

HOOFSTUK 1

AGTERGROND OOR EN DOELSTELLING VAN DIE STUDIE

1.1 INLEIDING

The career is dead - long live the career. 'n Beter beskrywing van die huidige situasie rakende die begrip loopbaan as dié van Hall (1996) in sy gelyknamige boek, sal seker moeilik geëwenaar word. 'n Loopbaan, gekoppel aan een beroep jou hele lewe lank, beskryf as 'n proses van opwaartse beweging met 'n toename in inkomste, status, en sekuriteit soos deur die meeste mense tot redelik onlangs ervaar, het in die meeste opsigte sy swanesang gehad. Maar ten spyte van die "dood van die loopbaan", vereis die werklikheid dat individue nog steeds 'n werk-lewe ("work-life") sal voer. Hall beskryf hierdie nuwe werk-lewe realiteit as ...*a series of lifelong work-related experiences and personal learning.* (1996, p.1).

Die druk op die voornemende en huidige beroepsbevolking of werksmag is dan ook om meer mobiel en buigbaar te word. Individue word nou gekonfronteer met die sogenaamde "boundaryless career" (Hall, 1996). Dit plaas groot druk op loopbaanvoorligtingdienste om in hierdie veranderende omstandighede nog steeds in staat te kan wees om individue effektief te help om die nuwe wêreld-van-werk suksesvol te kan betree.

Voornemende toetreders tot die arbeidsmark word in vele gedaantes met hierdie nuwe werklikheid gekonfronteer. Dit vereis onder andere dat individue gedurig op die hoogte moet wees van hulle arbeidsmarkwaarde, dit wil sê die mate waarin hulle indiensneembaar is of hulle kan voorberei om hulle dienste te kan aanbied ("employability"). Kennis rakende hierdie aspek oor hulleself kan slegs haalbaar wees indien hulle genoegsame en relevante inligting oor hulleself en die arbeidsmark en relevante aangeleenthede tot hulle beskikking het. Enige loopbaanvoorligtingsdiens wat poog om individue in hierdie opsig tot hulp te wees, word gevolglik gedwing om so 'n diens binne 'n breë raamwerk van betroubare inligting rakende beroepe, studiegeleenthede en ter saaklike en dinamiese arbeidsmarkaangeleenthede aan te bied.

In Suid-Afrika word individue wat keuses in hierdie verband moet neem ook met eiesoortige werklikhede gekonfronteer. Enersyds is daar 'n groot tekort aan

hoëvlak vaardighede, en andersyds 'n ontstellende hoë werkloosheidsyfer van 33,9% (4,7 miljoen mense) volgens die uitgebreide definisie van Statistiek Suid-Afrika (2000). Die Suid-Afrikaanse regering het in 2001 'n makro-inisiatief geloods met die implementering van die Skills Development Strategy (Department of Labour, 2001) in 'n poging om die vaardigheidsvlakke van veral agtergeblewe Suid-Afrikaners te verhoog. Die oprigting van 25 Sectoral and Education and Training Authorities (SETAs) volgens verskillende sektore in die ekonomie sal die vaardigheidsontwikkelingsfokus van hierdie strategie fasiliteer. Hierdie inisiatief toon die regering se besef van die noodsaak van voortdurende opgradering van individue se vaardighede om hulle sodoende die kans te gee om in diens geneem te kan word, asook die behoefte aan toepaslike gekwalifiseerde en geskoolde menslike hulpbronne wat Suid-Afrikaanse ekonomiese mededingenheid kan verseker.

Voorafgenoemde strukturele aspekte is belangrik en het seer sekerlik 'n invloed op loopbaanverwante keuses wat individue uitoefen. Meijers en Wijers (1997) wys egter daarop dat *beroepsidentiteit* steeds as 'n sentrale tema figureer in hierdie nuwe omstandighede - dit behels primêr die vestiging van 'n lewensstema van die individu (verkryging van selfkennis) en daarby passende arbeidsrolle. In hierdie proses speel velerlei faktore 'n rol. Werk, of eerder werk-lewe, verkry dus steeds volgens hulle 'n persoonlike en sosiale betekenis. Die begrip identiteit waarna hulle verwys, impliseer 'n individu se selfkonsep, wat op die mees fundamentele vlak van individuele loopbaanverwante eksplorاسie en -keuses 'n invloed uitoefen.

Hierdie beroepsidentiteit verwys ook na die fenomeen beroepsbelangstellings, wat in die algemeen gedefinieer kan word as die aanduiding van 'n individu se voorkeur of afkeur in sekere aktiwiteite, en wat 'n groot invloed op die loopbaanbesluite van individue uitoefen. In die loopbaanvoorligtingspraktyk is dit dan gewoonlik een van die belangrikste determinante wat ondersoek word wanneer individue leiding ontvang met loopbaan- en/of studiekeuses.

Beroepsbelangstellings van individue kan met verskeie metodes bepaal word. Die belangrikste tegniek wat in die loopbaansielkunde gevestig is deur middel van teoretiese konseptualisering en empiriese navorsing, is egter die gebruik van

beroepsbelangstellingsvraelyste. Van die meeste navorsing wat in die loopbaansielkunde gegenerer is, het dan ook gesentreer rondom dié fenomeen.

Die rol wat beroepsbelangstellings in die keuse van 'n studieveld of beroep speel, is dus jare gelede erken (Guilford, 1954; Holland, 1968). Belangstellingsvraelyste het gevolglik 'n belangrike plek in loopbaanvoorigting ingeneem, grotendeels omdat dit maklik waarneembaar en meetbaar is deur middel van die beskrywing van aktiwiteite. Navorsers en praktisyns in die loopbaansielkunde het dan ook gevind dat die resultate van hierdie soort vraelyste gebruik kan word om voorspellings van toekomstige keuses te maak. Inligting ten opsigte van die gekategoriseerde beroepsbelangstellings is ook maklik om aan kliënte te verduidelik.

Ten spyte van die feit dat die behoefte aan loopbaaninligting en -voorigting herhaaldelik beklemtoon is in beleidsdokumente soos Higher Education and Training (National Department of Education, 1997b) en 'n openbare besprekingsdokument, Education for All (National Department of Education, 1997a), is daar tans nog steeds nie 'n formele kurrikulum beskikbaar nie. Dit het tot gevolg dat voorigtingonderwysers, voorigters, skoolverlaters, studente en ouers nog grotendeels afhanklik is van loopbaanvoorigtingsbronne buite die formele skoolomgewing om hulle te ondersteun met besluitneming rakende studie- en loopbaankeuses. Career Mentor (2000) is 'n voorbeeld van so 'n bron. Vervolgens word die ontwikkeling en toepassing van hierdie bron as 'n loopbaanvoorigtingshulpmiddel aangedui.

1.2 AGTERGROND

Career Mentor, 'n gerekenariseerde ondersteuningstelsel, wat in die laat tagtigitigerjare deur die RGN ontwikkeling is in pas met wêreldwye verwagting dat rekenaargebaseerde tegnologie die potensiaal het om waardetoevoeging of verbetering te bied aan tradisionele prosesse of metodes van loopbaanvoorigting, is 'n voorbeeld van so 'n bron. Hierdie program word op die oomblik deur baie skole, universiteite, teknikons, tegniese kolleges, privaat maatskappye en sielkundiges gebruik word. Die eerste Engelse weergawe het in 1992 verskyn, waarna 'n Afrikaanse weergawe in 1994 en opgedateerde Engelse weergawes in 1996, 1998, 1999 en 2000.

Career Mentor (1994-1996) het hoofsaaklik uit drie dele bestaan: a) selfkennis; b) beroepsinligting; en c) inligting rakende studiegeleenthede en beurse. Die deel oor selfkennis het loopbaanontwikkeling, lewensrolle, waardes en beroepsbelangstellings aangespreek en die volgende vraelyste is ingesluit om hierdie eienskappe te meet:

- Loopbaanontwikkelingsvraelys (LOV) (Langley, 1991)
- Lewensrolvraelys (LRV) (Langley, 1993)
- Waardeskaal (WS) (Langley, 1991)
- Suid-Afrikaanse Beroepsbelanstellingsvraelys (SABBV) (Du Toit, 1993)

Dit word wêreldwyd aanvaar dat hersiening en herontwikkeling van so 'n stelsel elke 5 tot 6 jaar nodig word as gevolg van die volgende werklikhede: a) die pas waarteen die rekenaartegnologie ontwikkel; b) die opvoedkundige behoeftes van kliënte wat verander; c) die verandering en herdefiniëring van die wêreld-van-werk en d) die sosio-maatskaplike omstandighede wat verander en ontwikkel.

Twee soorte stelsels kon tot dusver onderskei word, naamlik inligtingstelsels en voorligtingstelsels. Inligtingstelsels fokus op kwantiteit en kwaliteit van beroeps- en opleidingsinligting en spesifieke soekstrategieë word gebruik om vinnige toegang tot kwaliteit-inligting te verseker. Voorligtingstelsels (waaronder Career Mentor [96] ingesluit kan word) fokus op die proses van loopbaanbeplanning wat self-inligting en besluitnemingsvaardighede insluit, asook beroepsinligting wat gewoonlik by 'n oorheersende teoretiese raamwerk van klassifikasie aansluit. In Career Mentor se geval is J. L. Holland (1973; 1985a; 1997) se teoretiese raamwerk ter sprake.

Die internasionale neiging is tans kruisgebruik van die twee soorte stelsels. Tradisionele inligtingstelsels het gewoonlik net inligting rakende beroepe en studiegeleenthede ingesluit, maar sluit deesdae ook selfbeoordelingsinstrumente, soos byvoorbeeld beroepsbelangstellingsvraelyste, in. Die resultate van hierdie instrumente word dan aangewend vir die ontsluiting van toepaslike beroepsinligting. Tradisionele voorligtingstelsels op hul beurt plaas algaande meer klem op kwaliteit inligting, spoed van soektogte en direkte toegang tot inligting.

Na aanleiding hiervan is besluit om Career Mentor te hersien en herontwikkel tot 'n stelsel wat oor kwaliteit databasisse beskik en 'n enkele vraelys om hierdie inligting sinvol te ontsluit. Die huidige Career Mentor bestaan gevolglik uit die volgende dele: a) self-kennis - 'n vraelys wat beroepsbelangstellings of beroepsvoorkeure bepaal en beroepsinligting ontsluit; b) beroepsinligting - 'n databasis wat inligting oor meer as 500 beroepe insluit; c) studiegeleenthede na skool - 'n komprehensiewe databasis ten opsigte van kursusse by universiteite, teknikons, tegniese en privaat kolleges en afstandsonderrig; en d) 'n databasis met beursinligting.

Career Mentor is deur middel van 'n sagteware pakket toeganklik. Inligting rakende studiegeleenthede aan universiteite, teknikons, tegniese- en privaat kolleges is ook in boekformaat beskikbaar.

Na aanleiding van 'n navorsingsprojek wat in die Noordwes Provinsie onderneem is met die doel om toepaslike meetinstrumente in loopbaanvoorligtingsverband te identifiseer as deel van 'n model in beroepsleiding aan graad- 11 en 12- leerders in die provinsie, is daar besluit om die SABBV, wat deel was van Career Mentor (1992-1996), as raamwerk te gebruik vir die ontwikkeling van die Loopbaanvoorkeurvraelys (LVV) wat in die volgende hersienings en opdaterings van Career Mentor ingesluit kan word. Hierdie projek is dus as 'n geleentheid gebruik om die Loopbaanvoorkeurvraelys te ontwikkel.

Die behoefte aan 'n beroepsbelangstellingsvraelys wat maklik voltooi kan word, maklik deur adolessente en jong volwassenes verstaan kan word, en funksioneel kan wees om Suid-Afrikaanse beroepe aan beroepsbelangstelling te kan koppel, het hierdie studie geïnisieer.

1.3 DOELSTELLING

Die breë hoofdoel van hierdie studie was dus om 'n beroepsbelangstellingsvraelys, naamlik die Loopbaanvoorkeurvraelys, op te stel wat die

- Moontlike beroepsvoorkeure of -belangstellings van leerders op graad 9- tot 12- vlak kan identifiseer;

- Die resultate kan integreer met 'n breër ondersteuningstelsel vir loopbaanbesluitneming deur middel van sinvolle koppeling aan beroepe; en
- Beroepsinligting kan ontsluit.

Die spesifieke doelwitte van die studie was om die volgende aspekte ten opsigte van die vraelys empiries te ondersoek:

- Inhoudsgeldigheid van die vraelys
 - Inhoudsgeldigheid van die vraelys te bepaal deur die vraelys in konteks te hou met Holland se konseptuele raamwerk, asook om gebruik te maak van deskundiges in die loopbaanvoorligtingsveld wat die items in genoemde raamwerk kan kategoriseer;
 - Die geldigheid van items te ondersoek deur gebruik te maak van itemveldkorrelasies ten opsigte van die items met subvelde en hoofvelde van die vraelys. 'n Buitekriterium ook in hierdie verband te gebruik om items se geldigheid te ondersoek, naamlik die Self-Directed Search-vraelys van Holland.
- Konstruktiewe geldigheid van die vraelys

Konstruktiewe geldigheid van die vraelys te ondersoek deur gebruik te maak van faktorontleding.
- Betroubaarheid van die vraelys

Betroubaarheidskoëffisiënte of indekse te bereken om sodoende die mate te bepaal waartoe dieselfde resultate herhaaldelik behaal sal word.
- Struktuur van belangstellings van die onderzoeksgroep

Die struktuur van belangstellings te ondersoek aangesien dit 'n konsep is wat die basis van beroepsbelangstellings vorm en impak het op die afleidings wat gemaak word met die gebruik van die resultate van beroeps-belangstellingsvraelyste in loopbaanvoorligtingspraktyk.

1.4 STRUKTUUR VAN DIE PROEFSKRIF

Ten einde die agtergrond van hierdie studie in perspektief te plaas, word Hoofstuk 2 gewy aan die beskrywing van loopbaankeusetorieë. Die struktureel-interaktiewe teorie van Holland, die ontwikkelingsteorie van Super, die

werksaanpassingsteorie van Dawis en Lofquist, asook die sosiale leerteorie van Krumboltz word bespreek, met die klem op Holland se teorie, aangesien die vraelys daarop gebaseer is. In Hoofstuk 3 word die fenomeen beroepsbelangstellings onder die loep geneem en daar word spesifiek verwys na die aard en ontwikkeling daarvan, die struktuur van beroepsbelangstellings, die relevansie van kruiskulturele navorsing in die verband, asook die funksionaliteit van beroepsbelangstellings. Die navorsingsmetodiek vir hierdie studie word in Hoofstuk 4 bespreek, terwyl die resultate in Hoofstuk 5 gerapporteer word. Hoofstuk 6 bestaan uit 'n samevattende oorsig van die studie asook aanbevelings vir verdere navorsing.

