

**DIE EVALUERING VAN DIE TREK-EN-FAKTORBENADERING  
IN INTERVENSIE BY HOËRSKOOL LEERDERS**

deur

**Iona Kotzé**

**Skripsie voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes  
vir die graad**

**Magister Educationis**



in die

**Fakulteit Opvoedkunde en Verpleegkunde**

aan die

**Randse Afrikaanse Universiteit**

**Studieleier: Prof. J.C. Lamprecht**

**Mei 2002**



Die finansiële bystand van die National Research Foundation (NRF) ten opsigte van hierdie studie word hiermee erken.

Menings in hierdie studie uitgespreek of gevolgtrekkings gemaak, is dié van die skryfster en is nie noodwendig die mening of gevolgtrekking van die National Research Foundation nie.

**DIE EVALUERING VAN DIE TREK-EN-  
FAKTORBENADERING IN INTERVENSIE BY  
HOËRSKOOI LEERDERS**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**deur**

**Iona Kotzé**

## DANKBETUIGINGS

My opregte dank aan die volgende persone wat elk op 'n unieke wyse 'n bydrae tot die studie gelewer het:


- Prof. Lamprecht, vir sy aansporing, geduld, waardevolle leiding en hulp.
- Kobus, vir sy ondersteuning, verdraagsaamheid en volgehoue motivering.
- My ouers, Frank en Henda Human vir hulle volgehoue geloof en vertroue in my.
- Danika, wat die hele proses vir my in perspektief gestel het.
- Al my familie en vriende wat op verskillende wyses betrokke en behulpsaam was.
- Die leerders wat by die studie betrokke was en bereid was om hul siening oor die loopbaanvoorligtingsproses met my te deel.
- My Skepper.

# INHOUDSOPGAWE

	<b>Bladsy</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>vi</b>
<b>HOOFSTUK EEN</b>	
<b>ORIËNTERING TOT DIE STUDIE</b>	<b>1</b>
1.1 INLEIDING	1
1.2 AGTERGROND	2
1.3 PROBLEEMSTELLING	7
1.4 DIE DOEL VAN DIE STUDIE	8
1.5 NAVORSINGSTRATEGIE	8
1.6 KERNBEGRIPSVERHELDERING	9
1.7 PROGRAM VAN ONDERSOEK	10
1.8 SAMEVATTING	11
<b>HOOFSTUK TWEE</b>	
<b>DIE TREK-EN-FAKTORTEORIE: AANNAMES EN KRITIESE BESKOUING</b>	<b>12</b>
2.1 INLEIDING	12
2.2 AANNAMES VAN DIE TREK-EN-FAKTORTEORIE	14
2.2.1 Elke persoon beskik oor spesifieke eienskappe	14
2.2.2 Elke beroep stel spesifieke vereistes aan die werknemer	14
2.2.3 Die maak van 'n beroepskeuse is 'n eenvoudige proses	14

2.2.4	'n Realistiese beroepspassing verseker sukses	15
2.2.5	'n Kwantitatiewe assessering is 'n noodsaaklikheid	15
2.2.6	Gevolgtrekking	16
2.3	<b>KRITIESE BESKOUIING VAN DIE TREK-EN-FAKTORTEORIE</b>	16
2.3.1	Die holistiese aard van die kliënt word nie in ag geneem nie	16
2.3.2	Te veel waarde word aan kwalitatiewe toetsinstrumente en assesseringsproesse geheg	18
2.3.3	Die loopbaanvoorligter-kliënt verhouding is problematies	20
2.3.4	Die loopbaanvoorligtingsproses is nie noodwendig 'n eenvoudige proses nie	21
2.3.5	Voortdurende veranderende posbeskrywings bemoeilik die passingsproses	22
2.4	<b>SAMEVATTING</b>	23
<b>HOOFSTUK DRIE</b>		
<b>NAVORSINGSONTWERP EN –METODE</b>		
3.1	<b>INLEIDING</b>	25
3.2	<b>RASIONAAL</b>	25
3.3	<b>NAVORSINGSDOELSTELLING</b>	26
3.4	<b>NAVORSINGSONTWERP</b>	26
3.4.1	Kwalitatief	26
3.4.2	Verkennend	27
3.4.3	Beskrywend	27
3.4.4	Kontekstueel	27
3.5	<b>NAVORSINGSMETODE</b>	28
3.5.1	Vertrouenswaardigheid van die studie	28
3.5.1.1	Waarheidswaarde	28



3.5.1.2	Toepaslikheid	30
3.5.1.3	Konsekwentheid	30
3.5.1.4	Neutraliteit	31
3.5.2	Steekproeftrekking	31
3.5.2.1	Teikenpopulasie	32
3.5.2.2	Seleksie van deelnemers	32
3.5.3	Data-insameling	32
3.5.3.1	Fokusgroeponderhoude	32
3.5.3.2	Die rol van die navorser	34
3.5.3.3	Etiese maatreëls	35
3.5.4	Dataverwerking	36
3.5.5	Gevolgtrekkings en aanbevelings	37
3.6	SAMEVATTING	37
		
<b>HOOFSTUK VIER</b>		
<b>ANALISE VAN VELDWERK EN LITERATUURKONTROLE</b>		<b>38</b>
4.1	INLEIDING	38
4.2	BESPREKING VAN RESULTATE BEKOM UIT DIE FOKUSGROEPONDERHOUDE	38
4.2.1	Tema 1: Die emosionele beleving van deelnemers	39
4.2.1.1	Kategorie 1: Emosionele beleving van die loopbaanvoorligtingsproses	40
	Subkategorie 1: Teleurstelling	40
	Subkategorie 2: Vertwyfeling	41
	Subkategorie 3: Frustrasie	41
	Subkategorie 4: Negatiwiteit	42

4.2.2	Tema 2:	Behoeftes	43
4.2.2.1	Kategorie 1:	Persoonlike kontak	44
4.2.2.2	Kategorie 2:	Vertrouensverhouding	45
4.2.2.3	Kategorie 3:	Inligting	47
	Subkategorie 1:	Inligting oor die doel van die psigometriese toetse	47
	Subkategorie 2:	Inligting oor die interpretasie van toetsresultate	48
	Subkategorie 3:	Inligting oor die arbeidsmark	49
		Subsubkategorie A: Blootstelling aan beroepe in die praktyk	50
	Subkategorie 4:	Inligting oor opleidingsinstansies	51
4.2.3	Tema 3:	Kritiek ten opsigte van die loopbaanvoorligtingsproses	51
4.2.3.1	Kategorie 1:	Kritiek oor die assesseringsproses	52
	Subkategorie 1:	Verouderde toetse	52
	Subkategorie 2:	Toetsitems	53
	Subkategorie 3:	Rigiede toetsadministrasie	54
4.2.3.2	Kategorie 2:	Kritiek oor die geskrewe verslag	55
4.3	SAMEVATTING		56
<b>HOOFSTUK VYF</b>			
<b>AANBEVELINGS VIR 'N LOOPBAANVOORLIGTINGSPROSES WAT OP 'N TREK-EN-FAKTORBENADERING STEUN</b>			
<b>58</b>			
5.1	INLEIDING		58
5.2	AANBEVELINGS		58
5.2.1	Aanbeveling 1: Die loopbaanvoorligter moet sensitief wees vir die klient		



se emosionele beewing van die loopbaanvoorligtingsproses	59
5.2.2 Aanbeveling 2: Die loopbaanvoorligter moet persoonlik by die loopbaanvoorligtingsproses betrokke wees	59
5.2.3 Aanbeveling 3: Alvorens 'n intervensie kan plaasvind, moet daar eers 'n vertrouensverhouding gestig word	60
5.2.4 Aanbeveling 4: Die assesseringsproses behoort met die unieke aard van die kliënt rekening te hou	61
5.2.5 Aanbeveling 5: Die loopbaanvoorligter moet op hoogte wees van die ontwikkeling van nuwe takseringsinstrumente	61
5.2.6 Aanbeveling 6: Die doel van die psigometriese toetse wat gebruik gaan word, moet vooraf met die kliënt uitgeklaar word	62
5.2.7 Aanbeveling 7: Die kliënt moet tydens die proses van toetsinterpretasie betrek word	62
5.2.8 Aanbeveling 8: Beroepsinligting moet aan die kliënt beskikbaar gestel word waar dit toepaslik en nodig mag wees	63
5.3 SAMEVATTING	63
	
<b>HOOFSTUK SES</b>	
<b>AANBEVELINGS, GEVOLGTREKKINGS EN TEKORTKOMINGE VAN DIE STUDIE</b>	<b>65</b>
6.1 INLEIDING	65
6.2 GEVOLGTREKKINGS	66
6.3 AANBEVELINGS VIR DIE LOOPBAANVOORLIGTINGSPROSES	67
6.4 TEKORTKOMINGE VAN DIE STUDIE	68
6.5 AANBEVELINGS	68
6.6 SLOTSOM	69
<b>BIBLIOGRAFIE</b>	<b>70</b>

## SUMMARY

Making a career choice is the most important decision any school leaver has to make. However, research conducted at the University of the Western Cape, indicates that only 23,4% of first year students are satisfied with the career counselling processes they were exposed to.

Career guidance practices in South Africa rely heavily on the Trait-and- Factor approach that originated during the Industrial Era. Frank Parsons, founder of this specific theory was responsible for the reforms that enabled workers to choose jobs that suited their specific aptitudes and interests. It also led to the rise of the psychometric movement as jobs were matched with personalities based on the client's specific psychometric test results.

This practice might have been sufficient in the Industrial Era. However, school leavers are currently faced with an ever-changing labour market where job descriptions are no longer stagnant and job security is no longer guaranteed. School leavers need to be prepared to survive in an informal labour market where the focus is on the constant upgrading of job related skills.

Unfortunately, however, it appears that career guidance practices in South Africa do not satisfy the needs school leavers have regarding career guidance. Career guidance interventions rely too heavily on outdated career approaches, such as the Trait-and-Factor theory, that do not take the dynamic nature of the labour market into account.

The purpose of this study is to determine how the adolescent experiences a career guidance process that is based on the Trait-and-Factor approach where personal contact with the career counsellor is limited to the administering of psychometric tests and a written report.

A qualitative research strategy was used to enable the researcher to establish what meaning the school leaver attached to a career intervention based on the Trait-and-Factor approach. Focus group interviews have been conducted with grade 11 learners who were exposed to the already mentioned career guidance process. The original question posed by the researcher was as follows:

“How did you experience the career guidance process?”

The data-analysis, which was confirmed by a literature study, indicates that career guidance processes, which rely on the Trait-and-Factor approach and limit personal contact with the career counsellor, do not meet the needs of their clients.

Participants indicated that the process resulted in a negative emotional experience, which hampered their ability to make a realistic career choice. They also identified certain needs that were not satisfied during the process. These include: the need for personal contact with the career counsellor; the need to establish a therapeutic relationship in order to allow the client to explore his or her weaknesses and strengths in a safe environment; the need for information on the purpose of the psychometric tests used and information on how the test results were interpreted; and relevant information on the current labour market and tertiary institutions.

Participants also criticised the career assessment they completed. They perceived the psychometric test to be outdated and the test-items as boring. They were also concerned that the standard test battery did not take their unique nature into account and may have resulted in inaccurate test results.

A number of guidelines based on the themes identified by the analysis of the focus group interviews have been developed for career counsellors to take into account when planning a career intervention.

# HOOFSTUK 1

## ORIËTERING TOT DIE STUDIE

### 1.1 INLEIDING

'n Behoeft bepaling onder eerstejaar studente aan die Universiteit van die Wes-Kaap in 1994 dui aan dat slegs 23,4 % van eerstejaar studente tevrede is met die loopbaanvoorligting wat hulle met skoolverlating ontvang het. Die meerderheid van hierdie studente, 59,5 % het die loopbaanvoorligtingsproses as onvoldoende beleef terwyl 57,9 % van die studente steeds onseker voel oor die beroepskeuse wat hulle gemaak het (Nicholas, Pretorius & Naidoo, 1999:8). Lees mens dan die volgende brief, geskryf deur 'n graad 11-leerder aan 'n hoofstroomskool, kan mens nie anders as om loopbaanvoorligtingspraktyke wat skoolverlating voorafgaan en op die Trek-en-Faktorbenadering steun, te bevraagteken ten opsigte van die effektiwiteit daarvan nie.



UNIVERSITY 18 Oktober  
OF  
JOHANNESBURG

*Juffrou*

*Dankie dat ek vir juffrou kan vertel hoe ek die beroepsvoorligting van verlede week beleef het. Ek droom oor 'n gelukkige toekoms en daarom is die keuse van 'n beroep so belangrik vir my.*

*Die verslag het my nogal laat voel dat ek nie so intelligent is soos ek gedink het nie. Ek het my punte met die ander s'n vergelyk en het agter gekom dat van my punte laer is as hulle s'n. Ek hoop maar dis net omdat ons verskillend aangelê is en dat ek nie soveel swakker as hulle is nie.*

*Dan die toetse, van die vrae was belaglik maklik terwyl ander weer inspanning geverg het. Die numeriese afdeling se berekeninge was eintlik maklik, maar mens het tyd nodig om dit te doen en daar was nêr nie genoeg tyd nie! Ek dink die tydsbeperking op elke toets plaas jou onder baie druk. Dit het my ongemaklik laat voel en laat wonder of ek dit reg doen of nie.*

*Dit het vir my gelyk of van daardie toetse al redelik oud is. Die toetse het my ook nie eintlik gehelp om 'n keuse te maak oor 'n beroep nie. Amanda, wat 'n biokinetikus wil word kon byvoorbeeld baie min oor sport invul. Ek het ook gewonder of dit regtig voorsiening maak vir beroepe wat met vandag se tegnologie werk, rekenaars ensovoorts. Ek dink aan die einde van die dag moet mens maar met jou hart besluit oor wat jy wil word.*

*Ek voel dat iemand nie vanaf toetse en 'n verslag kan bepaal wie jy is nie. Dit is net papiere! Al hoe jy kan bepaal hoe 'n persoon is, is om hom van nader, beter te leer ken. Ek sou graag die persoon wat die loopbaanvoorigting met ons gedoen het, beter wou leer ken. Jy moet so 'n persoon kan vertrou sodat jy enige tyd vrae vir hom kan vra.*

*Ek sou graag persoonlik met 'n beroepsvoorigter wou gesels, want dan kan ek al my vrae oor die beroep wat ek ingedagte het, vra. Ek wil weet waar ek kan gaan leer en hoeveel dit sal kos. Ek dink dit sou nogal goed wees as 'n beroepsvoorigter met ons kan kom praat, miskien kan hy iets reël dat mens ondervinding kan kry van sekere beroepe en dit dan met hom bespreek.*

*Dit is nog steeds vir my moeilik om 'n beroepskeuse te maak. My verslag beveel drie beroepe aan en dan is daar nog 'n lys met ongeveer 69 beroepe waaruit ek kan kies. Ek moet sê dit help my nie, want dit wat ek nou eintlik wil word, is nie daar nie, en nou weet ek nie of ek dit nog kan doen nie.*

*Ek weet nie na wie ek nou toe moet gaan vir raad nie. Al wat ek weet is dat ek maar steeds gefrustreerd bly. Die einde van die jaar is naby en ek moet nou vinnig plan begin maak oor wat ek wil word! Het juffrou enige raad?*

*Janine\**

*(\* skuilnaam)*

## **1.2 AGTERGROND**

Die loopbaanvoorigtingsproses waaraan Janine deelgeneem het, steun sterk op die Trek-en-Faktorbenadering. Persoonlike kontak met die loopbaanvoorigter is beperk tot

die afneem van die psigometriese toetse en 'n geskrewe verslag. Na afloop van die assessering, het elke leerder 'n verslag ontvang waarin hul toetsresultate weergegee is in die vorm van skaalpunte met 'n kortlikse bespreking daarvan. 'n Studierigting en sowat drie moontlike beroepe is aan die einde van die verslag vir die spesifieke leerders voorgestel. Verskeie ander beroepe wat met die spesifieke studierigting verband hou, is in 'n bylaag aangeheg. Die leerders het dan ook 'n kontaknummer ontvang indien hulle enige verdere navrae omtrent die uitslae sou hê.

Janine is tans in graad 11 en uit haar brief blyk dit dat die beroepsvoorligtingsproses waaraan sy blootgestel is, nie aan haar verwagtinge voldoen het nie. Na aanleiding van haar brief blyk dit dat sy steeds redelik angstig voel oor die keuse van 'n beroep, veral omdat sy baie waarde aan haar toekoms heg. Dit lyk ook of dit steeds vir haar moeilik is om 'n beroepskeuse te kan maak, alhoewel daar 'n beroepsvoorligtingsintervensie plaasgevind het.

Dit wil voorkom asof Janine nog steeds nie oor die vaardighede beskik om 'n beroepsbesluit te neem nie en dat sy van mening is dat hierdie besluit nou maar hoofsaaklik op 'n emosionele besluit – haar hart – moet berus.

Dit blyk ook dat sy die assesseringsproses negatief beleef het. Die tydsbeperking wat met die assesseringsproses saamgaan, het haar onder hewige druk geplaas en laat haar selfs die geldigheid van die toetse bevraagteken. Sy glo byvoorbeeld dat daar nie genoeg tyd toegeken is om die numeriese afdeling van die Senior Aanlegtoets effektief te kon voltooi nie en dat die tydsfaktor haar prestasie negatief kon beïnvloed. Dit lyk ook asof sy die relevansie van die toetse bevraagteken - volgens haar is van die toetse oud en maak dit nie vir moderne beroepe, soos beroepe in die tegnologiese veld voorsiening nie.

Wat nogal onrusbarend is, is die feit dat Janine nou, na afloop van die beroepsvoorligtingsintervensie, eerder in haar potensiaal twyfel, as om doelwitte daar te stel wat haar in staat sal stel om 'n realistiese beroepskeuse te maak. Sy is van mening dat sy dalk nie so intelligent is as wat sy vermoed het nie, omdat sy haar punte met die ander leerders s'n vergelyk het, en van haar punte laer was as die van haar maats wat akademiese swakker presteer as sy.

Dit blyk ook dat sy 'n behoefte het om persoonlik met die loopbaanvoorigter te kon gesels. Sy voel dat so 'n gesprek dit moontlik sou maak om inligting rondom 'n spesifieke beroep te bekom en dat sy binne hierdie vertrouensverhouding enige vrae wat haar beroepsbesluit raak, met die loopbaanvoorigter kan bespreek. Die inligting waarna sy verwys behels nie slegs die vereistes wat die beroep aan die werknemer stel nie, maar ook of sy 'n moontlike kandidaat vir so 'n beroep sou wees, waar sy moet gaan studeer, wat die kostes daaraan verbonde sal wees én wat na afloop van haar studies op haar wag in terme van werks- en bevorderingsgeleenthede. Dit wil ook voorkom of sy 'n behoefte aan praktiese ervaring rondom 'n verskeidenheid van beroepe het, sodat sy 'n ingeligte beroepskeuse kan maak.

Ten spyte van die feit dat Janine 'n loopbaanvoorigtingsproses deurloop het, voel sy steeds verward oor die regte beroepskeuse en is sy onseker oor wie aan haar advies kan gee oor die beroepsbesluit wat sy moet maak.

Na aanleiding van Janine se brief het die vraag by die navorser ontstaan oor hoe die ander leerders die spesifieke loopbaanvoorigtingsproses beleef het. Wat sou hulle ervaring rondom hierdie proses wees en kan dit aan die hand van literatuur rondom loopbaanvoorigting en loopbaanteorieë bevestig word, of nie?

Om bogenoemde te kon beantwoord was dit nodig om die oorsprong van loopbaanvoorigting in Suid-Afrika na te vors, sowel as om inligting rondom die teorie waarop die loopbaanvoorigtingsproses waaraan Janine blootgestel is, te bekom.

Volgens Nicholas, et al. (1999:1) het loopbaanvoorigting in Suid-Afrika sy oorsprong en groei te danke aan die industriële era en die impak wat die industriële ontwikkeling op Amerika gehad het.

Die begin van die industriële era het in Amerika 'n behoefte aan sosiale hervorming tot gevolg gehad wat tot 'n bloeitydperk in die humanisme gelei het. Daar is veral op die behoeftes van die werkers, wat deur industriële magnate uitgebuit is, gefokus en dit lei tot die hervorming van die arbeidswette in Amerika sowel as hervormings rondom loopbaanvoorigting en loopbaanopleiding.

Frank Parsons tree gedurende hierdie tyd op die voorgrond en doen baanbrekerswerk in terme van loopbaanvoorligting. Hy is grootliks verantwoordelik vir die hervormings wat werkers in staat gestel het om beroepe te kies wat by hulle vermoëns en belangstellings aanklank kon vind. Parsons se hervormings het tot die ontstaan van die Trek-en-Faktorteorie gelei, die eerste loopbaanvoorligtingsteorie wat voornemende werknemers in staat gestel het om beroepe te vind wat by hulle karaktereienskappe kon pas (Zunker, 1990:20-24).

Parsons se werk ontketen nie slegs 'n belangstelling in loopbaanvoorligting nie, maar lei ook tot die opkoms en bloeitydperk van die psigometriese beweging. Intelligensietoetse, aanlegtoetse, beroepstoetse en persoonlikheid- en belangstellingsvraelyste is ontwikkel om effektiewe beroepsplasinge moontlik te maak (Ireh, 2000:28).

Hierdie eerste pogings tot loopbaanvoorligting het beslis 'n groot impak op die belangstelling in die teorie en praktyk verbonde aan loopbaanvoorligting in Amerika tot gevolg gehad. In Suid-Afrika lyk die prentjie egter heelwat anders en is die geskiedenis rondom loopbaanvoorligting en die ontwikkeling daarvan beslis minder indrukwekkend.

Volgens Nicholas *et al.* (1999:2/3) het die politiese, ekonomiese en verswakkende sosiale omstandighede in Suid-Afrika 'n negatiewe effek op die aard van loopbaanvoorligting in die land tot gevolg gehad. Crites (1969:81 e.v.) bevind dat om 'n beroepsbesluit te neem, die volgende omstandighede 'n noodsaaklikheid is; daar moet alternatiewe keuses vir die kliënt moontlik wees, die kliënt moet gemotiveerd wees om 'n beroepskeuse te maak en die kliënt moet oor die nodige vryheid beskik om hierdie keuse te kan maak. Dit kan beslis bevraagteken word of hierdie omstandighede in Suid-Afrika 'n werklikheid was, en in watter mate dit vir die verskillende bevolkingsgroepe 'n realiteit was.

Die maak van 'n beroepskeuse is seker die belangrikste besluit wat 'n skoolverlater moet neem. Vandag is skoolverlaters ook baie meer bewus van die gebeure in die arbeidsmark omdat hulle self beleef hoe ouers, familie en vriende deur voortdurende rasionalisasie en werksverwante stres gekonfronteer word.



Tog vind loopbaanvoorligting in Suid-Afrika op 'n beperkte wyse plaas en het die meerderheid van Suid-Afrikaners, beslis nie toegang daartoe nie. Soos reeds genoem steun loopbaanvoorligtingspraktyke steeds swaar op hul oorsprong in Amerika en vorm die Trek-en-Faktorteorie, Holland en Super se beroepsteorieë steeds die basis van enige loopbaanvoorligtingsintervensie in Suid-Afrika (Akhurst & Mhikize, 1999:169).

Volgens Naicker (1994:27-34) is die passing tussen leerder en beroep, soos voorgestel deur die Trek-en-Faktorteorie, steeds die doelwit van die loopbaanvoorligting wat deur verskeie van die Onderwys Departemente voorgeskryf word. Daar word geensins voorsiening gemaak vir die ontwikkeling van die leerder se selfkonsep of onderhandelingsvaardighede vir die toekoms nie. Tipies aan die aard van die Trek-en-Faktorteorie fokus hierdie loopbaanvoorligtingsproses ook hoofsaaklik op toetsing en diagnosering en word die leerders nie tot selfkennis gelei nie. Die leerders word met ander woorde nie die geleentheid gebied om hulself te ontdek in terme van hul sterk- en swakpunte nie, wie hulle is en wat hulle kan word nie.

Die tyd het egter aangebreek dat die belangrikheid van loopbaanvoorligting binne die Suid-Afrikaanse konteks raakgesien moet word. Effektiewe loopbaanvoorligting bemagtig nie slegs die skoolverlater om 'n realistiese beroepskeuse te maak nie, maar lewer ook 'n positiewe bydrae tot die sosiale en ekonomiese ontwikkeling van 'n land.

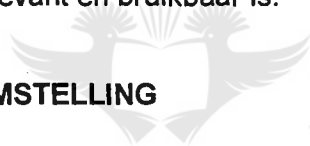
Om dit te kan doen moet daar beslis rekening gehou word met die beroepswerklikheid van die laat twintigste eeu. Die bekende, primêre arbeidsmark, wat werksekuriteit en stabiliteit binne die hiërargiese struktuur van groot maatskappye en staatsinstansies bied, is besig om te verdwyn (Bridges, 1995:25).

Tans word daar na 'n sekondêre arbeidsmark beweeg wat uit informele en kompeterende groeperings bestaan waar daar min sekuriteit, kontinuïteit en selfs beskerming van die onderskeie unies geniet word. Platter bestuurstrukture word binne maatskappye aangetref terwyl daar op spanwerk, kontrakwerk en 'n groter beroepsmobiliteit, gefokus word. Daar word al hoe meer na entrepreneursgebaseerde beroepe beweeg wat nie van strukture afhanklik is nie en eerder op individuele vaardighede soos aanpasbaarheid, sowel as die gewilligheid om te waag, staat maak (Prinsloo, 1999:36).

Volgens Killeen (1996:15) moet loopbaanvoorgligting binne die Suid-Afrikaanse konteks rekening hou met die nuwe realiteite rondom die arbeidsmark wat onsekerheid, onvoorspelbaarheid, geen sekuriteit, verminderde moontlikhede vir bevordering, die verhoogde verandering binne die kliënt se aanvanklike beroepsveld en kort-termyn kontrakte, insluit. Die leerder moet dus voorberei word vir 'n arbeidsmark waar daar van subkontraakteurs en agentskappe wat gespesialiseerde dienste lewer, gebruik gemaak word, waar deelydse werk aan die orde van die dag is, en 'n verhoogde, informele arbeidsmark beroepsekuriteit al minder kan waarborg.

Bogenoemde beklemtoon die behoefte aan loopbaanvoorgligting by skoolverlaters. Omdat die arbeidsmark besig is om 'n radikale verandering te ondergaan, kan die kliënt nie slegs meer op idees oor beroepe in die verlede staat maak om 'n besluit oor sy toekoms en beroep te neem nie, maar moet die kliënt ook tot selfkennis gelei word. Dit laat die vraag ontstaan of ouer loopbaanvoorgligtingsmodelle soos die Trek-en-Faktorteorie, wat aan die kliënt, in hierdie geval die skoolverlater, spesifieke beroepe voorstel, steeds relevant en bruikbaar is.

### 1.3 PROBLEEMSTELLING



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Teen die agtergrond van die bogenoemde bespreking wil dit voorkom asof sekere loopbaanvoorgligtingspraktyke in Suid-Afrika nie in die behoeftes van skoolverlaters voorsien nie, hoofsaaklik omdat verouderde beroepsteorieë voorkeur geniet tydens die loopbaanvoorgligtingsproses, leerders nie gelyke toegang tot loopbaanvoorgligting het nie en die genoemde beroepsteorieë nie altyd met die Suid-Afrikaanse konteks en veranderende wêreld van werk rekening hou nie.

Die probleem wat in hierdie studie nagevors word, kan teen bogenoemde agtergrond soos volg geformuleer word:

Hoe beleef die adolessent die loopbaanvoorgligtingsproses wat op die Trek-en-Faktorbenadering steun, en waar daar geen sprake van persoonlike intervensie was nie?

## 1.4 DIE DOEL VAN DIE STUDIE

Die doel van die studie is om te bepaal hoe die adolessent, wat aan 'n loopbaanvoorligtingsproses, wat op die Trek-en-Faktorbenadering gebaseer is blootgestel is, en geen persoonlike kontak met die loopbaanvoorligter gehad het nie, die loopbaanvoorligtingsproses beleef het.

Ten einde hierdie doelstelling te bereik sal die volgende subvrae beantwoord moet word:

- Wat is die aannames wat die Trek-en-Faktorbenadering rakende loopbaanvoorligting maak?
- Watter kritiek kan ten opsigte van die Trek-en-Faktorteorie gelewer word?
- Kan daar enige aanbevelings gemaak word om die proses meer effektief te laat verloop?

Ten einde die bogenoemde te kan beantwoord, sal die volgende navorsingstrategie gevolg word.



## 1.5 NAVORSINGSTRATEGIE

Die navorsingstrategie wat gevolg sal word sluit 'n verkennende literatuurstudie, sowel as 'n kwalitatiewe navorsingsontwerp in.

Die verkennende literatuurstudie sal as 'n voorstudie dien (Mouton 1992:45) waarin daar op die verken, ondersoek en beskrywing van die verskynsel gefokus sal word.

Volgens Schurink (1998:241) het die kwalitatiewe paradigma sy ontstaan binne 'n anti-positivistiese, interpreterende en holistiese benadering. Hierdie navorsingstrategie word gebruik omdat dit aan die doel van die navorser, naamlik om te verstaan watter betekenis die skoolverlater aan die loopbaanvoorligtingsproses, wat op die Trek-en-Faktorbenadering steun, en geen interpersoonlike intervensie toelaat nie heg, en hoe hulle dit beleef. Die studie kan verder beskryf word as verkennend, kontekstueel-verklarend en beskrywend van aard omdat dit gerig is op die verwerwing van begrip en

insig in die belewenisse van die skoolverlater in terme van die genoemde loopbaanvoorligtingsproses waaraan hy blootgestel is.

Data sal ingesamel word deur middel van fokusgroeponderhoude met graad 11-leerlinge wat aan hoofstroomskole verbonde is en binnekort beroepsbesluite moet neem aangesien hulle aan die einde van die jaar 2002 die skool verlaat.

'n Steekproef sal uit die populasie geselekteer word. Die kriteria vir insluiting word in hoofstuk 3 volledig bespreek.

Daar sal van semi-gestruktureerde fokusgroeponderhoude gebruik gemaak word. Elke fokusgroeponderhoud sal met die vraag "*Hoe het jy die loopbaanvoorligtingsproses beleef?*" ingelui word. 'n Loodsstudie word ook beplan om vas te stel of die deelnemers die vraag sal verstaan en om moontlike probleme te identifiseer wat tydens die onderhoud mag opduik.

Die fokusgroeponderhoude sal op oudiobande opgeneem word vir latere transkripsie. Die navorser sal die transkripsies deurlees om 'n geheelbeeld van die deelnemers se opinies te kry. Temas en kategorieë sal dan geïdentifiseer word. Die transkripsie sal ook na 'n onafhanklike kodeerder, met kennis oor die onderwerp, gestuur word sodat die mate van ooreenstemming tussen die temas geïdentifiseer kan word.

Die resultate van die navorsingsprojek sal dan met 'n literatuurkontrole vergelyk word.

Die gevolgtrekkings oor die navorsingsbevindings sal aan die einde van die studie gebied word waarna enige aanbevelings wat nodig mag blyk, gemaak sal word. Beperkings en leemtes in die navorsingsprojek sal ook bespreek word, terwyl unieke bydraes geïdentifiseer sal word.

## **1.6 KERNBEGRIPSVERHELDERING**

Begripsverheldering rakende sentrale kernbegrippe wat in die studie gebruik word, is nodig. Waar nodig sal kernbegrippe binne die teks omskryf word. Die term, loopbaanvoorligting sal nou toegelig word.

Vir die doel van hierdie studie verwys die term, loopbaanvoorligting, na 'n proses waartydens 'n persoon in staat gestel word om sy of haar sterk- en swakpunte te identifiseer, belangstellings, aanleg en vaardighede te identifiseer en die nodige vaardighede te bekom en hulpbronne te gebruik om 'n beroepskeuse te kan maak. Dit is dus 'n proses wat selfontwikkeling by die kliënt fasiliteer en hom of haar sodoende in staat stel om 'n realistiese beroepskeuse te kan maak (Nathan & Hill, 2000:2-4).

## 1.7 PROGRAM VAN ONDERSOEK

Daar is in Hoofstuk Een 'n uiteensetting gebied in terme van die agtergrond, probleemstelling en doelstelling, metode van ondersoek en die kernbegripsverklaring. Die verdere program van ondersoek sal soos volg verloop:

Hoofstuk Twee: In die bestek van hoofstuk twee sal daar deur middel van 'n literatuurstudie gefokus word op die aannames en kritiek ten opsigte van die Trek-en-Faktorteorie.

Hoofstuk Drie: In hierdie hoofstuk word 'n uiteensetting van die navorsingsontwerp en strategieë gebied.

Hoofstuk Vier: In hierdie hoofstuk sal die bevindings wat na aanleiding van die fokusgroeponderhoude gemaak is met behulp van 'n literatuurkontrole bespreek word.

Hoofstuk Vyf: In hierdie hoofstuk sal, indien nodig, sekere aanbevelings op grond van die bevindings van die studie, gemaak word.

Hoofstuk Ses: In hierdie hoofstuk sal 'n samevatting van die studie gebied word en sal die tekortkominge van die studie, sowel as aanbevelings vir verdere navorsing uiteengesit word.

## 1.8 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die agtergrond, die probleem- en doelstelling, asook die metode van ondersoek kortliks bespreek. Daar is uitgewys dat loopbaanvoorligting in Suid-Afrika steeds in 'n ontluikende stadium is en té dikwels op bestaande modelle soos die Trek-en-Faktorbenadering steun, sonder dat die veranderinge binne die arbeidsmark en behoeftes van die kliënt in aanmerking geneem word.

Die doel van die studie is dan juis om te bepaal hoe die adolessent die loopbaanvoorligtingsproses, wat op die Trek-en-Faktorbenadering steun en waar interaksie met die voorligter beperk is, beleef.

Die ontstaan en aannames van die Trek-en-Faktorteorie word in die volgende hoofstuk bespreek waarna 'n kritiese beskouing rondom die teorie, gebied sal word.



## HOOFSTUK 2

### DIE TREK-EN-FAKTORTEORIE: AANNAMES EN KRITIESE BESKOUIING

#### 2.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk sal die ontstaan van die Trek-en-Faktorteorie en die aannames waarop hierdie benadering steun bespreek word, waarna 'n kritiese beskouing van die teorie aan die hand van 'n literatuurstudie sal volg.

Die konsep teorie kan beskryf word as die lens waardeur die teoretikus na 'n spesifieke fenomeen binne 'n bepaalde realiteit kyk (Herr & Cramer, 1996:17). Hierdie lens word beïnvloed deur die studieveld en persoonlike ervaringe van die teoretikus en bepaal hoe die fenomeen beskryf en verklaar word. Die teorie is dus verteenwoordigend van die wyse waarop die teoretikus die realiteit interpreteer en begryp.

Die oudste beroepsteorie is die Trek-en-Faktorteorie (Osipow & Fitzgerald, 1996:8). Hierdie teorie het sy ontstaan, vroeg in die twintigste eeu tydens die industriële era, aan die werk van Frank Parsons te danke. Parsons, professor en direkteur van die Vocation Bureau, Boston, het geglo dat geen lewensbesluit, behalwe die keuse van 'n lewensmaat, so belangrik is as die keuse van 'n beroep nie (Parsons, 1909:3).

Tydens die industriële era, die tydperk waarin die Trek-en-Faktorteorie tot stand gekom het, is al meer waarde aan beroepe geheg. Beroepe is tot status simbole verhef en is gesien as die enigste weg na sekuriteit en sukses (Bridges, 1994:30).

Werkers het dikwels van werke verander omdat hulle onvergenoegd binne hul beroep of werksituasie gevoel het. Die hoë personeelomset het kenners soos Parsons genoop om oor die waarde van beroepsvoorligting te besin. Tydens die industriële era ontstaan die behoefte om die arbeidsmark met bekwame werkers te vul wat oor spesifieke vaardighede en vermoëns beskik (Drummond & Ryan, 1995:4).

Parsons het van die standpunt uitgegaan dat werknemers groter beroepstevredenheid sal ervaar indien hulle 'n keuse kan maak oor die beroepsveld waarin hulle, hulle bevind,

eerder as om dit aan toeval oor te laat. Hy het die passingsproses gelykgestel aan beroepstevredenheid. Hierdie passing sou beroepstevredenheid waarborg en produktiwiteit verhoog (Brown & Brooks, 1996:2).

Hierdie siening het tot die ontwikkeling van die eerste beroepsteorie, die Trek-en-Faktorteorie gelei. In die boek, *Choosing a Vocation* (1909) stel Parsons dan die volgende stappe voor om die passing tussen werknemer en beroep te bewerkstellig:

1. die individu moet genoeg inligting oor hom- of haarself bekom. Hierdie inligting sluit inligting oor die persoon se vermoëns, houdings, belangstellings, ambisies en beperkings, sowel as die oorsake van enige beperkings in.
2. die individu moet genoeg kennis oor die beroep wat hy of sy wil volg, bekom. Dit beteken dat die individu kennis van die vereistes van 'n beroep, sowel as die voor- en nadele daarvan, moet dra. Die individu moet weet aan watter voorwaardes voldoen moet word om sukses in die beroep te behaal, die kompensasie wat dit inhou, sowel as die geleenthede en vooruitsigte wat die toekoms inhou.
3. om beroepstevredenheid te waarborg is dit noodsaaklik om 'n behoorlike passing tussen die individu en beroep aan die hand van beide se karaktereienskappe te bewerkstellig.

Die proses wat Parsons voorgestel het was eenvoudig omdat die doel daarvan, naamlik om werknemers en beroepe bymekaar te laat pas, duidelik en maklik bereikbaar was. Verder het die teorie presies beskryf hoe die loopbaanvoorligtingsproses moet verloop. Dit is juis hierdie eenvoud wat daartoe aanleiding gegee het dat die Trek-en-Faktorteorie die afgelope eeu 'n dominerende invloed op loopbaanvoorligters en hulle kliënte gehad het (Krumboltz, 1996:55).

Om die deelnemers se beleving van die loopbaanvoorligtingsproses, wat op die Trek-en-Faktorteorie steun, te ondersoek en verstaan, is dit nodig om die aannames waarop die Trek-en-Faktorteorie berus te bespreek. Daarna sal 'n kritiese beskouing, aan die hand van 'n literatuurstudie, oor die Trek-en-Faktorbenadering, volg.



## **2.2 AANNAMES VAN DIE TREK-EN-FAKTORTEORIE**

Die Trek-en-Faktorteorie het die eerste konseptuele raamwerk vir loopbaanvoorligters daargestel. Omdat die teorie op spesifieke aannames berus, bied dit ook vir die eerste keer duidelike riglyne waarvolgens die loopbaanvoorligter kan werk (Brown & Brooks, 1996:1). Hierdie aannames behels die volgende:

### **2.2.1 Elke persoon beskik oor spesifieke eienskappe.**

Parsons maak die aanname dat elke individu oor 'n unieke en stabiele patroon van eienskappe en vaardighede beskik, wat empiries gemeet kan word (Parsons, 1909:5). Hierdie eienskappe sluit belangstelligs, vermoëns, prestasie en persoonlikheid in en dien as aanduiding van 'n persoon se potensiaal om 'n sekere taak of werk te kan verrig (Herr & Cramer, 1996:177).

Hierdie eienskappe is waardevol aangesien dit individue van mekaar onderskei en hulle help en bemagtig om 'n realistiese beroepskeuse te maak. Die maak van 'n beroepskeuse is dus 'n rasonale besluit wat die individu kan maak aan die hand van die eienskappe en kriteria wat 'n beroepsveld kenmerk en die mate waartoe die individu daaraan kan voldoen (Watson & Stead, 1999:41).

### **2.2.2 Elke beroep stel spesifieke vereistes aan die werknemer.**

Volgens die Trek-en-Faktorteorie, stel elke beroep spesifieke vereistes aan die werknemer. Hierdie vereistes bepaal of die werknemer sukses in die beroep sal beleef en bepaal of die werknemer die take wat met die beroep verband hou, sal kan voltooi en hanteer (Herr & Cramer, 1996:177; Parsons, 1909:5).

### **2.2.3 Die maak van 'n beroepskeuse is 'n eenvoudige proses.**

Die Trek-en-Faktorteorie gaan van die standpunt uit dat die individu gedurende sy of haar leeftyd, 'n eenmalige beroepskeuse maak. Hierdie aanname word gegrond op die siening dat daar 'n enkele, regte beroep vir elke individu in ooreenstemming met die

individuele eienskappe, is. 'n Spesifieke tipe persoon word dus met 'n spesifieke tipe beroep verbind (Herr & Cramer, 1996:177).

Dit is verder 'n eenvoudige en bevredigende proses omdat die fokus op keuses, eerder as ontwikkeling val. Omdat die loopbaanvoorligtingsproses nie op verandering fokus nie, vereis dit ook nie veel insette van die kliënt nie. Die kliënt maak van 'n analitiese en realistiese besluitnemingsproses gebruik om 'n beroepskeuse te maak. Die keuse word dus op grond van sinvolle redenasies geneem omdat alle kliënte ten alle tye gereed is om hierdie besluit te neem of keuse te maak (Watson & Stead, 1999:43; Herr & Cramer, 1996:177).

#### 2.2.4 'n Realistiese beroeps passing verseker sukses.

Parsons (1909:5) gaan van die standpunt uit dat 'n realistiese beroeps passing, beroepssukses en beroepstevredenheid waarborg. Hoe beter die pas, hoe groter die kans op werksbevrediging en sukses. Om 'n realistiese beroeps passing te verseker, word die profiele van die kliënt en moontlike beroepe met mekaar vergelyk. 'n Voorspelling oor die mate van sukses wat die kliënt in sy of haar beroepsveld sal beleef, word dan aan die hand hiervan gemaak (Herr & Cramer, 1996:177).

#### 2.2.5 'n Kwantitatiewe assessering is 'n noodsaaklikheid.

Die Trek-en-Faktorteorie gaan van die standpunt uit dat die kliënt 'n organisasie van vermoëns en bekwaamhede is, wat empiries gemeet kan word. Om 'n persoonsprofiel van 'n kliënt te bekom en met die profiel van 'n spesifieke beroep te vergelyk, is die kwantitatiewe assessering van die individuele vermoëns en bekwaamhede 'n noodsaaklikheid (Herr & Cramer, 1996:177).

Hierdie kwantitatiewe assessering of meting word as geldig en akkuraat aanvaar, omdat dit van gestandaardiseerde psigometriese toetsinstrumente gebruik maak wat 'n persoonsprofiel van die kliënt reflekteer. Die persoonsprofiel word saamgestel op grond van die toetsdata wat tydens die assesseringsproses bekom is en word as konstant beskou (Watson & Stead, 1999:42).

## 2.2.6 Gevolgtrekking

Wanneer die aannames waarop die Trek-en-Faktorteorie berus, bestudeer word, is dit belangrik om te onthou dat die tydperk of era waarin die teorie tot stand gekom het, 'n groot impak op die teorie en indirek die loopbaanvoorligtingsproses, gehad het.

Die arbeidsmark was baie minder gekompliseerd as tans. Loopbaanvoorligters het as kenners en adviseurs gefunksioneer en kon vanuit hierdie raamwerk, die behoeftes van voornemende werknemers aanspreek. Die doel was hoofsaaklik om werknemers in beroepe te plaas, werkstevredenheid te verseker en om in die behoeftes van die land en die arbeidsmark, na afloop van die Tweede Wêreldoorlog, te voorsien (Watson & Stead, 1999:36).

Die Trek-en-Faktorteorie het in sy doel tydens die industriële era geslaag. Alhoewel die teorie en benadering tans heelwat kritiek verduur vanweë die teorie se enge perspektief, kan niemand egter ontken dat dit 'n soliede basis vir loopbaanvoorligting geskep het nie (Zunker, 1998:24). Dit is dan ook in die lig hiervan dat 'n kritiese beskouing van die Trek-en-Faktorteorie gedoen sal word.

## 2.3 KRITIESE BESKOUIING VAN DIE TREK-EN-FAKTORTEORIE

Wanneer kritiek ten opsigte van die Trek-en-Faktorteorie gelewer word, is dit belangrik om met die veranderde sienings oor die loopbaanvoorligtingsproses rekening te hou. Kritiek kan daarom nie slegs op grond van die aannames wat die Trek-en-Faktorteorie maak gelewer word nie, maar moet binne die raamwerk van 'n veranderde siening oor loopbaanvoorligting binne 'n spesifieke tydsperspektief gemaak word.

### 2.3.1 Die holistiese aard van die kliënt word nie in ag geneem nie.

Die holistiese aard van die kliënt verwys na die komplekse identiteit van die kliënt. Die kliënt bestaan nie slegs uit verskillende subsysteme nie, maar funksioneer ook binne 'n spesifieke sosiale konteks. Hierdie konteks verwys na die kliënt se fisiese blyplek, kultuur, taalvoorkeur, waardes en oortuigings, verhoudings met familie, vriende en funksionering binne die gemeenskap (Donald, Lazarus & Lolwana, 1997:9). Dit sluit ook

die verskillende lewensrolle soos dié van eggenoot, ouer, landsburger en werker wat die kliënt mag vertolk, in.

Die Trek-en-Faktorteorie neem nie die totaliteit van die kliënt tydens die loopbaanvoorligtingsproses in ag nie, maar fokus slegs op die werksidentiteit van die kliënt. Die term werksidentiteit verwys na die belangstellings, vermoëns, aanleg en persoonlikheid van die kliënt wat op die arbeidsmark van toepassing is. Die kliënt se werksidentiteit word dan tydens die loopbaanvoorligtingsproses gebruik om 'n passing met 'n spesifieke beroep, wat met die werksidentiteit van die kliënt ooreenstem, te bewerkstellig (Arthur, Hall & Lawrence, 1991:28).

Hierdie aanname bemoeilik die loopbaanvoorligtingsproses omdat mense se werksidentiteit nie noodwendig hulle prominente identiteit binne die veranderende wêreld van werk is nie. Mense vertolk ook verskeie ander lewensrolle wat 'n impak op hul werksidentiteit mag hê (Chamberlain, 1997:28). Kennis van slegs die kliënt se werksidentiteit is dus nie meer voldoende nie. Om werklik insig in die kliënt se dilemma rakende 'n moontlike beroep te hê is dit nodig om te weet watter waarde die kliënt aan die self, werk, lewe en verskillende lewensrolle wat hy of sy vertolk, heg.

Die kliënt se werksidentiteit kan ook nie sukses in die beroepswêreld waarborg nie. Die kliënt se emosionele intelligensiepeil, aanpasbaarheid, waagmoed en motivering is maar enkele faktore wat 'n impak op die kliënt se sukses mag hê (Sharf, 1997:30). Dit is ook nodig dat die loopbaanvoorligter kennis dra van die kliënt se motivering en doelwitte. Werksukses hang af van die kliënt se leervermoë, denkpatrone, probleemoplossingsvaardighede, oortuigings, houdings, gesondheid en selfs voorkoms en nie slegs van sy of haar werksidentiteit nie (Hanna, 1998:3).

Die loopbaanvoorligter moet voortdurend op hierdie faktore en die impak daarvan op die kliënt bedag wees. Slegs dan kan die kliënt tot selfkennis en 'n realistiese beroepskeuse gelei word.

### 2.3.2 Te veel waarde word aan kwantitatiewe toetsinstrumente en assesseringsprosesse geheg.

Die assesseringsproses is 'n integrale deel van die loopbaanvoorligtingsproses. Gedurende hierdie proses kan kwantitatiewe, sowel as kwalitatiewe toetsinstrumente ingesluit word om inligting oor die kliënt te bekom (Isaacson & Brown, 1997:369).

Voorstanders van die Trek-en-Faktorteorie span hoofsaaklik kwantitatiewe psigometriese toetsinstrumente in om inligting oor die kliënt te bekom. Die persepsie word geskep dat inligting oor die kliënt slegs deur middel van hierdie assesseringsinstrumente verkry kan word. Parsons (1909:21/23) moedig selfs loopbaanvoorligters aan om soveel as moontlik van hierdie toetsinstrumente te gebruik, om 'n ware beeld van die kliënt te bekom.

Dit is juis hierdie standpunt wat die meeste kritiek rondom die Trek-en-Faktorteorie, ontlok. Té dikwels word hierdie kwantitatiewe psigometriese instrumente as enigste bron van inligting gebruik en word aanvaar dat toetsresultate geldig en betroubaar is, sonder dat daar enige sprake van persoonlike intervensie met die kliënt was. Die noodsaaklikheid om die toetsresultate met die kliënt te bespreek en te bepaal watter betekenis die kliënt moontlik daaraan mag heg, word geïgnoreer (Watson & Stead, 1999:42).

Die deelnemers aan hierdie navorsingsprojek is aan 'n loopbaanvoorligtingsproses blootgestel wat van 'n Trek-en-Faktorbenadering gebruik maak. 'n Geskrewe verslag is na afloop van die kwantitatiewe assesseringsproses aan deelnemers verskaf waarin spesifieke aanbevelings gemaak is sonder dat enige van die toetsresultate met die deelnemers vooraf uitgeklaar is. Voorstelle met betrekking tot moontlike beroepsvelde is gemaak, sonder dat die betekenis wat die kliënt moontlik aan die toetsresultate en assesseringsproses heg, in ag geneem is. Na aanleiding van 'n brief van een van die deelnemers, soos in hoofstuk 1 opgeneem, blyk dit dat hierdie proses die kliënt eerder magteloos kan laat.

Psigologiese toetse is magtige toetsinstrumente wat, indien dit verkeerd gebruik word, die kliënt se selfbeeld skade kan berokken en sy of haar beroepsgeleenthede en beroepsmoontlikhede kan beperk (Seligman, 1994:66).

Die loopbaanvoorligter moet beseft dat die kliënt veel meer is as sy of haar toetsresultate. Toetsgebruikers moet daarop bedag wees dat psigologiese toetsinstrumente slegs 'n objektiewe, gestandaardiseerde meting van 'n persoon se gedrag binne 'n spesifieke tyd verskaf. Die mate waartoe dit 'n persoon se toekomstige werksprestasie kan voorspel is dus debateerbaar (Zunker, 1990:155). Sharf (1997:28) spreek ook sy bedenking uit oor die waarde wat aan kwantitatiewe assesseringsprosesse en toetsresultate geheg word. Geen psigometriese toets kan akkuraat genoeg wees om die sukses van 'n kliënt binne die veranderende wêreld van werk te voorspel nie, omdat slegs die kliënt weet in watter mate hy of sy gemotiveerd is om 'n bepaalde doelwit te bereik.

Kwantitatiewe toetsinstrumente hou dikwels ook nie rekening met die diversiteit van kliënte nie. Die waarde van kwantitatiewe psigometriese toetsinstrumente wat binne die konteks van rasse- en geslagsonderdrukking in Suid-Afrika ontwikkel is, kan byvoorbeeld bevraagteken word omdat dit nie kultuursensitief genoeg is nie (Owen, 1998:109). 'n Loopbaanvoorligter wat slegs van kwantitatiewe psigometriese toetse gebruik maak, kan dus 'n valse beeld van die kliënt bekom, omdat die instrumente nie voorsiening maak vir 'n diverse populasie nie.

Voorstanders van die Trek-en-Faktorteorie plaas dikwels geweldig baie klem op die toetsresultate wat deur middel van kwantitatiewe toetse verkry is. Daar word van die standpunt uitgegaan dat die toetsresultate die werksidentiteit van die kliënt weerspieël en dat daar op grond van hierdie identiteit spesifieke aanbevelings rondom 'n beroepskeuse gemaak kan word. Hierdie praktyk gee dikwels tot 'n toets-en-vertel benadering aanleiding. Loopbaanvoorligters is geneig om hierdie toetsresultate onvoorwaardelik te aanvaar. Toetsresultate word dan aan die kliënt verskaf en aanbevelings word gemaak, sonder om die kliënt se unieke situasie in ag te neem. Die loopbaanvoorligter hou dus glad nie rekening met die komplekse persoonlikheid van die kliënt nie en maak ook nie daarvoor voorsiening om te bepaal watter betekenis die kliënt

aan die toetsresultate en assesseringsproses as geheel heg nie (Boy & Pine, 1996:19-22).

### 2.3.3 Die loopbaanvoorligter-kliënt verhouding is problematies.

In die riglyne wat Parsons (1909:14 e.v.) oor loopbaanvoorligting bied, word sekere eise aan die loopbaanvoorligter gestel. Die voorligter moet in staat wees om 'n onderhoud met die kliënt te voer, om 'n assessering te doen wat die kliënt se werksidentiteit bepaal, om die kliënt op grond van sy of haar toetsresultate te klassifiseer, 'n akkurate terugvoer oor die toetsresultate te gee en dan, op grond van die loopbaanvoorligter se kennis van beroepe, 'n spesifieke beroepskeuse vir die kliënt voor te stel.

Bogenoemde eise skep die idee dat die rol van die loopbaanvoorligter binne die Trek-en-Faktorbenadering direkief en adviserend van aard is (Swanson, 1996:97). Die voorligter is dus die ekspert wat sy of haar kennis met die kliënt deel terwyl die kliënt 'n passiewe rol tydens hierdie proses vertolk.

Hierdie siening is nie meer van toepassing op die veranderde wêreld van werk nie. Omdat die kliënt 'n komplekse identiteit het, soos wat reeds onder 2.3.1 bespreek is, is selfkennis nodig voordat die kliënt 'n realistiese beroepskeuse kan maak. Die kliënt kan slegs tot selfkennis kom, indien hy of sy aktief by die loopbaanvoorligtingsproses betrokke raak en self betekenis aan die gebeure en die lewensrolle wat hy of sy mag vertolk, heg (Cochran, 1997:5-9).

Die nuwe uitdaging aan die loopbaanvoorligter is om binne 'n dinamiese werksverhouding, die kliënt te lei om beroepsplanne te maak, besluite te neem, veranderinge te maak waar nodig, lewensrolle uit te klaar, oortuigings te konfronteer en om verantwoordelikheid vir sy of haar besluite te neem. Die loopbaanvoorligter is dus nie 'n adviseur nie, maar begelei slegs die kliënt op die pad na 'n realistiese beroepskeuse (Chamberlain, 1997:25).

#### 2.3.4 Die loopbaanvoorligtingsproses is nie noodwendig 'n eenvoudige proses nie.

Williamson (1965) beskryf die loopbaanvoorligtingsproses, vanuit 'n Trek-en-Faktorteoretiese perspektief as 'n eenvoudige proses. Volgens hom is dit 'n proses wat uit opeenvolgende stappe van analise, sintese, diagnose, prognose, berading en 'n opvolgbesoek, bestaan. Inligting speel die belangrikste rol in die meeste van hierdie stappe.

Tydens die analitiese fase word inligting oor die kliënt deur middel van kwantitatiewe psigometriese toetsinstrumente bekom. Dan som die loopbaanvoorligter die inligting tydens die sintese fase, met behulp van agtergrondkennis oor die kliënt en die toetsresultate wat bekom is, op. 'n Diagnose volg dan, waartydens die probleem geïdentifiseer word en die oorsake daarvan ontdek en ondersoek word. Die voorligter maak dan 'n prognose deur te voorspel of die kliënt in staat sal wees om 'n suksesvolle keuse te kan maak of nie. Sou dit blyk dat die kliënt nie daartoe in staat is nie, word berading gedoen. Hierdie beradingsessie is dan ook direk en adviserend van aard. 'n Opvolgbesoek word gereël om te bepaal of die kliënt met die uitkoms tevrede is, waarna die sessies getermineer word.

Na aanleiding van bogenoemde, blyk dit dus dat die voorstanders van die Trek-en-Faktorbenadering die loopbaanvoorligtingsproses as 'n kognitiewe, logiese en rasionele proses beskou. Die fokus val tydens die proses op die versameling van informasie oor die kliënt (deur middel van psigometriese toetse) en beroepe wat as basis vir die kliënt se beroepskeuse kan dien (Watson & Stead, 1999:42).

Hierdie siening skep die indruk dat dieselfde loopbaanvoorligtingsproses op alle kliënte van toepassing kan wees en slaafs nagevolg kan word. Die loopbaanvoorligtingsproses is beslis nie so eenvoudig nie.

Kliënte verskil van mekaar ten opsigte van hul eie unieke aard wat hulle na die loopbaanvoorligtingsproses bring. Kliënte kan die loopbaanvoorligtingsproses kompliseer op grond van hul spesifieke loopbaanvoorligtingsbehoefes. Beroepsgeleenthede, die kliënt se aspirasies, ras, geslag, sosiale klas, en ouderdom is verdere faktore wat die proses mag kompliseer (Nathan & Hill, 2000:16-17).



'n Vasgestelde "loopbaanvoorligtingsresep" soos die Trek-en-Faktorbenadering aanbeveel, is nie geskik om bogenoemde veranderlikes te hanteer nie (Chamberlain, 1997:26). Selfs die behoeftes van skoolverlaters ten opsigte van loopbaanvoorligting mag van mekaar verskil. Vir sommige is die doelwit om 'n beroepskeuse te maak, terwyl dit ander se aanvanklike doelwit is om eers self betekenis te gee aan dit wat die toekoms mag inhou (Nathan & Hill, 2000:18).

Die standpunt dat die loopbaanvoorligtingsproses 'n eenvoudige proses is kan met reg gekritiseer word. Die kliënt word voortdurend aan gebeure en ervarings blootgestel wat die kliënt se vaardigheid, aanleg, persoonlikheid en belangstellings beïnvloed. Dit het tot gevolg dat die kliënt se beroepsbelangstellings en beroepskeuses so kan verander dat hy of sy weer 'n loopbaanvoorligtingsprogram moet deurloop om 'n nuwe beroepskeuse te kan maak. Beroepskeuses is dikwels tydelik van aard en die loopbaanvoorligtingsproses moet dikwels herhaal word om rekening te hou met die gebeure wat die kliënt se eienskappe affekteer (Sharf, 1997:51).

### 2.3.5 Voortdurende veranderende posbeskrywings bemoeilik die passingsproses.

Die Trek-en-Faktorteorie gaan van die standpunt uit dat mense ten opsigte van hulle werksidentiteite verskil en dat werk of beroepe ook ten opsigte van die eise en vereistes wat dit aan die werknemer stel, verskil. Deur hierdie eienskappe van mense en beroepe te isoleer en daarop te fokus, kan 'n passing tussen die kliënt en 'n beroep bewerkstellig word (Swanson, 1996:95). Hierdie siening impliseer dat beroepe stagnant is en dat daar 'n kongruensie of passing tussen die kliënt en 'n beroep bewerkstellig moet word. Hierdie passing is volgens die Trek-en-Faktorbenadering moontlik, omdat beroepe spesifieke eise aan werknemers stel en met spesifieke werksidentiteite ooreenstem (Krumboltz, 1996:57).

Die moontlikheid om die kliënt by 'n spesifieke beroep te pas, slegs op grond van die kliënt se werksidentiteit en die aard van spesifieke beroepe, moet bevraagteken word. Die passing tussen kliënt en beroep in die veranderende wêreld van werk word bemoeilik omdat beroepsstrukture nie meer stagnant en vasgestel is nie. Voortdurende veranderinge binne beroepsstrukture is tans 'n realiteit en noop werknemers om

voortdurend aan te pas sodat hulle steeds binne die nuwe arbeidsmark, bruikbaar kan wees (Frost, Edwards & Reynolds, 1995:12).

Die verandering in die wêreld van werk kan grootliks aan tegnologiese ontwikkelinge toegeskryf word. Hierdie veranderinge het 'n impak op die wyse waarop werk gedoen word, die eise wat die werk aan die werknemer stel, hoe die werkplek georganiseer word en hoe werksverhoudinge binne die verskillende belangegroepes binne van die organisasies lyk. Organisasies en werknemers moet op hoogte van tegnologiese ontwikkelinge bly om steeds in aanvraag te wees. Dit is dus onwaarskynlik dat posbeskrywings ooit weer staties sal wees en dat beroepspassings op grond hiervan gemaak sal kan word (Statt, 1994:364).

'n Verdere aspek wat die passingsproses bemoeilik is die vraag en aanbod van beroepe. Baie voornemende werknemers sal doodeenvoudig van beskikbare werkseleenthede gebruik moet maak, al stem dit nie met hul werksidentiteit ooreen nie, ten einde 'n inkomste te verdien om 'n bestaan te kan maak. Hierdie omstandighede hou bepaalde komplikasies vir die loopbaanvoorigtingsproses in en verskuif die fokus van beroepspassings na hoe die kliënt sy of haar spesifieke vaardighede kan aanwend binne 'n onsekere arbeidsmark ten einde steeds (Gottfredson, 1996:222).

## **2.4 SAMEVATTING**

Die Trek-en-Faktorteorie was die eerste werklike beroepsvoorligtingsteorie wat spesifieke riglyne aan loopbaanvoorigters verskaf het. Hierdie benadering se gewildheid is geleë in die betreklik "eenvoudige" proses van voorligting wat daargestel is. Trouens, hierdie benadering was so gewild dat baie van die meer moderne loopbaanvoorigtingsteorieë se ontstaan diep binne die Trek-en-Faktorteorie gewortel is (Brown & Brooks, 1996:1).

In hierdie hoofstuk is 'n oorsig oor die ontstaan van die Trek-en-Faktorteorie gegee waarna die aannames waarop die teorie berus, bespreek is. Daar is ook kritiek ten opsigte van die Trek-en-Faktorbenadering, met in ag neming van die veranderende wêreld van werk, gelever. Op grond van hierdie bespreking blyk dit dat die Trek-en-Faktorbenadering dalk nie meer aan die behoeftes van die voornemende werknemer

mag voldoen nie, hoofsaaklik as gevolg van die rigiede gebruik daarvan en die feit dat hierdie benadering nie met die veranderende tye rekening hou nie.

In die volgende hoofstuk sal die navorsingsontwerp – en metodes bespreek word.



## HOOFSTUK 3

### NAVORSINGSONTWERP EN –METODE

#### 3.1 INLEIDING

Baie navorsing is reeds rondom loopbaanvoorigting, veral binne die veranderende wêreld van werk, gedoen (Watson & Stead 1999; Prinsloo 1999; Savickas & Walsh, 1996). Die afgelope tyd is daar veral gefokus op die rol van tegnologiese ontwikkelinge binne die loopbaanvoorigtingsproses (Pretorius, 1999:197 e.v.). Hierdie ontwikkelinge dwing die voorligter om sy of haar loopbaanvoorigtingsvaardighede aan te pas en te verbeter sodat hy of sy met hierdie veranderinge in pas kan bly. Dit beteken dat bestaande teorieë onder die vergrootglas kom en dat die rol van die loopbaanvoorigter dikwels in heroorweging geplaas word. Die navorser kon egter geen navorsing vind oor die adolessent se belewing van die loopbaanvoorigtingsproses wat op die Trek-en-Faktorbenadering steun en waar die rol van die voorligter beperk is tot die skriftelike weergee van resultate nie.

'n Kwalitatiewe navorsingsmetode sal gebruik word om hierdie dilemma te ondersoek. Hierdie metode is interpreterend van aard en hou rekening met hoe die sosiale wêreld geïnterpreteer, verstaan, ervaar en gereproduseer word (Mason, 1996:4). Daar is op hierdie navorsingsmetode besluit omdat dit vir die doel van hierdie studie belangrik is om te verstaan hoe die adolessent die loopbaanvoorigtingsproses, wat op die Trek-en-Faktorteorie berus, beleef, en om te weet hoeveel waarde hulle aan persoonlike interaksie tydens die proses heg.

#### 3.2 RASIONAAL

Die arbeidsmark word deur voortdurende veranderinge gekenmerk. Hierdie veranderinge kan hoofsaaklik aan tegnologiese ontwikkelinge toegeskryf word. Dit het dikwels werkloosheid tot gevolg en plaas die werknemer onder druk om hulle werksverwante vaardighede aan te pas en te verbeter. Werkers het dikwels nie meer 'n keuse in terme van die beroep wat hulle sou wou volg nie en moet eenvoudig van beskikbare werksgeleenthede gebruik maak (Prinsloo, 1999:47).

Hierdie toedrag van sake beklemtoon die belangrikheid van loopbaanvoorligting en laat die vraag ontstaan oor hoe effektief die loopbaanvoorligtingsproses is wat op die Trek-en-Faktorbenadering berus en in watter mate dit aan die behoeftes van die adolessent voldoen.

### **3.3 NAVORSINGSDOELSTELLING**

Die doel van hierdie studie is om die adolessent se belewing van die loopbaanvoorligtingsproses, wat op die Trek-en-Faktorteorie steun en waarin die rol van die voorligter beperk is, te verken en vanuit hul ervaring te beskryf.

### **3.4 NAVORSINGSONTWERP**

Die navorsingsontwerp verwys letterlik na die wyse waarop die studie onderneem sal word. Dit behels die tipe inligting wat benodig word sowel as die strategieë waarop die inligting bekom sal word (Berg, 1995:25).

'n Kwalitatiewe navorsingsontwerp sal vir die doel van hierdie navorsingsprojek gebruik word. Hierdie navorsingsontwerp is kwalitatief, verkennend, beskrywend en kontekstueel-verklarend van aard. Dit is daarop gerig om insig en begrip te verkry in die adolessent se belewing van 'n loopbaanvoorligtingsproses wat op die Trek-en-Faktorteorie berus, waar interaksie met die loopbaanvoorligter beperk is tot die afneem van toetse en 'n skriftelike verslag van die ondersoek.

#### **3.4.1 Kwalitatief**

Volgens die voorstanders van die postmodernisme is die era van teorieë en hipoteses iets van die verlede. Die fokus op plaaslike, situasionele narratiewe stel die navorser eerder in staat om bekend te raak met dit wat werklik binne die studieveld plaasvind (Flick, 1998:2).

Voortdurende sosiale veranderinge en die daaropvolgende veranderinge in die leefwêreld het tot gevolg dat navorsers voortdurend met nuwe sosiale kontekste en

perspektiewe gekonfronteer word. Om daarmee rekening te hou is dit nodig om van induktiewe strategieë gebruik te maak (Flick, 1998:2).

Kwalitatiewe navorsing is daarop gerig om 'n analise van die probleem binne die plaaslike, voorlopige en situasionele raamwerk te maak, met die deelnemers se uitgangspunte en ervarings as vertrekpunt (Morse, 1994:3). Die doel van kwalitatiewe navorsing is eerder beskrywend en verklarend, as die presiese toetsing van hipoteses.

In hierdie studie word 'n sistematiese en subjektiewe benadering gevolg om die unieke belewenis van die adolessent, met betrekking tot die loopbaanvoorligtingsproses, wat op die Trek-en-Faktorteorie steun en waar daar min sprake van persoonlike intervensie was, te beskryf en betekenis daaraan te gee.

#### 3.4.2 Verkennend

Hierdie studie is verkennend van aard ten einde nuwe insigte in terme van loopbaanvoorligting en die adolessent se belewing daarvan, te bekom (Krathwohl, 1993:5). Die navorser is daarom bereid om nuwe idees en verbande te ondersoek en sal daarom nie toelaat dat enige vooropgestelde idees en hipoteses die navorsing rig nie (Mouton & Marais, 1992:45).

#### 3.4.3 Beskrywend

'n Akkurate beskrywing van die bevindinge verhelder dikwels aspekte wat andersins verlore sou gaan (Krathwohl, 1993:5). Hierdie studie wil poog om akkurate inligting rondom die adolessent se belewing rondom die vermelde loopbaanvoorligtingsproses in te samel, ten einde 'n akkurate beskrywing van bevindinge te kan bied. Dit vereis onder andere die vermoë om belangrike aspekte binne die situasie te identifiseer en dit so te organiseer dat dit betekenisvol is (Krathwohl, 1993:6).

#### 3.4.4 Kontekstueel

Die studie is kontekstueel gebonde aangesien dit spesifiek op die adolessent se belewing van die loopbaanvoorligtingsproses, wat op die Trek-en-Faktorbenadering

steun en waar die rol van die voorligter beperk is, fokus. Hierdie bevindings word binne 'n opvoedkundige-sielkundige perspektief geïnterpreteer wat die studie verder kontekstueel gebonde maak.

### **3.5 NAVORSINGSMETODE**

'n Uiteensetting van die navorsingsmetode sal nou gebied word.

#### **3.5.1 Vertrouenswaardigheid van die studie**

Poggenpoel (1998:348) stel voor dat Guba se model vir vertrouenswaardigheid tydens die kwalitatiewe navorsingsproses gebruik behoort te word. Dit is, volgens De Vos (1998:348) nie slegs 'n goed ontwikkelde model nie, maar is ook op die Suid-Afrikaanse konteks van toepassing. Hierdie model maak voorsiening vir die waarheidswaarde, toepaslikheid, konsekwentheid en neutraliteit van die studie.

##### **3.5.1.1 Waarheidswaarde**

Waarheidswaarde verwys na die vertrou wat die navorser in sy of haar bevindings het. In hierdie navorsingsprojek verwys dit na die bevindings waartoe die navorser gekom het na afloop van die fokusgroeponderhoude, deur onder andere ook die konteks waarin die projek plaasgevind het, in aanmerking te neem (De Vos, 1998:349).

In die geval van kwalitatiewe navorsing word die waarheidswaarde verseker deur die ontdekking van menslike ervarings soos wat dit werklik geleef en beleef is. In hierdie navorsingsprojek word dit verseker deur die fokusgroeponderhoude wat verbatim getranskribeer sal word en die navorser se "tussen hakies plaas" van enige vooraf kennis en vooropgestelde opinies ten opsigte van die onderwerp.

Die volgende beheermaatreël, naamlik geloofwaardigheid, sal geïmplementeer word om die waarheidswaarde van die studie te verseker:

Volgens Lincol & Guba (1985:301-304) is daar verskillende tegnieke om die geloofwaardigheid van die studie te verhoog. Die navorser is 'n intern sielkundige en

was 'n onderwyseres by 'n hoofstroom hoërskool waar sy op 'n daaglikse basis met adolessente en hul dilemmas oor die maak van 'n beroepskeuse te make het.

Die navorser beoog om met die twee fokusgroeponderhoude na afloop van kennismaking en oriëntering te begin. Die twee fokusgroeponderhoude sal op band opgeneem word en verbatim getranskribeer en gekodeer word. Die deelnemers kan selfs besluit in watter fokusgroep hulle wil wees. Sodoende word die interaksie binne die groep vergemaklik.

Die geloofwaardigheid van die studie sal ook deur middel van refleksiewe waarneming verhoog word. Die navorser sal reeds met die eerste ontmoeting haar observasies aanteken wat meer lig op die navorsingsonderwerp sal plaas.

Verder sal daar aandag aan triangulering gegee word. Triangulering verwys na 'n verskeidenheid van metodes waarop data ingesamel word om die geloofwaardigheid van die studie te verhoog (Mouton & Marais, 1990:72,91). Tydens hierdie navorsingsprojek sal fokusgroeponderhoude gevoer word waartydens graad 11-leerders hulle ervaring van die genoemde loopbaanvoorligtingsproses sal bespreek. Die observasies wat tydens hierdie onderhoude gemaak is, sal in die vorm van veldnotas neergeskryf word.

Die bevindings van die navorsingsprojek sal ook deur middel van 'n literatuurkontrole gekontroleer word. Die bevindings van die studie word dus met ander relevante navorsingsbevindings en literatuur vergelyk om die ooreenkomste, verskille en unieke bydraes in die studie te identifiseer.

Die geloofwaardigheid van die navorsingsprojek kan ook verhoog word deur kundiges te raadpleeg. In hierdie geval is die kundiges die graad 11-leerders wat aan die spesifieke loopbaanvoorligtingsproses blootgestel is. Om te verseker dat hulle oorspronklike bedoelings in die navorsingsprojek reflekteer word, onderneem die navorser om na afloop van die data-verwerkingsproses, weer na die groepe toe te gaan en seker te maak dat die bevindings wel die oorspronklike bedoelings van die leerders weerspieël.



Die outoriteit van die navorser word deur die volgende aangedui: die navorser is tans 'n intern sielkundige en was verbonde aan 'n hoërskool waar sy op 'n daaglikse basis met tieners gewerk het. Sy was ook verantwoordelik vir die lewensvaardighede-program by die skool wat onder andere loopbaanvoorligting insluit. Lesings op honneurs- en magistersvlak in Opvoedkundige Sielkunde is reeds voltooi, asook 'n kursus in kwalitatiewe navorsingstegnieke.

Die geloofwaardigheid van die studie sal verder verhoog word deur aandag aan strukturele koherensie te gee. Dit beteken dat die navorsingsdoelwit en navorsingsmetodes bymekaar aansluit en dat daar tydens die fokusgroeponderhoude deurlopend gefokus sal word op die adolessent se belewenis van die genoemde loopbaanvoorligtingsproses.

#### 3.5.1.2 Toepaslikheid

Volgens Poggenpoel (1998:349) verwys toepaslikheid na die mate waarin die bevindings op ander kontekste of groepe van toepassing is. Omdat kwalitatiewe navorsing 'n fenomeen in sy natuurlike konteks bestudeer is die doel nie veralgemening nie, maar eerder om dit wat vir die subjek waar is, te bestudeer (Matthews, 1995:14).

Om die toepaslikheid van hierdie navorsingsprojek te verseker is die volgende beheermaatreëls ingestel. 'n Doelgerigte steekproef is uit die populasie geneem sodat deelnemers aan die verskillende kriteria kan voldoen. Die navorser sal beoog om 'n uitspraak van die oordraagbaarheid van die navorsingsprojek vir ander moontlik te maak, deur 'n beskrywing van die steekproeftrekking te bied, kriteria vir insluiting te bespreek en deur middel van verbatim aanhalings soos uit die fokusgroeponderhoude verkry.

#### 3.5.1.3 Konsekwentheid

Die derde kriteria wat die vertrouenswaardigheid van die navorsingsprojek verhoog, behels die konsekwentheid van die data en of die bevindings konsekwent sou bly indien die navorsingsprojek met dieselfde subjekte in 'n soortgelyke situasie herhaal sou word (Poggenpoel, 1998:350).

Ten einde die vertrouenswaardigheidsoudit te vergemaklik, word 'n beskrywing van die navorsingsmetodologie verskaf. 'n Tweede maatreël is stapsgewyse replikasie. Tydens elke fokusgroeponderhoud sal dieselfde stappe geneem word. Die doel van die navorsing sal eers verduidelik word, sowel as dit wat van die deelnemers verwag word. Hulle toestemming word gevra om die onderhoude op band op te neem en die inligting anoniem te gebruik, waarna waardes soos vertroulikheid met die deelnemers uitgeklaar sal word. Die oorkoepelende vraag sal dan gestel word en die vraag, op 'n kaartjie, sal aan elke deelnemer gegee word (Matthews, 1995:15).

Die toepassing van 'n kodering-herkoderingsprosedure is die derde maatreël wat ingestel sal word om die konsekwentheid en vertrouenswaardigheid van die navorsingsprojek te verhoog (Krefting, 1990:216). Nadat die fokusgroeponderhoude getranskribeer en gekodeer is, sal die rou data en 'n protokol vir die analise van die data aan 'n onafhanklike kodeerder gegee word. Hierdie persoon sal die data dan op sy of haar eie kodeer en dit met die navorser bespreek sodat die mate van konsensus in terme van die resultate, bepaal kan word.

#### 3.5.1.4 Neutraliteit



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Die vierde kriteria vir vertrouenswaardigheid is neutraliteit (De Vos, 1998:350). Neutraliteit verwys na die mate waarin die bevindings slegs die van die deelnemers binne die omstandighede van die navorsingsprojek is, en tot watter mate dit van enige ander vooroordele bevry is. In hierdie navorsingsprojek sal daar gefokus word op die belewenisse van die adolessente wat aan die fokusgroeponderhoude deelgeneem het.

#### 3.5.2 Steekproeftrekking

'n Steekproeftrekking stel die navorser in staat om 'n kleiner aantal eenhede binne 'n populasie te selekteer, sodat 'n betroubare vergelyking met die populasie gemaak kan word (Krathwohl, 1993:123).

In 'n kwalitatiewe navorsingsontwerp word 'n steekproeftrekking na aanleiding van sekere kriteria vir insluiting gedoen, om deelnemers vir onderhoude en observasie te selekteer (Krathwohl, 1993:123).

### 3.5.2.1 Teikenpopulasie

Die teikenpopulasie van hierdie studie bestaan uit adolessente in hoofstroomskole en verwys na daardie groep mense wat as verteenwoordigend van die breër populasie beskou word. Die teikenpopulasie is met ander woorde deel van die navorsingsproses (Kratwohl, 1993:122).

### 3.5.2.2 Seleksie van deelnemers

Deelnemers aan die navorsingsproses is geselekteer op grond van die inligting wat hulle moontlik tot die navorsingsfenomeen kan bydra. Die seleksie van deelnemers is doelgerig omdat daar op die gebeure rondom die deelnemers en hulle ervaringe gefokus sal word (Sandelowski, 1995:180).

Die kriteria vir insluiting in die studie is soos volg:

- \* Adolessente wat in hoofstroomonderwys is en vir wie 'n verskeidenheid van beroepsopsies en studiekeleenthede 'n moontlikheid is, sal ingesluit word.
- \* Adolessente in graad 11 wat nou 'n besluit rondom hulle toekoms na matriek moet maak.
- \* Deelname tot die navorsing geskied op 'n vrywillige basis en deelnemers se ouers is ook telefonies gekontak om toestemming tot hul deelname te verleen.

### 3.5.3 Data-insameling

Volgens Berg (1995:26) is die wyse waarop data ingesamel sal word, 'n belangrike faset van die navorsingsontwerp, aangesien dit die studie rig. In hierdie studie is fokusgroeponderhoude as data-insamelingsmetode gebruik.

#### 3.5.3.1 Fokusgroeponderhoude

'n Fokusgroeponderhoud kan gedefinieer word as 'n doelgerigte bespreking van 'n spesifieke onderwerp of verwante onderwerpe. Deelnemers aan hierdie gesprekke het 'n soortgelyke belangstelling in die onderwerp en groepinteraksie bestaan hoofsaaklik uit verbale- en nie-verbale kommunikasie.

Die wisselwerking tussen die persepsies en opinies van die deelnemers sal die bespreking stimuleer sonder dat noodwendige aanpassings en veranderinge ten opsigte van die idees en opinies van die deelnemers nodig mag wees (Schurink, Schurink & Poggenpoel, 1998:314). Deelnemers kan stellings en opmerkings maak en vrae aan mekaar, sowel as aan die moderator stel.

In die konteks van hierdie studie word die adolessente dus in staat gestel om binne groepsverband oor hulle belewenis van die genoemde loopbaanvoorligtingsproses te gesels. Elke fokusgroep sal uit minstens vyf graad 11-respondente bestaan om vir 'n diversiteit van persepsies voorsiening te maak. Elke deelnemer sal ook die geleentheid gebied word om aan die gesprek deel te neem.

'n Groepsbesprekingsgids sal vooraf saamgestel word. Hierdie besprekingsgids is nie 'n formele vraelys nie en dui slegs die besprekingspunte van die fokusgroeponderhoude aan. Die volgorde van die bespreking is egter nie vasgestel nie en verskaf slegs 'n agenda vir die bespreking. Elke leerling sal voordat die onderhoud in aanvang neem, 'n kaartjie ontvang met die volgende vraag:

“Hoe het jy die loopbaanfasiliteringsproses ervaar?”

Die fokusgroeponderhoude sal dan op oudiobande opgeneem word vir latere transkripsie.

“Tussen hakies plaas” en “intuïtering” word as beheermaatreëls ingespan om die beskrywing van die fokusgroeponderhoude se geloofwaardigheid te verseker. Daarmee word geïmpliseer dat die navorser alle vooraf verwerfde kennis, wat met die navorsingsprobleem verband hou, “ignoreer”. Hierdie maatreël stel die navorser in staat om van alle vooropgestelde idees ontslae te raak en bied aan die navorser die geleentheid om alle fasette rondom die navorsingsprobleem waar te neem. Intuïtering verwys weer na die proses waar die navorser al haar aandag en konsentrasie op die fenomeen onder bespreking, sal vestig (Matthews, 1995:18).

'n Loodsstudie is beplan om vas te stel of die deelnemers die vraag sal verstaan en om moontlike probleme wat tydens die onderhoud mag opduik, te identifiseer sodat aanpassings gemaak kan word (Schurink, et al. 1998:319).

### 3.5.3.2 Die rol van die navorser

Die navorser vertolk 'n belangrike rol tydens die kwalitatiewe navorsingsproses. Navorsers en hul kommunikasievaardighede word gereken as 'n onontbeerlike instrument tydens die data-insamelingsfase. As gevolg van hierdie siening, kan die navorser nie 'n passiewe rol tydens die data-insamelingsfase inneem nie. Die rol of selfs rolle wat die navorser tydens die data-insamelingsfase vertolk, bepaal tot watter inligting hy of sy toegang kan verkry (Flick, 1998:55).

In hierdie navorsingsprojek sal die navorser haar eie waardes, vooroordele en aannames rondom die studie uitklaar ten einde 'n begrip vir die konteks waarbinne die navorsing sal plaasvind, te ontwikkel (Cresswell, 1994:163/164).

Kommunikasievaardighede wat deur die navorser ingespan sal word sluit die volgende in; aktiewe luister, parafrasering, reflektoring, opsomming, uitklaring, minimale verbale response, en 'n oop liggaamshouding.

Die navorser sal ook aandag gee aan die klimaat waarin en plek waar die onderhoude gaan plaasvind, aangesien dit die dinamika van die fokusgroeponderhoude en die bespreking kan beïnvloed (Schurink, et al. 1998:318).

Om maksimum rapport tussen die navorser en respondente te verseker, sal 'n warm en spontane klimaat geskep word waarin die fokusgroeponderhoude kan plaasvind. Hierdie maatreël kan daartoe bydra om die deelnemers se aanvanklike wantroue en angstigheid te verminder (Mouton & Marais, 1992:92/93).

Stoele sal vooraf in 'n sirkel geplaas word en die bandopnemer sal in die middel neergesit word sodat die gesprek opgeneem kan word. Die moderator sal só gaan sit, dat sy alle deelnemers kan raaksien. Die onderhoud sal nie langer as 1 ½ tot 2 ure

duur nie om te voorkom dat deelnemers belangstelling in die proses verloor (Maynard-Tucker, 2000:14).

Na afloop van elke fokusgroeponderhoud sal veldnotas gebruik word om die onderliggende temas en dinamiek tydens die onderhoud te beskryf. Veldnotas is die navorser se rekord van dit wat geobserveer is, en bied 'n beskrywing van die individue, die opset en gebeure tydens die proses, sowel as 'n samevatting van gesprekke en ander interaksies wat belangrik mag wees (Krathwohl, 1993:329).

### 3.5.3.3 Etiese maatreëls

Etiese maatreëls dien as riglyne vir die navorser se optrede (Strydom, 1998:24). Dit bied aan die navorser die geleentheid om sy eie optrede voortdurend binne die navorsingsprojek te evalueer. Hierdie etiese beginsels behoort deur die navorser geïnternaliseer te word sodat die navorser effektiewe navorsing kan doen en die vermoë kan ontwikkel om etiese besluite te neem.

Toestemming om aan die navorsingsproses deel te neem, sal van die deelnemers en hulle ouers verkry word. Volgens Leedy (1997:116) is dit belangrik dat die doel van die navorsingsprojek en die prosedure wat gevolg sal word, met die deelnemers uitgeklaar sal word. Daarom sal beide groepe vooraf ingelig word oor die doel van die navorsing, die navorsingsmetode wat gebruik sal word, tydsduur, die tipe deelname wat nodig sal wees en hoe die resultate gebruik en gepubliseer sal word.

Deelnemers sal ook daarvan verseker word dat hulle identiteit en enige inligting wat hulle mag verskaf, in alle omstandighede as konfidensieel beskou sal word. Respek vir die deelnemer se waardigheid word ook as prioriteit beskou. Hierdie maatreëls stel die deelnemers in staat om 'n groter vryheid binne die onderhoudsituasie te geniet en skep die geleentheid vir deelnemers om meer openlik rondom hulle gevoelens rakende die dilemma te wees en toe te laat dat 'n vertrouensverhouding kan ontwikkel (Schurink, 1998:306).

Konfidensialiteit impliseer ook dat die deelnemer se identiteit beskerm sal word. Na afloop van eksaminering van hierdie navorsingsprojek, sal alle oudiobande, transkripsies en veldnotas vernietig word.

Deelname aan die navorsingsprojek sal beëindig word, indien die respondent hom of haar daarvan wil onttrek. Die navorsingsprojek sal ook gestaak word indien die studie nie volgens die standaard verloop, wat by die beplanning daarvan, daargestel is nie.

Terugvoer oor die resultate van die studie sal so gou moontlik aan die betrokke persone gegee word. Indien enige leerder hulp rondom die navorsingstema benodig, sal dit aangebied word.

#### 3.5.4 Dataverwerking

Volgens Henderson (1995:2) moet die metode van dataverwerking reeds wanneer die doel van die studie geformuleer word, beplan word. Daarom is daar reeds toe vir die doel van hierdie navorsingsprojek op die metode van dataverwerking besluit. Daarsonder sou die vrae vir die groepsbesprekingsgids nie ontwikkel kon word nie.

Tydens hierdie navorsingsprojek sal die bandopnames wat van die fokusgroeponderhoude gemaak is, verbatim getranskribeer word. Die navorser sal na afloop daarvan, die transkripsies deurlees om 'n geheelbeeld van die deelnemers se opinies te kry. Hoofkategorieë sal dan geïdentifiseer word, waarna die transkripsies wéér deurgelees sal word om betekenisvolle woorde, sinne en temas te identifiseer, te onderstreep en met mekaar in verband te bring. Dit stel die navorser in staat om die hoof- en subkategorieë te definieer en te identifiseer sodat 'n geheel gevorm kan word (Poggenpoel, 1998:345).

'n Vertrouenswaardigheidskontrole sal ook uitgevoer word deur die transkripsies en rou data aan 'n onafhanklike kodeerder, wat kennis rakende die onderwerp het, te stuur. Hierdie kodeerder sal dan ook die sentrale temas identifiseer en kategoriseer en op grond daarvan die mate van konsensus oor die geïdentifiseerde kategorieë, verbande en sentrale temas, bepaal. 'n Hoë mate van ooreenstemming sal so tot die vertrouenswaardigheid van die navorsingsprojek bydra.

Die resultate van die studie sal dan met die literatuurondersoek vergelyk word (De Vos, 1998:345).

### 3.5.5 Gevolgtrekkings en aanbevelings

Die gevolgtrekkings oor die navorsingsbevindings sal aan die einde van die studie gemaak word. Beperkings en tekortkominge sal uitgelig word.

## 3.6 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is 'n oorsig oor die navorsingsontwerp en die navorsingsmetode wat in die navorsingsprojek gebruik gaan word, gebied. Daar is verduidelik waarom daar voorkeur aan die kwalitatiewe navorsingsontwerp gegee is en hoe dataverwerking sal geskied. In die volgende hoofstuk sal die analise van die veldwerk en literatuurkontrole aandag geniet.





## HOOFSTUK 4

### ANALISE VAN VELDWERK EN LITERATUURKONTROLE

#### 4.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die analise van data wat uit die fokusgroeponderhoude oor die loopbaanvoorigtingsproses verkry is, uiteengesit en bespreek. Die resultate sal dan aan die hand van relevante literatuur beoordeel en interpreteer word.

#### 4.2 BESPREKING VAN RESULTATE BEKOM UIT DIE FOKUSGROEPONDERHOUDE

Die resultate van die analise sal in temas verdeel word en in die lig van hierdie gegewe temas bespreek word. Waar nodig sal die temas in kategorieë onderverdeel word ten einde die bespreking te vergemaklik. Kategorieë behoort daarom nie in isolasie gesien te word nie, maar eerder as deel van die geheel. Direk na afloop van die analise van die verkreeë data sal die literatuurkontrolle volg.

Direkte aanhalings uit die fokusgroeponderhoude sal gebruik word om die betrokke temas, kategorieë en subkategorieë te beskryf. Aanhalings sal sonder die regstelling van taalfoute gebruik word om sodoende die werklike belewenisse van die adolessente weer te gee.

Die aanhalings mag dikwels onsamehangend voorkom en kan op die adolessente se onvermoë om hulle gedagtes te verwoord dui. Dit was baie opvallend dat die deelnemers met die aanvang van die fokusgroeponderhoude van "akademiese" taal gebruik gemaak het om hulle gedagtes te verwoord. Namate die onderhoud gevorder het, het hulle van meer "gepaste" tienertaal gebruik gemaak, veral toe kontroversiële onderwerpe soos assessering bespreek is.

In tabel 4.1 word 'n samevatting van die geïdentifiseerde temas aangebied.

TABEL 4.1: Samevatting van geïdentifiseerde temas

<p><b>Tema 1:</b> <b>Emosionele beleving van deelnemers</b></p>
<p><b>Kategorie 1: Emosionele beleving van die loopbaanvoorligtingsproses</b>                  Subkategorie 1: Teleurstelling                  Subkategorie 2: Frustrasie                  Subkategorie 3: Vertwyfeling                  Subkategorie 4: Negatiwiteit</p>
<p><b>Tema 2:</b> <b>Behoeftes ten opsigte van die loopbaanvoorligtingsproses</b></p>
<p><b>Kategorie 1: Persoonlike kontak</b>  <b>Kategorie 2: Vertrouensverhouding</b>  <b>Kategorie 3: Inligting</b>                  Subkategorie 1: Inligting oor die doel van die psigometriese toetse                  Subkategorie 2: Inligting oor die interpretasie van toetsresultate                  Subkategorie 3: Inligting oor die arbeidsmark                      Subsubkategorie A: Blootstelling aan beroepe in die praktyk                  Subkategorie 4: Inligting oor opleidingsinstansies</p>
<p><b>Tema 3:</b> <b>Kritiek oor die loopbaanvoorligtingsproses</b></p>
<p><b>Kategorie 1: Kritiek oor die assesseringsproses</b>                  Subkategorie 1: Verouderde toetse                  Subkategorie 2: Toetsitems                  Subkategorie 3: Rigiede toetsadministrasie  <b>Kategorie 2: Kritiek oor die geskrewe verslag</b></p>

#### 4.2.1 Tema 1: Die emosionele beleving van deelnemers

Wanneer 'n persoon 'n gebeurtenis evalueer wat om die een of ander rede vir die persoon van belang is, het dit bepaalde emosies tot gevolg. Indien die gebeurtenis dan daartoe bydra om 'n bekommernis op te los, is die emosies wat dit tot gevolg het positief. Indien die gebeurtenis die teenoorgestelde tot gevolg het en die bekommernis

vererger, het dit negatiewe emosies tot gevolg (Oatley & Jenkins, 1996:96). Tydens die fokusgroeponderhoude verwoord die deelnemers hulle beleving van die loopbaanvoorligtingsproses in terme van die emosies wat die proses by hulle ontlok het.

Die term *emosie* verwys na die gemoedstoestand wat 'n persoon mag ervaar. Hierdie gemoedstoestand kan positief of negatief wees en bepaal op watter wyse die persoon op 'n spesifieke situasie sal reageer (Coleman, 1998:106). Dit is belangrik om kennis te neem van die deelnemers se emosionele beleving van die loopbaanvoorligtingsproses. Dit gee vir die navorser 'n aanduiding van hoe die deelnemers op die proses gereageer het en in watter mate dit as motivering kan dien om hul beroepsdoelwitte na te streef.

#### 4.2.1.1 Kategorie 1: Emosionele beleving van die loopbaanvoorligtingsproses.

Die loopbaanvoorligtingsproses is die proses waartydens die kliënt, deur middel van 'n gesistematiseerde proses bygestaan word om 'n spesifieke beroepskeuse te kan maak (Nathan & Hill, 2000:2/3). In hierdie navorsingsprojek verwys dit na die loopbaanvoorligtingsproses waartydens die deelnemers kwantitatiewe toetsinstrumente moes voltooi om hul persoonlikheid, belangstelling, aanleg en intelligensie te kon bepaal. Na afloop van die assessering en toetsinterpretasie het die deelnemers elk 'n geskrewe verslag ontvang waarin verskeie beroepsmoontlikhede voorgestel is. Persoonlike kontak met die loopbaanvoorligter is beperk tot die afneem van die toetse.

Na afloop van die fokusgroeponderhoude blyk dit dat hierdie proses bepaalde emosies, naamlik teleurstelling, frustrasie, negatiwiteit en vertwyfeling, by die deelnemers ontlok het. Hierdie emosies sal in die volgende subkategorieë bespreek word.

##### Subkategorie 1: Teleurstelling

Teleurstelling omskryf die emosies wat 'n persoon ervaar indien die persoon in sy of haar verwagtings bedrieg is en nie ondervind wat die persoon verwag of op gehoop het nie (Odendal, 1994:1074-1075).

Op die vraag oor hoe die deelnemers die loopbaanvoorligtingsproses beleef het, antwoord die deelnemers soos volg:

*“Ek sou sê teleurgesteld.”*

*“Ja, ek sal ook sê dis nie eintlik wat ek verwag het nie.”*

Uit die deelnemers se response blyk dit dus dat die proses nie aan hulle verwagtinge voldoen het nie. Die navorser kon geen inligting in die literatuur vind wat teleurstelling in die loopbaanvoorligtingsproses bespreek nie. Daar kan dus op hierdie stadium slegs gespekuleer word oor die impak wat hierdie gevoel op die kliënt se reaksie ten opsigte van loopbaanvoorligting sou wees.

#### Subkategorie 2: Vertwyfeling

Twyfel omskryf 'n toestand van onsekerheid en besluiteloosheid, terwyl vertwyfeling na die handeling van twyfel, wanhoop en radeloosheid verwys (Odendal, 1994:1111,1119).

Die volgende response is geïdentifiseer:

*“Ek het al gesien dat waar ons buite was, almal het mekaar gevra hoe hulle dit beantwoord het. Dit maak jou twyfel oor wat jou besluite was, oor die toets en hoe jy gereageer het op al die vrae.”*

*“Ja, want die een het die syfers alles klaar gemaak en die ander een het nie eers klaar gemaak nie, so jy dink, o nee, ek is dom!”*

*“Die totale, soos numeries en daai ... dit was nogal laag gewees en dit het my laat voel ek is nie eintlik so slim soos was ek gedink het nie.”*

Die deelnemers voel dat die assesseringsproses twyfel by hulle laat ontstaan het. Die deelnemers vertel dat hulle tydens die assesseringsproses reeds oor hulle besluite en response op van die toetse begin twyfel het. Van hulle twyfel selfs oor hul intellektuele vermoëns op grond van die skaalpunte wat in die verslae aangedui is. Geen inligting kon in die literatuur gevind word om hierdie belewenisse te bevestig nie.

#### Subkategorie 3: Frustrasie

Indien 'n persoon se impulse of aksies, hetsy deur eksterne of interne magte teen gewerk word, het dit frustrasie tot gevolg. Interne magte verwys na intra-psigiese

konflikte soos twyfel, angstigheid en inhibisies, terwyl eksterne magte byvoorbeeld kan verwys na ouers se onredelike verwagtings, stereotiperings en samelewingseise. Dit verwys dus na 'n persoon se reaksie op 'n spesifieke situasie en die gepaardgaande gemoedstoestand wat dit tot gevolg het (Corsini, 1999:395).

Die volgende response verwoord die deelnemers se frustrasie met die psigometriese toetse:

*"Dis dieselfde vraag oor en oor en oor"*

*"Mens kan sê dis strikvrae wat hulle mens die heelyd vra om te kyk of jy dieselfde gaan sê as die vorige keer."*

Die deelnemers spreek frustrasie uit oor die formaat van die psigometriese toetse. In tema drie sal die deelnemers se kritiek ten opsigte van die psigometriese toetse, bespreek word. Geen literatuur verwysing kon ook met betrekking tot hierdie frustrasie opgespoor word nie. Dit is verbasend aangesien soveel leerlinge in die praktyk negatief reageer op toetsing.

Subkategorie 4:

Negatiwiteit



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Op die vraag oor hoe die deelnemers die loopbaanvoorligtingsproses beleef het, reageer hulle soos volg:

*"Vir my is dit nou eintlik negatief."*

*"Dit was nie lekker nie."*

*"Ek voel skepties in die sin van ... wel dis nou net my eerste aanlegtoets, dalk moet ek eerder vir nog een gaan en dan die twee opweeg teen mekaar. En as daar ooreenkomste is aan die ooreenkomste aandag gee terwyl ek dan die verskille uitskakel."*

Negatiwiteit verwys na 'n houding van ontkenning of skeptisisme oor 'n proses wat moontlik deur ander erken en positief beleef kan word (Odendal, 1994:696).

Na aanleiding van bogenoemde response blyk dit dat die deelnemers skepties voel oor die proses wat hulle deurloop het. Hulle sien die proses ook nie as genotvol nie. Geen inligting kon oor negatiwiteit en die loopbaanvoorligtingsproses gevind word nie.

Die impak van emosies op die loopbaanvoorligtingsproses is duidelik nog nie behoorlik nagevors nie. Die navorser kon in haar literatuurstudie slegs een bron (Young & Valach, 1996) vind wat hierdie onderwerp aanraak. Neem mens egter in ag dat emosies kragtige instrumente is wat ons vermoë om te dink en te beplan kan verryk of beperk, besef mens watter impak dit op die loopbaanvoorligtingsproses kan hê (Coleman, 1996:80).

Insig van hoe die kliënt die loopbaanvoorligtingsproses ervaar is nodig omdat die kliënt die proses met sekere verwagtinge en onsekerhede benader. Hierdie verwagtinge en vrese mag 'n impak hê op hoe die kliënt die proses beleef en tot watter mate die kliënt bereid sal wees om hom of haarself oop te stel vir gebeure tydens hierdie proses. Indien die kliënt skepties oor die proses sou raak, sal geen intervensie positief beleef kan word nie (Young & Valach, 1996:369-370).

#### 4.2.2 Tema 2: Behoeftes

Na aanleiding van die deelnemers se emosionele belewenis van die loopbaanvoorligtingsproses, soos bespreek onder tema een, blyk dit dat dit oorwegend negatiewe emosies by die hulle ontlok het. Hierdie negatiewe ervaring kon moontlik daartoe bydra dat daar spesifieke behoeftes in terme van die loopbaanvoorligtingsproses by die deelnemers ontstaan het.

'n Behoefte kan omskryf word as 'n innerlike drang of begeerte na iets. Sou hierdie drang of begeerte onvervul bly, veroorsaak dit 'n interne spanning wat die individu se selfaktualisering kan ondermyn (Corsini, 1996:631).

Die vervulling van hierdie behoeftes of begeertes kan aan die hand van Maslow (1943) se behoeftestruktuur verduidelik word. Hierdie behoeftestruktuur impliseer dat 'n persoon se laer-orde behoeftes eers vervul of bevredig moet word, voordat die persoon se hoër-orde behoeftes vervul kan word (Zunker, 1990:61). Daar moet dus selfs met die

mees basiese loopbaangerigte behoeftes van 'n kliënt rekening gehou word voordat die persoon se sekondêre loopbaangerigte behoeftes aangespreek kan word.

Effektiewe loopbaanvoorligting moet voorsiening maak vir al die loopbaangerigte behoeftes van die kliënt (Peterson, Sampson & Reardon, 1991:14). Binne die loopbaanvoorligtingsproses impliseer dit dus dat daar eers aan die kliënt se laer-orde behoeftes soos gemak met die voorligtingsituasie en die stig van 'n vertrouensverhouding, voldoen moet word. Slegs dan kan die kliënt sy of haar hoër-orde behoeftes, soos die maak van 'n beroepskeuse, vervul. Na aanleiding van die data-analise wat volg, blyk dit dat daar nie noodwendig met die deelnemers se loopbaanvoorligtingsbehoefte rekening gehou is nie.

Na afloop van die fokusgroeponderhoude, is die volgende kategorieë in terme van die deelnemers se loopbaanvoorligtingsbehoefte geïdentifiseer:

Kategorie 1: Persoonlike kontak

Kategorie 2: Vertrouensverhouding

Kategorie 3: Inligting



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Hierdie kategorieë sal vervolgens bespreek word.

#### 4.2.2.1 Kategorie 1: Persoonlike kontak

Tydens die navorsingsprojek, is die deelnemers se kontak met die loopbaanvoorligter beperk tot die afneem van die psigometriese toetse wat gebruik is, 'n geskrewe verslag en 'n kontaknommer indien daar enige navrae of onduidelikhede by die deelnemers oor die toetsresultate sou wees.

Te oordeel aan die deelnemers se response tydens die fokusgroeponderhoude, blyk dit dat hierdie kontak nie voldoende was nie en spreek die deelnemers hulle behoefte aan persoonlike kontak uit.

*“Dit moet meer persoonlik wees.”*

*"Persoonlike kontak. Persoonlike kontak met die persoon wat die toets aflê – soos om 'n kort onderhoud met hulle te voer en hulle belangstellings uit te vind"*

*"Ek dink nie persoonlik dat iemand kan aflei hoe jou persoonlikheid is van 'n bladsy wat jy invul nie. Mens moet kontak hê met die persoon om te sien, om met hom te praat, om agter te kom van wat hy hou en hoe sy persoonlikheid regtig is."*

*"Ek dink wat daai leemte sal vul is persoonlik kontak, want as daai ou nou met my gepraat het, sou hy miskien agter gekom het – kyk, hierdie ou kan aan goed dink – 'n regter sal miskien 'n goeie idee wees."*

Die deelnemers benadruk hul behoefte aan persoonlike kontak met die loopbaanvoorigter. Een wonder selfs hoe geldig van die resultate is as die loopbaanvoorigter geen persoonlike kontak met die toetsling gehad het nie. 'n Ander deelnemer voel dat hy steeds nie 'n beroepskeuse kan maak nie. Hy is van mening dat hierdie leemte in die loopbaanvoorigtingsproses deur persoonlike kontak oorbrug sou kon word.

Persoonlike kontak tussen die kliënt en loopbaanvoorigter is steeds die voorvereiste vir 'n verantwoordbare intervensie. Kirk (2000:e.v.) se studie oor rekenaargebaseerde loopbaanfasilitering en die problematiek daaraan verbonde, bevestig hierdie stelling. Die kliënt moet maksimaal voordeel uit die intervensie kan geniet. Persoonlike kontak maak dit moontlik om saam die verskillende dimensies van die kliënt te kan ontdek. Persoonlike kontak fasiliteer die geleentheid om probleemareas te identifiseer en aan te spreek sodat die kliënt tot 'n realistiese beroepskeuse gelei kan word.

#### 4.2.2.2 Kategorie 2: Vertrouensverhouding

Een van die voorwaardes wat die deelnemers aan die persoonlike kontak met die loopbaanvoorigter stel, is dat dit binne 'n spesifieke verhouding behoort te geskied, waarin hulle veilig sal voel om te waag.

*"... miskien moet hulle iemand kry by die skool, wat jy kan ken, wat jy lank ken en wat jou ken en wat jy nie bang is om mee te praat nie."*

*"Daar moet vertrouwe wees."*



*“Vertroue moet daar wees. Want as jy nie daai persoon vertrou nie, sal jy die persoon ook nie vertel wat jy dink en hoe jy voel nie.”*

*“As jy hom nie vertrou nie, dink jy hy sal vir almal iets gaan sê wat jy gesê het.”*

*“Ek sal vir hom vertroulike inligting gee as ek hom vertrou.”*

Uit die bogenoemde response blyk dit dat die deelnemers baie waarde aan 'n vertrouensverhouding met die loopbaanvoorigter heg. Dit verwys na 'n werksverhouding waarin die kliënt ervaar dat hy of sy op gepaste en eties korrekte wyse hanteer word. Hierdie verhouding is noodsaaklik omdat dit aan die kliënt die geleentheid bied om inligting oor hom of haarself bekend te maak en te bekom, sowel as om inligting oor die arbeidsmark te bekom (Nel & Prinsloo, 1999:108).

Die deelnemers heg ook baie waarde aan die eerlikheid en opregtheid van die loopbaanvoorigter binne die vertrouensverhouding. Die volgende response is geïdentifiseer:

*“Daai persoon moet gemaklik teenoor jou wees.”*

*“Hy moet met 'n gemaklike gemoed inkom, hy moet jou kan groet en 'n grap kan maak. Dit kan jou op jou gemak sit.”*

*“En dat jy gemaklik met daai persoon (die loopbaanvoorigter) kan raak sodat jy met hom kan kommunikeer, soos jy met iemand, byvoorbeeld 'n vriend sal praat.”*

Een van die waardevolste eienskappe van die vertrouensverhouding is eerlikheid en opregtheid. Dit verwys na die houding en gedrag van die loopbaanvoorigter. Dit is juis die loopbaanvoorigter se eerlikheid en opregtheid wat dit vir haar of hom moontlik maak om gemaklik te wees tydens die intervensie met die kliënt (Egan, 1998:50). Sou die kliënt vermoed dat die loopbaanvoorigter nie eerlik en opreg is in sy of haar interaksie met die kliënt nie, kan dit daartoe lei dat die kliënt vertroue in die loopbaanvoorigter en loopbaanvoorigtingsproses verloor (Watson & Nqweni, 1999:107).

Die waarde van 'n vertrouensverhouding moenie onderskat word nie. Freeman (1990:2) kom tot die gevolgtrekking dat die vertrouensverhouding tussen die kliënt en die loopbaanvoorigter waardevol is, aangesien dit die loopbaanvoorigter se empatiese verstaan van die kliënt, respek vir die kliënt en sy of haar unieke omstandighede, sowel

as die loopbaanvoorligter se eerlikheid en opregtheid weerspieël. Dit is juis die vertrouensverhouding wat daartoe bydra dat die loopbaanvoorligtingsproses meer positief beleef word.

#### 4.2.2.3 Kategorie 3: Inligting

Uit die analise van die fokusgroeponderhoude blyk dit dat die deelnemers ook 'n behoefte aan inligting het. Dit sluit inligting oor die assesseringsproses wat hulle deurloop het, inligting oor opleidingsinstansies en ander beroepsverwante sake in. Uit die deelnemers se response blyk dit dat hulle graag op hoogte van loopbaanverwante sake sou wou wees.

Die behoefte aan inligting sal aan die hand van die volgende subkategorieë bespreek word:

Subkategorie 1: Inligting oor die doel van die psigometriese toetse

Subkategorie 2: Inligting oor die interpretasie van toetsresultate

Subkategorie 3: Inligting oor die arbeidsmark

Subkategorie 4: Inligting oor opleidingsinstansies

Subkategorie 1: Inligting oor die doel van die psigometriese toetse

Psigometriese toetse verskil van mekaar op grond van die doel waarvoor dit ontwikkel is. Party toetse word gebruik om 'n diagnose te kan maak. Ander bepaal weer 'n kliënt se prognose of spesifieke vlak van funksionering. Sommige toetse word weer gebruik om 'n kliënt se aanleg, persoonlikheid en belangstelling te bepaal (Owen & Taljaard, 1995:20).

Tydens die fokusgroeponderhoude vra die deelnemers uit oor die psigometriese toetse wat hulle voltooi het. Die volgende response is geïdentifiseer:

*“Ons is nie voor die tyd ingelig presies wat dit (die toetse) doen nie. Ons sou graag meer wou geweet het daaroor.”*

*“Waarvoor was al die toetse wat ons geskryf het?”*

*"Ons weet van al daai vrae van die beroepe, maar die ander nie. Ek weet nie wat hulle daarmee wil toets nie!"*

Uit die deelnemers se response blyk dit dat hulle graag meer inligting oor die doel van die kwantitatiewe psigometriese toetse wat gebruik is, sou wou hê. Dit wil voorkom of die deelnemers in sommige gevalle betekenis kon gee aan die toetse wat hulle moes voltooi, maar dat hulle dikwels onseker was oor die doel daarvan.

Seligman (1994:102) benadruk dat die kliënt oor die doel van die psigometriese toetsinstrumente wat gebruik word, ingelig moet word. Hulle moet weet wat die onderskeie toetse meet en hoe betroubaar en geldig die resultate daarvan is. Dit is belangrik dat die kliënt daarvan bewus gemaak word dat die uitkoms van die assessering slegs so betroubaar is as die mate van eerlikheid waarmee die kliënt die vraelyste en toetse voltooi het. Hierdie inligting is belangrik omdat dit die kliënt in staat stel om betekenis aan die assesseringsproses te gee ten einde 'n beroepskeuse te kan maak.

Subkategorie 2: Inligting oor die interpretasie van toetsresultate.

Nie net openbaar die deelnemers 'n behoefte aan inligting oor die doel van die psigometriese toetse nie, maar ook 'n behoefte aan inligting oor die manier waarop die toetsresultate verwerk en geïnterpreteer word. Tydens die interpretasie van toetsresultate word alle gegewens van die kliënt met die resultate van die psigometriese toetse geïntegreer. Dit word gedoen om geïntegreerde beeld van die kliënt se funksioneringsvlak te bekom (Owen & Taljaard, 1995:155).

Die volgende response verwoord hierdie behoefte van die deelnemers:

*"Ek sou sê hy moet in detail hierdie goed met jou deurgaan. Dat hy vir jou wys hoe het hy alles uitgewerk, hoe het hy gesien waar kan jy wat word, wat is jou persoonlikheid en alles."*

*"Ek wil ook hê hy moet vir my sê hoekom. Hoe kom hy daarby uit en vir my 'n rede gee – hoe en waar het hy dit gekry."*

*"Ja, ek wil weet, waar kom hy uit met dit (die toetsresultate)."*

Na aanleiding van bogenoemde response, blyk dit dat die deelnemers graag sou wou weet hoe die toetsresultate verwerk is. Hulle wil ook weet op grond waarvan spesifieke beroepsrigtings aanbeveel is. Dit wil voorkom asof hulle inligting oor die interpretasie van die toetsresultate benodig om self betekenis aan die assesseringsproses te kan gee. Die interpretasie van toetsresultate behoort die selfeksplorاسie van die kliënt te fasiliteer. Dit is slegs moontlik as die kliënt toegelaat word om aktief by die proses betrokke te wees en die rasionaal daaragter te verstaan (Boy & Pine, 1996:19-22).

### Subkategorie 3: Inligting oor die arbeidsmark

Die term arbeidsmark verwys na die tipe of aantal werke of beroepe wat beskikbaar is (Ryan & Ryan, 1997:130). Dit verwys ook na inligting oor die vaardighede waarvoor werknemers moet beskik, sowel as die vereistes wat beroepe aan werknemers stel (Holzer, 1997:27). Verder verwys dit ook na inligting oor die tipe opleiding wat benodig word om spesifieke beroepe te volg, sowel as inligting oor werkloosheid en beroepsekuriteit (Drummond & Ryan, 1995:234).

Die deelnemers verwoord hul behoefte aan inligting oor die arbeidsmark soos volg:

*“Dit laat jou onseker voel – jy het dalk ‘n hoë kwalifikasie, maar jy kan dalk nie ‘n werk kry nie, want deesdae is dit die een met die ondervinding wat die werk kry.”*

*“Ek dink jy kan sekerheid kry in die sin dat daardie persoon (die loopbaanvoorigter) vir jou kan sê wat is die aanvraag vir beroepe in Suid-Afrika – in Suid-Afrika spesifiek. Hy kan byvoorbeeld vir jou sê daar is nie ‘n groot aanvraag vir dokters nie, maar vir onderwysers ... ons het te min onderwysers of so iets.”*

*“Ja, want party keer dink jy as jy ‘n dokter is gaan jy net in jou spreekkamer sit en mense gaan jou kom sien en jy dink nie verder dat daar is ‘n “operating table” ook en bloed nie!”*

Die deelnemers is van mening dat dit nodig is om sekerheid te hê oor die tipe kwalifikasies wat tans in aanvraag is. Hulle voel ook dat hulle inligting moet hê oor die vraag en aanbod van beroepe binne die Suid-Afrikaanse konteks, voordat hulle ‘n beroepskeuse kan maak. Een van die deelnemers voel weer dat meer inligting oor die vereistes wat beroepe aan voornemende werknemers stel, benodig word.

Kliënte het dikwels 'n behoefte aan inligting oor die arbeidsmark en moet, soos wat die behoefte ontstaan, daarvoor ingelig word. Dit is belangrik omdat die kliënt tydens hierdie proses bemaagtig word om toegang tot beroepsinligting te verkry. Hierdie bemaagtiging rus die kliënt toe om 'n ingeligte en realistiese beroepskeuse te kan maak (Stewart, 1997:3-6).

#### Subsubkategorie A: Blootstelling aan beroepe in die praktyk

Tydens die fokusgroeponderhoude gee die deelnemers te kenne dat hulle beroepsinligting sou wou bekom deur die blootstelling aan beroepe in die praktyk. Dit verwys na die praktyk om inligting oor beroepe te bekom deurdat die voornemende werknemer 'n werknemer in die spesifieke beroepsveld vir 'n paar dae of selfs 'n week of twee binne die werksomgewing vergesel. Dit bied aan die voornemende werknemer die geleentheid om die werksomgewing eerstehands te ervaar en om beroepsgerigte vrae beantwoord te kry (Wanat, Pfeiffer & Van Gulik, 1999:209).

Die volgende response is verteenwoordigend van die deelnemers se behoefte:

*"...soos as jy vir 'n firma kan gaan werk, net vir 'n week of so iets. Dat jy net kan sien of jy daar sal inpas en daarvan sal hou."*

*"Ek stem saam. As jy iets kan ondervind dan weet jy. Dan is jy ook meer seker of jy dit wil doen of nie, want dan het jy ondervinding om te kan sê of jy dit wil doen of nie."*

*"Om dit te gaan "experience" saam met 'n persoon, om te doen wat hy doen, terwyl hy besig is met die werk."*

*"Laat ek met hom kan gaan praat en vra, hoor hier, hoe is jou roetine elke dag as jy nou in die kantoor inkom. Hoe gaan jy te werk?"*

Die deelnemers is van mening dat die blootstelling aan beroepe in die praktyk hulle onsekerhede oor moontlike beroepskeuses uit die weg mag ruim. Hulle beskou dit as die ideale geleentheid om te bepaal of hulle werklik in die beroep geïnteresseerd is en by die spesifieke werksomgewing sal inpas. Blanton & Larrabee (1999:119-131) bevind in hul studie oor loopbaanontwikkelingsprogramme dat kliënte dikwels die behoefte mag hê aan die blootstelling van beroepe in die praktyk. Hulle skryf hierdie praktyk ook hoog aan, omdat hulle navorsing toon dat loopbaanontwikkelingsprogramme wat persoonlike

ervaringe aan kliënte bied, baie suksesvol is. Die blootstelling aan beroepe in die praktyk bied dus 'n persoonlike ervaring aan die kliënt wat dit vir hom of haar moontlik maak om betekenis aan die gebeure te heg en om, op grond daarvan, 'n beroepskeuse te kan maak.

### Subkategorie 3: Inligting oor opleidingsinstansies

Opleidingsinstansies verwys na universiteite, tegnicon, tegniese kolleges en ander opleidingsentrums wat elk 'n verskillende vorm van opleiding verskaf. Een tipe opleiding is nie beter as die ander nie en elke persoon behoort vas te stel watter tipe opleiding toepaslik is vir hulle beroepsdoelwitte en omstandighede (Human red., 1998:43).

Tydens die fokusgroeponderhoude laat die deelnemers blyk dat hulle nie voldoende inligting oor opleidingsinstansies het nie. Die volgende response is geïdentifiseer:

*"Wat ek wil weet, wat is die verskil tussen 'n tegnicon en 'n tegniese kollege en 'n opleidingsentrum en 'n universiteit?"*

*"Ja, wat "swot" jy waar en hoekom moet jy by 'n tegnicon gaan leer?"*

*"Watter vakke moet jy hê om universiteit toe te kan gaan?"*

Die deelnemers is onseker oor die funksies van die onderskeie opleidingsentrums. Hulle is onseker oor die toelatingsvereistes en weet ook nie vir watter studierigtings by elke instansie voorsiening gemaak word nie. Dit wil ook voorkom dat hulle onseker is oor die teikengroep waarvoor die instansies voorsiening maak.

Geen direkte verwysing na die kliënt se behoefte aan inligting oor opleidingsinstansies kon in die literatuur gevind word nie.

### 4.2.3 Tema 3: Kritiek ten opsigte van die loopbaanvoorligtingsproses

Adolescente is heeltemal in staat om 'n saak van alle kante te bekyk, te beoordeel en om komplekse probleme op te los (Shapiro, 1998:135). Hierdie stelling word bevestig uit die wyse waarop die deelnemers die fokusgroeponderhoude hanteer. Tydens die

fokusgroeponderhoude beoordeel hulle die loopbaanvoorligtingsproses waaraan hulle deelgeneem het en lewer hulle kritiek ten opsigte daarvan.

Die deelnemers se kritiese beskouing van die loopbaanvoorligtingsproses sal aan die hand van die kritiek oor die assesseringsproses en kritiek oor die geskrewe verslag wat ontvang is, bespreek word.

#### 4.2.3.1 Kategorie 1: Kritiek oor die assesseringsproses

Oor die algemeen word 'n beroepsassessering gekenmerk deur die gebruik van kwantitatiewe assesseringsinstrumente om die kliënt se bewussyn van sy of haar belangstellings, waardes, aanleg, vermoëns en persoonlikheidstyl te verhoog sodat die kliënt 'n beroepskeuse kan maak wat in lyn is met sy of haar werksidentiteit (Isaacson & Brown, 1997:384). Tydens die fokusgroeponderhoude lewer die deelnemers veral kritiek oor die assesseringsproses waaraan hulle blootgestel is. Hierdie kritiek sal aan die hand van die volgende subkategorieë bespreek word:

- 
- Subkategorie 1: Verouderde toetse
  - Subkategorie 2: Toetsitems
  - Subkategorie 3: Rigiede toetsadministrasie

Subkategorie 1: Verouderde toetse

Psigometriese toetse verwys na die gestandaardiseerde prosedure om iemand se response op 'n steekproef van take te kwantifiseer (Huysamen, 1996:2). Dit is dus 'n gestandaardiseerde stel vrae of ander kriteria wat so ontwerp is dat dit toegang kan verkry tot die kennis, vaardighede, belangstellings en ander karaktereenskappe van 'n persoon (Corsini, 1996:990).

Uit die fokusgroeponderhoude blyk dit dat die deelnemers nie die waarde van hierdie toetsinstrumente as sulks ontken nie, maar dit as verouderd beleef. Die volgende response is geïdentifiseer:

*"Miskien is die vrae al bietjie verouderd."*

*"Ek het gesien op een van daai omslae staan 1979. Miskien is dit nou al bietjie nie meer van toepassing op ons nie."*

*"Ek dink as hulle meer gemoderniseerde vrae gevra het."*

*"Die laaste een wat ons geskryf het, dit is nie gedateer volgens die nuwe beroepskeuses wat daar is nie."*

*"Ek dink hulle moet agter kom dat daar ander kinders is wat 'n wyer fase van belangstelling het ... dis nie meer die gewone goeters nie."*

*"Ek het ook gedink daar moes meer vrae wees, want daar was net een vraag wat hulle oor rekenaars gevra het. Amper al die vrae was oor Biologie."*

Die deelnemers voel dat die toetse wat gebruik is, verouderd is en bevraagteken die relevansie daarvan in die huidige werksklimaat. Hulle is ook van mening dat van die vraelyste nie met die hedendaagse beroepsmoontlikhede rekening hou nie.

In 'n artikel oor die ontwikkeling en standaardisering van 'n nuwe belangstellingsvraelys, beklemtoon Meyer (1998:36-43) hoe belangrik dit is dat daar rekening gehou moet word met die dinamiese aard van die arbeidsmark in Suid-Afrika. Dit beteken dat die items wat by psigometriese toetsinstrumente ingesluit word, ook hierdie dinamika ten opsigte van die wêreld van werk moet reflekteer.

Omdat psigometriese toetsinstrumente tydsgebonde is, moet die loopbaanvoorligter meer aandag aan toetsseleksie gee. Assesseringsinstrumente wat kliënte tot enkele beroepskeuses beperk, ontmoedig hul beroepseksplorاسie en bemoeilik die besluitnemingsproses omdat die kliënt dan nie genoeg inligting het om 'n beroepskeuse te maak nie (Stewart, 1997:3). Indien daar nie aandag aan toetsseleksie gegee word nie, mag die kliënt die waarde van die assesseringsproses bevraagteken en kan dit 'n negatiewe impak op die loopbaanvoorligtingsproses hê.

#### Subkategorie 2: Toetsitems

Die deelnemers kritiseer ook die toetsitems wat voorgekom het. Toetsitems is in der waarheid die objektiewe vrae, met dikwels veelkeusige antwoordmoontlikhede, wat in gestandaardiseerde toetse gebruik word (Owen & Taljaard, 1995:356).



Die volgende response is geïdentifiseer:

*“Elke vraag was omtrent dieselfde. Elke vierde een was omtrent oor die plante en diere.”*

*“Baie van die vrae word herhaal.”*

*“Dis dieselfde vraag oor en oor en oor.”*

*“Dis tonne vrae en dis basies een vraag wat so elke keer herhaal word.”*

Die deelnemers lewer veral kritiek op die herhalende aard van die toetsitems. Uit hulle response lyk dit dat die gedurige herhaling frustrasie by hulle tot gevolg gehad het. Hierdie respons stem ooreen met Meyer se navorsing oor die ontwikkeling en standaardisering van nuwe belangstellingsvraelyste (Meyer, 1998:36-48). Volgens hierdie navorsing is dit belangrik dat toetsitems so kort en verstaanbaar as moontlik gehou moet word. Dit moet ook nie vervelend en herhalend wees nie, aangesien dit die kliënt se toetsprestasie negatief kan raak.

Subkategorie 3:  Rigiede toetsadministrasie

Gedurende die fokusgroeponderhoude lewer die deelnemers veral kritiek oor die rigiede toetsadministrasie. Toetsadministrasie verwys na die proses waartydens psigometriese toetse afgeneem word. Dit sluit toetsseleksie, administrasie, merk, interpretasie en verslaggewing in (Corsini, 1996:990). Die volgende response is verteenwoordigend daarvan:

*“Sodra hy sê ons mag begin mag ons geen vrae vra nie. Sodra jy nie ‘n woord of ‘n sin of iets verstaan nie, dan moet jy ‘n antwoord gee en jy verstaan nie wat die sin vir jou sê nie. So, hoe kan hulle jou toets op iets wat jy nie verstaan nie?”*

*“Maar ek sal, ek glo nie dat as ek ‘n ding moet onthou, dit net sommer so sal uit wil bring nie. Ek gaan mos notas maak eers!”*

*“En dalk ook soos een toets skryf en dan stop met daai toets en dan dit bespreek – hoe dit werk – en dan die volgende toets weer skryf en bespreek.”*

*“Daai tyd was daar nie “calculators” nie, maar vandag, elke plek het ‘n “calculator”. Hoekom dan hoofrekeners doen en dit vat langer as jy dit vinniger kan insleutel?”*

Na aanleiding van die response blyk dit dat die deelnemers die rigiede proses waaronder die toetse afgeneem is, negatief beleef het. Hulle is van mening dat die proses nie altyd billik is nie, omdat hulle nie onduidelikhede kan uitklaar terwyl hulle met subtoetse besig is nie. Van die deelnemers voel dat daar nie rekening gehou is met hul leerstyle nie omdat hulle byvoorbeeld nie toegelaat is om notas te maak of sakrekenaars te gebruik nie.

Navorsing oor toetsadministrasie bevind dat verskeie faktore soos angs, aandagspan, deursettingsvermoë, emosionele labiliteit, motivering en gesondheid 'n kliënt se toetsprestasië hetsy negatief of positief kan beïnvloed. Die wyse waarop 'n toets geadminestreer word kan ook daartoe lei dat die psigometriese instrumente as rigied en onpersoonlik beleef word en daartoe bydra dat 'n toetsling 'n gevoel van verontmensliking tydens die assesseringsproses kan ervaar. Hierdie rigiede toetsadministrasie kan die gevoel skep dat daar nie vir die kliënt en sy spesifieke eienskappe voorsiening gemaak word nie (Seligman, 1996:92-93).

#### 4.2.3.2 Kategorie 2: Kritiek oor die geskrewe verslag

Elke deelnemer het na afloop van die assessering 'n geskrewe verslag ontvang. In die verslag is hulle toetsresultate aangeteken en bespreek, waarna aanbevelings ten opsigte van moontlike opleidingsentrums en spesifieke beroepsrigtings gemaak is. 'n Kontaknommer en uitnodiging om die loopbaanvoorligter te skakel as daar enige navrae sou wees, is by die verslag ingesluit.

Die deelnemers lewer die volgende kommentaar oor die verslag wat hulle ontvang het:

*“Dit is maar net soos, amper soos as jy 'n matriekvraestel skryf. Dis net 'n papier wat hulle sien, hulle dink nie aan die persoon nie.”*

*“Dis vir my amper soos “mail merge” – die “word” dokument. Hulle skryf die dokument en dan verander hulle net elke keer.”*

*“Die geskryf is baie onpersoonlik. Ek hou meer daarvan as iemand met jou praat.”*

*“Nee, want dis té onpersoonlik volgens my. Soos ek kan nie laat die ou vir my goed op 'n blaaie skryf en dan sê “okay”, dis die persoon nie. Jy móét met die ou kommunikeer.”*

Na aanleiding van bogenoemde blyk dit dat die deelnemers die indruk kry dat daar nie met die persoon wat die toets afgelê het, rekening gehou is nie. Hulle is van mening dat die verslag onpersoonlik is en dat dit 'n kwessie is van data wat telkens binne dieselfde struktuur verander word om met die verskillende kliënte rekening te hou.

Die deelnemers verwys ook na die toetsresultate wat in die verslag vervat is:

*"Nee, want ons weet nie waaruit dit (skaalpunte) gekom het nie, want daar staan net 'n nommer."*

*"Ja, wat ek neem aan tel uit 'n honderd uit, maar die ander, die ander het ek nie die vaagste benul nie!"*

Uit hierdie response blyk dit dat die deelnemers, ten spyte van die verslag wat hulle ontvang het, steeds geen benul het van wat die toetsresultate en aanbevelings werklik beteken nie.

Seligman (1994:97) beklemtoon dat toetsresultate eerder persoonlik met die kliënt bespreek moet word as om dit aanvanklik in die vorm van 'n geskrewe verslag aan die kliënt bekend te maak. Dit is nodig om te verhoed dat die kliënt die persepsie ontwikkel dat die terapeutiese verhouding koud en onpersoonlik is. Dit kan ook by die kliënt 'n gevoel van verontmensliking laat ontstaan wat 'n nadelige effek op die loopbaanvoorligtingsproses sal hê (Stewart, 1997:3-6).

Navorsing oor die effek van toetsinterpretasie toon ook dat die wyse waarop die kliënt die toetsresultate ontvang en interpreteer, deur veranderlikes soos die kliënt se intelligensievlak, mate van deelname aan die proses, lokus van kontrole en die kliënt se onsekerheid, beïnvloed word. Goodyear (1990:240-257) het bevind dat die loopbaanvoorligter juis met hierdie veranderlikes rekening moet hou om te voorkom dat die kliënt nie deur die toetsresultate oorweldig word nie.

### **4.3 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is die data-analise bespreek. Drie temas is geïdentifiseer en aan die hand van kategorieë en subkategorieë bespreek. Die bevindings wat na aanleiding van

die data-analise gemaak is, is ook waar moontlik aan die hand van relevante literatuur bevestig.

Enkele aanbevelings sal in hoofstuk vyf, op grond van hierdie bevindings gemaak word. Die loopbaanvoorligter kan hierdie aanbevelings implementeer indien 'n loopbaanvoorigtingsintervensie beplan word.



## HOOFSTUK 5

### AANBEVELINGS VIR 'N LOOPBAANVOORLIGTINGSPROSES WAT OP 'N TREK-EN-FAKTORBENADERING STEUN.

#### 5.1 INLEIDING

Die doel van die studie was om te bepaal hoe die adolessent 'n loopbaanvoorligtingsproses beleef wat op die Trek-en-Faktorbenadering steun en waar persoonlike kontak met die loopbaanvoorligter beperk is tot die afneem van psigometriese toetse en 'n geskrewe verslag.

Die resultate van die navorsingsprojek is in hoofstuk 4 bespreek en waar moontlik, aan die hand van literatuur bevestig. Opsommend kan die volgende drie hoofemas aangedui word:

- Die deelnemers se emosionele beleving van die loopbaanvoorligtingsproses.
- Behoeftes wat tydens die loopbaanvoorligtingsproses by die deelnemers ontstaan het.
- Kritiek ten opsigte van die loopbaanvoorligtingsproses wat op die Trek-en-Faktorbenadering steun en waar persoonlike kontak met die loopbaanvoorligter beperk is.

In hierdie hoofstuk word aanbevelings gemaak wat verband hou met die temas wat tydens die fokusgroeponderhoude geïdentifiseer is

#### 5.2 AANBEVELINGS

Die volgende aanbevelings word op grond van die bevindinge soos vervat in hoofstuk 4, gemaak.

5.2.1 Aanbeveling 1: Die loopbaanvoorigter moet sensitief wees vir die kliënt se emosionele beewing van die loopbaanvoorigtingsproses.

Uit tema 1, kategorie 1, blyk dit dat die loopbaanvoorigtingsproses spesifieke emosies by die deelnemers ontlok het. Hierdie emosies wissel van teleurstelling en frustrasie tot vertwyfeling en negatiewiteit. Die deelnemers skryf hierdie verskillende emosies daaraan toe dat die loopbaanvoorigtingsproses nie aan hulle verwagtinge voldoen het nie. Die assesseringsproses het hulle frustreer en selfs by sommige leerders twyfel oor hul vermoëns laat ontstaan. Sommige deelnemers vermeld selfs dat hulle skepties oor die proses voel, omdat die proses nie aan hulle behoeftes voldoen het nie.

Hierdie bevindings bevestig dat die loopbaanvoorigtingsproses sekere emosies by die kliënt ontlok. Mense is voortdurend besig om prosesse en gebeurtenisse waaraan hulle blootgestel is, op grond van die emosies wat dit tot gevolg het, te evalueer. Hierdie evaluering bepaal dan hoe die persoon op die proses gaan reageer. Dit kan onder meer 'n invloed hê op die persoon se bereidwilligheid om by die proses betrokke te raak en bepaal in watter mate die persoon gereed is om sy of haar beroepsprobleem aan te spreek. Die kliënt se emosionele beewing van die loopbaanvoorigtingsproses het dus 'n direkte invloed op die loopbaanvoorigtingsproses en daarom moet die loopbaanvoorigter kennis daarvan neem (Lewis & Haviland-Jones, 2000:432; Oatley & Jenkins, 1996:96).

5.2.2 Aanbeveling 2: Die loopbaanvoorigter moet persoonlik by die loopbaanvoorigtingsproses betrokke wees.

Tydens die fokusgroeponderhoude spreek die deelnemers die behoefte aan persoonlike kontak met die loopbaanvoorigter uit. In tema 2, kategorie 1 blyk dit dat die kontak wat die deelnemers met die loopbaanvoorigter gehad het, nie voldoende was nie. Hulle glo dat die loopbaanvoorigter, benewens die psigometriese toetse wat voltooi is, ook persoonlike kontak met die kliënt moet hê, voordat hy of sy enige gevolgtrekkings oor die kliënt kan maak.

Die loopbaanvoorigtingsproses is 'n interaktiewe proses wat beteken dat beide voorligter en kliënt persoonlik by die proses betrokke moet wees. Dit is die

loopbaanvoorigter se taak om hierdie verhouding te stig deur rapport met die kliënt te bewerkstellig en om in medewerking van die kliënt, 'n intervensie te beplan. Om dit te laat realiseer, vereis die persoonlike en psigiese teenwoordigheid van die loopbaanvoorigter by die loopbaanvoorigtingsproses (Isaacson & Brown, 1997:12).

Effektiewe kommunikasie word as een van die voorvereistes van die interaktiewe verhouding beskou. Kommunikasie kan nie slegs tot verbale kommunikasie beperk word nie, maar sluit ook nie-verbale kommunikasie soos liggaamstaal en die gebruik van interpersoonlike ruimte in. Die loopbaanvoorigter kan byvoorbeeld deur middel van sy of haar postuur aan die kliënt 'n aanduiding gee van sy of haar betrokkenheid by die proses. Oogkontak bied weer aan die kliënt die versekering dat die loopbaanvoorigter werklik luister terwyl observasie van die kliënt se liggaamstaal inligting oor die kliënt se belewing van die proses aan die loopbaanvoorigter kan verskaf (Nel & Prinsloo, 1999:109).

5.2.3 Aanbeveling 3: Alvorens 'n intervensie kan plaasvind, moet daar eers 'n vertrouensverhouding gestig word.

Die belangrikheid van 'n vertrouensverhouding word in tema 2, kategorie 2, deur die deelnemers self verwoord. Uit hulle response blyk dit dat hulle baie waarde aan 'n vertrouensverhouding heg. Die deelnemers is van mening dat hulle dit slegs binne 'n veilige omgewing sal waag om vertroulike inligting met die loopbaanvoorigter te bespreek.

Kliënte bring dikwels verskillende dilemmas en probleme, soos die onvermoë om 'n besluit te neem en 'n swak selfbeeld na die loopbaanvoorigtingsproses. Indien hierdie dilemmas nie aangespreek word nie, kan dit die loopbaanvoorigtingsproses strem en die kliënt daarvan weerhou om 'n beroepsbesluit te neem. Die vertrouensverhouding staan daarom sentraal tot die loopbaanvoorigtingsproses. (Nathan & Hill, 2000:15-36).

Die voorwaarde vir die stig van 'n vertrouensverhouding is om 'n veilige omgewing te skep waarin die kliënt onvoorwaardelik aanvaar word. Dit beteken dat die kliënt binne hierdie omgewing gemaklik genoeg moet voel om hul eie gevoelens en oortuigings te

ontdek en te bespreek. Hierdie omgewing moet ook verandering by die kliënt fasiliteer en geleentheid vir persoonlike groei bied (Gillis 1994:18).

**5.2.4 Aanbeveling 4:** Die assesseringsproses behoort met die unieke aard van die kliënt, rekening te hou.

In tema 3, kategorie 1, subkategorieë 1 tot 3, spreek die deelnemers kritiek oor die assesseringsproses uit. Hulle is van mening dat die psigometriese toetse wat gebruik is, verouderd is en nie meer relevant is nie. Die deelnemers is ook van mening dat die toetsbattery wat gebruik is nie altyd billik was nie, en nie met hulle unieke aard rekening gehou het nie. Hulle kon byvoorbeeld nie onduidelikhede wat tydens die toetsing opgeduik het uitklaar nie, en kon nie sakrekenaars en notas gebruik waar dit volgens hulle, nodig was nie.

Na aanleiding van bogenoemde blyk dit dat die kritiek veral gerig is op die standaard toetsbattery waaraan die deelnemers blootgestel is. Wanneer daar op 'n beroepsassessering besluit word, moet die loopbaanvoorigter die doel en toepaslikheid van die toetse wat geselekteer word, in gedagte hou om sodoende met die behoefte van die kliënt rekening te hou. 'n Standaard toetsbattery neem nie die unieke nood van die kliënt in ag nie. Psigometriese toetse moet daarom met groot omsigtigheid geselekteer word (Sharf, 1997:12-13; Seligman, 1994:68).

**5.2.5 Aanbeveling 5:** Die loopbaanvoorigter moet op hoogte wees van die ontwikkeling van nuwe takseringsinstrumente.

Uit die response, vervat in tema 3, kategorie 1, subkategorie 3, blyk dit dat die toetsitems ook tot die frustrasie van die deelnemers bygedra het. Hulle is van mening dat die toetsitems dikwels vervelend was en dat die herhalende aard daarvan dikwels frustrasie tot gevolg gehad het.

Hierdie belewenis kan voorkom word indien die loopbaanvoorigter op hoogte bly van die ontwikkeling van nuwe takseringsinstrumente. Toetse, waarvan die toetsitems so kort en verstaanbaar moontlik is, word voortdurende ontwikkel om realistiese toetsresultate



te weerspieël. Toetsitems wat vervelend is en té veel herhaal word, kan die toetsprestasié van die kliënt negatief beïnvloed (Meyer, 1998:360).

Die loopbaanvoorligter kan ook van kwalitatiewe insamelingstegnieke gebruik maak wat die kliënt se aktiewe deelname tydens die assesseringsproses aanmoedig (Okacha, 1998:151-160).

**5.2.6 Aanbeveling 6:** Die doel van die psigometriese toetse wat gebruik gaan word, moet vooraf met die kliënt uitgeklaar word.

Dit is belangrik om die doel van die psigometriese toetse, wat tydens die assesseringsproses gebruik gaan word, vooraf met die kliënt uit te klaar. In tema 2, kategorie 3, subkategorie 1 het dit duidelik geblyk dat die deelnemers vooraf meer inligting sou wou hê oor die doel van die verskillende psigometriese toetse wat gebruik is. Uit hulle response blyk dit dat die deelnemers 'n ongemaklikheid ervaar het omdat hulle dikwels nie geweet het waarom hulle die toetse moes voltooi nie. Hulle is van mening dat kennis oor die doel van die toetse wat gebruik is, hul houding ten opsigte van die voltooiing daarvan kon beïnvloed.

Hierdie ongemaklikheid kan voorkom word deur die kliënt vooraf oor die doel van die psigometriese toetse in te lig. Die kliënt behoort te weet wat hierdie instrumente meet en hoe die inligting wat daarmee bekom is, aangewend sal word (Seligman, 1994:93).

Uit die fokusgroeponderhoude blyk dit dat die deelnemers van mening is dat 'n spesifieke beroep, op grond van hul toetsresultate, aan hulle voorgeskryf moet word. Kliënte moet weet dat hierdie instrumente nie 'n beroepskeuse namens hulle kan maak nie en dat dit slegs 'n metode is om inligting te bekom wat die kliënt se besluitnemingsproses kan vergemaklik (Stewart, 1997:3-6).

**5.2.7 Aanbeveling 7:** Die kliënt moet tydens die proses van toetsinterpretasie betrek word.

In tema 2, kategorie 3, subkategorie 2 spreek die deelnemers 'n behoefte aan inligting oor toetsinterpretasie, uit. Hulle wil weet hoe die toetsresultate verwerk en

geïnterpreteer is. Uit tema 3, kategorie 3 blyk dit ook dat hulle onseker is oor wat die toetsresultate, wat in die geskrewe verslag vervat is, werklik beteken. Hierdie onsekerheid kan moontlik daaraan toegeskryf word dat die loopbaanvoorligtingsproses nie genoeg voorsiening gemaak het vir selfontwikkeling by die kliënt nie. Omdat daar min selfontwikkeling was, is dit vir die kliënt moeilik om betekenis te gee aan die aanbevelings wat in die verslag gemaak word.

Toetsinterpretasie kan bydra tot selfkennis van die kliënt. Dit verwys na die proses waartydens die toetsresultate van die kliënt met alle ander inligting oor die kliënt geïntegreer word om 'n holistiese beeld van die kliënt en sy of haar vlak van funksionering te verkry (Anastasi & Urbina, 1997:543-544).

Tydens toetsinterpretasie word die loopbaanvoorligter bewus van die behoeftes van die kliënt en die reaksies wat hy of sy op die toetsresultate mag hê. Aan die ander kant stel dit die kliënt in staat om die toetsresultate in perspektief te sien en moedig dit selfeksplorاسie by die kliënt aan. Dit skep vir die kliënt die geleentheid om optimaal van die toetsresultate gebruik te maak en misverstande uit te klaar (Zunker, 1990:12).

**5.2.8 Aanbeveling 8:** Beroepsinligting moet aan die kliënt beskikbaar gestel word waar dit toepaslik en nodig mag wees.

Uit die deelnemers se response in tema 2, kategorie 3, subkategorieë 3 en 4 blyk dit dat hulle 'n behoefte het aan inligting oor die arbeidsmark sowel as die verskillende opleidingsinstansies waar hulle verdere kwalifikasies kan bekom. Beroepsinligting stimuleer die kliënt se bewuswording van beroepe. Dit moedig die kliënt ook aan om verskillende beroepe na te vors. Die loopbaanvoorligter moet in staat wees om die kliënt van hierdie tipe inligting te kan voorsien waar en wanneer dit nodig mag wees (Arnold, 1997:7).

### **5.3 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is sekere aanbevelings gemaak wat die loopbaanvoorligter kan implementeer wanneer van die Trek-en-Faktorbenadering tydens die loopbaanvoorligtingsproses gebruik gemaak word. Hierdie aanbevelings is gegrond op

die bevindings wat in Hoofstuk 4 vervat is en is aan die hand van 'n literatuurstudie bevestig. Na aanleiding van die genoemde aanbevelings kan die gevolgtrekking gemaak word dat die Trek-enFaktorbenadering steeds waardevol is, mits dit met die veranderende arbeidsmark en die behoeftes van die kliënt ten opsigte van die loopbaanvoorligtingsproses, rekening hou.



## HOOFSTUK 6

### AANBEVELINGS, GEVOLGTREKKINGS EN TEKORTKOMINGE VAN DIE STUDIE

#### 6.1 INLEIDING

Die doel van die navorsingsprojek was om vas te stel hoe die adolessent die loopbaanvoorligtingsproses wat op die Trek-en-Faktorbenadering steun en waar persoonlike kontak met die loopbaanvoorligter tot die minimum beperk is, beleef. Tydens die spesifieke loopbaanvoorligtingsproses het die leerders 'n standaard battery psigometriese toetse voltooi. Die toetsresultate is na afloop daarvan in die vorm van 'n geskrewe verslag aan die deelnemers bekend gemaak. In die verslag is ongeveer drie beroepe en 'n beroepsrigting aanbeveel wat op die spesifieke leerder van toepassing mag wees. 'n Telefoonnommer is ook verskaf wat die leerders kon skakel indien daar enige onduidelikhede of navrae oor die resultate sou wees.

'n Kwalitatiewe navorsingsmetode is gebruik om die graad 11-deelnemers se beleving van die loopbaanvoorligtingsproses na te vors. Daar is voorsiening gemaak vir twee fokusgroeponderhoude. Die leerders kon self besluit van watter fokusgroep hulle 'n deelnemer wou wees. Die fokusgroeponderhoude is daarna verbatim getranskribeer en met behulp van die navorser en 'n onafhanklike kodeerder gedekodeer. Die bevindings is in temas, kategorieë en subkategorieë, wat met mekaar verband hou, verdeel en aan die hand van 'n literatuurstudie, bespreek. Na afloop daarvan is sekere aanbevelings, wat met hierdie bevindings verband hou, ten opsigte van die loopbaanvoorligtingsproses gemaak.

In hoofstuk twee is 'n oorsig oor die ontstaan van die Trek-en-Faktorteorie gegee, waarna die aannames waarop die teorie berus, bespreek is. 'n Kritiese beskouing van die Trek-en-Faktorbenadering is ook aan die hand van 'n literatuurstudie gebied.

Hoofstuk drie het die navorsingsontwerp, navorsingsmetode en verloop van die ondersoek bespreek.

In hoofstuk 4 is die veldwerk en bevindings wat na afloop van die fokusgroeponderhoude gemaak is, bespreek. Drie temas is geïdentifiseer en aan die

hand van kategorieë en subkategorieë bespreek. Hierdie bevindings is ook waar moontlik, aan die hand van relevante literatuur bespreek.

Hoofstuk 5 bevat sekere aanbevelings wat van op die loopbaanvoorligtingsproses van toepassing gemaak kan word. Hierdie aanbevelings is op grond van die bevindings, soos in hoofstuk 4 vervat, sowel as 'n literatuurstudie, gemaak.

In hierdie hoofstuk sal die vernaamste bevindings en gevolgtrekkings van die studie saamgevat word. Leemtes in die studie sal bespreek word en aanbevelings vir verdere navorsing sal gemaak word.

## 6.2 GEVOLGTREKKINGS

Fokusgroeponderhoude is gebruik om te bepaal hoe die deelnemers die spesifieke loopbaanvoorligtingsproses beleef het. Na afloop daarvan is die volgende drie hoofemas geïdentifiseer:

- Die deelnemers se emosionele belewenis van die loopbaanvoorligtingsproses.
- Behoeftes wat tydens die loopbaanvoorligtingsproses ontstaan.
- Kritiek ten opsigte van die loopbaanvoorligtingsproses.

Die deelnemers se emosionele belewenis van die loopbaanvoorligtingsproses fokus hoofsaaklik op die negatiewe emosies wat die proses by die deelnemers ontlok. Hierdie emosies word hoofsaaklik daaraan toegeskryf dat die proses nie aan die deelnemers se verwagtinge voldoen het nie en weerhou hulle daarvan om 'n realistiese beroepskeuse te kan maak.

Verskeie behoeftes word geïdentifiseer wat tydens die loopbaanvoorligtingsproses by die deelnemers ontstaan. Dit sluit in; 'n behoefte aan persoonlike kontak met die loopbaanvoorligter en die stig van 'n vertrouensverhouding as voorvereiste vir die loopbaanvoorligtingsproses. Die deelnemers het ook 'n behoefte aan inligting oor veral die doel van die psigometriese toetse wat gebruik is, die interpretasie van toetsresultate en inligting oor die arbeidsmark en verskillende opleidingsinstansies.

Tydens die fokusgroeponderhoude lewer die deelnemers kritiek oor die loopbaanvoorligtingsproses waaraan hulle blootgestel is. Hulle is veral krities oor die assesseringsproses en die geskrewe verslag wat hulle na afloop van die loopbaanvoorligtingsintervensie ontvang het.

Die deelnemers is van mening dat die psigometriese toetse wat gebruik is, in sommige gevalle verouderd was en nie meer relevant is nie omdat dit nie vir nuwe beroepsrigtingsvoorsiening maak nie. Hulle voel ook dat die standaard battery toetse wat gebruik is, nie met hulle unieke aard rekening gehou het nie en dat die herhalende aard van die toetsitems wat ingesluit was, slegs frustrasie tot gevolg gehad het.

Die deelnemers is ook skepties oor die geskrewe verslag wat hulle na afloop van die loopbaanvoorligtingsproses ontvang het. Die verslag is volgens hulle té onpersoonlik en hulle sukkel om betekenis te gee aan die toetsresultate. Die deelnemers is ook van mening dat dit 'n saak van onmoontlikheid is om op grond van slegs die geskrewe verslag, 'n realistiese beroepskeuse te maak.

### **6.3 AANBEVELINGS VIR DIE LOOPBAANVOORLIGTINGSPROSES**

Na aanleiding van die temas wat na afloop van die fokusgroeponderhoude en data-analise geïdentifiseer is, is die volgende aanbevelings gemaak wat tydens die loopbaanvoorligtingsproses geïmplementeer kan word. Hierdie aanbevelings sluit die volgende in:

- Die loopbaanvoorligter moet sensitief wees vir die kliënt se emosionele belewenis tydens die loopbaanvoorligtingsproses.
- Die loopbaanvoorligter moet persoonlik by die loopbaanvoorligtingsproses betrokke raak.
- Die stig van 'n vertrouensverhouding is 'n voorvereiste vir 'n effektiewe loopbaanvoorligtingsintervensie.
- Die doel van die psigometriese toetse wat gebruik gaan word, moet vooraf met die kliënt uitgeklaar word.
- Toetsseleksie moet met omsigtigheid hanteer word en met die unieke aard van die kliënt rekening hou.

- Beroepsinligting moet waar en wanneer dit nodig mag blyk, aan die kliënt verskaf word.
- Die kliënt moet ook tydens toetsinterpretasie betrokke wees.
- Die bespreking en terugvoer van toetsresultate moet persoonlik geskied.

#### 6.4 TEKORTKOMINGE VAN DIE STUDIE

Hierdie navorsingsprojek fokus op die adolessent se belewenis van die loopbaanvoorligtingsproses wat op die Trek-en-Faktorbenadering steun en waar persoonlike kontak met die loopbaanvoorligter tot die minimum beperk is. Daar is van die standpunt uitgegaan dat alle adolessente toegang tot hierdie loopbaanvoorligtingsproses sou hê. Die studie hou ongelukkig glad nie rekening met die adolessent uit 'n minder bevoorregte omgewing, se belewenis van die genoemde loopbaanvoorligtingsproses nie.

#### 6.5 AANBEVELINGS

Aanbevelings vir verdere navorsing is die volgende:

- Na aanleiding van die bevindings, soos bespreek in hoofstuk vier, blyk dit dat die kliënt se emosionele belewenis van die loopbaanvoorligtingsproses besliste implikasies vir die loopbaanintervensie het. Die impak van die kliënt se emosionele belewenis van die loopbaanvoorligtingsproses en die maak van 'n realistiese beroepskeuse behoort verder nagevors te word ten einde 'n effektiewe loopbaanvoorligtingsproses te kan fasiliteer.
- Uit die bevindings wat in hoofstuk vier gemaak is, blyk dit dat daar min geleentheid vir die deelnemers tot selfontwikkeling was. Selfontwikkeling is sentraal tot die loopbaanvoorligtingsproses en daarom kan 'n studie onderneem word om te bepaal hoe die loopbaanvoorligtingsproses die selfontwikkeling van die kliënt kan fasiliteer.
- Die deelnemers het veral beswaar aangeteken oor die standaard toetsbattery, bestaande uit kwantitatiewe psigometriese instrumente wat voltooi moes word. Hulle is van mening dat die toetse verouderd is en nie rekening hou met die deelnemers se

unieke leerstyle nie. In hoofstuk vyf word aanbeveel dat die loopbaanvoorligter ook van kwalitatiewe takseringsinstrumente tydens loopbaanvoorligting gebruik maak. Navorsing oor die waarde en effektiwiteit van kwalitatiewe takseringsinstrumente, kan baie waardevol wees, omdat dit die loopbaanvoorligter kan bemagtig om sodoende rekening te hou met die unieke aard van die kliënt.

## 6.6 SLOTSOM

Verskeie loopbaanvoorligtingsprosesse steun steeds swaar op die Trek-en-Faktorbenadering. Dit raak problematies omdat die teorie waarop die Trek-en-Faktorbenadering steun, nie rekening hou met die veranderende wêreld van werk nie en eerder op ontwikkeling tydens die Industriële era, berus. As gevolg daarvan, voldoen hierdie loopbaanvoorligtingsprosesse nie meer aan die behoeftes van skoolverlaters nie.

Uit die data wat ingesamel is en die literatuurstudie wat gedoen is, blyk dit dat daar voortdurend rekening gehou moet word met die holistiese beeld van die kliënt en die verskillende lewensrolle wat hy of sy mag vertolk.

Die loopbaanvoorligter moet bewus wees van die kliënt se beleving van die loopbaanvoorligtingsproses. Hy of sy moet kennis dra van die kliënt se behoeftes in terme van hierdie proses en in samewerking van die kliënt 'n intervensie beplan om die kliënt na 'n realistiese beroepskeuse te begelei. Loopbaanvoorligting is 'n interaktiewe proses wat betrokkenheid van beide die loopbaanvoorligter en kliënt vereis.

'n Effektiewe loopbaanvoorligtingsproses veronderstel die fisiese teenwoordigheid van die loopbaanvoorligter tydens die loopbaanvoorligtingsproses en die kliënt se aktiewe deelname tydens toetsinterpretasie.



## BIBLIOGRAFIE:

- AKHURST, J & MKHIZE, NJ 1999: Career education in South Africa. (In: Stead, GB & Watson MB eds. 1999: Career psychology in the South African context. Pretoria: JL. van Schaik Publishers, p. 163-179).
- ANASTASI, A & URBINA, S 1997: Psychological Testing. Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall
- ARNOLD, J 1997: Managing careers into the 21<sup>st</sup> century. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- ARTHUR, MB; HALL, DT & LAWRENCE BS 1991: Handbook of career theory. Canada: Cambridge University Press.
- BERG, BL 1995: Qualitative research methods for the social sciences. Boston: Allyn and Bacon.
- BLANTON, BL & LARRABEE, MJ 1999: High school and employment agency client Views on career counseling. Journal of employment counseling, 36 (3), 1999: 119-131.
- BOY, AV & PINE, GJ 1996: Testing: a person-centered perspective. Guidance & Counseling, 11 (3), 1996: 19-22.
- BRIDGES, W 1995: Jobshift: How to prosper in a workplace without jobs. London: Nicholas Brealy Publishing Limited.
- BROWN, D & BROOKS, L 1990: Career choice and development. Applying contemporary theories into practice. San Fransisco: Josey-Bass.
- CHAMBERLAIN, LA 1997: Counseling the person: psychological aspects of career counseling. (In: Pickman, AJ ed. 1997: Special challenges in career management: counselor perspectives. NY: Erlbaum Associates, p.25-37).

COCHRAN, L 1997: Career counseling: a narrative approach. USA: SAGE Publications.

CRESSWELL, JW 1994: Research design: Qualitative and quantitative approaches California: SAGE Publications, Inc.

CORSINI, RJ 1996: The dictionary of psychology. USA: Braun-Brumfield.

CRITES, JO 1969: Career counseling: models, methods and materials. USA: McGraw-Hill, Inc.

DE VOS, AS; STRYDOM, H; FOUICHE, CB; POGGENPOEL, M; SCHURINK, E & SCHURINK, W 1998: Research at grass roots. A primer for the caring professions. Pretoria: JL van Schaik Publishers.

DONALD, D; LAZARUS, S & LOLWANA, P 1997: Educational Psychology in social context: Challenges of development, social issues, & special need in southern Africa. Cape Town: Oxford University Press.

DRUMMOND, RJ & RYAN, CW 1995: Career counseling, a developmental approach. New Jersey: Prentice Hall Inc.

EGAN, G 1998: The skilled helper. A problem-management approach to helping. Sixth edition. USA: BROOKS/COLE Publishing Company.

FLICK, U 1998: An introduction to qualitative research. London: SAGE Publications Ltd.

FREEMAN, SC 1990: C.H. Patterson on client-centered career counseling: an interview. Career Development Quarterly, 38 (4), 1990: 291-295.

FROST, D; EDWARDS, A & REYNOLDS, H 1995: Careers education and guidance. London: Kogan Page. 165p.

- GOLEMAN, D 1996: Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ.  
Great Britain: Clays Ltd.
- GOODYEAR, R 1990: Qualitative assessment. The Counseling Psychologist, 18 (2),  
1990: 205-213.
- GILLIS, H 1994: Counselling young people. Pretoria: Kagiso Publishers.
- GOTTFREDSON, GD 1996: Some direct measures of career status: Putting multiple  
theories into practice. (In: Savickas, ML & Walsh, WB eds. 1996: Handbook of  
career counseling theory and practice. California: Davies-Black Publishing,  
p. 213-236).
- HANNA, SL 1998: Career development by design New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- HENDERSON, NR 1995: A practical approach to analyzing and reporting focus groups  
studies: Lessons from qualitative market research. Qualitative Health Research,  
vol. 5 (4) November 1995: 463-478.
- HERR, EL & CRAMER SH 1996: Career guidance and counseling through the lifespan.  
USA: HarperCollins Publishers Inc.
- HOLZER, HJ 1997: Is there a gap between employer skill needs and the skills of the  
work force. (In: NATIONAL RESEARCH COUNCIL 1997: Transitions in work and  
learning. Washington: National Academy Press. 283p.
- HUMAN, LH ed. 1998: My career. Pretoria: Department of Labour. 594p.
- HUYSAMEN, GK 1996: Sielkundige meting: 'n inleiding. Pretoria: JL van Schaik  
Uitgewers.
- IREH, M 2000: Career development theories and their implications for high school  
career guidance and counseling. High School Journal, 83 (2), Dec/Jan 2000: 28-40.

ISAACSON, LE & BROWN, D 1997: Career information, career counseling and career development. Sixth Edition. USA: Allyn & Bacon.

KILLEEN, J 1996: The social context of guidance. (In: Watts, AG; Law, B; Killeen, J; Kidd, JM & Hawthorne R eds. 1996: Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice. London: Routledge, p.3-22).

KIRK, JJ 2000: Web-assisted career counseling. Journal of employment counseling, 37 (3), September 2000: 146-160.

KRATHWOHL, DR 1993: Methods of educational and social science research  
An integrated approach. New York: Longman.

KREFTING, L 1990: Rigor in qualitative research: The assessment of trustworthiness. The American Journal of Occupational Therapy, vol. 45 (3), March 1991: 214-222.

KRUMBOLTZ, JD 1996: A learning theory of career counseling. (In: Savickas, ML & Walsh, WB eds. 1996: Handbook of career counseling theory and practice. California: Davies-Black Publishing, p. 55-80).

LEEDY, P 1997: Practical research: Planning and design. London: MacMillan Publications Company.

LEWIS, M & HAVILAND-JONES, JM 2000: Handbook of emotions. Second edition. New York: The Guilford Press.

LINCOLN, SY & GUBA, EG 1985: Naturalistic inquiry. California: Sage Publications Inc.

MASON, J 1996: Qualitative researching. London: SAGE Publications Ltd.

MATTHEWS, EJM 1995: Riglyne vir 'n leerling-gesentreerde geslagsopvoedings-program. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit (M. Ed.-skripsie).

- MAYNARD-TUCKER, G 2000: Conducting focus groups in developing countries: skill training for local bilingual facilitators. Qualitative health research, vol. 10 (3), May 2000: 396-410.
- MEYER, JC 1998: The development and standardisation of a new interest questionnaire. South African Journal of Psychology, 28 (1), 1998: 36-48.
- MORSE, JM eds. 1994: Critical issues in qualitative research method. London: Sage Publications.
- MOUTON, J & MARAIS, HC 1992: Basiese begrippe: Metodologie van die Geesteswetenskappe. Pretoria: RGN Uitgewers.
- NAICKER, A 1994: The psycho-social context of career counselling in South African Schools. South African Journal of Psychology, 24 (1), 27-34.
- NATHAN R & HILL, L 2000: Career counselling. London: SAGE Publications Ltd.
- NEL, ZJ & PRINSLOO, A 1999: Career counselling skills. (In: Stead, GB & Watson MB eds. 1999: Career psychology in the South African context. Pretoria: JL van Schaik Publishers, p. 105-122).
- NICHOLAS, L; PRETORIUS, TB & NAIDOO, AV 1999: Historical perspectives of career psychology in South Africa. (In: Stead, GB & Watson MB eds. 1999: Career psychology in the South African context. Pretoria: JL. van Schaik Publishers, p. 1-12).
- OATLEY, K & JENKINS, JM 1996: Understanding emotions. USA: Blackwell Publishers Inc.
- OKOCHA, AG 1998: Using qualitative appraisal strategies in career counseling. Journal of employment counseling, 35 (3), September 1998: 151-160.

- ODENDAL, FF red. 1994: Verklarende woordeboek van die Afrikaanse Taal. Midrand: Perskor Uitgewery. 1295p.
- OSIPOW, SH 1996: Does career theory guide practice or does career practice guide theory? (In: Savickas, ML & Walsh, WB eds. 1996: Handbook of career counseling theory and practice. California: Davies-Black Publishing, p. 403-409).
- OWEN, K 1998: The role of psychological tests in education in South Africa: Issues, controversies and benefits. Pretoria: HSRC.
- OWEN, K & TALJAARD, JJ red. 1995: Handleiding vir die gebruik van sielkundige en skolastiese toetse van die RGN. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- PETERSON, GW; SAMPSON, JP & REARDON, RC 1991: Career development and services. A cognitive approach. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- PARSONS, F 1909: Choosing a vocation. Massachusetts: The Riverside Press.
- PICKMAN, AJ ed. 1997: Special challenges in career management: counselor perspectives. NY: Erlbaum Associates. 247p.
- POGGENPOEL, M 1998: Data analysis in qualitative research. (In: De Vos AS ed. 1998: Research at grass roots. Pretoria: JL van Schaik Publishers, p. 334-353).
- PRINSLOO, T 1999: Loopbaanfasilitering in die veranderende werkskonteks: 'n Opvoedkundig-sielkundige benadering. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit (M.Ed.-skripsie).
- RYAN, J & RYAN, R 1997: Preparing for career success. USA: West Publishing Company.
- SANDELOWSKI, M 1995: Focus on qualitative methods. Sample size in qualitative research. Research in nursing & health, 18, 1995: 179-183.

SAVICKAS, ML & WALSH, WB eds. 1996: Handbook of career counseling theory and practice. California: Davies-Black Publications. 459p.

SCHURINK, EM 1998: Deciding to use a qualitative research approach. . (In: De Vos AS ed. 1998: Research at grass roots. Pretoria: JL van Schaik Publishers, p. 239-249).

SCHURINK,WJ; SCHURINK EM & POGGENPOEL M 1998: Focus group interviewing and audio-visual methodology in qualitative research. (In: De Vos AS ed. 1998: Research at grass roots. A primer for the caring professions. Pretoria: JL van Schaik Publishers.

SELIGMAN, L 1994: Developmental career counseling and assessment. Second Edition. USA: SAGE Publications, Inc.

SELIGMAN, L 1996: Diagnosis and treatment planning in counseling. Second Edition. New York: Plenum Press.

SHAPIRO, LE 1998: How to raise a child with a high EQ. A parents' guide to emotional intelligence. New York: HarperCollins Publishers, Inc.

SHARF, RS 1997: Applying career development theory to counseling. Second Edition. USA: Brooks/Cole Publishing Company.

STATT, DA 1994: Psychology and the world of work. Houndsmills: Macmillan Press.

STEAD, GB & WATSON MB eds. 1999: Career psychology in the South African Context. Pretoria: JL. van Schaik Publishers. 235p.

STEAD, GB & WATSON MB 1999: Trait-factor theory. (In.: Stead, GB & Watson MB eds. 1999: Career psychology in the South African context. Pretoria: JL. van Schaik Publishers, p. 36-46).

STEWART, J 1997: Using assessment instruments appropriately in career counseling. Guidance & Counseling, 12 (3), Spring 1997: 3-6.

STRYDOM, H 1998: Ethical aspects of research in the caring professions. . (In: De Vos AS ed. 1998: Research at grass roots. A primer for the caring professions. Pretoria: JL van Schaik Publishers, p. 23-26).

SWANSON, JL 1996: The theory is the practice. (In: Savickas, ML & Walsh, WB eds. 1996: Handbook of career counseling theory and practice. California: Davies-Black Publishing, p. 93-107).

WATTS, AG; LAW, B; KILLEEN, J; KIDD, JM & HAWTHORNE R eds. 1996: Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice. London: Routledge. 253p.

WANAT, JA; PFEIFFER, EW & VAN GULIK, R 1999: Learning for earning. Your route to success. Illinois: The Goodheart-Willcox Company, Inc.

WATSON, MB & NGWENI, ZC 1999: Introduction to career counselling. (In.: Stead, GB & Watson, MB 1999: Career psychology in the South African context. Pretoria: JL van Schaik Publishers, p. 103-104).

WILLIAMSON, EG 1965: Vocational Counseling. New York: McGraw-Hill.

YOUNG, RA & VALACH, L 1996: Interpretation and action in career counseling. (In: Savickas, ML & WALSH, WB eds. 1996: Handbook of career counseling theory and practice. California: Davies-Black Publishing.

ZUNKER, VG 1990: Career counseling: Applied concepts of life planning. Third Edition. California: Brooks/Cole Publishing Company.

ZUNKER, VG 1998: Career counseling: Applied concepts of life planning. Fifth Edition. Pacific Grove, CA: Brookes/Cole.