



Potchefstroomse Universiteit
vir Christelike Hoër Onderwys

WETENSKAPLIKE BYDRAES
REEKS H: INOUGURELE REDE NR. 157

BEROEPSVOORLIGTING IN DIE NUWE MILLENNIUM: BELANGRIKE FOKUSPUNTE

Prof JL Marais

Inougurele rede gehou op 29 Oktober 1999

Publikasiebeheerkomitee
Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys
Potchefstroom
2520

Die Universiteit is nie vir menings in die publikasie aanspreeklik nie.

Navrae in verband met *Wetenskaplike Bydraes* moet gerig word aan:

Die Publikasiebeheerkomitee
Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys
2520 POTCHEFSTROOM

Kopiereg © 2000 PU vir CHO

ISBN 1-86822-371-X

Beroepsvoorligting in die nuwe millennium: belangrike fokuspunte

PROF JL MARAIS

SEPTEMBER 1999

1 INLEIDING

Die wêreld van werk is voortdurend besig om te verander en namate die samelewing tegnologieë ontwikkel, hoe meer verander dit. Veranderende werkplekke (die vryemarkstelsel, samesmeltings, ens.), 'n toenemende verskeidenheid in die werkplek en die samelewing, 'n langer lewensverwachting, lewenslange leer en uitdagings, spanning, stres en angs wat dit in die individu en die samelewing teweegbring, is werklikhede waarmee in die toekoms rekening gehou sal moet word.

In hierdie dinamiese gemeenskap is die skool 'n belangrike komponent in die voorbereiding van die jeugdige vir sy volwasse lewe. Die veelheid en verskeidenheid van die eise, probleme en moontlikhede van die 21ste eeu lê 'n besondere verantwoordelikheid op die skool en beroepsvoorligters om binne die grense van die beroepsoriënteringstaak die jeugdige behoorlik toe te rus met beroepskeusevaardighede.

Ons sal in hierdie voordrag die aandag ten eerste bepaal by 'n kort bespreking van veranderinge in die werkplek; ten tweede word gefokus op faktore wat die rigting van beroepsvoorligting en opleidingsprogramme gaan bepaal en ten derde sal die fokuspunte vir beroepsvoorligting in die nuwe millennium in oënskou geneem word.

2 VERANDERINGE IN DIE WERKPLEK

Ingrypende veranderinge in die werkplek is vir geruime tyd onderweg. Sommige kommentare gebruik die term *revolusionêr* om dit te beskryf, terwyl ander weer die term *evolusionêr* gebruik. Aan watter term ook al voorkeur gegee word, die veranderinge wat in die wêreld van werk plaasvind, gaan vir 'n onbepaalde tyd voortduur.

Wat behels hierdie veranderinge?

Die werkplek van vandag hou aan om betekenisvol te restruktureer. Dit word herontdek en herbestuur, sodat dit nasionaal en internasionaal mededingend kan wees. Terme soos *globalisering*, *afskaling*, *opgradering*, *deregulasie* en *tegnologie* beskryf verskillende kragte

by die werk wat voortdurende herstrukturering tot gevolg het. Daar kan met reg gesê word dat Suid-Afrika se werkplekrevolusie/evolusie so pas begin het. Die vraag is: *Wat is die gevolge van hierdie kragte op die werkplek?* Daar is redelike konsensus oor die volgende punte:

1. Namate globalisering en samesmeltings voorkom, verloor individue hulle werk.
2. Die RGN voorspel dat die land 'n ekonomiese groeikoers van gemiddeld 2.7% kan verwag in die vyf jaar van 1998 tot 2003, maar in die tydperk sal 74 000 werksgeleenthede tot niet gaan.
3. Die Suid-Afrikaanse arbeidsmag groei steeds en dit oortref beskikbare werksgeleenthede.
4. Buigzaamheid, kreatiwiteit, aanpasbaarheid en voortgesette onderwys en opleiding gaan in die toekoms groter gewig dra as senioriteit.
5. Werksekuriteit is in baie sektore van die ekonomie nie meer 'n vanselfsprekendheid nie. Druk op werkers om te produseer en gevoelens van onveiligheid by werkers gaan toeneem.
6. Werkgewers gaan die klem al sterker op innovasie laat val.
7. Die uittender van werk aan ander individue en instansies neem 'n sentrale plek in met betrekking tot veranderinge in die werkplek.
8. 'n Belangrike tendens is die beweging na 'n meer tydelike werkkrag. Die aanwending van tydelike werkers om instansies te bestuur, skep 'n toenemende vrywillige deelydse werkkrag.

Daar word voorsien dat die volgende geslagte mag vind dat nie meer as 10% arbeidsmag benodig sal word om in almal se materiële behoeftes te voorsien nie!

Die konsep *werk* is blywend. Dit vorm die fondament van die wêreld se ekonomie. Werksekuriteit is al meer in die individu gesetel en nie in 'n bepaalde werk nie.

'n Ander werkkrag waarmee daar rekening gehou moet word, is die dramatiese demografiese veranderinge wat in die samelewing plaasvind, wat 'n diverse arbeidsmag tot gevolg het. Voorbeelde hiervan is die volgende:

- Die aantal persone van kleur in die arbeidsmag sal baie vinniger toeneem as blankes teen 2005.
- Die tempo waarteen vroue tot die arbeidsmag gaan toetree, gaan baie vinniger wees as dié van mans, en vroue se aandeel in die arbeidsmag gaan dramaties verhoog.

- Die aantal swartes in die arbeidsmag gaan vinniger groei as die arbeidsmag in die geheel.

3 FAKTORE WAT DIE KOERS (RIGTING) VAN DIE BEROEPSVOORLIGTING EN OPLEIDINGSPROGRAMME GAAN BEPAAL

Die volgende aantal faktore is stewig gefundeer in die hede en dit het bepaalde implikasies vir beroepsvoortligting in die nuwe millennium.

3.1 Die verskaffing en opdoen van kennis en vaardighede en die interpretasie en die oplossing van probleme is die vernaamste groeiende terrein van die ekonomie

Die ontwikkeling van geoutomatiseerde produksiemetodes, die beweging van 'n nasionaal na 'n internasionaal gebaseerde ekonomiese stelsel, die ontwikkeling van rekenaars en interaktiewe data-ontsluitingsisteme, ensovoorts, dui op een belangrike feit: dat daar 'n groter afhanklikheid van inligting en nuwigheid as ooit tevore is. Die produsente van rykdom in 'n land is nóg die grond nóg die vervaardiger, maar *kennis*. Die natuurlike hulpbronne stel 'n land in staat om welvarend te word maar "the most important single resource is the skills and knowledge which people possess" (Stonier, 1978).

Inligting is 'n primêre hulpmiddel; dit ondergaan nie 'n waardevermindering nie; trouens, dit neem toe in waarde. Die beroeps- en arbeidswêreld word al meer gekenmerk deur 'n toename van wetenskaplikes, bestuurders, statistici, opvoeders, konsultante van velerlei aard, beplanners, ontdekkers, tegnoloë, stelselontleders, opleiers, ensovoorts op die formele beroepsvlak. Die mens bestee al minder tyd aan die vervaardiging van dinge en meer tyd om dinge uit te vind. Baie tyd word bestee aan die opleiding van opleiers en bestuurders om bestuurders te bestuur, die heropleiding van werkers om op hoogte te kom met die nuutste verwickelinge, onderhandelinge met vakbonde (unies), die verskaffing van beroepsvoortligting vir werkers, die verskaffing van sosiale en gesondheidsdienste, advertering van produkte, behoud van gesonde verhoudinge, marknavorsing plaaslik en oorsee, die byhou van nuwe wetgewing op gehaltebeheer, werksomstandighede, maatskappyereg, belastingveranderinge, befondsing van aksies, die verkoop van nuwe produkte en onderhandelinge met mededingers, om maar 'n paar te noem. Kennis en vaardighede en om probleme te interpreteer en op te los, is die sleutel tot die toekoms.

3.2 Chroniese werkloosheid

In die geheel sal maar sowat 50 000 nuwe werkgeleenthede oor die volgende 5 jaar geskep word, maar dit sal hoofsaaklik werk vir hoogs geskoolde mense wees, terwyl die

onderwys- en opleidingstelsel nie oor die vermoë beskik om personeel met sulke kwalifikasies op te lewer nie. Werkgeleenthede sal dus oor die volle tydperk van vyf jaar met minder as 1% groei. Vooruitskattings van die RGN bewys ook vir die eerste keer dat die regering se doelwitte in Gear, die makro-ekonomiese strategie wat hy in 1996 aangekondig het, heeltemal onhaalbaar is. Daarvolgens moet in die tydperk sowat 200 000 nuwe werksgeleenthede per jaar geskep word. Daar is nou voldoende bewyse dat Gear se werkskeppingsdoelwitte geheel en al 'n lugkasteel was.

Veral in die vervaardigingsektor, die land se grootste werkverskaffer, gaan meganisering en rekenaartegnologie werkers in 'n groot mate vervang. Dié sektor gaan dus die grootste vernietiger van werksgeleenthede wees, maar die dienstesektor sal ook groot getalle werksgeleenthede verloor, hoofsaaklik weens die verdere verkleining van die staatsdiens.

In die professionele beroepskategorieë sal werksgeleenthede met 9.6% groei, in bestuursposte met 6.2% en vakmanne met 3.9%. Werkgeleenthede vir halfgeskoolde en ongeskoolde werkers sal egter sowat 3.4% minder word. Wat ook al gebeur, mense sal hulle met die idee moet versoen dat hulle vir periodes nie werk sal hê in die tradisionele sin van die woord nie. Die implikasies vir beroepsvoorligting is duidelik: die jeug sal grootword en voorberei moet word om die situasie sielkundig te hanteer; hulle sal "werkvind"-vaardighede, kennis van inligting oor heropleidingsgeleenthede, staatsteun en skemas en verdere onderwysgeleenthede benodig. Miljoene mense sal altyd werkloos wees. Die impak hiervan op jeugdiges is neerdrukkend. Werkloosheid het ook nuwe-effekte:

- Dit is dikwels kumulatief en herhaal homself. Die kans is goed dat 'n werklose weer werkloos sal word.
- 'n Persoon "verroes" en verloor sy vorige vaardighede as hy vir langer as 6 maande nie werk nie. Persone wat hulle werk verloor, gaan deur fases van skok en optimisme, gevolg deur pessimisme en uiteindelik fatalisme. Die werklose se groeiende depressie skep ernstige gesinsprobleme.

Werkloosheid is 'n relatief nuwe begrip. Dit staan in kontras tot "werk". Behalwe vir persoonliké kostes wat werkloosheid meebring, het dit ook sosiale (maatskaplike) implikasies. Daar is 'n hoë korrelasie tussen werkloosheid en misdaad. Wat dus nodig is, is 'n radikale heroorweging van die tradisionele konsep van werk, ledigheid en beroepe. Die reg om te kan werk mag 'n fundamentele reg vir alle mense wees; dit kan egter nie vir 'n leeftyd belowe word nie. Die grootskaalse werkloosheid wat tans ervaar word, sal waarskynlik toeneem.

3.3 Daar sal vir almal tyd en vir sommige meer tyd wees om na goeddunke te handel

Die konsep *tyd* tot iemand se beskikking is meer veelseggend as die tradisionele onderskeid tussen werk en vrye tyd. In 'n sekere opsig is al die mens se tyd tyd wat na goeddunke aangewend kan word. In hierdie konteks word na daardie tyd verwys wat nie deur ander pligte soos werk, kinders grootmaak of die onderhoud van 'n persoon se huis in beslag geneem word nie.

Die tendens is dat al hoe meer mense te kampe gaan kry met tyd om na goeddunke te handel. Die verspreiding sal nie eweredig wees nie. Sommige mense sal so besig soos altyd in hulle beroepe wees, terwyl ander nie 'n werk sal hê nie, tensy iets dramaties op ekonomiese en politieke gebied gebeur.

Daar is voldoende bewyse dat nie almal met tyd na goeddunke tevrede sal wees nie. Selfmoord, depressie en ander afwykende gedrag neem toe gedurende vakansietye en naweke wanneer verdronge konflikte nie langer onderdruk kan word nie. In baie gevalle lei vrye tyd tot konflik. Tensy verhoudinge goed is en mense vaardig is in die hantering daarvan, sal 'n vermeerdering in tyd om na goeddunke te handel 'n nagmerrie-ondervinding word.

3.4 'n Nuwe konsep van "arbeid" is voor die hand liggend

Die konsep om 'n "werk" met 'n "betrekking" in verband te bring, het nie meer 'n bestaansreg nie. Die mens werk in alles wat hy beplan en implementeer dit in enige van sy ander rolle. Die era is verby dat die mens sy identiteit definieer aan die werk wat hy doen. Waarom?

- Daar gaan al minder werk beskikbaar wees vir mense.
- 'n Groot persentasie geëmployeerde Suid-Afrikaners werk minder as voltyds vir die hele jaar. Die implikasie is dat minder mense voltydse werk gaan hê.

Dit mag wel die taak wees van die samelewing om mense te help om betekenisvolle werk te bekom; maar dit kan ook deur 'n werk, 'n aantal werke, 'n jaar van vrye tyd, opleiding of deur 'n kombinasie van een of meer geskied.

Vir 'n Christen kan hierdie toedrag van sake eties ernstige gevolge hê. Die Christen glo dat werk 'n belangrike doel in die lewe vervul. Daar sal weer ernstig hierna gekyk moet word. Die mens behoort nie skuldig te voel as hy/sy nie 'n werk het nie. Dit is egter baie moeilik in 'n samelewing waar die beoefening van 'n beroep vir dekades 'n voorvereiste vir selfrespek en respek vir die ander was.

3.5 'n Nuwe interpretasie van die konsep "loopbaan"

Daar is baie verwarring oor die konsep "loopbaan". Sommige bring dit in verband met 'n betrekking, ander slegs met professionele betrekking, terwyl ander dit weer in verband bring met 'n hele aantal lewensrolle. 'n Loopbaan kan beskou word as die opeenvolging van betrekkinge waaruit 'n persoon se rol as werknemer saamgestel word. Loopbaanpatrone vir mans en vroue verskil. Baie mense glo dat 'n loopbaan "opwaarts" vorder. Die begrip van 'n vertikale loopbaanontwikkeling is diep gewortel in die bestaande instelling. Die mens evalueer homself volgens sy posisie op die leer van sukses of mislukking. Baie skoolverlaters het hierdie siening geërf en neem dit as 'n maatstaf vir hulle eie loopbaanontwikkeling. Daar kan in die toekoms groot verrassings op die jeug wag.

Oor die wêreld heen rapporteer instansies en organisasies "loopbaanbottelnek"-situasies, gewoonlik op middelbestuursvlak in fabriek, kantore, skole en universiteite en hospitale. Die rede hiervoor is dat, namate betrekkinge skaarser word en mobiliteit afneem, die mens sekuriteitsbewus raak en al minder van woonplek verwissel. Die gevolg is frustrasie, aangesien die mens wysgemaak is dat vooruitgang 'n primêre kriterium vir sukses is. Vertikale loopbaanontwikkeling kan nie meer as vanselfsprekend aanvaar word nie. Die mens sal nuwe weë moet bedink om sy loopbaan te ontwikkel. Organisasies verskaf reeds alternatiewe strukture om nuwe maatstawwe vir selfevaluering te voorsien. So 'n konsep is byvoorbeeld die aanmoediging van 'n horisontale loopbaanontwikkeling. Die essensie van horisontale loopbaanontwikkeling is om geleentheid vir mense te skep om nuwe vaardighede te ontwikkel, verskillende probleme op te los, met 'n verskeidenheid kollegas saam te werk, sonder om op bevordering aanspraak hoef te maak. Die klem val hier op "ontwikkeling". Dit is anders as om 'n persoon net van een werk na 'n ander te verskuif.

3.6 Daar is behoefte aan 'n meer aanpasbare arbeidsmag en vir mense wat werkloos is om inisiatief aan die dag te lê

Die tempo van kennis akkumuleer so vinnig dat dit vervierdubbel teen die tyd dat 'n pasgebore baba sy skoolloopbaan voltooi het. As hy 50 jaar oud is, is dit 32 keer groter, en 97% van alles wat bekend is in die wêreld sal in sy leeftyd verwerp word.

Die werkende persoon kan verwag om drie tot vier belangrike beroepsveranderinge in 'n leeftyd te kan maak. In Suid-Afrika is meer as 25% hedendaagse werkers in poste wat 25 jaar gelede nie bestaan het nie. Dit word beraam dat teen die jaar 2005, meer as 50% van die Suid-Afrikaanse bevolking in werke sal wees wat nog nie bestaan nie. Die tempo van die lewe is asemrowend. 'n Persoon wat die skool vandag verlaat, kan verwag om:

- drie of vier beroepe in sy leeftyd te beoefen;
- om uit sy omgewing waar hy gebore is, weg te trek;
- om sy lewe lank by een of ander faset van opleiding (onderwys) betrokke te wees;
- op 'n stadium werkloos te wees.

Alle ekonomiese projeksies dui op 'n behoefte aan 'n beter opgeleide maar kleiner arbeidsmag. Dit sal vir die onopgeleide persoon met geen of min ervaring al moeiliker wees om werk te kry. Heropleiding word essensieel teen die tempo wat die tegnologie verander. Mense sal intellektueel en psigies in staat moet wees om werkveranderinge, heropleiding en oorbodigheid die hoof te bied. Daar is wêreldwyd 'n beweging na arbeidsbestuurbesluitneming en die mens sal oor vaardighede moet beskik om 'n bydrae hiertoe te lewer. Met korter werksweke, fleksietyd, werkverdeling en werksopname sal mense oor 'n hoër vlak van kommunikasie, besluitneming, probleemoplossing en "baasraak"-vaardighede as ooit moet beskik.

3.7 Kultuur as lens om alle aspekte van beroepsvoorligting te ondersoek

In teenstelling met die Europees-Amerikaanse en blanke Suid-Afrikaanse bevolkingsgroepe wat die afgelope dekades die grootste blootstelling aan beroepsvoorligtingsdienste gehad het, is vandag se kliënte baie meer divers. Die werkplek op sigself verander dramaties, en ook die individue aan wie beroepsvoorligters diens lewer. Daar word gesuggereer dat beide demografiese en etniese noodsaaklikhede dui op die behoefte om kultuur as 'n lens te gebruik om alle aspekte van loopbaanontwikkeling te ondersoek.

Hierdie toedrag van sake suggereer dat die 21ste eeu die skepping van 'n toenemende multikulturele en veelrassige samelewing veronderstel. Die oorgrote meerderheid mense in Suid-Afrika is mense van kleur: Asiërs, swart, wit, ensovoorts. Indien Suid-Afrika op wêreldvlak wil kompeteer, sal die ontwikkeling van menslike hulpbronne moet uitbrei. Dit beteken dat dit noodsaaklik is om die meerderheid van die bevolking van inligting te voorsien met betrekking tot die toegang tot 'n breë verskeidenheid van beroepsopsies.

Ongelukkig het ons 'n beperkte kennisbasis oor hoe om groepe te ontwikkel teen wie daar voorheen gediskrimineer is. Navorsing is oorweldigend toegepas op wit minderheids-groepe van die bevolking: wit, heteroseksuele middelklas jeugdiges. Navorsing is nodig met betrekking tot die ontwikkeling van kultureel relevante teorieë en paradigmas om die beroepsontwikkeling van 'n wye verskeidenheid bevolkingsgroepe te beskryf. 'n Aspek wat nie baie duidelik geartikuleer word in die statistiek nie, is die etiese verantwoordelikheid om kwaliteit, kultureel sensitiewe en relevante beroepsvoorligting

aan alle leerders te verskaf. Beroepsvoorligtingsdienste is byvoorbeeld daarvan beskuldig dat kultuurbevooroordeelde meetinstrumente wat op blankes gestandaardiseer is, op persone van kleur toegepas word. Daar is intussen 'n moratorium geplaas op die gebruik van sielkundige toetse.

3.8 Beroepsvoorligting en geestesgesondheid

Gedurende die tagtiger- en negentigerjare het beroepsvoorligting, op enkele uitsonderings na, eerder gefokus op ekonomiese welstand, die keuse van 'n beroep en die ontwikkeling van vaardighede voor beroepstoetredende, as om die klem op strategieë te plaas om stres en ander faktore wat vir die mens 'n risiko inhou, te bekamp en te voorkom. Tradisionele en beperkende beskouing oor die doel en potensiaal van beroepsvoorligting verander gaandeweg te midde van groeiende bewyse dat beroepsvoorligting en menslike ontwikkeling verbind is; tevredenheid of ontevredenheid in die een affekteer die ander. Beroepsvoorligting word dus gesien as 'n noodsaaklike bestanddeel om aan werkloosheid, beroepsontevredenheid of besluitelose jeugdiges sin en betekenis en selfbemaatigingsvaardighede te verleen. In die proses word verwag dat beroepsvoorligters of beraders behulpsaam sal wees in die vermindering van stresverwante nuwe-effekte van hulpeloosheid en wanhopigheid wat geassosieer word met werk wat as onbevredigend beskou word vir die individu se aspirasies en vermoëns.

Uit die voorafgaande bespreking blyk dit dat beroepsvoorligting as diens in skole en as vakgebied aan die PU vir CHO voor besondere vraagstukke en uitdagings te staan kom. Volgens die COTEP-dokument (1996) sal beleidmakers en alle rolspelers vernouend moet dink oor onder meer doeltreffende beroepsvoorligtingsprogramme vir skole. Daar sal dienooreenkomstig in opleidingsprogramme voorsiening gemaak moet word vir inhoud wat die "nuwe" rolle van beroepsvoorligtingonderwysers duidelik omvat. Hier volg 'n aantal fokuspeunte wat in toekomstige opleidingsprogramme verreken behoort te word.

Waarop moet gefokus word in opleidingsprogramme?

1. Namate Suid-Afrika transformeer van 'n na-industriële samelewing met 'n post-moderne kultuur, is daar 'n bewuswording van betekenisvolle veranderinge in die aard van werk, die struktuur van beroepe en die betekenis van werk. Hierdie *transformasies* in die werkplek, werk, beroepe en loopbane vra veel meer as 'n revisie van beroepsmodelle (teorieë) en tegnieke.

Die transformasies vereis 'n fundamentele hersiening van die posisie wat beroepsvoorligting (berading) in onderwyswetgewing in Suid-Afrika inneem.

Beroepsberaders word genoop om te dink aan die sosiale, politieke en ekonomiese kontekste van werk namate die nuwe millennium nader kom.

2. Gedurende die 20ste eeu is beroepsteorieë en tegnieke (praktyke) gebaseer op die psigologie en mense is by beroepe gepas ("matching men for jobs"). Dit is onwaarskynlik dat John Holland en Frank Parsons se teorieë (selfkennis, beroepskennis en die integrering van die twee begrippe) voldoende sal wees vir die loopbaanontwikkeling van en voorbereiding vir die werkplek van môre se jeugdiges.
3. Beraders behoort meer as ooit vantevore hulle aktiwiteite te benader vanuit 'n standpunt wat 'n perspektief sal voorsien van die sosiaal politieke en kulturele konteks wat hulle werk daaglik verswelg.
4. Studente moet toegerus word met *kennis, vaardighede en gesindhede* (houdings) wat noodsaaklik is om leerders te begelei tot 'n selfvervulde en produktiewe lewe vir die tyd en toekoms. Die impak van *entrepreneurskap-onderrigprogramme* gaan in die toekoms 'n belangrike komponent van beroepsvoorligting wees.
5. Jeugdige het behoefte aan *aanpassingsvaardighede*, wetende dat *niewerkrolle* 'n belangrike komponent van hulle lewe sal vorm, dat onderwys 'n lewenslange proses is en dat hulle soms nie werk gaan hê nie. Hierdie aspekte behoort in opleidingsprogramme verreken te word.
6. Verandering kan nie teengestaan word nie, maar dit kan bestuur word. Beroepsvoorligtingonderwysers behoort dus toegerus te word met *vaardighede* om jeugdige te help om *veranderinge effektief te hanteer*, besluite te neem, om hulle waardes en houdings suiwer te hou, om keuse maak te vergemaklik, om stres te hanteer en om hulle tyd so te bestuur sodat frustrasie minimaal is.
7. 'n Vraag aan die verantwoordelike personeel in die Skool vir Onderwysersopleiding is wat gedoen behoort te word om 'n *nuwe persepsie van arbeid* by die jeug teweeg te bring, naamlik dat almal die reg het om te werk, maar dat nie almal werk sal hê nie. Die jeug moet die geleentheid kry om die vraag "wie is ek?" te beantwoord, nie in terme van 'n beroep nie, maar in terme van 'n verskeidenheid beroepsrolle wat beskikbaar is vir hulle.
8. Beroepsvoorligtingonderwysers behoort ook in staat te wees om jeugdige voor te berei op *veranderinge* wat ingetree het met betrekking tot *loopbaanontwikkeling*. Jeugdige sal ook voorgelig moet word in verband met alle aspekte van vertikale en "opwaartse" vordering.

9. Jeugdige sal verder toegerus moet word om aanpasbaar te wees met vaardighede wat nodig is vir 'n *elektroniese revolusie*. Hulle sal ook toegerus moet word met leerstrukture wat hulle in staat sal stel om 'n reeks verbintenisse aan te gaan wat toepaslik is vir die baie rolle wat hulle as volwassenes gaan vervul.
10. Die toepassing van Eurosentries-Amerikaanse konstrukte verontagsaam kulturele variasie. Daar is dus wat beroepsvoorligting betref, ruimte vir *nuwe programme* en effektiewe, *ekonomiese bekostigbare meetinstrumente*. Hierdie aspek sal ook in navorsing verreken moet word.
11. Voornemende beroepsvoorligtingonderwysers behoort in hulle opleiding ook onderlê te word in kennis van die *veranderende arbeidsmark*, die bekamping van rolstereotipering en 'n vermindering van ras- en etniese struikelblokke.
12. Kreatiewe en innoverende denke met betrekking tot werk en beroepe kan met Uitkomstgerigte Onderrigprogramme (UGO) bevorder word.

Die 21ste eeu gaan nuwe en hoë eise op alle lewensterreine aan die jeug stel. Om beheer van hulle lewens te neem en suksesvol in hulle toekomstige loopbane te wees, benodig hulle gebalanseerde kragte in die volgende kritieke vaardighede:

1. *Selfgating/eie waarde*
Persone met 'n hoë selfgating projekteer 'n positiewe beeld oor hulself, werk effektief met trots en neem verantwoordelikheid vir hulle handeling.
2. *Selfbeheer*
'n Persoon wat in beheer is, handhaaf emosionele rustigheid en bedaardheid.
3. *Selfvertroue*
'n Gevoel van selfvertroue is die primêre motivering om te handel/tot aksie oor te gaan. Persone met 'n hoë selfvertroue het vertroue in hul talente en vermoëns.
4. *Interpersoonlike kommunikasie*
Persone met hoë interpersoonlike kommunikasievaardighede gaan maklik met ander om, druk hulle gedagtes en idees effektief uit en word effektiewe leiers.
5. *Empatie en sensitieweiteit*
Invoelende en sensitiewe persone het begrip vir ander se menings en standpunte. Hulle lees "tussen die lyne".
6. *Assertiwiteit/Geldingsdrang*
Assertiewe persone stel 'n saak kalm, maar ferm. Hulle word nie deur ander geïntimideer of uitermate deur hulle beïnvloed nie.

7. *Meningsvormers*
Vaardige persone lei ander; hulle beïnvloed die idees, menings en aktiwiteite van ander in die regte rigting.
8. *Tydsbestuur*
Persone met ontwikkelde tydsbestuurvaardighede voltooi opdragte en take betyds en bereik hulle doelwitte. Hulle prioriseer en delegeer.
9. *Stresbeheer en ontspanning*
Vaardige persone "cope" met druk en stresvolle situasies. Hulle is in staat om te ontspan en geniet hulle werk en lewe.
10. *Gesondheidsbestuur*
Vaardige persone heg waarde aan en geniet goeie gesondheid. Hulle oefen gereeld en eet voedsame voedsel. Hulle kan vir lang ure werk.
11. *Werkverantwoordelikheid*
Vaardige persone in dié area is selfgemotiveerd, konsensieus en gefokus op wat hulle doen. Hulle is verantwoordelike persone.
12. *Besluitneming*
Vaardige besluitnemers neem die regte besluite. Hulle is realisties, prakties en kritiese denkers. Hulle antisipeer en voorkom probleme.
13. *Stel doelwitte en beplan*
Hulle weet wat hulle wil bereik en is realisties in wat hulle beplan. Hulle het doelgeoriënteerde fokus.
14. *Gereed vir verandering*
Hulle aanvaar verandering en pas makliker aan by nuwe benaderings en metodes. Hulle is buigbaar.
15. *'n Onwrikbare en vaste geloof en hoop in die toekoms*
Vaardige persone het 'n sterk toekomsvisie en 'n missie oor wat bereik en verwesenlik moet word.

Die gebalanseerde bemeestering van hierdie 15 kritieke vaardighede help persone om beheer van hulle lewens te neem. Hulle word effektiewe, produktiewe, suksesvolle en gelukkige mense. Hierdie kritieke vaardighede behoort sterk in opleidingsprogramme te figureer.

4 SLOTOPMERKING

In hierdie rede is 'n penskets gegee van veranderinge in die werkplek in Suid-Afrika, faktore wat rigtingbepalend vir beroepsvoorligting gaan wees, en enkele fokuspunte vir beroepsvoorligting en opleidingsprogramme op die vooraand van die nuwe millennium.

Mag ons in die Republiek van Suid-Afrika besef dat te midde van die talle vraagstukke waarmee daar op elke denkbare terrein van die samelewing en die wêreld van werk geworstel word, hier steeds 'n groot toekoms op die jeug wag. Mag ons as opvoedkundiges en opvoeders ons taak duidelik sien volgens die Christelike beginsel om die jeugdige op te voed tot 'n volwaardige volwassene met 'n duidelike gefundeerde lewensdoel. Om hierdie opdrag en roeping uit te voer, wil ons aan hierdie universiteit beroepsvoorligting as 'n Christelike wetenskap beoefen en beroepsvoorligters oplei wat nie sal terugdeins vir die eise van die nuwe eeu nie en hulle taak sal sien as 'n roeping tot eer van God.