



PERS 105

VERSLAG OOR BEROEPSLEIDINGSOPVOLGINGSWERK  
EN SY METODEDES

001.3072068 CSIR NIPR PERS 105

NASIONALE INSTITUUT VIR PERSONEELNAVORSING  
WETENSKAPLIKE EN NYWERHEIDNAVORSINGSRAAD

WNNR Spesiale Verslag Nr. 105,

UDC 37.048(680),  
Pretoria, November 1968.

*Anna G. J. Oosthuizen*

PB 00000

**PERS 105**

**VERSLAG OOR BEROEPSLEIDINGSOPVOLGINGSWERK  
EN SY METODES**

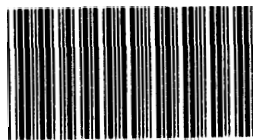


**1929933866**

**NASIONALE INSTITUUT VIR PERSONEELNAVORSING  
WETENSKAPLIKE EN NYWERHEIDNAVORSINGSRAAD**

WNNR Spesiale Verslag Nr. 105,

UDC 37.048(680),  
Pretoria, November 1968.



**\* P B 9 6 4 0 0 \***

VERSLAG OOR BEROEPSLEIDINGSOPVOLGINGSWERK  
EN SY METODEDES.

P.R. SKAWRAN.

November, 1968.

NASIONALE INSTITUUT VIR PERSONEELNAVORSING.  
SUID-AFRIKAANSE RAAD VIR WETENSKAPLIKE EN INDUSTRIËLE  
NAVORSING.

--oOo--

Hierdie projek het onder die direksie van P.R. Skawran gestaan.

Gebruik is gemaak van navorsingswerk van P.R. Skawran,

A. Fürst, S. Nel en W. Hemmer.

Die verslag is geskryf deur P.R. Skawran.

## DOEL VAN DIE NAVORSINGSWERK EN SY GESKIEDENIS.

Die doel van die navorsing oor beroepsleidingsopvolgingswerk was die evaluasie van die beroepsleidingsmetodes wat deur die N. I. P. N. toegepas word.

Die eerste poging om so 'n evaluasie deur te voer is gedurende die jare 1960-62 deur die Afdeling W. N. N. R. -Personeelkeuring en Beroepsleiding, Pretoria, onderneem en die resultate is gepubliseer.<sup>1)</sup> Vir die doel van hierdie verslag is dit belangrik om kortliks op die metodes en resultate wat in hierdie ondersoek toegepas, resp. bereik is, in te gaan.

Gebruik is gemaak van die vraagliksmetode.<sup>2)</sup> Waar persone 'n tweede keer (twee jaar later) genader is, is die vraagliks betreklik ingekort en net drie vrae is gevra:

1. Is u nog altyd tevrede met die advies wat oorspronklik in samehang met u toekomstige loopbaan aan u gegee is?
2. As u een van ons alternatiewe voorstelle aanvaar het, is u nog tevrede met u keuse?
3. Noem asseblief enige belangrike verandering in u loopbaan en gee redes vir die verandering.

Belangrik i. v. m. hierdie ondersoek, die vraagliksmetode, is dat - ten spyte daarvan dat elke vraagliks van 'n gefrankeerde koefvert vir die antwoord vergesel was, dat daar 'n tweede keer aan nie-antwoordende persone geskryf is en dat alle persone wat telefonies bereikbaar was per telefoon om 'n antwoord versoek is - die resultaat teleurstellend was. 1960 was die persentasie van antwoorde 55.2; 1961 was dit 45.0 en 1962, 32.3%.

Hoewel die oorwegende meerderheid van antwoorde wat ontvang is bevredigdes was, kan op grond daarvan nie besluit word dat die toegepaste metode as sulks betroubaar is nie, aangesien dit wel moontlik is dat die antwoordendes 'n geselekteerde groep was.<sup>3)</sup>

---

1) P. R. Skawran: Versuch einer Berufsberatungsbewährungskontrolle. Ztschr. f. exp. u. angew. Psych. XI/4, P. 596-607, 1964. Ook gepubliseer in vorm van 'n verslag: „A preliminary Follow-up Study on Vocational Guidance. ”

2) Vgl. Bylae A en B.

3) Vgl. bladsy 3.

In 1965 is 'n soortgelyke ondersoek deur die Afdeling vir Personeelkeuring en Beroepsleiding in Johannesburg onderneem<sup>1)</sup>, wat ook gebruik gemaak het van die vraaglysmetode.

Die getal antwoorde wat ontvang is, was net so onbevredigend (55.0%) as in Pretoria en hoewel ook in hierdie ondersoek gevind is dat 'n redelike persentasie van die persone wat die advies aanvaar het (82.86%) heeltemal tevrede was (52.86%, 47.14% het sekere aspekte van die diens gekritiseer), kan ook hierdie resultate nie as 'n objektiewe weerspieëling van die eintlike waarde van die diens beskou word nie.

As gevolg van die onbevredigende reaksie op die vraaglyste, het die Afdeling vir W.N.N.R. - Personeelkeuring en Beroepsleiding, Pretoria daartoe oorgegaan om 'n uitkyk na nuwe en meer betroubare metodes te hou. Dit is besluit om:

- 1) elke nuwe beroepsleidingsgeval 'n strokie te laat invul (vgl. byvoegsel 3 & 4) waarop hy gevra word deur wie hy aangeraai is om beroepsadvies by die N.I.P.N. te soek en om watter redes die betrokke persoon hom aangeraai het om dit te doen.
- 2) rekord te hou van alle opvolgingsgevalle.
- 3) rekord te hou van alle persone wat beroepsleiding ontvang het en later 'n aanstelling by die W.N.N.R. gevind het.

Hierdie metode het die volgende resultate opgelewer:

Ad. 1: Die inligting wat deur die strokies verkry is, was onvoldoende. Die nuwe kliënte het dikwels nie die volle naam van die persone deur wie hulle aangeraai is om advies by die N.I.P.N. te soek, geweet nie. Die gevolg was dat die opspoor van die betrokke lêers dikwels onmoontlik was.

Maar ook in die gevalle waar die volle naam bekend was en nuwe kliënte beweer het dat die betrokke persone „tevrede" of „baie tevrede" was (wat veronderstel kon word aangesien hulle andersins niemand sou aangeraai het om ons te raadpleeg nie), kon dit nie as objektiewe gegewens beskou word nie, aangesien dit die opinie van die nuwe kliënt maar nie noodwendig die van die betrokke persoon kon wees nie. Buitendien het onsekerheid daarvoor bestaan of die oordele „tevrede" resp. „baie tevrede" betrekking gehad het op die metode van leiding of op die sukses in die voorgestelde loopbaan. Ook as aanvaar word dat die persone wat aan ander aanbeveel het om advies by die N.I.P.N. te soek, tevrede was, het die vraag oop gebly, hoe groot die persentasie persone was wat nie tevrede was nie.

---

1) A. Fürst: A preliminary determination of the value of the N.I.P.R.'s vocational guidance service. Psygram VII/3, P.17-28, 1965.

Verder het die vraag ontstaan waarom sulke persone, wat as tevrede beskou is, tevrede was. Om hierdie vraag by benadering op te los, is die toetsresultate van 30 „tevredenes“ nagegaan en dit is gevind dat die gemiddelde toetsprestasie (vir A/1, A/15 en A/68) 6 was. Aan die ander kant is gevind dat die gemiddelde toetsprestasies van 'n willekeurig uitgesoekte groep van beroepsleidingsgevalle betreklik laer (4.5) was.<sup>1)</sup> Die resultaat van hierdie steekproef laat vermoed dat die „tevredenheid“ van 'n persoon wat beroepsleiding ontvang het, meer te doen het met die feit dat hulle intelligensie as redelik hoog beoordeel is, as daarmee dat hulle goeie beroepsadvies ontvang het.

Ad. 2 en 3: Alle leers vanaf 18. 7. 57 tot 12. 1. 67 is nagegaan i. v. m. moontlike opvolgingsverslae. Die gegewens wat op hierdie manier verkry is, is in vorm van 'n tabel verwerk.

Sonder om op die resultate van hierdie ondersoek in te gaan, is vasgestel dat van die 1647 leers wat geraadpleeg is, net 49 opvolgingsdata gelewer het. Dit maak dit duidelik dat - watter resultate die ondersoek ook mag oplewer - hulle nie as betroubaar beskou kan word nie.

Samevattend kan dus van al drie pogings wat sover onderneem is om 'n betroubare kriterium vir die waarde van ons beroepsleidingsmetodes te vind, nie een as suksesvol bestempel kan word nie.

### GEVOLGTREKKINGS EN 'N VOORGESTELDE NUWE METODE.

Daar moet vireers nog op een punt gewys word wat sover net kortliks aangedui is. Uit die ondersoek van P. R. Skawran het dit duidelik geword dat - terwyl dit reeds moeilik is om genoegsame antwoorde van persone te kry wat een of twee jaar gelede beroepsadvies ontvang het - dit feitlik onmoontlik is om sulke informasie van persone te verkry wat drie en meer jare gelede getoets is. Na afloop van een of twee jaar kan egter moeilik vasgestel word of die betrokke persoon werklik 'n sukses in sy loopbaan is. Dit bly problematies of hy - al is hy tevrede met sy keuse - nog tevrede sal wees as hy eers aan alle vereistes van sy loopbaan moet voldoen. Die meerderheid van ons kliënte studeer en dit kan dus op die beste na afloop van  $\pm$  3 jaar vasgestel word of hulle tenminste 'n sukses van hulle studiekursus gemaak het.

---

1) Hierdie ondersoek is deur W. Hemmer deurgevoer.

Dit maak dit duidelik dat opvolgingswerk alleen dan van waarde kan wees as dit persone raak wat minstens 3 jaar gelede beroepsadvies ontvang het. By daardie tyd is egter die meeste persone nie meer bereikbaar nie, omdat hulle van adres verander het ens.

Die enigste metode wat moontlik aan die vereistes van 'n objektiewe beroepsleidingskontrole kan voldoen, lyk die te wees om die betrokke persone na afloop van minstens 3 jaar persoonlik deur 'n ervare sielkundige te laat opsoek en 'n gestruktureerde onderhoud langs die lyne van ons vraaglys (vgl. byvoëgsel 1 en 2) met hom te laat voer.

Met die eerste oogopslag lyk dit 'n onpraktiese en feitlik ondeurvoerbare metode te wees, aangesien dit aan die een kant minstens (tydelik) een voltydse krag eis en dit aan die ander kant problematies voorkom, hoe die betrokke persone opgespoor kan word.

'n Oplossing van die probleem word gesuggereer deur 'n feit wat G. Cronje in een van sy publikasies<sup>1)</sup> noem. Volgens hom word 1.7% van die jeug wat beroepsvoërligting ontvang, deur die N. I. P. N. getoets. As in aanmerking geneem word dat onder die wat beroepsleiding ontvang ook almal gereken word wat beroepsvoërligting deur die skole ontvang, beteken dit dat 'n redelik hoë persentasie van die wat beroepsleiding in die eintlike sin van die woord ontvang, deur die N. I. P. N. van hierdie advies voërsien word.<sup>2)</sup> Dit laat vermoed dat hierdie persentasie vir die jeug van Pretoria en Johannesburg betreklik hoër sal wees.

Met so 'n vermoede in gedagte lyk die metode van persoonlike ondervraging nie meer buite die bereik van praktiese moontlikheid nie.

1) G. Cronje: Jeug en Arbeid. Voortrekkerpers, Johannesburg, 1967.

2) 1390 blanke Suid-Afrikaanse jeugdige is ondervra. (Dit het op 'n landswye basis gebeur en goed geselekteerde groepe is uitgekies). 64.1% van hulle het - ten spyte van die voërligting wat hulle op skool ontvang het - hulp buite die skoolverband gesoek maar daarvan net 10.9% by professioneles (3.5% by die Arbeidsburo, 5.7% by voërligtingsburo's van universiteite en kolleges en 1.7% by die N. I. P. N.)



Dit kan hierna verwag word dat - sowel in Pretoria as in Johannesburg - 'n aantal firmas, universiteite en organisasies sal wees, van wie personeel, studente ens. beroepsleiding deur die N.I.P.N. ontvang het. Daar bestaan dus die moontlikheid om sulke organisasies te nader en hulle te vra wie van hulle personeel beroepsleiding deur die N.I.P.N. ontvang het en om hierdie persone daarna te nader en te ondervra.

Hierdie metode sal nie alleen meer betroubare gegewens oplewer as enige vraaglysmetode nie, dit sal ons ook 'n ongeselekteerde groep verskaf wat meer of min as verteenwoordigend vir die groep as 'n geheel beskou kan word.

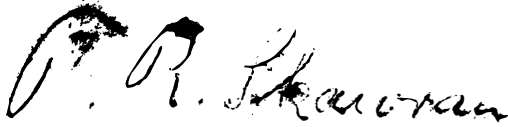
Aan die ander kant maak dit nog altyd die indruk asof die voorstel onprakties bly, omdat so 'n ondersoek klaarblyklik - soos reeds gesê - minstens die tydelike aanstelling van een voltydse krag vir 'n korter of langer periode sal eis, aangesien die personeel van die W.N.N.R. -Personeelkeuring en Beroepsleiding amper uitsluitlik met roetinetoetswerk besig is en net hier en daar 'n paar uur tyd vir navorsingswerk beskikbaar het. Hierdie kort tye laat dit byvoorbeeld nie toe dat hulle onderhoude buite die W. N. N. R. -terrein kan voer nie.

Ook hierdie beswaar kan egter gedeeltelik uit die weg geruim word.

So 'n omvangryke stuk navorsingswerk moet ongetwyfeld deur 'n eksperimentele fase voorafgegaan word. D.w.s. dat 'n eerste poging met 'n enkele organisasie onderneem moet word om te kan vasstel of die metode werklik die resultate oplewer wat daarvan verwag word. Die W.N.N.R. kan self as so 'n organisasie beskou word. Die werk binne hierdie perke kan wel deur personeellede van die W. N. N. R. - Personeelkeurings en Beroepsleidingsafdeling behartig word.

Dit lyk aan die ander kant 'n onbegonne taak te wees om hierdie werk te onderneem, aangesien dit nie genoegsame materiaal kan oplewer sonder dat die metode ook op ander organisasies toegepas kan word nie. Die voorstel is dus of om dit later op studente van die universiteite van Pretoria en Johannesburg toe te pas en daarna op 'n paar groter ondernemings (en dit sal 'n voltydse aanstelling van een persoon eis) of om die projek as 'n geheel as afgehandel te beskou en te staak.

Volgens die opinie van die verslaggewer dui die genoemde feit van G. Cronje daarop dat ons met ons beroepsleidingswerk reeds nou 'n redelik landswye diens lewer. Hierdie feit behoort die ekstra uitgawe wat nodig is om die wetenskaplike waarde van hierdie diens te bepaal, te regverdig.



P. R. SKAWRAN.

Pretoria.  
14 November 1968.

CONFIDENTIAL.

NATIONAL INSTITUTE FOR PERSONNEL RESEARCH.

QUESTIONNAIRE.

VOCATIONAL GUIDANCE.

NAME: .....  
(Surname) (First Names)

.....  
Date of testing.

PRESENT ADDRESS: .....  
.....

ADVICE RECEIVED .....

1. Are you at present

(a) Studying?

Yes

No

(b) Receiving occupational  
training?

Yes

No

(c) If none of these, state what you are at present doing.

.....  
.....

2. To be filled in only by people studying.

(a) Did you follow the direction of study that you were  
advised to follow?

Yes

Partly

No.

Remarks:.....

(b) Did you accept any of the alternative proposals that  
were made?

Yes

Partly

No

Remarks:.....

(c) If you chose a course of study other than the one you  
were advised to choose, why did you do so and what course  
did you choose? .....

(d) Have you changed your course of study since being  
advised? How often and why? .....

.....

(e) When did you start studying? \_\_\_\_\_

(f) To what extent have you been successful in your studies?  
State all the subjects you have taken, and whether you passed or failed them. Mention any distinctions or classes of pass, if you know them.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(g) Are you satisfied with your present course of study?

Fully	<input type="checkbox"/>
Partly	<input type="checkbox"/>
not at all	<input type="checkbox"/>

Remarks: \_\_\_\_\_

(h) When you have finished your studies, do you intend taking up the career that you were advised to take up?  
Please state reasons \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(i) If you have finished your studies already what are you doing now? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(j) Do (or did) you like studying?

Yes	<input type="checkbox"/>
Partly	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Remarks: \_\_\_\_\_

(k) Do (or did) you consider yourself a good student?

Yes	<input type="checkbox"/>
Partly	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Remark: \_\_\_\_\_

To be filled in only by people in occupational training:

(a) Are you being trained for the career which you were advised to choose?

Yes	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Remarks: \_\_\_\_\_

(b) Did you accept any of the alternative proposals that were made?

- Yes
- Partly
- No

Remarks: \_\_\_\_\_

(c) If you are being trained for a career other than the one you were advised to choose what is your career and why did you choose it? \_\_\_\_\_

(d) Have you changed your training-course after having followed the advised career? How often and why? \_\_\_\_\_

(e) When did you start with your training? \_\_\_\_\_

(f) If you have completed your training, what are you doing now? \_\_\_\_\_

(g) Are you satisfied with your present occupation?

- Fully
- Partly
- not at all


(h) Are you successful in your work?

- Fully
- Partly
- not at all


4. To be filled in only by people beyond the stage of studying or training.

(a) Did you accept the advice given?

- Yes
- Partly
- No


Remarks \_\_\_\_\_

(b) Did you accept any of the alternative proposals that were made?

- Yes
- Partly
- No


Remarks: \_\_\_\_\_

(c) Have you changed your occupation since receiving our advice ?

Yes

Partly

No


Remarks: \_\_\_\_\_

(d) Are you successful in your new occupation?

Fully

Partly

not at all


Remarks: \_\_\_\_\_

(e) What is your experience of your new occupation and do you think you are suited to it? \_\_\_\_\_

(f) Are you satisfied with your new occupation?

Fully

partly

not at all


Remarks: \_\_\_\_\_

(g) If you did not accept our advice, what did you do after consulting us?

To be filled in by all.

5. Have you had any illnesses or other difficulties which affected your progress in your work? \_\_\_\_\_

6. Have you any comments on, or criticisms of, the advice which you were given? If so, please feel free to express them.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
DATE.

\_\_\_\_\_  
SIGNATURE

NASIONALE INSTITUUT VIR PERSONEELNAVORSING.

VRAELYS.

BEROEPSLEIDING.

NAAM : .....  
(van) (voornamen)

.....  
Datum van Toetsing.

HUIDIGE ADRES: .....  
.....

ADVIES ONTVANG:.....

1. Is u op die oomblik besig om  
(a) te studeer?

ja   
Nee

(b) Beroepsopleiding te ontvang?

Ja   
Nee

(c) Indien geeneen van bogenoemde, sê wat u op die oomblik doen

.....  
.....

2. Moet net ingeval word deur persone wat studeer.

(a) Het u die studierigting gevolg waarvoor u aangeraai is?

Ja   
Gedeeltelik   
Nee

Opmerkings: .....

(b) Het u een van die alternatiewe voorstelle wat gemaak is  
aanvaar?

Ja   
Gedeeltelik   
Nee

Opmerkings: .....

(c) As u 'n verskillende studiekursus gevolg het as die een wat u  
aangeraai is, waarom het u dit gedoen en watter kursus het  
u gevolg? .....

.....

(d) Het u ooit van u studiekursus verander sedert u ons geraadpleeg het? Hoe dikwels en waarom? .....

.....

(e) Van wanneer af studeer u? .....

(f) Tot watter mate was u suksesvol in u studies? Skryf neer al die vakke wat u geneem het en of u in hulle geslaag of gedruip het. Noem enige onderskeidings of die klas waarin u geslaag het, as u dit weet. ....

.....

.....

(g) Is u tevrede met u huidige studiekursus?

Ten volle

Gedeeltelik

Glad nie


Opmerkings: .....

(h) Is u van plan om na u studie die loopbaan te volg wat u aangeraai is om te volg? Gee asseblief redes. ....

.....

(i) As u alreeds u studies agter die rug het wat doen u nou?

.....

(j) Hou u van studeer (of het u daarvan gehou)?

Ja

Gedeeltelik

Nee


Opmerkings: .....

(k) Beskou u uself as 'n goeie student (of het u uself so beskou)?

Ja

Gedeeltelik

Nee


Opmerkings: .....

3. Moet net ingevul word deur persone wat beroepsopleiding ondergaan.

(a) Word u opgelei vir die loopbaan wat u aangeraai is om te volg?

Ja

Nee


Opmerking: .....



(b) Het u een van die alternatiewe voorstelle wat gemak is aanvaar?

- Ja
- Gedeeltelik
- Nee

Opmerkings: .....

(c) As u vir 'n ander loopbaan opgelei word as die wat u aangeraai is om te volg, watter loopbaan is dit en waarom het u dit gekies?

.....

(d) Het u oorgeslaan na 'n ander opleidingskursus nadat u met die opleiding wat vir u aangeraai is begin het? Hoeveel keer en hoekom?

.....

(e) Wanneer het u met u opleiding begin? .....

(f) As u u opleiding reeds agter die rug het wat doen u nou?

.....

(g) Is u tevrede met u huidige beroep? Ten volle

Gedeeltelik

Glad nie

(h) Is u suksesvol in u huidige werk? Ten volle

Gedeeltelik

Glad nie

4. Moet net ingevul word deur persone wat reeds studie of opleiding agter die rug het.

(a) Het u ons raad aangeneem? Ja

Gedeeltelik

Nee

Opmerkings: .....

(b) Het u een van die alternatiewe voorstelle wat gemak is aanvaar?

Ja

Gedeeltelik

Nee

Opmerkings: .....

(c) Het u sedert u ons raad ontvang het, weer van beroep verander?

Ja

Gedeeltelik

Nee

Opmerkings: .....

(d) Het u sukses in u nuwe loopbaan behaal?

Ten volle  
Gedeeltelik  
Glad nie.


Opmerkings: .....

(e) Watter ondervindings het u in u nuwe loopbaan opgedoen en dink u dat u daarvoor aangelê is? .....

.....

(f) Is u tevrede met u nuwe loopbaan?

Ten volle  
Gedeeltelik  
Glad nie


Opmerkings: .....

(g) As u nie ons advies gevolg het nie, wat het u geding na u ons geraadpleeg het? .....

.....

5. Moet deur almal ingevul word.

Was u siek of het u ander moeilikhede ondervind wat die vooruitgang in u werk geaffekteer het? .....

.....

6. Het u enigiets te se op, of kritiek te lewer oor die raad wat u ontvang het? Indien wel, wees vry om u mening bekend te stel. ....

.....

.....

.....

DATUM.

.....

HANDTEKENING.

OPVOLGWERK.

Deur wie is u hierheen aanbeveel?

Naam: .....

Adres: .....

.....

.....

Het bogenoemde persoon enige besonderhede in verband met hierdie toetse gehad? Indien wel, noem asb. (bv. is sel her getoets, ens.)

.....  
.....

--oOo--

FOLLOW-UP-WORK.

Who advised you to come here for testing?

Name: .....

Address: .....

.....

.....

Did the abovementioned person have any information about the tests? If so, please state. (E. g. was he tested here himself etc.)

.....  
.....

