewussyn, dit wil sê die besef van 'n opsienbare historiese wending, aan te dui.

Cahoone (1995:4) beklemtoon dat die term "modern" verwys na nou, die kontemporêre tyd, met die implikasie dat die huidige aansienlik verskil van vroeër tye. Giddens (1990:39) werp 'n ander lig op die term "modern":

*It is often said that modernity is marked by an appetite for the new, but this is perhaps not completely accurate. What is characteristic of modernity is not an embracing of the new for its own sake but the presumption of wholesale reflexivity - which of course includes reflection upon the nature of reflection itself.*

Denkkrigtings soos die Modernisme, Rasionalisme en Verligting was vir lank dominante denkstrome in die Westerse samelewing en volgens Söhnge en Arjun (1996:88) strek hierdie tydperk in die Westerse, Eurosentriese wêreld oor meer as vier dekades vanaf die Renaissance tot in die twintigste eeu. Lötter (1995:38) beklemtoon egter dat dit belangrik is om te besef dat modernisme nie aan die Europese kultuur behoort nie. Ofskoon dit waar is dat modernisme 'n skepping van Europa is, vestig Heller en Fehér (1988:146) die aandag daarop dat Europa op sy beurt deur die modernisme geskep is. Die Europese kultuur het op dieselfde tyd begin vorm as wat die patrone van modernisme begin vorm aanneem het.

Modernisme in die Westerse kultuur word gekoppel aan die prosesse van meganisering en vooruitgang op die terreine van wetenskap en tegnologie. Doll (1990:42) is van mening:

*The modernist paradigm...underlies Western thought from Copernicus through Einstein...Newton's world was one of simple order: predictable in it's movements, uniform in it's applications, steady in it's mechanism.*

Newton se klassiek-wetenskaplike perspektief het ontwikkel tot wat tans as die moderne paradigma bekend staan. Afgesien van Newton se wetenskaplike standpunte berus dit ook op die idees van die van Descartes, die Industriële en Franse rewolusies, die Verligting, en die Westerse sekularisme. Volgens Söhnge en Arjun (1996:88) het Newton, Bacon en Descartes *inter alia* bygedra tot die totstandkoming van die moderne denke.

Degenaar (Malan 1995:1-2) verwys na die moderne era as 'n diskoers en beskryf dit soos volg:

*It strives towards a rational explanation of the world, assuming that rationality has a universal validity which enables us to develop a grand theory about reality and a grand narrative of human progress.*

Hierdie era word gekenmerk aan groot ontwikkeling in die industrie (soos atomiese wetenskap en elektrisiteit) en betekenisvolle ontwikkeling op akademiese gebied. Gesag in hoofsaak berus in menslike rede en alle verantwoordelikheid het na die subjek verskuif. Van Zyl (1995:168) stel dit soos volg

*With the emphasis that was put on the subject after the Enlightenment the responsibility for accountable behaviour also shifts to the subject. Modernity is the era in which the main point of authority rests in human reason.*

Die rasionaal onderliggend aan die objektivering van kennis is dat kennis die samelewing in staat stel om akkurate voorspellings te maak oor 'oorsaak en gevolg'-verbande om sodoende in beheer van die toekoms te staan. Gergen en Kaye (1992:167) beweer: *for the modernist, the good society can be erected on the foundations of empirical knowledge.*

Lötter (1995:38-40) identifiseer verskillende komponente waaruit die term "moderniteit" bestaan en beklemtoon dat 'n samelewing as gemoderniseerd geklassifiseer kan word indien daar sprake van hernuwing is waar een of meer van die komponente van

"moderniteit" effek geneem het. Die mate/graad van modernisering kan dus varieer. Hierdie komponente kan soos volg beskryf word:

- Een van die eerste komponente van die moderne era wat na vore getree het was die verskyning van die moderne wetenskap, wat die mens se begrip van beide die wêreld en tegnologiese ontwikkeling verander het.
- 'n Kapitalistiese produksiemetode het tot stand gekom.
- Moderne tegnologie het industrialisasie moontlik gemaak. Industrialisasie en kapitalisme het volgens Lötter (1995:39) bepaalde effekte op die samelewing gehad, naamlik: die skep van verskeie nuwe menslike omgewings; grootskaalse verstedeliking; die ontwikkeling van massakommunikasie; verhoogde leeftempo en nog vele meer.
- Die ontstaan van nasiestate met gepaardgaande nuwe administrasiesisteme.
- Die toenemende ontwikkeling van liberale demokrasieë gebaseer op menseregte.

Johansson (1992:47) lewer die volgende uitspraak aangaande die komponente van die moderne era:

*The rise of mass production, mass marketing, and mass media has produced a new society in which the overwhelming spirit is the industrialization of everything, including modern man himself, who is forced into an advocacy of technical and mechanical manipulation and who in turn becomes sub-man, a mere cog in a gigantic operation. Man becomes dehumanized, trivialized and alienated from his past, his community, his work, and ultimately himself. He is a slave to a lifestyle.*

Uitsprake soos hierdie reflekteer die ontevredenheid wat tot stand gekom het jeens die moderne era. Kritiek word vanuit alle oorde teen die moderne era uitgespreek omdat dit die individu marginaliseer. Met spesifieke verwysing na die sielkunde, wat uiteraard ook beroepsvoortligting insluit, word die bestaande metodes en tegnieke as onregverdig en bevooroordeel gekritiseer. Mc Lean (1997:10) verklaar dat daar byvoorbeeld in die sielkunde gebruik gemaak word van klassifikasiesisteme soos die DSM IV wat voorheen gekritiseer is vir die eng verduideliking op individuele vlak, terwyl ander faktore wat bydraend tot die probleem is, buite rekening gelaat word.

Die metodes en middele wat op die terrein van beroepsvoorligting as toegepaste wetenskap aangewend word, maak gebruik van objektiewe, rasionele en logiese passing van individue met bepaalde beroepe. Beroepsvoorligting binne hierdie konteks vind plaas op grond van 'n positivistiese-wetenskaplike benadering wat in 'n groot mate op 'n psigometriese paradigma berus. Fraser (1998:9) beklemtoon dat die psigometriese paradigma gekarakteriseer word as *scientific rationality, utilitarian values and a preference for quantitative methods for collecting, interpreting and evaluating data.*

Fraser (1998:9) beweer ook dat mense se modernistiese denk- en leefwyse hul van die alledaagse lewe vervreem het, terwyl die postmodernistiese waardering vir die realiteit weer 'n nuwe ingesteldheid teenoor sosiale belang na vore laat tree het. Kuhn (McLean 1997:10) maak die volgende stelling om dié wending na die postmoderne era te illustreer:

*There has been a growing belief that "truth" is a matter of perspective and that we do not improve our knowledge of the world through systematic study, but by the way we shift our way of seeing the world.*

## 2.2 Die kernelemente van die modernisme

Degenaar (Richards 1997:12) beskryf die moderne era as 'n diskoers waarbinne daar gestrewe is na 'n rasionele verduideliking van die wêreld. Die aanname dat rasionaliteit universeel geldig is en dat dit die mens in staat stel om 'n **enkelvoudige teorie** oor die realiteit en 'n **enkele waarheid** van menslike ontwikkeling en vooruitgang te skep, is gehuldig. Hierdie vertrou wat in die menslike rede gestel is, het aanleiding gegee tot uitgebreide wêreldbeskouings en verduidelikings van die heelal. Alle dinge is geag as 'n eenheidsstelsel aangesien alles aan dieselfde metafisiese basiese realiteit gekoppel was. Individuele komponente is beskou as ondergeskik aan die geheel. Hierdie eenheid het outomaties aanleiding gegee tot kontinuïteit wat 'n basiese karaktertrek van die moderne era was.

Die metafisika het steeds die epistemologie oorskadu tot aan die einde van die 17de eeu toe die wetenskap en wetenskaplike metodes groter onafhanklikheid begin

openbaar het. Dit was die voorloper van die era van sogenaamde outonomieit en suiwer rasionalisme.

Kernelemente van die modernisme wat volgens Richards (1997:13-16) besondere aandag moet geniet, sluit in die **outonome rede** en **universalisme**. Richards se historiese beskrywing daarvan kan soos volg uiteengesit word:

### 2.2.1 Die outonome rede

Die outonome rede was teenwoordig sedert die Griekse tyd, deur die Middeleeue, en die Renaissance, tot in die moderne era. In die moderne era is 'n groot mate van vertroue op die outonome rede geplaas, wat 'n totale subjek-aangedrewe kennisteorie tot gevolg gehad het. Beide geloof en objektiewe realiteit is in hierdie stadium weggelaat uit die kennisteorie. Die outonome rede was bepaald die hoofbron waarop wysgere soos Descartes (17de eeu), 'n ware moderne rasionalis, en ander moderne rasionaliste gereken het.

Die oorsaak-gevolg (*a priori*) tema is geradikaliseer deur die outonome rede se onafhanklikheid van ervaring aan te kondig. Hiervolgens word daar gereken op die wette en reëls soos wat dit onafhanklik in die menslik denke bestaan.

Hierdie benadering is selfs nog 'n stap verder geneem deur Kant wat die buitewêreld as iets onbekends beskou het en voorgedhou het dat die wêreld moes aanpas by die wette van die menslike denke. Hegel en Fichte (Richards 1997:14) het selfs verder gegaan en groter mag aan die outonome rede toegeskryf, om sodoende vir God te vervang -- die rede is beskou as wetgewende gesag in die universum. Volgens Richards (1997:14) is hierdie absolute idealistiese beskouing verteenwoordigend van ekstreme subjektiwisme. Hierdie ekstreme beskouing van kennis sowel as die negatiewe resultate van rasionalisme, het wye reaksie teenoor die modernisme tot gevolg gehad.



### 2.2.2 Die universalisme (totaliteitsbeginsel)

Universalisme was volgens Richards (1997:15) die tweede grootste struikelblok van die modernisme. Die geskiedenis van die moderne era getuig daarvan dat daar deurgaans 'n sentrale posisie aan universalisme toegeken is. Volgens Richards (1997:15) moet daar na die Westerse wêreld se geskiedenis gekyk word om die oorsprong van universalisme, te bepaal. Hy beskryf vier onafhanklike manifestasies van die universalisme naamlik:

- Die Joods-Christenbeweging, wat in die ou en nuwe testament gekenmerk is aan die beklemtoning van eenheid, waar Christus as die oppergesag en onderwyser bestempel word.
- Die Romeinse ryk wat staatgemaak het op mag en politieke maatstawwe met 'n politieke visie van wêreldwye eenheid.
- Die Grieke se soeke na 'n permanente verheerlikte wêreldorde. Die element van verskil is geïgnoreer, terwyl eendersheid nagestreef is as bron vir eenheid. Etiket van hierdie tydperk was wêreldorde, rasionaliteit, reduksie tot die universele en vereenvoudiging.
- Die Germaanse konsep van solidariteit in die samelewing as geheel. Eenheid in hierdie samelewing het veiligheid met betrekking tot die chaos van die buitewêreld beteken. Die 'onbekende' moes beheer word en moes gevolglik vernietig word indien dit bedreigend sou raak.

Die postmodernisme verkies die partikulêre bô die universele, fragmentering bô eenheid en verskille bô ooreenkomste. Pluralisme is die dominante term in die postmodernisme en die klem word eerder op die praktiese as die teoretiese geplaas. Postmoderniste soos Lyotard bied weerstand teen die universalisme omdat dit aanleiding gee tot toutologieë.

## 2.3 Probleme/ Kritiek

Lötter (1995:42) beweer dat modernisme heelwat beloftes ingehou het in die beginfase, naamlik: nuwe geleenthede van toenemende welvaart vir alle mense, verbeterde lewensomstandighede, sosiale vryheid, 'n gelukkiger lewe en nog vele meer. Hierdie beloftes het 'n algemene geloof in menslike vooruitgang gegener. Giddens (1990:7) waarsku egter dat modernisme 'n tweesnydende verskynsel is.

Ofskoon modernisme vele van die beloftes wat dit ingehou het, nagekom het, het dit volgens Lötter (1995:43) ook 'n donkerder sy. Lötter verduidelik:

*Not only by failing to live up to some of its promises, but also by generating new forms of power that restrict human freedom. Some aspects hereof are the threat of nuclear holocaust: the devastation brought about by modern wars; the loss of values; identity and purpose; environmental disasters and catastrophes; various forms of alienation genocide and the Gulag.*

## 3 Postmodernisme

### 3.1 Inleiding

Savickas (1993:208) gee 'n akkurate beskrywing van hoe die moderne Westerse samelewing bepaalde veranderinge ondergaan en tot 'n nuwe diskoers toetree. Hy beskryf dit met die volgende woorde:

*It is certain that our society is taking a fundamental step beyond positivism, objectivistic science, and industrialism. The question of what we are moving toward however, remains unanswered. A tentative answer lies in the postmodern discourse in the social sciences.*

Die vermoede dat 'n epogwending op hande is, word volgens Kirsten (1988:19) op verskillende maniere en binne verskillende samehange geformuleer. Dit het binne die laaste twee dekades in verskillende akademiese dissiplines gebruiklik geword om die huidige tydvak met behulp van 'n 'post'-karakterisering te beskryf. Kirsten (1988:19) voer aan dat die eietydse Westerse samelewing om die beurt as postkapitalisties,

postindustrieël, postchristelik, postmarxisties, postindividualisties oftewel postmodern bestempel word.

Histories gesproke verwys die begrip "postmodernisme" na 'n tydperk ná modernisme, breedweg na die dekades vanaf 1970 tot die huidige tyd. Teoreties gesproke verwys dit egter na 'n gesindheid teenoor modernisme (Encarta 1996), terwyl die essensie van die postmoderne argument, filosofies gesproke, behels dat die dualisme wat die westerse denke steeds domineer, ontoereikend is om die wêreld wat gekenmerk word deur verskeie oorsake en gevolge te beskryf.

Kirsten (1988:20) kondig die koms van die postmoderne era aan met die volgende stelling:

*Die kritiek op 'n fundamentalistiese rasionalisme gaan hand aan hand met die ontmaskering van die antroposentriese, egoïstiese en besitlike aspekte van die Westerse individualisme. Die postmodernistiese afskeid van die moderne berus op die aanspraak om buite hierdie rasionalistiese kader te getree en dit as die horison van 'n oorwonne tradisie agter te gelaat het.*

### **3.2 Agtergrond**

Kirsten (1988:29) gee 'n volledige beskrywing van die ontstaan van die term "postmodernisme" en verklaar dat dit in die laat 1950's 'n aanvang neem toe Irving Howe en Harry Levin die woord in die literêre kritiek ingevoer het om die afplatting van die modernistiese beweging te betreur. Howe (Kirsten 1988:29) was waarskynlik die eerste kritikus om te wys op die verskuiwing van die modernisme na dit wat hy tentatief die postmodernisme genoem en as 'n simptoom van kulturele verval gedefinieer het.

Levin (Kirsten 1988:29) gebruik later dieselfde term om na die stroming wat die humanisme en rasionalisme van die kulturele modernisme bedreig het, te verwys. In die sestigerjare is die term hoofsaaklik in literatuurteoretiese kringe gebruik en dit het eers in die sewentigerjare meer algemeen in gebruik geraak. Dit is allereers in die argitektuur gebruik en daarna in die beeldende en uitvoerende kunste en in film (Kirsten 1988:29).

Huysen (Mc Robbie 1994:21) is die volgende van mening:

*It was especially in the art, writing, film-making and criticism of woman and minority artists, with their recuperation of buried and mutilated traditions, their emphasis on exploring forms of gender- and race-based subjectivity in aesthetic productions and experiences, and their refusal to be limited to standard canonizations, which added a whole new dimension to the critique of high modernism and to the emergence of alternative forms of culture.*

Volgens Kirsten (1988:29) verskuif die term in die middel sewentigerjare via Parys en Frankfurt na Europa waar dit die filosofiese terrein van debat binnedring. Kristeva (1980) en Lyotard (1979, 1982) het dit veral in Frankryk opgeneem en Habermas (1981, 1985) en Wellmer (1985) later in Duitsland. Teen die tagtigerjare het, soos Kirsten (1988:29) dit stel:

*Die modernisme/postmodernisme-konstellasie in die kunste en die moderniteit/postmoderniteit-debatte in die filosofie en sosiale wetenskappe een van die werklik kontensieuse terreine van die intellektuele lewe in die Westerse samelewing geword.*

Onduidelikheid oor die status van die postmodernisme as paradigma bestaan by verskeie skrywers (Söhnge & Arjun 1996:89; Kirsten 1988:19-20; Söhnge 1994:6-7). Spies (1998:126) meen dat dit dikwels onduidelik is of die postmoderne 'n kultuur of 'n teoretiese paradigma is. Kramer (1995:5) verkies om dit 'n etos te noem.

Die term word onder andere deur Giroux (1990:12) verbind met veranderende omstandighede in kennis en tegnologie en hy (Giroux 1990:12) definieer postmodernisme dus as *an intellectual position, a form of cultural criticism, and to an emerging set of social, cultural and economic conditions that have come to characterise the age of global capitalism and industrialism.*

Ander skrywers soos byvoorbeeld Gitlin (1989:52) en Marty (1989:180) beskou die postmodernisme as 'n reaksie teen die modernisme. Marty (1989:180) verwys daarna as 'n *antimodern or counter-modern thrust*. Lyotard (1984:79) beskou weer die postmodernisme as *both a part and a result of modernity and a form of reaction against it.*

Kirsten (1988:29-30) tref 'n duidelike onderskeid tussen twee denkstrome in die postmodernisme, te wete die postmodernisme van reaksie en die postmodernisme van verzet. Aan die een kant is daar kommentatore soos Raulot; Bürger; Lyotard; Tafuri (Kirsten 1988:30) en andere wat die postmodernisme assosieer met een of ander vorm van voortsetting van die modernisme wat op verskillende maniere 'n historiese kontinuïteit tussen postmodernisme en modernisme konstrueer. Hierdie benadering staan bekend as die postmodernisme van reaksie.

Aan die ander kant is Hassen; Huysen; Jameson en Foster (Kirsten 1988:300) dit eens dat die postmodernisme nie as 'n blote voortsetting van 'n dialekties-verruimde modernisme óf as die jongste fase in die nimmereindigende opstand van die modernisme teen sigself verstaan kan word nie. Hierdie benadering wat bekend staan as die postmodernisme van verzet word beskou as 'n algemene kulturele transformasie.

Kirsten (1988:31) huldig die volgende standpunte aangaande die postmodernisme:

*Die tese wat ek wil voorstel, is dat daar sprake is van 'n diskontinuuïteit in die kontinuïteit van die moderne tradisie. Postmodernisme veronderstel 'n breuk met die moderne waarvan dit afhanklik bly.*

Postmodernisme as antitese vir modernisme word kortliks soos volg deur Kanpol (1992:9) beskryf: *postmodernism denies a world held together by universal truth and reason*. Söhnge (1994:6) glo dat die postmodernisme ook deur terme soos: "irrasionalisme", "kompleksiteit (chaos en toeval)", "holisme", "dekonstruksie", "relatiwiteit", "multipolariteit", "dubbelsinnigheid", "die vraag na legitimasie", getipeer kan word. Stone (1994:50) beskryf die term "postmodernisme" as 'n aanduiding van *multiplicity* wat gekenmerk word deur dubbelsinnigheid en tentatiewiteit en op die teenwoordige en partikuliere fokus.

Belangrike aspekte van postmodernisme wat deur verskeie outeurs beklemtoon word, sluit in:

- Die postmodernisme verskaf 'n *language of possibility* (Nichlls 1989:203).

Volgens Söhnge (1994:7) behels die teenstelling tussen orde en chaos die basiese verskil tussen die moderne en postmoderne benadering. Kenmerke soos die volgende onderskei die moderne benadering van die postmoderne benadering:

**Tabel 5.1** 'n Teenstelling tussen die modernisme en postmodernisme (Söhnge 1994:7)

Modernisme	Postmodernisme
Staties	Dinamies
Geslote sisteem	Oop sisteem
Homogeniteit	Heterogeniteit
Eenvoudig	Kompleks
Deterministies	Nie-deterministies
Simmetrie	Disimmetrie
Verandering as liniêre progressie	Verandering as plotselinge gebeure

- Die geslote-stelselbenadering van die moderne paradigma word deur Doll (1989:246) teenoor die oop-stelsel van die postmoderne paradigma gestel.
- Kennis word volgens die postmoderne benadering beskou as sosiaal opgebou en histories gesitueerd (Van der Walt 1995:178).
- Die postmoderne benadering moet, volgens Van der Walt (1995:178), *leerlinge lei tot verantwoordelike beslissings en optrede*.

Marshall (1992:193) spreek die volgende standpunt aangaande die postmodernisme uit:

*Postmodernism also recognizes, however, that we cannot live without trying to make sense. Neither innately positive nor negative, postmodernism is an opening, a space created for a particular awareness, interrogation.*

### 3.3 Enkele verteenwoordigers van postmodernistiese aannames

Ten einde die ontstaan en die karakter van die postmoderne beweging weer te gee, moet enkele verteenwoordigers se standpunte in hierdie verband uitgelig word. Die standpunte van Derrida, wat deur Richards (1997:35) as ekstreem, maar baie oorspronklik beskryf word; Rorty, wat as meer toeganklik en populêr in die postmoderne

beweging bestempel is en die standpunte van Lyotard, Foucault en Jencks word vervolgens bespreek:

### 3.3.1 Jacques Derrida (1930)

Jacques Derrida is 'n Franse filosoof wat die denkskool van dekonstruksie tot stand gebring het. Sy werk fokus op die Franse strukturalisme soos dit binne die konteks van taal na vore tree. Derrida het aangevoer dat die tradisionele en metafisiese benadering van lees 'n aantal valse aannames maak oor die aard van tekste. Woorde en simbole is begryp as iets wat regte persone, objekte en gebeure voorstel. Lötter (1995:48) stel dit as volg: *As everything - persons, events and institutions - is regarded as texts, it implies that deconstruction is applicable to a wide range of phenomena.*

Derrida se dekonstruksiestyl van lees onderdruk tradisionele lesers se aannames dat taal idees kan uitdruk sonder om dit te verander. Derrida se (protes) aanname is dat 'n teks 'n onveranderbare en eenvormige betekenis het. Hiervolgens kan die outeur se intensies nie onvoorwaardelik aanvaar word nie. Gevolglik neem die aantal geldige interpretasies van 'n teks toe.

Dekonstruksie dui die multidimensionele aard van betekenis in taal aan. Derrida (Mortley 1991:97) beskryf dekonstruksie soos volg:

*It is a matter of gaining access to the mode in which a system or structure, or ensemble, is constructed or constituted, historically speaking. Not to destroy it, or to demolish it. Nor to purify it, but in order to accede to it's possibilities and it's meaning; to it's construction and it's history.*

Hambidge (1995:11) glo dat die hele postmodernistiese beweging alleen begryp kan word deur middel van dekonstruksie. Die verbintenis tussen die postmodernisme en dekonstruksie is toe te skryf aan die feit dat die postmodernisme bekende hiërargieë bevraagteken.

White (1988:188) maak die stelling dat indien dekonstruksie korrek verstaan word, soos dit deur Derrida beskryf word, dit 'n intrinsieke politieke karakter toon wat enigeen se bewerings van outoriteit, logika en universaliteit afbreek en ontbloot as arbitrêr, dubbelsinnig en partikulier. Kortom gestel ontbloot dit magsverskynsels op grond waarvan mense beweër slegs outonome rede bestaan.

### 3.3.2 Jean Francois Lyotard (1924)

Lyotard was die eerste postmoderne denker wat die term "postmodern" gebruik het en enkelvoudige waarhede verwerp het. Volgens Lötter (1995:50) toon hy 'n besondere sensitiwiteit vir andersheid of verskille. Hy verwerp enige diskoers wat aanleiding gee tot toutologieë. Benhabib (Rossouw 1995:52) glo dat die vormende waarde van Lyotard se werk geleë is in *the critique of the various totalitarian and totalizing movements of our century from national socialism and fascism to orthodox marxism and other nationalisms*.

Lyotard (Simons & Billig 1994:23) het die volgende te sê aangaande die postmodernisme:

*The real political task today, at least in so far as it is also concerned with the cultural, is to carry forward the resistance that writing offers to established thought, to what has already been done, to what everyone thinks, to what is well known, to what is well recognized, to what is 'readable' to everything which can change its form and make itself acceptable to opinion in general. The name most often given to this is postmodernism.*

### 3.3.3 Michel Foucault (1926-1984)

Michel Foucault was 'n Franse filosoof wie se studie die invloed van die Duitse filosoof Karl Marx en die Oostenrykse psigoanalisis Sigmund Freud, uitgedaag het. Foucault het nuwe konsepte aangebied wat mense se aannames oor tronke, die polisie, versorging van mense met geestesiektes, homoseksuele regte en welsyn, betwis het (Lötter 1995:52).



Foucault se denke is hoofsaaklik beïnvloed deur die Duitse filosowe Frederick Nietzsche en Martin Heidegger. Nietzsche het aangevoer dat menslike gedrag gemotiveer word deur 'n wil vir mag en dat tradisionele waardes mag oor die samelewing verloor het. Heidegger het weer kritiek gelewer teen wat hy genoem het *our current technological understanding of being* (Encarta 1996).

Een van Foucault se hoofbydraes tot die postmodernisme is sy analyse van die normaliseringstendense in moderne demokrasieë wat voorkom in dié areas van die lewe waar burokrasies toegepaste norms binnegedring het.

Foucault se denke het die veranderende patrone van mag binne 'n samelewing verken, asook die maniere waardeur mag in verhouding tot die self staan. Volgens White (1988:189-190) toon Foucault die volgende:

*Any new discourse is always another new mode of power as social institutions give practical effect to discursive distinctions such as reason/madness and normal /abnormal. Power gets a new definition as a slowly spreading net of normalization that invades our language, our institutions, and even (and especially) our consciousness of ourselves as subjects.*

Die uitdaging van die postmodernisme is juis om méér ruimte te skep vir andersheid. Volgens Connolly (1987:15) kan dit ten beste geskied deur die hersiening van moderne demokrasieë en deur die skep van 'n medium waardeur die stemme van andersheid uitdrukking kan kry in die openbare wêreld.

In Foucault se laaste werke het hy gepoog om aan te dui dat die Westerse samelewing 'n nuwe soort mag en 'n nuwe sisteem van beheer ontwikkel en wat nie deur tradisionele konsepte van outoriteit begryp word nie.

Dié sodanige nuwe mag onderdruk nie, maar komplementeer eerder die lewe. Foucault moedig individue aan om weerstand te bied teen die welsynstaat deur hul eie individuele etiek te ontwikkel waardeur hulle hul lewens kan omskep in iets wat deur ander gerespekteer en bewonder kan word (Encarta 1996).

### 3.3.4 Richard Rorty (1931)

Rorty is volgens Richards (1997 43-46) een van die bekendste postmoderniste omdat sy werk so toeganklik is. Hy het die absolute rasionalisme en die metafisiese as onaanvaarbaar beskou en geglo dat dit instrumente geword het waardeur die wêreld beheer word met ramspoedige gevolge. Vir Rorty is vryheid veel belangriker as die waarheid (Geertsema 1991:38).

Rorty se standpunte is gebaseer op toevallige gebeure, wat weer die basis vir vryheid verseker. Rorty (1982:166) stel dit soos volg: *To attempt to evade this contingency is to hope to become a properly programmed machine.*

Rorty het die outonome rede verwerp wat volgens hom in die moderne era die plek van God ingeneem het. Die gemeenskap was vir hom baie belangrik en moes as bron vir sekuriteit dien.

Volgens Richards (1997:45) het Rorty geglo dat absolute waarhede nie bekombaar was nie. Nuwe idees was vir hom belangriker as die sogenaamde ware rede. Omdat daar nie meer sprake was van een begeleidende waarheid nie, was 'n variasie van perspektiewe 'n onafwendbare resultaat.

### 3.3.5 Charles Jencks

Die postmodernisme, soos wat dit deur Jencks (in Lötter 1995:53) gedefinieer word, openbaar 'n sterk verwerping van die Eurosentrisme en 'n sterk waardering vir ander kulture. Volgens Lötter (1995:53) beklemtoon Jencks verder dat daar, veral in die kuns, 'n verwerping van die kultuur van eksperte moet plaasvind. Vanweë die inligtingsontploffing en openheid tot pluraliteit wat tans heers, beweer Jencks (in Lötter 1995:53-54) dat die huidige tyd gekenmerk word deur voortdurende keuses. Hy beweer verder dat die postmodernisme mense aanmoedig om keuses op só 'n wyse te maak dat tradisies selektief gekombineer kan word om relevante aspekte vir die taak

voorhande uit die verlede te kies. Lötter (1995:54) beklemtoon in hierdie verband: *Successful choosing through inventive combination can result in a striking synthesis of traditions.*

Jencks (1987:56) glo dat die postmoderne gesindheid behels dat persoonlike en samelewinglewenstyle toepaslik moet word uit komponente van die premodernisme, modernisme en postmodernisme. Jencks (1987:56) meen *postmodern sensibility thrives on dispositions different from it's own and therefore it can willingly include the modern and premodern conditions as essential parts of it's existence.* Volgens Jencks gee dit aanleiding tot 'n verskeidenheid weergawes van moderniteit en gevolglik ook tot 'n postmoderne verheerliking van pluraliteit en heterogeniteit.

### **3.4 Kernelemente van die postmodernisme**

Richards (1997:26-34) identifiseer vyf essensiële of kernelemente van die postmodernisme:

#### **3.4.1 Die postmodernisme is anti-metafisies**

Die postmodernisme is gekant teen die Westerse filosofiese denke wat die skep van 'n metafisiese wêreld met objektiewe waarhede as belangrik ag. Daar is nie meer sprake van universele waarhede soos in die modernisme nie en skeptisisme het teruggekeer. Andersheid word in die plek van rasonele universalisme geplaas, waar verskille belangriker geag word as ooreenkomste.

Die onderliggende epistemologiese aannames is fenomenologies en sosiologies van aard, eerder as psigologies, analities, transendentiaal en epistemologies. Enkelvoudige teorieë en waarhede wat in die verlede tot toutologieë en onderdrukking gelei het, word nou verwerp.

### **3.4.2 Die verlies van die mens as sentrale bron van kennis**

In die modernisme was die mens die kernpunt van die kennis en is taal as instrument gebruik (Van Peursen 1994:14). In die postmoderne beweging word taal egter bevry van hierdie dominansie van die subjek en beskou as 'n produk van kultuur. Die postmoderniste verklaar dat 'n ware sin vir verantwoordelikheid op dié manier gekweek word. Alle besluite wat die individu neem is gevolglik uniek en persoonlik van aard.

### **3.4.3 Postmodernisme is anti-verligting en anti-humanisme**

Die postmodernisme is anti-verligting vanweë die mate waarin dit teen die filosofie van menslike outonomie en teen die wetenskaplike objektivisme (as basis van kultuur) gekant is. Sekere ideale van die Verligtingdenkstroom word egter steeds nagestreef. Dit sluit onder meer in: menslike outonomie, vryheid, die mag tot kritiek en emansipasie. Hierdie gedagtes of woorde word egter met humanistiese neigings gekwalifiseer.

Die anti-humanisme beklemtoon dat die mens nie meer die sentrale objek van oorweging is nie. Politieke en morele verantwoordelikheid geniet erkenning solank die individu toegelaat word om sy/haar eie gewete te volg. Universele wette word egter verwerp.

Pluraliteit, die ontkenning van kontinuïteit in die lewe en die erkenning van toevallige gebeure beïnvloed moraliteit. Geïsoleerde situasies vereis herhaaldelik unieke morele besluite -- persoonlike besluite wat nie op universele norme of tradisies berus nie.

### **3.4.4 Die onderliggende epistemologiese benadering**

Die epistemologie binne hierdie nuwe tradisie beskou praktiese, etiese en sosio-politieke dimensies as 'n integrale taak van die onderliggende epistemologiese benadering. Teorieë moet dus nie vervreem en geïsoleerd vry van die praktiese

toepassing daarvan staan nie. Dit moet verband hou met die samelewing en politiek. Praktiese redenering word deur die postmodernisme erken.

### **3.5 Verskille tussen die modernisme en die postmodernisme**

Daar is reeds in hierdie hoofstuk daarop gewys dat die postmodernisme as 'n reaksie teen die modernisme beskou kan word, wat by implikasie bepaalde verskille tussen hierdie twee denkstrominge aandui.

Söhnge en Arjun (1996:58) bied die volgende tabel aan om die verskille tussen die modernisme en postmodernisme aan te toon:

**Tabel 5.2** Verskille tussen die modernisme en die postmodernisme (Söhnge & Arjun 1996:58)

Kategorieë	Moderne Paradigma	Postmoderne Paradigma
Verstandelikheid	Tegniese beheer, masjien model, nuttigheids-oogpunt.	Eklektiese komposisie, kwalitatief, sosiaal en humanisties.
Kosmologie/wêreldkunde	Stabiel, konstant, absolute orde, ekwilibrium.	Chaoties, buitensporg, veranderlik, kompleks, selforganiserend, multilaaginterpretasie.
Metafoor	Konvensioneel, oorsaak-gevolg, wat is, behoefte om sluiting te vind.	Bevryd, kreatiewe organisasie, wat kan wees, behoefte om te eksploreer.
Epistemologie	Vergoddeliking van die wetenskap, kontroleerbaar, bepaalbaar deur presiesheid, voorspelbaar, atomisties.	Persoonlike onderworpenheid, onvoorspelbaar, ervaringsfilosofie, hermeneuties.
Sisteemdinamiek	Geslote-sisteem, stabiel, meganies, kibernetika, linieëre verband, toenemende verandering.	Oop-sisteem, chaoties, ongelyksoortig, nie-liniêre verband, verdeel in vlakke, wisselvallig.
Meta-narratiewe	Maak omvattend gebruik van meta-narratiewe.	Ongelowig teenoor meta-narratiewe.
Intellektuele visie	Positivistiese sekerheid.	Pragmatiese twyfel aangaande menslike ervaring.
Gemeenskap/samelewing	Industrieel.	Postindustrieel, hoë vlak van tegnologie, informasie

Savickas (1993:209) beskryf die verskuiwing tussen die modernisme en die postmodernisme soos volg:

**Tabel 5.3** Verskuiwing tussen die modernisme en die postmodernisme (Savickas 1993:209)

Modernisme	Postmodernisme
Positivisme	Postmodernisme
Industriële era	Informasie-era
Drukkuns	Elektroniese media
Newtoniaanse fisika	Kwantumfisika
Vereis enkelvoudige waarheid	Waardeer verskeidenheid realiteite
Grondbeginsels	Partikularisme
Empirisme	Verklarend
Objektiwiteit	Perspektiwiteit
Rede	Verhoudings

Dit blyk uit die voorafgaande vergelyking dat die koersaanduidende epistemologiese strukture in die 20 ste eeu 'n kulturele verskuiwing ondergaan. In aansluiting hierby verklaar Savickas (1993:206): *Our society is turning from internal feelings and external facts to an interactional perspective.* Daar moet 'n klemverskuiwing plaasvind vanaf die beklemtoning van abstrakte beginsels na die beklemtoning van sosiale betrokkenheid.

### 3.6 Probleme/ kritiek

Die postmodernisme word beskuldig van relativisme, ankerloosheid, 'n gebrek of afwesigheid van 'n Archimedespunt, nihilisme, chaos en inderterminisme (Van der Walt 1995:179). Thompson (1999:11) is van mening dat, vanweë die feit dat die postmodernisme gelykstelling in verskillende vorme voorstaan, dit blootgestel word aan die kritiek van die relativisme -- naamlik dat geen standpunt ingeneem word nie en dat alles aanvaarbaar is.

Ander kritici, soos Johansson (1992:42), tipeer dit as niksseggend; 'n kultuur sonder karakter wat hoofsaaklik toeskryfbaar is aan die relativistiese ingesteldheid daarvan. Hy voer verder aan: *Excessive concern to avoid intolerance leads to a normless society.*

Van der Walt (1995:180) voer aan dat 'n ontleding van die postmodernisme aan die lig bring dat van hierdie beskuldigings in 'n mate geldig is, maar dat hulle, soos hy dit stel, *nie volledig geldig kan wees as die ontleding met 'n meer rasioneel-moderne oog gedoen word nie.* In aansluiting hierby stel Stoker (1994:27) die volgende:

*Uit wanorde (chaos)... (kan) weer nuwe en meer komplekse strukture as wat bekend was, na vore kom. Hierdie nuwe wyse van denke berus op fluktuasie in stelsels, wat ver van ewewig was en wat nie in chaos verval nie, maar waaruit nuwe en ryker vorme van orde na vore kom. Hierdie prosesse werk teen die toename in wanorde. Dit is die wêreld waarin ons leef: 'n wêreld met 'n subtiele vervlegting van orde en chaos, 'n wêreld waarin chaotiese gebeure opbou tot 'n voorspelbare orde, 'n wêreld nie van klokreëlmaat nie...maar van kontingensie as belangrike samestellende element van die oorhoofse orde van die skepping.*

Freud (Bauman 1997:3) het 'n stelling gemaak wat steeds vandag waar is en veral toepaslik is vir die moderne/postmoderne debat: *You gain something, you lose something else in exchange.* Die postmoderne samelewing moes 'n deel van hul sekuriteit verruil vir 'n deel geluk.

## **4 BEROEPSVOORLIGTING BINNE 'N POSTMODERNISTIESE KONTEKS**

### **4.1 Inleiding**

Muller (1996:10) maak die stelling dat *na kwalifikasie, 'n persoon 'n paar keer van beroep verander en dat baie van die bestaande beroepe in die een-en-twintigste eeu nie meer sal bestaan nie.* Hierdie stelling lê aan die hart van talle veranderinge wat tans op die terrein van beroepsvoorligting ter sprake is. Soos wat die nuwe millenium naderkom, beweeg die samelewing ook na 'n nuwe benadering ten opsigte van die wêreld van werk en loopbaanontwikkeling.



Verskeie faktore soos outomatisering, die informasieontploffing en afskaling van burokrasieë het tot gevolg dat bestaande beroepe daardeur geraak word en dat bestaande beroepsvelde selfs begin verdwyn. Volgens Savickas (1993:208) het daar 'n klemverskuiwing plaasgevind vanaf 'n industriële samelewing na 'n postindustriële samelewing of informasie-era. Hy wys daarop dat meer as 70% van die Amerikaanse bevolking hulle vandag daarop toespits om 'n diens te lewer eerder as om produkte te vervaardig. Savickas (1993:208) stel dit soos volg:

*With automation replacing repetitive jobs, the workers who remain must take responsibility for the whole job. Computers make diagnosis and solve problems, leaving humans to provide care, helpfulness, and understanding.*

Die loopbaanetiek van die moderne era (om met die korporatiewe leer op te beweeg) word nou vervang met 'n etiek van selfontwikkeling. Spies (1998:131) maak tereg die volgende opmerking in hierdie verband: *In die soeke na die wese van die postmodernisme kom die prominensie van die mens as individu telkens na vore.* Individue stel al meer hul eie behoeftes voorop en is minder gewillig om hulself vir hul loopbane op te offer. Die transformasie wat in die wêreld van werk plaasvind, behels dat daar minder sprake is van burokrasie en kompetisie, terwyl spanwerk en samewerking hoog geag word.

Met die erkenning wat huidig verleen word aan die vele kulture en die opkoms van multikulturaliteit word één kultuur nie meer sentraal gestel nie. Kulturele diversiteit word erken en sodoende ook 'n diversiteit in wêreldbeskouings (Savickas 1993:211; Maree 1998/9:3-4). Daar bestaan gevolglik ook nie meer één waarheid waarvolgens almal moet lewe nie.

Objektiewe wetenskaplike metodes waarvolgens beroepsvoorligting in die moderne era voltrek is, het direk aan die eise van die moderne era van wetenskaplikheid, outonome kennis en rede asook universalisme, voldoen. Namate die postmoderne diskoers egter na vore getree het en die klem na die **individu** en **betekenisvorming** verskuif het, is vereis dat 'n meer subjektiewe komponent tot beroepsvoorligting toegevoeg word, waardeur **betekenisvorming** vir die individu 'n realiteit kan word.

Cochran (1997:1) sluit hierby aan met die volgende stelling:

*Although career counseling might involve a variety of immediate adjustments, the most fundamental outcome is a person's design for his or her future career, a projection of a course of life in working to produce ends.*

#### **4.2 Werksetiek binne die postmoderne era**

McCoby (in Savickas 1993:209), Cochran (1997:viii-ix) en Savickas (1993:209) voer onderskeidelik aan dat die werksetiek van die 21ste eeu verander het na 'n etiek van selfontwikkeling. Indien hierdie argument aanvaar word, (en volgens Savickas 1993:209 is dit 'n oortuigende argument), moet daar ook 'n klemverskuiwing plaasvind binne die beroepsvoorligtingsproses. Savickas stel dit soos volg: *Career counseling will shift from supporting careerism to fostering self-affirmation and improved decision making.* Hy verduidelik voorts dat die rol van die voorligter sal wees om individue te leer om meer krities teenoor outoriteit te staan en om hulself toenemend meer uit te leef. Die taak van die voorligter sou verder ook behels dat individue aangemoedig word om hulle tot hul kultuur en gemeenskap te verbind en hul eie waardes te laat geld.

Savickas (1993:210) dui met behulp van die volgende tabel die veranderinge wat binne die werksetiek van die postmoderne era plaasgevind het, aan:

**Tabel 5.4** 'n Vergelyking van werketiek: Savickas (1993:210)

19de eeuse beroepsetiek	20ste eeuse loopbaanetiek	21ste eeuse ontwikkelings-etiek
In eie diens Boere/ambagswerkers	In diens van organisasies	Werk in spanne
Romantiese konseptualisme	Logiese positivisme	Postmoderne interpretivisme
Betekenis in die persoon	Betekenis in die wêreld	Betekenis in die woord
Heg waarde aan gevoelens	Heg waarde aan feite	Heg waarde aan perspektiewe
Wees kreatief	Wees rasideel	Neem aktief deel in die gemeenskap
Sukses deur selfeks- pressie en individuele inspanning	Sukses deur met die korporatiewe leer op te beweeg	Sukses deur samewerking en deur 'n bydrae te lewer

Gedurende die 19de eeu het daar 'n beroepsetiek van werk bestaan waar onafhanklike inspanning, eiewaardigheid, voordeligheid, selfdisipline en nederigheid belangrik geag is. Volgens Savickas (1993:206) het dié beroepsetiek ingepas by die romantiese atmosfeer van die 19de eeu wat deur gevoelens gedomineer is. Bruner (in Savickas 1993:206) merk op dat die romantiese konseptualisme aangevoer het dat betekenis binne die persoon self geleë is. Aangesien die motivering en betekenis in die persoon self geleë was, is die pad na sukses beskou as 'n weg wat deur persoonlike vervulling, selfekspressie én individuele inspanning bereik kon word. Hierdie beroepsetiek het passie, genialiteit en kreatiwiteit in die werksituasie aangemoedig.

Met die totstandkoming van maatskappye het die werksetiek (soos die begrip tans gedefinieer word) van beroepsetiek na loopbaanetiek verander. Niemand het loopbane gehad totdat groot organisasies na vore begin tree het nie. Selfindiensneming is in die 20ste eeu vervang met indienseneming deur organisasies. Die uitdaging vir individue om vir hulself te werk is vervang met die uitdaging om vir ander mense te werk en op te beweeg met die sogenaamde korporatiewe leer.

Terwyl die beroepsetiek van die 19de eeu vervang is met die loopbaanetiek van die 20ste eeu, is logiese positivisme met 19de eeuse konseptualisme vervang. Die 20ste eeuse wetenskap het romantiese passie, kreatiwiteit en selfekspresie met klem op outonome rede, observasie en akkuraatheid laat val. Die samelewing het geleer om enkelvoudige waarhede te vereis en om staat te maak op objektiewe metodes om die wêreld te ontdek. Terwyl wetenskaplikes die wêreld verobjektiveer het, het beroepsvoorligters belangstellings, waardes en vermoëns met vraelyste geobjektiveer en individue aan die hand daarvan met organisasies verbind. Savickas (1993:206) stel dit onomwonde: *Thus career development professionals participated fully in the societal move to increase domination of the subjective by the objective.*

Namate die nuwe millennium en die jaar 2000 nader kom, kom die werkterrein en loopbaanetiek toenemend onder kritiek aangesien die organisasies wat dit gedien het besig is om te verander en te verdwyn. Dié loopbaanetiek bevorder nie beweging vanaf industrie na informasie nie. Dit bevorder eweneens ook nie burokrasie tot spanwerk, elektromeganies tot elektronies omwenteling en kompetisie tot samewerking nie. Innovasies in persoonlike waardes het verdere bevraaging van die werksetiek tot gevolg gehad. Savickas (1993:207) beskryf die atmosfeer in die beroepswêreld in die volgende woorde:

*We hear cries from the hearts of individuals who feel betrayed by their organizations, anxious about competing, insecure about future, tired of self-marketing, and lonely because they left friends and communities behind as they moved up the career ladder.*

Dié algemene gevoel van ontevredenheid met die werketiek van die moderne era gee aanleiding tot 'n soeke na 'n 'nuwe' werksetiek vir die 21ste eeu.

## **5 BEROEPSVOORLIGTING IN 'N POSTMODERNE SUID-AFRIKAANSE KONTEKS**

### **5.1 Inleiding**

Die praktyk van beroepsvoorligting het tradisioneel 'n 'objektiewe' perspektief voorgestaan. Deur die evaluasie van 'n individu en die verkenning van beroepe het 'n objektiewe beeld van dié individu tot stand gekom. Hierdie objektiewe beeld is weer met kritiese faktore van bepaalde beroepe gegroeper. Indien dié samevoeging suksesvol was (met ander woorde, as die belangstellings, waardes en vermoëns van 'n individu kongruent was met die eise wat deur 'n bepaalde beroep gestel is) was die verwagting dat só 'n individu 'n meer stabiele, produktiewe en bevredigende beroepslewe sou geniet. Verskeie gesofistikeerde hulpmiddels soos toetse, werkboeke, rekenaarprogramme en vele meer word in hierdie objektiewe benadering aangewend wat direk, prakties en voordelig vir hierdie proses is. Die leemte in hierdie tradisionele benadering is egter dat die subjektiewe wêreld wat deur die individu geleef word, buite rekening gelaat word. Gergen en Kaye (McLean 1997:15) spreek hulself hieroor uit:

*Psychological intervention from the modern therapist is based upon a need to increase understanding of a problem's cause or pathology through diagnosis and the inevitable localization of the problem within the individual or relationship. This approach sees the therapist as the expert in the therapeutic relationship who enters therapy with a well-developed narrative, included in it, the image of the 'fully functioning' individual which is used as a guiding metaphor for the therapeutic outcome. The therapist's narrative is never questioned for it is well supported by the scientific community and the therapeutic process ensures that the therapist's assumptions are vindicated. This results in the client encountering a closed system of understanding and the inevitable replacement of the client's story with the therapist's.*

Die fokus in die postmoderne voorligtingsituasie verskuif op grond van hierdie waargenome tekortkominge vanaf diagnostiese instrumente, na sosiale en historiese faktore wat met die kliënt se 'probleem' verband hou. Die fokus is veral gerig op die

kliënt se siening van die waarheid en op die weergawe van die gebeure soos dit deur die kliënt beskou word, eerder as op die akkuraatheid of objektiwiteit daarvan (Mc Lean 1997:15).

Savickas (in Cochran 1997:v-vii) en Cochran (1997:viii) glo egter dat hierdie erfenis van die moderne era, te wete objektiewe metodes, sinvol benut kan word binne die postmoderne konteks van voorligting. Savickas (1993:210) is die volgende van mening: *To foster self-developers, we need to augment these objective constructs, not replace them.* Cochran (1997:ix) beskou weer die proses van beroepsvoorligting soos volg: *It describe a subjective approach to career counseling that emphasizes meaning and meaningmaking while retaining the merits of the traditional, objective approach.*

Voorligting in 'n postmoderne era sal gevolglik meer staatmaak op outobiografieë en betekenisvorming as op belangstellingsvraelyste en voorligtingstegnieke. Deur 'n loopbaan of beroep analoog aan 'n verhaal of narratief te beskou, bekom die voorligter ruimte om innoverende metodes vir voorligting te ontwikkel. Savickas (1993:213) sê in hierdie verband:

*Using the 'career as story' analogy, career counseling may be conceptualized as a client's vocational experience. Counselors can help clients to interpret life and career by viewing the person as a text.*

Beroepsvoorligters help dus hul kliënte om hul lewens en loopbane te interpreteer deur die persoon as 'n teks te beskou. Hiervolgens interpreteer die voorligter die kliënt se belangstellings, moontlikhede en werkswaardes as uitdrukking van 'n loopbaanpatroon of sentrale lewenstema.

Die benadering om objektiewe maatstawwe te gebruik, waar die klem veral op die subjektiewe komponent van voorligting geplaas word, dien as uitgangspunt vir die konseptualisering van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting in hierdie navorsing.

## **5.2 Riglyne of innovasies op die terrein van beroepsvoorligting**

Volgens Savickas (1993:210-213) het die postmoderne era reeds die volgende ses innovasies op die terrein van beroepsvoorligting tot stand gebring:

### **5.2.1 Voorligters is nie eksperte nie**

Voorligters word beskou as 'kulturele werkers' wat opnuut aandag skenk aan die verhoudingsdimensie in voorligting. Voorligters is nie meer tevrede om verteenwoordigers van 'n kultuur te wees nie, maar word nou kulturele werkers wat hulself ten doel stel om struikelblokke op te hef wat mense verhinder om vir hulself te praat.

Binne die postmoderne konteks distansieer voorligters hulself van die opvatting dat die kliënt as die probleem en die voorligter die oplossing vir die probleem voorgehou word. Daar word nou binne die voorligtingsituasie ruimte geskep waar kliënte geleentheid gebied word om te praat, vir hulself te besluit, hul eie behoeftes raak te sien en te interpreteer.

Selfontwikkeling van kliënte word beklemtoon terwyl die voorligter kliënte met hul besluitneming fasiliteer. Die kliënt word bemagtig om tot selfverwesenliking te kom en sy/haar eie waardes te ontwikkel.

### **5.2.2 Voorligters bemagtig kliënte eerder as om hulle met bepaalde beroepe te pas**

Tradisionele beroepsvoorligtingspraktyke wat die opvatting huldig dat persone met hul omgewings gepas kan word, word nie meer as kardinale konstruksie vir voorligting beskou nie. Die diversiteit van mense word nou waardevol geag. Individue wat van die hoofkultuur verskil, word nie as wanaangepas beskou nie en daar word ook nie gepoog om hulle te normaliseer. Insteede daarvan om individue met hul omgewings te pas word

daar eerder gepoog om hulle te bemagtig. Deur die proses van bemagtiging word 'n atmosfeer in die voorligtingsproses geskep waarbinne vryheid vir individue bestaan om hul eie lewensplan op te stel.

### **5.2.3 Herskryf van 'n enkelvoudige waarheid**

Daar bestaan nie slegs één raamwerk of enkelvoudige waarheid wat deur alle mense in 'n gemeenskap gedeel word nie. Verskillende kulture impliseer ook verskille in die ontwikkeling van die lede daarvan. Voorligters besef toenemend dat teorieë oor menslike ontwikkeling alleen toepaslik en aanvaarbaar is vir die konteks waarbinne dit tot stand gekom het. Savickas (1993:211) sê in hierdie verband: *We cannot apply one grand narrative to everyone and continue to inculcate the Puritan work ethic which makes career salient and work-role central.*

Beroepsvoorligters wat hul kliënte vanuit 'n postmoderne benadering help, fokus meer op die lewenstruktuur van hul kliënte, dit wil sê op die manier waarop kliënte hul basiese rolle van werk, ontspanning, vriendskap en familie in een lewe integreer. Savickas (1993:211-212) sê die volgende hieroor:

*Contemporary life-role counseling affirms the multiple perspectives of diverse groups and thus addresses the relation of the work-role to other roles and the effects a career or work-role choice will have on interpersonal relationships, children, and the community.*

### **5.2.4 Beroepsontwikkeling is 'n persoonlike aangeleentheid**

Die keuse van 'n beroep is 'n intens persoonlike aangeleentheid en konvensionele metodes vir beroepsvoorligting bied nie altyd ruimte om hierdie keuse op persoonlike vlak te laat voltrek nie. Konvensionele metodes beklemtoon veral objektiewe en wetenskaplike benaderings tot beroepsvoorligting wat 'n onpersoonlike element tot gevolg het, wat nie die subjektiewe, persoonlike komponent van die proses van beroepsvoorligting erken nie. Namate die fokus in beroepsvoorligting egter van



objektiewe passing na betekenisvorming verskuif, kry die verhoudingskomponent en subjektiewe perspektief daarvan groter waarde. Hierdie toenemende klem op persoonlike betekenisvorming en die terapeutiese verhouding behoort tot gevolg te hê dat postmoderne beroepsvoorigting meer kongruent aan persoonlike voorligting en psigoterapie sal raak.

### 5.2.5 Loopbaanontwikkelingsteorieë is nie voorligtingsteorieë nie

Voorligters het tot die slotsom gekom dat daar nie teorieë oor beroepsvoorigting bestaan nie, maar slegs teorieë oor die manier waarop mense beroepe kies en hul loopbane ontwikkel. In plaas van beroepsvoorigtingsteorieë maak baie voorligters gebruik van óf objektiewe voorligtingstegnieke óf subjektiewe kliëntgesentreerde voorligtingsprosedures. Savickas (1993:212) stel die volgende in hierdie verband:

*As post-modernism replaces subjectivity and objectivity with perspectivity, counselors are beginning to devise career counseling theories that spring from hermeneutical activity. These embryonic theories of career are counseling concentrating on the invocation of meaning to understand decision making and to structure careers.*

Beroepsvoorigting in 'n postmodernistiese konteks fokus op die fasilitering van die **voorigtingsproses** ten einde kliënte te help om **betekenis** te gee aan hul eie situasies, en om sodoende **self** besluite te neem oor die konstruksie van hul beroepe.

### 5.2.6 Lewensverhale is belangriker as toetsresultate

Konstrukte soos selfkonsep, aanleg, belangstelling en werkswaardes is tradisioneel gebruik om individue met 'n beroepsomgewing te pas. In die postmoderne konteks het voorligters tot die besef gekom dat individuele veranderlikes nie soseer vir die subjek bestaan nie, maar wel binne die voorligter se oënskynlik objektiewe perspektief.

Met die oog op betekenisvorming stel Savickas (1993:213) en Cochran (1997:viii) voor dat beroepsvoorigting vanuit 'n narratiewe perspektief benader moet word, omrede

daar 'n versoenbaarheid bestaan tussen die vertel van 'n verhaal en die perspektieftekening daarvan.

### **5.3 Doelwitte vir lewensoriëntering soos vervat in Kurrikulum 2005**

Lewensoriëntering as leerarea in Kurrikulum 2005 (1997) vorm 'n integrale en fundamentele aspek van die bemagtiging van individue ten einde hul lewens sinvol te kan laat verloop binne 'n snelveranderende wêreld. Hierdie leerarea behoort uiteraard in aanmerking geneem te word wanneer 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorgligting geskep word.

Met die implementering van die leerarea "lewensoriëntering", soos vervat in Kurrikulum 2005 (1997), word die volgende doelwitte gestel:

- Die toepassing van positiewe waardes, gesindhede, gedrag en vaardighede in beide die individu en die gemeenskap te verhoog.
- Transformasie in die samelewing te bewerkstellig ten einde 'n kultuur van menseregte te bevorder, wat gekenmerk word deur:
  - ✓ 'n strewe na 'n ten volle inklusiewe, gelykmakende samelewing, wat vry is van enige vorm van diskriminasie;
  - ✓ 'n verenigde, samewerkende samelewing waar diversiteit as waardevol geag word;
  - ✓ individue se hoogskatting van hul eie menings, waardes en gewoontes en terselfdertyd 'n respek vir die regte van ander om dieselfde te kan doen.

Individuele leerders se potensiaal behoort bevorder word deur die versterking en integrasie van hul:

- selfkonsep;
- kapasiteit om gesonde verhoudings te ontwikkel;
- vermoë om ingeligte en verantwoordelike besluit te neem;
- oorlewings en hanterings vaardighede;
- verbindtenis tot lewenslange leer en

- welbehae in die uitdrukking en koördinerings van hul intellektuele, liggaamlike, geestelike, emosionele en morele kragte.

Die rasionaal onderliggend aan Kurrikulum 2005 (1997) reflekteer verskeie elemente van die postmoderne benadering deurdat geglo word dat die individu bemagtig moet word. Betrokkenheid in die gemeenskap deur individue wat hul eie waardes, menings en gewoontes hoog ag, word aangemoedig. Die belang van 'n gemeenskap waar vryheid en gelykheid aan die orde is, word ook nagestreef.

Dit is die spesifieke uitkomst wat voorgeskryf word vir lewensoriëntering (soos vervat in Kurrikulum 2005:1997) wat as basis dien vir die ontwerp van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorgligting in hierdie navorsing:

- Leerders moet hulself sien en begryp as unieke en waardevolle wesens.
- Hulle moet gesindhede en waardes aan die dag lê waarvolgens hulle verhoudings in die gesin, die groep en die gemeenskap kan bevorder.
- Hulle moet eerbied betoon vir die reg van mense om persoonlike opvattinge en waardes te huldig.
- Hulle moet lewens- en besluitnemingsvaardighede aanleer.
- Hulle moet loopbaan- en ander beroepsmoontlikhede kan evalueer en oogmerke formuleer wat hulle in staat sal stel om hulle potensiaal en talente te gebruik.
- Hulle moet toon dat hulle oor die waardes en gesindhede beskik wat nodig is vir 'n gesonde en ewewigtige lewenstyl.

## 6 DIE KONSEPTUALISERING VAN 'N POTENSIËLE POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING

### 6.1 'n Moontlike voorligtingsbenadering onderliggend aan 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting

'n Voorligtingsbenadering binne 'n postmoderne konteks kan aan die hand van die postmoderne perspektief (soos reeds vroeër in die hoofstuk beskryf<sup>30</sup>) soos volg beskryf word:

- Dié benadering sal **eklekties** van aard wees. Hiermee word egter nie bedoel 'n diskriminasielose eklektisisme nie. Die oproep van Huyssen (1984:52) tot weerstand teen 'maklike' postmodernisme (die 'alles is geoorloof'-variëteit) moet ter harte geneem word. 'n **Eklektiese** benadering tot beroepsvoorligting in 'n postmoderne era veronderstel, soos Savickas (1993:213) en Cochran (1997:viii) glo, dat die meriete van die tradisionele, objektiewe benadering tot beroepsvoorligting behou moet word, maar met die klem op **betekenisvorming**.
- Hierdie benadering sal **antropologies** gerig wees. Spies (1998:134) stel dit dat die postmodernisme klem op die *condition humaine* plaas. As individu is die mens 'n unieke wese, verskillend van die medemens, maar gelyk in waarde.
- Dit sal meer **buigsaam** wees met die klem op **kwalitatiewe tegnieke** soos outobiografieë, beskrywings, die vertel van lewensverhale, narratiewe en etnografie.
- **Waardes** word gesien as uitings van **menslike betekenisvorming**.
- Die fokus verskuif na **betekenisse** wat gegenerereer word deur mense namate hul objektiewe verklarings en beskrywing deur middel van **taal** plaasvind.
- **Kliënte** werk mee in die voorligtingsproses en gee **self interpretasie** aan hul eie behoeftes en die wyse waarop hul lewensplan daar uitsien.
- Die **voorligter** vertolk die rol van fasiliteerder en word nie meer as 'ekspert' beskou nie. **Kliënte** is nou self die '**eksperte**' wat besluit hoe hul lewensplan daar gaan uitsien.

---

<sup>30</sup> Vergelyk hoofstuk vyf afdeling 5

- Die voorligtingsproses moet op beide **mikro- en makrostrukturele vlak** voltrek word.

## 6.2 'n Werkbare definisie vir beroepsvoorligting binne 'n postmoderne konteks

Beroepsvoorligting binne 'n postmoderne konteks dui op voorligting wat probleemoplossinggerig is, waardeur individue bemagtig word om self uitdrukking te gee aan hul eie lewensverhale; wat weer die basis vorm van hul toekomsplanne.

## 6.3 Voorligtingdoelwitte wat verreken moet word in die ontwerp van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting

George en Cristiani (1986:6-8) identifiseer die volgende vyf hoofdoelwitte wat gereeld deur voorligters as noodsaaklike doelwitte geag word en wat in enige voorligtingproses teenwoordig behoort te wees:

- **Gedragsverandering moet gefasiliteer word**

Feitlik alle teoretici dui aan dat die doel van voorligting daarop gerig behoort te wees om 'n verandering in gedrag teweeg te bring wat die kliënt in staat sal stel om 'n meer produktiewe, bevredigende lewe te lei soos wat die kliënt dit binne 'n bepaalde konteks identifiseer. Krumboltz (1966)<sup>31</sup> stel drie kriteria aan die hand waarvan voorligtingsdoelwitte beoordeel kan word, naamlik:

- ✓ Die doelwitte van voorligting behoort vir elke individu **anders** gestel te word.
- ✓ Die doelwitte<sup>32</sup> van elke kliënt behoort **versoenbaar** te wees met die **waardes** van die voorligter.
- ✓ Die mate waarin die doelwitte van voorligting bereik word deur elke kliënt, behoort **waarneembaar** te wees.

- **Versterk selfhandhawingvaardighede**

'n Belangrike doel van voorligting is om individue te help om gegewe hul omstandighede nuwe eise wat aan hulle gestel word die hoof te bied.

---

<sup>31</sup> Vergelyk hoofstuk twee afdeling 4.2 vir Krumboltz se standpunte.

▪ **Bevorder besluitneming**

Een doelwit van voorligting is om 'n persoon in staat te stel om belangrike besluite te neem. Die kliënt moet self besluite kan neem en weet waarom daardie besluit geneem is. Kliënte moet leer om hul eie waardes te verken; waardes wat verband hou met 'n bepaalde besluit, en hierdie waardes moet in berekening geneem word by die besluitnemingsproses. Kliënte kry 'n beter begrip van hul eie vermoëns, belangstellings, geleenthede, emosies en gesindhede wat hul keuses en besluite beïnvloed.

▪ **Verbetering van verhoudings**

Die strewe van die voorligter is om kliënte te help om die kwaliteit van hul lewens te verbeter deur meer effektief met interpersoonlike verhoudings te funksioneer.

▪ **Fasiliteer die kliënt se potensiaal**

Voorligting het ten doel om die groei en ontwikkeling van die kliënt te bevorder deur kliënte die geleentheid te bied om maniere te vind om hul moontlikhede en belangstellings optimaal te benut.

Pedersen (1987:a) het ook verskeie toepaslike doelwitte geïdentifiseer vir voorligting **aan ander kulture**, naamlik:

- Voorligters moet bewus wees van hóé kulturele verskille die voorligtingsproses gaan beïnvloed.
- Identifiseer die voor- en nadele om met kliënte uit ander kultuurgroepe te werk.
- Antisipeer die aanpassingsproses waardeur 'n kliënt moet gaan om van een kultuur na 'n ander te beweeg.
- Begryp hoe waardeoordele wat op grond van sosio-ekonomiese status en geslagsrol beskryf kan word, as kultuur uitgedruk word.
- Bepaal hoe kulturele waardes toetsinterpretasie kan beïnvloed.

---

<sup>32</sup> Hierdie doelwit word nie noodwendig deur die skrywer nagestreef nie.

## 6.4 'n Moontlike postmodernistiese model vir beroepsvoorligting op mikro- sowel as makrostrukturevlak

### 6.4.1 'n Narratiewe basis vir 'n model van beroepsvoorligting binne 'n postmoderne konteks: Narratief en betekenis

Die ontwerp van 'n persoon se loopbaan of lewensverloop is 'n blote verwagting of voorstelling van verskeie scenario's, omdat die toekoms nog nie plaasgevind het nie.

Cochran (1997:1) sê in hierdie verband:

*One might refer to such a representation of the future as a vision, an image, a composition, a portrait, an orientation, a projection, or a dramatic scenario, among other things.*

Beroepsvoorligting verskil van ander vorms van voorligting, aangesien dit gemoeid is met narratiewe/lewensverhale<sup>33</sup> wat die toekoms beklemtoon en wat 'n groot mate van toekomsvisie verg. Hoshmand (1993:179) sluit hierby aan ten opsigte van lewensverhale met die volgende:

*In sociolinguistic terms, narratives are organized units of discourse that have as their central internal function the telling of a story. Narrating is a way of recapitulating past experience or of constructing present experience and the future, which often involves a temporal sequence.*

Om 'n lewensverhaal te skep, is 'n primêre metode van betekenisvorming. Volgens Cochran (1997:4) vind betekenisvorming juis op ten minste drie van die volgende wyses plaas:

*First, something is meaningful if it has a purpose. Second, something is meaningful if it has rich, rather than impoverished implications. Third, something is meaningful if it has a sensible point.*

'n lewensverhaal bied 'n potensieel magtige bron vir die skep van betekenisvorming.

Cochran (1997:4-8) identifiseer die volgende redes hiervoor:

---

<sup>33</sup> Vir bondigheid word die term "lewensverhaal" of "verhaal" as sinoniem vir "narratief" gebruik.

Die skep van 'n lewensverhaal bied 'n toekomsorganisasie wat 'n begin, middel en einde tot 'n geheel integreer. 'n Einde is 'n projeksie in die toekoms (doel, plan, beplande of voorgenome uitkoms), 'n middel is die metode waardeur van die huidige na die einde beweeg word. Die wêreldlike organisasie van 'n lewensverhaal bied die moontlikheid om persoonlike kontinuïteit oor verloop van tyd te skep, wat 'n gevoel van identiteit vestig. Kontinuïteit skep 'n basis waarvolgens oriëntering in stand gehou word, en is die meganisme waardeur betekenis gegee word. Kontinuïteit word aangevul deur kousaliteit wat weer die intrige van 'n lewensverhaal vorm, en die kronologiese opeenvolging van gebeure tot 'n patroon van 'verklaring' verhef. Danto (in Cochran 1997:5) meen: *To tell a story is to explain how an end came about from a particular beginning.*

'n Lewensverhaal is 'n sintetiese struktuur wat vorm gee aan 'n onbepaalde uitbreiding van elemente en sferes van elemente tot 'n geheel. Die intrige binne 'n lewensverhaal behels dat daar onbepaalde netwerke van aksies en gebeure is wat deur die individu self en ander persone uitgevoer word binne praktiese kontekste soos familie, gemeenskapbronne en -struikelblokke, regeringsbeleid, nasionale ekonomie, wêreldhandel, kosmiese mites en nog vele ander. Solank as wat iets relevant is om die intrige te laat beweeg, of om betekenis daaraan toe te voeg, is dit 'n belangrike deel van die lewensverhaal. Mink (in Cochran 1997:6), verklaar dat

*The configurative function of narrative supports comprehension (a grasping together). In a single moment of understanding, a person grasps together a fragmented collection of elements into a synthetic or synoptic judgment. And this grasping together is supported by a narrative that has already ordered elements in an intelligible manner.*

Die intrige van 'n lewensverhaal dra 'n boodskap. Dit is 'n integrasie van implisiete oortuigings oor die tipe persoon wat iemand is, hóé ander mense is, hóé die wêreld is en hóé dinge werk of iets bereik word. Dit dra 'n boodskap oor vanweë die struktuur daarvan, omdat dit konflik daarstel. 'n Probleem of onewewigtigheid word daargestel, waardeur die res van die verhaal dryfkrag kry. Die middel behels struikelblokke, geleenthede en terugslae -- kortom, pogings tot oplossings. Die einde bring die sluiting van 'n probleem of oplos van konflik.



#### 6.4.2 Kulturele narratiewe/lewensverhaal

**Kultuur**<sup>34</sup> behels 'n **wêreldbeskouing** (beeld of idee van hóé dinge werklik is) en 'n **etos** ('n evaluerende visie van hoe 'n persoon behoort te lewe).

Verhale verskaf, volgens Cochran (1997:136), refleksies van 'n kulturele geheel. Situasies word voorgeskryf deur 'n wêreldbeskouing, terwyl aksiestappe goedgekeur word deur lede van 'n bepaalde lewenstyl.

Sowell (1994:10) het, na aanleiding van 'n kultuurstudie bevind dat daar volgehoue kulturele verskille in werkvoorkeur en -prestasie is. Die waardes van 'n kultuur word geopenbaar deur die keuses wat die lede daarvan maak, en die opofferings wat hulle sal verduur om 'n gewenste doelwit na te streef. Deur begeleiding, interpretasie en aksie, gee kulturele lewensverhale rigting aan verskillende gesindhede, vaardighede en waardes vir verskillende aspekte van werk.

Kulturele groepe verskil in vele opsigte -- byvoorbeeld in geletterdheid, stiptelikheid, gewilligheid om lang ure te werk en opvoedkundige ingesteldheid (wat alles van belang is vir 'n beroepskeuse). Cochran (1997:137) stel in hierdie verband: *A story, then, provides cultural guidance through situations that make up life in a culture or, in the present case, through situations that make up a career.*

#### 6.4.3 Die narratiewe benadering binne groepsverband

Volgens Neimeyer (1993:181) kan persoonlike narratiewe wat binne groepsverband voltrek word, geleentheid bied om individue vanuit gemeenskaplike konteks te beskou. Die gesprekvoering wat binne 'n groep tot stand kom, word van binne die konteks van die groep gegenerereer. Hierdie dinamiek tussen persoonlike betekenisvorming en die proses wat deur die groep gefasiliteer word, kan lei tot analise van die individu binne die groepproses asook van die groep as kollektiewe betekenisvormingsentiteit. Neimeyer

---

<sup>34</sup> Vergelyk hoofstuk drie vir 'n omskrywing van kulturele aspekte.

(1993:181) beskou die gebruik van fokusgroepe as 'n onafhanklike navorsingsmetode wat beide kwalitatiewe en kwantitatiewe evalueringsmiddele kan aanvul. Die fasiliteerder van die groep neem die rol van deelnemende waarnemer aan terwyl die deelnemers se perspektief nagestreef word.

### **6.5 Fases in die verloop van 'n potensiele postmodernistiese model van beroepsvoorligting op makrostrukturevlak**

Vir die ontwerp van 'n potensiele postmodernistiese model van beroepsvoorligting het die navorser dit goed geag om die model aan die hand van fases te beplan. Hierdie fases is in ooreenstemming met Cochran (1997:40) se siening van 'n teorie van beroepsvoorligting, te wete: *A theory of career counseling encompasses the formulation of beginning and end as well as of means.*

Cochran (1997:41) waarsku daarteen dat beroepsvoorligting nie stapsgewys, soos byvoorbeeld die stappe van die trek-faktorbenadering,<sup>35</sup> uitgevoer moet word nie. Ofskoon daar baie potensiele voordele aan só 'n benadering gekoppel kan word, is daar ook nadele, soos dat daar 'n vooropgestelde oplossing vir 'n probleem aangebied word en dat daar 'n aantal vasgestelde stappe is wat gevolg moet word voordat die proses voltooi is. Die realiteit, soos wat dit deur die individu geleef word, word meestal nie deur die stappe gereflekteer nie.

Ten einde die gedagte dat beroepsvoorligting 'n buigsame proses is te akkommodeer, is daar besluit om die model aan die hand van 'n aantal fases te konseptualiseer. Die konsep "fases" dui enersyds daarop dat daar 'n proses is wat plaasvind, maar andersyds ook dat daar ruimte is vir individuele verskille in die verloop van die voorligtingsproses. Daar is dus sprake van buigsaamheid in die proses wat gevolg word om voorligting te verskaf.

---

<sup>3535</sup> Vergelyk hoofstuk twee afdeling 2 vir 'n beskrywing van die trek-faktor-benadering.

Die voorgestelde fases vir 'n model van beroepsvoorligting binne 'n postmoderne konteks word vervolgens bespreek.

### 6.5.1 Fase een - Beginfase: Formulering van die probleem

Daar kan ook na hierdie fase verwys word as die huidige scenario waarbinne kliënte hulself bevind. Volgens Egan (1998:24) sal enige hulpverleningsmodel wat die moeite werd geag word, die kliënt noodsaak om fundamentele vrae te beantwoord waardeur die hulpverleningsproses uiteraard gesteun sal word. In hierdie fase van die voorligtingsmodel behoort die kliënt bewus te word van die beroepsprobleem. Met ander woorde, met watter strydvrae, bekommernisse en watter swak ontwikkelde geleenthede word die kliënt gekonfronteer?

Cochran (1997:207) glo dat die formulering van 'n probleem die sogenaamde verhaallyn vir die verloop van die beroepsvoorligtingsproses daarstel:

*A career problem occurs when a current course of action signals a qualitative difference between possible career futures. A person seeks career counseling when current courses of action indicate that a course of life has gone, is going, or is threatened with going off course, indicating a gap between what is and what ought to be.*

Deur gesprekvoering word kliënte die geleentheid gebied om hul verhale te vertel, terwyl die voorligter deur middel van kommunikasievaardighede soos aandaggee, luister, begryping, empatie, peiling en samevatting (Egan 1998:60), kliënte help om hul verhale te verhelder en patrone en gemeenskaplikhede te identifiseer. Ander tegnieke<sup>36</sup> wat deur die voorligter aangewend kan word om die kliënt te help om die probleem duideliker te begryp, sluit in: die sortering van beroepskaarte, 'n leer waarop konstruksie opgebou kan word, teken, toetsing, die skep van 'n kort verhaal of anekdote en in die ontwerp van 'n collage. Cochran (1997:43) sê die volgende aangaande voorligtingstegnieke:

*Within career counseling, a technique is generally a way to empower a client to express meaning by providing a structured activity. To co-operate in the*

---

<sup>36</sup> 'n Beskrywing van hierdie tegnieke word in hoofstuk vyf afdeling 6.1 gevind.

*activity clients require an orientation to the activity and a rationale for why it should be done. To maintain cooperation, they require a counselor who is active and interested.*

Ten opsigte van 'n gegewe beroepskeuseprobleem is dit die taak van die voorligter om 'n algemene plan van aksie voor te stel wat die probleem sal hanteer. Instemming deur die kliënt konsolideer wat Bordin (in Cochran 1997:42) beskryf as 'n 'terapeutiese' of 'saamwerk-alliansie'. Volgens Cochran (1997:51) word 'n 'saamwerk-alliansie' gekenmerk deur ooreenstemming oor die doel en metode, asook 'n vertroulike band tussen die kliënt en die voorligter. Indien hulpverlening in die beroepsvoorligtingsproses as samewerking tussen kliënt en voorligter behoort te slaag, moet beide partye begryp wat hul verantwoordelikhede in hierdie situasie gaan wees. Cochran (1997:42-43) stel in hierdie verband:

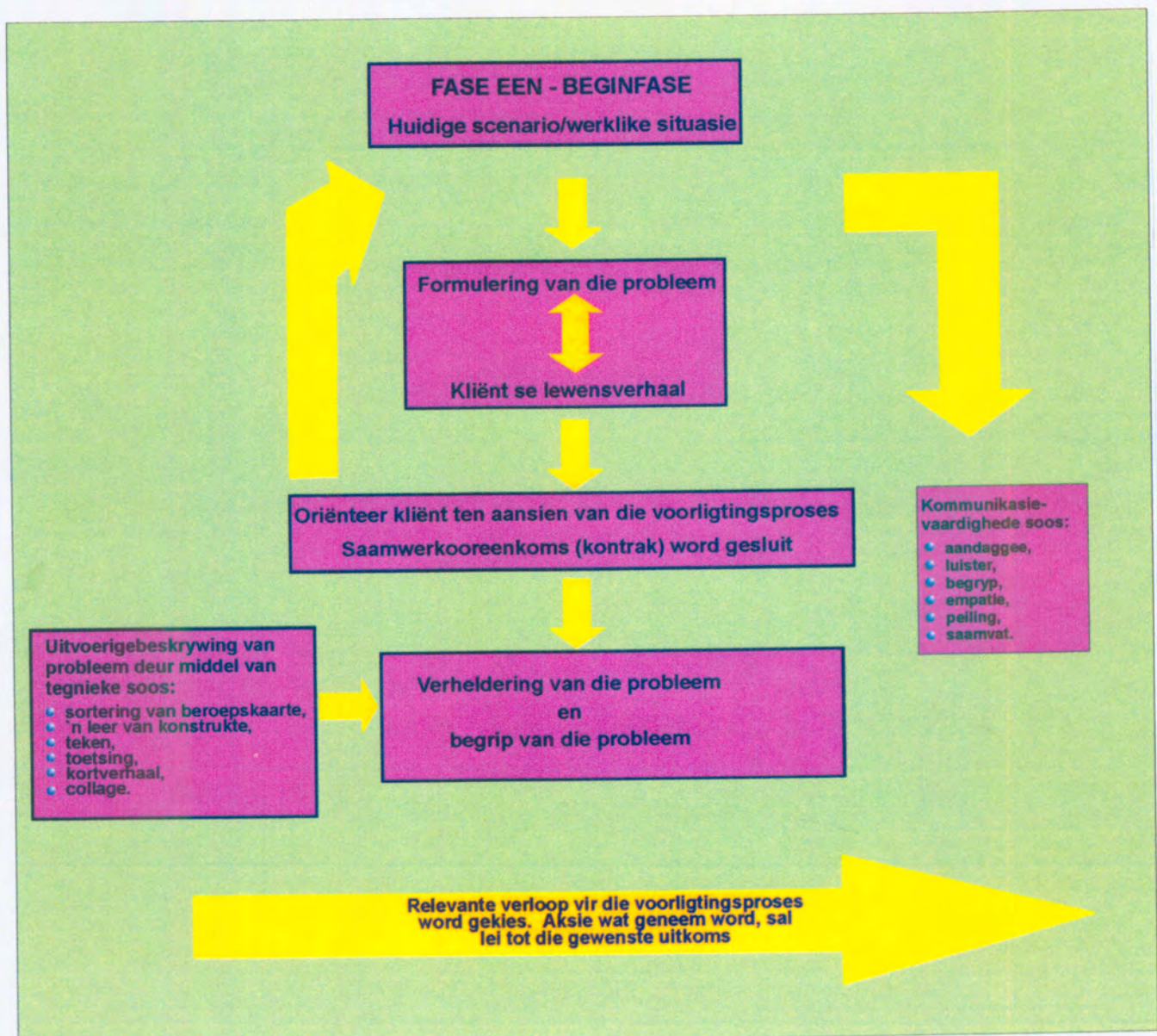
*Agreement on purpose is a fundamental basis for cooperation. Otherwise, two persons might work at odds with one another or operate from hidden agendas. Agreement on means inspires hope and confidence, a sense of optimism that is crucial for an undertaking.*

Ten einde 'n verhouding van samewerking tussen die voorligter en die kliënt daar te stel, glo Egan (1998:50) dat 'n saamwerkoooreenkoms of kontrak aangegaan moet word waarin die volgende aspekte eksplisiet aangespreek word:

- Die aard en doelwitte van die proses.
- 'n Oorsig van die hulpverleningsmodel.
- Tegnieke wat aangewend gaan word.
- Beklemtone van buigzaamheid in die proses.
- Hoe hierdie proses die kliënt gaan help om sy/haar doelwitte te bereik.
- Relevante informasie oor die voorligter self, sy/haar agtergrond.
- Hoe die verhouding gestruktureer gaan word.
- Die tipe verantwoordelikhede van die kliënt en voorligter.
- Die waardes wat die hulpverleningsproses aandryf.
- Proseduurmatige aspekte (byvoorbeeld die lengte van die sessies en waar dit gaan plaasvind).

Die eerste fase van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting kan skematies soos volg gevisualiseer word:

**Figuur 5.1** Fase een van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting (gebaseer op die drie-fase model van Egan 1998 en die narratiewe benadering van Cochran 1997)



### 6.5.2 Fase 2 - Middelfase

Die doel van hierdie fase is om die kliënt te help om rigting te gee aan 'n toekomsplan deur moontlikhede vir 'n beter toekoms te eksploreer.

Die konstruksie van 'n lewensverhaal vir die toekoms is 'n poging om 'n persoon se mees fundamentele motiewe, uitstaande sterk punte, belangstellings en waardes saam te weef tot 'n sinvolle toekomsplan. Die sentrale behoeftes wat reeds in die verlede ontstaan het, asook sterk punte wat in die verlede na vore getree het, moet tot doelgerigte gebruik in die toekoms aangewend word. Die kliënt se belangstellings en waardes wat reeds deur vorige ervarings gevorm is, moet as't ware verfyn word en na die toekoms uitgebrei word. Cochran (1997:84) stel in hierdie verband: *The future brings to completion what was formed in the past, moving away from a personal composition of hell and toward a personal composition of heaven.*

Daar is groot waarde daarin geleë om die gewenste uitkoms vir die toekoms te visualiseer, omdat dit vir kliënte die geleentheid bied om uiting te gee aan hul eie identiteit en om 'n verhaal te skep van hul eie lewens waarmee hulle self kan identifiseer. Volgens Cochran (1997:79) is die rol van die voorligter in hierdie fase om die kliënt te help om 'n basis verhaal te skep wat meer betekenisvol, produktief en vervullend vir die kliënt gaan wees en wat die kliënt se toekomsverhaal gaan vorm. **Hierdie basis vir 'n lewensverhaal kan nie op die kliënt afgedwing word of op onrealisties wyse gevind word nie.** Die basis daarvoor bestaan reeds mits die regte klem toepaslik gelê kan word op die kliënt se sterk punte, motiewe, belangstellings, waardes en mikpunte.

Kliënt moet gehelp word om 'n relevante toekomsverhaal te skep deurdat die voorligter deurgaans die proses fasiliteer. Die voorligter tree tussenbeide om verdraaiings reg te stel, samehange te verbeter, identiteit te versterk en om die kliënt voor te berei om uiteindelik aksie te neem. Krumboltz<sup>37</sup> wys in hierdie verband ook daarop dat dit

---

<sup>37</sup> Vergelyk Krumboltz se standpunte in hoofstuk twee afdeling 4.2.

belangrik is om op te let na kliënte se kognitiewe strategieë, soos hul foutiewe aannames, inkonsekwentheid, irrasionele gedagtes, struikelblokke en gelowe oor hulself.

'n Belangrike aspek van beroepsvoorligting, naamlik die verkenning van eie waardes wat deur verskeie teoretici soos Holland, Krumboltz, Erikson, en Super<sup>38</sup> ondersteun word, sou 'n belangrike aspek vorm in die saamstel van kliënte se gedagtes en gelowe oor hulself, hul belangstellings, vermoëns en persoonlikhede.

Tegniese speel weer eens 'n potensieel belangrike rol aan die hand waarvan die voorligter die kliënt kan help om eers 'n basisverhaal te skep en daarna 'n toekomsverhaal (wat op die basisverhaal berus) te kies. Cochran (1997:85-90) stel die volgende tegnieke<sup>39</sup> voor wat die kliënt kan help om 'n voorkeurscenario daar te stel: die opstel van 'n lewenslyn, die weergee van suksesvolle ervarings, die kies van 'n rolmodel en die implementering van voorligtingsmateriaal soos die persoonlikheidstipes en omgewingsmodelle van Holland.

---

<sup>38</sup> Vergelyk hoofstuk twee: Enkele epistemologiese vertrekpunte tot beroepsvoorligting

<sup>39</sup> 'n Omskrywing van hierdie tegnieke word in hoofstuk vyf afdeling 6.1 gevind.

**Figuur 5.2** Fase twee van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting (gebaseer op die drie-fase model van Egan 1998 en die narratiewe benadering van Cochran 1997)





### 6.5.3 Fase drie - eindfase

Die vorige fase het gefokus op die gewenste uitkoms wat deur die kliënt geskep word. Hierdie fase handel oor die aktiwiteit/werk wat nodig is om daardie uitkomste te laat realiseer. Daar sal metodes gevind moet word aan die hand waarvan die klënt se huidige scenario oorbrug kan word sodat die gewenste scenario kan realiseer.

Ten einde 'n loopbaan te kies, moet 'n persoon bepaalde beroepsmoontlikhede verken. Deur eksplorاسie kan kliënte hul ideale scenario aanpas by die realiteit wat in 'n bepaalde beroep na vore tree. Volgens Tiedeman (1963)<sup>40</sup> behels die eksplorاسie- fase dat die kliënt differensieer tussen aksieplanne en die gewensdheid en voorspelbaarheid van elk oorweeg. Kliënte moet hulself afvra of hulle bepaalde, geantisipeerde take sal kan uitvoer, die nodige kwalifikاسie sal kan bekom en of hulle verwante hindernisse sal kan oorkom. Hierdie aspek vind aansluiting by onder andere Super (1990)<sup>41</sup> en Holland (1992)<sup>42</sup> se teorieë oor loopbaanontwikkeling. Super is van mening dat die keuse van 'n beroep 'n verlengstuk van 'n individu se persoonlikheid is, terwyl Holland glo dat 'n loopbaankeuse kongruent moet wees met 'n individu se persoonlikheid om suksesvolle keuses daar te stel.

Volgens Egan (1998:301) is die keuse van 'n plan van aksie noodsaaklik om die probleemsituاسie op te hef. Hy beweer dat aksieplanne verskeie voordele vir die kliënt inhou, naamlik:

- Planne help kliënte om gedissiplineerd te wees.
- Dit verhinder dat die kliënt oorweldig word deur die probleem.
- Formulering van planne help die kliënt om self meer effektiewe strategieë vir probleemoplossing te vind.
- Dit bied 'n geleentheid om op realistiese wyse die toereikendheid van doelwitte te evalueer.

---

<sup>40</sup> Vergelyk hoofstuk twee afdeling 4.3 vir die standpunte van Tiedeman.

<sup>41</sup> Vergelyk hoofstuk twee afdeling 3.1 vir die standpunte van Super.

<sup>42</sup> Vergelyk hoofstuk twee afdeling 2.1 vir die standpunte van Holland.

- Planne maak kliënte bewus van die hulpbronne wat hulle moet inspan om hul gekose strategieë te implementeer.
- Dit kan help om onvoorsiene struikelblokke te antisipeer in die proses om doelwitte te bereik.

Tiedeman (1963) het reeds die waarde van die besluitnemingsproses beklemtoon, asook die potensiaal daarvan om die individu in beheer van sy/haar omstandighede te plaas. Cochran (1997:106) glo dat dit nie genoegsaam is om net oor 'n beroep te lees voordat 'n besluit geneem word nie. Die kliënt moet inderdaad in 'n beroep 'gedompel' word deur aktief te eksploreer wat die beroep behels. Dit kan gedoen word deur die kliënt onderhoude met individue te laat voer (werkers, *supervisors*), om as vrywilliger 'n bepaalde werk aan te neem, besoeke aan verskillende persone wat reeds in 'n beroep staan te bring, en om die aangeleentheid met familie en vriende te bespreek.

Egan (1998:274) doen aan die hand dat daar van 'n denkskrum gebruik gemaak kan word aan die hand waarvan die kliënt 'n verskeidenheid moontlike strategieë kan genereer. Hieruit kan die gewenste aksieplan gekies kan word. Egan (1998:278) stel voor dat van raamwerke gebruik gemaak moet word om die kliënt te help om aksie-strategieë te skep. Deur van peiling en aanhitsing as tegnieke gebruik te maak, kan die voorligter die kliënt bewus maak van hulpbronne wat in sy/haar lewe bestaan. Sodanige hulpbronne sluit in individue wat kan help om die kliënt se doelwitte te verwerklik, rolmodelle wat geraadpleeg kan word en instansies of organisasies wat kan help met die realisering van die kliënt se doelwitte.

Kristallisering oorbrug die gaping wat ontstaan deur die omskrywing van die beroepskeuseprobleem (deur die behoeftes wat aan die begin van die voorligtingsproses gestel is). Tiedeman en O'Hara (1963) beweer kristallisering behels die stabilisering van denke wat plaasvind. Cochran (1997:122-123) spreek in hierdie verband die volgende siening uit:

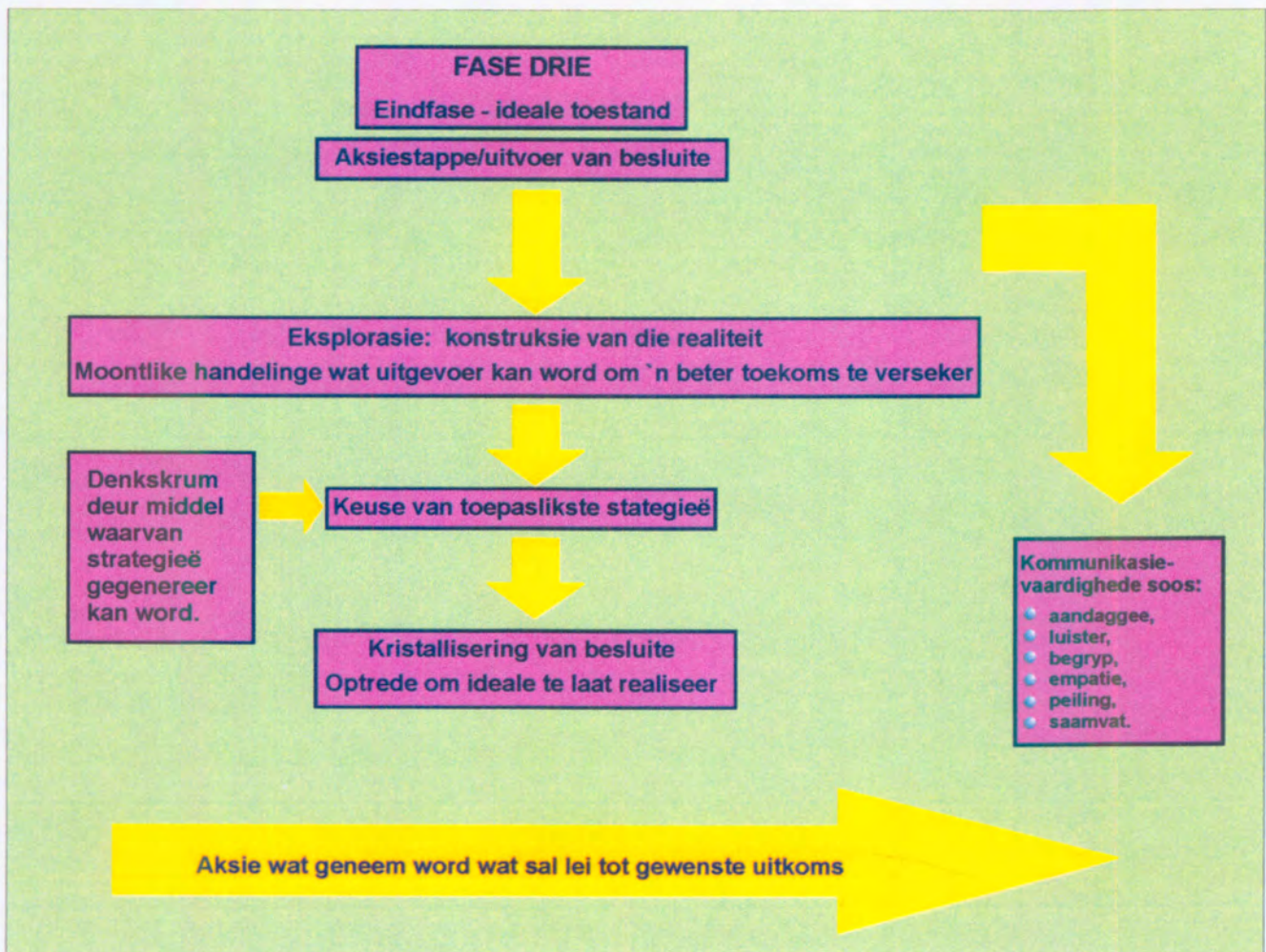
*What is stabilized is a future representation of career that empolts a person as a main character within a more ideal career narrative and that is adapted to a particular option.*

Volgens Cochran (1997:123) is dit nie nodig dat 'n spesifieke poging aangewend moet word vir kristallisering om plaas te vind nie. Hierdie proses word in der waarheid bepaal deur voorafgebeure wat reeds in die voorligtingsproses plaasgevind het. 'n Besluit word gegenerer deur die kwaliteit van aksies wat die besluit voorafgegaan het. Indien 'n persoon halfhartige pogings aangewend het om alternatiewe strategieë te eksploreer, kan probleme wel met kristallisering ondervind word. Kristallisering kan op drie maniere gefasiliteer word:

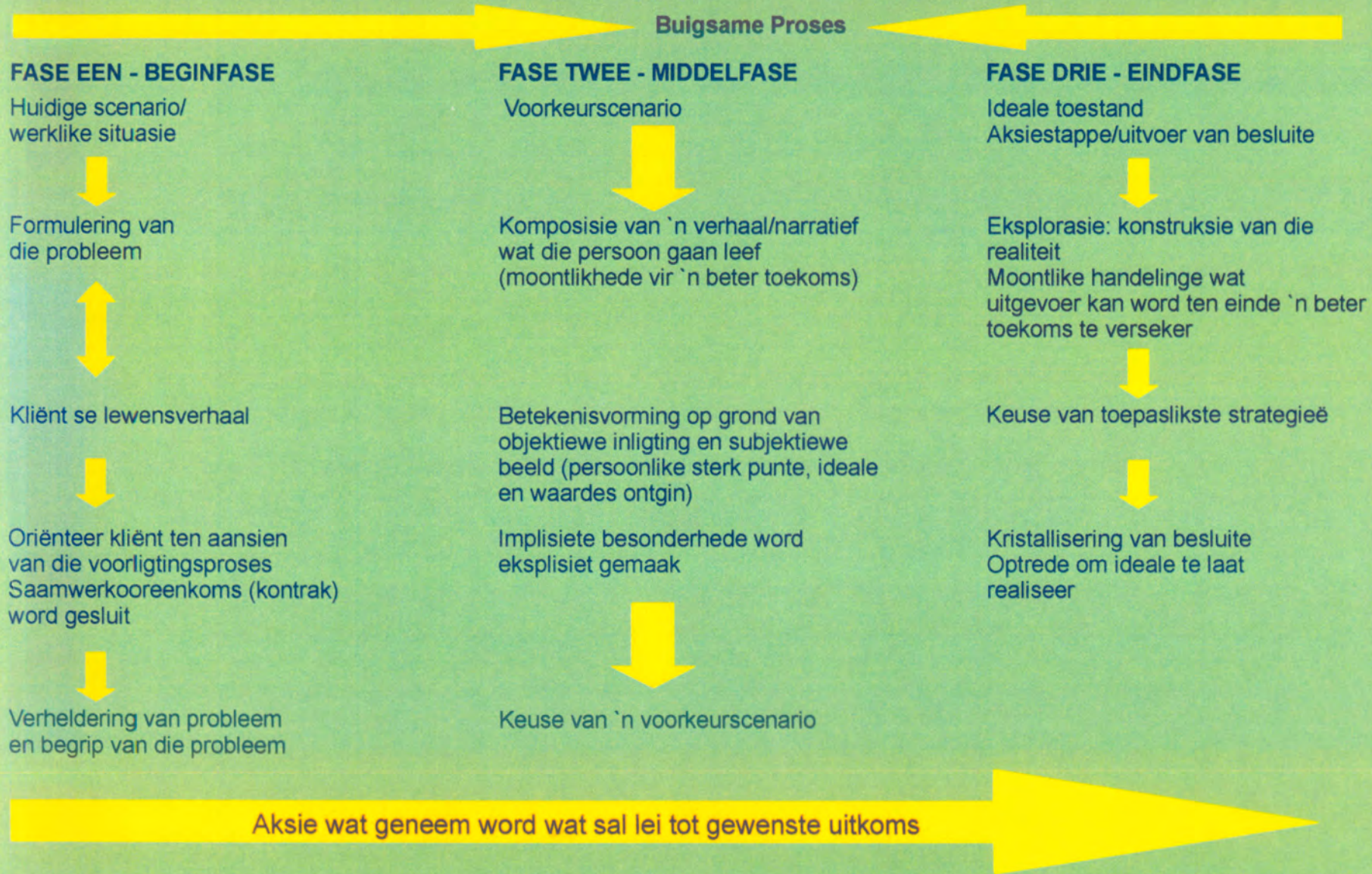
- Eerstens kan hindernisse geïdentifiseer en opgehef of verminder word.
- Tweedens kan weë om die einde te laat realiseer, geïdentifiseer en nagestreef word.
- Derdens kan metodes om oor besluite te reflekteer (ten einde perspektief daaroor te bekom) geskep word.

Die derde fase van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting kan soos volg gevisualiseer word:

**Figuur 5.3** Fase drie van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting (gebaseer op die drie-fase model van Egan 1998 en die narratiewe benadering van Cochran 1997)



**Figuur 4 : `n Integrasie van die drie fases van `n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorigting op mikrostrukturele vlak.**



vir beroepsvoorigting

Figuur 5.4 'n Integrasie van die drie fases van 'n potensiële postmodernistiese model

## **7 TEGNIEKE**

Cochran (1997:42) glo dat 'n tegniek 'n gestruktureerde metode is waardeur die kliënt bemagtig word om uitdrukking te gee aan betekenis. Die kliënt moet ingelig word indien die voorligter van 'n tegniek gebruik gaan maak. Dit is noodsaaklik dat die kliënt weet waarom dit gedoen word en wat presies van hom/haar verwag gaan word.

### **7.1 Tegniese wat 'n probleem kan verhelder**

Cochran (1997:43-50) beskryf die volgende tegnieke waardeur 'n beroepsvoorligtingsprobleem verhelder kan word, waardeur die kliënt gehelp kan word om sy/haar verhaal te vertel:

#### **7.1.1 Sortering van beroepskaarte**

Hierdie tegniek is oorspronklik deur Tyler (Cochran 1997:43-46) ontwerp en later deur Dolver (Cochran 1997:43-46) verfyn. Die proses word gefasiliteer aan die hand van 'n pak beroepskaarte. Op die voorkant van elke kaart word 'n beroepstitel aangedui en op die agterkant van die kaart (volgens die Hollandkode) is daar inligting oor die beroep wat voorop die kaart vermeld is. Hierdie kaarte kan informeel deur voorligters self ontwerp word en behoort 'n reeks van 60 tot 100 kaarte in te sluit. Die hoofdoel met hierdie aktiwiteit is om persoonlike kriteria vir die evaluering van beroepskeuses te genereer.

Nadat die kaarte vir die kliënt aangebied is, word die kliënt versoek om die kaarte in drie groepe te verdeel: 'n groep wat die kliënt moontlik as beroepe sou kies (sou oorweeg, aanvaarbaar vind, of aantreklik vind op een of ander manier); 'n groep wat die persoon nie sou kies nie (verwerp, nie eers oorweeg nie); en 'n groep beroepe waarvoor die persoon onseker voel (mag oorweeg, mag verwerp). Die 'moontlike' groep word dan verwyder, wat dan twee groepe laat vir die hoofsaak van hierdie aktiwiteit. Die hoofsaak van sortering kan 'n aanvang neem met enige van die twee groepe kaarte.

Elkeen van die twee groepe kaarte word dan weer gesorteer. Die kliënt kan versoek word om elkeen van die twee groepe in kleiner groepe te verdeel. Die beroepe in die kleiner groepe kan baie ooreenstem. Nadat die kleiner groepe verdeel is, kan die kliënt die kleiner groepe neem en sê wat elke beroep in gemeen het, op grond waarvan die kliënt die beroep gekies of verwerp het.

Die redes wat die kliënt aanvoer word gebruik as onderwerp vir interpretasie of uitbreiding. Om die rede vir die verwerping of die keuse te verhelder, kan die voorligter daarop reflekteer, saamvat, differensieer, vrae vra en self voorstelle maak. Die taak van die voorligter is om betekenis uit te lig en te verhelder.

Volgens Gysbers en Moore (Cochran 1997:44) is dit belangrik om kontrasterende betekenis te ontlok. Wanneer 'n kliënt byvoorbeeld 'n groep beroepe verwerp omdat dit té roetineagtig is, moet die kontrasterende, positiewe betekenis, byvoorbeeld dat die kliënt meer uitdaging en afwisseling in 'n beroep soek, gestel word. Cochran (1997:44) beweer in hierdie verband: *Frequently trying to clarify an opposite clarifies the original pole of meaning*. Die 'kaartsorteertegniek' word as 'n goeie tegniek beskou omdat dit geleentheid bied vir deeglike omskrywing van die probleem. Dit stimuleer dialiek ten opsigte van beroepsbewussyn. Kliënte kan hulself sodoende in 'n bepaalde beroep projekteer en hulself, asook die beroep leer ken. Persoonlike sin- en betekenisvorming word dus gefasiliteer.

### **7.1.2 'n Leer van konstrunkte opbou**

Hierdie tegniek is oorspronklik deur Kelley (in Cochran 1997:46-48) ontwerp. Die kliënt begin deur tien beroepe te kies wat h/sy oorweeg as moontlike beroepe. Daarna word drie van die beroepe op ewekansige wyse geselekteer en word die persoon gevra om aan te dui hoe twee van die beroepe van die derde beroep verskil. Hierdie vraag kan moeilik wees om te verstaan. Daar kan moontlik eers vir die kliënt gevra word:

Watter twee beroepe is dieselfde?

Op watter manier is hulle dieselfde?

Hoe verskil die derde beroep van die ander twee?

Hierdie prosedure word herhaal met die ander nege kombinasies tot daar uiteindelik tien konstrukte bestaan.

Om konstrukte tot stand te bring, verg intensiewe bespreking aangesien elke konstruk op grond van interpretasie en verheldering van betekenis ontstaan. Ten einde aanvanklike response te omskep in bruikbare konstrukte, kan verskeie vrae aan die kliënt gestel word, soos:

Kan u 'n positiewe voorbeeld gee om met syfers te werk?

Watter persoonlike betekenis is daar vir u om met syfers te werk?

Wat kry u daaruit?

### **7.1.3 Teken**

Dial (in Cochran 1997:48) het die tekentegniek ontwerp waardeur die kliënt opdrag gegee word om vier verskillende prente of simbole te teken, getiteld:

Wat is ek?

Wat wil ek graag wees?

Wat verhinder my om te wees wat ek wil wees?

Wat sal die stuikelblokke oorkom?

Dial stel voor dat daar 'n begeleide meditasie met hierdie tegniek gepaard moet gaan. Die simbool: Wat is ek?, definieer die huidige situasie waarin die kliënt hom/haar bevind. Die simbool: Wat wil ek graag wees?, definieer die ideale toestand waarin die kliënt hom/haar wil bevind. Saam simboliseer dit die begin en die einde van die voorligtingsprojek. Die simbole: Wat verhinder my?, en Wat kan ek doen om die stuikelblokke te oorkom?, vorm die middelfase van die proses. Die interpretasie van hierdie simbole verhelder die storielyn.



## 7.2 Tegnieke wat kliënte help om 'n lewensverhaal te skep

Cochran (1997:73) beweer die volgende aangaande tegnieke wat kliënte kan help om hul verhaal te vertel:

*From the present perspective, an interview technique is a way to empower the client to tell his/her story. It offers a structure that eases narration and offers the person control of the activity, to express meaning.*

Enkele van hierdie tegnieke sal vervolgens bespreek word.

### 7.2.1 Lewenslyn

Die oorsprong van hierdie tegniek is onseker, maar word volgens Goldman (in Cochran 1997:74) algemeen gebruik. Die tegniek behels dat 'n lyn oor die lengte van 'n skoon vel papier getrek word. Die voorligter begin deur heel links op die papier 'n merk te maak wat die geboorte van die kliënt voorstel. Aan die einde van die lyn (heel regs) word die huidige situasie gemerk. Die kliënt word versoek om die mylpale/ervaringe in sy/haar lewe op te roep (ervaringe wat belangrik was of wat spesiale betekenis gedra het). Die kliënt kan dit kronologies op die lewenslyn aandui. 'n Positiewe ervaring word aangeteken deur 'n merk hoër op die papier te plaas na die mate waarin daardie ervaring positief was, en laer na die mate wat daardie ervaring negatief was. Elke merk word benoem om die gebeurtenis te identifiseer. Nadat al die merke gemaak is, word dit verbind om 'n grafiese voorstelling van die verloop van die kliënt se lewe aan te dui.

Die voltooiing van die lewenslyn sensitiseer 'n persoon ten opsigte van ervaringe in die verlede en gee 'n kronologiese uitleg van die individu se lewe. Die lewenslyn word nou gebruik om vir die kliënt te vra om elke ervaring vanaf die vroegste ervarings te beskryf en seker te maak dat betekenisvolle en besondere omstandighede, gedagtes, gevoelens en aksies aangedui word en om dit met die hele lewenslyn te doen. Die fasiliteerder help die kliënt om te beskryf hoe van een ervaring na 'n volgende beweeg is. Die voorligter maak in hierdie proses gebruik van aktiewe luistertegnieke en fasiliteeringsvaardighede (Cochran 1997:74).

Om 'n lewenslyn vanaf geboorte tot en met die huidige situasie te skep, sensitiseer individue vir hul eie begeertes, onvoltooide take, lojaliteite, modelle en ou ambisies. Op hierdie basis word 'n nuwe lewenslyn aangebied wat beweeg vanaf die huidige tot en met afsterwe. Die kliënt ontvang die instruksie om na aanleiding van die eerste lewenslyn wat die kliënt bewus gemaak het van belangrike begeertes, sterk punte, ambisies en konflikte 'n nuwe lewenslyn te voltooi wat na die toekoms projekteer. Op hierdie lyn word die geantisipeerde ervarings geplaas. Positiewe ervarings word hoog geplaas en negatiewe ervarings word laag geplaas. Die kliënt word vervolgens versoek om aan die hand van hierdie ervarings 'n verhaal oor die toekoms te skep.

Hierdie toekomsverhaal kan verryk word deur dit te koppel aan die verlede. Die fokus moet wees om dit wat in die verlede was, voort te sit en in die toekoms te voltooi. Die volgende tipe vrae word hanteer:

Watter begeertes en sterk punte word beklemtoon en verwaarloos?

Wat is die essensiële vir die toekoms?

### **7.2.2 Skep van lewenshoofstukke**

Die oorsprong van hierdie tegniek is ook onseker, maar volgens Cochran (1997:74) is dit onlangs onderskeidelik deur Carlson en Mc Adams (Cochran 1997:74) beskryf.

Die kliënt word gevra om aan sy/haar lewe as 'n outobiografie te dink en om die titels van die verskillende hoofstukke van hierdie outobiografie te benoem. Dit moet titels wees wat 'n spesifieke tydperk in die persoon se lewe reflekteer en opsom. Daar word met die eerste hoofstuk begin terwyl die fasiliteerder die kliënt help om die betekenisvolle hoofstukke se titels te skep. Om 'n titel toe te ken aan 'n fase of tydperk in die lewe moet 'n persoon kortliks die inhoud daarvan karakteriseer, wat weer die voorligter toelaat om vrae te vra en om saam te beplan aan die titel. Die voorligter kan op enige tydstip vra vir 'n beskrywing van konkrete ervarings wat die gegewe tydstip tipeer. Indien die persoon slegs op oppervlakkige wyse titels gee, kan die uitleg gebruik word om 'n verhaal te skep. Nadat die oefening voltooi is, kan die voorligter reflektiewe vrae vra oor elke tydperk -- die konflikte, hoofdoelwitte, ontwikkelingservarings,

betekenisvolle invloede, belangstellings, aktiwiteite en invloedryke persone wat 'n aandeel daaraan gehad het.

Die skep van hoofstuktitels tot in die huidige scenario berei die kliënt voor om hoofstuktitels oor die res van sy/haar lewe te skep. Die kliënt word vervolgens versoek om vooruit te kyk na die res van sy/haar lewe en hoofstuktitels te skep wat vanaf die huidige tot by afsterwe strek. Daar word aan die kliënt gesê dat daar hoofstukke is wat h/sy **verwag** gaan gebeur en dan is daar hoofstukke wat die kliënt **hoop** sal gebeur om die lewe te vervolmaak. Hierna word begin met die volgende hoofstuk in die kliënt se lewe en titels word geskep tot aan die einde van sy/haar lewe. Negatiewe hoofstukke moet omskep word in positiewe hoofstukke. Die fokus van hierdie oefening is direk gerig op persoonlike betekenisvorming. Dit help om 'n bespreking van 'n toekomsverhaal te fasiliteer.

### 7.2.3 Suksesvolle ervarings

Met hierdie tegniek word die kliënt gevra om 'n lys te maak van suksesvolle ervarings wat vir hom/haar aangenaam was. Deur met die eerste ervaring te begin word die kliënt gevra om die ervaring in fyn besonderhede te beskryf -- hoe dit begin het, hoe die sukses gebeur het, hoe dit afgesluit het, wat die kliënt gedink, gevoel en deurgaans gedoen het. Die kliënt vertel as't ware 'n verhaal. Die rol van die voorligter is om die kliënt te help om oor die ervaring na te dink en om die verhaal tot 'n meer volledig weergawe uit te brei. Wanneer die kliënt die verhaal klaar vertel het, word dit nogeens herhaal, met die doel om die kliënt se sterk punte uit te lig. Die sterk punte wat bepaalde suksesse tot gevolg gehad het, kon basiese moontlikhede (soos algemene intelligensie en numeriese aanleg), vaardighede en moontlikhede (beplanning en oortuigingsvermoë) spesifieke kennis en karaktertrekke (volharding), insluit. Om sterk punte te identifiseer en uit te lig moet die voorligter aanvanklik aktief wees aan die begin, terwyl die kliënt later stelselmatig behoort betrek te word. Nadat die eerste ervaring voltooi is, doen die voorligter en die kliënt dieselfde met die res van die ervarings totdat 'n versadigingsvlak bereik word, waar geen nuwe sterk punte

gegenereer kan word nie. Indien 'n kliënt nie aan suksesvolle ervarings kan dink nie, moet daar na genotvolle ervarings gesoek word.

Suksesvolle ervarings kan op verskeie maniere gebruik word om beroepsvoorligting te fasiliteer. Eerstens kan suksesse wat 'n persoon in die verlede behaal het, bydra om die individu te help om te antisipeer waarmee h/sy in die toekoms suksesvol sal wees. Tweedens kan die individu sy/haar eie sterk punte wat vorige suksesvolle ervarings verseker het identifiseer en dit na 'n beroep of handeling projekteer waar hierdie sterk punte handig te pas sal kom. Sterk punte kan gekoppel word aan bepaalde beroepe deur dit te koppel aan die eise wat deur 'n bepaalde beroep gestel word (Cochran 1997:89-90).

#### **7.2.4 Voorligtingsmateriaal**

'n Verskeidenheid voorligtingsmateriaal kan gebruik word om 'n eksterne verwysingsraamwerk te skep waardeur 'n persoonlike verwysingsraamwerk binne die konteks van werk geskep kan word. 'n Goeie voorbeeld hiervan sou die *Selfondersoek- vraelys (SOV)* van Holland wees, waar ses algemene persoonlikheidstipes aan ses beroepstipes gekoppel word. 'n Persoon wat met die regte omgewing gepas word, sal meer stabiel, produktief en tevrede wees as 'n persoon wat nie reg gepas word nie. 'n Persoonlikheidstipe is 'n sintese van 'n individu se belangstellings, waardes, vaardighede, trekke en selfkonsep wat begeertes en bekwaamhede definieer.

Cochran (1997:90) beweer in hierdie verband :

*A personality type is a general narrative devoid of individual features that might personalize it. For example, the main character in an artist's drama is imaginative, emotional, expressive, and sensitive. He or she engages in artistic activities (writing, performing, etc.) to create ideas and beauty, and to express himself or herself. The value of this degree of generality is that it facilitates an organization of relevant occupations and provides enough plot definition for a person to identify or dis-identify with it.*

Hierdie voorligtingsmateriaal word hoofsaaklik kwalitatief gebruik om die kliënt te fasiliteer tot betekenisvorming en geensins om volgens die tradisionele benadering te 'test-and-tell' nie.

### 7.2.5 Collage

Volgens Maree (1998/9:42) kan die *collage-tegniek* ook met vrug gebruik word om kliënte te help om hul lewensverhaal te vertel. Die skep van 'n *collage* bestaan uit twee dele. Die eerste deel behels die dinkfase waar die kliënt die geleentheid gebied word om na te dink oor: Wie is ek? Vrae wat aan die kliënt gevra kan word om hierdie proses te stimuleer sluit in:

Wat is my rolle?

Wat is my doelwitte?

Wat is vir my belangrik in die lewe?

Wat is vir my die mees belangrikste in die lewe?

Waarheen is my lewe onderweg?

Wat sal ek graag wil doen wat ek nog nie gedoen het nie?

Wat geniet ek?

Het ek 'n droom gehad?

Het hierdie droom van my gerealiseer of het dit verlore gegaan?

Wat is my waardevolste besitting?

Die tweede deel van die hierdie tegniek behels die skep van 'n *collage*. Die kliënt word versoek om hom/haar uit te beeld deur middel van die *collage*. Die *collage* moet vir die kliënt betekenis dra. Die *collage* wat die kliënt geskep het kan in die daaropvolgende sessies gebruik word ten einde die proses van voorligting aan die hand daarvan te fasiliteer.

## **8 Aspekte wat verreken moet word in 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting op makrostrukturele vlak**

Veranderinge in die Suid-Afrikaanse samelewing wat reeds vroeër in hierdie studie uitgelig is, vereis dat hernuwing moet plaasvind in die wyse waarop beroepsvoorligting aangebied word op mikrostrukturele vlak (een tot een regstellende intervensie) en op makrostrukturele vlak (groep-intervensie met die oog op voorkoming). Daar kan weer kortliks verwys word na hierdie veranderinge: Veranderinge in die onderwysstelsel en die benadering tot onderwys soos vergestalt in Uitkomsgebaseerde Onderwys en Kurrikulum 2005, politieke veranderinge wat 'n nuwe lig werp op die nood aan intervensie vanweë groot getalle leerders en die beperkte hulpbronne van voorligters, ekonomiese agteruitgang van die Suid-Afrikaanse samelewing wat gekenmerk word aan 'n hoë werkloosheidsyfer en 'n sosiale wending wat tot stand gekom het vanweë die beweging van 'n moderne na 'n postmoderne samelewing.

Die benadering wat toenemend in die huidige onderwysstelsel gebruik word, fokus daarop dat die voorligter meer betrokke sal raak om in spanverband behulpsaam te wees met die ontwikkeling/gereedmaking van leerders vir toekomstige beroepe. Die rol van die beroepsvoorligter binne hierdie konteks sou onder meer wees om nuwe tegnieke en materiaal te ontwikkel, tegnologie by die beroepsvoorligtingsproses te integreer, leerders en onderwysers op grond van 'n postmodernistiese benadering tot voorligting te fasiliteer en om deel te neem aan die herstrukturering van beroepsvoorligting ten einde dit meer toeganklik te maak vir alle leerders. Volgens Davidoff en Lazarus (1997:18) kan die opvoedkundige sielkundige 'n indringende studie maak van 'n totale leersentrum se funksionering en op die makrovlak aanbevelings maak in verband met potensiële herstrukturering.

Die NCSNET en NCESS (1997:15-23,26) het in 'n verslag 'n aantal oorsake geïdentifiseer wat daartoe aanleiding kan gee dat leerders nie hul volle potensiaal kan bereik nie, naamlik:

- sosio-ekonomiese faktore;

- houdings (diskriminasie op grond van ras, geslag, kultuur, gestremdheid of seksuele voorkeur);
- 'n onbuigbare kurrikulum (maak nie voorsiening vir die diversiteit van leerders nie);
- taal en kommunikasie;
- ontoeganklike omgewings en omgewings wat onveilig opgerig is;
- onvanpaste en onvoldoende voorsiening van ondersteuningsdienste;
- gebrek aan bemagtigende en beskermende wetgewing en beleid;
- gebrek aan ouerlike erkenning en betrokkenheid;
- gestremdhede en
- gebrek aan menslike hulpbronstrategieë en metodes van assessering.

Die postmodernistiese benadering wat ten doel stel om enige ongelykhede in 'n samelewing uit te skakel deur die verandering van houdings, opheffing van enige vorm van diskriminasie (deur onder andere assesseringstegnieke te bevraagteken), kan as verterkpunt dien vir moontlike oplossing van voormelde probleme.

In die Greenpaper on Education (1999:43) word beklemtoon dat lewensvaardighede 'n belangrike aspek van opvoeding is wat in al die leerareas geïntegreer behoort te word. Die implikasie hiervan sou wees dat alle opvoeders die nodige vaardighede moet bekom om hierdie lewensvaardighede te kan onderrig. Die ontwikkeling van positiewe gesindhede en die hoogagting en aanvaarding van diversiteit behoort 'n belangrike aspek van lewensvaardighede te wees (Greenpaper on Education 1999:44). Die voorligter kan in hierdie verband 'n belangrike rol speel deur deel te neem aan die proses van herstrukturering deur programme en materiaal te ontwikkel wat in verdere opleidingsprojekte gebruik kan word.

Die postmodernistiese benadering wat in hierdie studie voorgestaan word, kan dien as basis aan die hand waarvan programme en projekte beplan kan word. Die beroepsvoorligter (in hierdie geval die opvoedkundige sielkundige) fasiliteer in samewerking met al die betrokke rolspelers, die proses waardeur nuwe programme ontwerp en geïmplementeer word. 'n Vryer benadering sal in hierdie opsig gevolg word

deurdat daar nie sprake is van enige 'eksperte' nie en deurdat probleemoplossing op koöperatiewe wyse bereik word. Die rol van die voorligter, onderwyser, leerders en ouers word nie as afgegrens beskou nie en daar kan wedersydse kennis uitgeruil word sodat 'n groter samewerking verseker kan word.

Daar word aan die hand van die NCSNET en NCESS verslag (1997:50-63;68-84;102-115), sowel as die Greenpaper on Education (1999:44-45;52) voorsien dat die rol van die beroepsvoorligter die volgende sou insluit:

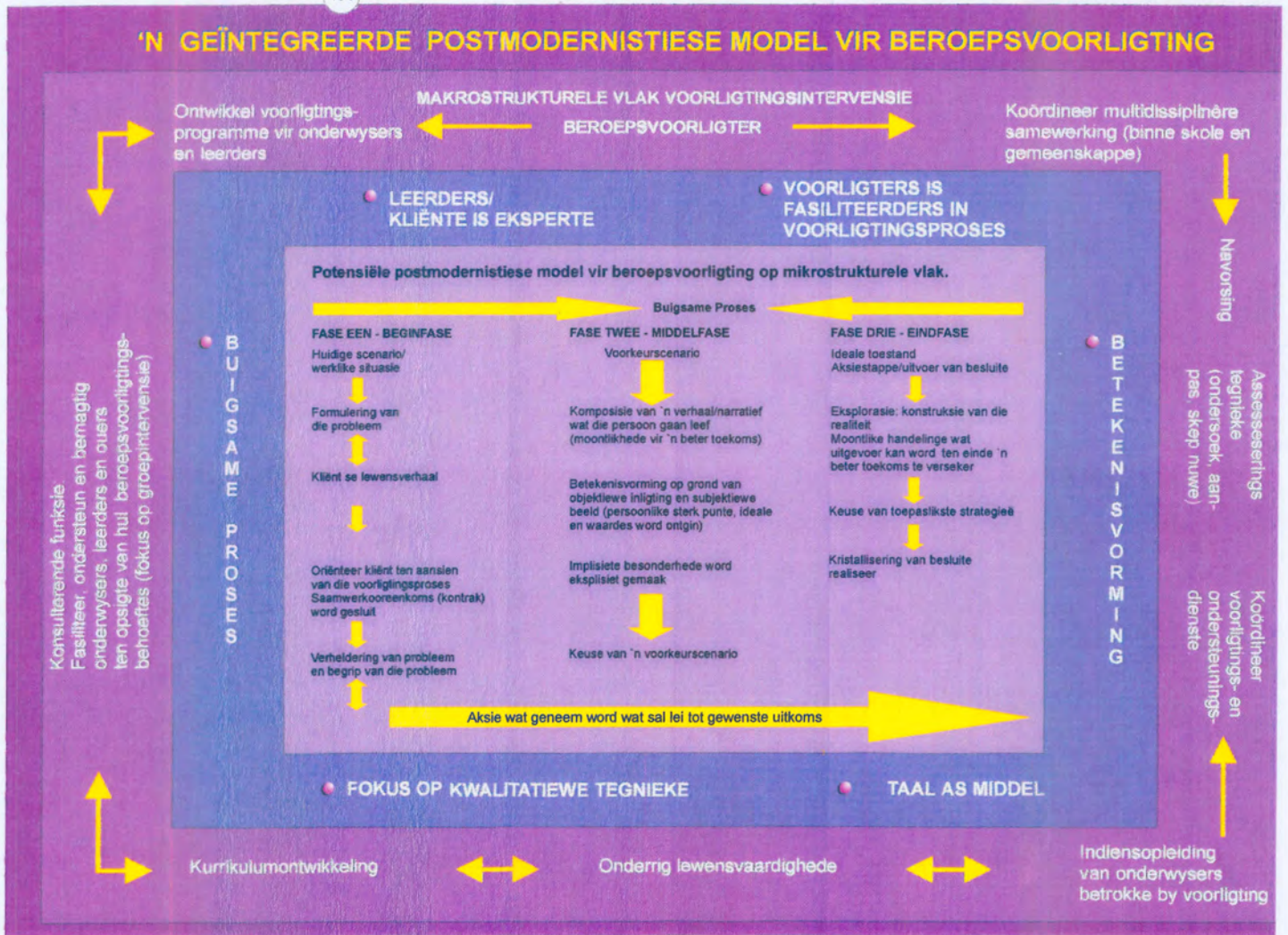
- Die skep van innoverende praktyke en programme wat die aanpassingsproses van alle leerders vanaf die skool na opleidingsinstansies en beroepe sal fasiliteer.
- Ondersteuning aan onderwysers en die onderwyssisteem, sowel as groot groepe leerders.
- Die lewer van insette in die ontwikkeling van 'n buigsame kurrikulum (veral met betrekking tot die leerarea lewensvaardighede), wat die diversiteit van leerderbehoefte kan akkommodeer.
- Die bevordering en implementering van ontwikkelingsprogramme om onderwysers, ondersteuningspersoneel en ander menslike hulpbronne van die nodige kennis en vaardighede te voorsien (dit sluit onder andere die sensitisering ten opsigte van nuwe benaderings soos die postmodernisme in). Die bevordering van gewenste ingesteldhede ten einde op die behoeftes van alle leerders te reageer. Oriëntering en indiensopleiding is belangrik en behoort deurlopend aan alle onderwysers aangebied te word.
- Die daarstel van gemeenskapsgebaseerde ondersteuning deur alle hulpbronne in die gemeenskap te identifiseer en gemeenskapsondersteuningsisteme uit te brei. (In hierdie verband kan gemeld word dat dit veral sinvol sou wees om 'n uitgebreide netwerk te skep in die beroepswêreld waar leerders inligting en ervaring oor beroepe kon inwin -- 'n belangrike komponent van aksie om 'n beroepsbesluit te kan neem).
- Meewerking aan die ontwikkeling van holistiese en geïntegreerde ondersteuningsdienste. Daar moet met verskillende dissiplines saamgewerk word om omvattende ondersteuning aan leerders te bied.



Die intervensie op makrostrukturele vlak binne 'n postmoderne konteks kan geïntegreer word met die model soos in hoofstuk vyf p191 uiteengesit en kan grafies soos volg voorgestel word:

**Figuur 5.5** 'n Integrasie van 'n potensieële postmodernistiese model op mikro- en makrostrukturele vlak

## 'N GEÏNTEGREERDE POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING



## 9 SAMEVATTING

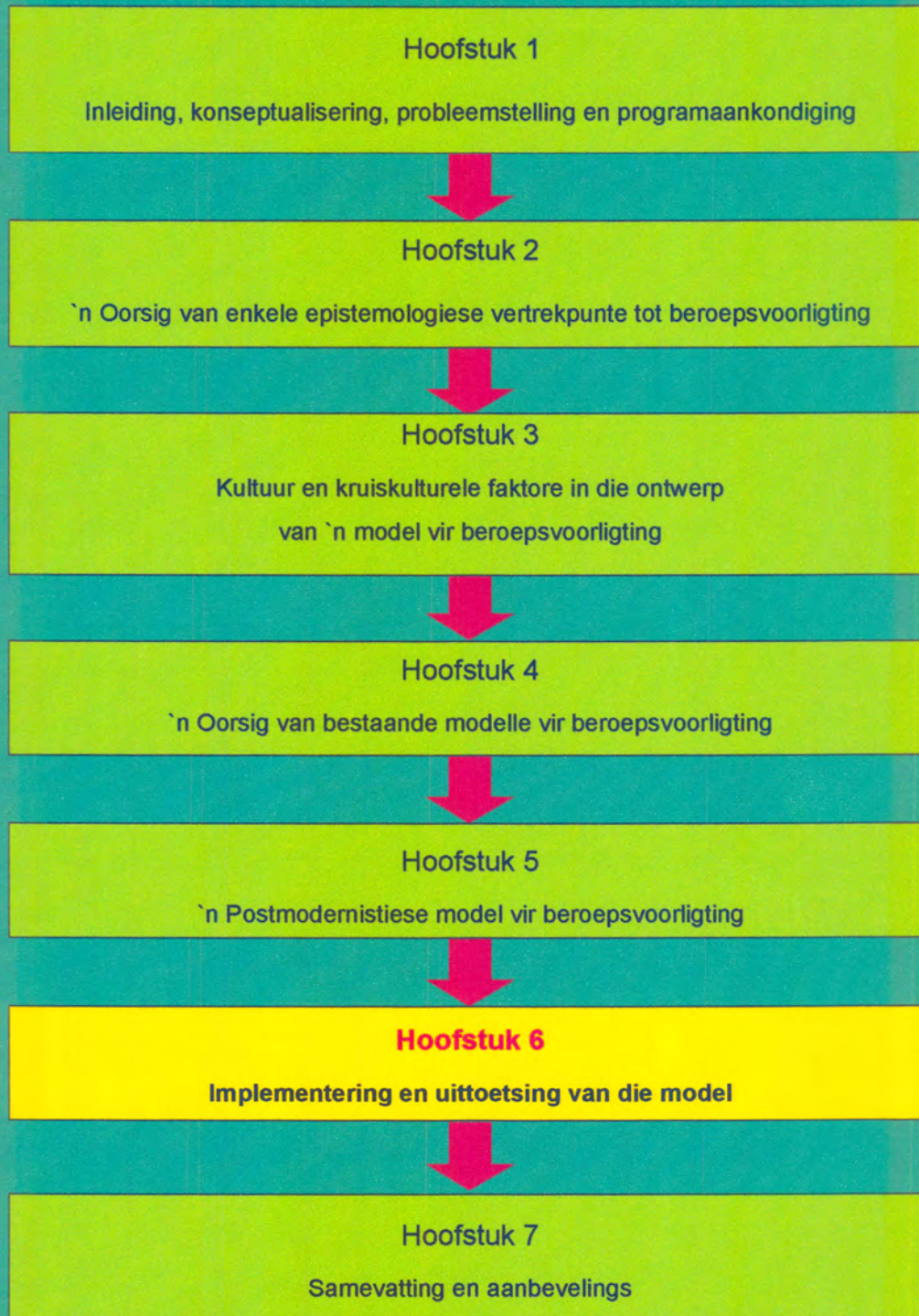
Beroepsvoorligting vanuit 'n postmodernistiese konteks behels dat daar met nuwe oë gekyk word na die tradisioneel moderne benadering van die twintigste eeu. Die moderne benadering tot beroepsvoorligting het behels dat daar deur middel van objektiewe metodes beroepe vir individue gekies is waarin hulle suksesvol sou kon wees. Hierdie objektiewe beeld is verkry deur toetsresultate te pas met die vereistes van 'n bepaalde beroep. Faktore soos toenemende ontevredenheid met die modernisme vanweë onvervulde drome en ideale, het aanleiding gegee tot die sienswyse dat die benadering tot beroepsvoorligting aangepas moet word om by die huidige postmoderne diskoers aan te pas.

Die postmoderne werksetiek met die klem op selfontwikkeling en betekenisvorming vereis dat daar 'n meer subjektiewe komponent tot beroepsvoorligting toegevoeg word ten einde kliënte se behoefte aan 'n persoonlike betekenis van werk te bevredig.

Vanuit die beginsels van die postmoderne era is in hierdie hoofstuk 'n potensiële nuwe model vir beroepsvoorligting geskep, wat onderliggend **kliëntgesentreerd** is. Die behoeftes van die kliënt word voorop geplaas met die uitsluitlike doel om die kliënt te **bemagtig** om **self besluite** oor die **toekoms** te kan neem. Die basis van hierdie model berus op die narratiewe benadering deur middel waarvan die kliënt sy/haar **eie lewensverhaal skep**, met die oog op 'n **ideale lewensverhaal**. Die beginsels vir beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks dien as basis vir beroepsvoorligting op mikro- en makrostrukturele vlak. Makrostrukturele intervensie is hier veral gefokus op grootgroep voorkomende intervensie.

In hierdie hoofstuk is daar gepoog om 'n model daar te stel aan die hand waarvan daar in hoofstuk ses programme vir voorligting ontwerp kan word wat die behoeftes van individuele kliënte sal pas.

# DIE ONTWERP VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING



# HOOFSTUK SES

## TOEPASSING VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING

### 1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk sal verskeie idiografiese/gevallestudies beskryf en bespreek word ter toepassing van 'n potensieële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting. Hierdie toepassing sou ten doel stel om:

- Die eklektiese aard van 'n postmodernistiese benadering tot beroepsvoorligting te illustreer.
- Die buigsaamheid van 'n postmodernistiese model tot beroepsvoorligting te demonstreer ten aansien van die individualiteit en diversiteit van alle leerders wat aangewese is op beroepsvoorligting. Hierdie buigsaamheid sal sigbaar wees in die evaluerings- en voorligtingstegnieke wat aangewend word in die beroepsvoorligtingsproses.
- Die rol van die voorligter (as fasiliteerder in die voorligtingsproses) en die rol van die leerder/kliënt (wat deur selfinterpretasie en betekenisvorming die 'ekspert' raak in die voorligtingsproses) uit te beeld.

Die idiografiese (ook genoem gevallestudies) metode word vervolgens bespreek voordat na individuele gevallestudies gekyk word.

## 2 DIE IDIOGRAFIESE/GEVALLESTUDIE

### 2.1 Die doel van die idiografiese/gevallestudie

Die doel van idiografiese/gevallestudie<sup>43</sup> word onder andere deur die volgende navorsers soos volg beskryf:

Badenhorst (Conradie 1995:182) beskou die vernaamste doel van gevallestudie as die naspur van die belangrikste aspek van 'n saak of situasie. Die eenheid wat gebruik word in só 'n studie sluit in 'n individu, sosiale instelling of kulturele groep. In 'n gevallestudie kan 'n fase in die geskiedenis en lewensverloop van die eenheid nagevors word of die volle verloop daarvan kan nagegaan word.

Volgens Mouton en Marais (1990:49) het navorsing wat deur gevallestudies gedoen word 'n meer kontekstuele belang omdat dit klem lê op dit wat onderskeidend en uniek in 'n situasie of gebeurtenis is.

Volgens Bordin (in Conradie 1995:182) is die doel van gevallestudies die volgende:

*Case records have major functions: supervision and consultation; the aid they give to the counselor in counseling situations; implementation of agency policies and evaluation and research.*

Bromley (1986:2) beskryf gevallestudie soos volg: *The case study method is a basic form of scientific inquiry that underpin effective professional practice especially in relation to human problems.* Die onderhawige gevallestudies bevestig hierdie stelling, ook die stelling dat 'n ontleding van die individuele geval, met behulp van kwalitatiewe en kwantitatiewe tegnieke, onder meer meehelp tot die daarstel van die sogenaamde gevalle wet. Bromley (Maree 1994:62) sluit hierby aan met die volgende stelling: *An organized body of knowledge derived from work with individual cases and repeatedly tested against new cases.* Die beperking en tekortkominge inherent aan hierdie

---

<sup>43</sup> Ter wille van bondigheid word na idiografiese/gevallestudies verwys as gevallestudies.

navorsingsmetode (soos dat navorsers sekere aspekte van die toetsresultate verskillend mag interpreteer, word deurgaans in ag geneem.

Die gevallestudie wat in die onderhawige hoofstuk aangewend word is aan die hand van *ex post facto-navorsing*<sup>44</sup> en aksienavorsing<sup>45</sup> uit gevoer.

In hierdie hoofstuk sal idiografiese studies gebruik word om:

- 'n Voorgestelde postmodernistiese model vir beroepsvoorligting empiries te evalueer.
- Die verskil/verandering wat beroepsvoorligting binne 'n moderne era ondergaan het en die verskil tussen die tradisionele benadering en die postmoderne benadering uit te wys.
- Die postmodernistiese benadering in die proses van beroepsvoorligting te illustreer.

## **2.2 Prosedure met die gebruik van die gevallestudies**

Daar sal eerstens gebruik gemaak word van gevallestudies wat reeds volgens die tradisionele benadering voorligting ontvang het. In hierdie verband is gevallestudies bekom van die Sentrum vir Kinder- en Volwasseneleiding aan die Universiteit van Pretoria<sup>46</sup> wat vir beroepsvoorligting aangemeld het. Die tradisionele proses van beroepsvoorligting, soos wat dit deur voorligters by hierdie sentrum behartig is, sal vergelyk word deur dieselfde geval aan die hand van 'n moontlike model vir beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks te vergelyk. Tweedens sal enkele gevallestudies wat deur die voorligter uitgevoer is, gebruik word aan die hand waarvan 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting toegepas kan word.

---

<sup>44</sup> *Post hoc*-navorsing word ook in hoofstuk een afdeling 4.2.3.1 bespreek.

<sup>45</sup> Aksienavorsing word ook in hoofstuk een afdeling 4.2.3.2 bespreek.

<sup>46</sup> Toestemmings brief van die direkteur van die Sentrum vir Kinder- en Volwasseneleiding word in bylae A verskaf.

### **2.3 Seleksie van die gevallestudies**

Hierdie studie onderneem om die bruikbaarheid van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting binne verskillende kulture te illustreer. Ten einde in staat te wees om hierdie idiografiese studie uit te voer, is besluit om gevallestudies uit diverse kulture te selekteer<sup>47</sup>. Gevallestudies is dus hoofsaaklik op grond van verskillende kulture geselekteer, maar sorg is ook gedra om beide geslagte, asook volwasse en skoolgaande leerders<sup>48</sup> by die studie in te sluit.

### **2.4 Verkenningsmedium**

Daar sal gebruik gemaak word van die inhoud van die voorligtings lêers van individuele leerders wat die afgelope twee jaar (1998-1999) by die Sentrum vir Kinder- en Volwasseneleiding aangemeld het vir beroepsvoorligting en gevallestudies wat by die navorser aangemeld is. Alle inligting wat in die oorspronklike voorligtingsituasie bekom is, sal aangewend en toegepas word op die moontlike model van beroepsvoorligting binne 'n postmoderne konteks.

## **3. IDIOGRAFIESE/GEVALLESTUDIES**

Die doel van gevallestudies in die onderhawige navorsing is om beroepsvoorligting aan alle leerders binne 'n postmoderne konteks aan die hand van 'n moontlike postmodernistiese model vir beroepsvoorligting te illustreer.

---

<sup>47</sup> Die proses van seleksie van gevallestudies word ook in hoofstuk een afdeling 4.3 bespreek.

<sup>48</sup> Name van individuele leerders sal weerhou word om die vertroulikheid te verseker.



### 3.1 Gevallestudie een

#### 3.1.1 Identifiserende besonderhede

Indiërseun<sup>49</sup>

16 jaar 7 maande

Graad 12

#### 3.1.2 Probleemstelling<sup>50</sup>

Die leerder voel onseker oor 'n toekomstige beroep.

#### 3.1.3 Skolastiese beeld

Vak	Graad	Simbool
Engels	HG	E
Afrikaans	HG	E
Wiskunde	HG	F
Natuur en Skeikunde	HG	E
Ekonomie	HG	C
Rekeningkunde	HG	D

#### 3.1.4 Belangrike moment wat uit die ondersoek afgelei kan word

- Die leerder vermeld op verskeie geleenthede dat hy 'n beroep in die rekenaarwese wil beoefen.
- Die leerder se skolastiese profiel is laag.

<sup>49</sup> Die klassifisering van individue in etniese- en rasgroepe binne dié konteks is met die uitsluitlike doel om die verteenwoordigende aard van die steekproef te beklemtoon.

<sup>50</sup> Die term "probleemstelling" is 'n term wat binne die moderne konteks algemeen gebruik is. Hierdie term word in die studie gebruik omdat dit in die oorspronklike gevallestudie gebruik is en dit deel vorm van die moderne perspektief wat uitgebeeld word.

- Die leerder en sy ouers spreek die verwagting uit dat hy 'n kursus aan 'n universiteit moet voltooi.
- Die leerder openbaar 'n groot voorkeur vir besigheidsaktiwiteite soos om te koop en te verkoop.

### 3.1.5 Proses van voorligting

**Tabel 6.1** Proses van voorligting: gevallestudie een

Tradisionele benadering	Postmoderne benadering <sup>51</sup>
<p><b>Psigometriese toetse wat ingeskakel is</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Die Opname van Studiegewoontes en -houdings (OSGH)</i></li> <li>▪ <i>Die Senior Aanlegtoetse (SAT)</i></li> <li>▪ <i>Die Suid-Afrikaanse Beroepsbelangstellingsvraelys (SABBV)</i></li> <li>▪ <i>Die Hoërskoolpersoonlikheidsvraelys (HSPV)</i></li> </ul> <p>Selfevalueringsmedia</p>	<p><b>Psigometriese toetse wat moontlik ingeskakel kan word</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Selfondersoekvraelys (SOV)</i></li> <li>▪ <i>Die Opname van Studiegewoontes en -houdings (OSGH)</i></li> </ul>
<p><b>Proses wat gevolg is</b> (twee tot drie sessies)</p> <p>Kontakonderhoud wat bestaan uit 'n agtergrondgesprek, psigometriese toetsing en selfevaluasie. Terugvoergesprek waarin aanbevelings gemaak is en 'n verslag beskikbaar gestel is.</p>	<p><b>Proses wat gevolg kan word</b> (ses tot agt sessies)</p> <p><b>Fase1</b></p> <p>Die ouers en die leerder vertel saam waarom hulle vir hulp gekom het. Oriënteer hulle ten aansien van die voorligtingsproses met betrekking tot die volgende aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die rol van die voorligter is om die proses</li> </ul>

<sup>51</sup> Die proses van beroepsvoorligting sal nie soos die tradisionele benadering in terme van vermoë, belangstelling, aanleg en persoonlikheid bespreek word nie omdat dit beskou word as 'n interaktiewe proses wat deurgaans plaasvind.

<p><b>Inligting wat bekom is deur die ondersoek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intellektuele moontlikhede</li> </ul> <p>Gemiddelde intellektuele vermoë soos gemeet deur die Senior Aanlegtoets.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanlegbeeld</li> </ul> <p>Ekonomiese wetenskappe (laag). Natuurwetenskappe (ondergemiddeld). Menslike wetenskappe (laag).</p> <p>Verbale vermoë (laag) Numeries (gemiddeld) Visueel-ruimtelike redenering (laag) Klerklike aanleg (hoog-gemiddeld) Geheue (laag) Handvaardigheid (hoog-gemiddeld)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Belangstelling</li> </ul> <p><b>Selfevalueringsmedia</b></p> <p>Stel belang in besigheidsaktiwiteite soos om te koop en te verkoop; werk met of herstel van masjinerie en om syfers te bereken.</p> <p><b>SABBV</b></p> <p>Volgens die SABBV is sy voorkeur profiel in volgorde van voorkeur soos volg:</p> <p>Besigheid en bestuur Prakties realisties Klerklik-administratief</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persoonlikheid</li> </ul>	<p>te fasiliteer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die leerder/kliënt gaan aktief deelneem aan die proses en gaan self ook navorsing moet doen oor sekere aspekte.</li> <li>▪ Dit is 'n lang proses wat nie in een of twee sessies afgehandel kan word nie maar sal uit ongeveer ses tot agt sessies van ongeveer 60 minute bestaan.</li> <li>▪ Die kliënt gaan self oor 'n toekomstige beroep besluit.</li> </ul> <p>Sluit 'n saamwerkooreenkoms (kontrak)<sup>52</sup>.</p> <p>Die leerder (sonder sy ouers) word geleentheid gebied om sy verhaal te vertel en die 'probleem'<sup>53</sup> te verhelder. Gebruik die inskakeling en interpretasie van die SOV en OSGH (kwalitatief) om die leerder te help om tesame met sy skolastiese beeld die probleem te verhelder en beskryf.</p> <p><b>Fase 2</b></p> <p>Aspekte wat in hierdie fase aandag moet geniet, sluit in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Onrealistiese verwagting ten opsigte van voorgenome studierigting.</li> <li>▪ Kliënt moet bewus word van sy eie sterk punte, voorkeure en aanlegte.</li> </ul>
---	--

<sup>52</sup> Vergelyk hoofstuk vyf afdeling 6.5.1 in verband met saamwerkooreenkoms( kontrak).

<sup>53</sup> Binne die postmoderne konteks word die term "probleem" as ontoepaslik beskou. Die woord "uitdaging" of "geleentheid" word in die plek hiervan voorgestel. Al beskou die kliënt dit tans as 'n 'probleem', moet die voorligter die proses fasiliteer dat die kliënt die paradigmaskuif maak om probleme as geleenthede te beskou.

<sup>54</sup> Hierdie tegniek word volledig in hoofstuk vyf afdeling 6.2.3 beskryf.

<p>Vriendelik, goedgeaard en neem maklik deel aan groepaktiwiteit. Neem graag leiding in sosiale interaksie. Gedetermineerd, neem graag sy eie besluite, streef nie na groepsaanvaarding nie. Word maklik kwaad, bekommer homself en raak emosioneel wanneer hy gefrustreerd voel. Kan maklik moed verloor en verantwoordelikhede ontduik.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Studiegewoontes</li> </ul> <p>Volgens die resultate van die <i>OSGH</i> is die leerder positief teenoor akademiese werk. Effektiwiteit in die voltooiing van take kan in die algemeen verbeter.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanbevelings</li> </ul> <p>Die leerder moet die volgende studierigtings oorweeg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Loopbane in die Ekonomiese en bestuurswetenskappe, byvoorbeeld: aankope; hotelbemarking; krediet; produksie; verkope; aandelemark; rekenaartegnikus; boekhouding</li> <li>✓ Loopbane in die Sosiale wetenskappe: menslike hulpbron bestuur; inligtings-beampte; opleidings-offisier.</li> <li>▪ Beroepsverkenning aangaande bogenoemde studierigtings deur ope dae by te woon, gesprekke met dosente of professionele persone; informele beroepservaring.</li> <li>▪ Realistiese kort- medium- en</li> </ul>	<p>Maak gebruik van die tegniek van 'suksesvolle ervarings'<sup>54</sup>. Hierdie tegniek word toegepas op vorige ervarings van die kliënt uit sy verlede, hede asook ervarings wat vir die toekoms voorsien word. Belangrike doelwitte vir hierdie fase sou wees dat die kliënt inligting moet bekom oor die beroepe waarin hy belangstel sowel as die toelatingsvereistes van die verskillende opleidingsinstansies (dit sou as tuiswerkopdrag kan dien).</p> <p>Die kliënt se vorige suksesvolle ervarings, tesame met die inligting van die <i>SOV</i> en akademiese profiel word gebruik om onrealistiese verwagtinge te hanteer en om alternatiewe beroepsgeleenthede te genereer. Beroepsmoontlikhede moet nou geïdentifiseer word.</p> <p><b>Fase 3</b></p> <p>Vorm 'n denkskrum met die leerder waarin die volgende aangespreek word:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Watter uitdagings sou daar wees met die realisering van die beroepskeuses wat gemaak is?</li> <li>▪ Watter persone/instansies kan meer inligting/ervaring oor hierdie beroepe gee?</li> <li>▪ Watter stappe moet die leerder volg om hierdie besluit 'n realiteit te maak?</li> </ul> <p>Die kliënt/leerder gee self terugvoer aan sy ouers (met die hulp van die fasiliteerder) oor die keuse wat hy gemaak het.</p>
---	---

<p>langtermyn doelwitte vir homself stel. Dit sluit in: die gebruik van effektiewe studiemetodes, minder tyd te vermors en opdragte betyds af te handel.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die leerder moet oorweeg om sy wiskundevlak te verander om sy prestasie te verbeter.</li><li>▪ Die leerder se ouers moet die inhoud van die verslag met sy skool bespreek.</li></ul>	
---	--

Die wydlopiegheid van die moderne benadering wat deur hierdie gevallestudie sigbaar word is nie sigbaar in die postmoderne benadering nie. Betekenisvorming (wat die essensie van die voorligtingsproses binne 'n postmoderne benadering is) sal waarskynlik nie deur die wydlopieg aard van die moderne benadering gefasiliteer word nie.

### **3.2 Gevallestudie twee**

#### **3.2.1 Identifiserende besonderhede**

Kleurlingseun

17 jaar 4 maande

Graad 12

#### **3.2.2 Probleemstelling**

Die leerder verlang beroepsvoorligting met betrekking tot 'n toekomstige beroep.

### 3.2.3 Skolastiese beeld

Vak	Graad	Simbool
Afrikaans Eerste Taal	HG	D
Engels Tweede Taal	HG	E
Wiskunde	HG	D
Natuur- en Skeikunde	SG	D
Biologie	HG	C
Aardrykskunde	HG	D

### 3.2.4 Belangrike momente wat uit die ondersoek afgelei kan word

- Die leerder se skolastiese beeld is laag.
- Die leerder beplan om 'n kursus in Chemiese Ingenieurswese aan 'n universiteit te studeer.
- Hy hou daarvan om te teken. Die kwaliteit van sy tekeninge is goed.
- Die leerder se ouers is geskei.
- Die leerder se verhouding met beide sy ouers het die afgelope jaar versleg.
- Hy openbaar aggressiewe gedrag teenoor sy ouers.

### 3.2.5 Proses van voorligting

**Tabel 6.2** Proses van voorligting: gevallestudie twee

Tradisionele benadering	Postmoderne benadering
<p><b>Psigometriese toetse wat ingeskakel is</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Die Suid-Afrikaanse Beroepsbelangstellingsvraelys (SABBV)</i></li> <li>▪ <i>Die 19-Veld-Belangstellingsvraelys (19VBV)</i></li> <li>▪ <i>Die Senior Aanlegtoetse (SAT)</i></li> </ul>	<p><b>Psigometriese toetse wat ingeskakel kan word</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Selfontwikkelvraelys (SOV)</i></li> <li>▪ <i>Loopbaanontwikkelvraelys (LOV)</i></li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Sestienpersoonlikheidsfaktorvraelys (16 PF).</li> <li>▪ Die Jung-persoonlikheidsvraelys</li> <li>▪ Wigglyblok</li> </ul> <p><b>Proses wat gevolg is</b> (twee tot drie sessies)</p> <p>Kontakonderhoud: agtergrondgesprek, psigometriese en selfvaluasie. Terugvoergesprek: aanbevelings en verslag.</p> <p><b>Inligting wat bekom is</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intellektuele moontlikhede</li> </ul> <p>Bogemiddelde intelligensie op die SAT wat bevestig word deur die Wigglyblok.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanleg</li> </ul> <p>Verbale vermoë (swak) Numeriese vermoë (swak) Visueel-ruimtelike redenering (gemiddeld). Klerklike aanleg (swak) Geheue (gemiddeld) Motoriese vaardigheid (gemiddeld)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Belangstelling</li> </ul> <p>Voorkeurprofiel in volgorde van voorkeur volgens die 19 VBV: Natuurwetenskappe Handelwetenskappe Geesteswetenskappe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persoonlikheid</li> </ul>	<p><b>Proses wat gevolg kan word</b> (ses tot agt sessies)</p> <p><b>Fase1</b></p> <p>Die ouers en die leerder vertel saam waarom hulle vir hulp gekom het. Oriënteer hulle ten aansien van die voorligtingsproses met betrekking tot die volgende aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die rol van die voorligter is om die proses te fasiliteer.</li> <li>▪ Die leerder/kliënt gaan aktief deelneem aan die proses en gaan self ook navorsing moet doen oor sekere aspekte.</li> <li>▪ Dit is 'n lang proses wat nie in een of twee sessies afgehandel kan word nie maar sal uit ongeveer ses tot agt sessies van ongeveer 60 minute bestaan.</li> <li>▪ Die kliënt gaan self oor 'n toekomstige beroep besluit.</li> </ul> <p>Sluit 'n saamwerkooreenkoms (kontrak).</p> <p>Gebruik die 'tekentegniek'<sup>55</sup> om die kliënt te help om sy verhaal te vertel en die probleem te verhelder. Die opdrag aan die kliënt is om vier prente te teken wat die volgende uitbeeld:</p>
--	---

<sup>55</sup> Hierdie tegniek word in hoofstuk vyf afdeling 6.1.3 beskryf.

<p><b>16 PF</b></p> <p>Beïnvloedbaar deur gevoelens, vertrouend, groepafhanklik, selfgeldend en onverskillig.</p> <p><b>Jung-persoonlikheidsvraelys</b></p> <p>Moontlike introvert. Op rasonale vlak word hy gelei deur denke in besluitneming en op irrasionele vlak deur waarneming en intuïsie. Ernstig, stil, deeglik, 'n noukeurige en verantwoordelike persoon. Beroepe waarin hierdie persoonlikheidstipes optimaal benut word, is:</p> <p>Analitiese chemikus Apteker Argitektekenaar Lugverkeerleier Mediese tegnoloog Stads- en streeksbeplanner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanbevelings</li> </ul> <p>Die volgende beroepe word aanbeveel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 'n Nasionale Diploma in Chemiese Ingenieurswese.</li> <li>✓ 'n BTech-graad in Chemiese Ingenieurswese.</li> <li>✓ Nasionale diploma in Inligtingtegnologie.</li> <li>✓ Lugverkeerleier - Kollege vir lugverkeer en navigasiedienste.</li> <li>✓ Nasionale diploma in argitektuurtegnologie.</li> <li>✓ Graad of Nasionale diploma in Stads- en streeksbeplanning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wat is ek?</li> <li>▪ Wat sal ek graag wil wees?</li> <li>▪ Watter hindernisse is daar vir my?</li> <li>▪ Wat kan daardie hindernisse oorkom?</li> </ul> <p>Elke tekening word die fokus van interpretasie terwyl die voorligter verskillende assosiasies, nuanses, insigte en verbande fasiliteer.</p> <p><b>Fase 2</b></p> <p>Maak gebruik van die 'lewenslyntegniek'<sup>56</sup>. Hierdie tegniek word gekies omdat die leerder nog homself moet oriënteer ten aansien van gebeure/ervarings wat in sy lewe afgespeel het (sal moontlik aansluiting kan vind by die leerder se aggressiewe gedrag). Nadat hierdie oefening afgehandel is word die <i>Loopbaanontwikkelingsvraelys (LOV)</i> en die <i>Selfondersoekvraelys (SOV)</i> ingeskakel met die doel om die leerder bewus te maak van sy kennis van beroepe (die leerder kan verder self toelatingsvereistes vir verskillende beroepe wat geïdentifiseer is, navors). Die inligting wat bekom is, word kwalitatief geïnterpreteer en geïntegreer by die leerder se kennis van homself wat uit die lewenslyn bekom is. Moontlike beroepe word geïdentifiseer.</p>
---	---

<sup>56</sup> Hierdie tegniek word in hoofstuk vyf afdeling 6.2.1 beskryf.



<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die leerder moet beroepskennis opdoen deur met mense te praat wat hierdie beroepe beoefen, daaroor op te lees, sommige van hierdie werksplekke te besoek.</li></ul>	<p><b>Fase 3</b></p> <p>Vorm 'n denkskrum met die leerder waarin die volgende aangespreek word:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Watter uitdagings sou daar wees met die realisering van die beroepskeuses wat gemaak is?</li><li>▪ Watter persone/instansies kan meer inligting/ervaring oor hierdie beroepe gee?</li><li>▪ Watter stappe moet die leerder volg om hierdie besluit 'n realiteit te maak?</li></ul> <p>Die kliënt/leerder gee self terugvoer aan sy ouers (met die hulp van die fasiliteerder) oor die keuses wat gemaak is.</p>
---	---

### 3.3 Gevallestudie drie

#### 3.3.1 Identifiserende besonderhede

Swart dame

23 jaar 8 maande

Slaag graad 12 met voorwaardelike vrystelling

#### 3.3.2 Probleemstelling

Hierdie leerder benodig hulp met 'n toekomstige beroepskeuse.

### 3.3.3 Skolastiese beeld

Vak	Graad	Simbool
Engels Eerste Taal	HG	D
Afrikaans Tweede Taal	HG	D
Huishoudkunde	SG	C
Aardrykskunde	SG	E
Biologie	SG	E
Kuns	SG	E

### 3.3.4 Belangrike momente wat uit die ondersoek afgelei kan word

- Vanuit die selfevalueringsvraelys blyk hierdie leerder se taalvaardigheid in Engels goed te wees.
- Die leerder dui aan dat sy graag 'n beroep in een van die volgende velde sou wou beoefen: multimedia-uitsaaidiens; elektroniese joernalisme; toerisme.
- Die leerder hou daarvan om te sing en wil graag voor 'n gehoor optree.
- Sy hou daarvan om artikels, stories en briewe te lees en skryf.

### 3.3.5 Proses van voorligting

**Tabel 6.3** Proses van voorligting: gevallestudie drie

Tradisionele benadering	Postmoderne benadering
<p><b>Psigometriese toetse wat ingeskakel is</b></p> <p><i>Senior Aanlegtoets (SAT)</i></p> <p><i>19-Veld-Belangstellingsvraelys (19VBV)</i></p> <p><i>Selfondersoekvraelys (SOV)</i></p> <p><i>Die Sestienpersoonlikheidsfaktorvraelys (16PF)</i></p>	

<b>Proses wat gevolg is</b>	<b>Proses wat gevolg kan word</b>
<p>Kontakonderhoud: agtergrondgesprek, psigometriese toetse en selfevaluasie. Terugvoergesprek: aanbevelings en verslag.</p> <p><b>Inligting wat bekom is</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intellektuele moontlikhede</li> </ul> <p>Gemiddelde intellektuele vermoë</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanlegbeeld</li> </ul> <p>Numeries (goed) Geheue (gemiddeld) Klerklike aanleg (gemiddeld) Verbale vermoë (gemiddeld) Visueel-ruimtelike redenering (swak) Handvaardigheid (swak)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Belangstelling</li> </ul> <p>Volgens die (SOV) is die leerder se hoogste belangstellingsvelde soos volg:</p> <p>Artisties Konvensioneel Ondernemend Sosiaal</p> <p>Volgens die 19 VBV openbaar die leerder 'n sterk voorkeur vir openbare optrede, besigheid, kreatiewe denk</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persoonlikheid</li> </ul> <p><b>JPV</b></p> <p>Ekstrovert wat daarvan hou om met mense</p>	<p><b>Fase1</b></p> <p>Die leerder vertel waarom sy vir hulp gekom het. Oriënteer haar ten aansien van die voorligtingsproses met betrekking tot die volgende aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die rol van die voorligter is om die proses te fasiliteer.</li> <li>▪ Die leerder/kliënt gaan aktief deelneem aan die proses en gaan self ook navorsing moet doen oor sekere aspekte.</li> <li>▪ Dit is lang proses wat nie in een of twee sessies afgehandel kan word nie maar sal uit ongeveer ses tot agt sessies van ongeveer 60 minute bestaan.</li> <li>▪ Die kliënt gaan self oor 'n toekomstige beroep besluit.</li> </ul> <p>Sluit 'n saamwerkkoorenkoms.</p> <p>Om die kliënt te help om haar verhaal te vertel en die probleem te formuleer word van die 'beroepskaarttegniek'<sup>57</sup> gebruik gemaak. Alles wat die kliënt sê, word die onderwerp van interpretasie en daar word daarop uitgebrei. Die leerder sal sodoende meer van haarself leer deur haarself in 'n beroep te projekteer.</p>

<sup>57</sup> Hierdie tegniek word in hoofstuk vyf afdeling 6.1.1 beskryf.

te werk en haar denke en intuïsie te gebruik om probleme op te los. Funksioneer goed in leiersposisie.

**16PF**

Volgens die 16 PF is die leerder lewend na buite en kan sy gespanne raak in vreemde situasies. Sy is sensitief vir kritiek en word beïnvloed deur haar gevoelens. Sy hou daarvan om in 'n groep te werk en is simpatiek en empaties.

- Aanbevelings

Die volgende kursusse word aanbeveel:

- ✓ Nasionale Diploma in Toersime-bestuur aan die Technikon Pretoria.
- ✓ Indien die leerder oorweeg om 'n graadkursus aan 'n universiteit te gaan studeer moet sy die Matrikulasieraad kontak.
- ✓ Die leerder kan ook oorweeg om 'n een jaar diploma in Reis en Toerisme by **Damelin** te voltooi.

**Fase 2**

Om aan te sluit by die kliënt se belangstelling om deur middel van taal te skep, word van die tegniek 'skep van lewenshoofstukke'<sup>58</sup> gebruik gemaak. Die kliënt word versoek om aan haar lewe as 'n outobiografie te dink. Sy moet haar lewe in hoofstukke opdeel en 'n titel vir elke belangrike fase gee. Dié is 'n kreatiewe uitdaging waarop hierdie kliënt goed sal reageer. Die voorligter vra reflektiewe vrae oor elke hoofstuk. Dit sluit konflikte, hoofdoelwitte, ontwikkelingservarings, betekenisvolle invloede, belangstellings, aktiwiteite en invloedryke persone in. Die fokus is op betekenisvorming met die doel om 'n toekomsverhaal wat gerig is op 'n beroepskeuse, te skep.

**Fase 3**

Vorm 'n denkskrum met die leerder waarin die volgende aangespreek word:

- Watter probleme/hindernisse sou daar wees met die realisering van die beroepskeuses wat gemaak is?
- Watter persone/instansies kan meer inligting/ervaring oor hierdie beroepe gee?
- Watter stappe moet die leerder volg om hierdie besluit 'n realiteit te maak?

<sup>58</sup> Hierdie tegniek word in hoofstuk vyf in afdeling 6.2.2 beskryf

### 3.4 Gevallestudie vier

#### 3.4.1 Identifiserende besonderhede

Blanke dogter

16 jaar 5 maande

Graad 11

#### 3.4.2 Probleemstelling

Die leerder en haar ouers benodig hulp met haar toekomstige beroepskeuse.

#### 3.4.3 Skolastiese beeld

Vak	Graad	Simbool
Afrikaans Eerste Taal	HG	A
Engels Tweede Taal	HG	B+
Wiskunde	HG	A+
Natuur en Skeikunde	HG	A
Duits	HG	A+
Rekeningkunde	HG	A+

#### 3.4.4 Belangrike momente wat uit die ondersoek afgelei kan word

- Die leerder meld dat sy graag wil kwalifiseer as geoktrooieerde rekenmeester of apteker. Haar ouers wil egter hê dat sy haarself moet kwalifiseer as mediese praktisyn of enige beroep in die mediese rigting. Die kommunikasie tussen die leerder en veral haar vader blyk problematies te wees.
- Sy openbaar 'n voorliefde om met syfers en met mense afsonderlik te werk.
- Sy voel nog onseker oor die kursus waarvoor sy wil studeer, asook die instansie waar sy gaan studeer.

### 3.4.5 Proses van voorligting

**Tabel 6.4** Proses van voorligting: gevallestudie vier

Tradisionele benadering	Postmoderne benadering
<p><b>Psigometriese toetse wat ingeskakel is</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Rothwell-Miller Belangstellingsvraelys</i></li> <li>▪ <i>Selfondersoekvraelys (SOV)</i></li> <li>▪ <i>Senior Aanlegtoetse (SAT)</i></li> <li>▪ <i>Opname van Studiegewoontes en houdings (OSGH) van Brown-Holtzman.</i></li> <li>▪ <i>Studie-oriëntasievraelys in Wiskunde (SOW)</i></li> <li>▪ <i>Hoërskoolpersoonlikheidsvraelys (HSPV)</i></li> <li>▪ <i>Jung-persoonlikheidsvraelys (JPV).</i></li> </ul> <p><b>Proses wat gevolg is</b></p> <p>Kontakonderhoud: agtergrondgesprek, psigometriese toetse en selfevaluasie.</p> <p>Terugvoergesprek: aanbevelings en verslag.</p> <p><b>Inligting wat bekom is</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intellektuele moontlikhede</li> </ul> <p>Hoog superieure intellektuele vermoë.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Belangstellingsbeeld</li> </ul> <p>Volgens die <i>Rothwell-Miller Belangstellingsvraelys</i> is haar hoogste aanleg rekenkundig en klerikaal; literêr en medies is hoog-gemiddeld terwyl haar laagste belangstellings sosiaal dienslewerend, wetenskaplik en meganies is.</p>	<p><b>Psigometriese toetse wat ingeskakel kan word</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Rothwell-Miller Belangstellingsvraelys</i></li> <li>▪ <i>Selfondersoekvraelys (SOV)</i></li> <li>▪ <i>Lewensrolvraelys (LOV)</i></li> </ul> <p><b>Proses wat gevolg kan word</b></p> <p><b>Fase1</b></p> <p>Die ouers en die leerder vertel saam waarom hulle vir hulp gekom het. Oriënteer hulle ten aansien van die voorligtingsproses met betrekking tot die volgende aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die rol van die voorligter is om die proses te fasiliteer.</li> <li>▪ Die leerder/kliënt gaan aktief deelneem aan die proses en gaan ook self navorsing moet doen oor sekere aspekte.</li> <li>▪ Dit is lang proses wat nie in een of twee sessies afgehandel kan word nie maar sal uit ongeveer ses tot agt sessies van ongeveer 60 minute bestaan.</li> </ul>

<p><b>SOV</b></p> <p>Volgens die (SOV) is haar belangstellingsprofiel konvensioneel, artisties en ondersoekend/ondernemend. Persone met hierdie profiel hou van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aktiwiteite wat op 'n duidelike en geordende manier georganiseer is.</li> <li>✓ Aktiwiteite waar hulle hul skeppingsdrang kan uitleef.</li> <li>✓ Bedrywighede wat hulle meer leer oor die biologiese en fisiese wetenskappe.</li> <li>✓ Aktiwiteite waar hulle leiding kan neem en ondernemend kan optree in die sakewêreld.</li> </ul> <p>▪ Skolastiese beeld</p> <p>Volgens die (OSGH) moet die volgende aspekte aandag geniet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Die gebruik van meer doeltreffende studiemetodes en goedkeuring van onderwysers se optrede en metodes in die klaskamer.</li> <li>✓ Volgens die SOW is die leerder se probleemoplossingsgedrag in wiskunde benede normaal. Dit dui onder andere op ontoereikende beplanning, selfevaluering en besluitneming tydens probleemoplossing in wiskunde dui. Die leerder heg onvoldoende waarde aan die toepassingsmoontlikhede van die vak buite die klaskamer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die kliënt gaan self oor 'n toekomstige beroep besluit.</li> </ul> <p>Sluit 'n samewerkingssooreenkoms (kontrak).</p> <p>Maak gebruik van evalueringsmateriaal<sup>59</sup> soos die Rothwell-Miller Belangstellingvraelys, Selfondersoekvraelys (SOV) en die Lewensrolvraelys (LOV), om die kliënt te help om haar verhaal te vertel. Dit is veral die kwalitatiewe interpretasie van die voorligtings-materiaal wat die verhaal van die kliënt sal rig.</p> <p><b>Fase 2</b></p> <p>Aan die hand van die vraelyste word die kliënt versoek om haar eie sterkpunte begeertes en behoeftes uit te druk. Die kliënt skep dus haar eie verhaal aan die hand van die inligting wat uit die vraelyste bekom is.</p> <p>Gebruik die tegniek 'beroepskaarte'<sup>60</sup>. Beroepe wat volgens hierdie tegniek gekies word moet deur die leerder verken word (tuiswerk).</p> <p><b>Fase 3</b></p> <p>Vorm 'n denkskrum met die leerder waarin die volgende aangespreek word:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Watter uitgagings sou daar wees met die realisering van die beroepskeuses wat gemaak is?</li> </ul>
--	--

<sup>59</sup> Hierdie tegniek word in hoofstuk vyf afdeling 6.2.4 beskryf.

<sup>60</sup> Hierdie tegniek word in hoofstuk vyf afdeling 6.1.1 beskryf. p beskryf.

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Persoonlikheidsprofiel</li> </ul> <p>Aangename, goed aangepasde persoonlikheid. Sy is emosioneel minder stabiel met 'n relatief hoë mate van spanning. Dit is egter nie vreemd of patologies gesien in die lig van die ouderdomsfase waarin die leerder haar bevind nie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aanbevelings</li> </ul> <p>Moontlike studierigtings aan 'n universiteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ BCom met spesialisering in Finansiële Rekenkunde.</li> <li>✓ BCom met spesialisering in versekeringswetenskap/aktuarieel met die oog op aktuaris.</li> <li>✓ B Inligtingtegnologie.</li> <li>✓ Werksontleding is belangrik</li> </ul> <p>Die leerder moet meer aandag aan sosiale aktiwiteite afstaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Watter persone/instansies kan meer inligting/ervaring oor hierdie beroepe gee?</li> <li>✓ Watter stappe moet die leerder volg om hierdie besluit 'n realiteit te maak.</li> </ul> <p>Die kliënt/leerder gee self terugvoer aan haar ouers (met die hulp van die fasiliteerder) oor die keuses wat gemaak is.</p>
---	---

Die buigsamheid van 'n moontlike model vir beroepsvoorligting word in hierdie gevallestudie geïllustreer deur die proses wat heelwat korter gemaak is. Hierdie kliënt se intellektuele moontlikhede, tesame met die akkurate besluit oor 'n toekomstige beroep, het tot gevolg dat die voorligtingsproses ooreenkomstig die behoefte van hierdie kliënt vinniger kan voltrek word.

In die volgende gevallestudies<sup>61</sup> word slegs die postmoderne benadering tot voorligting gebruik omdat hierdie kliënte nog nie voorheen voorligting ontvang het nie en heel waarskynlik nie binne 'n moderne konteks geholpe sou kon raak nie. Faktore wat 'n moderne, tradisionele benadering onwenslik maak, sluit in: taal, kultuur (daar is nie

---

<sup>61</sup> Inligting wat met hierdie gevallestudies bekom is sal slegs oorsigtelik gebied word omrede die navorser slegs die proses wat gevolg is tydens die implementering van 'n potensiele postmoderne model vir beroepsvoorligting wil illustreer.



psigometriese toetse wat in hierdie kliënt se taal of kulturele behoeftes kan voldoen nie) en vlak van geletterdheid.

### **3.5 Gevallestudie vyf**

#### **3.5.1 Identifiserende besonderhede**

Swartdame

35 jaar 4 maande

#### **3.5.2 Beroepsuitdaging**

Die kliënt se werksomstandighede het gedurende die afgelope jaar sodanig verander dat sy 'n beroepsverandering moet doen. Sy benodig leiding rondom dié aangeleentheid.

#### **3.5.3 Agtergrond**

Die kliënt is getroud en het vier kinders. Die kliënt en haar man werk in Springs. Haar eggenoot werk as 'n tuinier by **Sappi**. Die kliënt self is 'n huishulp. Sy beskik oor geen formele opleiding nie. Sy kan beperk lees en skryf, aangesien sy haarself leer lees en skryf het. Sy is Zoeloesprekend en beskik oor 'n beperkte Engelse woordeskat. Haar ekspressiewe gebruik van Engels is baie gebroke en sy sukkel dikwels om verstaanbaar daarin te kommunikeer.

Die drie oudste kinders (17 jaar, 15 jaar en 11 jaar) is in die sorg van die materne ouma in Middelburg. Die jongste kind (16 maande) is in die sorg van sy moeder.

Na die geboorte van die jongste kind ondervind die kliënt probleme om haar werk as huishulp te verrig vanweë rugprobleme. Dit raak ook vir haar toenemend noodsaaklik om terug te keer na Middelburg, aangesien die materne ouma nie meer in staat is om die kinders te versorg nie. Aangesien hul huis 40 kilometer buite Middelburg geleë is,

en vanweë haar rugprobleem, sal dit nie vir haar moontlik wees om haar huidige beroep te beoefen nie.

### 3.5.4 Proses van voorligting

#### Fase een

Die leerder/kliënt vertel waarom sy vir hulp gekom het. Ondanks die feit dat hierdie kliënt sukkel om haarself in Engels uit te druk, tree sy tog met selfvertroue tydens die voorligtingsproses op. Die kliënt word georiënteer ten aansien van die voorligtingsproses met betrekking tot die volgende aspekte:

- Die rol van die voorligter is om die proses te fasiliteer.
- Die leerder/kliënt gaan aktief deelneem aan die proses en gaan self ook navorsing moet doen oor sekere aspekte.
- Dit is lang proses wat nie in een of twee sessies afgehandel kan word nie maar sal uit ongeveer ses tot agt sessies van ongeveer 60 minute bestaan.
- Die kliënt gaan self oor 'n toekomstige beroep besluit.

Sluit 'n saamwerkooreenkoms (kontrak).

Die kliënt word versoek om 'n collage van haarself en haar lewe te maak. Die *collage* word gebruik om die kliënt te help om haar verhaal te vertel en die probleem te verhelder. Die voorligter maak gebruik van kommunikasievaardighede soos aktiewe luister, peiling en empatie om die kliënt te help om haar verhaal te vertel.

#### Fase twee

In hierdie fase sal die '*collage*-tegniek'<sup>62</sup> gebruik word aan die hand waarvan die volgende vrae aan die kliënt gestel word:

Wat is ek?

Wat wil ek graag wees?

Wat verhinder my om te wees wat ek wil wees?

Waarmee kan hierdie hindernisse oorkom word?

---

<sup>62</sup> Hierdie tegniek word in hoofstuk vyf afdeling 6.2.4 beskryf.

Die kliënt vul self die besonderhede van haar ideale *scenario* in met die hulp van die voorligter wat in die proses die kliënt bewus maak van haar sterk punte, begeertes, verwagtings, behoeftes en moontlikhede wat uit haar verhaal na vore tree.

Die kliënt dui met behulp van die *collage* aan dat sy daarvan hou om met mense te werk, dat sy prakties aangelê is (sy maak self klere en ander nuttigheidsartikels vir haar huis) en dat sy goeie finansiële bestuur openbaar. Die kliënt het drie jaar gelede begin om tweedehandse klere te koop en te herverkoop. Hierdie en ander sterk punte soos dat die kliënt vasberade is in wat sy aanpak, dat sy vriendelik is en dat sy waagmoed openbaar het in hierdie fase aan die lig gekom.

Nuwe beroepsmoontlikhede wat na afloop van hierdie proses gegenereer word sluit in:

- Kleremaakster
- Opleiding aan ander mense in die maak van nuttigheidsartikels
- Tweedehandse kinderklerewinkel
- Maak van krale
- Laslap- en kwiltwerk

### **Fase drie**

Vorm 'n denkskrum met die kliënt waarin die volgende hanteer word:

- Watter potensiële uitdagings/geleenthede sou daar wees met die realisering van die beroepskeuses wat gemaak is?
- Watter persone/instansies kan meer inligting/ervaring oor hierdie beroepe gee?
- Watter stappe moet die leerder volg om hierdie besluit 'n realiteit te maak?

Die kliënt word aangemoedig om hulpbronne in haar nuwe gemeenskap te identifiseer wat haar kan help om haar planne te realiseer. Inligting aangaande 'n gratis kursus wat deur 'n swart besigheidsvrou aangebied word (oor hoe om 'n eie onderneming te begin) word aan die kliënt gegee. Sy neem self die besluit om wel hierdie kursus by te woon met die oog daarop om haar eie onderneming te begin.

## **3.6 Gevallestudie 6**

### **3.6.1 Identifiserende besonderhede**

Swartman

26 jaar 7 maande

### **3.6.2 Beroepsuitdaging**

Die kliënt kom uit 'n milieubenadeelde gesin en gemeenskap. Hy verlang hulp met die maak van 'n beroepskeuse. Hy is 'n deeltydse student en tuinarbeider.

### **3.6.3 Agtergrond**

Die kliënt/leerder het as Tswana grootgeword in die Kuruman distrik. Hy is die tweede oudste van drie broers. Die enigste inligting wat hy oor sy oudste broer bekendstel, is dat hy 'n moord in die gemeenskap gepleeg het etlike jare tevore toe die kliënt in graad nege was. As gevolg van die moord het die gemeenskap die kliënt en sy hele familie uit die gemeenskap geban en hulle in alle opsigte uitgesluit. Die gemeenskap het die familie as 'heксе' beskou en hulle ook uit die omgewing verdryf. Die familie het na die Hammanskraal-distrik verhuis, maar die toestand van die gemeenskapuitsluiting duur vandag nog voort deurdat die kliënt gereeld deur familiebesondes aangerand en beseer word op grond van die moord wat sy broer gepleeg het. Hy het geen intieme vriende nie.

Die kliënt is tans werkloos en verrig soms los tuinwerkies in voorstedelike gebiede in en om Pretoria. Hy is tans die enigste broodwinner in die gesin.

**Skolastiese beeld**

Vak	Simbool
Tswana	E
Engels	E
Afrikaans	E
Biologie	C
Geskiedenis	E
Bybelkunde	E

Die leerder het in 1997 die volgende vakke van die kursus *Introduction to Human Resources Management* aan die Thuto-Matlhale College in Mamelodi voltooi:

Communication	47%
Entrepreneurship and Business Management	52%
Computer Practice	50%
Personnel Management	45%

Hy moes die kursus staak weens finansiële redes.

**3.6.4 Proses van voorligting****Fase een**

Die leerder/kliënt vertel waarom hy vir hulp gekom het. Die kliënt openbaar 'n toereikende kommunikasie vermoë tydens die voorligtingsproses. Die kliënt word georiënteer ten aansien van die voorligtingsproses met betrekking tot die volgende aspekte:

- Die rol van die voorligter is om die proses te fasiliteer.
- Die leerder/kliënt gaan aktief deelneem aan die proses en gaan self ook navorsing moet doen oor sekere aspekte.
- Dit is lang proses wat nie in een of twee sessies afgehandel kan word nie maar sal uit ongeveer ses tot agt sessies van ongeveer 60 minute bestaan.
- Die kliënt gaan self oor 'n toekomstige beroep besluit.

Die kliënt word versoek om 'n aantal tekeninge van sy familie en sy eie posisie in die familie te maak. Hierdie tegniek word gebruik om die kliënt se kollektiwistiese kultuuroopvatting binne die voorligtingsituasie te verreken. Die kliënt vertel sy verhaal aan die hand van hierdie tekeninge. Die voorligter maak die kliënt bewus van sy begeertes, belangstelling, sterk punte en behoeftes aan die hand van die inligting wat uit die bespreking van sy tekening ontstaan.

### **Fase twee**

In hierdie fase word die kliënt versoek om sy eie outobiografie te skep deur gebruik te maak van die 'skep van lewenshoofstukke-tegniek'. Die voorligter fasiliteer die proses deur die kliënt te help om titels toe te ken aan die belangrike fases of tydperke in die lewe van die kliënt. Die voorligter vra reflektiewe vrae oor die inhoud van elke fase en vra die kliënt om konkrete beskrywings te maak van elke fase. Die kliënt skep die volgende lewenshoofstukke:

### **Lewenshoofstukke vanaf geboorte tot die huidige *scenario***

Geboorte

Die fase toe hy opgegroe het in die Kuruman-distrik

Laerskool

Hoërskool

Die isolasie vanaf die gemeenskap vanweë die moord wat sy broer gepleeg het

Die lewe het verander

Eensaam -- geen vriende nie

Misverstande tussen sy familie

### **Sy toekomsthoofstukke sluit in**

Entrepreneur word

Navorsing doen oor die vryemark

Wil die vryemark betree

Inligting wat uit hierdie fase bekom is sluit in:

- Die kliënt openbaar 'n behoefte aan selverwesenliking.
- Hy hou daarvan om met plante en diere te werk.
- Geestelike waardes is vir hom baie belangrik.
- Hy sukkel om konflik te hanteer en vermy eerder interpersoonlike kontak.
- Hy verkies handearbeid bo skriftelike take

Beroepe wat saam met die kliënt na afloop van hierdie fase gegenerer word sluit in:

- Landbouprodukte entrepreneur
- Tuindiensteverkaffer
- Komposproduksie en verkoper van die produk
- Vrugte- en groenteverkoper

### **Fase drie**

Vorm 'n denkskrum met die kliënt waarin die volgende hanteer word:

- Watter potensiële uitdagings/geleenthede sou daar wees met die realisering van die beroepskeuses wat gemaak is?
- Watter persone/instansies kan meer inligting/ervaring oor hierdie beroepe gee?
- Watter stappe moet die leerder volg om hierdie besluit 'n realiteit te maak?

'n Potensiële uitdaging wat deur die kliënt en die voorligter geïdentifiseer word is die hantering van die gemeenskap waarin hy hom bevind. Vanweë die kollektiwistiese aard van sy gemeenskap word sukses wat deur die individu behaal word as 'n bedreiging beskou en kan moontlik tot verdere verwerping lei. Daar word veral gefokus op die hulpbronne wat in sy eie gemeenskap bestaan wat vir hom die geleentheid sal bied om sy eie onderneming te begin. Die kliënt spreek die behoefte uit om eers marknavorsing te gaan doen ten einde vas te stel met watter onderneming hy die meeste sukses sal behaal.

In die lig van die ses gevallestudies wat bespreek is, word enkele toepassingsmoontlikhede daarvan binne groepsverband vervolgens bespreek.

#### **4 TOEPASSINGSMOONTLIKHEDE BINNE GROEPSVERBAND**

Hierdie model vir voorligting (op mikrostrukturele vlak) kan bepaalde toepassingsmoontlikhede binne groepsverband hê. Aspekte van die onderskeie fases soos die aflê van psigometriese toetse, denkskrums om aksieplanne te genereer en die inoefening van werksvaardighede, soos onder andere onderhoudvoering, sou gemaklik in kleingroepintervensie kon voltrek word ten einde tydeffektief te funksioneer.

Groepintervensie op makrostrukturele vlak verg egter ander beplanning in die uitvoer van hierdie model omdat daar voorsiening gemaak moet word vir die skep van programme wat by skole en gemeenskapsleersentra geïmplementeer kan word.

Vanweë die aard van makrostrukturele intervensie, (wat opsigself omvangryke beplanning verg) sal daar nie in hierdie studie op die toepassingsmoontlikhede van 'n postmodernistiese model vir voorligting op makrostrukturele vlak gefokus kan word nie. Aanbevelings in hierdie verband sal in hoofstuk sewe gemaak word.

#### **5 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is daar gepoog om die bruikbaarheid van 'n moontlike postmodernistiese model vir beroepsvoorligting aan die hand van enkele gevallestudies te illustreer. Die tradisionele benadering tot voorligting is as vertrekpunt gebruik waarna die moontlike postmodernistiese model op dieselfde gevallestudies van toepassing gemaak is. Enkele gevallestudies wat aan die hand van 'n potensiële postmodernistiese model tot beroepsvoorligting voorligting ontvang het, is ook uitgevoer ter illustrasie van die bruikbaarheid van só 'n model.



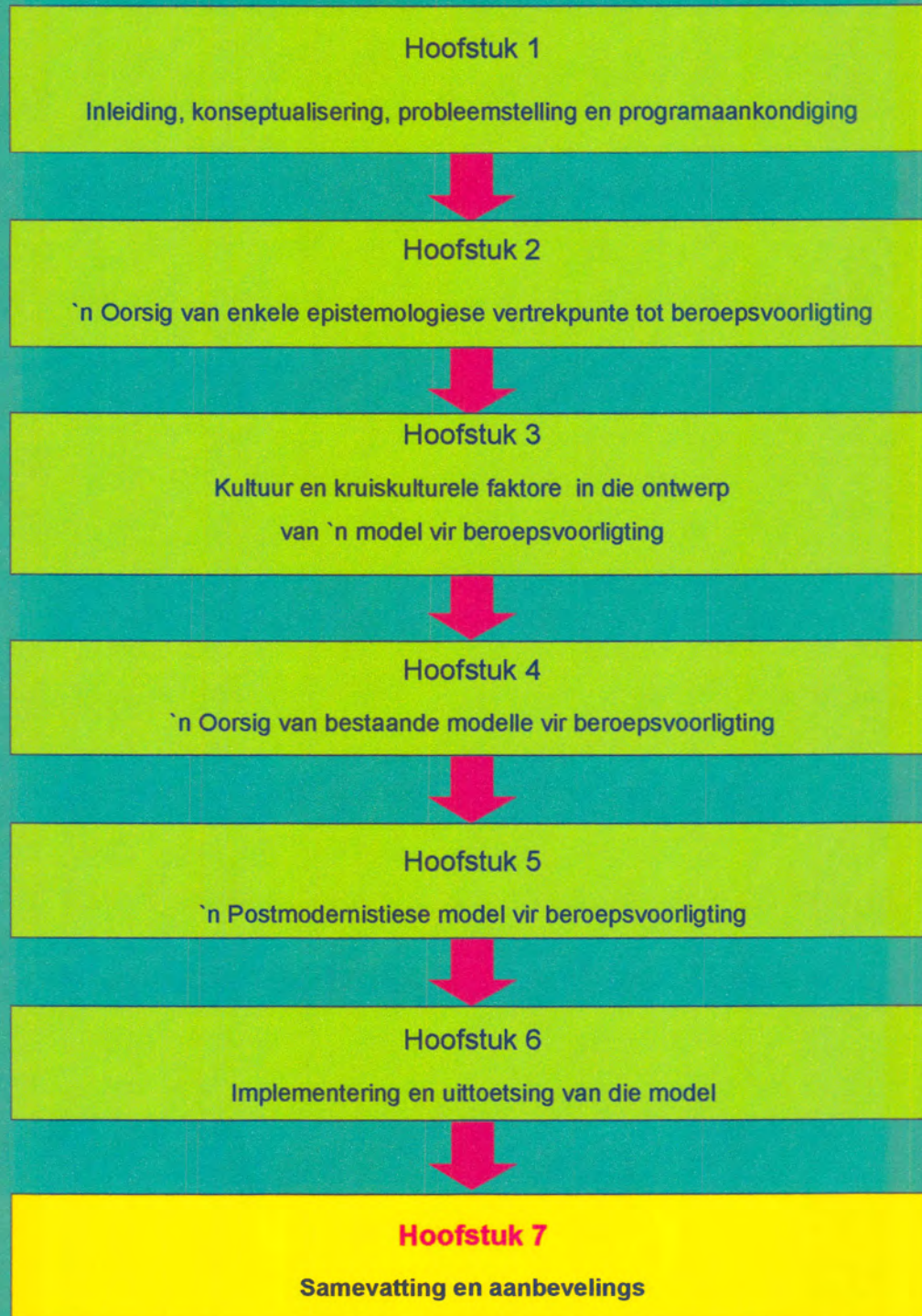
Enkele aspekte wat van belang is en wat na vore getree het in 'n postmoderne benadering tot voorligting sluit die volgende in:

- Voorligting is 'n proses van berading wat ooreenkomstig die behoefte van die leerder/kliënt aangepas en ontwerp word.
- Voorligting impliseer die aktiewe deelname van die voorligter en die kliënt, waar die kliënt die besluite neem.
- Psigometriese toetse vorm nie noodwendig deel van die voorligtingsproses nie en wanneer dit wel gebruik word, word dit oordeelkundig gedoen. Psigometriese toetse word nou gebruik as instrumente wat die kliënt help om betekenis te vorm.

Die implementering van slegs enkele tegnieke kan uiteraard in 'n studie van hierdie aard geïllustreer word. Vanweë die eklektiese aard van hierdie benadering sou enige geskikte tegniek boonop aangewend kon word in die plek van die tegnieke wat telkens geïllustreer word. Die belangrikste aspek wat aandag sou moet geniet in die uitoefening van 'n keuse van tegnieke sou wees dat dit aanpas by die behoefte van die kliënt en dat dit **die doel waarvoor dit aangewend word, verwesenlik**.

Die klemverskuiwing vanaf die voorligter as 'ekspert' na die kliënt as 'skepper' van sy/haar eie verhaal wat deur hierdie model geïllustreer word, reflekteer die hartklop van die postmoderne beweging en kan 'n potensieel betekenisvolle bydrae lewer tot die ontwikkeling van beroepsvoorligting binne 'n postmoderne era.

# DIE ONTWERP VAN 'N POSTMODERNISTIESE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING



# HOOFSTUK SEWE SAMEVATTING EN AANBEVELINGS

## 1 INLEIDING

Een van die algemeenste behoeftes wat deur menige individu uitgespreek word, is die behoefte om 'n goeie beroep te beoefen waarin die persoon suksesvol en gelukkig kan wees. Dit is verder ook geen vreemde verskynsel dat menige individue na afloop van een of ander vorm van voorligting steeds voel dat hulle nie weet watter beroepskeuse om uit te oefen nie.

Verskeie verklarings kan vir hierdie verskynsel aangebied word. Wat egter duidelik na vore tree, is dat twintigste eeuse benaderings ten opsigte van voorligting besig is om in 'n toenemende mate irrelevant te raak vir die groep wat dit veronderstel is om te bedien. Voortdurende verandering in die Suid-Afrikaanse gemeenskap sowel as wêreldwye veranderinge in samelewingstendense het tot gevolg dat die benadering wat ten aansien van voorligting gevolg is, nie meer in die behoeftes en diversiteit van leerders huidig voldoen nie.

Ernstige oorweging moet geskenk word aan invloede soos die postmodernisme en die implikasies wat dit vir die terrein van die beroepsvoorligting inhou. Studies wat spesifiek hierdie samelewingsverskynsel bestudeer, behoort ondersteun en aangemoedig te word ten einde te verseker dat daar op hoogte gebly word met die nuutste tendense.

In hierdie ondersoek is 'n potensiele model ontwerp aan die hand waarvan beroepsvoorligting binne 'n postmodernisties konteks voltrek kan word. Deur middel van dié model is daar gepoog om die buigsaamheid van die postmoderne benadering

asook die klemverskuiwing wat plaasgevind het in die proses van voorligting in 'n postmoderne konteks te illustreer.

## **2 DOEL MET DIE STUDIE**

Die hoofdoel van hierdie studie is om 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting te ontwerp. Onderliggend aan hierdie doel is die oogmerk om die mag wat aan voorligters in die moderne era (spesifiek die tradisionele benadering tot beroepsvoorligting) toegeken is, te dekonstrueer en te omskep in 'n voorligtingsproses wat in samewerking met die kliënt geskep word. Verskeie aspekte is om hierdie rede van belang, byvoorbeeld die uitgangspunte waarop 'n postmoderne benadering berus, 'n deurskouing van bestaande modelle en teorieë wat in hierdie herkonstruksieproses geïntegreer kan word, en kulturele en ander behoeftes van die kliënt. In die lig van die begronde inligting wat uit hierdie studie bekom is, kon 'n potensiële model vir beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks ontwerp word.

## **3 SAMEVATTING VAN DIE STUDIE MET DIE OOG OP AANBEVELINGS**

Die studie het soos volg verloop:

### **3.1 Hoofstuk een**

Ten einde die navorsingstema wat in hierdie studie ondersoek word, te begryp, is enkele begrippe verhelder. Dié begrippe blyk direk of by implikasie vanuit die titel naamlik: *Die ontwerp van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting*.

Die aktualiteit van hierdie studie is binne die postmoderne Suid-Afrikaanse konteks verantwoord. In hierdie verantwoordingsproses is die behoeftes van die leerder/kliënt sentraal gestel met die doel om die individualiteit en diversiteit van alle leerders te akkommodeer.

'n Probleem is geformuleer aan die hand waarvan enkele navorsingsvrae gestel is. 'n Metodologiese verantwoording oor die denkverloop van hierdie studie is gedoen om die verloop daarvan duidelik te maak. Die hoofdoel van hierdie studie is die ontwerp van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting. Met hierdie doel voor oë is dit noodsaaklik om enkele epistemologiese vertrekpunte rakende beroepsvoorligting, kulturele en kruiskulturele faktore (wat in die ontwerp van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting in ag geneem moet word) en enkele bestaande modelle aan die hand waarvan beroepsvoorligting tans voltrek word, te ondersoek.

Die konseptualisering van só 'n model moet geskied aan die hand van beginsels en uitgangspunte wat onderliggend is aan die postmodernisme.

### **3.2 Hoofstuk twee**

In hierdie hoofstuk is 'n oorsig gebied van enkele epistemologiese vertrekpunte tot beroepsvoorligting. Die standpunte van bekende teoretici soos Holland, Super, Krumboltz, Roe en Tiedeman is uitgelig aan die hand van 'n deurskouing van elk se stellings en 'n kritiese evaluasie van elke teorie. Die epistemologiese standpunte van die postmoderne benadering is vervolgens uitgelig.

Die deurskouing van bestaande teorieë oor beroepsvoorligting dien eerstens as basis vir die beoordeling van bestaande modelle vir beroepsvoorligting wat tans deur tersiêre instansies gebruik word. Tweedens kan dit as basis dien vir die beredenering en formulering van 'n potensiële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting.

### **3.3 Hoofstuk drie**

Ten einde hierdie studie en uiteindelik die konseptualisering van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting verteenwoordigend te maak van 'n 'nuwe' multikulturele

Suid-Afrikaanse samelewing, is dit vanselfsprekend dat kulturele en kruiskulturele faktore wat 'n invloed uitoefen op die voorligtingsituasie in ag geneem sal word.

In hierdie hoofstuk is terme soos "kultuur", "kruiskultureel", "multikulturaliteit" en "ras/etnisiteit" verhelder en bespreek. Enkele aannames oor kultuurverskille, die verband tussen kultuur en wêreldbeskouing, enkulturasie en akkulturasie asook die etiese en emiese perspektief van kultuur is ook deurskou.

Daar is in die besonder aandag gegee aan kulturele belemmeringe wat die proses van beroepsvoorligting beïnvloed. Kulturele belemmeringe wat geïdentifiseer is, sluit in: kommunikasie (verbaal of nie-verbaal), geslagsverskille, verskille in wêreldbeskouings en verskille in werkswaardes (roepingsbewustheid, individualisme, deeglikheid, tydkonsep, dissipline, kommunikasie, prestasie motivering, vooroordele en stereotipering).

Hierdie hoofstuk is afgesluit met 'n deurskouing van hoe kultuur moontlik binne 'n postmodernistiese konteks gekonseptualiseer kan word. Die verdraagsaamheid teenoor verskillende kulture en die diversiteit wat daaruit ontstaan, word beklemtoon. Multikulturele diversiteit word deur die postmodernisme as geldig bestempel en hoog geag. Geen illusies bestaan egter oor die invloed van kulturele mag wat steeds uitgeoefen word nie.

### **3.4 Hoofstuk vier**

In hierdie hoofstuk is ondersoek ingestel na die bestaande modelle vir voorligting soos dit manifesteer in tersiêre opleidingsinstansies in Suid-Afrika en ook op internasionale vlak. Kommunikasie met verskeie plaaslike universiteite en teknikons, asook enkele internasionale universiteite is bewerkstellig by wyse van 'n skriftelike versoek om inligting aangaande die model van beroepsvoorligting wat tans deur dié onderskeie instansies gebruik word.

Op grond van die inligting wat deur die onderskeie instansies beskikbaar gestel is, kon sekere afleidings oor die ontwikkeling en vooruitgang wat reeds op die terrein van beroepsvoorligting tot stand gekom het, gemaak word. Vanuit hierdie inligting kon verskille sowel as gemeenskaplikhede aangaande die modelle van voorligting wat tans in gebruik is afgelei word. Die mate waarin die postmoderne invloede reeds vergestalt word in die benadering tot voorligting kon ook geëvalueer word.

### **3.5 Hoofstuk vyf**

'n Deurskouing van die postmoderne benadering kan slegs gedoen word indien die moderne benadering waaruit dit ontstaan het, in oënskou geneem word. Die postmodernisme het ontstaan as gevolg van die reaksie wat teen die modernisme tot stand gekom het. In hierdie hoofstuk is gereflekteer op die tekorte, ontwikkelinge en gebeure wat aanleiding gegee het daartoe dat die moderne era nie langer aan die verwagtinge en eise van die wêreldbevolking voldoen nie, wat tot die uiteindelijke en onafwendbare einde van hierdie era aanleiding gegee het. In die plek hiervan het die postmoderne era na vore getree wat universele wette en vaste begrondinge wil dekonstrueer tot plaaslike belang.

Enkele verteenwoordigers van die postmodernisme soos Derrida, Foucault, Lyotard, Rorty en Jencks se standpunte aangaande die postmodernisme is beskryf. Dié standpunte bied 'n raamwerk waarvolgens die kernelemente van die postmoderne beweging afgelei kan word. Aan die hand van hierdie deurskouing kan 'n duidelike onderskeid getref word tussen die moderne en postmoderne benadering en die manier waarop dit impakkeer op beroepsvoorligting.

Beroepsvoorligting is in hierdie hoofstuk binne die postmodernistiese konteks geplaas ten einde die verandering wat tot stand kom, te identifiseer en die benadering omtrent beroepsvoorligting aan te pas. Enkele riglyne en innovasies op die terrein van beroepsvoorligting is aan die lig gestel en tesame met die doelwitte vir lewensoriëntering (soos vervat in Kurrikulum 2005) aangewend om 'n potensiële model vir beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks te skep.

Die narratiewe basis waarop 'n potensieële model vir beroepsvoorligting gebaseer word, is beskryf. Die beskrywing van só 'n model word aan die hand van verskillende fases voltrek.

Enkele aspekte wat verreken moet word in 'n potensieële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting op makrostrukturele vlak is vermeld ten einde 'n geïntegreerde potensieële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting daar te stel.

### **3.6 Hoofstuk 6**

In hoofstuk ses is die toepassingsmoontlikhede van 'n potensieële postmodernistiese model vir beroepsvoorligting aan die hand van enkele gevallestudies geïllustreer. Daar is gebruik gemaak van gevallestudies wat reeds voorligting aan die hand van die tradisionele moderne benadering tot beroepsvoorligting ontvang het. Inligting wat op grond van hierdie gevallestudies bekom is, is van toepassing gemaak op 'n potensieële postmodernistiese model vir voorligting. Die proses van voorligting wat in die tradisionele benadering gevolg is, is teenoor die voorgestelde proses van voorligting aan die hand van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting gestel. Hierdie strategie is aangewend om die klemverskuiwing wat plaasgevind het in beroepsvoorligting vanaf 'n moderne na 'n postmoderne benadering, te illustreer. Enkele ander gevallestudies is ook aangewend aan die hand waarvan die bruikbaarheid van 'n potensieële postmodernistiese model geïllustreer is.

Enkele ander gevallestudie wat slegs aan die hand van 'n potensieële postmodernistiese model voorligting ontvang het is ook in die studie ingesluit ten einde die bruikbaarheid van sodanige model te illustreer.

## **4 BEPERKINGS VAN HIERDIE STUDIE**

Na afloop van hierdie studie kan die volgende beperkings (wat volgens postmoderne terminologie natuurlik 'uitdagings' genoem word) van die studie geïdentifiseer:



- Hierdie studie is grotendeels toegepas op beroepsvoorligting binne 'n mikrostrukturele konteks. Die toepassing van 'n potensiële model van beroepsvoorligting voltrek hoofsaaklik aan die hand van mikrostrukturele inhoude aangesien die omvang van makrostrukturele intervensieprogramme, vanweë die besondere aard daarvan, nie in 'n studie van hierdie omvang tot reg kan kom nie.
- Die postmodernistiese model vir beroepsvoorligting is op sigself oop vir talle interpretasies. Hierdie interpretasies kan varieer ooreenkomstig die perspektiewe wat deur die verskillende individue geneem word. Dit laat ruimte vir buigsaamheid en verandering ooreenkomstig die behoeftes wat daardeur aangespreek word. Vanweë die aard van hierdie studie, asook die perspektief van die navorser, word egter net een indruk van hierdie model weergegee -- dit laat moontlik nie reg geskied aan die buigsaamheid en aanpasbaarheid daarvan nie.
- Die gebruik van gevallestudies as navorsingsmetode het uiteraard bepaalde tekortkominge soos dat navorsers sekere aspekte van die toetsresultate en inhoude in die voorligtingsessies verskillend mag interpreteer.
- Ofskoon daar talle ander toepassingsmoontlikhede bestaan ten opsigte van tegnieke wat hanteer kan word in hierdie proses, kan daar uiteraard slegs enkele tegnieke aangespreek word. Die hoop word egter uitgespreek dat die toepassingsmoontlikhede van ander tegnieke wel raakgesien sal word deur voorligters wat van hierdie model gebruik wil maak.
- Die gebruik van gevallestudies waardeur kliënte reeds aan die hand van die moderne tradisionele benadering beroepsvoorligting ontvang het, het onskatbare insigte gegenereer aangaande die klemverskuiwing wat plaasgevind het vanaf 'n moderne na 'n postmoderne benadering. Die beperkinge hieraan verbonde is egter geleë daarin dat dinamiese momente wat tydens interaksie met 'n kliënt na vore sou tree, verlore gaan. Gevolglik kan die 'slaggate' wat in die voorligtingsproses bestaan nie sigbaar word nie en deur middel van verfyning van die model hanteer word nie.
- Die ideaal in die ontwerp en implementering van enige nuwe model sou wees dat die voorligter of persoon wat die model ontwerp self die model moet deurloop in die voorligtingsproses. Die motivering hiervoor sou wees dat die voorligter self die model behoort te ervaar en die probleme met die model vanuit die perspektief van

die kliënt beleef. Vir hierdie ideaal om te realiseer sou dit egter nodig wees dat die voorligter wat die model ontwerp het, deur 'n ander voorligter (wat volkome op hoogte is met die model en die uitgangspunte daarvan), voorligting ontvang. Uiteraard is so iets moeilik realiseerbaar veral wanneer daar vanuit 'n nuwe benadering soos die postmodernisme gewerk word omdat daar min voorligters sal wees wat op hoogte van die uitgangspunte rondom hierdie benadering sal wees. Hierdie leemte sou egter in verdere opleiding en namate die bewustheid van beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks toeneem, goed ondervang kan word.

- Vanweë die narratiewe basis van die potensiele model van beroepsvoorligting wat in hierdie studie voorgestel word, kan kliënte wat 'n taalagterstand of onvermoë ervaar om in die taal van die voorligter te kommunikeer, bepaalde beperkinge ervaar wat die voorligtingsproses nadelig kan raak.

## 5 GEVOLGTREKKINGS

- Uit hierdie studie spreek die behoefte aan 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting duidelik. Ten einde beroepsvoorligting as studieveld relevant en kompetend te hou, het dit 'n onafwendbare realiteit geword dat nuwe ontwikkelings in die Suid-Afrikaanse konteks en wêreldwyd verreken moet word in die benadering tot beroepsvoorligting.
- Bestaande epistemologiese vertrekpunte tot beroepsvoorligting verskaf 'n ryk bron waaruit die voorligter binne 'n postmodernistiese konteks eklekties te werk kan gaan om perspektief te gee aan die konseptualisering van 'n potensiele model van beroepsvoorligting. Die moontlikhede wat hieruit na vore tree, is onbeperk en divers en kan deur elke voorligter anders gevisualiseer word.
- Die postmoderne uitgangspunte wat belangrik is in die ontwerp van 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting sluit in:
  - ✓ Die voorligtingsituasie word nie meer gekenmerk deur 'eksperte' nie. Die voorligter en die kliënt neem onderskeidelik deel aan die proses waar die rol van die voorligter is om die betekenisvorming van die kliënt te fasiliteer. Die kliënt tree as

- ✓ 'skepper' van sy/haar eie toekomsverhaal op, en neem aktief deel aan die proses én die uiteindelijke besluitneming.
- ✓ Die voorligtingsituasie is 'n proses van berading wat onderworpe en afhanklik is aan die kliënt se betekenisvorming.
- ✓ Betekenisvorming kan op verskeie manier gefasiliteer word. Daar kan onder andere van voorligtingsmateriaal gebruik gemaak word deur dit op 'n kwalitatiewe wyse te interpreteer en te integreer by die betekenisvormingsproses van die kliënt.
- ✓ Buigsaamheid vir die behoeftes en diversiteit van die kliënt word as beginsel gestel.
  - Die struktuur wat in hierdie studie aan 'n potensiële model vir beroepsvoorligting gegee is, verteenwoordig slegs 'n enkele perspektief. Daar kan egter verskeie perspektiewe toegeken word ooreenkomstig die uitgangspunte en met inagneming van die doel waarvoor dit gebruik wil word.
  - Die sukses van enige model vir voorligting sal bepaal word deur die mate waarin dit kliënte tot persoonlike betekenisvorming fasiliteer.

## **6 AANBEVELINGS**

### **6.1 Aanbevelings wat betrekking het op hierdie studie**

- Voorligters wat die volle voordeel uit die eklektiese aard van die postmoderne benadering wil put, moet hulself deeglik op hoogte bring van bestaande teorieë aangaande beroepsvoorligting. 'n Uitgebreide raamwerk aangaande bestaande tegnieke wat in voorligting gebruik kan word, sal die aanpasbaarheid van die voorligter by die behoeftes en omstandighede van die kliënt aansienlik vergemaklik.
- Voorligters wat met kliënte uit ander kulture as hul eie werk, behoort oor addisionele vaardighede te beskik ten einde hul kliënte beter te kan begryp. Hierdie vaardighede sluit in dat:
  - ✓ Die voorligter bewus moet word van sy/haar eie kulturele erfenis, waardes en vooroordele.

- ✓ Die voorligter bewus moet wees van sy/haar eie moontlikhede of beperkings om met kliënte uit ander kulture te kan werk. Indien 'n voorligter voel dat hy/sy nie vaardig genoeg is om met kliënte uit ander kulture te werk nie, behoort daardie kliënt verwys te word.
- ✓ Die voorligter dit sy/haar taak moet maak om kennis aangaande ander kulture te bekom.
  - Opleiding aan voorligters om kultuurvaardig te raak behoort 'n noodsaaklike komponent van opleiding te wees.
  - Die narratiewe/verhalende basis waarop hierdie potensiële model vir beroepsvoorligting berus, noodsaak die volgende aanbevelings:
    - ✓ Voorligters moet hulself toeganklik maak vir die verhale van hul kliënte.
    - ✓ Die voorligter moet veral vaardig wees om aktief te luister na dit wat die kliënt vertel.
    - ✓ Die voorligter moet die kliënt se verhaal volkome begryp en sorg dra dat die kliënt se verhaal getrou is aan die woorde en intensies van die kliënt.
    - ✓ Die waardes van die voorligter mag nie die waardes wat die kliënt aan ervarings en gebeure toedig, beïnvloed nie.
    - ✓ Die voorligter moet daarteen waak om toe te gee aan die versoeking om die kliënt van raad te bedien.
      - Ten einde 'n potensiële postmodernistiese model vir voorligting suksesvol te laat realiseer, is dit belangrik dat voorligters hul kliënte vanuit 'n dinamiese en nie 'n statiese perspektief beskou nie.
      - Opleiding aangaande die postmodernistiese benadering tot beroepsvoorligting is noodsaaklik ten einde toekomstige beroepsvoorligters oor hierdie benadering in te lig. Enige vooroordele wat normaalweg teenoor nuwe ontwikkelings ervaar word, behoort in opleiding aangespreek te word.
      - Toepassing en verfyning van hierdie voorgestelde model kan gedoen word deur voorligters self eers te onderwerp aan die model voordat dit met kliënte toegepas word.
      - Voortdurende selfopleiding is noodsaaklik ten einde vaslegging en uitbreiding van die voorligter se ervarings en vaardighede met die gebruik van 'n potensiële model vir beroepsvoorligting te verseker.

## 6.2 Aanbevelings vir verdere navorsing

Verdere aanvullende navorsing kan moontlik ten opsigte van die volgende onderneem word:

- Navorsing ten aansien van die kliënt/leerder se belewing van die proses van voorligting wat aan die hand van 'n postmodernistiese model voltrek word. Veranderlikes wat in só 'n studie aangespreek kan word, sluit in:
  - ✓ Die kliënt se persepsie of gesindheid ten aansien van voorligting vanuit hierdie benadering.
  - ✓ Kulturele en taalaspekte wat 'n rol speel in die voorligtingsproses.
  - ✓ Die impak wat die voorligter op die kliënt het in terme van vaardigheid en effektiwiteit.
  - ✓ Die navorsing en saamstel van informele instrumente (vraelyste) wat deur die voorligter voltooi kan word voordat met kliënte uit ander kulture gewerk word -- ten einde hulle te sensiteer vir die behoeftes van hul kliënte voordat voorligting 'n aanvang neem.
- Die ontwerp en implementering van programme vir voorligting op makrostrukturele vlak aan die hand van 'n postmodernistiese benadering. Enkele voorstelle in hierdie verband sou die volgende insluit:
  - ✓ Die beplanning en ontwikkeling van lewensvaardigheidsprogramme.
  - ✓ Die loods van programme wat die algemene bewustheid van beroepsvoorligting binne 'n postmodernistiese konteks sal verhoog.
  - ✓ Die inisiering van programme wat alle fasette van beroepsvoorligting sal ondervang.
  - ✓ Die ontwikkeling van opleidingsprogramme vir onderwyspersoneel van skole en leersentra.
  - ✓ Die inisiering van programme om die hulpbronne wat in 'n gemeenskap bestaan vir die leerders toeganklik te maak.

## 7 SAMEVATTING

Die belangrikste rol van die beroepsvoorligter binne 'n postmodernistiese konteks sou wees om deur middel van die voorligtingsproses kliënte te fasiliteer om sinvolle

persoonlike betekenis aangaande die wêreld van werk te vorm. Dit is die verantwoordelikheid van elke beroepsvoorligter om binne die konteks waarin hy/sy hom/haar bevind, op hoogte te bly met die nuutste ontwikkelinge en te voldoen aan die steeds groeiende eise en verwagtinge wat deur die samelewing gestel word. Die eis tot uitnemendheid en vaardigheid wat aan beroepsvoorligters gestel word, is in die navorser se opinie 'n **reg** waarop elke kliënt kan aanspraak maak.

Die volgende aanhaling van Gardner (in Goleman 1996:37) vind ter afsluiting aansluiting by die standpunte wat in hierdie studie gehuldig is:

*The time has come to broaden our notion of the spectrum of talents. The single most important contribution education can make to a child's development is to help him toward a field where his talents best suit him, where he will be satisfied and competent. We've completely lost sight of that. Instead we subject everyone to an education where, if you succeed, you will be best suited to be a college professor. And we evaluate everyone along the way according to whether they meet the narrow standard of success. We should spend less time ranking children and more time helping them to identify their natural competencies and gifts, and cultivate those. There are hundreds and hundreds of ways to succeed, and many, many different abilities to help you get there.*

## BRONNELYS

ALI, L. and GRAHAM, B. 1996. *The counseling approach to careers guidance*. London: Routledge.

ANDERON, H. and GOOLISHIAN, H.A. 1988. Humansystems as linguistic systems: preliminary and evolving ideas about the implications for clinical theory. *Family Process*, vol. 27, p.371-393.

ARBONA, C. 1995. Theory and research on racial and ethnic minorities: Hispanic Americans. In: *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities*. Edited by Leong, T.L. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

BALOYI, D.K. 1996. *Career development in high schools: a sytematic cross-cultural perspective*. Ongepubliseerde Magisterverhandeling. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

BAUMAN, Z. 1997. *Postmodernity and its discontents*. New York: University Press.

BECKER, B. 1999. *Brief van Barbara Becker*, Technikon Witwatersrand, 19 Julie 1999.

BEERLALL, S. 1999. *Brief van Sheri Beerlall*, Universiteit van Durban-Westville, 16 Julie 1999.

BETZ, N.E., and FITZGERALD, L.F. 1995. Career assessment and intervention with racial and ethnic minorities. In: *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities*. Edited by Leong, F.T.L. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

BRAND, H. 1999. *Brief van dr. Handré Brand*, Universiteit van Stellenbosch, 19 Mei 1999.

BRAND, H. 1999. *Brief van doktor Handré Brand*, Universiteit van Stellenbosch, 19 Mei 1999.

BROMLEY, D.B. 1986. *The case-study method in psychology and related disciplines*. Chichester: John Wiley and Sons.

BROWN, D. 1990. Summary, comparison, and critique of the major theories. In: *Career choice and development*. Edited by Brown, D. and Brooks, L. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

BROWN, D. 1990. Summary, comparison, and critique of the major theories. In: *Career choice and development*. Edited by Brown, D. and Brooks, L. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey Bass Publishers.

BROWN, M.T. 1995. The career development of African Americans: Theoretical and empirical issues. In: *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

BUTLER, T. 1999. *The careers service guide*. Oxford: GTI Specialist Publishers.

CAHOON, L.E. 1995. The ten modernisms. In: *Life in a postmodern culture*. Edited by Rossouw, G.J. Pretoria: HSRC Publishers.

CARLSON, J., SPERRY, L. and LEWIS, J.A. 1997. *Family therapy ensuring treatment efficacy*. California: Brooks/Cole Publishing.



CASAS, J.M. and PYTLIK, S.C. 1995. Hispanic identity development: Implications for reasearch and practice. In: *Handbook of multicultural counseling*. Edited by Ponterotto, J.G., Casas, J.M., Suzuki, L.A. and Alexander, C.M. London: SAGE Publication.

CHONEY, S.K., BERRYHILL-PAAPKE, E. and ROBBINS, R.R. 1995. The acculturation of American Indians: developing frameworks for research and practice. In: *Handbook of multicultural counseling*. Edited by Ponterotto, J.G., Casas, J.M., Suzuki, L.A. and Alexander, C.M. London: SAGE Publications.

COCHRAN, L. 1997. *Career counseling: A narrative approach*. London: SAGE Publications.

COETZER, A.L. 1978. *Psigoterapeutiese moontlikhede by die Suid-Afrikaanse swart persoon*. Referaat gelewer, Sirsa.

COHEN, L. and MANION, L. 1994. *Research methods in education*. 4<sup>th</sup> ed. London: Routledge.

CONNOLY, W.E. 1987. *Politics and ambiquity*. Madison Wisconsin: The University of Wisconsin Press.

CONRADIE, C. 1995. *Enkele riglyne vir opvoedkundige-sielkundige terapie binne verskillende kulture*. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika.

CRONJE, G.F. 1999. *Brief van mnr. G F Cronje*, Technikon Vrystaat, 17 Mei 1999.

CURRICULUM 2005. April 1997. *Specific outcomes assessments criteria range statements. Grades 1 to 9*. Department of Education.

D'ARDENNE, P. and MAHTANI, A. 1989. *Transcultural counseling in action*. London: SAGE Publications.

DAVIDOFF, S. and LAZARUS, S. 1997. *The learning school: an organisation development approach*. Cape Town: Juta and Co. Ltd.

DE JAGER, A.C. 1999. *Brief van dr. A C de Jager*, Universiteit van Port Elizabeth, 10 Augustus 1999.

DE KLERK, M. 1998/9. Career counseling in the postmodern era - A model in process. In: Maree, J.G. *Studiehandleiding vir beroepsvoorgligting in 'n postmoderne era*. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

DE VILLIERS, M., SMUTS, J. en EKSTEEN, L.C. 1983. *Nasionale woordeboek*. Goodwood: Nasou.

DE WET, J.J., MONTEITH, J.L., STEYN, H.S. en VENTER, P.A. 1981. *Navorsingsmetodes in die opvoedkunde. 'n Inleiding tot empiriese navorsing*. Butterworth: Durban - Pretoria.

DOLL, W.E. 1989. Foundations for a post-modern curriculum. *Journal of Curriculum studies*, vol 21, no.3, p246-251.

DOLL, W.E. 1990. Teaching a post-modern curriculum. In: *Teaching and talking about curriculum: Critical inquiries*. Edited by Sears, J.T. and Marshall, J.D. New York: Teachers College Press.

DROST, A.W. 1995. *Die modellering van formules vir die ekwivalering van kursusinhoude uit formele en nie-formele onderwysvoorsieningsmeganismes in die RSA*. Ongepubliseerde D-proefskrif. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

EGAN, G. 1998. *The skilled helper*. 6<sup>th</sup> ed. USA: Brooks/Cole Publishing.

ENCARTA. 1996. *Encyclopedia*. Microsoft Corporation 1993-1995.

FOUAD, N.A. 1995. Career behavior of Hispanics: assessment and career intervention. In: *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities*. Edited by Leong, F.T. 1995. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

FOWLER, S. 1997. Reality, knowledge and African education in the context of a postmodernist world. In: *Postmodernism and education: Conference proceedings*. Edited by Higgs, P., Miedema, S., Van der Walt, J.L. and Zecha, G. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

FRASER, W.J. 1998. *Skepping van kapasiteit om onderwyseropleiding dinamies te bestuur*. Intree rede. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

GEERTSEMA, H.G. 1991. Contingentie als uitgangspunt. Het denke van Richard Rorty. *Philosophia Reformata*, vol.56, no.1, p.35-61.

GEORGE, R.L. AND CRISTIANI, T.S. 1986. *Counseling: theory and practice*. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.

GERGEN, K. and KAYE, J. 1992. Beyond narrative in the negotiation of therapeutic meaning. In: *Therapy as social construction*. Edited by Mc Namee, S. and Gergen, K. London: SAGE Publication.

GIDDENS, A. 1990. *The consequences of modernity*. Stanford: Stanford University Press.

GIROUX, H.A. 1990. *Curriculum discourse as postmodernist critical practice*. Victoria: Deakin University.

GITLIN, T. 1989. Postmodernism defined, at last! *Utne Reader*, vol.34, Jul/Aug, p.52-63.

GOBODO, P. 1990. Notions about culture in understanding black psychopathology: are we trying to raise the dead? *South African Journal of Psychology*, vol.20, no.2, p 93-98.

GOLEMAN, D. 1996. *Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.

Gove, P.B. 1976. *Webster's third new International Dictionary of the English language unbridged*. ed. Massachusetts: G and C Meriam and Co./Springfield.

GREENPAPER: DEPARTMENT OF EDUCATION. *Consultative paper no.1 on Special Education: Building an Inclusive Education and Training System, First Steps*. August 30 1999.

GROBLER, I. 1996. *Gerekenariseerde loopbaanvoorgligting: 'n Kruiskulturele evaluering van loopbaanvolwassenheid met behulp van die mentor-program*. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

HAMBIDGE, J. 1995. *Postmodernism*. Pretoria: J P van der Walt en Seun.

HARE-MUSTIN,R. and MARCEK, J. 1988. The meaning of difference. Gender theory postmodernism and psychology. *American Psychologist*, June, p.455-464.

HARTMAN, W. 1988. *Aspekte van beroepsoriëntering van swart stedelike leerlinge*. Ongepubliseerde MA-skripsie. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.

HEALY, C.C. 1982. *Career development counseling through the life stages*. Boston: Allyn and Bacon.

- HELLER, A. and FEHÉR, F. 1988. *The postmodern political condition*. Cambridge: Polity Press.
- HERR, E.L. 1989. *Counseling in a dynamic society: Opportunities and challenges*. USA: American Association for Counseling and Development.
- HICKSON, J. and CHRISTIE, M.G. 1989. Research on cross-cultural counselling and psychotherapy: Implications for the South African context. *South African Journal of Psychology*, vol.19, no.3, p.162-171.
- HICKSON, J., CHRISTIE, G. AND SHMUKLER, D. 1990. A pilot study of world view of black and white South African adolescent pupils: Implications for cross-cultural counseling. *South African Journal of Psychology*, vol.20, no.3, p.170-177.
- HODGKINSON, C.A. 1998. *Assessment of prior learning of pre-service teachers' computer literacy: a model for accreditation and flexible learning*. Ongepubliseerde D-proefskrif. Pretoria: Universiteit van Pretoria.
- HOLLAND, J.L. 1977. *Manual for the Vocational Preference Inventory*. California: Consulting Psychologists.
- HOLLAND, J.L. 1985. *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. 2<sup>nd</sup> ed. Englewood Cliff, New York: Prentice Hall.
- HOLLAND, J.L. 1992. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. USA: Psychological Assessment Resources Inc.
- HOSHMAND, L.S. 1993. The personal narrative in the communal construction of self and life issues. In: *Constructivist assessment: A casebook*. London: SAGE Publications.

JACOBS, C.D. 1988. *Beroepsvoorligting vir die hoër- en laerskool*. Pretoria: Konsensus Uitgewers.

JACOBS, L.J. 1980. *Die relasies van die junior primêre skoolkind en die aanwending van speltherapie ten opsigte van verhoudingsprobleme*. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika.

JANSEN VAN VUUREN, M.H. 1988. *Die invloed van kultuur op die opleiding en ontwikkeling van die swart vakleerling*. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

JASSAT, M. EN LIEBENBERG, M. 1999. *Brief van Mariam Jassat en Martin Liebenberg*, University of Natal, 11 Junie 1999.

JENCKS, C. 1987. *What is postmodernism?* London: Academy Editions.

JOHANSSON, C.M. 1992. *Disciplining music ministry*. Peabody Mass: Hendrickson.

KAGITCIBASI, C. and BERRY, J.W. 1989. Cross-cultural psychology: current research and trends. *Annual Review on Psychology*, vol.40, p.493-531.

KANPOL, B. 1992. Postmodernism in education revisited: similarities within differences and the democratic imaginary. *Educational Theory*, vol.42, no.2, p.6-15.

KATZ, M.R. 1980. SIGI: An interactive aid to career decision-making. *Journal of College Student Personell*, vol.21, p. 34-46.

KEEVES, J.P. 1997. *Educational research, methodology, and measurement: An international handbook*. 2<sup>nd</sup> ed. Great Britain: Pergamon.

KIRSTEN, J.M. 1988. Die postmoderne projek: aspekte van die hedendaagse afskeid van die moderne. *Suid-Afrikaanse Tydskrif van Wysbegeerte*, vol.7, no.1, p.18-36.

KISELICA, M.S., CHANGIZI, J.C., CURETON, V.L. and GRIDLEY, B.E. 1995. *Handbook of multicultural counseling*. London: SAGE Publications.

KRAMER, L. 1995. *Classical music and postmodern knowledge*. Berkley: University of California Press.

KRITZINGER, M.S.B., LABUSCHAGNE, F.J. en PIENAAR, P DE V. 1972. *Verklarende Afrikaanse Woordeboek*. Pretoria: J L van Schaik.

KRITZINGER, M.S.B., SCHONEES, P.C. en CRONJE, U.J. 1986. *Groot Woordeboek: Afrikaans - Engels*. Pretoria: J L van Schaik.

KRUMBOLTZ, J.D. 1994. Improving career development theory from a social learning perspective. In: *Convergence in career development theories: Implications for science and practice*. Edited by Savickas, M.L. and Lent, R.W. California: CPP Books.

KURRIKULIM 2005. 1997. *Lewensoriëntering: Grondleggende fase. Gids vir Christen-onderwysers*. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

LANCASTER, M. 1987. *Vakdidaktiek vir Afrikaans in die junior primêre fase*. Pretoria: Academica.

LANGLEY, P.R. 1989. *Gerekenariseerde loopbaanvoorgligting: 'n evaluering van die discover-stelsel*. Ongepubliseerde D-proefskrif. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.

LEE, C.C and RICHARDSON, B.L. 1991. *Multicultural issues in counseling: New approaches to diversity*. Alexandria: American Counseling Association.

LEONG, F.T.L. 1995. *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities*. New Jersey: Lawrence Erlbaum associates.

LÖTTER, H.P.P 1995. Modernity, postmodernism and politics (in places like South Africa). In: *Life in a postmodern culture*. Edited by Rossouw G.J. Pretoria: HSRC Publishers.

LYOTARD, J.F. 1984. *The postmodern condition*. Manchester: University press.

MALAN, J.S. 1995. Postmodernisme in Afrika. *Roeping en Riglyne*, vol.43, no.3, p.12-22.

MALEFO, V. 1999. *Brief van Vickey Malefo*, University of North West, 19 Mei 1999.

MARAIS, J.L. 1998. *Hoër Onderwysdiploma nagraads: Voorligting studiegids*. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

MARAIS, J.L. 1999. *Brief van prof J L Marais*, Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

MARAIS, J.L. 1999. *Psigometrie, psigodiagnostiek en praktikum 522: Studiegids*. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

MARAIS, J.L. 1999. *Studiegids vir kursuseenheid OKS 623*. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

MARAIS, J.L. 1999. *Studiegids vir psigometrie en diagnostiek*. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

MAREE, J.G. 1994. Betekenis van 'n holistiese benadering tot ontoereikende prestasies in wiskunde: 'n Gevallestudie. *South African Journal of Education*, vol.14, no.2, p. 60-64.



MAREE, J.G. 1996/7. *Studiehandleiding: Departement skoolvoorrigting*. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

MAREE, J.G. 1997. *Die ontwerp en evaluering van 'n studie-oriëntasievraelys in Wiskunde*. Ongepubliseerde D-proefskrif. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

MAREE, J.G. 1998/9. *Beroepsvoorrigting in 'n postmoderne era: Studiehandleiding*. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

MARSELLA, A.J. and PEDERSON, P.B. 1981. *Cross-cultural counseling and psychotherapy*. University of Hawaii: Pergamon Press Inc.

MARSHALL, B.K. 1992. *Teaching the postmodern: fiction and theory*. New York: Routledge

MARTY, M.E. 1989. The social context of the modern paradigm in theology: a church historian's view. In: *Paradigm change in theology*. Edited by Küng, H. and

MATSUMOTO, D. 1994. *People: Psychology from a cultural perspective*. California: Wadsworth.

MAUER, K.F. and RETIEF, A.I. 1987. *Psychology in context: Cross-cultural research trends in South Africa*. Pretoria: HSRC Publishers.

Mc ROBBIE, A. 1994. *Postmodernism and popular culture*. London and New York: Routledge.

McCOBY, M. 1981. *The leader: a new face for American management*. New York: Simon and Schuster.

McLEAN, B.A. 1997. *Co-constructing narrative: a postmodern approach to counselling*. Master of Education (counselling). Dunedin New Zealand: University of Otago.

McLEAN, J.E. 1995. *Improving education through action research: a guide for administrators and teachers*. Thousand Oaks: California Corwi Press Inc.

MILLER-TIEDEMAN, A. and TIEDEMAN, D.V. 1990. Career decision making: An individualistic perspective. In: *Career choice and development*. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

MORTLEY, R. 1991. *French philosophers in conversation*. London and New York: Routledge.

MOUTON, J. 1996. *Understanding social research*. Pretoria: J L van Schaik Publishers.

MOUTON, J. en MARAIS, H.C. 1990. *Metodologie van die geestewetenskappe: Basiese begrippe*. Pretoria: RGN Uitgewers.

MUNRO, N. 1999. *Brief van Nick Munro*, Natal Technikon, 12 Mei 1999.

NATIONAL COMMISSION ON SPECIAL NEEDS IN EDUCATION AND TRAINING (NCSNET) NATIONAL COMMITTEE FOR EDUCATION SUPPORT SERVICES (NCESS). *Report*. Pretoria: Department of Education.

NEIMEYER, G.J. 1993. *Constructivist assessment: A case book*. London: SAGE Publications.

NICHOLLS, C. 1989. Postmodernism, feminism and education: the need for solidarity. *Educational Theory*, vol.39, no.3, p. 197-205.

OSIPOW, S.H. 1968. *Theories of career development*. New York: Appleton-Century-Crofts.

OSIPOW, S.H. 1973. *Theories of career development*. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.

PATTERSEN, C.H. 1987. Cross-cultural or intercultural counseling or psychotherapy. *International Journal for the advancement of counseling*, vol.1, no.3, p.231-247.

PATTERSON, C.H. 1987. Cross-cultural or intercultural counseling or psychotherapy. *International Journal for the Advancement of Counseling*, vol.1, no.3, p.231-247.

PEDERSON, P.B., DRAGUNS, J.G., LONNER, W.J. and TRIMBLE, J.E. 1989. *Counseling across cultures*. Honolulu: University of Hawaii Press.

PIENAAR, J.L. 1999. *Brief van Mnr J L Pienaar*, Technikon Noord Gauteng, 15 April 1999.

PONTEROTTO, J.G., CASAS, J.M., SUZUKI, L.A. and ALEXANDER, C.M. 1995. *Handbook of multicultural counseling*. London: SAGE Publications.

Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

RGN-verslag van die Werkkomitee vir Voorligting. 1981. RGN-ondersoek na die onderwys. Pretoria: RGN.

RICHARDS, W.J. 1997. Postmodernism and its background. In: *Postmodernism in education*. Edited by Higgs, P., Miedema, S., Van der Walt, J.L. and Zecha, G.

ROE, A. and LUNNENBORG, P.W. 1990. Personality development and career choice. In: *Career choice and development*. Edited by Brown, D. and Brooks, L. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.

- RORTY, R. 1982. *Consequences of pragmatism*. Harvester Press.
- ROSSOUW, G.J. 1995. *Life in a postmodern culture*. Pretoria: HSRC Publishers.
- ROSSOUW, G.J. 1995. *Ons postmoderne wêreld*. Red. Pretoria: RGN Uitgewers.
- RUST, V.D. 1991. Postmodernism and its comparative education implications. *Comparative Education Review*, vol.35, no.4, p.610-619.
- SAVICKAS, M.L and LENT, R.W. 1994. *Convergence in career development theories*. eds. California: CPP Books.
- SAVICKAS, M.L. 1993. Career counseling in the post-modern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, vol.7, no.3, p.205-215.
- SCHAEFER, R.T. 1990. *Racial and ethnic groups*. Glenview: Scott Foresman/Little, Brown.
- SEEGER, D. 1999. *New jobs for the new millenium*. Sunday Times Business Times: Appointments. 3 October 1999.
- SHARF, R.S. 1992. *Applying career development theorie to counseling*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- SHUTTLEWORTH-JORDAN, A.A. 1994. On not reinventing the wheel: a clinical perspective on culturally relevant test usage in South Africa. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Sielkunde*, vol.26, no.2, p.96-102.
- SIMONS, H.W. and Billig, M. 1994. *After postmodernism: reconstructing ideology critique*. ed. London: SAGE Publications.

SMIT, E. 1999. *Brief van Me E Smit*, Kaapse Technikon, 10 Junie 1999.

SMIT, E. 1999. *Brief van Me Elisabet Smit*, Kaapse Technikon, 10 Junie 1999.

SÖHNGE, W. F. 1994. Die invloed van enkele moderne en postmoderne idees op onderwys en kurrikulering: 'n kursories-paradigmatiese aanduiding. *Educare*, vol.23, no.2, p.4-14.

SÖHNGE, W.F. and ARJUN, P. 1996. Modernism, postmodernism and the geography curriculum - an introduction. *Educare*, vol.25, no.1-2, p.87-94.

SOWELL, T. 1994. *Race and culture: A world view*. New York: Basic Books.

SPEIGHT, S.L., MYERS, L.J., COX, C.I. and HIGHLEN, P.S. A redefinition of multicultural counseling. *Journal of Counseling and Development*, vol.70, p.29-36.

SPIES, B. 1998. Verrekening van die postmoderne invloed op musiek. *Acta Academica*, vol. 30, no.3, p.115-140.

STEYN, A.G.W., SMIT, C.F.en DU TOIT, S.H.C. 1982. *Moderne statistiek in die praktyk*. Kaapstad: J L van Schaik.

STEYN, J.C. 1995 Postmodernism: an alternative perspective on educational theory and practice. In: *Postmodernism and education: Conference proceedings*. Edited by Higgs, P., Miedema, S., Van der Walt, J.L. and Zecha, G. 1997. Potchefstroom: Universiteit van Potchefstroom vir CHO.

STOKER, P.H. 1994. *Kontingensie in die fisiese wetenskappe*. Ongepubliseerde manuskrip. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

STONE, L. 1994. Modern to postmodern: Social construction, dissonance and education. *Studies in Philosophy and education*, vol.13, no.1, p.49-63.

SUE, D.W. and SUE, D. 1990. *Counseling the culturally different*. New York: John Wiley and Sons.

SUE, D.W. and SUE, D. 1990. *Counseling the culturally different*. New York.: John Wiley and Sons.

SUPER, D.E. 1973. *The Work Values Inventory*. In: *Contemporary approaches to interest measurement*. Edited by Zytowski, D.G. Minneapolis: University of Minesota Press.

SUPER, D.E. 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, vol.16, p.282-298.

SUPER, D.E. 1986. *Applying contemporary theories to practice*. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.

SUPER, D.E. 1990. A life-span, life-space approach to career development. In: *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. Edited by Brown,D. and Brooks, L. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.

SUPER, D.E. 1994. A life span, life space perspective on convergence. In: *Convergence in career development theories*. Edited by Savickas, M.L. and Lent, W.R. California: CCP Books.

TERBLANCHE, H.J. en ODENDAAL, J.J. 1966. *Afrikaanse woordeboek. Verklarend met woordafleidings*. Johannesburg: Afrikaanse Pers-boekhandel.

THOMPSON, D. 1999. Postmodernisme: die waarheid is eintlik onsin. *Beeld*, 27 Februarie.1999, p11.

TIEDEMAN, D.V. and O'HARA, R.P. 1963. *Career development: choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.

TOLBERT, E.L. 1974. *Counseling for career development*. Boston: Houghton Mifflin Company.

TRIANDIS, H. 1985. Some major dimensions in cultural variation in client populations. In: *Handbook of cross-cultural counseling and therapy*. Edited by Tracy, D. Edinburgh: Clark.

VAN DER WALT, J.L. 1995. Radikale inderwys in 'n postmoderne samelewing. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde*, vol.15, no.4, p.176-181.

VAN DER WALT, J.L. 1995. Radikale multikulturele onderwys in 'n postmoderne samelewing. *Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Opvoedkunde*, vol15, no.4, p 86-103.

VAN HEERDEN, E. 1999. *Brief van E van Heerden*, Technikon Pretoria, 5 Mei 1999.

VAN NIEKERK, A.A. 1997. Postmodern thinking and education. In: *Postmodernism and education*. Higgs, P., Miedema, P., Van der Walt, J.L. and Zecha, G. ed. Potchefstroom: Potchefstroomse Universiteit vir CHO.

VAN PEURSEN, C.A. 1994. *Na het postmodernisme: van metafysica tot filosofisch surrealisme*. Kampen: Kok Agora.

VAN RENSBURG, C.S.S. 1988. *Fundamenteel-pedagogiese begripsverklaringe: 'n inleidende oriëntering*. Pretoria: N G- kerkboekhandel.

VAN SCHOOR, A. 1999. *Brief van dr. W A van Schoor*, Universiteit van Suid-Afrika,

VAN SCHOOR, W.A. 1989. Intergroup differences in student counseling: how prepared are we to deal with it in South Africa? *International Journal for the Advancement of Counselling*, vol.12, no.1, p.39-48.

VAN WYK, I., RAUBEHEIMER, E. en KOTZE, J.C. 1984. *Personeelbestuur en die swart werker*. Durban: Butterworth.

VAN ZYL, A. 1995. The dilemma of grounding in the modernity-postmodernity debate. *Sui-Afrikaanse Tydskrif vir Wysbegeerte*, vol.14, no.4, p.168-174.

WALTERS, I. 1999. *Brief van dr. Irma Walters*, Randse Afrikaanse Universiteit, 12 April 1999.

WHEALE, N. 1995. *The postmodern arts: An introductory reader*. London: Routledge.

WHERLY, B. 1995. *Pathways to multicultural counseling competence: a developmental journey*. USA: Brook/Cole Publishing Company.

WHITE, S.K. 1988. Poststructuralism and political reflection. *Political Theory*, vol. 16, no.2, p.186-191 .

WITSKRIF -- Staatskoerant No 6313. Algemene kennisgewing 197 van 1995. Kaapstad: Parlement van die Republiek van Suid-Afrika.



# *Bylae A*

*Toestemmingsbrief  
Direkteur Sentrum vir Kinder- en  
Volwasseneleiding*

Kalsietstraat 616/2  
Elarduspark x5  
PRETORIA  
0181

26 Februarie 1998

Prof L. Jacobs  
Departement Skoolvoorigting  
Universiteit van Pretoria  
PRETORIA

Geagte Professor

**AANSOEK OM GOEDKEURING VIR DIE UITVOER VAN ENKELE GEVALLESTUDIES BY DIE  
LOOPBAANONTWIKKELINGSENTRUM VIR DIE DOELEINDES VAN PHD-STUDIE**

Hiermee doen ek, Suzanne Bester, ingeskrewe PhD-student in die Departement Skoolvoorigting, aansoek om skriftelike toestemming en goedkeuring vir die uitvoer van enkele (10 gevallestudies) by die Loopbaanontwikkelingsentrum vir die doeleindes van PhD-studie.

Die doel van die studie is om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorigting te ontwerp. Daar word beoog om met behulp van gevallestudies hierdie model by die loopbaansentrum te implementeer ten einde die sukses van die model te evalueer.

U gunstige oorweging in hierdie verband word hoog op prys gestel.

Die uwe

  
S.E. BESTER

AANBEVEEL



5/2/98

# *Bylae B*

## *Korrespondensie Plaaslike Universiteite*



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

Mr Mervin Wetmore  
Careers Office  
Educational Development  
Middle Campus  
The University of Cape Town  
Private Bag  
**RONDEBOSCH**  
7701

**Department Educational Guidance and Counselling**

26 March 1999

Dear Mr Wetmore

**PhD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.

Enclosed hereby is a selfaddressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

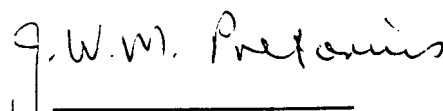
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully

  
Mrs SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean

**From:** "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
**Organization:** University of Pretoria  
**To:** msmit@hakuna.up.ac.za  
**Date sent:** Tue, 15 Jun 1999 10:18:43 GMT + 2  
**Subject:** (Fwd) Request for information regarding m  
**Priority:** normal

Forwarded message:

**From:** Self <HAKUNA/BESTER >  
**To:** mw@education.uct.ac.za  
**Subject:** Request for information regarding model of career guidance  
**Date:** Thu, 10 Jun 1999 09:05:27 GMT + 2

Dear Mr Wetmore

PhD study: Request for information regarding model of career guidance

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 4203891  
e-mail adress: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

Mr Mervin Wetmore  
Careers Office  
Educational Development  
Middel Campus  
The University of Cape Town  
Private Bag  
**RONDEBOSCH**  
7701



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

13 July 1999

Dear Mr Wetmore

**PHD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 as well as my email message dated 8 June 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

Mrs. Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
Email address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

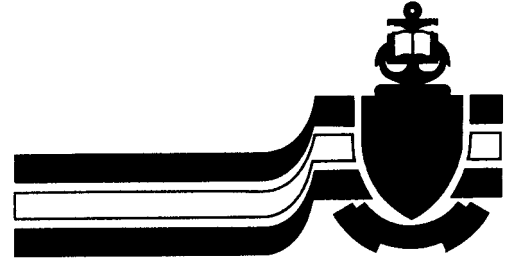
Suzanne Bester

HP OfficeJet  
Personal Printer/Fax/Copier/Scanner

Fax History Report for  
Gerhard Bester Attorney  
(012) 346-2278  
99-Jul-14 6:01pm

Last Fax

<u>Date</u>	<u>Time</u>	<u>Type</u>	<u>Identification</u>	<u>Duration</u>	<u>Pages</u>	<u>Result</u>
Jul 14	6:00pm	Sent	0216502138	1:13	2	OK



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

Department Educational Guidance and Counselling

26 March 1999

Professor M Maqsud  
University of North-West  
Private Bag X 2046  
MMABATHO  
2735

Dear professor Maqsud

**PHD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.


Enclosed hereby is a self-addressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

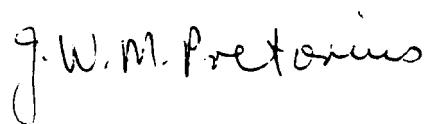
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully

  
Mrs SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Forwarded to: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Tue, 15 Jun 1999 10:24:34 GMT + 2  
From: "MALEFO VICKY" <VMGC@unibo.uniwest.ac.za >  
Organization: University of North West  
To: BESTER@HAKUNA.UP.AC.ZA  
Date sent: Wed, 19 May 1999 16:08:11 +200  
Subject: Model of Career Counselling  
Priority: normal

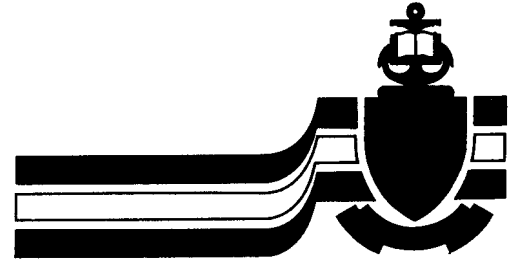
Dear Ms Bester

This is a response to your letter of enquiry to Professor Maqsdud re Model of Career Counselling which was referred to me.

Please note that University of North-West does not have a policy on Career Guidance. However, counsellors at the Guidance and Counselling Centre use their discretion in selecting methods of career guidance. The latter usually involves using formal psychometric tools such as Career Development Questionnaire and Interest Inventories. This takes place usually on a one to one basis.

Vicky Malefo (Psychologist)





University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

Mr Raj Naran  
Career Development Unit  
University of the Witwatersrand  
Private Bag 3  
WITS  
2050

Department Educational Guidance and Counselling

26 March 1999

Dear Mr Naran

**PhD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.


Enclosed hereby is a self-addressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

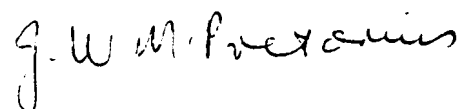
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully,

  
Mrs SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Organization: University of Pretoria  
To: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Tue, 15 Jun 1999 10:19:01 GMT + 2  
Subject: (Fwd) Request for information regarding m  
Priority: normal

Forwarded message:

From: Self <HAKUNA/BESTER >  
To: 130cc1@atlas.wits.ac.za  
Subject: Request for information regarding model of career guidance  
Date: Thu, 10 Jun 1999 09:18:31 GMT + 2

Dear Mr Naran

Phd study: Request for information regarding model of career guidance

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

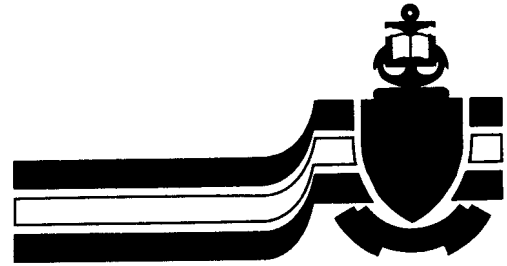
Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
e-mail adress: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

Mr Raj Naran  
Career Development Unit  
University of the Witwatersrand  
Private Bag 3  
WITS  
2050



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

13 July 1999

Dear Mr Naran

**PHD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 as well as my email message dated 10 June 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

Mrs. Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
Email address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

HP OfficeJet  
Personal Printer/Fax/Copier/Scanner

Fax History Report for  
Gerhard Bester Attorney  
(012) 346-2278  
99-Jul-14 6:04pm

Last Fax

<u>Date</u>	<u>Time</u>	<u>Type</u>	<u>Identification</u>	<u>Duration</u>	<u>Pages</u>	<u>Result</u>
Jul 14	6:02pm	Sent	0117168030	1:35	2	OK

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Wed, 21 Jul 1999 13:04:35 GMT+2  
From: "MR RAJ NARAN" <130cc1@atlas.wits.ac.za>  
Organization: University of the Witwatersrand  
To: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Date sent: Thu, 17 Jun 1999 10:35:19 +200  
Subject: Re: Request for information regarding model of career guidance  
Priority: normal

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891"  
<BESTER@hakuna.up.ac.za> Organization: University of Pretoria To:  
130cc1@atlas.wits.ac.za Date sent: Thu, 10 Jun 1999  
09:18:31 GMT+2 Subject: Request for information regarding  
model of career guidance Priority: normal

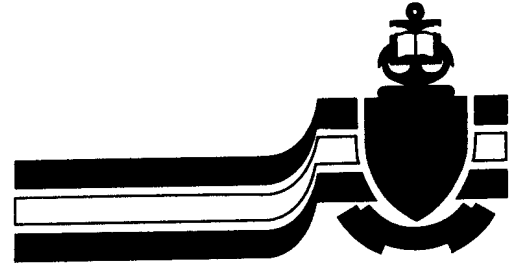
> Dear Mr Naran  
>  
> Phd study: Request for information regarding model of career  
> guidance  
>  
> I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated  
> 26 March 1999 in this regard.  
>  
> I still await your friendly reply to my request for information with  
> regard to the model of career guidance utilized by your institution.  
>  
> I hereby once again urgently request that the required information  
> be made available at your earliest convenience. Any and all  
> information furnished in this regard shall obviously be treated as  
> confidential.  
>  
> Should you have any further enquiries in the above regard, kindly  
> contact writer hereof. My particulars are as follows:  
>  
> Mrs Suzanne Bester  
> Tel no (012) 420 3891  
> e-mail adress: bester@hakuna.up.ac.za  
>  
> Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will  
> be appreciated.  
>  
> Yours faithfully  
>  
> Suzanne Bester

Dear Suzanne

I will get onto this within the next day or so.

Kind regards.

Professor PT Sibaya  
University of Zululand  
Private Bag X 1001  
KWADLANGEZWA  
3886



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

Department Educational Guidance and Counselling

26 March 1999

Dear professor Sibaya

**PhD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.


Enclosed hereby is a selfaddressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

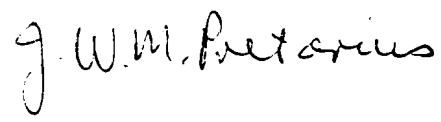
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully

  
Mrs SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean

**From:** "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
**Organization:** University of Pretoria  
**To:** msmit@hakuna.up.ac.za  
**Date sent:** Tue, 15 Jun 1999 10:17:40 GMT + 2  
**Subject:** (Fwd) Information regarding model of care  
**Priority:** normal

Forwarded message:

**From:** Self <HAKUNA/BESTER >  
**To:** psibaya@pan.uzulu.ac.za  
**Subject:** Information regarding model of career guidance  
**Date:** Tue, 8 Jun 1999 08:23:12 GMT + 2

Dear Professor Sibaya

Information regarding model of career guidance

In response to your telephonic request, Thursday 27 May 1999, for further clarification regarding my request for information concerning the model of career guidance utilized by your University, the following:

- \* Please specify the theoretical viewpoint/s which form the basis of your guidance model.
- \* Information regarding the structure of your career guidance program is requested.
- \* Any information relevant to the process which is followed when utilizing your career guidance program will be helpful.
- \* Relevant questions which arise in this regard include:
  - What type of career tests, if any, are used by yourselves;
  - How does the selection of your test battery take place and to what extent does this selection process involve variables such as age, population group etc.;
  - How many sessions does your intervention program consist of;
  - How do you view the role/involvement of both the counsellor and the client in the above mentioned process.

I do trust that the above guidelines will be sufficient in clarifying

my previous request.

I would like to thank you again for your kind co-operation and assistance in the above regard.

Yours sincerely

Suzanne Bester

Professor PT Sibaya  
University of Zululand  
Private Bag X 1001  
KWADLANGEZWA  
3886



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

13 July 1999

Dear Professor Sibaya

**PhD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 as well as my email message dated 8 June 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

Mrs. Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
Email address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

HP OfficeJet  
Personal Printer/Fax/Copier/Scanner

Fax History Report for  
Gerhard Bester Attorney  
(012) 346-2278  
99-Jul-14 6:08pm

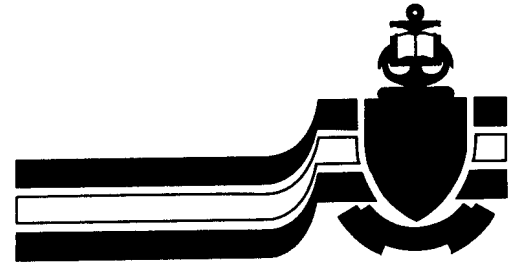
---

Last Fax

<u>Date</u>	<u>Time</u>	<u>Type</u>	<u>Identification</u>	<u>Duration</u>	<u>Pages</u>	<u>Result</u>
Jul 14	6:07pm	Sent	03312605599	0:47	2	OK



Me Sherre Beeral  
Center for Academic Development  
Careers Unit  
Block E  
University of Durban-Westville  
Private bag X 54001  
Durban  
4000



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

**Department Educational Guidance and Counselling**

26 March 1999

Dear Me Beeral

**PhD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.


Enclosed hereby is a selfaddressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

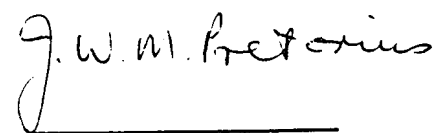
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully

  
Mrs SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Organization: University of Pretoria  
To: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Tue, 15 Jun 1999 10:23:37 GMT + 2  
Subject: (Fwd) Request for information regarding m  
Priority: normal

Forwarded message:

From: Self <HAKUNA/BESTER >  
To: sherib@pixi.udw.ac.za  
Subject: Request for information regarding model of career guidance  
Date: Mon, 14 Jun 1999 12:42:16 GMT + 2

Dear Me Beerlal

PhD study: Request for information regarding model of career guidance

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact write hereof. My particulars are as follows:

Me Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
e-mail adress: beste@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

Me Sherre Beerl  
Center for Academic Development  
Careers Unit  
Block E  
University of Durban-Westville  
Private bag X 54001  
**DURBAN**  
4000



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education  
13 July 1999

Dear Me Beerl

**PHD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 as well as my email message dated 14 June 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

Mrs. Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
Email address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

HP OfficeJet  
Personal Printer/Fax/Copier/Scanner

Fax History Report for  
Gerhard Bester Attorney  
(012) 346-2278  
99-Jul-14 5:55pm

Last Fax

<u>Date</u>	<u>Time</u>	<u>Type</u>	<u>Identification</u>	<u>Duration</u>	<u>Pages</u>	<u>Result</u>
Jul 14	5:54pm	Sent	0312044383	1:32	2	OK

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Wed, 21 Jul 1999 13:06:03 GMT+2  
Date sent: Fri, 16 Jul 1999 14:26:41 +0000 (SAT)  
From: Sheri Beerlall <sherib@pixie.udw.ac.za>  
Send reply to: Sheri Beerlall <sherib@pixie.udw.ac.za>  
To: bester@hakuna.up.ac.za  
Subject: Model of career counselling

Dear Suzanne

I am sorry for the delay in responding to you. We were in the process of moving offices and therefore could not get back to you earlier.

At this university Career Development and Counselling and Personal Counselling are functioning from two separate Units.

Career counselling is done mainly on a one : one basis. Concerns and issues commonly addressed are:

- Choice of courses and incorrect choice of courses
- choice of degree
- choice of career
- Employment opportunities
- application letters
- CVs and interview skills
- Time management
- decision making

Our counselling is based on: Super's Model, Hollands, Krumboltz Social Learning Theory, Harren's Career Making Theory to name a few.

Workshops are run for small groups on the following topics:

- Time management
- Problem solving
- Decision making
- Self analysis
- Targeting the job market
- application letters
- C.V. writing
- Interview skills
- Telephone techniques and communication
- Leadership

Vocational/career assessments are done when necessary. The following tools are used:

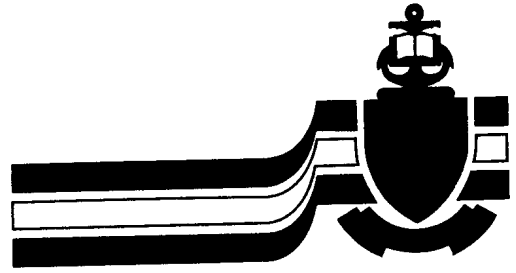
- Holland's self directed search
- Meyer Briggs Personality assessment
- Mentor (computersised package not in use at the moment)

I hope that you will find this information useful.

Yours sincerely

Sheri Beerlall

Mrs Makgai  
11 Huchuene Avenue  
Peninapark  
PIETERSBURG  
0699



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

Department Educational Guidance and Counselling

26 March 1999

Dear Mrs. Makgai

**PHD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.


Enclosed hereby is a self-addressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

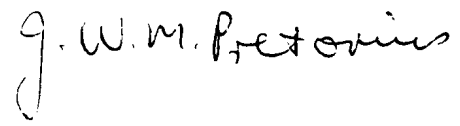
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully

  
Mrs SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean

Miss Ngala Morisson  
Special Assistant to the Vice-chancellor  
University of Fort Hare  
Private bag X 1314  
ALICE  
5700



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

Department Educational Guidance and Counselling

26 March 1999

Dear Miss Morisson

**PHD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.


Enclosed hereby is a selfaddressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

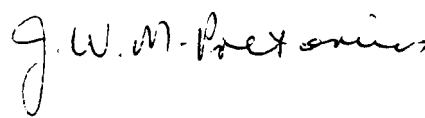
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully

  
Mrs SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Organization: University of Pretoria  
To: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Tue, 15 Jun 1999 10:19:34 GMT + 2  
Subject: (Fwd) Request for information regarding m  
Priority: normal

Forwarded message:

From: Self <HAKUNA/BESTER >  
To: ngalomorris@ufhcc.ufh.ac.za  
Subject: Request for information regarding model of career guidance  
Date: Thu, 10 Jun 1999 10:30:15 GMT + 2

Dear Me Morisson

PhD study: Request for information regarding model of career guidance

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
e-mail adress: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

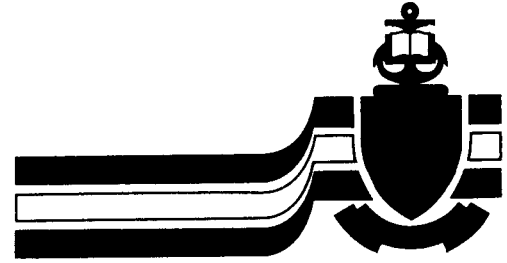
Yours faithfully

Suzanne Bester



278

Miss Ngala Morrison  
Special Assistant to the Vice-chancellor  
University of Fort Hare  
Private bag X 1314  
ALICE  
5700



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

13 July 1999

Dear Miss Morrison

**PhD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 as well as my email message dated 10 June 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

Mrs. Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
Email address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

HP OfficeJet  
Personal Printer/Fax/Copier/Scanner

Fax History Report for  
Gerhard Bester Attorney  
(012) 346-2278  
99-Jul-15 1:24pm

Last Fax

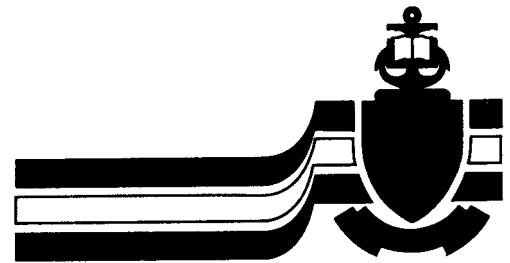
<u>Date</u>	<u>Time</u>	<u>Type</u>	<u>Identification</u>	<u>Duration</u>	<u>Pages</u>	<u>Result</u>
Jul 15	1:23pm	Sent	0406531643	0:00	0	No answer

Last Fax

<u>Date</u>	<u>Time</u>	<u>Type</u>	<u>Identification</u>	<u>Duration</u>	<u>Pages</u>	<u>Result</u>
Jul 15	2:26pm	Sent	040-6531643	0:00	0	No answer

Last Fax

<u>Date</u>	<u>Time</u>	<u>Type</u>	<u>Identification</u>	<u>Duration</u>	<u>Pages</u>	<u>Result</u>
Jul 16	9:47am	Sent	040-6531643	0:00	0	No answer



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

Miss Miriam Jassat  
Student Counselling Centre  
University of Natal  
Private bag X 01  
SCOTTSVILLE  
3209

Department Educational Guidance and Counselling

26 March 1999

Dear Miss Jassat

**PhD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.


Enclosed hereby is a selfaddressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

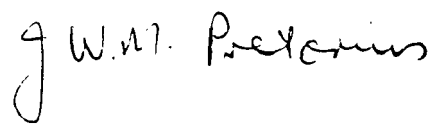
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully

  
\_\_\_\_\_  
Mrs SE Bester

  
\_\_\_\_\_  
Prof JG Maree

  
\_\_\_\_\_  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean

**From:** "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
**Organization:** University of Pretoria  
**To:** msmit@hakuna.up.ac.za  
**Date sent:** Tue, 15 Jun 1999 10:18:04 GMT + 2  
**Subject:** (Fwd) PhD study: Request for information  
**Priority:** normal

Forwarded message:

**From:** Self <HAKUNA/BESTER >  
**To:** jassat@ scc.unp.uc.za  
**Subject:** PhD study: Request for information  
**Date:** Wed, 9 Jun 1999 12:03:11 GMT + 2

Dear Me Jassat

PhD study: Request for information regarding model of career guidance

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

Mrs S.E.Bester  
Tel no (012) 420 3891  
e-mail adress: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Mon, 14 Jun 1999 09:55:49 GMT+2  
Date sent: Fri, 11 Jun 1999 12:39:46 +0200  
From: "Mariam Jassat" <jassat@scc.unp.ac.za>  
To: BESTER@hakuna.up.ac.za  
Subject: Re: Request for information regarding model of career guidance

Hi Mev Bester

Please find following information as requested:

\* Please specify the theoretical viewpoint/s which form the basis of your guidance model.

We tend to utilize an integrated approach including the trait model (qualitative use of Holland's theory) and developmental contextual theories (guided by Stead & Watson)

\* Information regarding the structure of your career guidance program is requested.

Initial Interview followed by computerised careers assessment (Strong Interest Inventory, MBTI and Work Values Inventory) followed by feedback interview/s.

Clients have access to the careers resource centre and referrals are made to relevant publications, information and/or people

\* Any information relevant to the process which is followed when utilizing your career guidance program will be helpful.

The clients developmental contextual factors guide the decision making process. This is facilitated by a comprehensive intake interview.

\* Relevant questions which arise in this regard include:

- What type of career tests, if any, are used by yourselves; (Strong Interest Inventory, MBTI, Work Values Inventory, Career Development Questionnaire)

- How does the selection of your test battery take place and to what extent does this selection process involve variables such as age, population group, etc.;

Our selection is standard for most of our clients because of a fairly homogenous client group

- How many sessions does your intervention program consist of; Three initial contact sessions with follow-up when required

- How do you view the role/involvement of both the counsellor and the client in the above mentioned process.

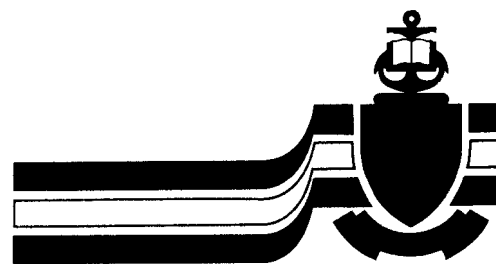
The counsellor facilitates the expansion of the clients foundational knowledge of self and the world of work in his/her context. Part of this process is psycho-educational eg networking and accessing of information.

In addition the counsellor also serves to correct distortions and biases the client may have about self and the world of work, eg idealised ability, glamorised careers etc.

Hope the above information helps. We would be keen to have feedback on your research if at all possible.

With kind regards and best of luck

Mariam Jassat  
Martin Liebenberg  
Counselling Psychologist  
Counselling Psychologist



Universiteit van Pretoria

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Fakulteit Opvoedkunde

Professor JL Marais  
Nagraadse Skool vir Opvoedkunde  
Fakulteit Opvoedkunde  
PU vir CHO  
Privaatsak X6001  
**POTCHEFSTROOM**  
2520

Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading

26 Maart 1999

Geagte professor Marais

**PhD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

Ek, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENTENOMMER 8434581)**, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met 'n PhD-studie in Opvoedkundige Sielkunde: Beroepsoriënteringspedagogiek onder studiebegeleiding van Professor JG Maree (Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading).

Die tema van hierdie studie fokus op beroepsvoortligting in 'n postmoderne konteks met die primêre doel om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoortligting te ontwerp. So 'n model sal vanselfsprekend alleen kan geskied met inagneming van die riglyne vervat in Kurrikulum 2005, en meer spesifiek die leerarea lewensoriëntering.

Om hierdie studie suksesvol te kan afhandel, word inligting aangaande bestaande modelle vir beroepsvoortligting wat huidig deur verskeie universiteite en teknikons gebruik word, deur my benodig.

Ten einde my hierin behulpsaam te wees, versoek ek u graag om enige geskrewe inligting en/of formele beleidsdokument aangaande die model van beroepsvoortligting wat tans deur u Universiteit/Technikon gebruik word tot my beskikking te stel.

Enige sodanige inligting wat u tot beskikking van hierdie studie mag stel, sal uiteraard vertroulik hanteer word en ook hoog op prys gestel word. Hierby aangeheg 'n selfgeadresseerde kovert waarmee die inligting soos versoek, aangestuur kan word.

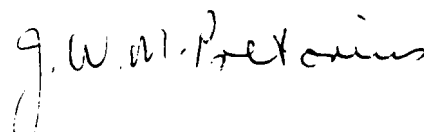
Navrae in hierdie verband kan gerig word aan: Mev Suzanne Bester  
Tel nr (012) 420-3891  
E-pos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

U vriendelike samewerking in bostaande verband word op prys gestel.

Die uwe

  
Mev SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Waarnemende Dekaan

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Organization: University of Pretoria  
To: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Tue, 15 Jun 1999 10:21:19 GMT + 2  
Subject: (Fwd) Versoek vir inligting aangaande mod  
Priority: normal

Forwarded message:

From: Self <HAKUNA/BESTER >  
To: dopjlm@puknet.puk.ac.za  
Subject: Versoek vir inligting aangaande model van beroepsvoorligting  
Date: Thu, 10 Jun 1999 11:35:50 GMT + 2

Geagte Professor Marais

PhD-studie: Versoek vir inligting aangaande model van  
beroepsvoorligting

Ek verwys na bovermelde aangeleentheid en my vorige skrywe gedateer  
26 Maart 1999 in die verband.

Ek wag steeds u vriendelike antwoord op my versoek vir inligting  
aangaande die model van beroepsvoorligting wat deur u instansie  
gebruik word, hierin af.

Ek doen graag hiermee 'n dringende beroep op u om die inligting deur  
my verlang, so spoedig doenlik aan my beskikbaar te stel. Alle en  
enige inligting wat deur u aan my beskikbaar gestel word vir  
doeleindes van hierdie studie sal uiteraard as vertoulik hanteer word.

Geliewe skrywer hiervan te kontak indien u enige verdere navrae in  
bostaande verband het. My kontakbesonderhede is soos volg:

Me Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
epos adres: bester@hakuna.up.ac.za

U vriendelike samewerking en dringende aandag in hierdie  
aangeleentheid word hoog op prys gestel.

Die uwe

Suzanne Bester



# Potchefstroomse Universiteit

---

## vir Christelike Hoër Onderwys

Privaatsak X6001 Potchefstroom 2520  
Tel (018) 299 1111 Faks (018) 299 2799  
<http://www.puk.ac.za>

Mev SE Bester  
Posbus 2109  
GROENKLOOF 0027

### **Nagraadse Skool vir Opvoedkunde**

Tel (018) 299 1884  
Faks (018) 299 1888  
E-Pos [dopjlm@puknet.puk.ac.za](mailto:dopjlm@puknet.puk.ac.za)

21 Junie 1999

Geagte Mev Bester

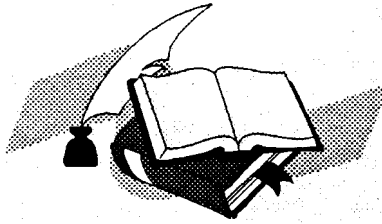
U versoek het om een of ander rede tussen ander dokumente beland, daarom die vergeetagtigheid.

Ek heg die studiegidse wat direk op beroepsvoorigting betrekking het, vir u studiedoeleindes hierby aan. Ek vertrou dat u van die inligting gebruik kan maak.

Sterkte met die studie.

Vriendelike groete

Prof JL Marais



## **STUDIEGIDS**

**VIR**

**KURSUSEENHEID OKS 623**

**DEUR: PROF JL MARAIS**

**1999**



## PRAKTYK VAN SKOOLVOORLIGTING

### OKS 623

#### Inleiding

- Module 1 Die rol van die skool in die kind se totale ontwikkeling; die rol van voorligting in kontemporêre onderwys; die rol van die voorligteronderwyser; beroepsvoorligting: definisie en teorieë; beroepsbesluitneming.
- Module 2 Werk: betekenis, toeganklikheid en aanpassing; definisies, die konsep "werk", werkstevredenheid, psigologiese en werk patologiese afwykings; werkloosheid en geestelike distres; werk en geestelike welstand.
- Module 3 Praktijk van beroepsvoorligting: beroepsontwikkeling by adolessente; implikasies vir beroepsvoorligting; beroepsvoorligting; beroepsvoorligting en loopbaanopvoeding; beroepsvoorligtingtegnieke.
- Module 4: Hulpverleningstrategie in beroepsvoorligting: Individuele berading; groepwerk; beroepsinligting; 'n Suid-Afrikaanse scenario.

#### INLEIDING

U het besluit om Praktijk van Skoolvoorligting in u B.Ed.-kursus in te sluit. Ons vertrou dat dit aan u verwagtinge sal voldoen en dat die kursus aan u 'n goeie oorsig van die terrein van die praktyk van Skoolvoorligting (meer in die besonder beroepsvoorligting) sal gee.

Die Groenskrif oor onderwys en opleiding (1998) en die "Quality Education for all" (1997) van die Departement van Onderwys in beleidsdokumente van die Regering wat 'n verreikende invloed gaan hê op toekomstige onderwysontwikkeling in die Republiek van Suid-Afrika.

In die twee dokumente vind mens telkens skerp verwysings na skoolvoorligting (insluitende beroepsvoorligting) op so 'n wyse dat die onmisbare belang daarvan nie misgekyk kan word nie. Die Groenskrif vra duidelik vir verfynde beroepsvoorligting in die skole van die toekoms. Vanselfsprekend sal hiervoor onderwysers(esse) nodig wees wat hulle deur aanvanklike, indiens- en verdere opleiding bekwaam het om die beroepsvoorligtingstaak doeltreffend en professioneel uit te voer.

Wat behels die praktyk van beroepsvoorligting dan?

Beroepsvoorligting is daardie aspek van die opvoeding wat met die leerder se beroepstoekoms gemoeid is. Beroepsvoorligting hang ten nouste saam met persoonlikheidsvoorligting en opvoedkundig-akademiese voorligting omdat die hele persoonlikheid van die leerder daarby betrokke is en omdat die leerder wat beroepsleiding ontvang 'n leerder in 'n opvoedingsituasie is.

Die doel van beroepsleiding is om die leerder tot beroepsvolwassenheid te lei, sodat hy ten volle inskakel in die beroepslewe en sy beroep as roeping tot voordeel van homself, die samelewing en tot eer van die Skepper sal beoefen.

Die doel van beroepsvoorligting kan in meer besonderhede soos volg gestel word:

- Dit moet die leerder lei tot begrip en kennis van:
  - ⇒ verskillende beroepe en die eise wat elkeen aan die beroepsbeoefenaar stel,

- ⇒ nie-beroepsrolle, byvoorbeeld gesins- en ander pligte, deelname aan die gemeenskapslewe, ensomeer,
  - ⇒ opvoedkundig-akademiese geleenthede en die beroepsmoontlikhede wat deur verskillende kwalifikasies moontlik gemaak word,
  - ⇒ sy eie persoonlike eienskappe, byvoorbeeld sy vermoëns, prestasies, aanlegte en belangstellings;
- Dit moet die leerder help om sy eie moontlikhede en beperkings te ken en ook wat die verband is tussen hierdie eienskappe en beroepskeuses, keuse van nie-beroepsrolle en opvoedkundige geleenthede;
  - Dit moet die leerder help om doeltreffende keuses te maak;
  - Dit moet die leerling help om die oorgang te maak na die beroepswêreld en die persoonlike eise wat dit stel. Hierdie doelstellings behels ten eerste selfkennis by die leerder; ten tweede moet die leerder 'n bepaalde hoeveelheid beroepskennis hê en ten derde moet die leerder in staat wees om hierdie twee stappe "kennis" met mekaar te korreleer.

Die Praktiek van Beroepsvoorgeligting eindig egter nie hier nie. Dit is ook essensieel dat u die teoretiese kennis wat u met die kursus opdoen aan die praktiek toets.

**In die eerste plek is dit dus wenslik dat u waarneming by 'n erkende onderwys of aanverwante Kinderleidingklyniek/Sentrum of enige erkende instansie (die benaming en funksies van hierdie instansies verskil van provinsie tot provinsie) doen, sodat u vertrouwd sal wees met die werksaamhede aan hierdie inrigtings en hulle funksie in en skakeling met skole.**

In die tweede plek word van u verwag om 'n gevallestudie van 'n leerder met een of ander probleem (vakkeuse, beroepskeuse, gedragsprobleme, ens.) te doen.

U vind aan die einde van hierdie studiegids meer besonderhede oor hierdie aspekte onder die opskrif "Praktikum".

- **VOORGESKREWE KURSUSMATERIAAL**

Marais, J.L. (red.) 1998. Practice for Career Guidance. Potchefstroom: PU for CHE.

- **HOE OM TE STUDEER**

Dit word van u verwag om selfstandig te werk en die voorgeskrewe leerinhoud selfstandig voor te berei aan die hand van die doelwitte en vrae soos aangedui. Nadat u 'n spesifieke tema selfstandig voorberei het, word aanbeveel dat u kennis en verstaan van die werk evalueer deur dit met u medestudente te bespreek. Dit word verder as u verantwoordelikheid beskou om seker te maak dat u hierdie kursuseenheid bemeester en dat dit nie net teoretiese, maar ook praktiekwaardige sal hê.

Met die voorbereiding (toets van kennis) en uitwerk van die doelwitte moet dit dus nie net gaan om die uitwerk van 'n vraag of antwoord wat later net gememoriseer kan word nie, maar om die verstaan en ook kritiese evaluering daarvan.

- \* Volg die riglyne wat in elke module verskaf word ten einde die leerdoelwitte wat vir elke module gestel word, te bereik. Die afgebakende werk in elke van die modules sluit slegs oorhoofse riglyne en perspektiewe in. Die detail moet u self bestudeer soos dit voorgeskryf is in die studiestuk.

- \* U word ook aangeraai om notas te maak van enige probleme wat u gedurende u studie ondervind sodat aandag tydens die onderrigssessies daarvan geskenk kan word.
- \* U moet EEN werkopdrag (referaat), 'n verslag oor u waarneming en gevallestudie, inhandig. Onthou dat punte toegeken word volgens bepaalde kriteria naamlik taal, inhoud, korrekte bronverwysings, integrasie van bronne in die teks, ensomeer. (Sien bladsy 16)
- \* By elke tema word die doel daarvan gegee. Om die doel te bereik word 'n aantal studie- of leerdoelwitte gestel. Lees eers hierdie doelwitte om u denke te fokus op die inligting wat relevant mag wees om die doelwitte te bereik. Sodra u denke gefokus is, moet u die leerinhoud vluglees om u te oriënteer ten opsigte van die inhoud wat u moet bestudeer.
- \* Elke afdeling word geeëndig met 'n aantal tipiese eksamentipe vrae. Dit is belangrik dat u 'n goeie oorsig hiervan kry. Wie weet, een of meer van hierdie vrae mag dalk in die eksamenvraestel verskyn.
- \* Dit word aanbeveel dat u studiegroepe vorm wat gereeld bymekaar kom om hierdie vrae te bespreek. Ervaring het geleer dat hierdie 'n baie effektiewe studiestrategie is en dat studente wat die strategie volg baie goed presteer.

#### • EVALUERING

Die werkopdrag (referaat) tel 70 punte, u waarneming 20 en die gevallestudie 10 punte. Dié punt (totaal uit 100) dien ook as u semesterpunt. Raadpleeg die voorskrifte vir die skryf van 'n referaat aandagtig sodra u met die skryf van 'n opdrag begin. Dit kan vir u baie pyn en leiding bespaar.

#### Eksamentoelating en eksamensubminimum

Hou in gedagte dat 'n semesterpunt van 50% vereis word as toelating tot die eksamen en dat 'n eksamensubminimum van 50% vereis word om die eksamen te slaag.

### KURSUSUITEENSETTING OKS 623

MODULE 1	MODULE 2
<p><b>Naam van module</b></p> <p>Die rol van die skool in die kind se totale ontwikkeling; die rol van voorligting in kontemporêre onderwys; die rol van die voorligtingonderwyser, beroepsvoorligting: definisie en teorieë; beroepskeusebesluitneming.</p>	<p><b>Naam van module</b></p> <p>Werk: betekenis, toeganklikheid en aanpassing; definisies, die konsep werk, werkstevredenheid, psigologiese en werk patologiese afwykings, werkloosheid en geestelike distres, werk en geestelike welstand.</p>
<p><b>Studie-eenheid 1.1</b></p> <p>Die rol van die skool in die kind se totale ontwikkeling; die rol van voorligting in die kontemporêre onderwys</p>	<p><b>Studie-eenheid 2.1</b></p> <p>Werk: betekenis, toeganklikheid en aanpassing; definisies, die konsep "werk"</p>

<p><b>Studie-eenheid 1.2</b> Die rol van die voorligtingonderwyser; beroepsvoorligting: definisies en teorieë; beroepskeusebesluitneming</p> <p><b>MODULE 3</b> <b>Naam van module</b> Praktyk van beroepsvoorligting: beroepsontwikkeling by adolessente; implikasies vir beroepsvoorligting; beroepsvoorligting en loopbaanopvoeding; beroepsvoorligtingtegnieke</p> <p><b>Studie-eenheid 3.1</b> Beroepsontwikkeling by adolessente; implikasies vir beroepsvoorligting</p> <p><b>Studie-eenheid 3.2</b> Beroepsvoorligting en loopbaanopvoeding; beroepsvoorligtingtegnieke</p>	<p><b>Studie-eenheid 2.2</b> Werkstevredenheid, psigologiese en werk patologiese afwykings, werkloosheid en geestlike</p> <p><b>MODULE 4</b> <b>Naam van module</b> Hulpverleningstrategieë in beroepsvoorligting; individuele berading, groepwerk; beroepsinligting; 'n Suid-Afrikaanse scenario</p> <p><b>Studie-eenheid 4.1</b> Hulpverleningstrategieë in beroepsvoorligting; individuele berading; groeuprosesse en groepwerk</p> <p><b>Studie-eenheid 4.2</b> Beroepsinligting, beginsels; soorte stelsels; 'n Suid-Afrikaanse perspektief</p>
---	--

## PRAKTYK VAN BEROEPSVOORLIGTING

### MODULE 1

Die rol van die skool in die kind se totale ontwikkeling; die rol van beroepsvoorligting in kontemporêre onderwys; die rol van die voorligtingonderwyser; beroepsvoorligting: definisie en teorieë; beroepskeusebesluitneming.

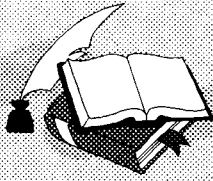
#### Module leerdoelwitte

Die doel van hierdie module is om u ten eerste te oriënteer met betrekking tot die rol van die skool in die kind se totale ontwikkeling en waarom voorligting (i.c. beroepsvoorligting) nodig is in skole. Vervolgens word u aandag gevra vir 'n kursoriese oorsig van voorligtingdienste in Suid-Afrika voor 1994. Verdere doelstellings is om u te oriënteer ten aansien van die basiese struktuur van voorligting in SA, definisies van voorligting, doelstellings en die oogmerke van voorligting. Daarbenewens moet u op hoogte wees met die rol van die voorligtingonderwyser, belangrike definisies van beroepsvoorligting, teorieë oor beroepsontwikkeling en beroepskeuse besluitneming.

Ná bestudering van die module, behoort u:

- begrip te hê vir die rol van die skool in die kind se totale ontwikkeling,

**Fakulteit Opvoedkunde : Skool vir Onderwysersopleiding**



**Studiegids**

**TWEEDE SEMESTER 1999**

**[Dosent: Prof JL Marais]**

**Hoër Onderwysdiploma (Nagraads) (Voorligting)**

**PSIGOMETRIE, PSIGODIAGNOSTIEK EN PRAKTIKUM VRV 522**

**1 LESINGS EN LOKAAL**

Vakdidaktieklokaal K 13

2 x 50 min. lesings per week

**2 DOSENT**

Prof JL Marais

**3 EVALUERING (PSIGOMETRIE EN PSIGODIAGNOSTIEK)**

- (i) Jaarpunt (50%) bereken vanuit 1 X semestertoets: Datum Sept. (20%) plus Praktikum (30%)
- (ii) Finale eksamenpunt (50%)

**Evaluering - Praktikum**

Jaar- en finale punt bereken uit:

- Onderwys- en leermiddele (Projek) - Transparantreeks (10%)
- Selfhelpinstrument (15%)
- Ontleding en vertolking van psigometrieëse toetsresultate (5%)

**4 LITERATUUR**

- Kruger, H.B. - Eise by die praktiese toepassing van psigometrieëse toetse 61/91 /279/96
- Marais, J.L. - Selfhelpinstrumente.
- RGN Voorligtingreeks VR-2 1979. Handleiding vir die gebruik van sielkundige en skolastiese toetse as hulpmiddels by skoolvoorligting. D 285/95 Van Schaiks.

**5 STUDIETEMAS**

- 5.1 Studietema 1: *Meting en evaluering in die onderwys en die belangrikste eienskappe van 'n sielkundige toets***

**VOORGESKREWE LEERINHOUD**

- RGN Voorligtingreeks VR-2, 1979. Hoofstuk 2.

**5.1.1 Doel met hierdie tema**

Die doel met hierdie tema is om u te oriënteer met betrekking tot die plek van objektiewe meetmiddels binne die raamwerk van die evalueringproses en te let op die belangrikste eienskappe waarvoor 'n gestandaardiseerde sielkundige toets moet beskik.

### 5.1.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude moet u met die oog op die realisering van die toets- en eksamendoelwitte:

- weet waarom meting en evaluering in die onderwys noodsaaklik is;
- kan verduidelik wat met opvoedkundige meting bedoel word;
- aan u medestudente kan verduidelik wat evaluering behels;
- 'n gestandaardiseerde toets kan definieer;
- die volgende begrippe kan verklaar:  
*standaardisering; betroubaarheid en geldigheid.*

### 5.1.3 Selfevaluering

As u die lesingdoelwitte bemeester het, behoort u in die eksamen in staat te wees om die volgende vrae te beantwoord:

- Bespreek meting en evaluering in die onderwys
- Definieer 'n gestandaardiseerde toets en verklaar die volgende begrippe:
  - \* standaardisering
  - \* betroubaarheid
    - + toets-hertoetsmetode
    - + wanneer is die betroubaarheid van 'n toets aanvaarbaar?
- geldigheid

## 5.2 Studietema 2: Toetsinterpretasie

### VOORGESKREWE LEERINHOUD

- RGN Voorligtingreeks VR-2, 1979. Hoofstuk 4.

#### 5.2.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om u te oriënteer met betrekking tot die belangrikste aspekte in verband met toetsinterpretasie.

#### 5.2.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude moet u met die oog op die semestertoets en eksamen in staat wees om:

- die wanbegrippe met betrekking tot gestandaardiseerde toetse te noem en te verklaar;
- die grondbeginsels van toetsinterpretasie te verstaan;
- die onderskeie wyses van interpretasie te begryp;
- die meganiese en nie-meganiese interpretasie van toetse te verduidelik;
- die gebruik van sielkundige toetse te begryp;
- 'n eie voorligtingfilosofie te ontwikkel, en
- te weet watter toetse die voorligter mag gebruik.

### 5.2.3 Selfevaluering

As u die lesingdoelwitte bemeester het, behoort u in die eksamen of semestertoets in staat te wees om die volgende vrae te beantwoord:

- Bespreek die interpretasie, gebruike en beskikbaarstelling van sielkundige toetse aan die hand van die volgende skema:
  - \* wanbegrippe mbt gestandaardiseerde toetse;
  - \* grondbeginsels van toetsinterpretasie, en
  - \* metodes van interpretasie.
- Bespreek die interpretasie van sielkundige toetse. Gebruik die volgende skema:
  - \* metodes van interpretasie
  - \* die gebruik van sielkundige toetse by skoolvoorligting
  - \* die voorligtingfilosofie van die skoolvoorligter, en
  - \* gebruike van toetse by skoolvoorligting.

### 5.3 **Studietema 3: Die oordrag van toetsresultate aan leerlinge en hulle ouers; intelligensie-toetse**

#### VOORGESKREWE LEERINHOUDE

- RGN Voorligtingreeks VR-2. Hoofstukke 5 & 7.

#### 5.3.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om by u 'n sensitiwiteit vir en verantwoordelikheid mbt die oordrag van toetsresultate aan ouers en leerlinge te kweek. Daarbenewens moet u vertrouwd wees met die rol van intelligensietoetsing in die voorligtingsituasie.

#### 5.3.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude moet u met die oog op die semestertoets en eksamen:

- bewus wees van en begrip hê vir die toepassing van die drie begrippe wat relevant is by die oordrag van toetsresultate;
- 'n goeie oorsig hê van die algemene tegnieke by die oordrag van toetsresultate;
- begrip hê vir die deelname van leerlinge en ouers by toetsinterpretasie;
- die gebeure rondom die oordrag van toetsresultate aan ouers goed begryp;
- 'n goeie oorsig hê van die geskiedenis van intelligensietoetsing;
- vertrouwd wees met die NSAIS (individuele toets) en NSAG (groeptoets).

#### 5.3.3 Selfevaluering

As u die lesingdoelwitte bemeester het, behoort u in die eksamen in staat te wees om die volgende vrae te beantwoord:

- Bespreek die oordrag van toetsresultate aan leerlinge en hulle ouers.
- Gee 'n uiteensetting van die geskiedenis van intelligensietoetsing en bespreek dan die NSAIS as eksemplaar van individuele toetsing óf die NSAG as eksemplaar van groeptoetse. Verwys tov laasgenoemde ook na die gebruike van die NSAG.

#### 5.4 **Studietema 4: Aanleg en persoonlikheidstoetse**

##### VOORGESKREWE LEERINHOUDE

- RGN Voorligtingreeks VR-2. Hoofstukke 8 & 9.

##### 5.4.1 Doel met hierdie tema

Daar word in beroepsvoorligting dikwels van die toetsresultate van aanlegtoetse en persoonlikheidstoetse gebruik gemaak. Die doel met hierdie tema is om u te oriënteer tov die gebruikswaarde van hierdie toetse.

##### 5.4.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude moet u met die oog op die eksamen in staat wees om:

- die begrip aanleg te definieer;
- die SAT as eksemplaar van aanlegtoetse toe te pas op 'n groep leerlinge;
- die SAT te gebruik by beroepskeusevoorligting;
- vertrouwd wees met die aanlegtoetse vir skoolbeginners (ASB);
- die term persoonlikheidstoets te definieer;
- die doel en gebruike van die HSPV, PHSF en die OSGH in vraagvorm te beskryf.

##### 5.4.3 Selfevaluering

As u die lesingdoelwitte bemeester het, behoort u in staat te wees om 'n opstel te skryf oor die volgende onderwerpe:

- Verklaar die begrip "aanleg" en bespreek dan die senior aanlegtoetse (SAT) aan die hand van die volgende skema:
  - \* doel met die toetse
  - \* interpretasie van toetsresultate
  - \* groepering van die senior aanlegtoetse
  - \* die gebruik van die SAT-resultate by beroepskeuse, en
  - \* die geskatte IK.
- Skryf 'n opstel oor al die aspekte van die aanlegtoetse vir skoolbeginners (ASB).
- Definieer die begrip "Persoonlikheidstoets" en bespreek die OSGH en HSPV óf PHSF aan die hand van die volgende skema:
  - \* doel
  - \* gebruike van die vraelyste

##### Toets

## **LENTERESES**



## 5.5 **Studietema 5 : Belangstellingsvraelyste**

### VOORGESKREWE LEERINHOUDE

- RGN Voorligtingreeks VR-2. Hoofstuk 10.

#### 5.5.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om u te oriënteer mbt die gebruik van belangstellingsvraelyste in die beroepsvoorligtingsituasie.

#### 5.5.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude moet u met die oog op die eksamen en praktyk:

- die aspekte van belangstelling begryp;
- insig toon in die interpretasie van belangstellingsvraelyste;
- die 19-veld-belangstellingsvraelys op 'n groep leerlinge kan toepas, ontleed en vertolk.

#### 5.5.3 Selfevaluering

Ná bestudering van die lesingdoelwitte, behoort u in staat te wees om die volgende vrae te beantwoord:

- Verklaar die belangrikste aspekte van belangstelling en bespreek daarna die 19-Veld-Belangstellingsvraelys as eksemplaar van belangstellingsvraelyste.

## 5.6 **Studietema 6: *Eise by die praktiese toepassing van psigometriese toetse by skoolkinders en die etiek van kinderleiding.***

### VOORGESKREWE LEERINHOUDE

- Kruger, H.B. Eise by die praktiese toepassing van psigometriese toetse. D 61/91.

#### 5.6.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om u te oriënteer mbt die eise wat geld t.o.v. die toepassing van psigometriese toetse en in te lig oor die etiese aspekte ivm voorligting aan leerlinge, hulle ouers en ander belanghebbendes.

#### 5.6.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude behoort u met die oog op die praktyk:

- vertrouwd te wees met eise tov die administratiewe voorbereidings;
- eise t.o.v. instruksies en die toetssituasie;
- eise t.o.v. die toetslinge;
- eise t.o.v. die toetsafnemer, en

- eise t.o.v. die nasien en verwerking van die toetsresultate;
- bewus wees van die skoolvoorigter se verantwoordelikheid teenoor:
  - \* die gemeenskap
  - \* homself
  - \* die leerling
  - \* ouers/voogde en
  - \* kollegas.

### 5.6.3 Selfevaluering

Ná bestudering van die lesingdoelwitte behoort u in staat te wees om 'n vraag te beantwoord oor die volgende vrae:

- Bespreek al die eise by die praktiese toepassing van psigometriese toetse by skoolkinders.
- Bespreek die etiek van kinderleiding in die skoolvoorigtingsituasie.

## 5.7 *Studietema 7: Selfhelpinstrumente in skoolvoorigting*

### 5.7.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om u te lei in die ontwikkeling van 'n selfhelpinstrument wat leerders kan gebruik om 'n verantwoordbare skoolkeuse of vakkeuse of beroepskeuse te kan maak. U moet op hoogte wees met die volgende:

- beroepsvoorigting in Suid-Afrika 1920-1994
- praktyk na 1994
- waarom 'n paradigmaskuif nodig is

## 5.8 *Studietema 8: Kinders met leer- en opvoedingsprobleme*

### 5.8.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om onderwysstudente wat van voorneme is om in primêre of sekondêre skole te gaan skoolhou, te oriënteer met betrekking tot die belangrikste sake in verband met die kind met leer- en opvoedingsprobleme.

### 5.8.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoud behoort u met die oog op die praktyk:

- vertrouwd te wees met die fisieke oorsake van leerprobleme
- op hoogte wees met die milieu as moontlike oorsaak van leer- en opvoedingsprobleme

## 5.9 *Studietema 9: Diagnose en remediëring van leerders meet leer- en opvoedingsprobleme*

### 5.9.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om onderwysstudente te oriënteer met aspekte in verband met die diagnose en remediëring van leerders met leer- en opvoedingsprobleme.

### 5.9.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die betrokke leerinhoud behoort u met die oog op die praktyk op hoogte te wees met:

- diagnostiese tegnieke
- skolastiese en diagnostiese toetse
- die belangrikste metodes van remediëring

## 5.10 Studietema 10: *Adolessente en volwassenes met leerprobleme*

### 5.10.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om onderwysstudente wat van voorneme is om in sekondêre skole en tersiêre inrigtings onderrig te gee, te oriënteer met betrekking tot leerprobleme by adolessente en volwassenes.

### 5.10.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die leerinhoud behoort die student 'n goeie oorsig te hê van:

- die eienskappe van adolessente met leerprobleme;
- spesiale oorwegings op sekondêre skoolvlak;
- benaderingswyses om adolessente met leerprobleme in die hoërskool te onderrig;
- die beginsels van leerstrategieë;
- die oorplasing van die skool na die volwasse lewe, en
- volwassenes met leerprobleme.

## 5.11 PRAKTIKUM

- Gevallestudies
  - Skoolkeuse - graad 7
  - Vakkeuse - graad 9
  - Beroepskeuse- graad 12
- Stel 'n selfhelpinstrument saam wat deur leerders gebruik kan word om óf 'n skoolkeuse óf vakkeuse óf beroepskeuse te kan maak. 15%
- Projek 10%
- Vertolking van toetsresultate 5%

# STUDIEGIDS VIR PSIGOMETRIE EN DIAGNOSTIEK

## KURSUSEENHEID OKS 630

1999

***Dosent:***

Prof JL Marais

Kantoor nommer 114 (Eerstevloer)

J Chris Coetzeegebou

Tel : 018 299 1884

Faks : 018 299 1888

E-pos : [dopjlm@puknet.puk.ac.za](mailto:dopjlm@puknet.puk.ac.za)

***Huisadres:***

Postmastraat 15

POTCHEFSTROOM

Tel : 018 294 4560

PSIGOMETRIE EN DIAGNOSTIEK

OKS 630

- Module 1      Meting en evaluering in die onderwys; eise by die praktiese toepassing van psigometriese toetse
- Module 2      Die gebruike van aanlegtoetse, belangstellingsvraelyste, persoonlikheidstoetse en vraelyste
- Module 3      Die interpretasie en gebruike van psigometriese toetse, die oordrag van toetsdata aan belanghebbendes
- Module 4      die gebruike van diagnostiese toetse en selfhelpinstrumente in beroepsvoorligting

**1 INLEIDING**

U het besluit om Psigometrie en diagnostiek in u B.Ed.-kursus in te sluit. Ons vertrou dat dit aan u verwagtinge sal voldoen en dat die kursus aan u 'n goeie oorsig van die terrein van psigometrie en diagnostiek sal gee.

Die Groenskrif oor onderwys en opleiding (1998) en die "Quality Education for all (1997)" van die Departement van Onderwys is beleidsdokumente van die Regering wat 'n verreikende invloed gaan hê op toekomstige meting en evaluering van leerders in die Republiek van Suid-Afrika.

In die twee dokumente vind mens 'n duidelike verset teen 'n oordrewe toetsing en blyk dit dat die praktyk wat vir etlike dekades in Suid-Afrika aan die orde was nie langer in die behoeftes van alle leerders voorsien nie. Dit plaas by implikasie 'n groot verantwoordelikheid op die gebruiker van psigometriese en diagnostiese toetse. Energie en kundigheid behoort aangewend te word om 'n totaal nuwe "model" binne skole te herkonseptualiseer en te ontwikkel ten einde aan die behoeftes van individuele leerders sowel as groepe te voldoen.

Ons vertrou dat hierdie kursus u sal help toerus om 'n bydrae te kan lewer tot 'n stelsel van meting en evaluering wat in die meeste leerders se behoeftes sal voorsien.

Wat behels psigometrie en diagnostiek dan?

Die hoofdoel van beroepsvoorligting is om 'n leerder tot sinvolle loopbaanbeplanning en dienooreenkomstige beroepskeuse te bring. Om dit te kan bereik, moet die leerder homself KEN en voldoende KENNIS van die beroepswêreld hê. Die resultate van psigometriese toetse kan 'n belangrike bydrae lewer om die leerder te help tot SELFKENNIS en kan 'n redelik geldige persoonsbeskrywing van die leerder bekom word.

Hierdie SELFKENNIS en BEROEPSKENNIS moet dan geïntegreer word om uit te loop op 'n beroepskeuse.

Die uitgangspunt van ortopedagogiese diagnosering is om die leerder met probleme te leer ken en te begryp. Ten einde die doelstelling te verwesenlik, word die leerder in 'n ondersoeksituasie betrek waar sy beleweniswêreld met behulp van verskillende diagnostiese media verken word. Diagnostiese toetse word dus gebruik vir die voorspelling (bv. skoolgereedheid) en vir die bepaling van prestasie in 'n besondere vak of rigting, byvoorbeeld wiskundige bekwaamheid, leesvermoë of feitekennis.

Psigometrie en die diagnostiek eindig egter nie hier nie. Dit is ook belangrik dat u die teoretiese kennis wat u met die kursus opdoen aan die praktyk te toets. Vir dié rede is dit wenslik dat u tydens u 50 uur waarneming by 'n erkende onderwys of aanverwante Kinderleiding kliniek/sentrum, blootstelling kry aan psigometriese en diagnostiese toetse en ander toepaslike instrumente wat in gebruik is. U vind meer besonderhede hieroor in u OKS 623-studiegids.

## 1.1 Voorgeskrewe kursusmateriaal

- Van der Westhuizen, J.G.L., Marais, J.L. & Kruger, H.B. 1999. Handleiding vir die gebruik van sielkundige toetse, diagnostiese toetse en selfhelpinstrumente as hulpmiddels by skoolvoorgligting. Potchefstroom: Estmar-Uitgewers.

## 1.2 Hoe om te studeer

Dit word van u verwag om selfstandig te werk en die voorgeskrewe leerinhoud selfstandig voor te berei aan die hand van die doelwitte en vrae soos aangedui. Nadat u 'n spesifieke tema selfstandig voorberei het, word aanbeveel dat u kennis en verstaan van die werk evalueer deur dit met u medestudente te bespreek. Dit word verder as u verantwoordelikheid beskou om seker te maak dat u hierdie kursuseenheid bemeester en dat dit nie net teoretiese, maar ook praktykwaarde sal hê.

Met die voorbereiding (toets van kennis) en uitwerk van die doelwitte moet dit dus nie net gaan om die uitwerk van 'n vraag of antwoord wat later net gememoriseer kan word nie, maar om die verstaan en ook kritiese evaluering daarvan.

- Volg die riglyne wat in elke module verskaf word ten einde die leerdoelwitte wat vir elke module gestel word, te bereik. Die afgebakende werk in elke een van die modules sluit slegs oorhoofse riglyne en perspektiewe in. Die detail moet u self bestudeer soos dit voorgeskryf is in die studiestuk.
- U word ook aangeraai om notas te maak van enige probleme wat u gedurende u studie ondervind sodat aandag tydens die onderrigssessies daarvan geskenk kan word.
- U moet EEN werkopdrag (referaat) en 'n projek (selfhelpinstrument) inhandig. Onthou dat punte toegeken word volgens bepaalde kriteria naamlik taal, inhoud, korrekte bronverwysings, integrasie van bronne in die teks, ensomeer.
- By elke tema word die doel daarvan gegee. Om die doel te bereik word 'n aantal studie- of leerdoelwitte gestel. Lees eers hierdie doelwitte om u denke te fokus op die inligting wat relevant mag wees om die doelwitte te bereik. Sodra u denke gefokus is, moet u die leerinhoud vluglees om u te oriënteer ten opsigte van die inhoud wat u moet bestudeer.
- Elke afdeling word geëindig met 'n aantal tipiese eksamentipe vrae. Dit is belangrik dat u 'n goeie oorsig hiervan kry. Wie weet, een of meer van hierdie vrae mag dalk in die eksamenvraestel verskyn.
- Dit word aanbeveel dat u studiegroepe vorm wat gereeld bymekaar kom om hierdie vrae ter bespreek. Ervaring het geleer dat hierdie 'n baie effektiewe studiestrategie is en dat studente wat die strategie volg baie goed presteer.

## 1.3 Evaluering

Die werkopdrag (referaat) tel 70 punte, en die projek 30 punte. Dié punt (totaal uit 100) dien ook as u semesterpunt. Raadpleeg die voorskrifte vir die skryf van 'n referaat aandagtig sodra u met die skryf van 'n opdrag begin (OKS 623 - studiegids, p. 21). Dit kan vir u baie pyn en lyding bespaar. Besonderhede oor die projek verskyn (op bladsy 13) onder werkopdrag 1.

### Eksamentoelating en eksamensubminimum

Hou in gedagte dat 'n semesterpunt van 50% vereis word as toelating tot die eksamen en dat 'n eksamensubminimum van 50% vereis word om die eksamen te slaag.

## 2 KURSUSUITEENSETTING - OKS 630

300

### MODULE 1

Naam van module

Meting en evaluering in die onderwys, eise by die praktiese toepassing van psigometriese toetse

#### Studie-eenheid 1.1

Meting en evaluering in die onderwys

#### Studie-eenheid 1.2

Eise by die praktiese toepassing van psigometriese toetse

### MODULE 2

Naam van module

Die interpretasie en gebruike van psigometriese toetse; die oordrag van toetsdata aan belanghebbendes

#### Studie-eenheid 2.1

Die interpretasie en gebruike van psigometriese toetse

#### Studie-eenheid 2.2

Die oordrag van toetsdata aan belanghebbendes

### MODULE 3

Naam van module

Die gebruike van aanlegtoetse, persoonlikheidsvraelyste en belangstillingsvraelyste.

#### Studie-eenheid 3.1

Die gebruike van aanlegtoetse in die voorligtingsituasie

#### Studie-eenheid 3.2

Die gebruike van persoonlikheidsvraelyste en belangstellingsvraelyste

### MODULE 4

Naam van module

Die gebruike van diagnostiese toetse en selfhelpinstrumente in beroepsvoorligting

#### Studie-eenheid 4.1

Die gebruike van diagnostiese toetse

#### Studie-eenheid 4.2

Die gebruike van selfhelpinstrumente in beroepsvoorligting

## PSIGOMETRIE EN DIAGNOSTIEK

### 3 MODULE 1 METING EN EVALUERING IN DIE ONDERWYS; EISE BY DIE PRAKTIESE TOEPASSING VAN PSIGOMETRIESE TOETSE

#### 3.1 Module leerdoelwitte

Die doel van hierdie module is om ten eerste te oriënteer met betrekking tot die plek en funksie van meting en evaluering in die onderwys en die algemeen en beroepsvoorligting in die besonder. 'n Verdere doelstelling is om u te oriënteer met betrekking tot alle aspekte in verband met die eise by die praktiese toepassing van psigometriese toetse.

Ná bestudering van die module, behoort u:

- begrip te hê vir meting en evaluering as deel van die alledaagse lewe,
- te verstaan wat die doel van meting is,
- in staat te wees om sielkundige toetse (Russel & Cronbach) te definieer,
- te weet aan watter drie vereistes meting moet voldoen,
- te verstaan waarom sielkundige toetse nie aan die drie vereistes kan voldoen nie,
- 'n bladsy te kan skryf waarom psigologiese meting nie ten volle aan die vereistes van intervalmeting kan voldoen nie,

**POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT VIR  
CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS**

**FAKULTEIT OPVOEDKUNDE**

**SKOOL VIR ONDERWYSERSOPLEIDING**

**VRV 522**

**HOËR ONDERWYSDIPLOMA (NAGRAADS) (VOORLIGTING)**

**STUDIEGIDS**

**(DOSENT: PROF. J.L. MARAIS)**

**1998**



## **PSIGOMETRIE, PSIGODIAGNOSTIEK EN PRAKTIKUM VRV 522**

### **1 LESINGS EN LOKAAL**

Vakdidaktieklokaal K 13  
2 x 50 min. lesings per week

### **2 DOSENT** Prof. J.L. Marais

### **3 EVALUERING (PSIGOMETRIE EN PSIGODIAGNOSTIEK)**

- (i) Jaarpunt (50%) bereken vanuit 1 X semestertoets: Datum Sept. (20%) 1 x klastoets (10%) plus Praktikum (20%)
- (ii) Finale eksamenpunt (50%)

#### **Evaluering - Praktikum**

Jaar- en finale punt bereken uit:

- Onderwys- en leermiddele (Projek) - Transparantreeks (10%)  
OF
- Beroepsoriënteringslêer (10%)
- Ontleding en vertolking van psigometriese toetsresultate (10%)

### **4 LITERATUUR**

- Kruger, H.B. - Eise by die praktiese toepassing van psigometriese toetse 61/91.
- Marais, J.L. - Etiek van kinderleiding D 69/87.
- RGN Voorligtingsreeks VR-2 1979. Handleiding vir die gebruik van sielkundige en skolastiese toetse as hulpmiddels by skoolvoorigting. D. 285/95.

### **5 STUDIETEMAS**

#### **5.1 Lesing 1**

**Studietema 1:** *Meting en evaluering in die onderwys en die belangrikste eienskappe van 'n sielkundige toets*

#### **VOORGESKREWE LEERINHOUD**

- RGN Voorligtingreeks VR-2, 1979. Hoofstuk 2.

### 5.1.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om u te oriënteer met betrekking tot die plek van objektiewe meetmiddels binne die raamwerk van die evalueringsproses en te let op die belangrikste eienskappe waarvoor 'n gestandaardiseerde sielkundige toets moet beskik.

### 5.1.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude moet u met die oog op die realisering van die toets- en eksamendoelwitte:

- weet waarom meting en evaluering in die onderwys noodsaaklik is;
- kan verduidelik wat met opvoedkundige meting bedoel word;
- aan u medestudente kan verduidelik wat evaluering behels;
- 'n gestandaardiseerde toets kan definieer;
- die volgende begrippe kan verklaar:
  - standaardisering; betroubaarheid en geldigheid.

### 5.1.3 Selfevaluering

As u die lesingdoelwitte bemeester het, behoort u in die eksamen in staat te wees om die volgende vrae te beantwoord:

- Bespreek meting en evaluering in die onderwys
- Definieer 'n gestandaardiseerde toets en verklaar die volgende begrippe:
  - \* standaardisering
  - \* betroubaarheid
    - + toets-hertoetsmetode
    - + wanneer is die betroubaarheid van 'n toets aanvaarbaar?
- geldigheid

## 5.2 Lesing 2

### *Studietema 2: Toetsinterpretasie*

#### **VOORGESKREWE LEERINHOUD**

- RGN Voorligtingreeks VR-2, 1979. Hoofstuk 4.

### 5.2.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om u te oriënteer met betrekking tot die belangrikste aspekte in verband met toetsinterpretasie.

### 5.2.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude moet u met die oog op die semestertoets en eksamen in staat wees om:

- die wanbegrippe met betrekking tot gestandaardiseerde toetse te noem en te verklaar; 304
- die grondbeginsels van toetsinterpretasie te verstaan;
- die onderskeie wyses van interpretasie te begryp;
- die meganiese en nie-meganiese interpretasie van toetse te verduidelik;
- die gebruik van sielkundige toetse te begryp;
- 'n eie voorligtingfilosofie te ontwikkel, en
- te weet watter toetse die voorligter mag gebruik.

### 5.2.3 Selfevaluering

As u die lesingdoelwitte bemeester het, behoort u in die eksamen of semestertoets in staat te wees om die volgende vrae te beantwoord:

- Bespreek die interpretasie, gebruike en beskikbaarstelling van sielkundige toetse aan die hand van die volgende skema:
  - \* wanbegrippe mbt gestandaardiseerde toetse;
  - \* grondbeginsels van toetsinterpretasie, en
  - \* metodes van interpretasie.
- Bespreek die interpretasie van sielkundige toetse. Gebruik die volgende skema:
  - \* metodes van interpretasie
  - \* die gebruik van sielkundige toetse by skoolvoorligting
  - \* die voorligtingfilosofie van die skoolvoorligter, en
  - \* gebruike van toetse by skoolvoorligting.

## 5.3 Lesing 3

**Studletema 3: Die oordrag van toetsresultate aan leerlinge en hulle ouers; Intelligensie-toetse**

### VOORGESKREWE LEERINHOUDE

- RGN Voorligtingreeks VR-2. Hoofstukke 5 & 7.

#### 5.3.1 Doel met hierdie tema

Die doel met hierdie tema is om by u 'n sensitiwiteit vir en verantwoordelikheid mbt die oordrag van toetsresultate aan ouers en leerlinge kweek. Daarbenewens moet u vertrouwd wees met die rol van intelligensietoetsing in die voorligtingsituasie.

#### 5.3.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude moet u met die oog op die semestertoets en eksamen:

- bewus wees van en begrip hê vir die toepassing van die drie begrippe wat relevant is by die oordrag van toetsresultate;
- 'n goeie oorsig hê van die algemene tegnieke by die oordrag van toetsresultate;
- begrip hê vir die deelname van leerlinge en ouers by toetsinterpretasie;
- die gebeure rondom die oordrag van toetsresultate aan ouers goed begryp;

- 'n goeie oorsig hê van die geskiedenis van intelligensietoetsing;
- vertrouwd wees met die NSAIS (individuele toets) en NSAG (groeptoets).

### 5.3.3 Selfevaluering

As u die lesingdoelwitte bemeester het, behoort u in die eksamen in staat te wees om die volgende vrae te beantwoord:

- Bespreek die oordrag van toetsresultate aan leerlinge en hulle ouers.
  - Gee 'n uiteensetting van die geskiedenis van intelligensietoetsing en bespreek dan die NSAIS as eksemplaar van individuele toetsing óf die NSAG as eksemplaar van groeptoets.
- Verwys tov laasgenoemde ook na die gebruike van die NSAG.

## 5.4 Lesing 4

**Studietema 4:        *Aanleg en persoonlikheidstoets***

### VOORGESKREWE LEERINHOUDE

- RGN Voorligtingreeks VR-2. Hoofstukke 8 & 9.

#### 5.4.1 Doel met hierdie tema

Daar word in beroepsvoorligting dikwels van die toetsresultate van aanlegtoets en persoonlikheidstoets gebruik gemaak. Die doel met hierdie tema is om u te oriënteer tov die gebruikswaarde van hierdie toets.

#### 5.4.2 Lesingdoelwitte

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude moet u met die oog op die eksamen in staat wees om:

- die begrip aanleg te definieer;
- die SAT as eksemplaar van aanlegtoets toe te pas op 'n groep leerlinge;
- die SAT te gebruik by beroepskeusevoorligting;
- vertrouwd wees met die aanlegtoets vir skoolbeginners (ASB);
- die term persoonlikheidstoets te definieer;
- die doel en gebruike van die HSPV, PHSF en die OSGH in vraagvorm te beskryf.

#### 5.4.3 Selfevaluering

As u die lesingdoelwitte bemeester het, behoort u in staat te wees om 'n opstel te skryf oor die volgende onderwerpe:

- Verklaar die begrip "aanleg" en bespreek dan die senior aanlegtoets (SAT) aan die hand van die volgende skema:
  - \* doel met die toets
  - \* interpretasie van toetsresultate

- \* groepering van die senior aanlegtoetse
  - \* die gebruik van die SAT-resultate by beroepskeuse, en
  - \* die geskatte IK.
- Skryf 'n opstel oor al die aspekte van die aanlegtoetse vir skoolbeginners (ASB).
  - Definieer die begrip "Persoonlikheidstoets" en bespreek die OSGH en HSPV óf PHSF aan die hand van die volgende skema:
    - \* doel
    - \* gebruike van die vraelyste

#### **Toets**

### **LENTERESES**

#### **5.5 Lesing 5**

##### ***Studietema 5 : Belangstellingsvraelyste***

#### **VOORGESKREWE LEERINHOUDE**

- RGN Voorligtingreeks VR-2. Hoofstuk 10.

##### **5.5.1 Doel met hierdie tema**

Die doel met hierdie tema is om u te oriënteer mbt die gebruik van belangstellingsvraelyste in die beroepsvoorligtingsituasie.

##### **5.5.2 Lesingdoelwitte**

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude moet u met die oog op die eksamen en praktyk:

- die aspekte van belangstelling begryp;
- insig toon in die interpretasie van belangstellingsvraelyste;
- die 19-veld-belangstellingsvraelys op 'n groep leerlinge kan toepas, ontleed en vertolk.

##### **5.5.3 Selfevaluering**

Ná bestudering van die lesingdoelwitte, behoort u in staat te wees om die volgende vrae te beantwoord:

- Verklaar die belangrikste aspekte van belangstelling en bespreek daarna die 19-Veld-Belangstellingsvraelys as eksemplaar van belangstellingsvraelyste.

#### **5.6 Lesing 6**

**Studietema 6:** *Else by die praktiese toepassing van psigometriese toetse by skoolkinders en die etiek van kinderleiding.*

## **VOORGESKREWE LEERINHOUDE**

- Kruger, H.B. Eise by die praktiese toepassing van psigometriese toetse. D 61/91.
- Marais, J.L. Etiek by kinderleiding. D 266/93.

### **5.6.1 Doel met hierdie tema**

Die doel met hierdie tema is om u te oriënteer mbt die eise wat geld t.o.v. die toepassing van psigometriese toetse en in te lig oor die etiese aspekte ivm voorligting aan leerlinge, hulle ouers en ander belanghebbendes.

### **5.6.2 Lesingdoelwitte**

Ná bestudering van die voorgeskrewe leerinhoude behoort u met die oog op die praktyk:

- vertrouwd te wees met eise tov die administratiewe voorbereidings;
- eise t.o.v. instruksies en die toetssituasie;
- eise t.o.v. die toetslinge;
- eise t.o.v. die toetsafnemer, en
- eise t.o.v. die nasien en verwerking van die toetsresultate;
- bewus wees van die skoolvoorligter se verantwoordelikheid teenoor:
  - \* die gemeenskap
  - \* homself
  - \* die leerling
  - \* ouers/voogde en
  - \* kollegas.

### **5.6.3 Selfevaluering**

Ná bestudering van die lesingdoelwitte behoort u in staat te wees om 'n vraag te beantwoord oor die volgende vrae:

- Bespreek al die eise by die praktiese toepassing van psigometriese toetse by skoolkinders.
- Bespreek die etiek van kinderleiding in die skoolvoorligtingsituasie.

## **5.7 Lesing 7**

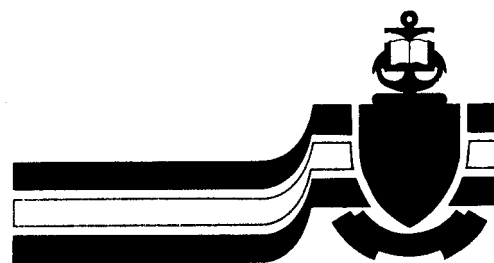
***Gevallestudie A: Skoolkeuse (standerd 5)***

## **5.8 Lesing 8**

***Gevallestudie B: Vakkeuse en studierigtingkeuse (standerd 7)***

## **4.9 Lesing 9**

***Gevallestudie C: Beroepskeuse (standerd 9-10)***



Universiteit van Pretoria

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Fakulteit Opvoedkunde

Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading

26 Maart 1999

Dr Estelle Swart  
Departement Opvoedkundige Wetenskappe  
Randse Afrikaanse Universiteit  
Posbus 524  
AUCKLAND PARK  
2006

Geagte doktor Swart

#### PHD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING

Ek, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENTENOMMER 8434581)**, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met 'n PhD-studie in Opvoedkundige Sielkunde: Beroepsonteringspedagogiek onder studiebegeleiding van Professor JG Maree (Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading).

Die tema van hierdie studie fokus op beroepsvoorligting in 'n postmoderne konteks met die primêre doel om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting te ontwerp. So 'n model sal vanselfsprekend alleen kan geskied met inagneming van die riglyne vervat in Kurikulum 2005, en meer spesifiek die leerarea lewensoriëntering.

Om hierdie studie suksesvol te kan afhandel, word inligting aangaande bestaande modelle vir beroepsvoorligting wat huidig deur verskeie universiteite en teknikons gebruik word, deur my benodig.

Ten einde my hierin behulpsaam te wees, versoek ek u graag om enige geskrewe inligting en/of formele beleidsdokument aangaande die model van beroepsvoorligting wat tans deur u Universiteit/Technikon gebruik word tot my beskikking te stel.

Enige sodanige inligting wat u tot beskikking van hierdie studie mag stel, sal uiteraard vertroulik hanteer word en ook hoog op prys gestel word. Hierby aangeheg 'n selfgeadresseerde koeverf waarmee die inligting soos versoek, aangestuur kan word.

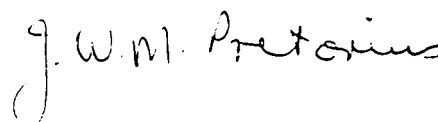
Navrae in hierdie verband kan gerig word aan: Mev Suzanne Bester  
Tel nr (012) 420-3891  
E-pos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

U vriendelike samewerking in bostaande verband word op prys gestel.

Die uwe

  
Mev SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Waarnemende Dekaan

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Organization: University of Pretoria  
To: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Tue, 15 Jun 1999 10:18:25 GMT + 2  
Subject: (Fwd) Versoek vir inligting aangaande mod  
Priority: normal

Forwarded message:

From: Self <HAKUNA/BESTER >  
To: iew@edcur.rau.ac.za  
Subject: Versoek vir inligting aangaande model van beroepsvoorligting  
Date: Wed, 9 Jun 1999 13:08:37 GMT + 2

Geagte Dr Walters

PhD studie: Versoek vir inligting aangaande model vir  
beroepsvoorligting.

Ek verwys na bovermelde aangeleentheid en my vorige skrywe gdateer  
26 Maart 1999 in die verband.

Ek wag steeds u vriendelike antwoord op my versoek vir die inligting  
aangaande die model van beroepsvoorligting wat deur u instansie  
gebruik word, hierin af.

Ek doen graag hiermee 'n dringende oproep op u om die inligting deur  
my verlang, so spoedig doenlik aan my beskikbaar te stel. Alle en  
enige inligting wat deur u aan my beskikbaar gestel word vir  
doeleindes van hierdie studie sal uiteraard as vertoulik hanteer  
word.

Geliewe skrywer hiervan te kontak indien u enige verder navrae in  
bostaande verband het. My kontak besonderhede is soos volg:

Mevrou Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
e-pos adres: bester@hakuna.up.ac.za

U vriendelike samewerking en dringende aandag in hierdie veband word  
hoog op prys gestel.

Die uwe

Suzanne Bester



Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Forwarded to: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Tue, 15 Jun 1999 10:26:54 GMT + 2  
From: "Irma Elzette Walters" <iew@rau.ac.za >  
Organization: Rand Afrikaans University  
To: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Date sent: Mon, 14 Jun 1999 16:15:42 + 200  
Subject: RCPT: Versoek vir inligting aangaande model van ber  
Priority: normal

Confirmation of reading: your message -

Date: 9 Jun 99 13:08  
To: iew@edcur.rau.ac.za  
Subject: Versoek vir inligting aangaande model van beroepsvoorligtin

Was read at 16:15, 14 Jun 99.

Departement Opvoedingswetenskappe  
RAU  
7 Junie 1999

Geagte Mev. Bester

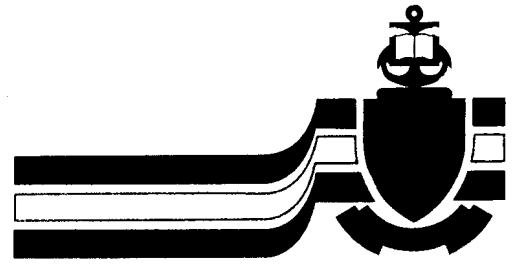
Ekself gee vir die eerste jaar klas in Beroepsvoorigting vir die M-groep. Daar is nie 'n spesifieke model ontwerp nie, maar daar word vanuit die sistematiese perspektief gewerk, asook binne die raamwerk van Post-modernisme.

Dit impliseer dat geen spesifieke model as korrek beskou word nie. Intendeel, die studente moet alle gepaardgaande tipes modelle bestudeer asook gepaardgaande teorieë en dan hule eie teorie rondom Beroepsvoorigting ontwikkel.

Groete

Imma Walters

Doktor Handré Brand  
Afdeling vir Voorligtingsielkunde  
Sentrum vir Studentevoorigting  
Universiteit van Stellenbosch  
Privaatsak X 1  
**STELLENBOSCH**  
7600



Universiteit van Pretoria

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Fakulteit Opvoedkunde

Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading

26 Maart 1999

Geagte doktor Brand

**PHD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

Ek, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENTENOMMER 8434581)**, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met 'n PhD-studie in Opvoedkundige Sielkunde: Beroepsoriënteringspedagogiek onder studiebegeleiding van Professor JG Maree (Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading).

Die tema van hierdie studie fokus op beroepsvoorigting in 'n postmoderne konteks met die primêre doel om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorigting te ontwerp. So 'n model sal vanselfsprekend alleen kan geskied met inagneming van die riglyne vervat in Kurrikulum 2005, en meer spesifiek die leerarea lewensoriëntering.

Om hierdie studie suksesvol te kan afhandel, word inligting aangaande bestaande modelle vir beroepsvoorigting wat huidig deur verskeie universiteite en teknikons gebruik word, deur my benodig.

Ten einde my hierin behulpsaam te wees, versoek ek u graag om enige geskrewe inligting en/of formele beleidsdokument aangaande die model van beroepsvoorigting wat tans deur u Universiteit/Technikon gebruik word tot my beskikking te stel.

Enige sodanige inligting wat u tot beskikking van hierdie studie mag stel, sal uiteraard vertroulik hanteer word en ook hoog op prys gestel word. Hierby aangeheg 'n selfgeadresseerde koevert waarmee die inligting soos versoek, aangestuur kan word.

Navrae in hierdie verband kan gerig word aan: Mev Suzanne Bester  
Tel nr (012) 420-3891  
E-pos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

U vriendelike samewerking in bostaande verband word op prys gestel.

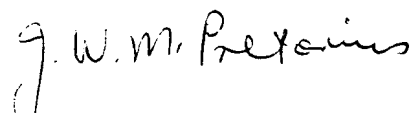
Die uwe



Mev SE Bester



Prof JG Maree



Prof JWM Pretorius  
Waarnemende Dekaan

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Mon, 14 Jun 1999 09:53:02 GMT+2  
From: "HJ BRAND" <HJB@AKAD.SUN.AC.ZA>  
Organization: University Stellenbosch  
To: bester@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Wed, 19 May 1999 13:39:19 +0200  
Subject: Modelle vir beroepsvoorligting  
Copies to: dsche@maties.sun.ac.za  
Priority: normal

Geagte Mev Bester

Met verwysing na u skrywe in verband met modelle vir beroepsvoorligting die volgende :

Beroepsvoorligting by die Sentrum vir Studentevoorligting, US, word binne die raamwerk van 'n ontwikkelingsmodel gedoen. Vir die doel word konsepte uit verskillende teoretiese benaderings benut, bv. Erikson en Holland se teoriee, Super se Lewenspantheorie, Gottfredson se teorie asook beginsels uit die Leerteorie, Besluitnemingsteorie en Rokeach se Waarde-teorie. Samevattend kan dus gese word dat Beroepsontwikkelingsvoorligting by hierdie Sentrum vanuit 'n eklektiese perspektief (met die ontwikkelingsielkunde as basis) gedoen word.

Ons het sedert Januarie 1999 die klem van individuele beroepsvoorligting na groepsberoepsvoorligting verskuif. 'n Afskrif van die Werkswinkel Werkboek en die Prosedure - raamwerk word per pos aan u gestuur. ( Dit sal gewaardeer word indien die kopiereg van Mev van der Vyver gerespekteer sal word ).

Ons vertrou dat u besonder suksesvol met u navorsingsprojek sal wees. Skakel gerus indien u addisionele inligting benodig.

Beste wense

Handre Brand  
Direkteur Afdeling vir Voorligtingsielkunde

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Forwarded to: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Tue, 15 Jun 1999 10:24:18 GMT + 2  
From: "HJ BRAND" <HJB@AKAD.SUN.AC.ZA >  
Organization: University Stellenbosch  
To: bester@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Wed, 19 May 1999 13:39:19 + 0200  
Subject: Modelle vir beroepsvoorligting  
Copies to: dsche@maties.sun.ac.za  
Priority: normal

Geagte Mev Bester

Met verwysing na u skrywe in verband met modelle vir  
beroepsvoorligting die volgende :

Beroepsvoorligting by die Sentrum vir Studentevoorligting, US, word binne die raamwerk van 'n ontwikkelingsmodel gedoen. Vir die doel word konsepte uit verskillende teoretiese benaderings benut, bv. Erikson en Holland se teoriee, Super se Lewenspanteorie, Gottfredson se teorie asook beginsels uit die Leerteorie, Besluitnemingsteorie en Rokeach se Waarde-teorie. Samevattend kan dus gese word dat Beroepsontwikkelingsvoorligting by hierdie Sentrum vanuit 'n eklektiese perspektief (met die ontwikkelingsielkunde as basis) gedoen word.

Ons het sedert Januarie 1999 die klem van individuele beroepsvoorligting na groepsberoepsvoorligting verskuif. 'n Afskrif van die Werkswinkel Werkboek en die Prosedure - raamwerk word per pos aan u gestuur. ( Dit sal gewaardeer word indien die kopiereg van Mev van der Vyver gerespekteer sal word ).

Ons vertrou dat u besonder suksesvol met u navorsingsprojek sal wees. Skakel gerus indien u addisionele inligting benodig.

Beste wense

Handre Brand  
Direkteur Afdeling vir Voorligtingsielkunde

## TEORETIESE VERTREKpunt VAN DIE AFDELING VIR VOORLIGTING= SIELKUNDE, SENTRUM VIR STUDENTEVOORLIGTING

### 1. Doel en postulaat

Die primêre doel met sielkundige voorligting binne die onderskeie programme van die AVS is die bevordering en ontwikkeling van volwassenheid, selfstandigheid en geestesgesondheid van studente. Dit word gepostuleer dat die mate van sukses waarmee ontwikkelingstake binne die laat-adolesente lewensperiode en vroeë-volwassenheid afgehandel word, verband hou met die wyse waarop voorafgaande ontwikkelingstake afgehandel is. Die kwaliteit van die keuses wat 'n individu uitoefen, is dus van deurslaggewende belang vir sy eie ontwikkelingsproses en word beïnvloed deur die dinamiese interaksie van kognitiewe, affektiewe, konatiewe en normatiewe funksies in sy persoonlikheid.

### 2. Fasette van dienslewering

Die teoretiese onderhou van die onderskeie fasette van dienslewering deur die AVS word in drie breë groeperinge saamgevat:

- (a) Fasette van loopbaanontwikkelingsvoorligting, waar die uitoefening van realistiese loopbaanverwante keuses (insluitende vak-en kursuskeuses) volgens Holland, Super en Ginzburg gesien word as deel van die totale ontwikkelingsproses van 'n individu.
- (b) Fasette van lewensvaardigheidsontwikkeling ("life skills"), waar binne 'n psigo-opleidingsmodel en 'n holistiese gesondheidsmodel die leerproses (Beck, Ellis) beklemtoon word. Dit sluit in die aanleer van 'n wye verskeidenheid nuwe vaardighede (bv. denkvaardighede, kommunikasievaardighede) asook probleemhanteringsmeganismes. Eienskappe wat veranderbaar ("changeable") is, is hier van belang volgens die uitgangspunte van Seligman se teorie oor "learned optimism / helplessness".
- (c) Fasette van psigoterapeutiese hulpverlening sluit die volgende konsepte in: die bevordering van selfaktualisering (vanuit 'n persoonsgesentreerde verwysingsraamwerk), die regstelling van foutiewe denkprosesse volgens die beginsels van die kognitiewe sielkunde, die bevordering van insig in die sin en betekenis van die lewe (die eksistensiële benadering) en die generering van opsies en alternatiewe (die realiteitsterapeutiese en NLP-benaderings).

### 3. Opleiding

Die professionele opleidingsprogram wat deur die AVS bedryf word, is volledig met die onderskeie diensleweringfasette geïntegreer. Die teoretiese grondslae van die opleidingsprogram is gebaseer op twee hoof benaderings nl., Bandura se konsepte van rolmodellering en selfbevoegdheid ("self-efficacy") en die algemene sisteemteorie (Hollaway). Laasgenoemde verwys na die kliënt, die intern-sielkundige, die supervisor, die verhouding tussen die intern en supervisor en die opleidingsinstansie as die onderskeie sub sisteeme.

### Samevatting

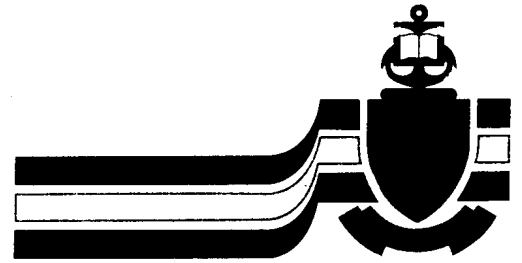
Sielkundige voorligting binne die konteks van studentevoorligting het basies ten doel om volwassenheid sowel as geestes-en holistiese gesondheid by studente te bevorder. Teen die agtergrond van afgehandelde / onafgehandelde ontwikkelingstake word gefokus op realistiese besluitnemingsprosesse, die aanleer van vaardighede, die bevordering van selfaktualisering en insig in die sin en betekenis van lewensvraagstukke.

## PROSEDURE: WERKSWINKELS VIR VOORNEMENDE STUDENTE AFDELING VIR VOORLIGTINGSIELKUNDE

TYD	PROSES	GETAL INTERNS OF PERSONEEL	GETAL KLIËNTE
8h15-10h30	<i>Psigometriese evaluering Jung/MBTI/MB10/BRO/VH/SAT</i>		<b>18</b> (3 werkswinkels)
10h45-12h45	<i>Integrasie van inligting</i> Biografiese inligting Kollaterale inligting Gespreksvoering Beantwoording van vrae Vlak van sekerheid Verklaarde opsies deur kliënt Waardes Selfkonsep, persoonlikheids-ontwikkeling Kwalitatiewe waamemings Bespreek profiele Interpretasies Beroepsinligting Wêreld van werk Beklemtoon prosesmatigheid van beroepskeuses	Twee per werkswinkel	Ses per werkswinkel
12h45-13h15	Uitklaat van onsekerhede met supervisors		
14h15-16h30	<i>Terugvoeringsonderhoude (Kliënt plus ouers)</i>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vat alle los drade saam</li> <li>• Verskillende persepsies tussen kliënt en ouers</li> <li>• Realisme van keuse</li> <li>• Uitnodiging vir opvolg-afspraak</li> <li>• Suggereer "informational interviewing"</li> </ul>	Twee personeellede wat elkeen 3 onderhoude voer  14h15-14h50 15h00-15h35 15h45-16h20	Een kliënt per personeellid (plus die ouers)

### L.W.

- Kliënte moet heeldag beskikbaar wees
- Geen onderskeid tussen werkswinkels en individuele voorligting wat kwaliteit van werk betref nie
- Deeglike supervisie en kontrole is noodsaaklik



Universiteit van Pretoria

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Fakulteit Opvoedkunde

Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading

26 Maart 1999

Geagte professor Venter

**PHD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

Ek, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENTENOMMER 8434581)**, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met 'n PhD-studie in Opvoedkundige Sielkunde: Beroepsoriënteringspedagogiek onder studiebegeleiding van Professor JG Maree (Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading).

Die tema van hierdie studie fokus op beroepsvoorligting in 'n postmoderne konteks met die primêre doel om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting te ontwerp. So 'n model sal vanselfsprekend alleen kan geskied met inagneming van die riglyne vervat in Kurikulum 2005, en meer spesifiek die leerarea lewensoriëntering.

Om hierdie studie suksesvol te kan afhandel, word inligting aangaande bestaande modelle vir beroepsvoorligting wat huidig deur verskeie universiteite en teknikons gebruik word, deur my benodig.

Ten einde my hierin behulpsaam te wees, versoek ek u graag om enige geskrewe inligting en/of formele beleidsdokument aangaande die model van beroepsvoorligting wat tans deur u Universiteit/Technikon gebruik word tot my beskikking te stel.

Enige sodanige inligting wat u tot beskikking van hierdie studie mag stel, sal uiteraard vertroulik hanteer word en ook hoog op prys gestel word. Hierby aangeheg 'n selfgeadresseerde kovert waarmee die inligting soos versoek, aangestuur kan word.

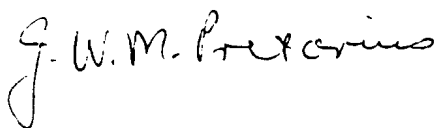
Navrae in hierdie verband kan gerig word aan: Mev Suzanne Bester  
Tel nr (012) 420-3891  
E-pos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

U vriendelike samewerking in bostaande verband word op prys gestel.

Die uwe

  
Mev SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Waarnemende Dekaan



318

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Organization: University of Pretoria  
To: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Tue, 15 Jun 1999 10:22:00 GMT + 2  
Subject: (Fwd) Versoek vir inligting aangaande mod  
Priority: normal

Forwarded message:

From: Self <HAKUNA/BESTER >  
To: duplescm@rd.uovs.ac.za  
Subject: Versoek vir inligting aangaande model van beroepsvoorligting  
Date: Thu, 10 Jun 1999 12:05:56 GMT + 2

Geagte Professor Venter

PhD-studie: Versoek vir inligting aangaande model van  
beroepsvoorligting

Ek verwys na bovermelde aangeleentheid en my vorige skrywe gedateer  
26 Maart 1999 in die verband.

Ek wag steeds u vriendelike antwoord op my versoek vir inligting  
aangaande die model van beroepsvoorligting wat deur u instansie  
gebruik word, hierin af.

Ek doen graag hiermee 'n dringende beroep op u om die inligting deur  
my verlang, so spoedig doenlik aan my beskikbaar te stel. Alle en  
enige inligting wat deur u aan my beskikbaar gestel word vir  
doeleindes van hierdie studie sal uiteraard as vertroulik hanteer  
word.

Geliewe skrywer hiervan te kontak indien u enige verdere navrae in  
bostaande verband het. My kontakbesonderhede is soos volg:

Me Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
epos adres: bester@hakuna.up.ac.za

U vriendelike samewerking en dringende aandag in hierdie  
aangeleentheid word hoog op prys gestel.

Die uwe

Suzanne Bester

319

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Thu, 2 Sep 1999 11:25:18 GMT+2  
From: <duplescm@rs.uovs.ac.za>  
Organization: University of the Orange Free State  
To: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Date sent: Thu, 10 Jun 1999 12:05:34 GMT2  
Subject: RCPT: Versoek vir inligting aangaande model van ber  
Priority normal

Confirmation of reading: your message -

Date: 10 Jun 99, 12:05  
To: duplescm@rd.uovs.ac.za  
Subject: Versoek vir inligting aangaande model van beroepsvoorigting

Was read at 12:05, 10 Jun 99.

320

Professor Koos Venter  
Studentevoorigting  
Universiteit van die Oranje-Vrystaat  
Posbus 339  
**BLOEMFONTEIN**  
9300



Universiteit van Pretoria

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Fakulteit Opvoedkunde

13 Julie 1999

Geagte Professor Venter

**PHD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

Ek verwys na bovermelde aangeleentheid en my vorige skrywe gedateer 26 Maart 1999 sowel as my epos boodskap gedateer 10 Junie 1999 in die verband.

Ek wag steeds u vriendelike antwoord op my versoek vir inligting aangaande die model van beroepsvoorigting wat deur u instansie gebruik word, hierin af.

Ek doen graag hiermee 'n dringende beroep op u om die inligting deur my verlang, so spoedig doenlik aan my beskikbaar te stel. Alle en enige inligting wat deur u aan my beskikbaar gestel word vir doeleindes van hierdie studie sal uiteraard as vertroulik hanteer word.

Geliewe skrywer hiervan te kontak indien u enige verdere navrae in bostaande verband het. My kontakbesonderhede is soos volg:

Me Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
Epos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

U vriendelike samewerking en dringende aandag in hierdie aangeleentheid word hoog op prys gestel.

Die uwe

Suzanne Bester

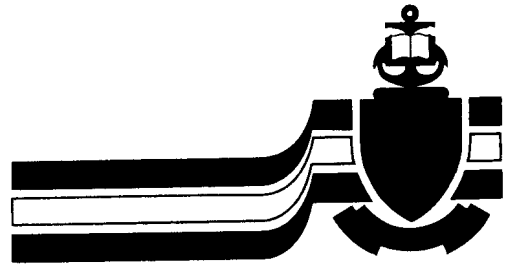
HP OfficeJet  
Personal Printer/Fax/Copier/Scanner

Fax History Report for  
Gerhard Bester Attorney  
(012) 346-2278  
99-Jul-14 5:52pm

Last Fax

<u>Date</u>	<u>Time</u>	<u>Type</u>	<u>Identification</u>	<u>Duration</u>	<u>Pages</u>	<u>Result</u>
Jul 14	5:51pm	Sent	0514012117	1:14	2	OK

Doktor AC de Jager  
Studentevoorigting  
Universiteit van Port Elizabeth  
Posbus 1600  
PORT ELIZABETH  
6000



Universiteit van Pretoria

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Fakulteit Opvoedkunde

Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading

26 Maart 1999

Geagte doktor de Jager

#### PHD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING

Ek, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENTENOMMER 8434581)**, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met 'n PhD-studie in Opvoedkundige Sielkunde: Beroepsoriënteringspedagogiek onder studiebegeleiding van Professor JG Maree (Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading).

Die tema van hierdie studie fokus op beroepsvoorigting in 'n postmoderne konteks met die primêre doel om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorigting te ontwerp. So 'n model sal vanselfsprekend alleen kan geskied met inagneming van die riglyne vervat in Kurikulum 2005, en meer spesifiek die leerarea lewensoriëntering.

Om hierdie studie suksesvol te kan afhandel, word inligting aangaande bestaande modelle vir beroepsvoorigting wat huidig deur verskeie universiteite en teknikons gebruik word, deur my benodig.

Ten einde my hierin behulpsaam te wees, versoek ek u graag om enige geskrewe inligting en/of formele beleidsdokument aangaande die model van beroepsvoorigting wat tans deur u Universiteit/Technikon gebruik word tot my beskikking te stel.


Enige sodanige inligting wat u tot beskikking van hierdie studie mag stel, sal uiteraard vertroulik hanteer word en ook hoog op prys gestel word. Hierby aangeheg 'n selfgeadresseerde koevert waarmee die inligting soos versoek, aangestuur kan word.

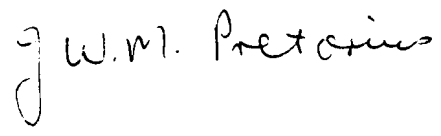
Navrae in hierdie verband kan gerig word aan: Mev Suzanne Bester  
Tel nr (012) 420-3891  
E-pos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

U vriendelike samewerking in bostaande verband word op prys gestel.

Die uwe

  
Mev SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Waarnemende Dekaan

322

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Organization: University of Pretoria  
To: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Tue, 15 Jun 1999 10:23:20 GMT + 2  
Subject: (Fwd) Versoek vir inligting aangaande mod  
Priority: normal

Forwarded message:

From: Self <HAKUNA/BESTER >  
To: emecascaadj@upe.ac.za  
Subject: Versoek vir inligting aangaande model van beroepsvoorligting  
Date: Thu, 10 Jun 1999 12:26:29 GMT + 2

Geagte Dr de Jager

PhD-studie: Versoek vir inligting aangaande model van  
beroepsvoorligting

Ek verwys na bovermelde aangeleentheid en my vorige skrywe gdateer  
26 Maart 1999 in die verband.

Ek wag steeds u vriendelike antwoord op my versoek vir inligting  
aangaande die model van beroepsvoorligting wat deur u instansie  
gebruik word, hierin af.

Ek doen graag hiermee 'n dringende beroep op u om die inligting deur  
my verlang, so spoedig doenlik aan my beskikbaar te stel. Alle en  
enige inligting wat deur u aan my beskikbaar gestel word vir  
doeleindes van hierdie studie sal uiteraard as vertroulik hanteer  
word.

Geliewe skrywer hiervan te kontak indien u enige verdere navrae in  
bostaande verband het. My kontakbesonderhede is soos volg:

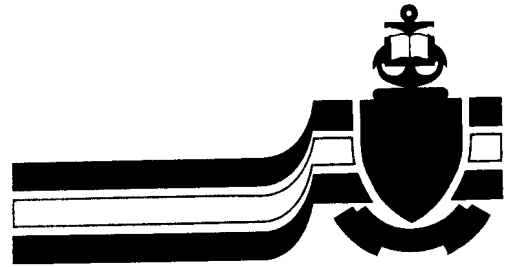
Me Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
epos adres: bester@hakuna.up.ac.za

U vriendelike samewerking en dringende aandag in hierdie  
aangeleentheid word hoog op prys gestel.

Die uwe

Suzanne Bester

Doktor AC de Jager  
Studentevoorigting  
Universiteit van Port Elizabeth  
Posbus 1600  
PORT ELIZABETH  
6000



Universiteit van Pretoria

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Fakulteit Opvoedkunde

13 Julie 1999

Geagte Doktor de Jager

**PHD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

Ek verwys na bovermelde aangeleentheid en my vorige skrywe gedateer 26 Maart 1999 sowel as my epos boodskap gedateer 15 Junie 1999 in die verband.

Ek wag steeds u vriendelike antwoord op my versoek vir inligting aangaande die model van beroepsvoorigting wat deur u instansie gebruik word, hierin af.

Ek doen graag hiermee 'n dringende beroep op u om die inligting deur my verlang, so spoedig doenlik aan my beskikbaar te stel. Alle en enige inligting wat deur u aan my beskikbaar gestel word vir doeleindes van hierdie studie sal uiteraard as vertroulik hanteer word.

Geliewe skrywer hiervan te kontak indien u enige verdere navrae in bostaande verband het. My kontakbesonderhede is soos volg:

Me Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
Epos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

U vriendelike samewerking en dringende aandag in hierdie aangeleentheid word hoog op prys gestel.

Die uwe

Suzanne Bester

HP OfficeJet  
Personal Printer/Fax/Copier/Scanner

Fax History Report for  
Gerhard Bester Attorney  
(012) 346-2278  
99-Jul-14 5:59pm

Last Fax

<u>Date</u>	<u>Time</u>	<u>Type</u>	<u>Identification</u>	<u>Duration</u>	<u>Pages</u>	<u>Result</u>
Jul 14	5:57pm	Sent	0415042574	1:13	2	OK

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Fri, 13 Aug 1999 07:36:58 GMT+2  
From: <scaadj@upe.ac.za>  
Organization: University of Port Elizabeth  
To: bester@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Tue, 10 Aug 1999 18:08:22 GMT+0200  
Subject: Aanmaning: Inligting  
Priority: normal

Geagte Me Bester

Ek is jammer as dit blyk dat u niks van my ontvang het nie. Ek was onder die indruk dat ek 'n epos aan u gestuur het. Intussen beskik ek nie meer oor u vrae nie. Ook kan ek nie 'n kopie van my respons aan u opspoor op my epos nie. Dit was egter 'n geruime tyd gelede wat ek geantwoord het en ek sou nie 'n kopie hou vir te lank nie.

In kort sou ek op hierdie stadium probeer help deur te se ons gebruik 'n eklektiese model wat gewoonlik 'n sterk element van 'n ontwikkelingsbenadering tot loopbaanontwikkeling insluit. As ons EEN model sou moes nomineer, sou dit lg wees. Donald Super se werk en denke is vir ons nogal sentraal. Verder is daar ook gestandaardiseerde instrumentasie beskikbaar (ook vir SA). Dog, die verdere verwickelings rondom Mark Savickas se werk, asook Bandura se werk mbt "self efficacy", is vir ons baie belowend. Tans vind ons egter dat die praktyk (alweer) agter raak by teorie en navorsingsbevindinge wat nie ge-operasionaliseer word nie..

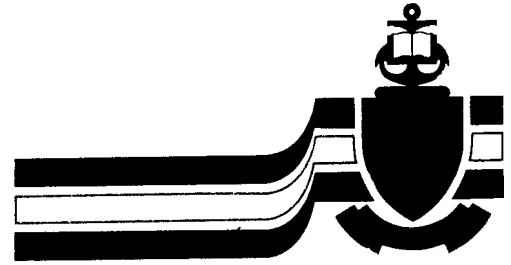
Loopbaanvraelyste wat ons hoofsaaklik gebruik vir ons universiteitstudente sluit in die Loopbaanontwikkelingsvraelys; Rolbelangrikheid; en die Waardeskaal (almal beskikbaar by die RGN). Wat belangstelling betref, gebruik ons hoofsaaklik die SDS van John Holland.

U is welkom om verder navraag te doen oor enige spesifieke aangeleenthede. Ek sal probeer reageer so gou as ek kan.

Ek vra om verskoening vir skryffoute in hierdie epos.

Dr A C de Jager  
Head: Unit for Student Counselling  
University of Port Elizabeth  
PO Box 1600, Port Elizabeth, 6000  
South Africa  
Tel: +27 41 5042511  
Fax: +27 41 5042574  
e-mail: scaadj@upe.ac.za

Doktor WA van Schoor  
Buro vir Voorligting en Loopbaanontwikkeling  
Universiteit van S A  
Posbus 392  
PRETORIA  
0001



Universiteit van Pretoria

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Fakulteit Opvoedkunde

Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading

26 Maart 1999

Geagte doktor van Schoor

**PhD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

Ek, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENTENOMMER 8434581)**, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met 'n PhD-studie in Opvoedkundige Sielkunde: Beroepsoriënteringspedagogiek onder studiebegeleiding van Professor JG Maree (Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading).

Die tema van hierdie studie fokus op beroepsvoorligting in 'n postmoderne konteks met die primêre doel om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting te ontwerp. So 'n model sal vanselfsprekend alleen kan geskied met inagneming van die riglyne vervat in Kurikulum 2005, en meer spesifiek die leerarea lewensoriëntering.

Om hierdie studie suksesvol te kan afhandel, word inligting aangaande bestaande modelle vir beroepsvoorligting wat huidig deur verskeie universiteite en teknikons gebruik word, deur my benodig.

Ten einde my hierin behulpsaam te wees, versoek ek u graag om enige geskrewe inligting en/of formele beleidsdokument aangaande die model van beroepsvoorligting wat tans deur u Universiteit/Technikon gebruik word tot my beskikking te stel.

Enige sodanige inligting wat u tot beskikking van hierdie studie mag stel, sal uiteraard vertroulik hanteer word en ook hoog op prys gestel word. Hierby aangeheg 'n selfgeadresseerde kovert waarmee die inligting soos versoek, aangestuur kan word.

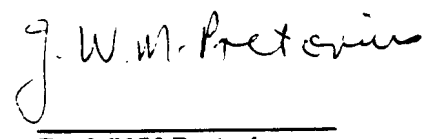
Navrae in hierdie verband kan gerig word aan: Mev Suzanne Bester  
Tel nr (012) 420-3891  
E-pos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

U vriendelike samewerking in bostaande verband word op prys gestel.

Die uwe

  
Mev SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Waarnemende Dekaan



Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Forwarded to: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Tue, 11 May 1999 08:46:34 GMT + 2  
Date sent: Mon, 12 Apr 1999 15:25:34 + 0200  
From: WA Van Schoor <VSCHOWA@alpha.unisa.ac.za >  
To: bester@hakuna.up.ac.za  
Subject: Beroepsvoorligtingmodelle

Geagte Mev Bester

Ons het nie 'n duidelik gedefinieerde beroepsvoorligtingmodel waarvolgens ons werk nie. Ons Buro het 'n struktuur met 'n bepaalde fokus en dit rig ons bedrywighede. Aangeheg is 'n stuk wat as ons strategiedokument dien en wat vir ons die struktuur gee wat ons nodig het.

Groete

At van Schoor

# BUREAU FOR STUDENT COUNSELLING AND CAREER DEVELOPMENT

## VISION AND STRATEGY

### 1. VISION

#### **OPENING WINDOWS ON INFORMATION AND SKILLS TOWARDS COMPREHENSIVE CAREER DEVELOPMENT THROUGH EFFECTIVE STUDENT COUNSELLING INTERVENTIONS.**

The core business of the BSCCD is to help students to cope with the co-curriculum. The co-curriculum comprises the skills and knowledge required by students to cope with the academic curriculum and with the career environment for which they are being prepared. The following proverb encapsulates the philosophy of the BSCCD:

*Give a person a fish and tomorrow he will be hungry again.  
Teach a person to fish and he will never be hungry again.*

The vision is underpinned by the definition of a **career** as : ... not only occupations but prevocational and postvocational concerns as well as the integration of work with other roles: family, community, leisure (Herr 1988:17). **Career development** is: ... the total constellation of psychological, sociological, educational, physical, economic and chance factors that combine to shape the career of any individual over the life span (Herr 1988:17).

The sole reason why students attend the university is for them to continue their career development. Career development, being a lifelong process, would have started at pre-university level and in the heterogeneous student population attending Unisa, wide variability in career preparation will exist. The role of the BSCCD lies in its partnerships with the academic/administrative/professional community (i.e. the link between the curriculum and the co-curriculum) and the various segments of the student population to form an environment in which students will be able to acquire career appropriate academic/technical knowledge. It extends further into assisting students to acquire the skills and knowledge to make informed career decisions and to establish and manage their careers within the broad parameters as defined above.

The opening of windows refers to the exposure of Unisa students to the knowledge and skills which will enable them to achieve their broad career development goals. It also refers to the extensive use of computer technology which operates in the windows environment.

The process of career development is facilitated by a range of student counselling interventions with the emphasis on the empowerment of our clients. The view of student counselling as a dependency enhancing, one-on-one type intervention, is anathema to our philosophy.

The following mission statement will serve to concretise the vision.

***The Bureau for Student Counselling and Career Development will provide comprehensive and focussed career development opportunities of high quality which will be available in various delivery forms to all prospective and registered students, the academic and administrative sections of Unisa and the lay and professional community at large.***

The following critical success factors will be required to fulfill the vision:

- \* adequately trained and competent professionals and support staff
- \* a departmental culture characterised by the values of
  - student centeredness in the broad sense of working with students and influencing the learning environment.
  - responsiveness to the needs of stakeholders and to opportunities in the environment
  - access through personal and multimedia channels
  - teamwork
  - vertical and horizontal communication in the department and the University
  - innovation
  - creativity
  - commitment to the vision, mission and ethos of the department
  - openness towards colleagues and clients
  - trust
  - delivery of quality services
- \* a modern technological infrastructure
- \* top management support
- \* full integration into the academic and administrative structures of the University.

## **2. GOALS**

All the activities of the BSCCD will be client oriented and to this end we will strive

- \* to understand the diverse needs of the student population within the broad area of career development as defined. The student population will be segmented and a needs analysis will be performed which will inform current and future projects of the BSCCD.
- \* to identify the needs of the academic, professional and administrative sections of the University.
- \* to identify the needs of the lay and professional community.

The career development activities of the BSCCD will be focussed on three phases namely pre-university, in-university and university exit phases. These divisions are made for planning purposes but in reality they will overlap to large degree.

### **Pre-university phase**

The broad focus of this phase will be to ensure that students will have a smooth entry into the university. To this end we will

- \* take part in careers exhibitions and visit schools or other organisations to provide careers and study information to prospective students on invitation.
- \* assist with the development of information material which will inform prospective students of the opportunities that Unisa holds for them.
- \* be actively involved with the access programme offered by the University that allows students to avail themselves of study opportunities. This would imply involvement in student potential assessment, contributions to access and freshman preparation programmes and counselling with regard to access programmes.
- \* provide appropriate face to face, telephone or Internet counselling with regard to study and career opportunities during pre-registration and registration.
- \* provide students with appropriate orientation information via orientation packages.

### **In university phase**

The broad focus of this phase is to ensure that students should have a smooth passage through the university and that they should be provided with opportunities to acquire skills that will assist them in their after university development.

To this end we will

- \* be members of course writing teams and contribute study skills material which will be infused into the academic content, particularly, but not exclusively, at beginners levels.
- \* be members of faculty structures, in particular Tuition Committees, to inform them of student needs and to be informed about faculty developments that may have an impact on career development.
- \* be involved in formal teaching on a limited scale both for professional development and the development of the academic discipline that we are involved in.
- \* provide face to face consultation services in the personal, career and academic areas for those students who are in a position to visit counsellors at the main campus and the regional and learning centres where such professional services are provided.
- \* where possible provide counselling in a group situation
- \* view telephone and Internet counselling and responding to students' enquiries by letter as important forms of information and development
- \* provide a peer counselling network to act as frontline assistance for students with developmental issues.
- \* provide a study group leadership network to assist students in their academic disciplines.
- \* provide students with up to date careers information mainly through the electronic media in an environment conducive to careers exploration.
- \* provide students with motivational literature to help them deal with times of academic stress and crises.
- \* look after the interests of disabled students as a specific interest group.

### **University exit phase**

The broad focus of this phase is to assist students to make a smooth exit from the university into the world of work.

To this end we will

- \* provide students the opportunity to do structured career exploration.
- \* provide students the opportunity to meet prospective employers on line and in person.
- \* train students in the skills needed to present themselves favourably to employers.
- \* keep contact with alumni regarding their career development and the perceived value of their qualifications.

### **Professional and personal development**

It is imperative that staff be professionally trained and retrained for the

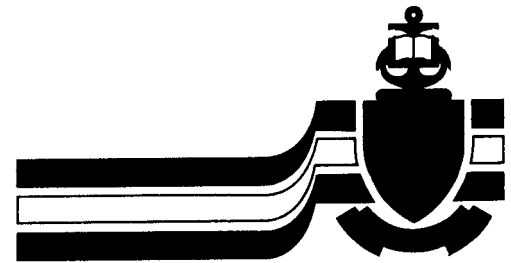
multiple functions required of them.

To this end we will

- \* provide staff with the formal and informal training opportunities they need to perform their tasks successfully.
- \* encourage participation in professional societies, conferences and scientific publications.
- \* encourage limited participation in the presentation of formal and informal courses in the University.
- \* take part in University committees, commissions and discourse wherever our areas of expertise may make a contribution to the development of the institution and all its stakeholders.

# *Bylae C*

*Korrespondensie  
Plaaslike Teknikons*



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

Mr Duncan Andrew  
Student Councelling  
Natal Technikon  
Berea Campus  
P O Box 953  
**DURBAN**  
4000

**Department Educational Guidance and Counselling**

26 March 1999

Dear Mr Andrew

**PhD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.


Enclosed hereby is a selfaddressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

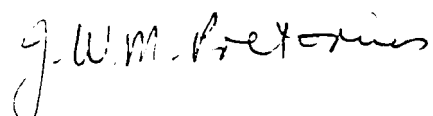
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully

  
Mrs SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean



**From: Self <HAKUNA/BESTER >**  
**To: NMunro@umfolozi.ntech.ac.za**  
**Subject: Information regarding model of career guidance**  
**Date sent: Fri, 7 May 1999 11:29:01 GMT+2**

Dear Mr Munro

Information regarding model of career guidance

In response to your email message received on Wednesday 28 April 1999 regarding information requested by myself concerning the model of career guidance utilized by your Technikon, the following:

- \* Please specify the theoretical viewpoint/s which form the basis of your guidance model.
- \* Information regarding the structure of your career guidance program is requested.
- \* Any information relevant to the process which is followed when utilizing your career guidance program will be helpful.
- \* Relevant questions which arise in this regard include:
  - What type of career tests, if any, are used by yourselves;
  - How does the selection of your test battery take place and to what extent does this selection process involve variables such as age, population group, etc.;
  - How many sessions does your intervention program consist of;
  - How do you view the role/involvement of both the counsellor and the client in the above mentioned process.

I do trust that the above guidelines will be sufficient in clarifying my previous request.

I would like to thank you again for your kind co-operation and assistance in the above regard.

Yours sincerely

Suzanne Bester

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Forwarded to: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Tue, 11 May 1999 08:54:05 GMT + 2  
From: "Nicholas Munro" <NMunro@umfolozi.ntech.ac.za >  
Organization: Technikon Natal  
To: bester@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Wed, 28 Apr 1999 13:50:19 GMT + 200  
Subject: Natal Technikon, Durban : Information regarding model of c  
Priority: normal

Dear Suzanne,

In response to your letter (dated 26/03/99), please be advised that Duncan Andrew has handed the matter over to me. Accordingly, please accept my apologies for the late response to your request.

Part of my difficulty in furnishing you with information on our career guidance "model" lies within my uncertainty as to what exactly you are requesting. Please could you email me back specifying in more detail what you require.

Given this, bear in mind that we do not have any formal policy document, or written information that explains the model of career guidance currently utilized by the Natal Technikon. Given that there are 9 psychologists (at our Durban and Pietermaritzburg campuses) all conducting individual career guidance to prospective and registered students, it is likely that each utilizes an individual approach to career guidance which suits them best.

Our group career guidance programmes are obviously based on various assessments, which themselves may be premised on models of career counselling. As with most career assessment programmes, Natal Technikon uses interest, personality and work values inventories to assist the counsellors in helping the participants identify a range of suitable career and study options.

Please note, that these comments are in no way an official statement on the technikon's career guidance policy, but merely my observations.

In order to assist you with your request, please could you provide me with clearer guidelines as to what you would like to know from the technikon.

Thank you

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Wed, 21 Jul 1999 13:05:18 GMT+2  
From: "Nicholas Munro" <NMunro@umfolozi.ntech.ac.za>  
Organization: Technikon Natal  
To: bester@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Fri, 2 Jul 1999 10:47:13 GMT+200  
Subject: Research  
Priority: normal

Dear Suzanne,

I hope you have received the information I sent you on Technikon Natal's "models of career guidance". I would be most interested to hear on your progress in this research, and what some of your preliminary findings are.

Yours sincerely,

Nick Munro  
Counselling Psychologist  
Student Counselling & Development Centre  
Technikon Natal, Durban

# Memo

**To:** SUZANNE  
**From:** NICK MUNRO  
**Subject:** CAREER COUNSELLING  
**Date:** May 12, 1999

DEAR SUZANNE

IN RESPONSE TO YOUR REQUEST, PLEASE FIND THE ACCOMPANYING COPY OF INFORMATION PROVIDED TO OUR INTERNS WHEN THEY BEGIN AT THE DEPARTMENT.

THIS DOCUMENT PERHAPS COMES CLOSEST TO DESCRIBING THE NATURE OF CAREER COUNSELLING OFFERED AT NATAL TECHNIKON.

PLEASE DO NOT HESITATE TO CONTACT ME SHOULD YOU REQUIRE ADDITIONAL INFORMATION

YOURS SINCERELY,



NICK MUNRO

## Career counselling

You will be required to offer career counselling on two levels at the Technikon :

- 1) Individual (to both prospective and registered students), and
- 2) Group (Career Decision Making Programme's)

### 1) Individual career counselling :

Below is a list of details you could try to elicit from individual clients who present for career counselling. Note that this interview should not be done in a "question- answer" format, but (as with any initial interview) should be conversational and also create an environment that makes the client feel comfortable.

1. Biographical details (name, age, school/work etc),
2. Presenting problem (why have they made an appointment ?)
3. Current reality (what is the client doing now, what is the nature of their studies/work, how are they enjoying it ?)
4. School history (subjects and grade, favourite subjects, academic progress, extramural activities ?)
5. Work/employment history (full and part-time employment, description of the job, did the client enjoy the work ?)
6. Family background (family members and their ages and occupations, NB : are the parents putting excessive pressure on the client to make a decision etc ?)
7. Fantasy/dream occupation ?
8. Personality and interests (eg. ask them to list their 3 best and worst characteristics/ what are their hobbies/ use Hollands code or the MBTI/or look at their work values)
9. Other information relevant to the particular case ?

If the client is very anxious about making a decision, or is career immature (unaware of career options and the career decision making process) it may be necessary to :

- 1) Suggest that they attend one of our CDMP's,
- 2) Offer them further career counselling, which may also include you administering a personalized battery of assessments to assist with their self-insight and subsequent insight into possible careers that are likely to match their interests, skills, personality and work values.

Most career assessments provide information relevant to the client's :

### a) **Interests and skills :**

Examples of commonly used inventories :

*Campbell Interest and Skill Survey (CISS)*

*Self Directed Search (SDS)*

*Jackson Vocational Interest Survey (JVIS)*

### b) **Personality**

Examples of commonly used inventories :

*Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)*

*16 Personality Factor (16 PF)*

### c) Work Values

### d) Career maturity

Examples of commonly used inventories :

*Career Maturity Inventory (CMI)*

*Career Development Questionnaire (CDQ)*

Note that all career inventories are self-report. An essential part of the feedback from these assessments necessarily involves validation of the results with the client. Do not “force” the results onto the client, but rather allow the client to accept and/or reject information that the tests yield (eg. Does this seem to describe who you are ?, Does this profile make sense to you ?).

## 2) Career Decision Making Programmes :

You will be required to co-present several CDMP's, attended mostly by prospective students (standard 9 and 10 pupils). You will need to meet with your co-presenter before the programme and discuss how the work load is to be divided up. Below is an outline of the days activities. Depending on the nature of the group, you may be required to make adjustments to the programme.

8:00 - 8:30	Parent talk
8:30 - 9:00	Ice Breaker
9:00 - 11:00	Testing : interests & skills, personality, work values
11:00 - 11:30	Tea
11:30 - 13:00	Reports/Feedback from tests Interactive exercise
13:00 - 14:00	Lunch
14:00 - 15:30	Interviews/Research time in CRC
15:30 - 16:00	Summary and conclusion

### **Additional tips for career counselling :**

1. You are not there to make a decision for any client. If they do not understand your role, make it explicit (ie. listening, reflecting, clarifying options, encouraging self-exploration, directing them to appropriate resources etc).
2. Encourage the client to go through the necessary steps in the career decision making process. Emphasize that this process is time consuming and requires commitment and effort. See the attached copy of the career decision making process.
3. Explore with the client the options of studying at technikons, universities, technical colleges, and private colleges. Also explain that sometimes a university degree can offer more flexibility in career choice which may suit the client better. You have a responsibility to make the client aware of all possibilities which may suit them.
4. Where relevant, refer the client to other student counselling centres (eg. UDW, UND, ML

Sultan, Mangosuthu Technikon). Part of the process of deciding on a career and what to study involves talking to as many people as possible.

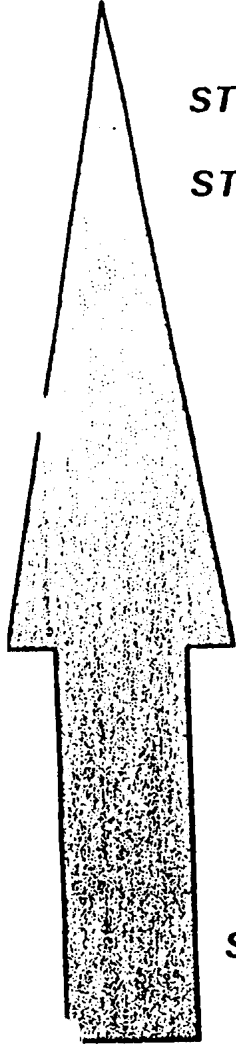
5. It is essential that all clients requiring career counselling visit a career resource centre. The technikon is well equipped in this regard. Researching possible career options should be an integral part of the process.

(Note that you are not required to do the research for the clients, but merely explain to them how our library works and where they can find certain types of information. Importantly, it is the clients' responsibility to make a decision, and do the research to make a well-informed decision).

6. Explore with the client other options besides studying full-time. For example, overseas work and travel, part-time study, studying correspondence.

7. Explore the current South African context within which they will be making their career decision (ie. make sure the client is aware of factors such as affirmative action, limited employment, the demand for certain types of workers, oversubscription to certain fields etc).

# **T**he Career Decision Making Process: A Summary



**STAGE 6** *Enter the formal sector or expand your small business*

**STAGE 5** *Gain work experience through part-time work, voluntary work or self employment*

✓ Choose the option that best suits you in terms of its entry requirements, its level of difficulty, duration, cost and career prospects and submit your application to study.

✓ Assess whether you can afford to study either on a full time or part time basis and on how you will fund your studies.

✓ Check whether you meet the entry requirements for you to be able to study the particular qualification at the particular institution you have chosen

✓ Check that the qualification offered and the institution offering the qualification are officially recognised within your particular career field.

**STAGE 4** *Clearly identify what, if any, qualifications are necessary to enter a particular career field and what the difference between the various qualifications are.*

✓ Assess the extent to which Affirmative Action will either help or hinder your progress in a chosen field and then decide whether that field is a viable option for you.

✓ Gather information about the various sectors of our economy to gauge their long term development and stability as accurately as possible then assess the degree of risk involved in entering a particular industry or economic sector.

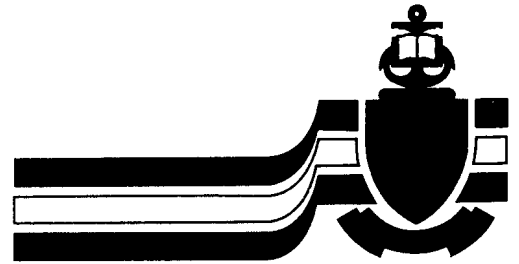
**STAGE 3** *Thoroughly research these career options gathering as much information on them as possible.*

**STAGE 2** *Identify a range of career options that seem to suit these.*

**STAGE 1** *Identify your most important career related interests, characteristics and values*



Mr JL Pienaar  
Director Career Development  
Technikon Northern Gauteng  
Private Bag X 07  
**PRETORIA NORTH**  
0116



**University of Pretoria**

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

**Department Educational Guidance and Counselling**

26 March 1999

Dear Mr Pienaar

**PHD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.


Enclosed hereby is a self-addressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

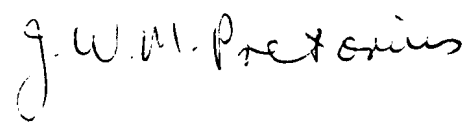
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully

  
Mrs SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean

## Technikon Northern Gauteng

Private Bag X07, Pretoria North 0116  
Tel: (01214) 912000, Fax: (01214) 7930966  
International code: Tel: (+27 1214) 912000, Fax: (+27 1214) 7930966



---

New telephone numbers: (012) 799 9170/1 Fax (012) 799 9193

Enquiries: J L Pienaar

15 April 1999

Mrs S E Bester  
University of Pretoria  
PRETORIA  
0002

Dear Mrs Bester

### **PHD-STUDY : REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

We don't follow a specific model of career guidance, or rather, our model developed over the years according to the specific needs of our institution.

Traditionally at South African technikons, students affairs were handled by three structures, Sports, Cultural Affairs and Counselling. At our institution the counselling section has developed into a multi-professional team, consisting of the Campus Clinics, Recruitment and Guidance and Counselling, reporting to a Director : Specialized Services / Career Development. The clinics are mainly responsible for pre- and post health matters and obviously Recruitment, mainly for recruiting new students. Guidance is shared by Recruitment and Counselling.

Guidance is seen as the process whereby information is given to people, enabling them to make decisions. In this case, information refers to courses offered, enrolment requirements, fees, subject choices and career opportunities.

Counselling is seen as the professional intervention in the personal affairs of an individual or group of people (on request) in order to enable them to make realistic and responsible decisions. It also entails methods to enable the realisation of these decisions. During intervention, different techniques can be applied, depending on the nature of the problem. It can vary from psychometric evaluation, interviews, to psychotherapy or referral. What is important to know is, that we don't have access to academic time. This in itself creates pro's and con's. It implies that students who come to see us, realise that they have a problem and are motivated to do something about it. It also implies that it is difficult to reach the rest of the student population. We have implemented projects to counter this problem. Firstly, we have an active peer counselling programme where selected students (role models who apply for training) are trained in communication and counselling skills (five day course). Those who stay in hostels get single rooms, and their names and room numbers are advertised in the student newspaper and on notice boards. Secondly, we write articles on important / relevant topics like note taking, sexual harassment, aids and exam writing on a regular basis and distribute them to the students. Thirdly, we organise seminars/conferences on current issues, sometimes independently and sometimes in collaboration with the Student Representative Council.

At our institution we also have an academic department that teaches life skills to students taking bridging courses (engineering courses). Lifeskills is a compulsory non-examination subject of the bridging course.

I hope the information is useful.

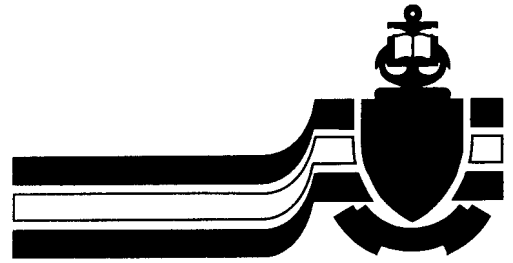
Good luck with your thesis.



J L PIENAAR

DIRECTOR: CAREER DEVELOPMENT

Me Pam Neelson  
Assistant Director  
Technikon Witwatersrand  
P O Box 17011  
DOORNFONTEIN  
2028



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

Department Educational Guidance and Counselling

26 March 1999

Dear Me Neelson

**PhD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENT NUMBER 8434581)**, am currently enrolled as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005, and more specifically the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and technikons.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance currently utilized by your University/Technikon. Any information you can furnish in this regard will be highly appreciated and will obviously be treated as confidential.


Enclosed hereby is a self-addressed envelope for purposes of forwarding any such information at your disposal.

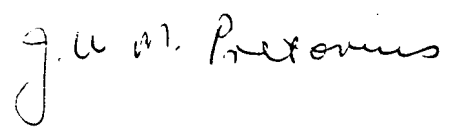
For further enquiries please contact: Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420-3891  
E-mail address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation in the above regard is appreciated.

Yours faithfully

  
Mrs SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Acting Dean

346

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Organization: University of Pretoria  
To: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Tue, 15 Jun 1999 10:19:51 GMT + 2  
Subject: (Fwd) Request for information regarding m  
Priority: normal

Forwarded message:

From: Self <HAKUNA/BESTER >  
To: neilsonp@twrinet.twr.ac.za  
Subject: Request for information regarding model of career guidance  
Date: Thu, 10 Jun 1999 10:48:14 GMT + 2

Dear Me Neilson

PhD study: Request for information regarding model of career guidance

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

Mrs Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
e-mail adress: bester@hakuna.up.ac.za

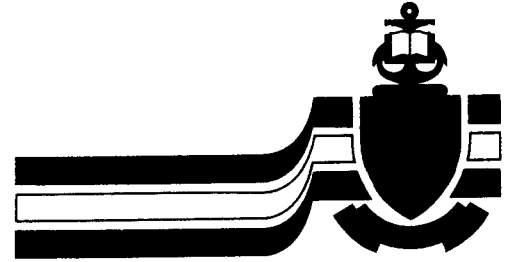
Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

347

Me Pam Neelson  
Assistant director  
Technikon Witwatersrand  
P O Box 17011  
DOORNFONTEIN  
2028



University of Pretoria

Pretoria 0002 Republic of South Africa Tel (012) 4204111  
Fax (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Faculty of Education

13 July 1999

Dear Me Neelson

**PhD-STUDY: REQUEST FOR INFORMATION REGARDING MODEL OF CAREER COUNSELLING**

I refer to the above mentioned matter and my previous letter dated 26 March 1999 as well as my email message dated 10 June 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact writer hereof. My particulars are as follows:

Mrs. Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
Email address: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

HP OfficeJet  
Personal Printer/Fax/Copier/Scanner

Fax History Report for  
Gerhard Bester Attorney  
(012) 346-2278  
99-Jul-14 6:06pm

Last Fax

<u>Date</u>	<u>Time</u>	<u>Type</u>	<u>Identification</u>	<u>Duration</u>	<u>Pages</u>	<u>Result</u>
Jul 14	6:05pm	Sent	0114020475	1:02	2	OK

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Wed, 21 Jul 1999 13:06:25 GMT+2  
Send reply to: "Barbara Becker" <bbecker@twrinet>  
From: "Barbara Becker" <bbecker@twrinet>  
To: <bester@hakuna.up.ac.za>  
Subject: Beroepsvoorligtingmodel - TWR  
Date sent: Mon, 19 Jul 1999 13:06:05 +0200

Suzanne Bester,

Ek verwys na u versoek om inligting met betrekking tot die model vir Beroepsleiding wat aan hierdie instansie gevolg word.

Geen vasgestelde/spesifieke model word huidiglik deur die voorligters gebruik nie \_ die benadering blyk primer "eklekties" te wees.

Ek hoop die inligting bevredig.

Groete,  
B. Becker.



Universiteit van Pretoria

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Fakulteit Opvoedkunde

Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading

26 Maart 1999

Me Elizabeth Smit  
Hoof: Studentevoorigting  
Kaapse Technikon  
Bus 652  
Kaapstad  
8000

Geagte me Smit

#### PHD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING

Ek, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENTENOMMER 8434581)**, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met 'n PhD-studie in Opvoedkundige Sielkunde: Beroepsoriënteringspedagogiek onder studiebegeleiding van Professor JG Maree (Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading).

Die tema van hierdie studie fokus op beroepsvoorligting in 'n postmoderne konteks met die primêre doel om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting te ontwerp. So 'n model sal vanselfsprekend alleen kan geskied met inagneming van die riglyne vervat in Kurikulum 2005, en meer spesifiek die leerarea lewensoriëntering.

Om hierdie studie suksesvol te kan afhandel, word inligting aangaande bestaande modelle vir beroepsvoorligting wat huidig deur verskeie universiteite en teknikons gebruik word, deur my benodig.

Ten einde my hierin behulpsaam te wees, versoek ek u graag om enige geskrewe inligting en/of formele beleidsdokument aangaande die model van beroepsvoorligting wat tans deur u Universiteit/Technikon gebruik word tot my beskikking te stel.

Enige sodanige inligting wat u tot beskikking van hierdie studie mag stel, sal uiteraard vertroulik hanteer word en ook hoog op prys gestel word. Hierby aangeheg 'n selfgeadresseerde kovert waarmee die inligting soos versoek, aangestuur kan word.

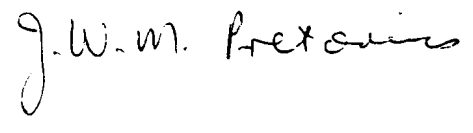
Navrae in hierdie verband kan gerig word aan: Mev Suzanne Bester  
Tel nr (012) 420-3891  
E-pos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

U vriendelike samewerking in bostaande verband word op prys gestel.

Die uwe

  
Mev SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Waarnemende Dekaan



From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Organization: University of Pretoria  
To: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Tue, 15 Jun 1999 10:21:43 GMT +2  
Subject: (Fwd) Versoek vir inligting aangaande mod  
Priority: normal

Forwarded message:

From: Self <HAKUNA/BESTER >  
To: esmit@hyper.ctech.ac.za  
Subject: Versoek vir inligting aangaande model van beroepsvoorligting  
Date: Thu, 10 Jun 1999 11:52:26 GMT +2

Geagte Me Smit

PhD-studie: Versoek vir inligting aangaande model van  
beroepsvoorligting

Ek verwys na bovermelde aangeleentheid en my vorige skrywe gedateer  
26 Maart 1999 in die verband.

Ek wag steeds u vriendelike antwoord op my versoek vir inligting  
aangaande die model van beroepsvoorligting wat deur u instansie  
gebruik word, hierin af.

Ek doen graag hiermee 'n dringende beroep op u om die inligting deur  
my verlang, so spoedig doenlik aan my beskikbaar te stel. Alle en  
enige inligting wat deur u aan my beskikbaar gestel word vir  
doeleindes van hierdie studie sal uiteraard as vertroulik hanteer  
word.

Geliewe skrywer hiervan te kontak indien u enige verder navrae in  
bostaande verband het. My kontakbesonderhede is soos volg:

Me Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
epos adres: bester@hakuna.up.ac.za

U vriendelike samewerking en dringende aandag in hierdie verband word  
hoog op prys gestel.

Die uwe

Suzanne Bester

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Forwarded to: msmit@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Tue, 15 Jun 1999 10:26:20 GMT + 2  
From: "esmit" <esmit@ctech.ac.za >  
Organization: Cape Technikon  
To: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac  
Date sent: Fri, 11 Jun 1999 14:42:26 GMT + 0200  
Subject: Re: Versoek vir inligting aangaande model van beroepsvoorlig  
Priority: normal

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.a  
Organization: University of Pretoria  
To: esmit@hyper.ctech.ac.za  
Date sent: Thu, 10 Jun 1999 11:52:26 GMT + 2  
Subject: Versoek vir inligting aangaande model van beroepsvoorligting  
Priority: normal

> Geagte Me Smit

>

> PhD-studie: Versoek vir inligting aangaande model van  
> beroepsvoorligting

>

> Ek verwys na bovermelde aangeleentheid en my vorige skrywe gedateer  
> 26 Maart 1999 in die verband.

>

> Ek wag steeds u vriendelike antwoord op my versoek vir inligting  
> aangaande die model van beroepsvoorligting wat deur u instansie  
> gebruik word, hierin af.

>

> Ek doen graag hiermee 'n dringende beroep op u om die inligting deur  
> my verlang, so spoedig doenlik aan my beskikbaar te stel. Alle en  
> enige inligting wat deur u aan my beskikbaar gestel word vir  
> doeleindes van hierdie studie sal uiteraard as vertroulik hanteer  
> word.

>

> Geliewe skrywer hiervan te kontak indien u enige verder navrae in  
> bostaande verband het. My kontakbesonderhede is soos volg:

>

> Me Suzanne Bester  
> Tel no (012) 420 3891  
> epos adres: bester@hakuna.up.ac.za

>

> U vriendelike samewerking en dringende aandag in hierdie verband word  
> hoog op prys gestel.

>

- > Die uwe
- >
- > Suzanne Bester
- >
- > Beste Suzanne,

Ek moet om verskoning vra dat jy eers per e-pos weer vir my moes herinner aan jou versoek. Kort nadat ek jou versoek per pos ontvang het, het ons 'n brand in ons eenheid gehad, moes die fasiliteite vir 3 weke ontruim word, al's weggepak in bokse, ens. vir opruiming, en jou versoek was een van die goed wat "goed weggebêre" geraak het en nou eers weer opgediep is.

Ek faks vir jou dokumentasie aan oor ons beroepsvoorligting program aan individue (Graad 11 en 12 leerders / voornemende studente) Ons eie studente meld ook dikwels aan vir loopbaanbeplanning in hul derde jaar of vir kursusverandering in hul eerstejaar. Die dokumentasie bespreek al die verkillende komponente van die program / die proses wat gevolg word en die sterk en swak punte daaraan verbonde. Die psigometriese battery wat toegepas word deur elke voorligter, is ook ingesluit. Ons moes dit indien in Nov. 1998 as deel van ons Kwaliteitsversekering Evaluering.

Vir die individuele beroepsvoorligtingsessies met voornemende studente, gebruik elke voorligter (gekwalfiseerde voorligtingsielkundiges) hul eie model - basies 'n mengsel van Hooland en Super se modelle. Ons kliënte is in hierdie geval hoofsaaklik steeds Blanke leerders.

Vir ons groepsberoepsvoorligting aan leerders uit agtergeblewe gemeenskappe (as een van ons gemeenskapsuitreikaksies) gebruik ons slegs Holland se heksagon - model. Ek weet nie of jy meer inligting sou verlang oor presies hoe ons dit aanbied nie?

Die Kaapse Technikon het geen voorgeskrewe / amptelike beroepsvoorligtingmodel wat aan ons voorgehou word nie. Ons gebruik derhalwe dit waarmee ons vertrou is (a.g.v. ons akademiese opleiding) maar veral wat deur ervaring die beste resultate oplewer.

Ek faks die materiaal vandag vir jou aandag, na Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading, Fakulteit Opvoedkunde, Faks no: 012 362 5168 of 362 5190



From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: esmit@hyper.ctech.ac.za  
Date sent: Thu, 10 Jun 1999 11:52:26 GMT+2  
Subject: Versoek vir inligting aangaande model van beroepsvoorligting  
Priority: normal

Geagte Me Smit

PhD-studie: Versoek vir inligting aangaande model van  
beroepsvoorligting

Ek verwys na bovermelde aangeleentheid en my vorige skrywe gedateer  
26 Maart 1999 in die verband.

Ek wag steeds u vriendelike antwoord op my versoek vir inligting  
aangaande die model van beroepsvoorligting wat deur u instansie  
gebruik word, hierin af.

Ek doen graag hiermee 'n dringende beroep op u om die inligting deur  
my verlang, so spoedig doenlik aan my beskikbaar te stel. Alle en  
enige inligting wat deur u aan my beskikbaar gestel word vir  
doeleindes van hierdie studie sal uiteraard as vertroulik hanteer  
word.

Geliewe skrywer hiervan te kontak indien u enige verder navrae in  
bostaande verband het. My kontakbesonderhede is soos volg:

Me Suzanne Bester  
Tel no (012) 420 3891  
epos adres: bester@hakuna.up.ac.za

U vriendelike samewerking en dringende aandag in hierdie verband word  
hoog op prys gestel.

Die uwe

Suzanne Bester

My antwoord is vandag aan jou per e-pos gestuur  
Hierdie materiaal is addisioneel tot my e-pos brief  
Eksdied Smit

## **EVALUATION OF INDIVIDUAL CAREER COUNSELLING AND CAREER PLANNING PROGRAMME**

(Prepared by M. Botha - Programme leader)

### **COMPONENT: Ordering of psychometric material and printing of material**

**Strength:** Stock taking at the end of each year by psychometrist (refer to **Appendix 1** for list of psychometric material at Student Counselling)  
Annual budgeting for psychometric material to be ordered / printed.  
Ordering of required psychometric material (e.g. from HSRC) at the beginning of each year. Stock printed throughout the year as needed.

### **COMPONENT: Test battery, test administration & scoring**

**Strength:** Each student counsellor compile their own battery of tests / questionnaires used for career counselling / planning purposes (refer to **Appendix 1**).  
Wide variety of available psychometric instruments at Student Counselling to choose from  
Computerised SIEGMUND-system is also available for the administration of tests on 20 computers in the computer assessment venue.  
SIEGMUND-system scores tests administered and profiles can be printed out.  
CB-Personality Profiler is a computer programme which is available for the scoring and career profile reports on testees. This is useful for career planning purposes.

**Weak areas / problems:** Time restriction on the administration of tests limits the amount / variety of psychometric material to be used.  
Time restriction places pressure on student counsellors who have to score and interpret the tests before interview sessions with clients

Siegmund-system are not used to its full potential.  
No present assistance from psychometrist in terms of the administration and scoring of test material.

**Action step:** Test administration and scoring should again be done by the psychometrist to relieve the pressure from the Student Counsellors, especially on the days where a group of testees are evaluated simultaneously.

### **COMPONENT: Interviews**

**Strength:** Student Counsellors endeavour to provide a professional

qualitative career counselling and -planning service, sensitive to the needs of our clients (i.e. Technikon students, prospective students and their parents, Technikon staff and their spouses / children.

They also endeavour to promote and make recommendations regarding study and career options that are in the best interest of clients.

**Weak area / problem:** According to the weekly time schedules (refer to **Appendix 3**) the duration of the career counselling interviews are relatively short (75 - 90 minutes). This creates a problem in terms of effective service delivery to clients who are extremely career immature. Student counsellors however have more time to interview clients for career planning purposes.

The effectiveness of the counselling intervention is only evaluated by the clients themselves (refer to Evaluation Form: **Appendix 4**).

**Action steps:** Provision should be made for follow-up career counselling sessions when necessary (This however creates a problem when clients have a large distance to travel). The possibility of Internet / e-mail follow-up communication with such clients should be investigated.  
Student Counsellors should probably from time to time have the opportunity to sit in with other counsellors during career counselling sessions to observe and learn, or to even evaluate each other.

**COMPONENT:**     **Research on the effectiveness of the career counselling programme**

**Weak area:** No research has recently been done recently (due to time constraints) to determine the effectiveness of the individual career counselling programme, except for feedback from clients on the evaluation forms (refer to **Appendix 4**).

**Action step:** More time should be allocated in the weekly time schedule of Mrs Botha for such a research project.

**OTHER COMMENTS:**

The number of clients (learners in Grades 11 & 12) for career counselling decreased, because on request, the weekly time tables of some student counsellors were adapted, which decreased their available time for career counselling sessions. We have to investigate a plan to keep up the number of clients for career counselling in order to obtain / maintain a profitable income, or we will have to increase the career counselling to prospective students.

## **EVALUATION OF THE ESTABLISHMENT OF THE CAREER RESOURCES VENUE**

**(Prepared by M. Botha - Project leader)**

### **Introduction**

The establishment of the *Career Resources Venue* is a new project (1998) at Student Counselling, based on a long term dream / need at the department to have a venue in which the student counsellors, students, prospective students and staff will have access to updated information on: careers, companies, training opportunities at institutions and skills development (i.e. skills needed for effective coping with the demands in the world of work).

During 1997 a proposal was prepared for the approval and sponsorship of a "*Career Development and Resources Centre*" (CDRC) at Student Counselling (proposal and cost implications is available on request from E. Smit). This proposal however had not been approved, since it was implicated that the services that this centre would provide, were already, to a large extent, provided by other departments / units on campus, e.g. Co-operative Education and Academic Development.

This department however decided to continue with the intended project, but on a smaller scale.

### **COMPONENT: Information gathering**

**Strength:** Contact and rapport with training institutions and companies were established. Letters with requests for information were mailed - up to date: companies (55)  
training institutions (226)  
Career information received (223).

**Weak areas / problems:** Had no administrative assistance with mailing of letters to companies and training institutions. It had to be spread out through the year, since Mrs. Botha had problems to fit this task into her weekly time schedule (refer to **Appendix 3**) She did not plan ahead for the numbers of files that will be needed to file the incoming career information, which caused her to have run out of files at stage. This caused a further delay in the process of information gathering.  
Still in the process of compiling files on life skills development. This is a time consuming process, since work books had to be ordered from overseas, information have to be collected from the student counsellors and even the library.

**Action step:** To appoint a full time administrative assistant who will (as part of her tasks) be responsible for the annual updating of career and study information for this venue.  
To continue the process of compiling information on life skills development. The information should be user friendly and in a format which can be used in practical workshops / training



**COMPONENT: Compiling information brochures for marketing purposes**

**Weak area / problem:** No brochures were compiled yet, since Mrs. Botha could not fit this into her restricted time schedule.

**Action step:** To appoint an administrative assistant who will be (as part of her tasks) be responsible for compiling information brochures.

**COMPONENT: CIS- programme**

**Strength:** This computer programme on career and study information, was tested out in the department before purchasing. The designers of this programme promised to update it annually. Part of the programme is to recommend career options to individuals, based on their personal profile.

The programme works effectively for the purpose of information seeking (on careers and training possibilities at training institutions and is an asset to this venue. At this stage it is installed on only one computer in the venue, but we intend to have the CIS-programme available on the department's computer network by 2000.

**Weak areas / problems:** The recommended career options, based on the personal profiles of users of this programme, is not very effective, and the designers are still working on this component. We assist with research in this regard. The programme is only installed on one computer. A computer with a larger memory is however needed for effective operation of this programme. This programme has not been marketed to our clients.

**Action steps:** Further consultation with the designers of the programme.  
Budget for a Pentium next year.  
Budget to install this programme on the network in 2000.  
Market this programme next year.  
Employ an administrative assistant to assist visitors to this venue to use the programme effectively, together with additional information gathering from the cabinet filing system.

**COMPONENT: User statistics**

**Strength:** Except for the student counsellors, up to date only 5 prospective students and 1 student visited this venue, since it is not fully established and not marketed yet. A reference card system for users have been compiled to enable us to keep record of everyone who visit this venue for statistical purposes.

**Weak areas / problems:** Not marketed yet, since it is not fully operational yet, thus few users up to date.

**Action step:** To employ and administrative assistant who can operate from this venue, assist with active marketing and assist users to this venue.

**OTHER COMMENTS:**

Once the Career Resources Venue is fully operational / established, a photo-copying machine, where students who visit the venue can use their student cards to make copies of material (as in the library), can be considered.

To investigate the possibility again to obtain a sponsorship for this venue (consult with PR-department).

**PSYCHOMETRIC TEST PROGRAMME  
FOR CAREER COUNSELLING**

**Testees for Elisabet (ES)**

16PF SA92 (on computer)  
Short Biographical  
Meyer Interest Questionnaire  
Rothwell-Miller Interest Blank (Male/Female; Afr/Eng)  
Exercise: Relating Work Activities to your Experience  
Value Scale / Waarde Skaal (Eng / Afr)

**Testees for Marelise (MB)**

16PF SA92 (on computer)  
Short Biographical  
Holland Hexagon  
Meyer Interest Questionnaire  
Rothwell-Miller Interest Blank (Male/Female; Afr/Eng)  
SAT: Test 1 (17 min)  
SAT: Test 5 (11 min)  
SAT: Test 8 (11 min)

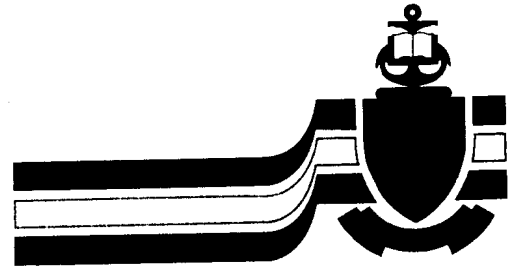
**Testees for Wessel (WS)**

16PF: (on computer)  
SA92 (> 18 yr + Std 10 / equivalent)  
HSPQ (< 18 yr + ≤ Std 10)  
Form E (> 18 yr + Std 4 - 9)  
Complete Self-Directed Search (SDS) (on computer)  
Long Biographical  
Holland Hexagon  
Meyer Interest Questionnaire  
Rothwell-Miller Interest Blank (Male/Female; Afr/Eng)

**Testees for Nolitha (NT)**

16PF SA92 (on computer)  
Complete Self-Directed Search (SDS) (on computer)  
Short Biographical  
Holland Hexagon  
Meyer Interest Questionnaire  
SAT 1 (17 min)  
Value Scale

Mevrou Mariana Bothma  
Studenteburo: Akademiese Ondersteuning  
Technikon Pretoria  
Privaatsak X 680  
**PRETORIA**  
0001



**Universiteit van Pretoria**

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

**Fakulteit Opvoedkunde**

**Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading**

26 Maart 1999

Geagte mevrou Bothma

**PHD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

Ek, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENTENOMMER 8434581)**, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met 'n PhD-studie in Opvoedkundige Sielkunde: Beroepsoriënteringspedagogiek onder studiebegeleiding van Professor JG Maree (Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading).

Die tema van hierdie studie fokus op beroepsvoorligting in 'n postmoderne konteks met die primêre doel om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorligting te ontwerp. So 'n model sal vanselfsprekend alleen kan geskied met inagneming van die riglyne vervat in Kurrikulum 2005, en meer spesifiek die leerarea lewensoriëntering.

Om hierdie studie suksesvol te kan afhandel, word inligting aangaande bestaande modelle vir beroepsvoorligting wat huidig deur verskeie universiteite en teknikons gebruik word, deur my benodig.

Ten einde my hierin behulpsaam te wees, versoek ek u graag om enige geskrewe inligting en/of formele beleidsdokument aangaande die model van beroepsvoorligting wat tans deur u Universiteit/Technikon gebruik word tot my beskikking te stel.


Enige sodanige inligting wat u tot beskikking van hierdie studie mag stel, sal uiteraard vertroulik hanteer word en ook hoog op prys gestel word. Hierby aangeheg 'n selfgeadresseerde koevert waarmee die inligting soos versoek, aangestuur kan word.

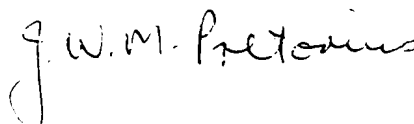
Navrae in hierdie verband kan gerig word aan: Mev Suzanne Bester  
Tel nr (012) 420-3891  
E-pos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

U vriendelike samewerking in bostaande verband word op prys gestel.

Die uwe

  
Mev SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Waarnemende Dekaan

**‘N GEREKENARISEERDE VOORLIGTINGSMODEL  
VIR DIE TECHNIKON PRETORIA**

deur

MARIA SUSANNA VAN HEERDEN

(B.Ed Psig: Beroepsoriënteringspedagogiek, BA.Ed)

Verhandeling voorgelê ter vervulling  
van ‘n deel van die vereistes vir die graad

**MAGISTER EDUCATIONIS  
(OPVOEDKUNDIGE SELKUNDE)**

in die

Fakulteit Opvoedkunde  
Departement Skoolvoorligting  
Universiteit van Pretoria

Onder leiding van: Dr F Malan

PRETORIA

1996

**TABEL 4.2: Essensies van die teoretiese raamwerk vir 'n gerekenariseerde voorligtingsmodel - 'n integrasie van bestaande denkraamwerke**

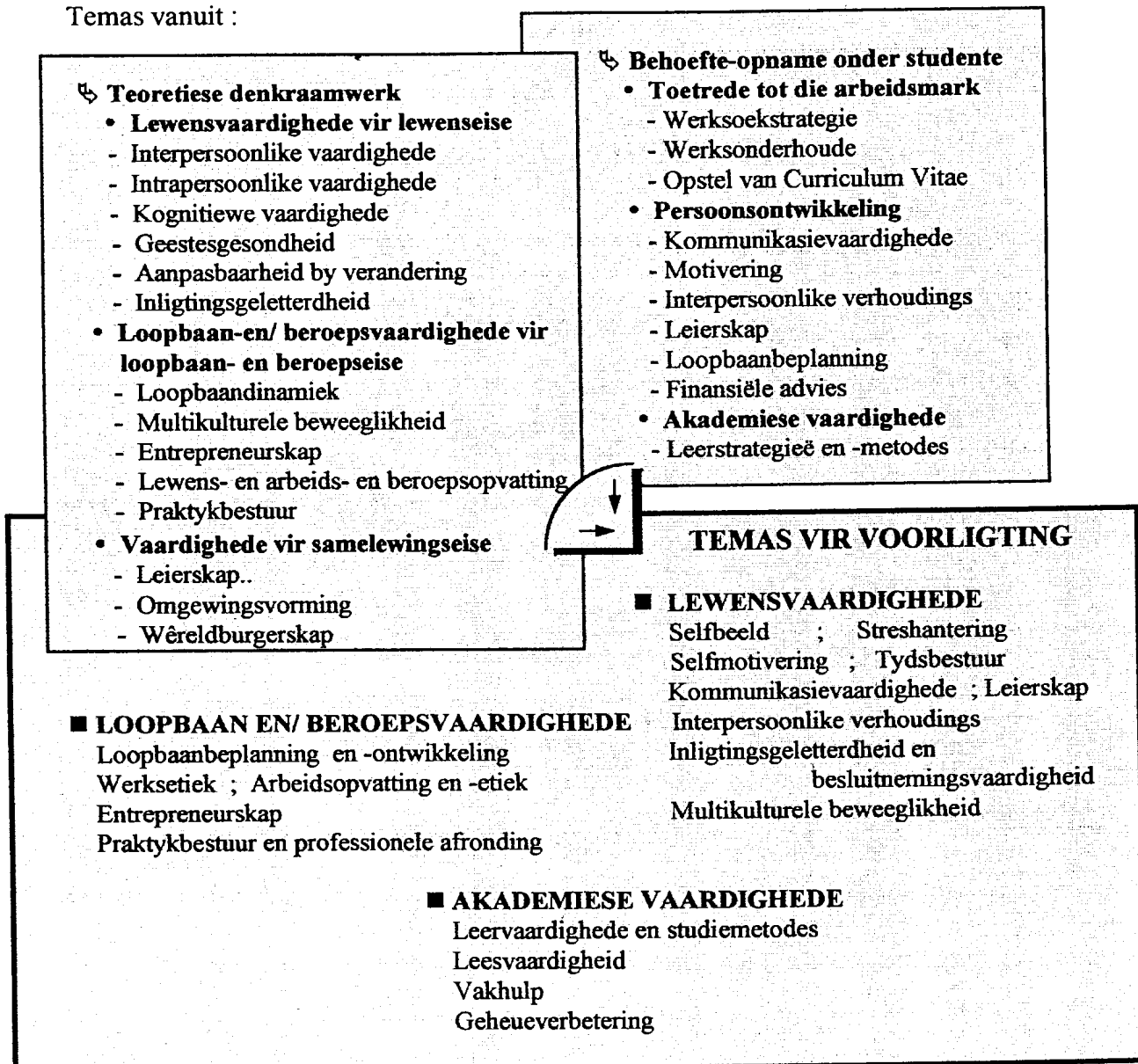
ESSENSIE	OMSKRYWING	OORSPRONKLIKE MODEL
<b>DIE STUDENT</b>		
Die student is <i>selfaktualiserend</i> .	Elke student wil self-iemand wees. Voorligtingsinhoud moet dus gerig wees op die selfverwerkliking van die student.	Maslow se <i>behoeftehiërargiemodel</i> met die tema van selfverwerkliking as absolute doel
Die student is <i>in die wêreld</i> .	Die student bevind hom- of haarself in 'n spesifieke gesitueerdheid - spesifiek ook 'n leergesitueerdheid. Voorligtingsinhoud en -vorm moet dus rekening hou met die spesifieke eise van die student se bestaan.	<i>Beroepsoriënteringsmodel</i> met die beklemtoning van die persoons se in-die-wêreld-wees in samehang tot sy of haar persoonwees.
Die student is <i>keusemakend en stellingnemend</i> .	Die student is nie uitgelewer aan sy of haar omgewing nie maar sal in die lig van sy of haar persepsies van hom- of haarself en ander besluite neem. Voorligtingsinhoud en -styl moet die student bemagtig in sy of haar keusemaking en stellingneming.	Holland se <i>beroepstipologiemodel</i> met die klem op interaksie tussen persoonlikheid en lewenswerklikheid.

<p>Die student is <i>unieke persoon</i>.</p>	<p>Die student se persoonsoniekheid sal vereis dat hy of sy as individu benader word en ook geleentheid en ruimte gebied word om sy of haar eie unieke vermoëns en geleenthede te benut.</p>	<p><i>Tradisionele model</i> se klinies-remediërende individuele styl.</p>
<p>Die student bevind hom of haar in 'n <i>spesifieke wordingsfase</i>.</p>	<p>Die Technikonstudent is hoofsaaklik in die laat-jeugdige en vroeë volwasselewensfase (toenemend ook volwasse stadium) met spesifieke problematiek en ontwikkelingstake om te voltooi en lewensvaardighede om aan te leer.</p>	<p>Super se <i>ontwikkelingsmodel</i> met die klem op 'n faseverloop van persoonsonwikkeling.</p>
<p>Die student bevind hom of haar in 'n <i>interaktiewe onderrigsituasie</i>.</p>	<p>Die student bevind hom of haar in 'n spesifieke onderrigsituasie en beskik oor 'n eie unieke leerstyl. Voorligtingsinhoud moet veral gerig wees op die aan die lig bring en versoening van onderrig- en leerstyl.</p>	<p><i>Onderrig-leermodel</i> met die klem op onderrigstyl en leerstyl.</p>
<p>Die student kom vanuit 'n <i>spesifieke leermilieu</i>.</p>	<p>Die student mag akademiese agterstand ervaar en of 'n gebrek hê aan leer- en studievaardighede.</p>	<p><i>Akademiese ondersteuningsmodel</i> met die klem op remediërende werk.</p>
<p>Die student se waardestelsel en lewensopvatting is gegrond op sy of haar spesifieke <i>kulturele verband</i>.</p>	<p>Elke student bevind hom- of haarself vanuit en binne 'n spesifieke kultuur en binne 'n omgewing met spesifieke eise. Die multikulturele en interkulturele werklikheid van die student se situasie moet erken word.</p>	<p>Nuwe denkrigting: <i>Multikulturele voorligting</i> (SSCSA Conference 1996)</p>

<b>DIE STUDENTEVOORLIGTER</b>		
<p>Die studentevoorligter moet beskik oor <i>multi-kulturele vaardigheid</i></p>	<p>Die studentevoorligter moet bewus wees van sy of haar eie lewensopvatting en die impak daarvan op sy of haar voorligtings-handelinge asook die realiteite en lewensopvatting van die kliënt vanuit 'n ander kultuurverband.</p>	<p>Nuwe denkrigting: <i>Multikulturele voorligting</i> (SSCSA Conference 1996).</p>
<p>Die studentevoorligter moet beskik oor insig en kennis van die <i>wêreld-van-werk</i>.</p>	<p>Die studentevoorligter moet die student kan begelei tot optimale gereedheid vir toetrede tot die arbeidsmark.</p>	<p>Beroepsoriënteringsdénke.</p>

Vervolgens word in Figuur 4.1 aangedui hoe 'n gerekenariseerde voorligtingsmodel vir die Technikon Pretoria gestruktureer kan word in terme van die interne organisasie, voorligtingsinhoude en voorligtingsvorm.

Temas vanuit :



**FIGUUR 4.4 : Temas vir voorligting:- Die integrasie van teoretiese denkraamwerk en behoefte-opname onder studente.**

Uitleg van Figuur 4.4: Die figuur dui aan dat daar 'n duidelike ooreenkoms is tussen die behoeftes van geregistreerde studente van die Technikon Pretoria en die voorgestelde teoretiese denkraamwerk vir voorligting by die Technikon Pretoria. Die uitkoms is 'n opgaaf van temas wat as voorligtingsinhoud sal dien. Die betrokke temas word verder ondersteun deur die navorsing van Jooste en Wilson (1992:19) wat aandui dat



#### 4.2 'N TEORETIESE MODEL VIR VOORLIGTING BY DIE TECHNIKON PRETORIA

In Hoofstuk Twee is die volgende teoretiese modelle as moontlike denkraamwerke vir voorligting by die Technikon Pretoria in oënskou geneem:

- Maslow se behoeftehiërargiemodel
- Holland se beroepstipologiemodel
- Super se selfkonsep-ontwikkelingsmodel
- 'n Beroepsoriënteringpedagogiese benadering

Benewens dië modelle is daar ook enkele basiese benaderings tot voorligting in die tersiêre onderwys onderskei:

- 'n tradisionele benadering
- 'n ontwikkelingsbenadering
- 'n onderrig-leer benadering
- 'n akademiese ondersteunings benadering

Na afloop van die ondersoek - soos in Hoofstuk Drie - blyk dit dat die ontwerp van 'n gerekenariseerde model vereis dat 'n nuwe teoretiese raamwerk geformuleer word. Verskeie bestaande modelle en benaderings toon sekere relevante elemente. 'n Integrasie van die mees gepaste eienskappe kan die mees waardevolle model voorhou vir 'n gerekenariseerde voorligtingspraktyk. 'n Spesifieke teoretiese raamwerk word benodig om die nuwe eise vanuit die veranderende tersiêre milieu asook die eietydse eise aan die Technikonstudent te akkommodeer.

Vervolgens word oor die knelvrae besin in die ontwerp van 'n gerekenariseerde voorligtingsmodel vir die Technikon Pretoria. Spesifieke knelvrae wat mag voorkom word in Tabel 4.1 uitgelig en beantwoord.

- Die program word sinvol aangewend in potensiaalbepaling (keuring), persoonsverkenning by individuele kliënte asook persoonsverkenning by die aanbied van werksinkels en groepsterapie.
- ⇒ **Neuro-link program:** Dit is 'n diagnostiese program as hulpmiddel vir die voorligter in die verkenning van studente se leer- en studievaardighede, breindominansies en integrasie - veral waar studente ernstige studieprobleme ondervind.

Die gerief van 'n gerekenariseerde proses het die Buro vir Studentevoorligting in staat gestel om toenemend betrokke te raak by die keuring of toelatingsproses van technikonkursusse (onderrigprogramme) deur aansoekers vir 'n bepaalde kursus psigometries te evalueer en hul potensiaal tot studie- en beroepsukses in 'n bepaalde rigting te verken. Die omvang van die diens het in so 'n mate toegeneem dat die gerekenariseerde fasiliteit in 1996 uitgebrei is tot 30 terminale in 'n geslote netwerk. Die psigometriesse data is nie gekoppel aan 'n stelsel van kliënterekords nie en word slegs in sekere gevalle uitgedruk en gelyasseer. 'n Administratiewe-stelsel in die Buro vir Studentevoorligting waardeur die kliënt se historisiteitsdata gekonsolideer kan word met psigometriesse data en data met betrekking tot die uitkomst van die voorligtingsbemoediening bestaan nie.

#### 4.4.1.2 (b) Potensiaalbepalingstrategie

Die Potensiaalbepalingstrategie is 'n inisiatief van die Buro vir Studentevoorligting (Voorlegging aan die Dekaan: Inligtingswetenskappe: 1995) vanweë die gerekenariseerde voorligtingsfasiliteit wat beskikbaar is en die dringende behoefte wat by die akademiese departemente ontstaan het vir 'n verantwoorde potensiaalbepaling van aansoekers.

Die spektrum van psigometriesse toetse beskikbaar maak dit moontlik om vir elke kursus - na gelang van die spesifieke eienskappe en vermoëns wat vir die kursus en beroepsrigting van belang is - 'n toetsbattery saam te stel. Die proses is gedurende

Die Buro vir Studentevoorligting beskik reeds oor verskeie van die gerekenariseerde psigometriese programme wat beskikbaar en bruikbaar is in die Suid-Afrikaanse konteks.

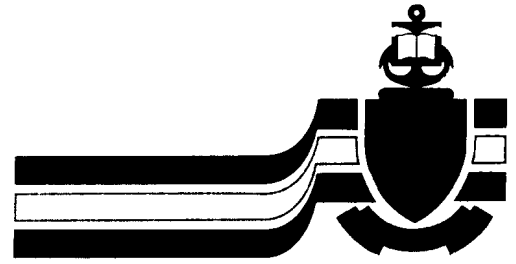
Dié programme word vervolgens toegelig.

#### 4.4.1.2 (a) Psigometriese programmatuur

Rekenaarprogramme (sagteware) wat tans sinvol binne die tersiêre omgewing benut kan word is:

- ⇒ **Siegmundprogram** : Hierdie program bestaan hoofsaaklik uit die tradisionele verkenningsmedia soos belangstelling- en persoonlikheidsvraelyste en aanlegtoetse. Die program is ontwikkel en word beheer deur die RGN.
  - die Siegmundprogram word sinvol aangewend vir beroepsverkenning en persoonsverkenning.
- ⇒ **Mentorprogram** : Fokus op beroepsverkenning en -oriëntering deur vraelyste (belangstelling, waardestelsels, loopnaanontwikkeling en lewensrol), beroepsinligting en selfwerkmodules (besluitneming). Die program is ook ontwikkel deur die RGN en word deur die instansie versprei en beheer.
  - die Mentorprogram word sinvol aangewend vir beroepskeuseverkenning en steungewing asook vir beroepsinligtingsdoeleindes.
- ⇒ **“Potential Index Battery” (PIB)**: Die program is ontwikkel deur die “Potential Index Associates” en word deur die ontwikkelaar versprei. Binne die multikulturele konteks het die PIB reeds getoon dat dit ‘n betroubare en sinvolle medium is (Verwys Buro vir Studentevoorligting: Navorsingsverslag 96/1 tot 96/4). ‘n Nuwe benadering tot standardisasie en toetsbetroubaarheid is deur die ontwikkelaar gevolg. Die toetse kan mettertyd binne die spesifieke gebruikskonteks, dit wil sê by die Technikon Pretoria, gestandaardiseer word vir optimale betroubaarheid en voorspellingsgeldigheid.

Doktor Jurie Human  
Buro vir Voorligting  
Technikon Vrystaat  
Privaatsak X 20539  
**BLOEMFONTEIN**  
9300



Universiteit van Pretoria

Pretoria 0002 Republiek van Suid-Afrika Tel (012) 4204111  
Faks (012) 362-5168 / 362-5190 <http://www.up.ac.za>

Fakulteit Opvoedkunde

Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading

26 Maart 1999

Geagte doktor Human

**PHD-STUDIE: VERSOEK VIR INLIGTING AANGAANDE MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

Ek, **SUZANNE ELIZABETH BESTER (STUDENTENOMMER 8434581)**, is 'n ingeskrewe student aan die Universiteit van Pretoria en is tans besig met 'n PhD-studie in Opvoedkundige Sielkunde: Beroeporiënteringspedagogiek onder studiebegeleiding van Professor JG Maree (Departement Opvoedkundige Voorligting en Berading).

Die tema van hierdie studie fokus op beroepsvoorigting in 'n postmoderne konteks met die primêre doel om 'n postmodernistiese model vir beroepsvoorigting te ontwerp. So 'n model sal vanselfsprekend alleen kan geskied met inagneming van die riglyne vervat in Kurikulum 2005, en meer spesifiek die leerarea lewensoriëntering.

Om hierdie studie suksesvol te kan afhandel, word inligting aangaande bestaande modelle vir beroepsvoorigting wat huidig deur verskeie universiteite en teknikons gebruik word, deur my benodig.

Ten einde my hierin behulpsaam te wees, versoek ek u graag om enige geskrewe inligting en/of formele beleidsdokument aangaande die model van beroepsvoorigting wat tans deur u Universiteit/Technikon gebruik word tot my beskikking te stel.


Enige sodanige inligting wat u tot beskikking van hierdie studie mag stel, sal uiteraard vertroulik hanteer word en ook hoog op prys gestel word. Hierby aangeheg 'n selfgeadresseerde koevert waarmee die inligting soos versoek, aangestuur kan word.

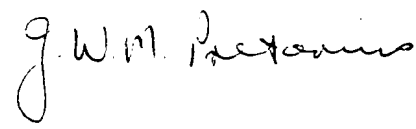
Navrae in hierdie verband kan gerig word aan: Mev Suzanne Bester  
Tel nr (012) 420-3891  
E-pos adres: [bester@hakuna.up.ac.za](mailto:bester@hakuna.up.ac.za)

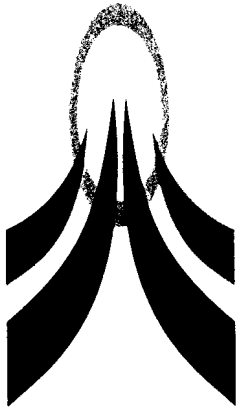
U vriendelike samewerking in bostaande verband word op prys gestel.

Die uwe

  
Mev SE Bester

  
Prof JG Maree

  
Prof JWM Pretorius  
Waarnemende Dekaan



# Technikon

*Vrystaat • Free State • Foreistata*

17 Mei 1999

Geagte mev Bester

## **I/S: MODEL VIR BEROEPSVOORLIGTING**

Ons gebruik geen vaste of voorgeskrewe model vir Beroepsvoorligting nie. Veel eerder volg ons elektiese benadering waarin verskeie vetrekpunte / standpunte geïntegreer word. Om die rede is daar geen spesifieke brosjure of beleidsdokumente nie.

Ons proses behels kortliks:

- Eerste konsultasie met kliënte
- Psigometriese evaluasie na aanleiding van bogenoemde
- Opvolg onderhoud om psigometrie te bespreek
- Integrasie van realiteite byvoorbeeld werksgeleenthede en toelatingsvereistes.
- Finale aanbevelings

Sterkte met u studie.

Vriendelike groete.



**GF CRONJE**  
**DIREKTEUR: BURO VIR VOORLIGTING**

*Privaatsak X 20539  
Private Bag X 20539  
Bloemfontein  
9300*

*Pres Brandstraat 20  
20 Pres Brand Street  
Bloemfontein  
9301*

*Tel:  
(051) 507- 3911  
Faks/Fax:  
(051) 507- 3199*

# *Bylae D*

## *Korrespondensie Internasionale Instansies*

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Wed, 21 Jul 1999 12:54:07 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: "Lawrence F. Rossow" <lrossow@ou.edu>  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Fri, 16 Jul 1999 12:18:11 GMT+2

Dear Lawrence Rossow

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

I, Suzanne Elizabeth Bester (student number 8434581), am currently enrolled at the University of Pretoria, South Africa, as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with new policies and guidelines as determined by the current education system in South Africa and specifically in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005 and the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and colleges locally and abroad.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance utilized by your university or college. Any information that you may furnish in this regard will be highly appreciated and will also be treated as confidential.

For purposes of forwarding any such information at your disposal or in the event of any further enquiries in the above regard I hereby provide my email address.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and willingness in the above regard are appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

373

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Fri, 15 Oct 1999 09:55:54 GMT+2  
Subject: (Fwd) Informatio regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNAJSMITH>  
To: "Lawrence F. Rossow" <lfrossow@ou.edu>  
Subject: Informatio regarding model of career counselling  
Date sent: Mon, 4 Oct 1999 12:22:15 GMT+2

Dear Lawrence Rossow

PhD study: Request for information regarding model of career counselling

I refer to the above mentioned matter and my previous email letter dated 16 July 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact write hereof. My particulars are as follows.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester



From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Wed, 21 Jul 1999 12:54:39 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: profk@iastate.edu  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Fri, 16 Jul 1999 12:11:49 GMT+2

For attention Karen B Mc Lean Donaldson

Dear Karen

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

I, Suzanne Elizabeth Bester (student number 8434581), am currently enrolled at the University of Pretoria, South Africa, as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with new policies and guidelines as determined by the current education system in South Africa and specifically in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005 and the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and colleges locally and abroad.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance utilized by your university or college. Any information that you may furnish in this regard will be highly appreciated and will also be treated as confidential.

For purposes of forwarding any such information at your disposal or in the event of any further enquiries in the above regard I hereby provide my email address.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and willingness in the above regard are appreciated.

Yours faithfully

375

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Fri, 15 Oct 1999 09:55:16 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: profk@iastate.edu  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Mon, 4 Oct 1999 12:25:39 GMT+2

Dear Karen

PhD study: Request for information regarding model of career counselling

I refer to the above mentioned matter and my previous email letter dated 16 July 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact write hereof. My particulars are as follows.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

376

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Wed, 21 Jul 1999 12:53:35 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: R.DE.GROOT@PPSW.RUG.NL  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Fri, 16 Jul 1999 12:21:28 GMT+2

Dear Professor De Groot

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

I, Suzanne Elizabeth Bester (student number 8434581), am currently enrolled at the University of Pretoria, South Africa, as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with new policies and guidelines as determined by the current education system in South Africa and specifically in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005 and the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and colleges locally and abroad.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance utilized by your university or college. Any information that you may furnish in this regard will be highly appreciated and will also be treated as confidential.

For purposes of forwarding any such information at your disposal or in the event of any further enquiries in the above regard I hereby provide my email address.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and willingness in the above regard are appreciated.

Yours faithfully

377

**From:** "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
**Organization:** University of Pretoria  
**To:** vandyka@hakuna.up.ac.za  
**Date sent:** Wed, 21 Jul 1999 12:47:43 GMT+2  
**Subject:** (Fwd) RCPT: Information regarding model of career counsel  
**Priority:** normal

----- Forwarded Message Follows -----

**From:** "r.de.groot" <R.de.Groot@ppsw.rug.nl>  
**Organization:** Faculteit PPSW, RuG  
**To:** "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
**Date sent:** Fri, 16 Jul 1999 16:20:41 +0100  
**Subject:** RCPT: Information regarding model of career counsel  
Send reply to: r.de.groot@ppsw.rug.nl  
**Priority:** normal

Confirmation of reading: your message -

**Date:** 16 Jul 99, 12:15  
**To:** R.DE.GROOT@PPSW.RUG.NL  
**Subject:** Information regarding model of career counselling

Was read at 16:20, 16 Jul 99.

378

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Fri, 15 Oct 1999 09:54:37 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: R.DEGROOT@PPSW.RUG.NL  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Mon, 4 Oct 1999 12:29:16 GMT+2

Dear Professor De Groot

PhD study: Request for information regarding model of career counselling

I refer to the above mentioned matter and my previous email letter dated 16 July 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact write hereof. My particulars are as follows.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

.Yours faithfully

Suzanne Bester

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Wed, 21 Jul 1999 12:55:11 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: , Dr E W A De Corte  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Fri, 16 Jul 1999 11:32:38 GMT+2

Dear Dr De Corte

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

I, Suzanne Elizabeth Bester (student number 8434581), am currently enrolled at the University of Pretoria, South Africa, as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with new policies and guidelines as determined by the current education system in South Africa and specifically in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005 and the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and colleges locally and abroad.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance utilized by your university or college. Any information that you may furnish in this regard will be highly appreciated and will also be treated as confidential.

For purposes of forwarding any such information at your disposal or in the event of any further enquiries in the above regard I hereby provide my email address.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and willingness in the above regard are appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

380

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Fri, 15 Oct 1999 09:51:38 GMT+2  
Subject: (Fwd) (Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: erik.decorte@ped.kleuven.ac.be  
Subject: (Information regarding model of career counselling  
Date sent: Mon, 11 Oct 1999 11:12:06 GMT+2

Dear Dr De Corte

PhD study: Request for information regarding model of career counselling

I refer to the above mentioned matter and my previous email letter dated 16 July 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact write hereof. My particulars are as follows.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Wed, 21 Jul 1999 12:51:07 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: Livin.Bollaert@vub.ac.be  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Fri, 16 Jul 1999 12:24:01 GMT+2

Dear Livin Bollaert

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

I, Suzanne Elizabeth Bester (student number 8434581), am currently enrolled at the University of Pretoria, South Africa, as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with new policies and guidelines as determined by the current education system in South Africa and specifically in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005 and the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and colleges locally and abroad.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance utilized by your university or college. Any information that you may furnish in this regard will be highly appreciated and will also be treated as confidential.

For purposes of forwarding any such information at your disposal or in the event of any further enquiries in the above regard I hereby provide my email address.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and willingness in the above regard are appreciated.

Yours faithfully



382

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Thu, 2 Sep 1999 11:02:55 GMT+2  
Date sent: Mon, 9 Aug 1999 16:34:15 +0200  
To: bester@hakuna.up.ac.za  
From: Raoul Van Esbroeck <rvesbroe@vub.ac.be>  
Subject: Your request to Prof. Bollaert

Dear Mrs Bester,

My colleague, Prof. L. Bollaert, requested me to answer you questions and to help you in collecting the necessary information.

I could send you a copy of some of my publications in English if you could let me know your address. However the information on our guidance and counselling system in these publications is limited. If you happen to understand Dutch (it is very similar to Afrikaans) I also could send you some more articles.

On the other hand I also had liked to draw your attention to another publication that I wrote together with Tony Watts (NICEC, Cambridge, UK). In this book Tony and I give a survey of the counselling and guidance services in higher education in the European Union. This book is based upon 16 national reports which were published by FEDORA. In attachment you will find the information on the publications and on how to order them.

Yours sincerely,

Prof. R. Van Esbroeck

## FEDORA Publications

### 1. Synthesis reports produced for the New Skills Project

Watts, A.G., & Van Esbroeck, R. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in the European Union*. Brussels: VUBPress

Watts, A.G., & Van Esbroeck, R. (1998). *De nouvelles compétences pour un avenir différent: Services d'orientation et de counselling dans L'Union Européenne*. Bruxelles: VUBPress.

### 2. Country reports produced for the New Skills Project

- A Schilling, M. & Moisl, A. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Austria*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- B(FI) Van Esbroeck, R. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Flanders (Belgium)*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- B(Fr) Wouters, C. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Belgium (French Community)*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- DK Plant, P. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Denmark*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- FIN Lairio, M. & Puukari, S. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Finland*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- F Leray, N. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in France*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- D Rott, G. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Germany*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- GR Marouda-Chatjoulis, A. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Greece*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- IRL Aungier, C. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Ireland*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- I Berta, L. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Italy*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- L Harsch, R. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Luxembourg*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- NL Ramaker, I. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in the Netherlands*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.

- P Duarte, M.E. & Paixao, M.P. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Portugal*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- E Repetto, E. & Malik, B. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Spain*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- S Pérez, M. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in Sweden*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.
- UK Butcher, V. (1998). *New Skills for New Futures: Higher Education Guidance and Counselling in the United Kingdom*. Louvain-la-Neuve: FEDORA.

### **How to order**

The synthesis reports can be ordered through:

VUBPress, Pleinlaan, 2, B 1050 Brussels, Belgium.  
Fax: + 32 00 2 629 26 94 - E-mail: [kvschare@vub.ac.be](mailto:kvschare@vub.ac.be)

The country reports can be ordered through:

FEDORA - Forum Européen de L'Orientation Académique  
Boîte Postale 55, B 1348 Louvain-la-Neuve, Belgium.

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Wed, 21 Jul 1999 12:50:32 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: maggie.mangini@asu.edu  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Fri, 16 Jul 1999 12:26:30 GMT+2

Dear Margaret Mangini

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

I, Suzanne Elizabeth Bester (student number 8434581), am currently enrolled at the University of Pretoria, South Africa, as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with new policies and guidelines as determined by the current education system in South Africa and specifically in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005 and the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and colleges locally and abroad.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance utilized by your university or college. Any information that you may furnish in this regard will be highly appreciated and will also be treated as confidential.

For purposes of forwarding any such information at your disposal or in the event of any further enquiries in the above regard I hereby provide my email address.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and willingness in the above regard are appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

386

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Fri, 15 Oct 1999 09:54:05 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: maggie.mangini@asu.edu  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Mon, 4 Oct 1999 12:33:47 GMT+2

Dear Margaret Mangini

PhD study: Request for information regarding model of career counselling

I refer to the above mentioned matter and my previous email letter dated 16 July 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact write hereof. My particulars are as follows.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Wed, 21 Jul 1999 12:49:28 GMT+2  
Subject: (Fwd) ( Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: j.wright@cqu.edu.au  
Subject: ( Information regarding model of career counselling  
Date sent: Fri, 16 Jul 1999 12:33:08 GMT+2

Dear Judith Wright

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

I, Suzanne Elizabeth Bester (student number 8434581), am currently enrolled at the University of Pretoria, South Africa, as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with new policies and guidelines as determined by the current education system in South Africa and specifically in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005 and the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and colleges locally and abroad.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance utilized by your university or college. Any information that you may furnish in this regard will be highly appreciated and will also be treated as confidential.

For purposes of forwarding any such information at your disposal or in the event of any further enquiries in the above regard I hereby provide my email address.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and willingness in the above regard are appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

388

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Fri, 15 Oct 1999 09:53:31 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: j.wright@cqu.edu.au  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Mon, 4 Oct 1999 12:36:08 GMT+2

Dear Judith Wright

PhD study: Request for information regarding model of career counselling

I refer to the above mentioned matter and my previous email letter dated 16 July 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact write hereof. My particulars are as follows.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

**From:** "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
**Organization:** University of Pretoria  
**To:** vandyka@hakuna.up.ac.za  
**Date sent:** Wed, 21 Jul 1999 12:48:54 GMT+2  
**Subject:** (Fwd) Information regarding model of career counselling  
**Priority:** normal

----- Forwarded Message Follows -----

**From:** Self <HAKUNA/JSMITH>  
**To:** goodman@oakland.edu  
**Subject:** Information regarding model of career counselling  
**Date sent:** Fri, 16 Jul 1999 12:34:30 GMT+2

Dear Jane Goodman

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

I, Suzanne Elizabeth Bester (student number 8434581), am currently enrolled at the University of Pretoria, South Africa, as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with new policies and guidelines as determined by the current education system in South Africa and specifically in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005 and the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and colleges locally and abroad.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance utilized by your university or college. Any information that you may furnish in this regard will be highly appreciated and will also be treated as confidential.

For purposes of forwarding any such information at your disposal or in the event of any further enquiries in the above regard I hereby provide my email address.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and willingness in the above regard are appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester



390

From: "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Fri, 15 Oct 1999 09:53:00 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information regarding model of career counselling  
Priority: normal

----- Forwarded Message Follows -----

From: Self <HAKUNA/JSMITH>  
To: goodman@oakland.edu  
Subject: Information regarding model of career counselling  
Date sent: Mon, 4 Oct 1999 12:37:41 GMT+2

Dear Jane Goodman

PhD study: Request for information regarding model of career counselling

I refer to the above mentioned matter and my previous email letter dated 16 July 1999 in this regard.

I still await your friendly reply to my request for information with regard to the model of career guidance utilized by your institution.

I hereby once again urgently request that the required information be made available at your earliest convenience. Any and all information furnished in this regard shall obviously be treated as confidential.

Should you have any further enquiries in the above regard, kindly contact write hereof. My particulars are as follows.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and urgent attention in this regard will be appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

391

**From:** "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
**Organization:** University of Pretoria  
**To:** vandyka@hakuna.up.ac.za  
**Date sent:** Wed, 21 Jul 1999 12:48:15 GMT+2  
**Subject:** (Fwd) Information regarding model of career counselling  
**Priority:** normal

----- Forwarded Message Follows -----

**From:** Self <HAKUNA/JSMITH>  
**To:** sara.loosemore@edstud.ox.ac.uk  
**Subject:** Information regarding model of career counselling  
**Date sent:** Fri, 16 Jul 1999 12:35:45 GMT+2

Dear Me Loosemore

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

I, Suzanne Elizabeth Bester (student number 8434581), am currently enrolled at the University of Pretoria, South Africa, as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with new policies and guidelines as determined by the current education system in South Africa and specifically in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005 and the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and colleges locally and abroad.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance utilized by your university or college. Any information that you may furnish in this regard will be highly appreciated and will also be treated as confidential.

For purposes of forwarding any such information at your disposal or in the event of any further enquiries in the above regard I hereby provide my email address.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and willingness in the above regard are appreciated.

Yours faithfully

Suzanne Bester

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Wed, 21 Jul 1999 13:05:40 GMT+2  
Date sent: Fri, 16 Jul 1999 12:30:30 +0000  
To: bester@hakuna.up.ac.za  
From: Sara Loosemore <sara.loosemore@educational-studies.oxford.ac.uk>  
Subject: Career counselling

Dear Elizabeth Bester,

Thank you for your enquiry, which I only partly understand!

This graduate Department (Educational Studies - concerned with Initial Teacher Training, continuing professional development of teachers, and research based on these) is not involved in career counselling and does not have any University policy documents.

I would suggest that you contacted the University Careers Service which might be able to help you or guide you to the appropriate source of information. The e-mail address is: [postmaster@cas.ox.ac.uk](mailto:postmaster@cas.ox.ac.uk)

Yours sincerely,

Sara Loosemore

=====  
Professor Richard Pring  
Director  
Department of Educational Studies  
University of Oxford  
15 Norham Gardens  
Oxford, OX2 6PY, UK  
=====

Tel: +44 (0)1865 274051(direct)/274024(switchboard)  
Fax: +44 (0)1865 274144  
E-mail: [richard.pring@edstud.ox.ac.uk](mailto:richard.pring@edstud.ox.ac.uk)

**From:** "Me J Smith, OPV2-151 x2772" <jsmith@hakuna.up.ac.za>  
**Organization:** University of Pretoria  
**To:** vandyka@hakuna.up.ac.za  
**Date sent:** Wed, 21 Jul 1999 12:47:02 GMT+2  
**Subject:** (Fwd) ( Information regarding model of career counselling  
**Priority:** normal

----- Forwarded Message Follows -----

**From:** Self <HAKUNA/JSMITH>  
**To:** postmaster@cas.ox.ac.uk  
**Subject:** ( Information regarding model of career counselling  
**Date sent:** Tue, 20 Jul 1999 11:01:29 GMT+2

For attention: The Director

Dear Sir/Madam

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

I, Suzanne Elizabeth Bester (student number 8434581), am currently enrolled at the University of Pretoria, South Africa, as a PhD student in Educational Psychology (Career Guidance Pedagogics) under the supervision of professor JG Maree (Department of Guidance and Counselling).

My PhD study focuses on career counselling in a postmodern context with the primary aim of developing a postmodernistic model of career counselling. Such a model will obviously be in accordance with new policies and guidelines as determined by the current education system in South Africa and specifically in accordance with the guidelines as set out in Curriculum 2005 and the learning area of life orientation.

To complete this study successfully I need information regarding existing models of career guidance currently implemented by different universities and colleges locally and abroad.

I hereby wish to request any written information and/or a formal policy document which will explain the model of career guidance utilized by your university or college. Any information that you may furnish in this regard will be highly appreciated and will also be treated as confidential.

For purposes of forwarding any such information at your disposal or in the event of any further enquiries in the above regard I hereby provide my email address.

Mrs Suzanne Bester  
email address: bester@hakuna.up.ac.za

Your friendly co-operation and willingness in the above regard are appreciated.

Yours faithfully

Forwarded by: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Forwarded to: vandyka@hakuna.up.ac.za  
Date forwarded: Wed, 21 Jul 1999 13:01:43 GMT+2  
To: Suzanne Bester <bester@hakuna.up.ac.za>  
From: Tony Butler <tony.butler@careers-service.oxford.ac.uk>  
Subject: Model of career counselling  
Date sent: Tue, 20 Jul 1999 17:39:36 +0100

Dear Ms Bester:

Thank you for your email. The model which we use in Oxford is as described in Linda Ali and Barbara Graham, "The Counselling Approach to Careers Guidance (Routledge, 1996, ISBN 0-415-12172-8(hbk)).

If you want to see a copy of our Guide to the Careers Service, which you may find illuminating, please let me have a postal address. You might also like to have a look at our website: [www.careers.ox.ac.uk](http://www.careers.ox.ac.uk).

Yours sincerely

~Tony Butler

395

From: "Mev S Bester, OPV2-134, x3891" <BESTER@hakuna.up.ac.za>  
Organization: University of Pretoria  
To: mmalan@hakuna.up.ac.za  
Date sent: Thu, 2 Sep 1999 11:23:34 GMT+2  
Subject: (Fwd) Information: Model of caree counsel  
Priority: normal

Forwarded message:

From: Self <HAKUNA/BESTER>  
To: <tony.butler@careers-service.oxford.ac.uk>  
Subject: Information: Model of caree counselling  
Date: Thu, 22 Jul 1999 08:10:49 GMT+2

Dear Mr Butler

PhD study: Request for information in respect of model of career counselling

Thank you for your very kind and prompt response in the above regard. The information you have provided me with has been very helpful. I hereby also provide my postal address and look forward to receiving your Guide to the Careers Service. My postal address is as follows:

Mrs Suzanne Bester  
P O Box 2109  
Groenkloof  
Pretoria  
South Africa  
0027



**Oxford  
University  
Careers  
Service**

The essential guide to  
finding your future,  
plus details of 165  
employers with  
13,900 jobs who  
want to hear from  
Oxford students.

# the

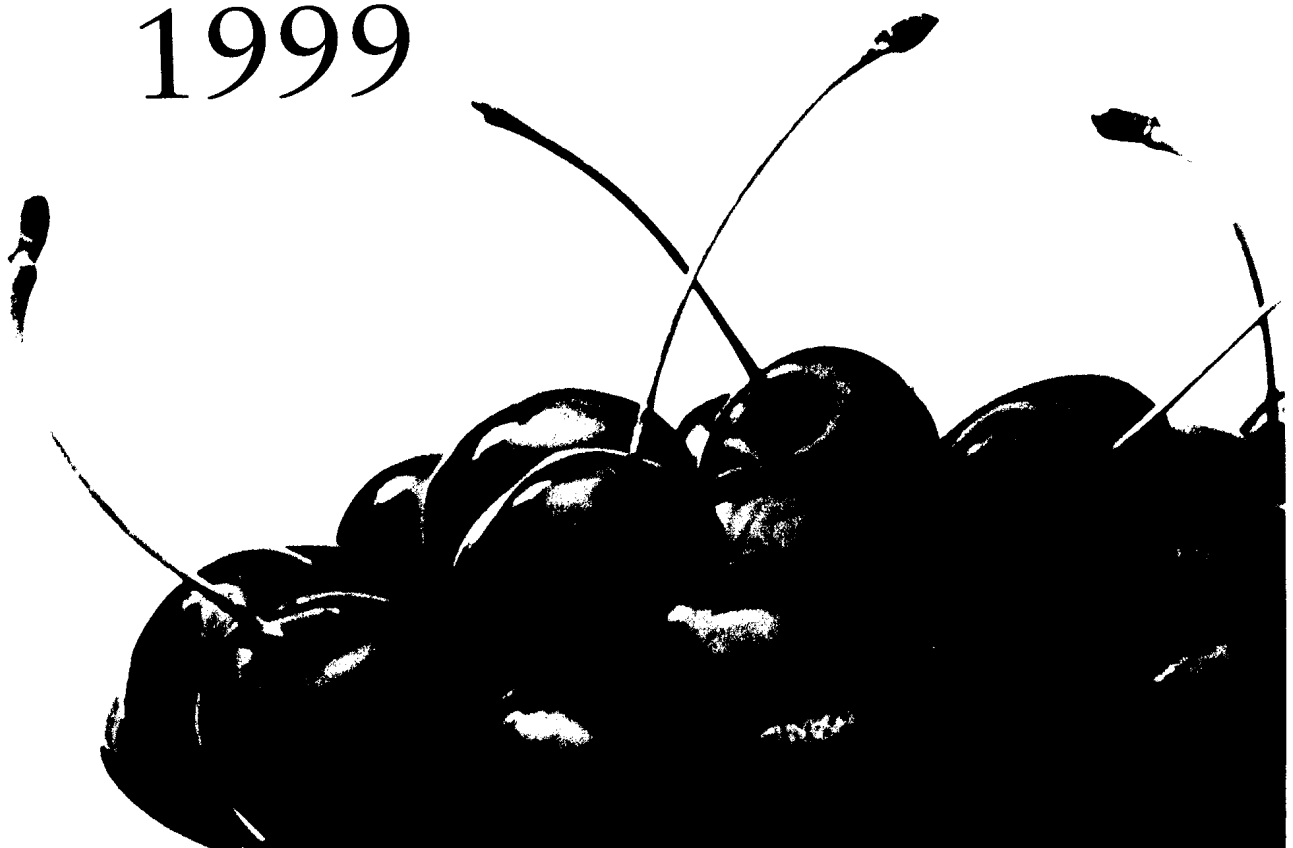
# Careers Service

# Guide

# 1999

Written by the staff at  
Oxford University  
Careers Service and  
published by GTI

**CONNECT  
TO** events [www.careers.ox.ac.uk](http://www.careers.ox.ac.uk)  
employers [www.gti.co.uk](http://www.gti.co.uk)





# edition 6

## sections 1-12



for more  
INFORMATION  
elsewhere in the  
guide or in the  
Careers Service use  
this cross reference

- p6 **Employment opportunities**
- p11 **What's on offer?**
- p20 **Planning and action**
- p32 **Vacation time**
- p37 **Working abroad**
- p42 **Further study**
- p47 **Taking time out**
- p51 **Winning applications**
- p59 **Interview success**
- p66 **Your first offer**
- p69 **Overcoming obstacles**
- p72 **What next?**
- p74 **Glossary of job-hunting terms**

## the employers <sup>p75</sup>

### jobs

for details of  
SPECIFIC CAREER  
categories turn to  
page referenced

An introduction to the major employment sectors with recruitment information from many of the employers recruiting Oxford graduates.

Advertising, public relations, market research ·  
Chemical & pharmaceutical companies ·  
Computing & IT · Consultants · Finance · Industry ·  
Law · Media · Oil & oil service companies · Patent  
agents · Public sector · Retail management ·  
Teaching

**plus** further study





**Sue Lawry** Information Assistant  
Sue, Marie and Katherine are Information Assistants who work on Reception and in the Information Room.



**Marie Riley** Information Assistant



**Katherine Dodd** Information Assistant

## First things first

To register with the Careers Service you need to bring your University card and the £4 fee. Your registration remains valid for up to four years after the completion of your course. Most people who come to the Careers Service for the first time are unclear as to how to go about using all the facilities on offer. Reading this guide is a good starting point and the next section deals with the process of choosing a career. Other useful starting points can be:

- attending an introductory talk. These take place several times a week in full term at 2.15 pm and include a short personal discussion with the Careers Adviser at the end to help you get started. During Hilary and Trinity terms we provide talks on using vacations and using OUCS, targeted mainly at penultimate year students.
- exploring the Information Room resources, using the displays and handouts on the 'Start Here' board and seeking help from the Information Room staff.
- attending talks on the term programme, a very useful and informal way of finding out more about different jobs.
- talking with the Careers Adviser on duty in the Information Room.

## People to help you

The Information Room is laid out so that if you want to you can find your way around on your own. All the way through this guide we tell you what is available. Also we want you to remember that there are always people to help you. The Information Room staff are available all the time the office is open to students and they can direct you to any appropriate information sources we hold. You will find the following staff can help you.

- At the Reception Desk, staff can advise you when certain Careers Advisers are available. They can help you decide if you need to see a Careers Adviser.
- At the Information Desk, opposite the Reception Desk, staff can help you locate the right information to answer your questions or show you how to make use of the information we have available.



for more about the INFORMATION ROOM see page 16



## Information Desk

- At Collection Point, staff can help you find the correct application form and employer brochure.
- The Careers Adviser on duty is available from 10.30 am to 4.30 pm weekdays (except Thursday morning) during full term. You indicate you want to talk to the duty adviser by signing the list near to the duty adviser's desk in the employment section. Your name is called when it is your turn. The adviser will be able to spend from 5 to 15 minutes with you. You can talk to him or her about anything that concerns you. If you would like to find out more, please look at the sheet about the duty adviser which can usually be found on the 'Start Here' board.
- A longer discussion with a Careers Adviser is available and we call this a 'careers interview'. Not everyone wants or needs such a discussion when they first register. We hope that most people will make a start by using the resources already described. Sometimes the duty adviser will recommend a longer

**jobs**

for details of SOLICITORS interested in you turn to page 00

carried out as much research as you can on your own and feel you need some additional input; sometimes you may feel you do not know how to make a start, you may lack direction or you may feel confused. In all these cases it would be appropriate to go to Reception and book an interview. The duty adviser will usually recommend the name of a particular adviser if you require specialist advice; otherwise you will be booked to see the first available adviser. There is a helpful sheet about an interview with a Careers Adviser on the 'Start Here' board.

### The Information Room

The ground floor of 56 Banbury Road is devoted to our Information Room, which is effectively a careers library for you to use on a self-service basis. You are welcome to come in and research any time the office is open. We have one of the largest and most comprehensive careers information rooms of any university in the UK and because of this it can seem quite daunting. The previous two pages include a map of the area. Some features of particular note are:

- A 'Start Here' board to help you make a start in using the service. This board can be helpful in the early stages of using the Careers Service.
- Information on occupations, employers and postgraduate study.
- PROSPECT(HE), a computer-assisted careers guidance system, to help you through the process of choosing a career. You may want to discuss using PROSPECT(HE) with the Duty Careers Adviser before booking.
- Contacts Scheme, a computer database of some 600 recent Oxford graduates prepared to assist current students in their research into various fields of employment.
- A section devoted to vacation and other short-term work.
- Collection Point, where you can find take-away literature including employer brochures and application forms.

### The term programme

We have already mentioned the term programme as a useful starting point to using the Careers Service. A number of events take place each term. Michaelmas term has the largest programme because it also includes many presentations by



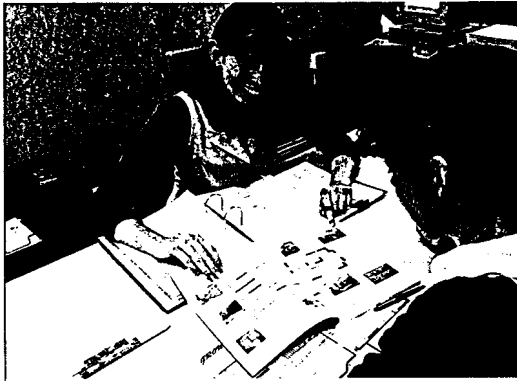
The Information Room holds a wide range of information on occupations, employers and postgraduate study.

graduate recruiters promoting their vacancies to finalists (although anyone is able to attend). At 56 Banbury Road you will also find a number of talks about different careers. Generally, they are informal events where we invite practitioners, usually recent graduates, to come and talk about their experiences. They are an excellent way of getting close to an area of work which interests you without leaving Oxford. Sometimes our programme includes skills training sessions run by employers, eg communication skills, time management. These skills are important in all areas of employment, and we strongly recommend the training sessions. There are also some practical 'How to' sessions, like 'Applying for graduate study in the USA', 'Applying for



### Michaelmas careers talks

- Teaching in Europe**  
An invaluable opportunity to find out more about this kind of work directly from Mr Philip Moore of the Cambridge Institute in Munich.  
**Tues 12 Nov 2.15 pm**
- Personnel management**  
It's not at all what you think it is! More about law and systems than people, yet an essential element in any successful organisation, personnel has long been a popular choice. Come and hear the experiences of a recent graduate in a large commercial organisation.  
**Tues 12 Nov 5.15 pm**
- Careers for biologists**  
An opportunity to hear about the types of career Oxford biologists go into. Both undergraduates and postgraduates welcome.  
**Lecture Theatre A, Zoology  
Wed 13 Nov 2.30 pm**
- Technical & scientific consultancy**  
A couple of technical consultants describe the challenge and rewards of their work, which makes use of their science and engineering degrees.  
**Wed 13 Nov 5.15 pm**
- Financial management**  
Finance managers have positions of considerable responsibility in industry and in the public sector. Speakers from contrasting backgrounds will talk of the rewards and challenges of their work, and the training for it.  
**Mon 18 Nov 5.15 pm**
- Journalism and broadcasting**  
What are your chances of getting into the media when you leave Oxford? How should you approach your job search? A chance to hear from graduates who have been successful.  
**Tues 19 Nov 5.15 pm**
- Diplomatic Service**  
A young diplomat will talk about a fast stream career in the Foreign Office. Useful whether or not you have applied.  
**Wed 20 Nov 2.15 pm**
- Working for a charity**  
Graduate entry programmes are rare, so it is often difficult to know how to start a career with a charity. This is a chance to hear how others began in this area to help you plan your own entry route.  
**Thurs 21 Nov 5.15 pm**



**You'll find all the information you need at our friendly Careers Service.**

training contracts with law firms', 'Making applications' and 'Dealing with interviews'. These are run by our own Careers Advisers. Be sure to check the programme at the beginning of each term as we do not duplicate all the same sessions each term.

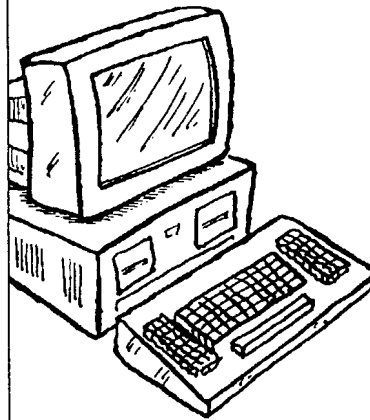
### Researching your career on the WWW

It is very hard to ignore the existence of the internet, and we are constantly reminded that all kinds of organisations are making their mark on the world wide web. How many times recently have you seen on letterheads, the sides of commercial vehicles, in printed and TV adverts an email and http:// address? You may already be aware of the use you can make of the internet to help with your studies. If you are not aware yet, then the following information is designed to prompt you into finding out more about it. Judge for yourself its usefulness.

So how can you use the WWW in your career research? Asking a search engine to find something on jobs or careers will generate millions of documents. You will need to be more focused on what you are looking for. It is unlikely that you will get much help from the WWW without first making use of the Careers Service and talking to the staff here. However, once you have focused on some particular career areas, even if they are quite broad, you may be able to search for information. We would strongly recommend a chat with one of our Information Managers to avoid wasting a lot of your time. We have linked some significant sites to the Careers Service web site:

**[www.careers.ox.ac.uk](http://www.careers.ox.ac.uk)**

and a number of useful sites have been bookmarked on our Information Room computers. You may also find references to



literature you pick up at 56 Banbury Road.

### Where to learn

If you are totally unfamiliar with the use of the internet then book an introductory session at the University Computing Service at 13 Banbury Road. They run a regular introductory session on how to use the internet. This will help you to find out what it is and how it works. Trying to use the internet as an information resource will require a little further effort on your part, although many people quite happily muddle through without anything more than a basic understanding of computers. We recommend using the Netskills site to learn more about the internet, especially how to search it using the various search or retrieval tools. The address or URL of this site is:

**[www.netskills.ac.uk](http://www.netskills.ac.uk)**

Working through a tutorial called TONIC will help you learn more about searching the web. You can access the WWW at the Careers Service. We have several machines which you can use for differing lengths of time, one of them bookable in advance. Register with the University Computing Service to open an email account. This is useful when you want to use the internet to communicate; you can also use computers at the Computing Services and there are people here on hand to help you. Your college will also have its own facilities so find out what is available. If you are unlucky enough no longer to have access to free services in the University or at the Careers Service, then it may be worth seeking out so called cybercafés which can be found in many large towns and cities. Some public libraries now have similar facilities without the coffee.

### General careers sites

Some sites will claim to offer careers



before you start to plan your career, take a look at **PLANNING AND ACTION**, page 20



for up-to-the-minute careers information, take a look at **GTI CAREERSCAPE** [www.gti.co.uk](http://www.gti.co.uk)

which are not really able to do so. The Careers Service can help you assess the reliability of any web site you may come across.

The Careers Service web site, mentioned above, is a useful starting point, as is the PROSPECTS web site at:

[www.prospects.csu.ac.uk](http://www.prospects.csu.ac.uk)

This provides access to important careers and vacancy information for UK higher education students and graduates and is recommended by the Careers Service. Use it to look at other university careers services' web sites as well. You will find a great deal of useful information and many recommended links to useful sites.



is the on-line service of GTI, the publisher of a number of careers publications available at the Careers Service.

### Browsing and searching

Familiarise yourself with the web browser on your computer. At the Careers Service we use Netscape. Once you can use this, you will find it easy if you know the address of the site you are looking for. It gets a little more tricky when you have some information you are trying to find but have no idea where it might be. Broadly there are two types of search or retrieval tools available to you: subject indexes and search engines. Subject indexes are good if you prefer a browsing approach, eg when you may be looking for information on a topic in its broader sense. Yahoo! ([www.yahoo.com](http://www.yahoo.com)) is such a tool. It uses a hierarchical subject index starting with 14 broad headings. You can become gradually more specific as you choose from each subsequent list of subheadings. Yahoo! also allows you to search using keywords and so is also a search engine. Infoseek is a similar tool. If you are seeking very specific information which you can formulate into some search terms, then you may prefer to use a search engine like Alta Vista ([www.altavista.digital.com](http://www.altavista.digital.com)). Alta Vista is one of the search engines which claims to search more pages than other search engines. You will find that these will have both a quick and advanced search option and you would do well to study the help screens before using. Find a search engine with features that meet your needs and

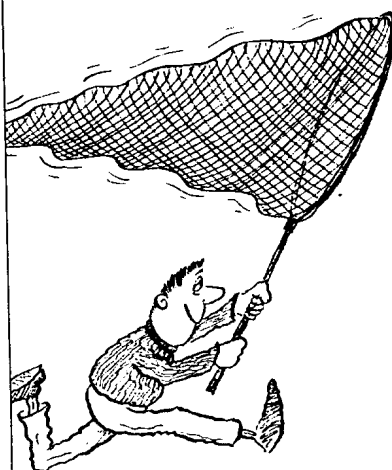
how to string search terms together is an important part of using a search engine effectively. Further help is available on the Netskills site already mentioned.

### Vacancy information

The Careers Service web site lists some of the most useful UK sites. We are not including a list in this publication because sites and their addresses do change. Some vacancy information providers are only on the web, while others are extensions of either printed publications like newspapers or are regular recruitment agencies with offices you can visit. Vacancy information can be general or specialise in particular fields of employment, for example you would expect there to be many sites for the recruitment of IT personnel. Some sites are agencies acting on behalf of employers, others are individual employers advertising direct. You can use a search engine like Yahoo! to find employers who are advertising vacancies. Look up under the subject heading Business, or type in:

[www.yahoo.com/Business\\_and\\_Economy/Employment/Jobs/Company\\_Job\\_Listings/](http://www.yahoo.com/Business_and_Economy/Employment/Jobs/Company_Job_Listings/)

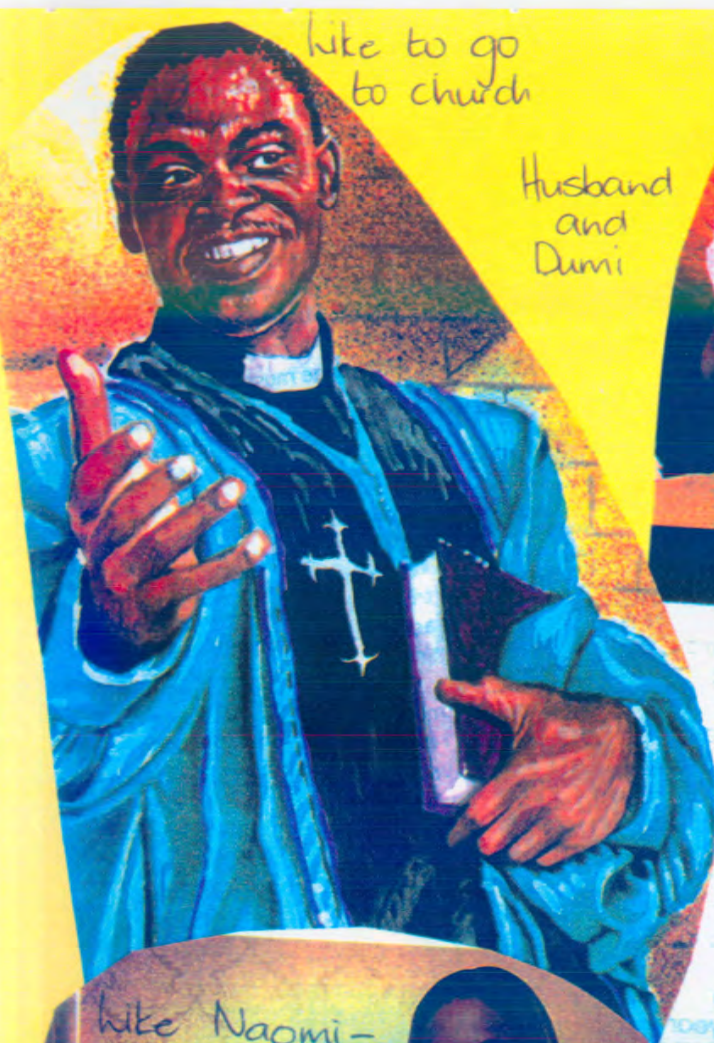
This lists all the companies the Yahoo! search engine has found advertising jobs.



There are a few warnings to heed. Not all sites will be useful for the new graduate, they may include vacancies for more experienced personnel. Some sites may ask you to send your CV for publication on the agency's site. You should be careful about this until you are sure you know who will have access to your personal details. Many agencies have only a small number of employers signed up with them

# *Bylae E*

*Gevallestudie Vyf  
Collage-Tegniek*

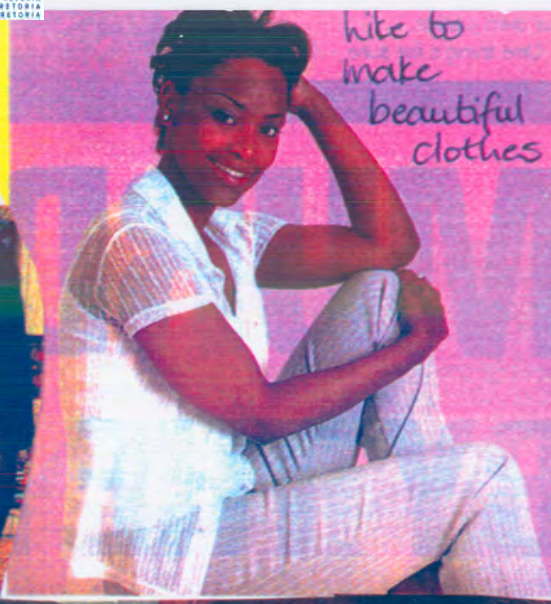


like to go  
to church

Husband  
and  
Dumi



Family  
is  
important



like to  
make  
beautiful  
clothes



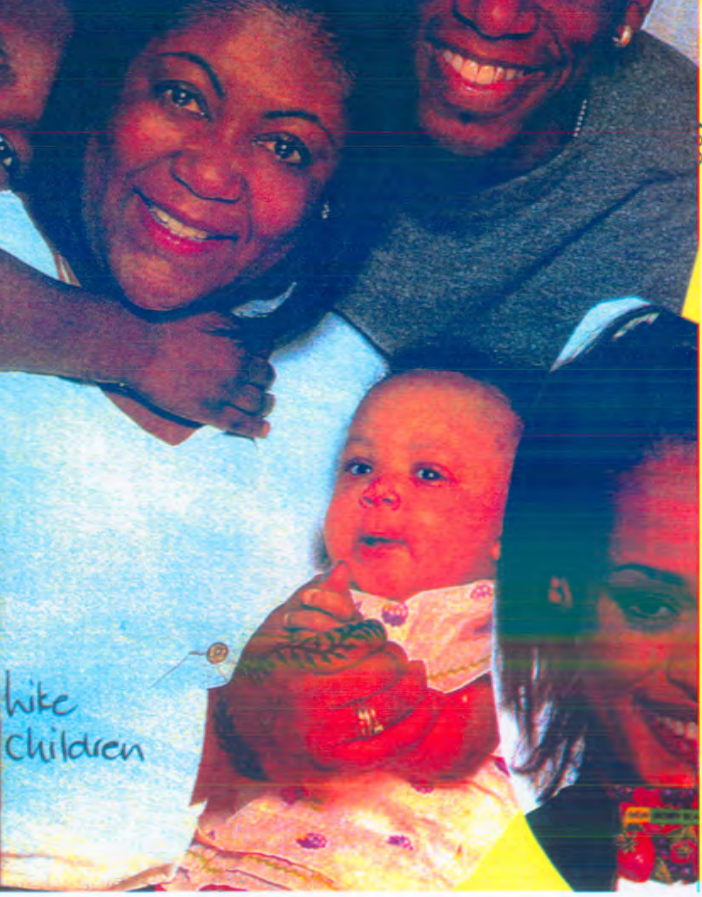
Worry  
sometimes  
about  
children



like Naomi -  
I never give up



like  
children





## how to start your own business

**presented by:** Ipeleng Moloto  
managing director of Phosa Iliso

Ipeleng Moloto is the managing director of her own company – the only black-owned CCTV company in South Africa, Phosa Iliso. As a 24-year-old entrepreneur, Ipeleng is driven by ambition and thrives on leadership roles, which have meaning in the community. She is also a director of Motseng Youth Investment, Korong Investments, and she is a member of a new women's empowerment group. Ipeleng holds a social science BA degree and is currently studying towards a post-graduate diploma in marketing management. To share some of her success Ipeleng will give you tips on how to open your own business.

Pretoria 23 October 1999 Pretoria Holiday Inn  
Mmabatho 6 November 1999 Mmabatho Tjale  
Cape Town 27 November 1999 Cape Sun  
Gauteng 11 December 1999 Parktopian Hotel

### PROGRAMME

10:15 am – 10:45 am Tea and Registration  
10:45 am – 10:50 am Welcome by TRUE LOVE  
10:50 am – 10:55 am Welcome by Dooleys  
10:55 am – 11:10 am How to Start Your Own Business  
11:10 am – 12:10 pm How to Make the Best Financial Decisions  
12:10 pm – 12:20 pm Dooleys Product Talk  
12:20 pm – 12:50 pm Dooleys Recipe Demonstration and Tasting  
12:50 pm – 13:05 pm Become a Better You  
13:05 pm – 14:00 pm Lunch  
14:00 pm – 14:45 pm Fashion Advice  
14:45 pm – 15:05 pm SAB Women Development  
15:05 pm – 15:10 pm Raffle  
15:10 pm – 15:15 pm Closing by TRUE LOVE and Dooleys

# *Bylae 7*

## *Gevallestudie Ses Tekeninge*



