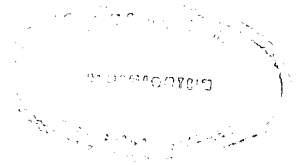


6137 827 08



University Free State



34300000177802

Universiteit Vrystaat

HIERDIE EKSEMPLAAR MAG ONDER
GEEN OMSTANDIGHEDE UIT DIE
BIBLIOTEEK VERWYDER WORD NIE

**DIE IMPAK VAN TOUBAANPROGRAMME OP
GROEPSEFFEKTIVITEIT**

deur

**Elizma Herselman
(9301240)**

Verhandeling voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die vereistes vir die
graad

**MAGISTER ARTIUM
(Rekreasiekunde)**

in die
Fakulteit Geesteswetenskappe
(Departement Menslike Bewegingskunde)
aan die

UNIVERSITEIT VAN DIE ORANJE - VRYSTAAT

Studieleier: Dr. H.J. Bloemhoff
Medestudieleier: Prof. C.L. Bester

BLOEMFONTEIN
November 1998

DANKBETUIGINGS:

Graag wil ek van die geleentheid gebruik maak om die volgende persone en instansies te bedank vir hul onderskeie bydraes, waarsonder hierdie studie nie moontlik sou gewees het nie:

- My Hemelse Vader, vir krag, verstand, energie en geloof - “Daarom alles wat jy in gebed vra, glo dat jy dit reeds ontvang het en dit sal so wees...” Mark 11:24
- Dr. Bloemhoff – soos altyd was dit voorwaar ’n groot voorreg om onder u bekwame leiding te werk
- Prof. Bester - u toegewydheid, insig en opregte belangstelling word werklik waardeer
- Mev. Kate Smit van die U.O.V.S. Rekenaarsentrum vir die statistiese verwerking
- Mev. Van Wyk en die personeel van die U.O.V.S. Sasol Biblioteek
- Pa en Ma – Julle het nog altyd in my geglo. Dankie vir ‘n geleentheid waarvan ander net droom. Ek dra hierdie met liefde aan julle op.
- Renè, Dries, Jaco en Francois - julle motivering en gebede het my tot hier gedra
- Carien, Charlene, Liesl, Niki, Suria en Therèsa – sonder wie se volgehoue ondersteuning ek nooit sou klaar gemaak het nie.
- Roux - Ek kan niks anders sê as: “Dankie!”

Ek verklaar dat die verhandeling wat hierby vir die graad Magister Artium aan die Universiteit van die Oranje-Vrystaat deur my ingedien word, my selfstandige werk is en nie voorheen deur my vir 'n graad aan 'n ander universiteit/fakulteit ingedien is nie. Ek doen voorts afstand van outeursreg van die verhandeling ten gunste van die Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1: INLEIDING TOT DIE NAVORSING

1.1	Inleidende oorsig	1
1.2	Die doel van die navorsing	3
	1.2.1 Die primêre doel	3
	1.2.2 Sekondêre doelstellings	3
1.3	Die navorsingsprobleem en hipotese	3
1.4	Navorsingsmetodes en –ontwerp	4
	1.4.1 Ontwerp	4
	1.4.2 Steekproeftrekking	4
	1.4.3 Meetinstrumente	4
	1.4.3.1 Literatuurstudie	4
	1.4.3.2 Vraelyste	4
	1.4.3.3 Persoonlike besoeke	5
	1.4.3.4 Telefoonskakeling	6
	1.4.4 Statistiese verwerking van die resultate	6
1.5	Bestek van die studie	6

HOOFSTUK 2: KONSEPTUALISERING VAN RELEVANTE BEGRIPPE

2.1	Inleiding	8
2.2	Groepe en spanne	8

2.3	Avontuur	10
2.3.1	Avontuur	10
2.3.2	Risiko	11
2.3.3	Avontuuroopvoeding	13
	2.3.3.1 Interpersoonlike verhoudings	14
	2.3.3.2 Intrapersoonlike verhoudings	14
2.3.4	Ervaringsleer	15
2.4	Toubaanprogramme	17
2.4.1	Toubane	17
	2.4.1.1 Aktiwiteitsareas van toubaanprogramme	18
	2.4.1.1.1 Groepsinisiatiewe en ysbrekers	18
	2.4.1.1.2 Inisiatiewe vir groepsprobleemoplossing	19
	2.4.1.1.3 Vertroue inisiatiewe	19
	2.4.1.1.4 Lae toubane	20
	2.4.1.1.5 Hoë toubane	21
2.5	Samevatting	22

HOOFSTUK 3: GROEPE; ONTWIKKELING EN EFFEKTIWITEIT

3.1	Inleiding	23
3.2	Sleutelemente van 'n effektiwe groep	24
3.2.1	Gemeenskaplike doelstellings	24
3.2.2	Kreatiwiteit	26
3.2.3	Resultate	27
3.2.4	Roldifferensiasie	29

3.2.5	Leierskap	31
3.2.5.1	Eienskapsteorieë	33
3.2.5.2	Gedragsteorieë	34
3.2.5.3	Situasieteorieë	34
3.2.5.4	Spesifieke gedragsteorieë	36
3.2.6	Kommunikasie	40
3.2.7	Probleemoplossing	43
3.2.8	Konflikhantering	45
3.2.8.1	Hantering van 'n probleemlid binne die groep	46
3.2.8.1.1	Direkte konfrontasie	46
3.2.8.1.2	Konfrontasie deur die groep	46
3.2.8.1.3	Spesiale verantwoordelikhede	46
3.2.8.1.4	Beperkte deelname	46
3.2.8.1.5	Eksterne opdrag	47
3.2.8.2	Metodes van konflikhantering	47
3.2.8.2.1	Ontkenning	47
3.2.8.2.2	Vermyding (<i>Smoothing over</i>)	47
3.2.8.2.3	Kompromie	47
3.2.8.2.4	Mag	48
3.2.8.2.5	Probleemoplossing	48
3.3	Samevatting	49

HOOFSTUK 4: AVONTUUR

4.1	Inleiding	51
4.2	Die voordele van avontuur	51
4.2.1	Voordele uit die natuurlike omgewing	52

4.2.2	Sosiologiese voordele	53
4.2.3	Opvoedkundige voordele	53
4.2.4	Fisieke voordele	54
4.2.5	Psigologiese voordele	55
4.2.6	Opsommende oorsig	59
4.3	Die bestanddele van avontuur	60
4.3.1	Avontuur	61
4.3.2	Groepsdimensie	62
4.3.3	Personeel	63
4.3.3.1	Die rol van die avontuurleier	66
4.3.3.1.1	Tegniese aktiwiteitsvaardighede	67
4.3.3.1.2	Veiligheidsvaardighede	67
4.3.3.1.3	Organiseringsvaardighede	67
4.3.3.1.4	Omgewingsvaardighede	67
4.3.3.1.5	Instruksielike vaardighede	68
4.3.3.1.6	Groepbestuursvaardighede	68
4.3.3.1.7	Probleemoplossings- en besluitnemingsvaardighede	68
4.3.3.1.8	Motiveringsfilosofie en belangstelling	69
4.3.3.1.9	Fisieke fiksheid	69
4.3.3.1.10	Gesonde selfkonsep en ego	70
4.3.3.1.11	Begrip en empatie vir ander	70
4.3.3.1.12	Aansienlike kenmerke en gedrag	70
4.3.3.1.13	Aanpasbare leierskap	70
4.3.3.1.14	Oordeel gebaseer op ondervinding	71
4.3.4	Natuurlike omgewing	71
4.3.5	Fisieke aktiwiteite	72
4.3.6	Ervaringsleer	73
4.3.7	Opsommende oorsig	76

4.4	Die vereistes vir 'n avontuurprogram	77
4.4.1	Veiligheid	78
4.4.2	Deurlopende evaluering	78
4.4.3	Verreken die deelnemers se potensiaal	78
4.4.4	Besef dat deelnemers beperkings het	79
4.4.5	Bied geleentheid vir aktiewe deelname	79
4.4.6	Bied 'n vryheid van keuse	79
4.4.7	Individuele leiding binne die groep	79
4.4.8	Genotvolle ervaring	80
4.4.9	Opsommende oorsig	80
4.5	Samevatting	80

HOOFSTUK 5: TOUBAANPROGRAMME

5.1	Inleiding	82
5.2	Kenmerke van toubaanprogramme	84
5.2.1	Veiligheid	84
5.2.1.1	Ontwerp van die baan	85
5.2.1.2	Materiaal	85
5.2.1.2.1	Ondersteuningstrukture	85
	a) Bome	85
	b) Houtpale	86
5.2.1.2.2	Kabels	87
5.2.1.2.3	Houtplatforms	87
5.2.1.3	Toerusting	87
5.2.2	Goed opgeleide personeel	88
5.2.3	Verskeidenheid van aktiwiteite	89

5.2.4	Grondvryhoogte	90
5.2.4.1	Mis-avontuur (<i>Miss adventure</i>)	90
5.2.4.2	Lae-avontuur (<i>Low adventure</i>)	90
5.2.4.3	Grens-avontuur (<i>Frontier adventure</i>)	91
5.2.5	Opsommende oorsig	91
5.3	Toubaanprogramme as middel tot effektiewe groep funksionering	92
5.3.1	Die avontuurgolf	94
5.3.1.1	Toeligting (<i>Briefing</i>)	94
5.3.1.1.1	Beheer	95
5.3.1.1.2	Omskryf die ervaring	95
5.3.1.1.3	Waarde	96
5.3.1.1.4	Doelstellings	96
5.3.1.2	Implementering van die avontuuraktiwiteit	98
5.3.1.3	Terugverwysing (<i>Debriefing</i>)	100
5.3.1.3.1	Ervaring	102
5.3.1.3.2	Identifisering	102
5.3.1.3.3	Analise	102
5.3.1.3.4	Veralgemening	103
5.3.2	Die makrokomponent van avontuurgerigte ervaringsleer	103
5.3.2.1	Fase 1: Kontekstualisering	104
5.3.2.2	Fase 2: Avontuurgerigte ervaringsleer	105
5.3.2.3	Fase 3: Opvolg	105
5.3.3	Opsommende oorsig	106
5.4	Die doel van toubaanprogramme	106
5.5	Toubane in Suid-Afrika	108
5.5.1	Team Building Institute (TBI)	109
5.5.2	Team and Leadership Development Centre (TLDC)	112
5.5.3	Ander avontuursentrums in Suid-Afrika	114

5.5.4	Opsommende oorsig	115
5.6	Standaard van toubane in Suid-Afrika	115
5.7	Samevatting	116

HOOFSTUK 6: RESULTATE EN BESPREKING VAN RESULTATE

6.1	Inleiding	118
6.2	Geslag, bestuursvlakke en taalvoorkeur	118
6.3	Verwagte voordele uit deelname aan toubaanprogramme	119
6.4	Sterk en swak eienskappe van die groepe	120
6.5	Geïdentifiseerde areas waar die individu kan verbeter	122
6.6	Positiewe en negatiewe uitkomste uit die toubaanprogram	123
6.7	Aanspreek van geïdentifiseerde sterk eienskappe deur deelname aan toubaanprogramme	125
6.8	Die ontwikkelingsproses: verwagte en gerealiseerde uitkomste	125
6.9	Onvermoë om die program te voltooi en gebrek aan motivering	129
6.10	Intensiteit van ervarings	129
6.11	Voortgesette deelname aan toubaanprogramme	130

HOOFSTUK 7: GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

7.1	Gevolgtrekkings	133
7.2	Aanbevelings	135
	BRONNELYS	137
	ADDENDUM A	
	ADDENDUM B	
	ADDENDUM C	
	OPSOMMING	
	SUMMARY	

OPGAAF VAN TABELLE

Tabel 3.1	Gepaste situasie leierskapstyle gebaseer op die volger se vermoë en bereidwilligheid	36
Tabel 3.2	Gebruike van aktiewe luister	42
Tabel 5.1	Avontuurgerigte ervaringsleerinstrumente	93
Tabel 6.1	Beskrywende statistiek van geslag, bestuursvlak en taalvoorkeur	118
Tabel 6.2	Verwagte voordele van die program	120
Tabel 6.3	Sterk eienskappe waaroor groepe beskik	121
Tabel 6.4	Swak eienskappe van die groepe	121
Tabel 6.5	Areas waar die individue kan verbeter	122
Tabel 6.6	Mees positiewe uitkomst wat vanuit die program verkry is	124
Tabel 6.7	Beskrywing van die negatiewe ervarings	125
Tabel 6.8	Mate waartoe sterk eienskappe deur deelname aangespreek is	125
Tabel 6.9	Vergelyking tussen die verwagte en gerealiseerde uitkomst	126
Tabel 6.10	Vergelyking tussen veranderlikes se gemiddelde verskil tellings van die voor en na-onderzoek	128
Tabel 6.11	Evaluering van ervarings na afloop van deelname	130
Tabel 6.12	Evaluering van die toubaan as 'n geheel	131
Tabel 6.13	Motivering vir voortgesette deelname	132

OPGAAF VAN FIGURE

Figuur 3.1	Stappe vir optimum bereiking van resultate	28
Figuur 4.1	Die bestanddele van avontuur	60
Figuur 4.2	Lewin se ervaringsleermodel	74
Figuur 4.3	DTAG Model vir ervaringsleer	75
Figuur 5.1	Die Avontuurgolf	94

Figuur 5.2	Die EIA V-Proses	102
Figuur 5.3	Die makrokomponent van avontuurgerigte ervaringsleer	104
Figuur 5.4	Die samestelling van TLDC	112
Figuur 5.5	Spanontwikkelingsproses van TLDC	113

HOOFSTUK 1: INLEIDING TOT DIE NAVORSING

1.1 INLEIDENDE OORSIG

“People need adventure of some kind to progress from one achievement level to another, and risk provides the spice that makes achievement satisfying. Personal significance and positive change takes place as a result of accepting and risking adventure” Rohnke, (1986:69).

Sedert die laat 1800's het mense reg oor die wêreld geleidelik beweeg na die buitelig vir vrye tydsbesteding. Vanaf die Tweede Wêreldoorlog het die hoeveelheid buiteligaktiwiteite aansienlik toegeneem (Ford & Blanchard, 1985:1). Hierdie uitbreiding in veral avontuuroopvoeding was gedeeltelik as gevolg van die sosiale en opvoedkundige revolusie wat na die oorlog gevolg het (Hopkins & Putnam, 1993:59). Verskeie baanbrekers het bygedra tot die ontwikkeling van avontuuroopvoeding, waarvan Kurt Hahn, stigter van Outward Bound, seker die leier was (Miles & Priest, 1990:53). Heunis (1997:49) haal vir James (1990) aan wat die volgende stelling oor Kurt Hahn maak: “What Kurt Hahn caused to happen was larger than the program he created to prevent men from dying in lifeboats when their ships were sunk by German U-boats in the North Atlantic. It was larger than the educational methods he applied to solve the problem at hand. It was above all, a renewal of social vision.” Hier is avontuur reeds gesien as meer as net voetslaan of bergklim.

Die merkwaardigste uitbreiding het seker tussen 1950 en 1980 plaasgevind. In hierdie 30 jaar is 'n duidelike verhoging in die voorsiening van avontuuraktiwiteite en avontuuroopvoeding gemerk (Hopkins & Putnam, 1993:35). Vandag, aan die einde van die eeu, is avontuur 'n ontluikende praktyk (Heunis, 1997:8) wat 'n bydrae kan lewer tot die ontwikkeling van die deelnemers as individu en groep.

Die verhoogde gebruik van avontuurgerigte aktiwiteite deur groepe, organisasies, opleidingsinstansies en die korporatiewe mark, ten einde die effektiwiteit van die groepe te verbeter, het aansienlik oor die afgelope aantal jare geëskaleer (Couch, 1991:4; Wagner & Roland, 1992:61; Grant *et al.* 1996:34; Van Straten, 1998; Spies, 1998).

Daar moet bepaal word wat die rede is dat deelnemers aan avontuuraktiwiteite bereid is om die sekuriteit wat die alledaagse lewe bied, prys te gee, ten einde aan aktiwiteite deel te neem waarvan die risiko hoog en die uitkoms onseker is. Deelname aan avontuurgerigte aktiwiteite moet 'n positiewe effek hê en waarde vir die deelnemers inhou. Moontlik kan hierdie aktiwiteite die produktiewe uitkoms van die organisasie, waarin die groep funksioneer, verbeter.

Toubane is een van verskeie avontuurgerigte aktiwiteite wat huidiglik aangewend word met die doel om die effektiwiteit van groepe te verhoog en terselfdertyd die persoonlike ontwikkeling van die individuele deelnemer tot gevolg te hê (Van Straten, 1998; Spies, 1998; De Meyer, 1998, Heunis, 1998). In Suid-Afrika het die aantal toubaansentrums vanaf 1993, toe die eerste toubaan in die land gebou is, tot 1998 met ongeveer 15 gestyg (Spies, 1998; Mocke, 1998; Van Straten, 1998; Heunis, 1998). Die deelname aan toubaanprogramme, as 'n middel tot doeltreffende groepseffektiwiteit, deur veral die korporatiewe mark, het drasties toegeneem sedert hierdie medium bekend gestel is.

Die groeiende getal toubaansentrums is 'n aanduiding van die bedryf se gewildheid en potensiaal. Dit moet egter wetenskaplik bewys word dat die impak van toubaanprogramme op die groepe van so aard is dat dit effektiewe funksionering en verhoogde produktiwiteit vir die organisasie waarbinne die groep funksioneer, kan verseker. Volgens Buller *et al.* (1991:58) is tot en met Maart 1991 geen empiriese studies rakende die effek van avontuurprogramme op die deelnemers aangeteken nie. In 1992 is 'n studie wat in 1989 deur Wagner & Roland (1992:61) onderneem is, voltooi en die effektiwiteit van buitelugopleidingsprogramme is aangeteken. Sedertdien het verskeie navorsers oor die impak van avontuurprogramme gerapporteer. Een van die mees resente navorsings rakende avontuurgerigte spanbou in Suid-Afrika, is die van Heunis wat in 1997 voltooi is (Heunis, 1997).

In Suid-Afrika skiet navorsing omtrent die impak van toubaanprogramme op die deelnemers nog ver te kort. Voorsieningsinstansies doen wel 'n bepaling van die kwaliteit

van die programme vir spesifieke groepe ten einde aan die groep terugvoer te gee, maar wetenskaplike navorsing ontbreek nog. Toubaanprogramme is 'n relatiewe jong bedryf in Suid-Afrika, wat navorsing in terme van die beskikbaarheid van literatuur bemoeilik.

1.2 DIE DOEL VAN DIE NAVORSING

1.2.1 Die primêre doel

Die primêre doel van hierdie ondersoek is die bepaling en ontleding van die effek van toubaanprogramme as avontuuraktiwiteit op die individu en veral die effektiwiteit van die groep waarin die individu funksioneer.

1.2.2 Sekondêre doelstellings

Die volgende sekondêre doelstellings is in die loop van die studie nagestreef:

- Die identifisering van die komponente van groepeerffektiwiteit wat deur deelname gestimuleer word.
- Die bepaling van die verandering wat bogenoemde komponente ondergaan het na afloop van blootstelling aan toubaanprogramme.
- Die mate van persoonlike ontwikkeling wat die individu ondergaan het.
- Die vasstelling van die huidige stand van toubaanprogramme in Suid-Afrika.

1.3 DIE NAVORSINGSPROBLEEM EN HIPOTESE

Uit die literatuurstudie wat volg, kom dit na vore dat deelnemers en avontuurleiers sekere verwagtings van die toubaanprogram koester. Hierdie verwagtings kom veral neer op verhoogde groepeerffektiwiteit vir die deelnemers. Die vraag ontstaan of bestaande toubaanprogramme aan hierdie verwagtings voldoen, asook watter komponente van groepeerffektiwiteit deur die deelname aangespreek word.

Die volgende navorsingshipotese word gestel:

Deelname aan toubaanprogramme in groepsverband stimuleer sekere komponente van groepseffektiwiteit, wat verder lei tot die persoonlike ontwikkeling van die individu binne die groep.

1.4 NAVORSINGSMETODES EN -ONTWERP

1.4.1 Ontwerp

Die navorsing is in die vorm van 'n pre-eksperimentele enkelgroepontwerp wat 'n voor- en na-meting insluit. Die afhanklike veranderlike, naamlik groepseffektiwiteit, word voor én na die eksperimentele ingreep, wat in hierdie geval die toubaanprogram is, gemeet. Die bedoeling is om die verskille tussen die voormeting en die nameting aan die eksperimentele ingreep toe te skryf.

1.4.2 Steekproeftrekking

'n Nie-waarskynlikheidsteekproeftrekking in die vorm van 'n kwotasteekproef is gedoen. Die respondente vir die studie is 150 deelnemers aan toubaanprogramme uit die korporatiewe mark. Vier toubaansentrums is gedurende September besoek, waartydens die vraelyste versprei is.

1.4.3 Meetinstrumente

1.4.3.1 Literatuurstudie

'n Literatuurstudie is onderneem, wat insluit die naslaan, analisering, sintese en evaluering van navorsing aangaande relevante aspekte van groepe, avontuur en toubaanprogramme.

1.4.3.2 Vraelyste

Die vraelys as meetinstrument is in hierdie ondersoek benut:

- Loodsstudie: 'n Posvraelys is aan maatskappye wat reeds aan toubaanprogramme deelgeneem het gestuur ten einde inligting rakende die motivering vir die gebruik van

toubaanprogramme te bekom en om die verwagtings wat hulle het ten opsigte van die program te bepaal (Kyk Addendum A).

- Voortoetsing: 'n Vraelys is aan deelnemers aan toubaanprogramme gegee voordat hulle aan die toubaanprogramme deelgeneem het ten einde die huidige effektiwiteit van die individue en die groep te bepaal (Kyk Addendum B).
- Natoetsing: 'n Opvolgvraelys is aan die deelnemers na afloop van deelname aan die toubaanprogram gegee om die gemiddelde verskiltellings tussen die voor-en-nameting te bepaal (Kyk Addendum C).

Die voor- en navraelys is deur die instrukteurs direk voor en na afloop van deelname aan die toubaanprogramme aan die deelnemers oorhandig.

Alle vraelyste bevat oop en geslote items. Die geslote vrae is in die vorm van 'n 5-punt Likert-skaal gestel ten einde die respondent se houding omtrent sekere veranderlikes voor en na blootstelling aan die eksperimentele ingreep vas te stel. Die vraelys spreek veranderlikes aan wat die effektiwiteit van groepe se funksionering bepaal. Verder word die impak van die toubaanprogram op die individu ook ondersoek.

1.4.3.3 Persoonlike besoeke

Ten einde meer inligting oor die aard en omvang van die bedryf te bekom, is ongestruktureerde onderhoude gevoer met kundiges en primêre rolspelers op die gebied van toubaanprogramme in Suid-Afrika.

Verder is verskeie toubaansentrums in Suid-Afrika besoek. Daar is spesifiek gekonsentreer op die metodiek van toubaanbenutting. By hierdie sentrums is informele gesprekke met instrukteurs en fasiliteerders gevoer. Onderwerpe van bespreking was onder andere die gebruik van die toubaanprogramme as fasiliteringsmiddel, die aktiwiteitsareas van toubane, asook die veiligheid van die toubane.

1.4.3.4 Telefoonskakeling

Telefoonskakeling is as verdere medium aangewend om ongestruktureerde onderhoude met rolspelers en kundiges te voer.

1.4.4 Statistiese verwerking van die resultate

Alle gegewens wat vanuit die vraelyste verkry is, is by die rekenaarsentrum van die U.O.V.S. ingedien vir statistiese ontleding. Die frekwensies van die voor- en na-ondersoek se oop vrae is bepaal, tesame met die persentasies en standaardafwykings. Die beduidenheid van verskille tussen die voor- en nameting Likert-skale is statisties deur middel van die eenrigting ANOVA (analise van variansie) met meervoudige afhanklike veranderlikes bepaal. Verder word die gemiddelde waardes van die veranderlikes wat tydens die voor- en na-ondersoek aan die respondente voorgelê is, bepaal. Die standaard afwyking tussen die ondersoek is bepaal, asook die p-waardes van die veranderlikes. 'n Beduidenheidspeil van 5% en 'n hoogs beduidenheidspeil van 1% word gebruik.

1.5 BESTEK VAN DIE STUDIE

Hoofstuk 1 is 'n inleidende oriëntering tot die studie. Die navorsingsprobleem en hipotese word gestel. Verder word die navorsingsmetodes en ontwerp wat tydens die navorsing gebruik is, uiteengesit.

Hoofstuk 2 bestaan uit die konseptualisering van relevante begrippe en aspekte wat tydens die navorsing na vore gekom het.

In hoofstuk 3 word groepe ondersoek. Die sleutelemente wat teenwoordig moet wees vir 'n groep om effektief te funksioneer is geïdentifiseer en bespreek. Daarna is effektiewe groepe met oneffektiewe groepe vergelyk ten opsigte van die sleutelemente wat geïdentifiseer is.

In hoofstuk 4 word die konsep "avontuur" onder die loep geneem en word die waardes wat avontuur vir die deelnemer inhou ondersoek ten einde 'n beter begrip te verkry

rakende die rede waarom mense hulleself aan hierdie tipe risiko blootstel. Voorts word die bestanddele wat in avontuur teenwoordig moet wees, uitgelig. Hierdie afdeling handel veral oor aspekte soos personeel wat verantwoordelik is vir die aanbieding van die avontuuraktiwiteit, die natuurlike omgewings waar die aktiwiteite plaasvind, avontuur as fisieke aktiwiteit en ervaringsleer. Laastens word daar in hoofstuk 4 bepaal wat die vereistes is waaraan 'n avontuuraktiwiteit moet voldoen.

Hoofstuk 5 handel oor die verkose avontuuraktiwiteit, naamlik toubaanprogramme. Die aktiwiteitsareas binne toubaanprogramme, asook die kenmerke van toubane word geïdentifiseer en toubane as middel tot effektiewe spanbou word bespreek. Hiertydens word veral op die prosesse waaraan die deelnemer onderwerp word, gekonsentreer. Daarop volg 'n bespreking oor die doel van toubaanprogramme, met ander woorde wat die voorsieners van hierdie avontuurgerigte ervaringsleermedium hoop om daarmee te bereik. Die toubaanbedryf in Suid-Afrika word ondersoek, verskillende instansies word beskryf en laastens word daar aandag gegee aan die standaard van toubane in Suid-Afrika.

Hoofstuk 6 bevat die notering van die resultate gegrond op die navorsing wat by toubaansentrums onderneem is.

Hoofstuk 7 bestaan uit die gevolgtrekkings en aanbevelings wat uit die navorsing gemaak kan word.

HOOFSTUK 2: KONSEPTUALISERING VAN RELEVANTE BEGRIPPE

2.1 INLEIDING

Ten einde meer lig te werp op die betekenis van sekere berippe wat in die studie sal voorkom, is dit nodig om die studie vooraf te gaan met 'n verklaring van hierdie relevante begrippe.

2.2 GROEPE EN SPANNE

Guralink (1970, soos aangehaal deur Joubert & Steyn, 1972:5) het reeds etlike jare gelede groepe gedefinieer as "a number of persons or things gathered or classified together". Die skrywers stel dit dat 'n groep altyd in 'n sekere sin geslote is omdat daar tussen lede en nie-lede onderskei word, asook vanweë die gedeelde doelstellings wat hulle voor oë het. In elke groep – formeel en informeel – ontwikkel 'n struktuur deurdat groepslede in verhouding tot mekaar staan. Binne hierdie struktuur word bepaalde rolverwagtings, wat status- en taakdifferensiasie insluit, geïdentifiseer (Hare *et al.* 1955:132).

Die groep word gesien as 'n versameling mense wat saamgegroepeer is om 'n sekere gemeenskaplike doel te bereik (Martin, 1998:210). Die individu se rol binne die groep geniet egter hedendaags meer aandag (Aamodt, 1996:338). Roldifferensiasie is steeds in groepe van belang hoewel die klem verskuif het van 'n outoritêre enkelleierskap (Steyn, 1969:20), na gedeelde leierskap met groter bestuursdiversiteit (Penning, 1998).

Volgens Rees (1991:38) is 'n groep eenvoudig net 'n versameling mense. 'n Dinamiese groep is 'n hoë werkverrigtingspan wat sy energie omskakel in produktiwiteit (Chang, 1994:5). Die outeur stel dit verder dat 'n selfversekerde groep een is waar al die lede van die groep bewus is van hulle sterk eienskappe en dit gebruik om hulle doelstellings te bereik.

In die literatuur is daar teenstrydigheid oor die verband tussen die begrippe “groep” en “span”. Parker (1991:16) stel dit baie duidelik dat ’n groep mense nie ’n span is nie. Volgens hom is ’n span ’n groep mense wat in ’n hoë graad van mekaar bewus is en van die gemeenskaplike doel wat hulle wil bereik of die taak wat hulle wil voltooi, afhanklik is. Kinlaw, soos aangehaal deur Heunis (1997:30) stem daarmee saam en beskou ’n span as ’n groep mense wat bymekaar kom om ’n bepaalde taak uit te voer. Heunis (1997:30) haal verder vir Rees (1991) aan wat ook hierdie stelling steun en dit stel dat ’n span ’n groep individue is wat bymekaar kom om ’n vooraf opgestelde doel te bereik. Heunis (1997:31) stel dit dat die volgende noodsaaklik is ten einde ’n groep as ’n span te kan beskryf:

- Daar moet ’n gemeenskaplike doel wees;
- Daar moet sinergie wees met betrekking tot die wyse waarop die doel bereik word.

Vir die doel van hierdie studie sal na ’n **groep** in die sosiale konteks verwys word en word voortaan soos volg gedefinieer:

’n Groep is enige aantal persone wat in interaksie met mekaar verkeer, wat sielkundig van mekaar as individue bewus is en wat mekaar as ’n groep waarneem.

’n **Span** sal gedefinieer word as:

’n Groep mense wat saam funksioneer om ’n voorafopgestelde, gemeenskaplike doel op ’n produktiewe wyse te bereik.

Dus, as ’n groep mense as span moet funksioneer, moet daar sinergie ten opsigte van doelbereiking wees. Wanneer ’n groep dus effektief funksioneer, word dit ’n span. Daar sal deur hierdie studie gepoog word om die impak van toubaanprogramme op groepeerfektiwiteit en dus ook spanne te bepaal. Groot klem word geplaas op die effektiwiteit van ’n groep en hoe om hierdie effektiwiteit te verbeter. ’n Groep kan produktief wees sonder om effektief te wees (Martin, 1998: 210). Verskeie elemente dra by tot die vorming van ’n effektiewe groep en sodanige elemente moet as ’n geheel

beskou word ten einde effektiwiteit binne die groepopset te verstaan (Fisher, 1993:11; Parker, 1990:16; Chang, 1994:17; Dyer, 1994:19; Martin, 1998:210).

2.3 AVONTUUR

2.3.1 Avontuur

"To adventure is to venture forth into the unknown, to undertake an activity that has an uncertain outcome for the adventurer and may be risky or dangerous."
(Miles & Priest, 1990:1)

Die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (HAT) definieer avontuur as "vreemde lotgeval, onverwagte gebeurtenis" (Odendal *et al.* 1991:59). Hopkins & Putnam (1993:46) definieer avontuur as 'n ervaring met 'n onsekere uitkoms wat bydra tot die ontwikkeling van die samelewing en individue deur middel van 'n demokratiese en 'n kragtige en 'n unieke wyse van leer. Dit behels ook dat die deelnemer iets nuuts doen, verder beweeg as die alledaagse ervarings, 'n ontdekking van die onbekende, 'n uitdaging van die onverwagte (Peters, 1994:155). Priest (1990:115) sien avontuur as 'n deel van die hele rekreasie-ervaring. Hy stel drie basiese kriteria daar vir "iets" om as avontuur te kwalifiseer, naamlik:

- Die deelnemer moet vrywillig aan die aktiwiteit deelneem;
- Sy deelname moet intrinsiek op sy eie waarde en motiverings gegrond wees;
- Die uitkoms van die aktiwiteit moet onseker wees.

Ewert (1989:7) se definisie sluit goed hierby aan: "It [adventure] is the deliberate seeking of recreation situations that contain elements of risk or danger in a natural setting and have an outcome that is uncertain but influenced by the actions of the participant." In hierdie definisie kom die natuurlike omgewing ter sprake. Verder impliseer die risiko wat ervaar word ook dat die deelnemer 'n mate van vrees ervaar. Luckner (1994:57) beskou ook die natuurlike omgewing as 'n integrale deel van die ervaring. Voorts sien hy avontuur as 'n manier om die mens en die natuurlike omgewing aan mekaar voor te stel en as 'n verhouding tussen mens en natuur. Heunis (1997:61) stel dit dat die mens as

geheel betrokke is by avontuur, dat ervaring 'n belangrike rol speel, dat risiko 'n faktor is, dat die vermoë van die deelnemer in ag geneem moet word en dat die resultaat onbekend moet wees.

In hierdie definisies is daar trefwoorde wat telkens na vore kom en die kern vorm van die konsep "avontuur", naamlik:

- Onsekere uitkoms;
- Risiko;
- Vrees;
- Onbekende;
- Leer;
- Vrywillige deelname;
- Natuurlike omgewing;
- Uitdaging.

Samevattend kan gesê word dat avontuur sowel 'n uitdaging van die verstandelike en emosionele self, asook 'n fisieke ervaring is. Daar is 'n mate van risiko aan verbonde waarvan die graad varieer. Dit vereis ook vrywillige deelname. Die feit dat risiko by die ervaring betrokke is, dui daarop dat die individu 'n mate van vrees mag ervaar. Avontuur streef daarna om die deelnemer te ontwikkel deur 'n kwaliteit ervaring te bied, wat "leer" en "opvoeding" deur ervaring aanmoedig. Dit is 'n uitdaging wat onsekerheid rakende die uitkoms daarvan behels.

2.3.2 Risiko

In die HAT beskryf Odendal *et al.* (1991:905) risiko as: "Gevaar" en "gevaarlike kans" Priest (1990:115) definieer risiko weer as die potensiaal om iets van waarde te verloor. Dit mag lei tot een of meer van die volgende verliese: fisiek (gebreekte bene), verstandelik (sielkundige vrees), sosiaal (groepsvernederings) of finansiële (verlore of beskadigde toerusting). Op geen stadium kan 'n persoon seker wees of die skade wel gaan voorkom of wat die omvang daarvan gaan wees nie. Die intensiteit van die risiko hang af van die deelnemer se vorige ervarings (Heunis, 1997:81), asook van die aard van

die aktiwiteit. Om deel te neem aan 'n aktiwiteit wat avontuurbeleving behels en te misluk, impliseer die een of ander vorm van verlies. Indien die mens avontuurbeleving uit vrees vir mislukking vermy, kan die verlies baie groter wees (Heunis, 1997:81).

Farely (1986:46) definieer die behoefte van die mens om risiko te ervaar as: "deliberately seeking out thrill or novel sensation". Hierdie konseptualisering stem ooreen met dié van verskeie outeurs (Ewert 1989:13; Ewert & Hollenhorst 1994:6; Keyes, 1986:11; Miles & Priest 1990:115).

Risiko skep die gevoel van ongemak wat grootliks voorkom vanweë die feit dat daar onsekerheid is oor die uitkoms of gevolge van die betrokkenheid (Grant *et al.* 1996:34). In die definiëring van die konsep "avontuur" het dit duidelik na vore gekom dat daar 'n mate van vrees by betrokke is, dat die uitkoms onseker is en dat die risikovlak hoog is. Dit is egter waar dat die intensiteit van risiko wat tydens avontuuraktiwiteite ervaar word, nie altyd dieselfde is nie. Om hierdie rede plaas Darst & Armstrong (1980:5) avontuuraktiwiteite in drie kategorieë, naamlik:

- **Lae risiko aktiwiteite**

Aktiwiteite waarvan die risikovlak en die mate van vrees wat ervaar word nie hoog is nie. Hierdie aktiwiteite sluit in visvang, fietsry en oriëntering.

- **Medium risiko aktiwiteite**

Die mate van vrees en risiko wat ervaar word, is hoër as by vorige groep en sluit in voetslaan, perdry en rolskaats.

- **Hoë risiko aktiwiteite**

Hier is die risiko en vreesvlakke wat ervaar word baie hoog. Die uitkoms van die aktiwiteite is grootliks onseker. Dit sluit aktiwiteite soos rotsklim, wit-water kanoe, hoë toubane en riviervaart (*river rafting*) in.

In teenstelling met die bogenoemde outeurs het Hill (1995:63) vyftien jaar later risiko-aktiwiteite soos volg gekategoriseer:

- **Sagte avontuur**

Dit verwys na aktiwiteite met relatief lae risikovlakke. Dit vereis nie so 'n groot mate van belangstelling en vaardigheid nie en die aktiwiteite word deur ervare gidse gelei.

- **Harde avontuur**

Dit verwys na aktiwiteite met hoë risikovlakke wat intense vaardighede en belangstelling vereis.

Mitchell (1982:51) vermeld die volgende omtrent deelnemers aan harde avontuur: "They seek to test their limits in a gratifying no-compromise situation where their actions are meaningful and outcomes depend upon their own self-directed action." Volgens Bunting (1982:49) word deelnemers aan harde avontuur deur die volgende vier faktore gemotiveer:

- Emosionele ontlading;
- Sosiale interaksie;
- Verryking van persoonlike beperkings;
- Konsentrasie en aandag benodig om die aktiwiteit te voltooi.

Breivik (1996:310) maak die volgende stelling omtrent die rol van risiko in die avontuurervaring: "It seems as if the risk in high risk activities is experienced as positive in itself, adding some spice to the total situation."

2.3.3 Avontuuroopvoeding

"Adventure education is not a subject but a approach to education which is concerned with the overall development of the participants." (National Curriculum Physical Education Working Group, soos aangehaal deur Hopkins & Putnam, 1993:3)

Avontuuroopvoeding is 'n proses waartydens gestruktureerde aktiwiteite in 'n natuurlike omgewing gebruik word om individuele en groepsinter- en intrapersoonlike sterk eienskappe en swak eienskappe te identifiseer en om vanuit hierdie bewustheid positiewe groei te bevorder. Dit is belangrik dat avontuuroopvoedingprogramme die deelnemers

deur die aktiwiteite moet lei en daar moet geleentheid gebied word vir groei en leer (Hammersley, 1992:63). Die proses van avontuuroopvoeding behels die gebruik van avontuuraktiwiteite wat aan die groep of individu take bied wat hulle moet bemeester. Die take behels dikwels probleemoplossings, uitdagings, besluitnemings, samewerking, kommunikasie en vertroue (Priest, 1990:114).

Beide Priest (1990:114) en Hammersley (1992:63) beskryf avontuuroopvoeding aan die hand van twee verhoudings wat albei deur deelname aan avontuur direk gekonfronteer en verbeter word, naamlik:

2.3.3.1 Interpersoonlike verhoudings

Hierdie verhoudings verwys na hoe mense binne 'n groep met mekaar oor die weg kom. Daar word spesifiek verwys na kommunikasie, samewerking, vertroue, konflikhantering, probleemoplossing en leierskapsinvloede.

2.3.3.2 Intrapersoonlike verhoudings

Intrapersoonlike verhoudings wys weer daarop hoe die individu met homself oor die weg kom. Aspekte wat hierby ingesluit word is die selfkonsep, selfvertroue, spiritualiteit, asook selfeffektiwiteit.

Knapp (1992:23) definieer avontuuroopvoeding op skool as die gebruik van hulpbronne van buite die formele skoolopset om die opvoedkundige doelstellings wat binne die skoolopset geformuleer is, te bereik. Hierdie definisies wys duidelik daarop dat daar by groepe en individue veranderinge in die inter- en intrapersoonlike verhoudings mag plaasvind as gevolg van die blootstelling aan avontuuraktiwiteite. Priest (1990:114) verklaar dat avontuuroopvoeding nie noodwendig verandering meebring nie, maar dat dit slegs die behoefte om te verander uitlig en ondersteuning bied aan enige persoonlike besluite om te verander. Die doel van avontuuroopvoeding is om die deelnemer bewus te maak van hierdie positiewe veranderinge en om die selfkonsep en sosiale interaksie te verbeter. Om hierdie redes het avontuuroopvoeding 'n kragtige middel geword om die gedrag van groepe te verander.

Die voorafgaande dui daarop dat 'n persoon nie aan avontuuraktiwiteite deelneem vir bloot die avontuur nie, maar dat die avontuurervaring met 'n ontwikkelingsproses gepaard gaan. Hierdie ontwikkeling vind veral op die gebied van die interpersoonlike en intrapersoonlike verhoudings plaas. Deur blootstelling aan 'n avontuuraktiwiteit word die deelnemer die geleentheid gebied om sy swak en sterk eienskappe te identifiseer en sy sterk eienskappe positief aan te wend om sodoende vir sy swak eienskappe te kompenseer.

2.3.4 Ervaringsleer (*Experiential learning*)

"What is of greatest consequence in a person's life is not just the nature and extend of his or her experiences, but what has been learned from them." (Cousins, 1981, soos aangehaal in *The Power of Adventure: A seminar on Challenge and Adventure Learning*)

Odendal *et al.* (1994:208) beskryf ervaring soos volg: "Ondervinding; verwerwing van kennis". Hieruit word afgelei dat leer plaasvind vanuit 'n ervaring. Avontuur staan in verband met die een of ander ervaring (Heunis, 1997:61) en dus vind leer plaas vanuit die avontuurervaring. Mense ervaar eers, daarna gee hulle betekenis aan hulle ervarings deur woorde, gedrag of emosies (Snow, 1992:15).

Thompson (1991:46) beskryf ervaringsleer as 'n samestelling van die kognitiewe leer en subjektiewe interpretasies wat gebaseer is op die leerder se gevoelens en waardes. Verder word daar verwys na enige vorm van leer wat gedrag en die affektiewe en kognitiewe dimensies saamvoeg. Ervaringsleer bied 'n perspektief op leer wat verskil van dié van die kognitiewe en behavioristiese benaderings wat algemeen in die sielkunde gevind word (Hopkins & Putnam, 1993:78). Dit bied 'n beskouing van leer wat die individu se response op 'n konkrete ervaring reflekteer. Ervaringsleer is 'n inkorporering van die individu se emosies, verbeelding, intellek, en fisieke welstand.

Heunis (1997:62) beweer dat ervaring 'n konstruk van die konsep "avontuur" is en dat leer gekoppel word aan ervaring. Hy meen verder dat daar 'n duidelike verskil tussen

leer en ervaring is. Heunis (1997:62) haal vir McKenzie aan: "All learning implies experience, but not every experience produces learning."

Thompson (1991:46) stel vyf vereistes vir ervaringsleer naamlik:

- Deelnemend;
- Interaktief;
- Gereelde terugvoer;
- Aanpasbaar wees vir veranderende behoeftes van die leerder;
- Moet gelei word deur duidelike verwagtings en doelstellings.

Ervaring suggereer die een of ander verhouding van die mens tot sy wêreld. Sonder ervaring kan die mens hom kwalik ten opsigte van sy leefwêreld oriënteer (Heunis, 1997:64). Hy beweer voorts: "Ervaringsleer durf nie op so verengde wyse voorgestel te word nie as: leer deur dinge fisiek te doen nie." Sarason (1984, soos aangehaal deur Knapp, 1990:189) ondersteun hierdie stelling deur die volgende te meld: "You do not learn by doing; you learn by thinking – acting – thinking – acting, etc. In and of itself, doing like experiencing, can be a mindless affair."

In afdeling 4.3.6 sal ervaringsleer as 'n bestanddeel van avontuur bespreek word. Vir die doel van hierdie studie sal ervaringsleer in terme van avontuurgerigte aktiwiteite dus gedefinieer word as 'n interaktiewe gebeure-georiënteerde proses (Kolb, 1984, soos aangehaal deur Heunis, 1997:135) waardeur 'n deelnemer kennis, vaardighede en waarde tot deelname aan ervarings wat avontuurbeleving by die deelnemers bewerkstellig, toevoeg (Heunis, 1997:135).

Heunis beweer verder dat hierdie proses in die volgende verhoudings plaasvind:

- Tussen die deelnemer en die fasiliteerder;
- Tussen die deelnemer en hom/haarself;
- Tussen die deelnemer en die omgewing.

Drie sleutelaspekte wat uit die bostaande definisies pertinent uitgelig word, is:

- Die ervaring;
- Die leer wat plaasvind;
- Die avontuuraktiwiteit wat vir hierdie ervaring verantwoordelik is.

“Die aard en karakter van ervaringsleer lê daarin dat inligting georden word binne ’n bepaalde perspektief deur inligting van ander dissiplines te ‘leen’ ” (Heunis, 1997:118). Die dissipline waarvan ge-‘leen’ word is in hierdie geval die avontuuraktiwiteit, meer spesifiek toubaanprogramme.

2.4 TOUBAANPROGRAMME

2.4.1 Toubane

“A ropes course is an effective tool for achieving personal and group development in the outdoor environment. A well designed ropes course should be an integral part of any outdoor programme.” Chris Loynes (1995 Director – Adventure Education)

Toubane is ’n innoverende vorm van terapie wat die krag van aksiegeoriënteerde ondervindings gebruik om positiewe veranderings in mense se lewens tot gevolg te hê (Weider, 1990:35). Meer prakties is die baan ’n samestelling van uitdagingsaktiwiteite wat gemaak is van kables, toue, platforms en lere wat gewoonlik gevestig is tussen bome of op houtpale. Die baan kan varieer in moelikhedgraad, uitdagings en hoogte. Sommige toubane mag so hoog soos twaalf meter bo die grond wees en ander so laag soos een meter bo die grond (Voigt, 1988:59). Deur middel van beveiliging, die hulp van avontuurleiers en die ondersteuning van die ander groeplede word die deelnemers aangemoedig om die toubaan te voltooi.

Die meeste toubane vereis dat deelnemers individueel of in pare saamwerk om van die een platform of hindernis na die volgende te beweeg op ’n wyse wat vir hulle die maklikste blyk te wees (Voigt, 1988:59). Verder word toubane ook gedefinieer as: “supervised, mental and emotional challenge that require a combination of teamwork skills and individual commitment” (Training Syllabus, 1996:88). Die hele baan voorsien

'n konteks waarin beduidende interpersoonlike leer plaasvind en die begrip wat uit die toubaan verkry word, kan beskou word as 'n trap na die uitbreiding van vaardighede en persoonlike groei (Snow, 1992:9).

Wanneer daar na 'n toubaan verwys word, dui dit op enige van vyf ervarings of aktiwiteitsareas wat gebruik word in ervaringsgebaseerde opvoeding wat vervolgens verklaar sal word (Snow, 1992:9).

2.4.1.1 Aktiwiteitsareas van toubaanprogramme

'n Toubaan kan saamgestel word uit verskillende ervarings of aktiwiteitsareas wat die volgende insluit:

- Groepsinisiatiewe en ysbrekers;
- Inisiatiewe vir groepsprobleemoplossing;
- Vertroue-aktiwiteite;
- Lae toubane;
- Hoë toubane.

(Weider, 1990:36; Voigt, 1988:59; Training Syllabus, 1996:88; Plas y Brenin, 1996:5; Spies, 1998; Snow, 1992:39):

2.4.1.1.1 Groepsinisiatiewe en ysbrekers

Voordat die groep die hoë toubaan aandurf, word een of meer oefeninge geïnisieer om 'n informele ontspanne atmosfeer te skep. Baie van die deelnemers wat vir die eerste maal deelneem, is onseker oor wat van hulle verwag word (Snow, 1992:40). Hierdie komponent word veral gebruik om 'n gemaklikheid in die groep teweeg te bring en die lede van die groep gemaklik in die groep te laat funksioneer (Weider, 1990:36).

Hierdie aktiwiteite word ook "ysbrekers" genoem (Smit, 1998) en is ontwerp om die deelnemers aan mekaar en hulle omgewing bekend te stel. Dit ontlok energie uit die deelnemers (Snow, 1992:40) en vind op die grond plaas. Dit is basiese aktiwiteite om die individu te oriënteer met sy nuwe omgewing by die avontuursentrum, asook met die lae en hoë toubane waaraan hy later sal deelneem (Smit, 1998). Die oefeninge gee vir die

deelnemers 'n mate van selfversekerdheid (Snow, 1992:40). Verder word die groep as 'n geheel uitgedaag om saam te werk om take te bemeester wat oorspronklik onmoontlik gelyk het (Weider, 1990:35). 'n Voorbeeld van hierdie tipe aktiwiteite is die "Hula Hoop". Tydens hierdie aktiwiteit word van die deelnemers verwag om 'n sirkel te maak met twee of meer hoepels om een persoon se skouers. Almal in die sirkel vat hande en die hoepels word in teenoorgestelde rigtings van die sirkel gestuur, totdat dit weer by die oorspronklike persoon uitkom. Op geen stadium mag die deelnemers mekaar se hande los nie.

2.4.1.1.2 Inisiatiewe vir groepsprobleemoplossing

Hierdie aktiwiteite kan binnens- of buitenshuis gedoen word. Nadat die deelnemers ysbrekers gedoen het en meer gemaklik is met die groep en die omgewing waarin hulle verkeer, word hulle aan die probleemoplossingsinisiatiewe bekend gestel (Snow, 1992:46). 'n Probleem word aan die groep voorgehou met net die nodigste inligting om dit op te los. Daar kan 'n tydsbeperking aan verbonde wees, wat die groep vir hulleself stel. 'n Goeie voorbeeld hiervan is die "spinnerak". Hierdie aktiwiteit vereis 'n hoë graad van samewerking deur al die lede tydens die beplanning en die uitvoering daarvan. 'n "Spinnerak" word gemaak deur toue tussen bome te span. Die hele groep staan aan die een kant van die boom en daar word van hulle verwag om die hele groep aan die ander kant te kry. Die gate in die spinnerak verskil in vorm en grootte. Elke gat mag net een keer gebruik word en deelnemers word nie toegelaat om bo-oor, onderdeur of om die web te gaan nie. Indien 'n persoon aan 'n tou raak, moet hy teruggaan na die begin. Indien 'n deelnemer suksesvol deur die web is, mag hy net in 'n ondersteunende hoedanigheid help om die ander groeplede aan die duskant te kry.

2.4.1.1.3 Vertroue inisiatiewe

Hierdie inisiatiewe word gebruik om die vertroue wat daar tussen die lede van 'n groep bestaan te versterk. Vertroue is een van die essensiële elemente wat tussen groepslede teenwoordig moet wees, veral wanneer die groep aan aktiwiteite soos die hoë toubaan deelneem (Snow, 1992:46). Dit is ook belangrik vir die algehele funksionering van 'n effektiewe groep dat daar wedersydse vertroue tussen die lede bestaan.

'n Voorbeeld van aktiwiteite wat wedersydse vertroue tussen lede van dieselfde groep bewerkstellig, is die vertroue-val en die vertroue-sirkel.

2.4.1.1.4 Lae toubane

Hierdie aktiwiteite word met pale, kables en toue tussen 1 en 2 meter van die grond af gebou (Weider, 1990:37; Snow, 1992:54). Hierdie aktiwiteite voorsien individue en groepe van situasies wat gekoördineerde fisieke, emosionele en deurdagte pogings vereis. Deur die ondervinding ontwikkel die deelnemers 'n beter sin vir persoonlike kontrole en determinasie wat weer lei tot die ontwikkeling van die selfgating en vertroue, asook onafhanklikheid en vertroue in ander (Weider, 1990:37). Tydens hierdie aktiwiteite is die volle samewerking van elkeen van die lede van die groep 'n vereiste ten einde die take suksesvol en binne die tydsbeperking te voltooi (Snow, 1992:54).

Sommige van die aktiwiteite wat op die lae toubaan aangebied word, is 'n replika van aktiwiteite op die hoë toubaan, maar slegs baie nader aan die grond. Die lae toubane word meestal gebruik om die deelnemers voor te berei op die hoë toubaan waaraan later deelgeneem gaan word. Menings oor die effektiwiteit daarvan is nog uiteenlopend. Sommige avontuurleiers is van mening dat die hoë toubaan nie so suksesvol is wanneer deelnemers eers aan die lae toubaan blootgestel is nie (Smit, 1998; Lategan, 1998). Hulle is van mening dat die intensiteit van die ervaring baie hoër is indien direk aan die hoë toubaanaktiwiteit deelgeneem word. Ander huldig weer die mening dat die lae toubaan die selfvertroue verhoog (Snow, 1992:54; Voigt, 1988:59). Die lae toubaan berei die deelnemers voor vir die hoë toubaan, wat beslis 'n emosionele en fisiek veeleisende proses is (Spies, 1998; Snyman, 1998). Verder is daar avontuurleiers wat van mening is dat dit afhang van wat daar met die groep wat deelneem bereik wil word. Indien die program meer op probleemoplossing en konflikhantering gerig is, moet hulle aan die lae toubaan blootgestel word (De Meyer, 1998; Smit, 1998). Lae toubane bied 'n definitiewe groepsaktiwiteit en is gemik op die ontwikkeling van die groep se samewerking en hoë toubane is meer gerig op die ontwikkeling van die individu en vertroue en ondersteuning tussen die groepslede. Afhangende van wat met die groep bereik wil word, sal bepaal watter aktiwiteite gebruik sal word.

Ten spyte van die verskillende persepsies is dit uit die literatuur duidelik dat lae toubane die deelnemers leer om as 'n groep saam te werk (Miles & Priest, 1990:38; Weider, 1990; Voigt, 1988:59, Snow, 1992:54).

2.4.1.1.5 Hoë toubane

Hoë toubaaninisiatiewe fokus meer op individue binne die groepsverband as op die groep as geheel. Die deelnemers word die geleentheid gebied om meer buite hulle aanvaarde vermoëns te strek en hulle fisieke vrese en beperkings te konfronteer (Snow, 1992:59). Die hoë toubaan is 'n reeks hindernisse wat gemaak word van toue, platforms, balke, pale en kables. Dit is 'n houtkonstruksie wat tussen 8 en 12 meter van die grond af opgerig word (Voigt, 1988:60; Weider, 1990:36). Tydens deelname aan die hoë toubaan word die deelnemers uit hulle gemaksonne geneem en word daar uitdagings aan hulle gestel wat hulle deur middel van die ondersteuning van die groep en die avontuurleiers moet oorbrug (Spies, 1998; Snyman, 1998). Volgens Snow (1992:59) fasiliteer hoë toubaaninisiatiewe dus spanbou deur die ondersteuning en aanmoediging wat deur die ander groeplede verskaf word. Vaardighede moet egter onafhanklik en suksesvol bemeester word.

Die meeste van die hoë toubane vereis dat deelnemers individueel of in pare moet werk om van die een platform na die volgende een te beweeg of om 'n element suksesvol te voltooi. Die roete na die volgende platform is via toue wat verskillende vaardighede van die deelnemer vereis (Voigt, 1988:59). Die premis van hoë toubaaninisiatiewe is dat vrees 'n groot struikelblok is vir persoonlike ontwikkeling en uitvoering van die aktiwiteite (Snow, 1992:60).

Hoë toubaanaktiwiteite vereis die individu se vrywillige deelname en toewyding om aan die reeks aktiwiteite deel te neem (Weider, 1990:36). Soos reeds genoem meen sommige avontuurleiers dat hierdie aktiwiteite voortbou op die positiewe gesindheid wat tydens die lae toubane ontwikkel is. Die aktiwiteite is primêr ontwerp om inisiatief en toepaslike risikoneming aan te moedig, asook om die deelnemers 'n gevoel van sukses te gee.

Ander groeplede verleen ondersteuning en aanmoediging (Weider, 1990:36). Ongeag die ontwerp van die aktiwiteit of die hoogte bo die grond word die meeste hoë toubane gebou met die algemene doel om selfopgestelde persoonlike en emosionele uitdagings aan die deelnemers te bied. Om op 'n hoogte van 8-12 meter bo die grond oor toue te loop kan vir die deelnemer 'n vreesaanjaende ondervinding wees (Voigt, 1988:59). Wanneer hierdie vrees met die hulp van een of meer groeplede direk gekonfronteer word, kan dit gebruik word om selfvertroue, die selfagting, groepskohesie en besluitneming te ontwikkel (Roland & Havens, 1988:33).

2.5 SAMEVATTING

Al die bogenoemde begrippe wat verklar is, is komplekse begrippe wat elkeen opsigself baie meer omvattend beskryf kan word. Vir die doel van hierdie navorsing word bostaande omskrywings as voldoende beskou. Met hierdie omskrywings en definisies in gedagte word daar vervolgens oorgegaan na die bespreking van die literatuurstudie wat tydens die navorsing onderneem is.

HOOFSTUK 3: GROEPE: ONTWIKKELING EN EFFEKTIVITEIT

3.1 INLEIDING

“We learn from each other, our reality is socially constructed. Much of our experience is experience in groups as we learn and built different forms of community. From the very beginning of our involvement with others we realise that learning is a two way process. Most of us spend much of our lives struggling experientially to learn how to learn in groups.” Hopkins & Putnam (1993:12)

Die doel agter die strewe na effektiewe groepe blyk te wees om groter produktiwiteit vir die maatskappy, organisasie en instansie tot gevolg te hê. Daar is egter vroeg reeds besef dat die produktiwiteit slegs een van die aspekte is wat 'n groep nodig om effektief te wees. 'n Vraag wat onwillekeurig na vore kom is: “Wat is 'n effektiewe groep?” Vanselfsprekend is daar 'n groot verskeidenheid aspekte wat 'n rol speel by die effektiwiteit van groepe soos onder andere die suksesvolle bereiking van die gestelde doelstellings en net so belangrik die tevredenheid van die lede binne die groep. By al hierdie aspekte is die individu en die groep betrokke by die daarstelling van 'n effektiwiteitstandaard.

Die groep moet funksioneer as 'n eenheid. Dit is logies en van kardinale belang vir die take en doelstellings wat bereik moet word. Die groep word steeds uit individue saamgestel wat die eenheid vorm. Elke individu binne die groep moet die geleentheid gegun word om 'n bydrae te lewer. Hierdie bydrae word gelewer deur sy sterk eienskappe positief binne die groep aan te wend, maar ook bewus te word van wat sy swak eienskappe is en deurentyd poog om dit te verbeter (Hammersley, 1992: 63).

Ten einde te bepaal of toubaanprogramme 'n impak op die effektiwiteit van groepe het, is dit nodig om te bepaal wat die elemente is waarvoor 'n groep moet beskik om effektief te funksioneer. Agt van verskeie sleutelemente vir groepseffektiwiteit is in hierdie hoofstuk geïdentifiseer en aangespreek.

3.2 SLEUTELELEMENTE VAN 'N EFFEKTIEWE GROEP

“Being an effective team player and working with other effective team players is a great source of personal satisfaction.” (Parker, 1991:15)

Soos reeds vermeld is 'n groep enige aantal persone wat in interaksie met mekaar verkeer, wat sielkundig van mekaar bewus is, wat mekaar as groep waarneem en kan as effektief beskou word indien 'n gemeenskaplike doel nagestreef en bereik word. Ten einde hierdie doel te bereik is daar sekere elemente wat effektief in die groepsfunksionering aangewend moet word.

Dit is dus belangrik dat die elemente wat binne groepsverband 'n sleutelrol speel in die effektiewe funksionering van die groep, geïdentifiseer moet word. Verder moet daar vasgestel word hoe om hierdie elemente op die mees produktiewe wyse aan te wend sodat dit tot voordeel van die groep strek. Daar sal ook by elkeen van die elemente 'n vergelyking getref word tussen 'n effektiewe en 'n oneffektiewe groep, op grond van die vergelyking van die sleutelemente deur Parker (1991:19) en Martin (1998:211).

3.2.1 Gemeenskaplike doelstellings

In die definisie wat in hoofstuk 2 vir 'n effektiewe groep gegee is, word dit duidelik gestel dat vir 'n groep om as 'n effektiewe groep te kwalifiseer, is dit onder andere nodig dat daar 'n gemeenskaplike doelstelling moet wees. Die groep moet hierdie doelstellings duidelik uiteensit. Dit is nie 'n uiteensetting van wat op hierdie oomblik van die groep verwag word nie, maar 'n begrip van die algehele fokus van die groep (Chang, 1994:7). Hierdie bepaalde doelstellings moet verband hou met die motivering en behoeftebevrediging van die groepslede (Steyn, 1969, soos aangehaal deur Joubert & Steyn, 1972:17). Die besluite wat binne groepsverband geneem word, is gegrond op die doelstellings van die groep, daarom is dit nodig dat die doelstellings sinvol en logies moet wees en gegrond moet wees op die missie en funksionering van die groep (Dyer, 1994:19; Chang *et al.* 1994: 17). Die groepsdoel spesifiseer die ideale of gewenste staat vir die groep as eenheid en gee rigting aan die handeling van die individuele lede in die bereiking van hierdie staat (Joubert & Steyn, 1971:20).

Verder is dit belangrik om daarop te let dat die groepsdoelstellings nie sonder meer gelyk gestel kan word aan die som van die individuele motiverings, behoeftes of doelstellings nie (Steyn, 1969:13). Die groep moet deurentyd bewus wees van die bestaan van die doelstellings en van wat gedoen moet word om hierdie doelstellings op die mees effektiewe en produktiewe wyse te bereik (Parker, 1991:32). Hierdie produktiewe bereiking van die gestelde doelstellings is een van die prominente kenmerke van 'n effektiewe groep (Martin, 1998:210). Ohlsen *et al.* (1988:56) meen ook dat hierdie doelstellings nie gesien word as eenmalig geformuleer en staties van aard nie. Dit is dinamies en gee aanleiding tot deurlopende gedeelde verbintenisse tussen die lede (Chang, 1994:7). Al die lede binne die groep deel in die bereiking van hierdie doelstellings. Die leiers van 'n dinamiese groep maak seker dat al die lede betrokke is by die formulering en die bereiking van die groepsdoelstellings (Chang, 1994:7).

Waar 'n groep aan 'n avontuuraktiwiteit deelneem, bestaan die moontlikheid dat die motivering vir deelname drasties gaan verskil. Of avontuur gebruik word bloot om die groep vir een dag uit hulle gemaksones te neem en of groepsbou die doel van die ekskursie is, bly dit essensieel dat elkeen binne die groep bewus moet wees van die gestelde doelstellings en van wat van elkeen verwag word ten einde die voorafopgestelde doelstellings te bereik.

'n Groep kan produktief wees ten opsigte van die manier waarop die groepsdoelstellings bereik word, maar indien al die lede nie betrokke is en die ervaring geniet nie, is dit nie 'n effektiewe groep nie (Parker 1991:33). Parker gaan voort en stel die visie, missie en doelstellings van 'n groep as die eerste stap tot effektiewe groepsfunksionering. Wanneer hierdie visie, missie en die doelstellings van die groep duidelik geformuleer is en deur elke lid van die groep aanvaar is, word die aksieplan daargestel en kan die produktiewe funksionering van die groep begin. Vervolgens 'n kort vergelyking tussen 'n effektiewe groep en 'n oneffektiewe groepsdoelstellings (McGregor, 1960:232).

Effektiewe groep

Die taak en doelstellings word deur al die lede verstaan en aanvaar. Daar vind vrye bespreking van die doelstellings tussen al die lede plaas totdat die doelstellings geformuleer is en al die lede in die groep hulle daarmee kan vereenselwig. Sinergie ten opsigte van doelbereiking as vereiste moet dus voorkom.

Oneffektiewe groep

Vir hierdie groep is dit moeilik om te verstaan wat die groep se doelstellings en take is. Daar is geen bewyse dat die groep die doelstellings verstaan of dit aanvaar nie. Persoonlike doelstellings word voorop gestel en die take van die groep is sekondêr. Konflik ontstaan tussen die bevrediging van persoonlike behoeftes en die bevrediging van die groep se doelstellings.

3.2.2 Kreatiwiteit

Eksperimentering en kreatiwiteit is belangrike elemente van 'n effektiewe en dinamiese groep (Chang, 1994:7; Chang *et al.* 1994:19). Dit lei tot die neem van berekende risiko's wat volgens Fisher (1993:240) een van slegs drie kenmerke is waaraan 'n effektiewe groep gemeet word. Hierdie risiko's word geneem deur verskeie pogings aan te wend ten einde die groep se doelstellings te bereik. Die groep wat bereid is om hierdie risiko's te neem, is of moet deurentyd bewus wees van die feit dat alle pogings nie sal slaag nie. Nuwe geleenthede, tegnieke en prosesse moet gereeld geïmplementeer word (Chang, 1994:7).

Die kreatiwiteit is nie slegs van toepassing op die bereiking van die doelstelling nie, maar word gebruik tydens probleemoplossing en in die besluitnemingsproses (Chang *et al.* 1994:20). Parker (1991:13) suggereer dat die kreatiwiteit wat groepslede binne die groep inbring, een van die grootste voordele vir die organisasie is waarin die groep funksioneer. Parker (1991:14) haal vir Pauling aan: "The best way to get a good idea is to have lots of ideas." Parker stel dit verder: "Innovation development out of the efforts of team players is what sets some companies apart from others."

Dit is belangrik dat elke individu binne die groep vrymoedig voel om idees en kreatiewe voorstelle te opper. Dit verhoog die ledesatisfaksie wat Martin (1998:210) beskou as 'n vereiste vir 'n effektiewe en dinamiese groep. Kreatiwiteit bied aan die individu binne die groep die geleentheid om 'n unieke bydrae te lewer.

Effektiewe groep

Al die lede in die groep is vry om hulle eie gevoelens uit te druk rakende die groep se probleme, die werkswyse van die groep en nuwe idees wat kan bydra tot die effektiewe funksionering van die groep. Nuwe voorstelle word bespreek en indien van toepassing op die beste moontlike wyse geïmplimenteer.

Oneffektiewe groep

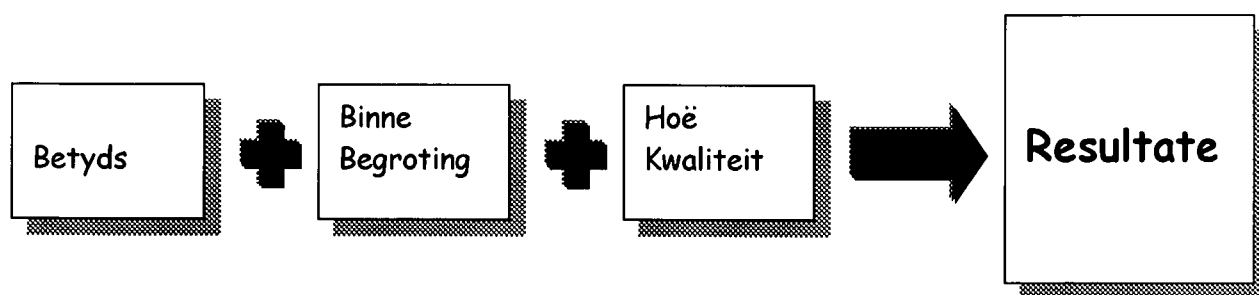
Persoonlike gevoelens word verskuil eerder as om in dit openlik te bespreek. Die algemene houding is dat persoonlike gevoelens en die funksionering van die groep nie gepaard gaan nie. Idees word nie voorgelê nie uit die blote vrees dat dit negatief beoordeel sal word, of idees wat voorgelê word, word geïgnoreer.

3.2.3 Resultate

Die vermoë van 'n groep om resultate te lewer wanneer dit benodig word, beskou Chang (1994:8) as 'n ware toets vir 'n effektiewe groep. Die doel van 'n dinamiese groep moet optimum produktiwiteit wees en die bereiking van resultate gee aanleiding tot optimum produktiwiteit (Chang *et al.* 1994:21).

'n Groep moet deurentyd fokus op die resultate wat gelewer moet word (Parker 1991:2). Hierdie stap hou nou verband met die gestelde doelstellings. Elke individu binne die groep moet bewus wees van die gewenste resultate wat bereik wil word. Dit ondersteun elke lid in sy poging om gefokus te bly op die werk wat huidiglik prioriteit moet geniet (Dyer, 1994:88).

Chang (1994:8) het die volgende voorstelling gemaak van die vereistes waaraan 'n groep moet voldoen om effektiewe resultate te bereik:



FIGUUR 3.1: STAPPE VIR OPTIMUM BEREIKING VAN RESULTATE

Parker (1991:3) is van mening dat die resultate wat 'n groep bereik, nie alleen die individue binne die groep motiveer nie, maar die groep se prestasies word ook daaraan gemeet. Verder stel Parker (1991:14) dit dat elkeen van die lede binne die groepsverband duidelik ingelig moet word rakende die resultate wat bereik wil word en die resultate wat reeds bereik is.

Die ervaring van sukses is vir verskeie organisasies die motivering vir die gebruik van avontuurervarings vir groepsontwikkeling (Spies, 1998; Van Straten, 1998). Tydens 'n avontuurervaring ervaar elkeen van die deelnemers op 'n stadium 'n gevoel van sukses. Die resultate wat hulle bereik, is duidelik en sigbaar. Verder word die resultate en suksesse binne groepsverband ervaar en almal deel dus in die ervaring, maar dit is ook opbouend vir elke lid as individu. Die sukseservaring in groepsverband loop nou saam met die evaluering wat van groepe gedoen word om te bepaal tot watter mate die gestelde miktelpunte bereik is en hiermee tesame hoe suksesvol die groep is. Op grond van evaluering van resultate verskil effektiewe en oneffektiewe groepe soos volg:

Effektiewe groep:

Die groep is altyd gefokus op sy funksionering en dus ook die bereiking van resultate. Daar word gereeld introspeksie gedoen ten einde die huidige stand van funksionering te bepaal en vas te stel tot watter mate die doelstellings reeds bereik is. Die resultate wat bereik is, word geëvalueer ten opsigte van hoe suksesvol dit bereik is. Indien resultate nie na wense is nie word vasgestel wat die rede daarvoor is en watter aanpassings gemaak moet word om dit te verander.

Verwagte resultate word duidelik uiteengesit ten einde die groep se funksionering effektief voort te sit. Indien sukses ervaar word en die gewenste resultate bereik word, is dit 'n gedeelde ervaring tussen al die lede.

Oneffektiewe groep:

Die groep sien nie duidelike resultate uit die werk wat verrig word nie as gevolg van die oneffektiewe wyse waarop daar te werk gegaan word. Indien resultate wel bereik word is dit nie altyd in ooreenstemming met die voorafopgestelde doelstellings van die groep nie. Evaluering van die bereiking van die resultate word vermy uit vrees vir die moontlike besef van foute en dat verdere resultate nie behaal kan word nie.

3.2.4 Roldifferensiasie

Elke individu tree binne die groep in 'n bepaalde hoedanigheid of rol op. Hierdie rol verteenwoordig 'n besondere integrasie van persoonlike elemente, vereistes en verwagtings van die groep. Deur die ontwikkeling van die rolle wat elke individu vertolk, word die interaksieproses binne die groep gestabiliseer en neem die groep 'n eie en onderskeidende struktuur aan (Joubert & Steyn, 1972:19).

Om dinamies te kan funksioneer moet hierdie rolle en verantwoordelikhede van die groep vir elkeen van die lede duidelik gedefinieer word (Chang *et al.* 1994:23). Elke individu moet weet presies wat van hom verwag word en ook wat van elkeen van sy groepslede verwag word (Chang, 1994:8). Hierdie roldifferensiasie tussen die lede verminder ook die voorkoms van konflik en help die lede om konflik beter te hanteer wanneer dit wel voorkom (Parker, 1991:30).

Volgens Fisher (1993:212) is bepaalde voorvereistes vir roldifferensiasie nodig.

- **Rolduidelikheid:** Dit is die eerste komponent waarvan die individu bewus moet wees. Hy moet weet wat sy rol behels en wat van hom as groepslid verwag word.
- **Persoonlike behoefte:** Die individu moet 'n persoonlike behoefte hê om hierdie rol te vervul.

- **Ondersteuning:** Die groep se funksionering is 'n groeps poging, daarom is dit van belang dat lede mekaar ondersteun. Daar moet volle ondersteuning van die groep heers teenoor elke lid en die rol wat hy verrig, ongeag wat die rol is.
- **Bewustheid van rolimpak:** Elke lid moet bewus wees van die impak wat sy rolverrigting op die groep se funksionering en gemeenskaplike doel het.

Belbin (1993, soos aangehaal deur Martin, 1998:212) het in 'n studie gevind dat lede met geen rol binne die groep, veroorsaak dat 'n andersins effektiewe groep, bloot om hierdie rede, oneffektief funksioneer. Verder beweer Belbin dat lede wat nie tevrede is met die rolle wat hulle verrig nie, ander rolle aanneem wat hulle meer gepas vind. Die uiteinde is dat sekere rolle nie vervul word nie, wat lei tot oneffektiwiteit.

Belbin (1993, soos aangehaal deur Martin, 1998:212) noem effektiewe groepe "winning teams." Volgens hom word roldifferensiasie deur die volgende gekenmerk:

- Elke groeplid, moet deur die rol wat hy vervul, groepseffektiwiteit ten doel hê. Daar moet verseker word dat die groepsproses effektief voortgaan en dat elke individu se talente ten volle, in die rol wat hy vervul, benut word.
- Sterk verstandelike vermoëns moet op so 'n wyse deur die groep versprei word dat die verskillende groeplede mekaar aanvul.
- Die sleutelrolle binne die groep moet 'n basis voorsien vir effektiewe interaksie en gebalanseerde besluitneming.
- 'n Kombinasie tussen die groepsrolle wat vervul moet word en die persoonlike bydraes wat die verskillende individue kan lewer bepaal watter individue watter rolle gaan vervul. Die meeste van die rolle wat die individue verrig, word aan hulle toegeken op grond van vorige ondervinding wat hulle in die veld opgedoen het.
- Die vermoë van die groep om te kompenseer vir rolwanbalanse. Dit verwys na die vermoë van die groep om te kompenseer vir hulle eie tekortkominge.

Wanneer 'n groep se rolverwagtings duidelik gestel en op die doel gerig is, word daar na aksie oorgegaan ten einde die verwagte doelstellings te bereik en gewenste resultate te

kry. 'n Effektiewe groep en 'n oneffektiewe groep verskil soos volg in terme van die roldifferensiasie wat geneem word:

Effektiewe groep

Elke lid binne die groep weet wat van hom/haar verwag word en wat elkeen moet doen om gesamentlik die gestelde doelstellings te bereik en aanvaar dit. Daar is geen onduidelikheid oor die verskillende rolle en die taakbeskrywings nie. Lede help mekaar graag, maar neem nie mekaar se rolle oor nie. 'n Dinamiese groep kontroleer gereeld sy rolle en verantwoordelikhede en verseker dat dit gerig is op die groep se doelstellings en veranderings wat mag voorkom ten opsigte van die vereistes, die doelstellings en tegnologie (Chang, 1994:8). Die doelstellings moet op optimum produktiwiteit gerig wees.

Oneffektiewe groep

Nie een van die lede weet wat van hom verwag word en hoe om die take uit te voer nie. Die rolle wat deur die verskillende groepslede vervul word is onduidelik. Die verskillende lede verrig slegs die take wat hulle aangenaam vind en die res word agterweë gelaat.

3.2.5 Leierskap

“But of a good leader, who talks little, when his work is done, his aim fulfilled, they will all say: ‘We did this ourselves’.” (Lao-Tzu 550 v.C., soos aangehaal deur Fisher, 1993:115)

Daar is meer oor leierskap geskryf as oor enige ander onderwerp in organisasies, bestuur, rekreasie en opvoeding (Black & O’Leary, 1989:42). In 1983 het daar in die VSA alleen 1000 publikasies oor leierskap verskyn, wat die indruk skep dat hierdie onderwerp al betreklik goed gedefinieer en nagevors is (Black & O’Leary, 1989:42). Huckaby en Sperling (1981:20) meld reeds in 1981 dat meer as 130 definisies vir leierskap in die literatuur gevind kan word. Black en O’Leary (1989:43) maak die volgende stelling oor leierskap: “Leadership is not a collection of traits, but a creative response, and teaching

leadership is not tied to a place or paradigm, but is a specific process with defined and measurable components.”

Selfs in hierdie studie word daar telkemale na die leier van die groep verwys, ongeag of dit die avontuurleier is wat verantwoordelik is vir die aanbieding en fasilitering van die avontuuraktiwiteit vir die deelnemende groep en of dit die leier van die deelnemende groep is. Dit is nodig dat hierdie persoon sy verantwoordelikheid besef en vir die groep as primêre struktuur, gepaste leiding gee.

Leiers is persone wat 'n visie vir die groep ontwerp en inspireer; hulle is eerlik en opreg in hulle interaksie met ander. 'n Effektiewe groepleier is net so betrokke by die funksionering van die groep en die praktiese bereiking van die groepsdoelstellings soos enige effektiewe groepspeler (Parker, 1991:99).

Cattell (soos aangehaal deur Joubert & Steyn, 1972:25) definieer 'n leier as: “a person who produces a group syntality different from that which would have existed had he not been present in the group. His leadership ability is measured by the magnitude of the changes he produces along all the dimensions of syntality. Every group member is thus in some degree a leader.”

Huckaby en Sperling (1981:21) omskryf leierskap soos volg: “Leadership is one person’s creative response to a demanding or novel situation that focuses group energy and attitudes toward a goal beneficial to all.” Ten einde leierskap se huidige tendense beter te verstaan word Aamodt (1996:338) se vier leierskapsteorieë kortliks voorgehou, naamlik:

- Eienskapsteorieë;
- Gedragsteorieë;
- Situasieteorieë;
- Spesifieke gedragsteorieë.

3.2.5.1 Eienskapsteorieë

Hierdie teorieë is gebaseer op die idee dat persoonlike eienskappe of karaktertrekke 'n belangrike rol in die leierskapsproses speel. Eienskapsteorieë konsentreer op drie aspekte van leierskap, naamlik:

- **Leiersverskyning (*Leader Emergence*)**

Dit is die idee dat leiers se persoonlike eienskappe of karaktertrekke verskil van dié van nie-leiers. Meer as 100 leiereienskappe is deur verskillende studies geïdentifiseer, maar slegs drie hou met leiersverskyning verband, naamlik: intelligensie, dominerendheid en manlikheid. Aamodt (1996:339) stel dit dat navorsing wat gedoen is deur Kenny & Zaccaro (1983) en Lord *et al.* (1986) beweer dat eienskapsteorieë nie 'n goeie aanduiding is van die mate waartoe leiersverskyning plaasvind nie.

- **Leieruitvoering (*Leader Performance*)**

In teenstelling met leiersverskyning behels leieruitvoering die idee dat uitstekende leiers sekere eienskappe besit wat swak leiers nie het nie. Volgens hierdie benadering is 'n goeie leier byvoorbeeld onafhanklik en ekstroverties, waar 'n swak leier skaam, kalm en teruggetrokke is. Die idee agter die eienskapsteorieë wat hier na vore kom vind aanklank by diene wat wil verklaar hoekom sekere persone beter leiers is as ander. Navorsing toon egter dat slegs twee eienskappe konstant verband hou met leiers se optrede, naamlik intelligensie en interpersoonlike aanpasbaarheid (Heslin & Dunphy, 1964, soos aangehaal deur Aamodt, 1996:341). Simonton (1979) beweer dat by leieruitvoering sekere eienskappe nodig is vir om 'n goeie leier te wees, maar dit verseker nie goeie leierskap nie.

- **Leierkaraktertrekke**

Hier word 'n sosiologiese benadering gevolg en behels die identifisering van leierkaraktertrekke. In hierdie geval word die karaktertrekke nie met die van nie-leiers of swak leiers vergelyk nie. Aamodt (1996:342) is van mening dat hierdie teorie van min waarde is vir menslike hulpbronne.

3.2.5.2 Gedragsteorieë

Hierdie teorieë fokus op wat die leier doen, teenoor wat die leier is. Die gedragsteorieë is van mening dat die leier baie suksesvol kan kompenseer vir sy swak eienskappe.

Twee hoof elemente van gedragsleierskap kom hier na vore by name:

- **Konsiderasie**

Dit is die graad waartoe 'n leier in 'n warm ondersteunende hoedanigheid optree en belangstelling toon by sy onderdane.

- **Inisiëring van strukture**

Inisiëring van strukture is die graad waartoe 'n leier sy eie rol en die van sy onderdane definieer en struktureer ten einde die groep se formeel gestelde doel te bereik.

3.2.5.3 Situasieteorieë

Die effektiwiteit van leierskapsgedrag hang dikwels af van die spesifieke situasie waarin die leier homself bevind. Verskeie teorieë het al die lig gesien ten einde die situasionele natuur van leierskap te omskryf.

- **Fiedler se kontingensiemodel (*Fiedler's Contingency Model*)**

Hierdie is die bekendste situasieteorie en is reeds in die middel sestigerjare ontwikkel. Hierdie model is gegrond op die feit dat die individu se leierskapstyl die resultaat van 'n leeftyd se ervarings is en derhalwe is dit baie moeilik om te verander.

- **Impakteorie**

Die impakteorie is 'n meer onlangse situasieteorie en stel dat elke leier een van ses gedragstipes openbaar. Elke gedragstipe is slegs in 'n sekere situasie effektief. Hierdie ses gedragstipes is:

- **Informatiewe** – waar die leier inligting aan die groep kan voorsien wat vir hulle belangrik is en wat hulle nie het nie. Dit word gebruik in 'n klimaat van **onkunde**;
- **Magnetiese** – waar die leier deur positiewe energie en optimisme leiding verskaf en dit word gebruik in 'n klimaat van **neerdrukkendheid**;

- **Posisionele** – waar die leier die groep lei met die leiding wat hy gekry het uit die posisie waarin hy aangestel is en dit word in 'n klimaat van **onstabiliteit** gebruik;
- **Affiliatiewe** – waar 'n leier leiding bied deur van ander te hou en vir hulle om te gee. Dit word die beste in 'n klimaat van **ang**s toegepas;
- **Dwingende** – waar 'n leier kontrole hou deur beloning en straf. Dit is baie effektief tydens 'n **krisis**klimaat;
- **Taktiese** – waar 'n leier strategie gebruik om leiding te voorsien en dit is van toepassing in 'n klimaat van **wanorde**.

- **Situasie leierskapsteorie**

Hierdie leierskapsteorie wat fokus op die verhouding tussen die leier en die volgers is in 1988 deur Hersey en Blanchard ontwikkel. Hierdie teorie postuleer dat die leier een van vier leierskapstyle gebruik naamlik:

- Delegeer;
- Bestuur;
- Ondersteun;
- Afrig.

Alhoewel hierdie style nie veel verskil van die vorige style wat reeds genoem is nie, fokus Hersey en Blanchard hulle teorie daarop dat die leier ook moet aanpas by die karaktereenskappe van die volgers. Die belangrikste eienskap is die volgers se bereidwilligheid om te volg. Hierdie bereidwilligheid word in vier kategorieë geplaas naamlik:

- R1: Nie in staat en ongewillig of onseker
- R2: Nie in staat en gewillig of seker
- R3: In staat maar ongewillig of onseker
- R4: In staat en gewillig of seker

Elkeen van hierdie kategorieë aanvaar 'n sekere leierskapstyl wat in elke geval die effektiefste is. Hierdie gepaste situasie leierstyl gebaseer op die volgers se bereidwilligheid word vervolgens in Tabel 3.1 weergegee:

TABEL 3.1: GEPASTE SITUASIE LEIERSKAPSTYLE GEBASEER OP DIE VOLGERS SE VERMOË EN BEREIDWILLIGHEID

Volgers se bereidwilligheidsvlak	Volgers se vermoë-vlak		
		Nie in staat	In staat
	Ongewillig	R1 Bestuur	R3 Ondersteunend
Gewillig	R2 Afrig	R4 Delegeer	

Volgens hierdie teorie diagnoseer leiers eerstens die vermoë en motiveringsvlakke van die volgers vir elke doel en pas daarna hulle leierskapstyl aan om die volgers se vlak te pas.

3.2.5.4 Spesifieke gedragsteorieë

Hierdie teorieë huldig die mening dat effektiewe leiers spesifieke eienskappe of vaardighede bekom, wat swak leiers nie doen nie. Hierdie spesifieke gedrag sluit die volgende in:

- Kommunikasievaardighede;
- Besluitnemingsvaardighede;
- Delegering;
- Dissipline;
- Motivering;
- Oorreding;
- Openbare gespreksvoering;
- Straf en beloning;
- Vergaderings te hou;
- Stresbestuur;
- Groepbou;
- Tydsbestuur;
- Opleidingstegnieke;
- Empatie.

Leierskap word mees algemeen in die praktyk aangetref in die vorm van die spesifieke gedragsteorie. Indien hierdie teorie waar is, is leierskap 'n vaardigheid wat aangeleer kan word. Indien die spesifieke gedrag en vaardighede van effektiewe leierskap geïdentifiseer kan word, kan bykans enige persoon 'n effektiewe leier wees (Aamodt, 1996:353).

Dyer (1994:52) het vyf vereistes vir leierskap geïdentifiseer. Hierdie eienskappe konsentreer op die leier as opvoeder vir die groep.

- **Gedeelde mag:**

Met die deel van die mag wat aan die leier toegeken is, wys dit vir die individue binne groepsverband dat die leier homself verbind tot die effektiewe funksionering van die groep en dat die suksesvolle bereiking van die gestelde doelstellings prioriteit geniet. Fisher (1993:121) ondersteun Dyer hierin en stel dit verder dat die deel van mag onwillekeurig respek by die lede afdwing.

- **Gedeelde leierskap**

Die idee hiermee is om te leer en te oefen wat goeie leierskap is. 'n Persoon wat leierskap deel, sien geleenthede vir die groep om vooruit te beweeg. Die groeplede waardeer hierdie deel van leierskap, aangesien elkeen die geleentheid kry om in adviserende hoedanigheid op te tree (Chang, 1994:10). Leierskap word eers werklik gedeel wanneer elkeen van die lede die geleentheid kry om so veel moontlik inisiatief en aksie tot die groep se funksionering by te dra (Dyer, 1994:52). Die deel van leierskap lei ook daartoe dat elke lid binne die groep die verantwoordelikheid deel vir die daarstel van gemeenskaplike doelstellings en die aktiewe betrokkenheid by die groepfunksionering om hierdie gestelde doelstellings te bereik (Parker, 1990:101).

- **Verstaan die eienskappe van 'n effektiewe groep**

Dit is belangrik dat die lede binne 'n groep bewus moet wees van die eienskappe van 'n effektiewe groep. "Hoe lyk 'n effektiewe groep?" Die lede binne die groep moet hulle eie vereistes en kenmerke saamstel. Dit is die verantwoordelikheid van die

groepleier om hierdie samestelling van eienskappe te inisieer, maar nie te domineer nie. Dit is belangrik dat die lede binne die groep hulle kan vereenselwig met hierdie eienskappe (Dyer, 1994:53). Dit moet gemeenskaplike eienskappe wees waaraan elke lid deel het.

- **Ontwikkel riglyne vir die groep**

Hierdie riglyne dien as 'n aksieplan waarvolgens die groep te werk gaan om die gestelde doelstellings te bereik. Wat van elkeen verwag word en die wyse waarop te werk gegaan sal word om hierdie vereistes uit te voer, moet vir elkeen van die lede duidelik wees (Fisher, 1993:121). Weereens is dit die verantwoordelikheid van die leier om seker te maak dat elke lid betrokke is by die opstel van hierdie riglyne en dat die leier dit nie domineer nie (Dyer, 1994:53).

- **Identifiseer sleutelvaardighede onder die lede**

Elke lid binne die groep het die een of ander vaardigheid wat tot die voordeel van die groep aangewend kan word. Dit is die verantwoordelikheid van die leier om hierdie spesiale eienskappe te identifiseer en binne groepsverband te benut (Dyer, 1994:54; Chang, 1994:9). Dit is binne hierdie verband dat gedeelde leierskap weereens na vore kom. Waar een lid oor 'n spesifieke vaardigheid beskik om die taak op hande op die mees effektiewe wyse uit te voer, is dit wenslik om daardie lid in 'n leierskapshoedanigheid aan te stel (Parker, 1991, 102).

Buiten die genoemde vereistes wat Dyer (1994:52) daargestel het, is daar verskeie ander kenmerke waaroor 'n leier ook moet beskik ten einde 'n effektiewe leier te wees. Die top kenmerke en optredes van 'n leier, soos deur Black & O'Leary (1989:44) aangetoon, word kortliks genoem:

Kenmerke van 'n leier:

- Selfversekerd;
- Selfbeheersd, hardwerkend;
- Delegeerder;
- Bepaal die rigting van die groep;

- Kan terugslae hanteer;
- Vriendelik, goeie menseverhoudings;
- Kan saam met ander werk;
- Sterk humorsin;
- Verwag die beste van homself en ander;
- Eerlik, hoë waardes, geduldig, word gerespekteer;
- Intelligent, leergierig;
- Betrokke by baie sosiale situasies;
- Gemotiveerd, entoesiasies, energiek;
- Organiseer, begroot, beplan;
- Aangenaam, positiewe houding, samewerkend;
- Probleemoplosser, analities, breë visie;
- Verantwoordelik, betroubaar, lojaal teenoor die groep;
- Veiligheidsbewus.

Uit die literatuur is dit duidelik dat die verantwoordelikhede van 'n leier nie slegs is om die taak so spoedig moontlik en op die mees effektiewe wyse af te handel nie (Black & O'Leary, 1989:43), "but to lead the members of the team by not leading them" (Neulinger, 1981:69).

Effektiewe groepleierskap vereis die akkurate beskrywing van 'n visie, die skep van 'n duidelike missie en die ontwikkeling van doelstellings en 'n aksieplan. Die mees effektiewe leiers betrek die groeplede by hierdie aktiwiteite (Parker, 1991:99). Hier moet ook daarop gelet word dat dit 'n eienskap van 'n dinamiese groep is, om die leier in hierdie aktiwiteite te ondersteun (Chang, 1994:10). Die leier moet tyd spandeer om die groep te bou, sodat die groeplede verantwoordelik voel om saam te werk ten einde die gemeenskaplik gestelde doelstellings te bereik (Dyer, 1994:49). Dit is die strewe van enige goeie leier om werk van goeie gehalte te lewer (Parker, 1991:99).

Effektiewe groep

Die leier van die groep domineer nie die groep nie. Leierskap verskuif periodiek. Verskillende lede, as gevolg van hulle kundigheid, neem deel aan die leierskapsposisie in die groep. Weinig insidente wat dui op kompetisie vir mag in die groep, kom voor. Die kernsaak is nie beheer van die groep nie, maar hoe effektief die huidige taak verrig word.

Oneffektiewe groep

Die aangewese leier bly ten alle tye die leier van die groep. Ongeag of hy oor die kundigheid beskik om die taak te verrig of nie, beklee hy ten alle tye die leierskapsposisie.

3.2.6 Kommunikasie

Kommunikasie is 'n funksionele vereiste vir doeltreffende gemeenskaplike optrede en suksesvolle groepsfunksionering (Joubert & Steyn, 1972:163). Tydens die avontuuraktiwiteite waaraan groepe onderwerp word, is die moontlikheid daar dat groepe in fisiek en emosioneel veeleisende situasies geplaas word. Dit is dan die verantwoordelikheid van die avontuurleier, die groepleier en die ander groeplede om deur middel van effektiewe kommunikasie en aktiewe luister ondersteuning en aanmoediging te verskaf. Hierdie ondersteuning is vir die deelnemer van onskatbare waarde en sal nie moontlik wees as effektiewe kommunikasie nie deel van die groep se funksionering uitmaak nie.

Met kommunikasie word bedoel daardie aktiwiteit of proses waar een of meer persone 'n idee, gevoel, toedrag van sake of informasie aan 'n ander persoon oordra, hetsy deur verbale, hetsy deur nie-verbale gedrag. Die kommunikasieproses kan as suksesvol gesien word wanneer die persoon wat die inligting ontvang, dieselfde betekenis aan die boodskap heg as die persoon wat die inligting gestuur het. Verder is dit nodig dat die persone betrokke by die kommunikasieproses oor dieselfde stel simbole moet beskik, ongeag of dit letters, tale of handgebare is (Van Aswegen, 1998). Dit is belangrik dat lede van dieselfde groep openlik en eerlik met mekaar kommunikeer (Chang, 1994:11).

en inligting verkry word omtrent die probleem (Parker 1991:43). Die groep moet as geheel by die probleemoplossingsproses betrokke wees en deur goeie probleemoplossingsvaardighede aan die dag te lê moet die probleem opgelos word. Goeie probleemoplossingsvaardighede is een van die prominente kenmerke van 'n effektiewe groep (Martin, 1998:214).

Die generering van alternatiewe oplossings is 'n belangrike stap van probleemoplossing. Groepe neem maklik die eerste moontlikheid wat voorkom, sonder om eers ander opsies te oorweeg. Alle lede binne die groep moet betrokke wees by die seleksie van 'n oplossing vir die probleem. Hierdie deelname deur die hele groep sal verseker dat elkeen binne die groep die besluit ondersteun wanneer dit geïmplementeer word (Parker, 1991:43). Probleemoplossing is dus 'n drieledige proses:

- Bepaal oplossingsprioriteite;
- Implementeer die eerste prioriteit;
- Bepaal of die geslaag was of nie.

Wanneer 'n probleem suksesvol opgelos is, lei dit tot satisfaksie binne die groep en dus ook direk tot beter funksionering (Parker, 1991:43). Martin (1998:210) ondersteun hierdie mening en meld dat lidsatisfaksie 'n toets is vir 'n effektiewe groep.

Wanneer 'n probleem egter nie effektief opgelos word nie lei dit tot die daarstelling van 'n negatiewe atmosfeer in die groep (Chang, 1994:68). Probleemoplossing in effektiewe en oneffektiewe groepe word soos volg vergelyk:

Effektiewe groep

Die groep is bewus daarvan dat probleme binne die groep mag voorkom, maar dit onderdruk nie die groepsatmosfeer nie. Die atmosfeer wat binne die eerste paar minute aanvoel word wanneer daar binne hierdie groep in beweging word is informeel, gemaklik en ontspanne. Probleme word dadelik aangespreek wanneer dit waargeneem word en almal is aktief betrokke by die oplossing van die probleem. Effektiewe probleemoplossingstrategieë word deurentyd gevolg.

Oop kommunikasie word deur verskeie outeurs geag as een van die belangrikste komponente vir 'n groep om effektief te funksioneer (Dyer, 1994:55; Fisher, 1993:199; Parker, 1991:33, Chang, 1994:11; Martin, 1998:213). Oop kommunikasie sluit in die neem van 'n risiko om openlik te praat wanneer die res van die groep sê wat van hulle verwag word. Die lede moet vry voel om hulle gevoelens en opinies vrylik uit te spreek met betrekking tot die taak op hande sowel as die groep se totale funksionering (Parker, 1991:33).

Kommunikasie is van wesenlike belang vir probleemoplossing, sowel as vir die effektiewe uitvoering van die gestelde doelstellings (Joubert & Steyn, 1972:160). 'n Groep kan slegs as 'n eenheid optree indien alle lede oor die relevante inligting beskik. Dan moet idees omtrent hierdie inligting gewissel word en deur hierdie proses van wisseling en kritiek op idees sal daar tot finale beslissing, oplossing of plan vir optrede gekom kan word (Greer 1964, soos aangehaal deur Joubert & Steyn, 1972: 163). Dit is dus duidelik dat oop kommunikasie belangrik is vir die groep se funksionering en daarom is dit net so belangrik dat hierdie vaardighede binne die groep versterk moet word (Fisher, 1993:199). Daar is vier basiese kommunikasiemediums, naamlik: lees, skryf, praat en luister (Parker, 1991:38). Al vier hierdie vaardighede moet effektief ontwikkel word indien die groep effektief moet kommunikeer. Indien al die lede van die groep nie oor dieselfde vaardighede beskik nie, is kommunikasie onmoontlik en lei dit dus direk tot 'n oneffektiewe groep (Parker, 1991:39). Konflik kan 'n direkte gevolg van swak kommunikasie wees en kan nie opgelos word sonder die effektiewe gebruik van kommunikasie nie (Dyer, 1994:115).

Wanneer kommunikasie nie suksesvol is nie, wys dit op 'n fout in die vloeï van die kommunikasieproses. Die persoon wat die boodskap stuur en die persoon wat die boodskap ontvang, heg dus nie dieselfde betekenis aan die boodskap nie. Dit is hier waar luister 'n baie belangrike rol vervul. Aktiewe luister is 'n sleutelkomponent van die kommunikasieproses. Aktiewe luister is 'n hulpmiddel wat elke lid van die groep kan help om die regte woorde aan te wend ten einde gevoelens en gedagtes op so 'n wyse uit te druk wat sal bydra tot die totale funksionering van die groep (Parker, 1991:39). Verder

help aktiewe luister die individue binne die groep se self-bewuswording aan in die proses om eie gedagtes uit te druk. Die gebruike en voorbeelde van aktiewe luister, soos deur Parker (1991:40) word in Tabel 3.2 aangedui.

TABEL 3.2: GEBRUIKE VAN AKTIEWE LUISTER

Gebruike	Voorbeelde
<ul style="list-style-type: none"> • Om belangstelling te openbaar in wat die ander persoon sê 	Ek sien!
<ul style="list-style-type: none"> • Om die ander persoon aan te spoor om verder te dink as sy huidige gedagtes 	Ja, gaan aan. Vertel my meer
<ul style="list-style-type: none"> • Om die persoon te help om gedagtes te orden 	Dus die probleem soos jy dit sien is ...
<ul style="list-style-type: none"> • Om die persoon te oorreed om te hoor wat hy vir ander sê en hoe dit klink 	Dit is dus jou besluit en die rede is ... As ek jou reg verstaan sê jy ...
<ul style="list-style-type: none"> • Om die sleutelidees uit 'n lang bespreking te haal 	Jou hoofpunt is ... Jy voel ons moet ...
<ul style="list-style-type: none"> • Om meer op 'n persoon se gevoelens te reageer as op sy woorde 	Jy voel baie sterk dat ons moet ... Jy voel ons moenie ...
<ul style="list-style-type: none"> • Om spesifieke punte van bespreking op te som as basis vir volgende bespreking 	Dus stem ons saam oor die volgende punte ..., maar ons moet hierdie nog uitklaar ...
<ul style="list-style-type: none"> • Om die konsensus van 'n groepsgevoel uit te spreek 	As 'n resultaat van hierdie bespreking voel ons as groep ...

Vervolgens 'n vergelyking tussen die kommunikasieprosesse van 'n effektiewe en oneffektiewe groepe.

Effektiewe groep:

Die lede luister na mekaar. Elke lid lewer 'n bygedra tot die debat en idees word gegeneer. Elke idee wat geopper word, word bespreek en na geluister. Die lede is nie bang om hulle idees voor te lê nie. Hulle praat openlik en eerlik met mekaar. Die kommunikasieproses is suksesvol en gedeelde betekenis word waargeneem.

Oneffektiewe groep:

Idees word geïgnoreer. Elkeen promoveer slegs sy eie idee. Daar word hoofsaaklik net gepraat om die ander te beïndruk en nie geluister na die ander se voorstelle en gedagtes nie. Geen wedersydse betekenis word aan boodskappe geheg nie. Die kommunikasieproses word nie voltooi nie.

3.2.7 Probleemoplossing

In hoofstuk 5 word probleemoplossing telkens aangespreek as een van die veranderlikes wat deur deelname aan toubaanprogramme aangespreek word. Uit die literatuur kom dit na vore dat outeurs van mening is dat avontuurprogramme van die effektiefste maniere is om groepe se probleemoplossingsvaardighede aan te spreek en te verbeter (Heunis, 1997:67; Buller *et al.* 1991:59; Wagner & Roland, 1992:61).

Effektiewe probleemoplossing begin by 'n diepgaande bespreking van wat die probleem is. Lede moet saamstem dat daar wel 'n probleem is en individuele verskille moet erken word. Die probleem moet hanteer word en nie slegs geïgnoreer word nie (Parker 1991:43). Dit is belangrik dat aksie geneem moet word wanneer probleme geïdentifiseer is. Goeie probleemoplossingsvaardighede, besluitneming en beplanning moet deur die groep inge oefen word om effektiwiteit te verseker (Dyer, 1994:102).

Nadat die probleem geïdentifiseer is, moet dit geanaliseer word. Dit is hier waar die deelname van die lede van die groep van kardinale belang is. Navorsing moet onderneem

Oneffektiewe groep

Probleme kom gereeld voor. Die groep is óf nie bewus van die probleem nie óf weet nie hoe om dit effektief op te los nie. Probleme veroorsaak 'n gespanne atmosfeer. Die lede kom verveeld voor. Daar is opmerklik baie onderlinge, afsydige gesprekke wat plaasvind. Die lede sien duidelik nie die gemeenskaplike doel as 'n uitdaging nie en al die lede is nie betrokke nie. Probleme word geïgnoreer en lei verder tot spanning en antagonisme.

3.2.8 Konflikhantering

Die mees basiese probleem binne die groep mag lei tot konflik. Dit moet derhalwe binne die vermoë van die groep wees om dit op te los (Dyer, 1994:113). Elke effektiewe groep moet oor die vermoë beskik om konflik binne groepsverband suksesvol te kan oplos (Chang, 1994:68). Indien hierdie konflik nie suksesvol en so spoedig moontlik opgelos word nie, lei dit tot onderbreking van die groepfunksionering en vertraag dit die bereiking van die gestelde doelstellings. Daar bestaan ook die moontlikheid dat dit 'n effektiewe groepsgees kan afbreek (Chang, 1994:68).

Binne 'n effektiewe groep kan konflik wel voorkom, maar die hele groep is gemaklik daarmee en poog om dit op te los eerder as om dit te vermy (Parker, 1991:33). Wanneer konflik voorkom, is dit die resultaat van botsende belange. Een persoon se gedrag druis direk in teen die verwagtings van 'n ander persoon en het negatiewe gevolge (Dyer, 1994:113). Vir die effektiewe funksionering van die groep is dit wenslik dat hierdie verskille so spoedig moontlik waargeneem en aangespreek word (Chang, 1994:68). Wanneer 'n konfliksituasie nie opgelos en 'n vergelyk nie bereik word nie, kan dit lei tot die totale afbreek van die eens suksesvolle sisteem (Fisher, 1993:124).

Die moontlikheid bestaan dat die oorsaak van die konflik slegs 'n blote misverstand tussen lede is. Indien die groep se sisteem effektief is, behoort hierdie tipe verskille dadelik opgelos te word. Indien dit nie die geval is nie, moet die effektiwiteit van die groep onder die loep geneem word (Graeff, 1983:290).

3.2.8.1 Hantering van 'n probleemlid binne die groep

Dit is moontlik dat die oorsaak van die konflik 'n 'probleemlid' binne die groep mag wees. Dit is die verantwoordelikheid van die leier om hierdie tipe konflik waar te neem en te hanteer (Fisher, 1993:125). Hierdie situasie het die vermoë om die hele groep negatief te beïnvloed en dus die samehang van die groep te versteur en die funksionering en produktiwiteit te verlaag. Dyer (1994:125) het vyf opsies geïdentifiseer hoe om hierdie tipe situasie te hanteer.

3.2.8.1.1 Direkte konfrontasie

Dit geskied tussen die leier en die probleem persoon. Dit mag die leier die geleentheid gee om aan die persoon te verduidelik wat sy optrede aan die moreel van die groep doen. Dit mag ook die betrokke persoon die geleentheid gee om aan die leier te verduidelik hoe hy die situasie beskou.

3.2.8.1.2 Konfrontasie deur die groep

Tydens 'n vergadering mag dit gepas wees om hierdie tipe probleme aan te spreek. Dit is belangrik dat die lede objektief binne die situasie moet optree. Die probleem moet beskryf en die negatiewe gevolge wat dit vir die groep inhou, moet geïdentifiseer word. Dit alles moet gedoen word sonder om die betrokke persoon persoonlik aan te val of te kritiseer.

3.2.8.1.3 Spesiale verantwoordelikhede

Die oorsaak van die probleem mag wees dat die persepsie by die 'probleemlid' bestaan dat hy nie 'n belangrike skakel in die groep is nie. Dit lei daartoe dat hy in opstand kom teen die groep en die groep se funksionering. Deur aan die persoon 'n spesialiteitsopdrag te gee, mag aan hom die nodige selfversekerdheid binne die groep gee.

3.2.8.1.4 Beperkte deelname

Die betrokke persoon kan gevra word om 'n vergadering by te woon, maar glad nie aan die besprekings deel te neem nie. Na afloop van die vergadering sal die leier 'n een-tot-een gesprek met die persoon voer en uitvind of hy enige punte van belang wil bydra.

Indien wel, sal die leier dit tydens die volgende vergadering aan die res van die lede oordra. Die lid besef dus dat die groep kan bly funksioneer sonder sy bydrae. Al wil hy 'n bydrae lewer, word hy uitgesluit totdat hy bereid is om by die vereistes van die groep in te skakel. Hierdie metode mag lei daartoe dat kreatiwiteit blokkeer word.

3.2.8.1.5 Eksterne opdrag

Dit mag moontlik wees om aan die persoon 'n opdrag te gee buite die funksionering van die groep, maar wat wel nodig is vir die funksionering van die groep. 'n Voorbeeld hiervan is om aan die persoon navorsingswerk te gee rakende huidige take binne die groep wat op individuele basis gedoen kan word.

Indien konflik binne die groep voorkom, is daar volgens Parker (1991:41) vyf metodes hoe konflik hanteer word:

3.2.8.2 Metodes van konflikhantering

3.2.8.2.1 Ontkenning

Die lede binne die groep herken nie konflik wanneer dit na vore kom nie of hulle wil dit nie herken nie. Verskeie kere word daar oorgegaan na die volgende aspekte sonder die besef dat daar konflik was en sonder om dit op te los. Hierdie wyse van konflikhantering kan tot verdere konflik en spanning lei.

3.2.8.2.2 Vermyding (*Smoothing over*)

'n Konfliksituasie word geïdentifiseer en almal is bewus daarvan, maar die hoop word uitgespreek dat dit spontaan sal oplos. Daar is 'n gevoel onder die lede dat indien die probleem bespreek word, dit slegs die situasie sal vererger. Spanning kom voor en dit het 'n direkte invloed op lede wat nie direk by die situasie nie betrokke is nie.

3.2.8.2.3 Kompromie

Dit is een van die meer gewilde wyses om konflik op te los. Daar is geen direkte konfrontasie tussen die betrokke partye nie. Dit kom daarop neer dat die partye nie hierdie verskille kan of wil oplos nie en die middeweg word geneem. Kompromie word

gebruik wanneer die lede nie spanning op die groepsproses wil plaas nie, of wanneer die tyd nie geleë is om deur direkte konfrontasie die probleem op te los nie.

3.2.8.2.4 Mag

Dit is die eenvoudigste en maklikste wyse van konflikhantering. Die een lid is bo die ander een aangestel en het beheer oor die situasie. Op 'n meer subtiel wyse mag die ander lede wel gevra word om hulle opinie te lig, maar die persoon met die mag, het steeds die finale besluit.

3.2.8.2.5 Probleemoplossing

Dit is waarskynlik die moeilikste wyse om konflik te hanteer, maar die suksesvolste metode oor die langtermyn. Hier word die stappe van probleemoplossing gevolg. Beide partye erken daar is 'n probleem, die probleem word geanaliseer, alle moontlike opsies word oorweeg en laastens word die beste opsie vir beide partye en die groep oorweeg en geïmplementeer. Om toekomstige konflik te vermy is dit belangrik dat al die partye dit eens is oor die finale besluit.

Dit is belangrik om te beseft dat verskille onder groepslede in alle groepe voorkom. Dit is nie noodwendig sleg of afbrekend vir die moreel van die groep nie, maar 'n dinamiese groep hanteer konflik wanneer dit voorkom. Die groepslede identifiseer die konflik en poog om dit op te los deur 'n eerlike, openlike bespreking wat wedersydse vertroue insluit (Chang, 1994:11).

Effektiewe groep

Verskille tussen lede kom voor ongeag hoe effektief die groep is. Al die lede is gemaklik hiermee en toon geen teken dat hulle konflik wil vermy nie. Indien verskille voorkom, word dit uitgelig en bespreek. Dit word opgelos en deur al die betrokke partye aanvaar. Indien die probleem nie opgelos kan word nie, aanvaar die groep dit en beskou dit nie as 'n struikelblok vir toekomstige uitdagings nie. Konflik kan ook goed wees en kreatiwiteit stimuleer. In sommige groepe word konflik doelbewus gestimuleer. Wanneer geen

konflik voorkom kan dit lei tot stagnasie. Dit is belangrik dat konflik net reg bestuur word.

Oneffektiewe groep

Hier vrees die leier konflik en dit lei tot oneffektiewe hantering van konfliksituasies wat mag voorkom. Die leier van die groep neem self 'n besluit ter oplossing van die probleem sonder insette van die res van die groep. Die feit dat geen konflik kan lei tot stagnasie word nie verreken nie. Alternatiewelik kan die probleem ontaard in 'n openlike botsing tussen die lede, waar elkeen slegs sy eie opinie ondersteun en die groepsdoel totaal verdwyn.

3.3 SAMEVATTING

Daar is verskeie eksterne faktore wat 'n invloed kan uitoefen op die effektiwiteit van 'n groep. Die bestuur waaronder die groep funksioneer en die fisieke beloning wat die groep ontvang, mag 'n invloed hê op die werksverrigting van die groep. Dit is egter nodig om daarop te let dat die sleutelemente wat in hierdie afdeling bespreek is, elemente is wat in elke groep teenwoordig moet wees sodat die groep effektief kan funksioneer, ongeag die bestuur of die beloning wat die lede ontvang.

Hierdie sleutelemente sal deel uitmaak van die navorsingsondersoek ten einde te bepaal of hierdie elemente aangespreek word tydens deelname aan toubaanprogramme en tot watter mate, indien enige, die toubaanprogram 'n invloed het op die elemente binne die groep.

Dit is duidelik dat die funksionering van groepe binne die werksopset reeds indiepte nagevors is. Dit is egter belangrik om te besef dat 'n effektiewe groep nie 'n statiese regiede status is nie, maar 'n deurlopende veranderende proses wat aangepas moet word by die huidige doelstellings en uitdagings wat die groep in die gesig staar. Verskeie aspekte soos die groepsgees, groepsmoreel en kohesie binne groepsverband, dra by tot die uiteindelijke tevredenheid van die lede binne die groep. Hierdie toestand van

tevredenheid sal eers bereik word wanneer die elemente wat aangespreek is, positief aangewend word ten einde 'n effektiewe groep daar te stel.

Hierbenewens is dit belangrik om daarop te let dat 'n groep nie bestaan uit 'n aantal primêre individue nie, maar uit 'n samestelling van sekondêre individue binne 'n primêre groep. Elke lid binne hierdie funksionerende groep het 'n aandeel aan die funksionering van die groep en moet dus aktief betrokke wees.

In die volgende hoofstukke sal avontuur, avontuuraktiwiteite, asook toubaanprogramme bespreek word. Ten einde te bepaal wat die impak van toubaanprogramme op die effektiwiteit van groepe is sal hierdie sleutelemente as groepsveranderlikes voor en na die eksperimentele ingreep getoets word ten einde die impak van deelname op die effektiwiteit te bepaal.

HOOFSTUK 4: AVONTUUR

4.1 INLEIDING

"A race preserves its vigor so long as it harbours a real contrast between what has been and what may be; and so long as it is nerved by the vigor to adventure beyond the safeties of the past. Without adventure, civilization is in full decay." Alfred North Whitehead (soos aangehaal deur Hopkins & Putnam, 1993:3)

Een doel van die normale daaglikse roetine is om risiko te minimaliseer, om risiko so ver as moontlik te verminder of te elimineer, sodat die lewe gemaklik en suksesvol kan verloop. Dit is 'n basiese menslike behoefte om 'n gevoel van veiligheid te ervaar (Miles & Priest, 1990:1). Waarom los mense dan die gemak en gerief van hulle eie huise en die sekuriteit wat dit bied om aan aktiwiteite deel te neem waarvan die risikovlak hoog en die resultaat onseker is? Watter beloning hoop hulle om daaruit te verkry? Hoe effektief is hierdie avontuuraktiwiteite om aan die deelnemer die verwagte beloning te gee? "Certainly there is a curiosity, desire to know what lies over the next hill; on the moon and beyond the stars." (Fiennes, 1994 soos aangehaal deur Heunis, 1997:60)

In hierdie hoofstuk word die konsep avontuur onder die soeklig geplaas met spesifieke verwysing na avontuuraktiwiteite en die motivering vir deelname aan aktiwiteite waarvan die risikovlakke hoog en die uitkoms daarvan onseker is.

4.2 DIE VOORDELE VAN AVONTUUR

"In the end, the ultimate value of high risk adventure recreation may be that one person confronts existentially the decision as to whether or not to venture forth into the unknown." (Miles, 1978:28)

Die motivering vir deelname aan avontuuraktiwiteite en die konstruktiewe gevolge van hierdie deelname word deur verskeie outeurs aangespreek (McIntyre, 1992:64; Knapp,

1992:23; Cooper, 1997:12; Laabs, 1991:57 en ander). Die spesifieke beloning wat verskillende individue vanuit verskillende aktiwiteite verkry, mag verskil op grond van die individu en die spesifieke aktiwiteit waaraan deelgeneem word (Miles, 1978:27). In die bespreking wat volg, sal slegs die algemene voordele bespreek word en nie aktiwiteitspesifieke waardes nie.

4.2.1 Voordele uit die natuurlike omgewing

“Only when the last tree has died, the last river been poisoned and the last fish been caught, will we realize that we cannot eat money.” Onbekend

In die definisie van die konsep avontuur (Afdeling 2.3.1), word die natuurlike omgewing as een van die trefwoorde uitgelig. Die feit dat avontuur dus spesifiek in 'n natuurlike omgewing plaasvind, moet vir die individu die een of ander vorm van waarde inhou. Miles (1987:27) is van mening dat dit vanselfsprekend is dat mense aan avontuuraktiwiteite deelneem vir die unieke kontak met hulle natuurlike omgewing en die kwaliteit wat hulle nie in hulle daaglikse roetine ervaar nie. Hierdie deelname binne die natuurlike omgewing voorsien 'n direkte skakeling tussen die deelnemer en sy natuurlike omgewing (Ewert, 1989:48). Die feit dat die avontuuraktiwiteit in 'n natuurlike omgewing plaasvind gee aanleiding tot 'n ervaring waar die individu metafore tussen sy lewe en die natuurlike omgewing kan tref. Hierdie interaksie tussen die deelnemer en die natuurlike omgewing verhoog die verhouding tussen die twee partye, wat resultate soos die bewaring van en opvoeding rakende die natuur tot gevolg kan hê (McAvoy & Dustin, 1986:67).

Die weer, fauna en flora, rotse, grondvorme, waterkwaliteite en veranderende ekosisteme voorsien die individu van die kennis om die wêreld waarin hy homself op die spesifieke oomblik bevind, te verstaan (Ford & Blanchard, 1985:11). Hierdie kennis bied aan die deelnemer die geleentheid om meer waardes uit die natuur te kry op wyses waarvan hy nie voorheen bewus was nie (Miles, 1978:28).

4.2.2 Sosiologiese voordele

'n Groep mense, ongeag of dit twee of twintig is, deel 'n intens persoonlike ervaring wanneer hulle saam aan 'n avontuuraktiwiteit deelneem (Miles, 1978:28). Sosiologiese voordele sluit die volgende in (Ewert, 1989:50):

- Empatie;
- Groepsamewerking;
- Respek vir ander;
- Kommunikasievaardighede;
- Optrede in die geselskap van ander;
- Ontwikkeling van vriendskap.

Die wedersydse ondersteuning binne 'n groep verhoog namate die intensiteit van die aktiwiteit verhoog. Dit maak die deelnemers onderling afhanklik, wat direk daartoe lei dat beter menseverhoudings en sosiale interaksie gebou word (Kraus, 1984:56). Harmon (1974:73) het avontuuraktiwiteite geïdentifiseer as 'n effektiewe wyse om groepsinteraksie te evalueer. Dit bied geleenthede vir groepslede om na mekaar te luister en om deel te word van 'n groep met gemeenskaplike doelstellings (Ewert, 1989:51). Aan 'n persoon met introverte eienskappe kan die geleentheid gebied word om op 'n dinamiese wyse deel te wees van 'n effektief funksionerende groep, deur probleme op te los, hulp te bied in veeleisende situasies en sosiaal te verkeer (McAvoy & Dustin, 1986:66).

Die deel van 'n gemeenskaplike ervaring binne 'n groep, lei tot 'n gevoel van behorendheid tot die groep, veral wanneer die ervaring 'n uitdaging is en dit lei daartoe dat die groep interafhanklik van mekaar word om die doel te bereik (Bunting, 1982:48).

4.2.3 Opvoedkundige voordele

In enige avontuuraktiwiteit waaraan 'n individu deelneem, word hy die geleentheid gebied om nuwe kennis op te doen (Darst & Armstrong, 1980:106). Hierdie opvoedkundige voordele wat die individu vanuit avontuuraktiwiteite verkry, sluit die volgende in (Ewert, 1989:49):

- Avontuuroopvoeding;
- Natuurbewustheid;
- Bewaringsopvoeding;
- Probleemoplossing;
- Waarde klassifisering;
- Avontuurtegnieke.

Aangesien die aktiwiteite waaraan deelgeneem word 'n hoë mate van risiko insluit, word die deelnemer genoodsaak om sy aandag ten alle tye op die aktiwiteit te fokus. Hierdeur verbreed hy sy vermoë om te konsentreer en sy aandag vir langer periodes gefokus te hou (Miles, 1989:28).

Die kennis wat opgedoen word deur deel te neem aan hoë kwaliteit avontuuraktiwiteite het volgens Ford & Blanchard (1985:11) ook die volgende waardes:

- Kennis van die self;
- Kennis van die selfkonsep;
- Kennis van die veiligheidsaspekte en hoe om dit toe te pas;
- Kennis van die vaardighede wat benodig word om die aktiwiteit suksesvol te voltooi.

Volgens Attarian (1991:23) is die deelname aan avontuuraktiwiteite 'n leerproses. Die deelnemer word die geleentheid gebied word om meer van homself as mens te leer. Dit sluit ook meer kennis van die mense wat saam met hom in hierdie situasie verkeer, sy persoonlike vermoëns en tekortkominge en van alle ander konsepte waarmee hy deur die loop van die ervaring gekonfronteer mag word, in. Attarian (1991:24) noem dit die verhoging van die intellektuele intensiteit.

4.2.4 Fisieke voordele

Deelname aan avontuuraktiwiteite bied aan deelnemers die geleentheid om fisiek by die aktiwiteit betrokke te raak. Dit is seker een van die grootste voordele wat deelname aan avontuuraktiwiteite vir die deelnemer inhou.

McAvoy & Dustin (1986:67) is van mening dat avontuurprogramme hulle oorsprong in liggaamlike opvoedingsprogramme het en dat daar dus 'n sterk fisieke aktiwiteitsoriëntasie is. Die aard van die aktiwiteite vereis 'n graad van fisieke beweging (Ewert, 1989:54). Hierdie fisieke deelname van die individu lei daartoe dat sy fisieke koördinasie verhoog (McAvoy & Dustin, 1986:67; Ewert, 1989:54; Attarian, 1991:24). Verder hou dit ook ander fisiologiese voordele vir die deelnemer in. Deelname dra by tot verhoogde kardiovaskulêre effektiwiteit, verlaagde liggaamsvette, die verhoging van maskulêre sterkte (McAvoy & Dustin, 1986:66) en beter uithou vermoë (Ford & Blanchard, 1985:11).

Ewert (1989:54) het die volgende fisieke voordele wat avontuuraktiwiteite vir die deelnemer inhou, uitgelig:

- Verbetering in fisieke vaardighede;
- Verhoogde liggaamskrag;
- Koördinasie verbetering;
- Oefening;
- Beter balans;
- Fiksheid.

Siedentop *et al.* (1984, soos aangehaal deur Ewert, 1989:54), meen dat 'n rede vir die populariteit van avontuuraktiwiteite die feit is dat individue daaraan kan deelneem ongeag die vaardigheidsvlak, op 'n nie-kompetisie basis. Die aktiewe deelname lei tot die verbetering van vaardigheidsvlakke en 'n positiewe houding jeens oefening in die algemeen.

4.2.5 Psigologiese voordele

Persoonlike ontwikkeling van die individu word deur die psigologiese voordele aangemoedig en die eerste psigologiese area waar die individu voordeel trek deur deel te neem aan avontuuraktiwiteite is die **selfkonsep** (Ewert, 1989:49, McAvoy & Dustin, 1986:66; Cooper, 1997:13).

Die ontwikkeling van die selfkonsep geniet reeds baie aandag. Selfkonsep word gedefinieer as die wyse waarop 'n individu homself sien of beoordeel, sy houdings, dit waarin hy glo, sy gevoelens en persoonlike verwagtings (Patterson, 1972, soos aangehaal deur Ewert, 1989:49). Deelname aan avontuuraktiwiteite word gesien as 'n metode om hierdie selfbeeld op te bou en te versterk.

Oorlewingskursusse was die eerste tipe avontuurmedium wat dit ten doel gehad het om die deelnemer se selfkonsep positief te verbeter (Clifford & Clifford, 1967:242; Ewert, 1989:49). Ewert (1989:50) noem verskeie studies wat reeds twintig jaar gelede onderneem is om hierdie verbetering van die selfkonsep te toets. George (1984) en Bacon (1988) het gevind dat nie net die deelnemers se selfkonsep tydens deelname aan avontuuraktiwiteite verbeter het nie, maar ook hulle persoonlike uitkyk op die lewe. Verder het Kaplan & Talbot (1983) en McDonald (1983) ook hierdie bevindings ondersteun. In 'n studie onderneem deur Finkenber *et al.* (1994:1120) is daar gevind dat by die hoë risiko avontuurgroepe die selfkonsep beduidend hoër was as by die kontrole groep. Hierdie bevinding word ondersteun deur Knapp (1992:23).

Die verbetering van die selfkonsep word maklik oorgedra na alle ander aspekte van die deelnemer se lewe en met sukses toegepas (McAvoy & Dustin, 1986:66). Attarian (1991:23) ondersteun hierdie feit en meld verder dat die verhoging van die selfkonsep die deelnemer meer beheer oor sy eie lewe gee en dit lei tot 'n verlaging in stresvlakke.

Buiten selfkonsep word die **selfvertroue** van die individu ook verbeter (Rohnke, 1986:69; McIntyre, 1992:64). Wanneer die vrees en angs wat weens die onseker uitkoms en risiko ervaar word, positief omskep word, ontwikkel die individu groter vertroue in homself en sy vermoëns (Thompson & Pearce, 1992:43). Wagner en Roland (1992:62) het in 'n ondersoek getoon dat selfvertroue een van die individuele aspekte is wat die meeste deur deelname aan avontuuraktiwiteite verhoog word.

Persoonlike lokus van kontrole is die volgende aspek wat weens deelname verbeter (Wagner & Roland, 1992:62). Plug *et al.* (1997:145) definieer lokus van kontrole as 'n

persoonlikheidsdimensie wat te make het met die mate waarin persone voel dat hulle self (interne kontrole) of faktore in die situasie (eksterne kontrole) hul gedrag bepaal. Wagner en Roland (1992:62) stem hiermee saam en stel dit dat die lokus van kontrole die plek is waar die individu se beheer gesetel is, asook die mate waarin die individu beheer het oor sy gedrag of 'n gegewe situasie. Deelname aan avontuuraktiwiteite bied aan die individu die geleentheid om beheer uit te oefen oor die situasie waarin hy verkeer en oor sy eie aksies. Hierdie aspek verteenwoordig een van die grootste faktore wat ervaringsleer van ander vorme van leer onderskei (Heunis, 1997:128).

Heunis haal verder vir Proudman (1992) aan wat meld dat 'n kritieke moment in die leergebeure bereik word wanneer die leerinhoud en die ervaring in so 'n mate deur die deelnemer opgeneem word dat sy motiveringsbron intrinsiek (lokus van kontrole) van aard is en nie ekstrasiek op die erkenning van die fasiliteerder en die ander deelnemers gerig is nie.

'n Volgende psigologiese aspek wat baat vind by deelname aan die avontuuraktiwiteite is, **selfversekerdheid** (Ewert, 1989:50; McAvoy & Dustin, 1986, 67; Attarian, 1991:23). Wanneer 'n persoon die gemak van sy eie huis agterlaat en aan aktiwiteite deelneem waar hy hom buite sy gemaksone bevind, ervaar hy onsekerheid en angs. Indien hy egter hierdie aktiwiteit met sukses voltooi, lei dit daartoe dat hy met groter selfversekerdheid weer 'n uitdaging sal aanpak waarvan die uitkoms onseker is (Ford & Blanchard, 1985:11). Swedburg en Ostiguy (1994:38) suggereer dat een van die redes vir die groei in die gewildheid van avontuuraktiwiteite, die sukseservaring is wat die deelnemers ondervind, selfs vir die deelnemers met beperkte fisieke vaardighede. Dit lei daartoe dat hulle selfversekerdheid styg.

Selfaktualisering is 'n verdere psigologiese aspek wat volgens Ewert (1989:50) bevoordeel word. Maslow (1968:103) vestig die aandag in sy behoefte hiërargie op die innerlike behoeftes van die mens, eerder as die situasie waarin hy verkeer. Die basiese behoeftes wat geïdentifiseer is, word die fisiologiese behoeftes genoem. Daarna word die sekuriteitsbehoefte bevredig en die volgende vlak is die sosiale behoeftes van die mens.

Die voorlaaste vlak sluit in behoeftes soos agting en status. Die hoogste vlak van Maslow (1968:106) se behoefte hiërargie is die behoefte van selfaktualisering. Volgens Kroon (1991:358) sluit hierdie vlak in selfverwesenliking, selfontwikkeling, selfbevrediging en selfvervulling. Maslow noem dit die essensie van die totale menswees. "To be all that you can be" (Maslow, 1968:110). Webber (1979:42) stel voor dat hierdie vlak slegs bevredig word deur inspanning en die suksesvolle volvoering van take. Ewert (1989:50) ondersteun die siening en huldig die mening dat avontuuraktiwiteite presies dit vir die individu beteken. Dit is die vervulling van die individu se potensiaal. Kohn (1977:344) beweer dat vir die mens om sy volle potensiaal te bereik, soek hy na werk en situasies wat moeilik en uitdagend is, sodat hy homself kan ontwikkel en aan homself 'n uitdaging kan stel.

'n Ander belangrike psigologiese aspek is die individu se **bewuswording van sy eie vermoëns en beperkings** (Krotee & Halfield, 1979:3). Deur die avontuurervaring kom die individu tot die besef dat hy oor sekere vaardighede beskik waarvan hy nie voorheen bewus was nie en dat hy hierdie vaardighede positief kan aanwend ten opsigte van die probleem wat hom huidiglik in die gesig staar. Daarbenewens word individuele beperkings geïdentifiseer. Sou die individu hierdie beperkinge oorkom, vind groei plaas. Die bewuswording van sy beperkinge bevorder positiewe en persoonlike ontwikkeling (Hammersley, 1992:63).

Verdere psigologiese voordele wat Ford & Blanchard (1985:11) identifiseer sluit onder andere die volgende emosionele voordele in:

- Ervaring van sukses;
- Streshantering;
- Ontspanning;
- Genotvolle ervaring.

Rohnke (1986:70) stel dit dat die genot wat die individu vanuit die ervaring kry, as aanmoediging dien om weer daaraan deel te neem. Volgens Allen & Meier (1982:48) is

dit belangrik dat die aktiwiteit nie slegs vir die deelnemer vrees, angs en risiko moet inhou nie, maar dat die eindresultaat prettig en genotvol geëvalueer word.

4.2.6 Opsommende oorsig

Ford & Blanchard (1985:11) maak die volgende stelling: "The principal purpose of outdoor adventure is to provide for enjoyment, appreciation and use of the natural environment."

Om die bogenoemde voordele vanuit die avontuuraktiwiteite te verkry, is daar vier vereistes vir maksimale realisering van die voordele:

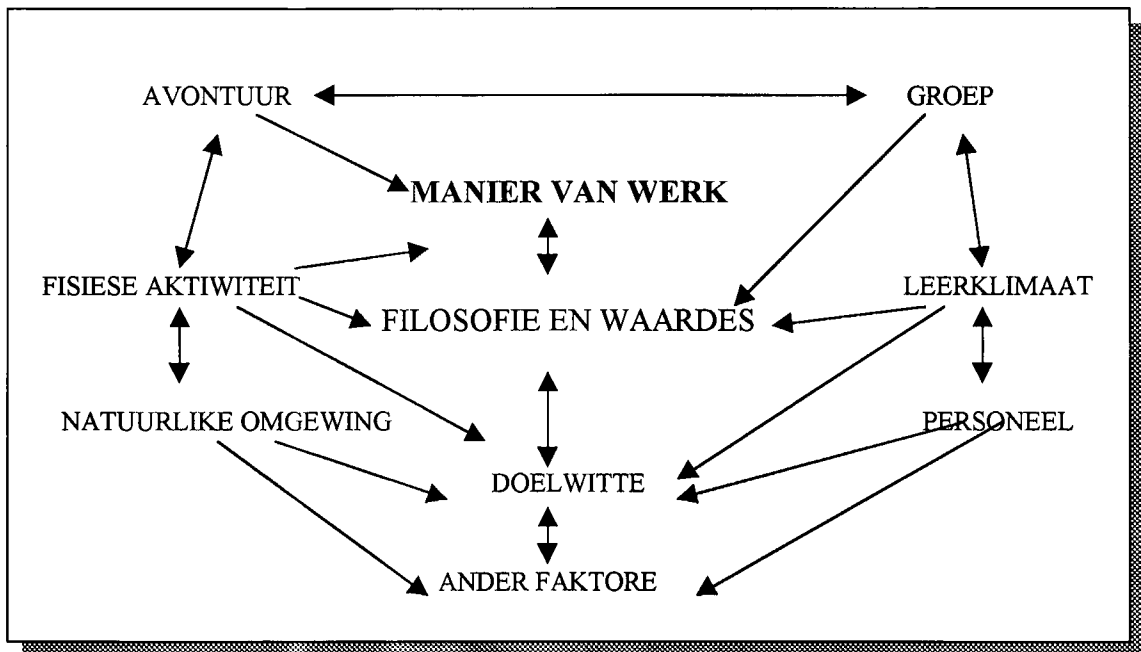
- Die skepping van 'n omgewingsbewaringsbewustheid by die deelnemer;
- Die bewusmaking van die interafhanklikheid tussen die mens (deelnemer) en die natuur (omgewing);
- Die ontwikkeling van begrip en waardering vir die posisie van die natuur en die afhanklikheid daarvan ten einde aktiwiteite binne 'n natuurlike nedersetting te ervaar;
- Die noodsaaklikheid dat die deelnemer fisiek, verstandelik en emosioneel by die aktiwiteit betrokke moet wees.

Die deelnemers neem aan hierdie aktiwiteite deel om as mens en individu te ontwikkel. Die beloning wat die deelnemer uit die aktiwiteit kry word bepaal deur die aard van die aktiwiteit en die wyse waarop die individu die aktiwiteit ervaar, maar elkeen verwag sekere van die bovermelde voordele uit die ervaring. Dit is dus belangrik dat die voorsieners van avontuurprogramme die aktiwiteite op hierdie voordele moet baseer ten einde te verseker dat die individu se voorafopgestelde waardes en behoeftes in die program realiseer.

4.3 DIE BESTANDEDELE VAN AVONTUUR

“Life is a daring adventure or nothing...” (Hellen Keller, soos aangehaal deur Snow, 1992:1)

Barret & Greenaway (1995:3) het 'n pakket van verskillende bestanddele saamgestel wat 'n beduidende invloed op die persoonlike en sosiale ontwikkeling van avontuurdeelnemers mag hê. Hierdie pakket sluit in bestanddele soos die natuurlike omgewing, die groep, die instruktors, die fasiliteerders en die leerklimaat. Binne hierdie pakket is 'n filosofie, 'n stel waardes en 'n manier van werk wat hierdie bestanddele saambind. Figuur 4.3 bied 'n voorstelling van die pakket.



FIGUUR 4.1: DIE BESTANDEDELE VAN AVONTUUR

Vervolgens 'n kort bespreking van die verskillende bestanddele en die verhouding daartussen.

4.3.1 Avontuur

Die aard van avontuur verskil van aktiwiteit tot aktiwiteit en die wyse waarop die aktiwiteit ervaar word verskil van deelnemer tot deelnemer. Volgens Hunt (1989:26) verskil die ervaring op grond van die volgende vyf punte:

- **Die graad van afgeleentheid:** van avontuur in die alledaagse omgewing na avontuur in die wildernis;
- **Die vlak van vaardigheid benodig:** van 'n bekendstellingservaring tot ervarings op die hoogste vlak;
- **Die vlak van inspanning benodig:** van pret en spele tot fisiek veeleisende situasies en die oorkoming van vrese;
- **Die geleentheid vir verantwoordelikheid:** van deelname aan programme tot die organiseer van programme;
- **Die moeilikheidsgraad:** van stap in die berg tot 'n hoë risiko avontuuruitdaging.

Avontuur inisieer deelname aan en aktiewe betrokkenheid in die lewe. Avontuur begin as gevolg van 'n mens se behoefte om te ervaar wat onbekend is (Quinn, 1990:145). Elke deelnemer aan avontuur ervaar hierdie deelname aan avontuur verskillend, maar daar is agt faktore wat Csiksentmihalyi (1975, soos aangehaal deur Quinn, 1990:146) geïdentifiseer het wat by elke persoonlike ervaring aangespreek word, naamlik:

- Die genot van die ervaring en die gebruik van vaardighede;
- Die aktiwiteit self: die patroon, die aksie en die omgewing wat dit bied;
- Vriendskap en kameraadskap;
- Ontwikkeling van persoonlike vaardighede;
- Meting van die self teen sy eie ideale;
- Emosionele ontlading;
- Kompetisie: meting van die self teen ander;
- Beloning, aansien en erkenning.

Hierdie ervarings vorm die basis van avontuur wat ongeag die deelnemer en ongeag die aktiwiteit deur deelname aan avontuur verseker word (Csiksentmihalyi & Csiksentmihalyi, 1990:154).

4.3.2 Groepsdimensie

“A common experience shared by a group should never be underestimated for it's ability to facilitate a sense of unity and belonging ... The bonds that can develop between people in experiences of common challenge are invaluable because of the sense of support it creates...” (Bunting, 1989:10)

Die uitdaging waaraan deelnemers tydens avontuuraktiwiteite blootgestel word, versterk die band wat daar tussen hulle gevorm word. Bunting (1989:10) stel dit dat wanneer hierdie uitdagings in die wildernis plaasvind en daar 'n afwesigheid van kompetisie en 'n opregte behoefte aan samewerking is, ontwikkel die deelnemers 'n samehorigheidsgevoel en 'n behoefte aan mekaar. Die mag van 'n gemeenskaplike ervaring skuif individuele verskille uit die weg. Hierdie stelling word deur Barret & Greenaway (1995:15) beaam. Hulle is van mening dat die samewerking en band tussen groepslede 'n natuurlike gevolg is van uitdagings in 'n natuurlike omgewing. Die wedersydse ondersteuning deur die groepslede van mekaar is een van die doelstellings wat avontuurleiers met avontuuraktiwiteite moet hê (Rohnke, 1986:69).

Ford & Blanchard (1985:217) stel dit dat die hoofdoel van groepe in avontuur is om die gemeenskaplik gestelde doel te bereik. Hierdie doelstellings is selfgerig en gegrond op die volgende langtermyn doelstellings waarop elke deelnemer sy ervaring moet baseer:

- Om onbeseer terug te kom;
- Om die omgewing in sy natuurlike toestand te behou;
- Om 'n genotvolle ervaring en persoonlike beloning te ervaar .

Vaardighede wat die individu met behulp van die groep ontwikkel sluit in kommunikasie, luistervaardighede, begrip van groep funksionering en groepsprosesse (Green, 1990:218). Ander vaardighede wat deur Robinson (1988:70) uitgelig word, is aanmoediging, verantwoordelikheid aanvaar vir ander, begrip, samewerking met ander en om ander in ag te neem.

4.3.3 Personeel

Daar is 'n verskeidenheid rolle wat deur die personeel in die avontuurproses vervul word. Daar is egter twee rolle wat pertinent uitstaan, naamlik dié van die instrukteur en dié van die fasiliteerder. 'n Instrukteur is die persoon wat opgelei word in die fisieke aanbieding van die avontuuraktiwiteit. Hy is verantwoordelik om die aktiwiteit aan die deelnemers bekend te stel en op die veiligste en mees genotvolle wyse moontlik aan te bied. Huidiglik is daar geen formele standarde vir die opleiding van avontuurinstrukteurs in Suid-Afrika nie (TLDC-brosjyre, 1998).

By avontuurgerigte ervaringsleeraktiwiteite word van spesialiste op die gebied van fasilitering gebruik gemaak ten einde die deelnemer te lei deur die aktiwiteit tot by die punt waar hy 'n ooreenkoms tref tussen die ervaring en sy alledaagse lewe. Die rol van die instrukteur en die fasiliteerder kan geïntegreer word (Spies, 1998; Van Straten, 1998; De Meyer, 1998). Beide hierdie rolle kan deur een persoon vervul word. Die ideale situasie sou wees dat gebruik gemaak word van 'n spesialis op die gebied van fasilitering en 'n spesialis instrukteur. In hoofstuk 5 sal hierdie verhouding tussen die twee rolle weer onder die loep geneem word. 'n Instrukteur en 'n fasiliteerder is deur die loop van die avontuurervaring vir die fisieke, verstandelike en emosionele veiligheid van die deelnemers verantwoordelik en moet dus binne die avontuuropset as 'n avontuurleier kan optree (Barret & Greenaway, 1995:20). Vir die doel van hierdie studie sal daar voortaan na die persoon wat die rol van beide instrukteur en fasiliteerder vervul, verwys word as 'n avontuurleier.

Kalisch (1979, soos aangehaal deur Barret & Greenaway, 1995:20) maak die volgende stelling rakende die personeel se posisie in die avontuuropset: "Although other elements contribute to the total learning situation, it is the instructor-to-student and instructor-to-group interaction which is central to the positive growth experience." Hopkins & Putnam (1993:99) sien die avontuurleier as die skakel van eerste kennismaking wat die deelnemers met die avontuuraktiwiteit het. Dit is die verantwoordelikheid van die avontuurleier om 'n nie-veroordelende en aanmoedigende klimaat te skep sodat die deelnemers 'n probleemsituasie binne 'n ondersteunende groepsmilieu kan konfronteer.

Die instruktors moet oor die volgende eienskappe beskik ten einde 'n suksesvolle ervaring vir die deelnemers te verseker (Hopkins & Putnam, 1993:98):

- Om aktiwiteite binne 'n parameter van veiligheid te lei – ken die verskil tussen ware en skynbare gevaar;
- Om empatie teenoor die deelnemers te toon;
- Om die ondersteuning van die groepsopset te gebruik;
- Om 'n probleemoplossingsbenadering te aanvaar en die probleem met die vermoë van die deelnemer te vergelyk;
- Om te verseker dat elke aktiwiteit die deelnemer uitdaag;
- Om aktiwiteite progressief moeiliker te maak ten einde gedurige uitdagings aan die deelnemers te stel;
- Om voortdurende terugvoer en aanmoediging aan elke deelnemer te gee;
- Om bewus te wees van die feit dat die herhaling van basiese vaardighede soms noodsaaklik is vir die bemeestering van sodanige vaardighede.

Fasilitering is die kuns om 'n groep te laat beweeg na 'n hoër vlak van funksionering, sodat meer energie en leer gegenereer word (Snow, 1992:75). Verder dui fasilitering op die proses van die avontuurervaring, om sin te maak uit dit wat geleer is (Knapp, 1990:189). Walter & Marks (1981, soos aangehaal deur Knapp, 1990:189) definieer prosesering as: “primarily a discussion of the completed activity, [which] provides detail, order and meaning to the participant's experiences”. Spies (1998) sien fasilitering as “non-directive leadership” – dit maak die avontuurleier deel van die groep.

Die primêre fasiliteringsgereedskap waarvoor 'n avontuurleier moet beskik, is die volgende:

- Observering;
- Luister;
- Gee terugvoer;
- Vraagstelling;

- Strukturering van aktiwiteite om die deelnemers te help om die programdoelstellings te bereik (Knapp, 1990:189).

Om die fasiliteringsproses te begin, vra die avontuurleier, as fasiliteerder, 'n vraag wat 'n raamwerk stel vir bespreking en laat die groep toe om daarmee voort te gaan. Hierdie proses kan so delikaat wees dat die groep nie bewus is van die feit dat hulle gelei word nie (Snow, 1992:76). Die verantwoordelikheid van die avontuurleier is om vir die deelnemers 'n "oop deur" te bied wat leer moontlik maak.

Die rol van die avontuurleier, as fasiliteerder, kan soos volg gesien word (Knapp, 1990:191):

- Om 'n situasie te skep waar die deelnemer geleentheid kry om van homself en ander deur die ervaring wat beleef is te leer;
- Om die groep te lei tot die vorming van 'n ondersteunende eenheid;
- Om bovermelde eenheid te help bereik deur middel van kennisverskaffing en intervensie;
- Om die taak wat bemeester moet word, te beskryf. Hierdie take is ontwerp om die groep by hulle doelstellings uit te bring;
- Om die groep te help onderskei tussen take en doelstellings;
- Om die groep te help om soveel doelstellings as moontlik te bereik, ongeag of die taak voltooi is of nie;
- Om die ontwikkeling van die groep te lei van 'n versameling individue tot 'n hegte eenheid.

In kort is dit die verantwoordelikheid van die avontuurleier om die deelnemer te lei van die blote avontuurervaring na die dieper betekenis vir hom as mens en die wyse waarop dit deurgetrek kan word na sy alledaagse lewe. Sonder fasilitering is die avontuuraktiwiteit 'n blote avontuur en die waarde wat dit vir die verskillende vlakke van die lewe inhou, kom nie tot die volle reg nie (Snow, 1992:83; Spies, 1998; De Meyer, 1998, Van Straten, 1998).

Vervolgens word die rol van die avontuurleier in die proses van avontuurgerigte ervaringsleer bespreek.

4.3.3.1 Die rol van die avontuurleier

In enige veld is leierskap van die uiterste belang, soveel te meer in 'n avontuuraktiwiteit waar die veiligheid van die deelnemer in die gedrang kom. Ongeag watter aktiwiteit aangebied word of watter programme gekies is, sonder goeie leierskap kan 'n program nie effektief wees nie (Schoel *et al.* 1988:41). Risiko is 'n integrale deel van avontuur en dit verhoog die belangrikheid van leiers met vaardigheid en goeie oordeel.

Leierskap is 'n proses van beïnvloeding (Priest, 1990:211). Evalueerings het gewys dat die effektiwiteit van avontuurprogramme van die belangstelling en vaardigheid van die leier afhang (Schoel *et al.* 1988:41). McAvoy & Dustin (1986:67) sien die rol van die avontuurleier soos volg:

- Die persoon wat die deelnemer voorberei vir die aktiwiteite;
- Hy leer die deelnemer vaardighede aan wat hy benodig;
- Lei hulle na die toepaslike vlakke van die aktiwiteitsbemeesting;
- Bied leiding;
- Motiveer;
- Gee terugvoer;
- Evalueer die optrede;
- Doen aanbevelings ten opsigte van verdere optrede.

Verder is die avontuurleier ook verantwoordelik vir instruksies, leiding, veiligheid, beskerming en die daarstelling van 'n genotvolle ervaring vir elke individu (Priest, 1990:211).

Schoel *et al.* (1988:41) verdeel die bevoegdhede van 'n leier in vier areas, naamlik:

- Avontuuraktiwiteitsvaardighede;
- Avontuuraktiwiteitsondervinding;
- Groepsberadingsvaardighede;
- Groepsberadingondervinding.

Hieruit is dit duidelik dat die avontuurleier oor sekere vaardighede moet beskik om bydraes te lewer ten einde bogenoemde rolle te kan vervul. Vervolgens 'n bespreking van hierdie vaardighede en die bydraes van avontuurleiers:

4.3.3.1.1 Tegniese aktiwiteitsvaardighede

Hierdie vaardighede is dié waarmee die aktiwiteit gelei kan word. Om tydens die avontuuraktiwiteit kontrole oor die groep te behou, moet die leier oor 'n hoër vlak van praktiese vaardigheid as die groep beskik (Priest, 1990:212).

4.3.3.1.2 Veiligheidsvaardighede

Hierdie vaardighede sluit aan by die tegniese aktiwiteitsvaardighede en word benodig om die aktiwiteit op 'n veilige en verstandige wyse te geniet (Priest, 1990:212; Priest, 1988:17; Rankin, 190:39). Voorbeelde hiervan is navigasie, oorlewing, noodhulp en waterveiligheid (Ford & Blanchard, 1985:338)

4.3.3.1.3 Organiseringsvaardighede

Organiseringsvaardighede word benodig om 'n aktiwiteit of ekskursie te beplan, voor te berei, uit te voer en te evalueer, met inagneming van die spesiale behoeftes van die deelnemers (Priest, 1990:212). Verder sluit dit ook die vermoë van die leier in om binne die groepsopset die groep te organiseer en effektief te laat funksioneer, asook om kontrole oor die groep te behou (Ford & Blanchard, 1985:339)

4.3.3.1.4 Omgewingsvaardighede

Die natuurlike omgewing is in hierdie ondersoek geïdentifiseer as een van die bestanddele van avontuur. Die leier moet oor die eienskappe beskik om te voorkom dat enige skade aan die natuurlike omgewing aangerig word (Priest, 1990:212; Barret & Greenaway, 1995:3; Ford & Blanchard, 1985:339).

4.3.3.1.5 Instruksionele vaardighede

Instruksionele vaardighede word benodig om die groep ander vaardighede aan te leer wat verband hou met die aktiwiteit, omgewing en veiligheid (Priest, 1988:17). 'n Voorbeeld wat Priest (1990:212) gee van instruksionele vaardigheid sluit in die progressiewe aanleer van 'n tegniek soos waterski.

4.3.3.1.6 Groepbestuursvaardighede

Daar is al baie aandag gegee aan die groepkomponent in die avontuuropset. Groepe is een van die bestanddele van avontuur en is belangrik vir die individu wat binne die groep funksioneer en ook vir effektiewe doelbereiking. Dit is dus belangrik dat 'n avontuurleier oor die vermoë moet beskik om die groep gefokus te hou. Die individue moet gemotiveer word om aan te hou werk vir die gemeenskaplike bereiking van die groep se doel (Priest, 1988:17; Black & O'Leary, 1989:46). Verder is dit die verantwoordelikheid van avontuurleiers om konflik te hanteer, effektiewe kommunikasie te inisieer en persoonlike vertrouwe en groepsamewerking aan te moedig (Priest, 1990:212).

4.3.3.1.7 Probleemoplossings- en besluitnemingsvaardighede

Dit is die vaardighede wat dit vir die avontuurleier moontlik maak om 'n taak te bemeester en insidente, ongelukke en noodgevalle te hanteer (Priest, 1990:213). In afdeling 3.4.7 is probleemoplossing bespreek as een van die sleutelemente van 'n effektiewe groep. Hopkins & Putnam (1993:217) stel probleemoplossing soos volg: "It is about weighing and taking decisions and living with the consequences, before moving to the next set of problems."

Probleemoplossing kan volgens Priest (1990:214) op twee wyses geskied naamlik:

- **Analitiese probleemoplossing**

Tydens analitiese probleemoplossing word sewe vrae behandel. Indien die antwoord op 'n vraag bekend is, word daar oorgegaan na die volgende. Die vrae is:

- Herkenning – Bestaan daar werklik 'n probleem?
- Definiëring – Wat is die presiese kruks van die probleem?

- Antisipasie – Wat is die verlangde uitkoms na oplossing?
- Identifikasie – Wat is die moontlike oplossings?
- Seleksie – Watter oplossing blyk die mees aanvaarbare te wees?
- Uitvoering – Stel die oplossing in werking (na besluit geneem is)
- Evaluering – Lewer die geïmplementeerde oplossing die verlangde effek?

- **Kreatiewe probleemoplossing**

Indien die antwoorde op die bogenoemde vrae weens onvoldoende beskikbare inligting, nog vaag of onbekend is, mag kreatiewe probleemoplossing nodig wees. Die volgende fases van kreatiewe probleemoplossing kom voor:

- Gee openlik alle idees sonder vrees vir kritiek;
- Gee die laaste idees wanneer almal opgehou het;
- Lys bydraes – dit is die beduidende eienskappe van die gegewe idees;
- Geforseerde verhoudings – vergelyk idees in 'n poging om verdere nuwe idees te kry;
- Vermy voorkeure – bly ten alle tye ontvanklik vir alle idees, moenie die eerste opsie selekteer nie;
- Oordeel gebaseer op ondervinding – neem besluite op grond van vorige ondervindings.

4.3.3.1.8 Motiveringsfilosofie en belangstelling

Dit is belangrik dat leiers deelnemers moet kan motiveer en hulle belangstelling kan aanwakker vir die aktiwiteite, die buitelewe, die natuur en avontuur. Avontuurleiers moet die vaardighede waarvoor hulle beskik met die deelnemers deel. Deelname aan 'n spesifieke avontuurprogram mag sommige individue se eerste direkte blootstelling aan die natuur wees en hier moet die leiers 'n rol speel om hulle belangstelling aan te wakker (Priest, 1990:213).

4.3.3.1.9 Fisieke fiksheid

Hierdie vaardigheid word benodig vir die koördinerings, uithouvermoë en krag wat nodig is om sekere take wat met avontuur geassosieer word, te verrig. 'n Avontuurleier moet

oor die fisieke fiksheid en verstandelike vermoë beskik om lang ure en onder stres te werk (Priest, 1988:18).

4.3.3.1.10 Gesonde selfkonsep en ego

'n Gesonde selfkonsep is een van die voordele wat avontuur vir die deelnemers inhou (Afdeling 4.3.5). Dit is dus wenslik dat 'n avontuurleier oor hierdie vaardigheid sal beskik. Die leier moet totaal toegewyd wees op homself en sy eie vermoëns. Dit is van kardinale belang dat hy sy sterk en swak eienskappe ken en weet hoe om vir sy swak eienskappe te kompenseer (Priest, 1990:213; McAvoy & Dustin, 1986:67).

4.3.3.1.11 Begrip en empatie vir ander

Dit is nie alleen 'n vaardigheid nie, maar 'n primêre eienskap waarvoor 'n avontuurleier moet beskik (Hopkins & Putnam, 1993:98). Dit behels die begrip en empatie vir die deelnemers met wie daar gewerk word. Dit sluit verder die vermoë van die avontuurleier in om homself met die deelnemers, hulle situasies en gevoelens onder sekere omstandighede te vereenselwig (Priest, 1988:17; Priest, 1990:213).

4.3.3.1.12 Aansienlike kenmerke en gedrag

Priest (1990:213) verwys hier na 'n stel modelaksies en die leier se persoonlikheid wat 'n verband skep tussen die avontuurleier en die groep. Eienskappe soos onselfsugtigheid en eerlikheid is hier ter sprake. Die leier moet as rolmodel vir diegene wat hy lei, optree.

Priest (1990:213) lig verder 'n "C.A.R.E.S." etiek uit (*concern, admiration, respect, empathy and safety*) wat die leier moet toepas teenoor die mense en die omgewing waar hy werk.

4.3.3.1.13 Aanpasbare leierskap

In hoofstuk 3 is leierskap as een van die sleutelemente van 'n effektiewe groep geïdentifiseer. Die aanpasbaarheid van leierskap is die vermoë van 'n leier om te weet waar, wanneer en hoekom 'n nuwe leierskapsbenadering toegepas moet word (Priest, 1990:214). Penning (1998) stem hiermee saam en definieer dit as die diversiteit van

leierskap. Besluitneming van 'n groep is 'n demokratiese en gemeenskaplike proses en die leier moet dit as sodanig hanteer.

4.3.3.1.14 Oordeel gebaseer op ondervinding

Ondervindinggebaseerde oordeel is die laaste stap van kreatiewe probleemoplossing (Afdeling 4.3.3.1.7). Die avontuurleier moet elke situasie beskou as 'n geleentheid vir toekomstige probleemoplossing. Die ervaring wat hy opdoen, moet gebruik word om tydens kritieke probleemoplossingsituasies, die korrekte oordeel te vel (Priest, 1990:214). Volgens Hopkins & Putnam (1993:217) bied vorige ervarings 'n geleentheid vir persoonlike groei, asook belangrike insig om die toekoms te hanteer.

4.3.4 Natuurlike omgewing

“We shall never fully understand nature (or ourselves), and certainly never respect it, until we dissociate the wild from the notion of usability – however innocent and harmless the use. For it is the general uselessness of so much of nature that lies at the root of our ancient hostility and indifference to it.” (John Fowles, 1979, soos aangehaal deur Hopkins & Putnam, 1993:13)

Vir baie mense is die natuurlike omgewing 'n ongedifferensieerde massa plante, diere, vullis, koue en reën. Vir ander is dit 'n oorvloed van vars water, visse, bome, vars lug en oop spasies en vir nog 'n groep verteenwoordig dit 'n uitdaging wat oorkom moet word vir selfverheerliking (Ford & Blanchard, 1985:53). Ten einde die natuurlike omgewing beter te verstaan lig Cohen (1990:461) twee sienings uit, naamlik:

- **Ekosistematiese verhouding** – Dit is die skakeling tussen komponente van 'n ekosisteem wat interafhanklikheid genoem word. Alle skakels in die ekologiese ketting van 'n ekosisteem is afhanklik van mekaar vir oorlewing. Dit dui op die dinamiek van interafhanklikheid in dele van die ekosisteem. Dit is die wyse waarop energie oorgedra word deur die voedselketting en hoe die natuur homself herstel (Priest, 1986:14)
- **Eksistiese verhouding** – Dit hanteer spesifiek die verhouding tussen mense en die natuur. Dit omskryf die invloed van menslike gedrag op die natuurlike omgewing en

natuurlike hulpbronne. Verder is dit ook die omgekeerde effek wat dit mag hê op die kwaliteit van die land, wat 'n invloed het op die kwaliteit van die mens se lewe.

Die natuurlike omgewing word in afdeling 4.3.1 bespreek as een van die voordele wat avontuur vir die avontuurdeelnemer inhou. Die natuurlike omgewing as bestanddeel van avontuur bied aan die deelnemer 'n geleentheid tot groter bewustheid van die natuur en dit dra ook by tot persoonlike groei (Barret & Greenaway, 1995:26). Kontak met die natuurlike omgewing het 'n rehabiliteringseffek en is 'n bron van sensoriese plesier vir die deelnemer (Barret & Greenaway, 1995:31).

Die sentrale punt van belang is om die natuurlike omgewing te bewaar en om die plaaslike gemeenskappe te respekteer. Twee belangrike konsepte word deur die Hunt Report: In search of adventure (1989, soos aangehaal in Hopkins & Putnam, 1993:225) uitgewys:

- **Die beperkte gebruik van hulpbronne** – die natuurlike hulpbronne is nie onbeperk nie;
- **Volhoubare gebruik** – die natuurlike omgewing moet kans kry om te herstel.

Avontuurervarings word beskryf as 'n gevoel van harmonie en eenheid met die natuur. Hierdie waardering moet die sentrale tema van alle avontuuroopvoedingsprogramme wees (Hopkins & Putnam, 1993:226).

4.3.5 Fisieke aktiwiteite

Die fisieke voordele wat die deelnemer uit die avontuurervaring kry, word in afdeling 4.2.4 bespreek. Barret & Greenaway (1995:3) beskou hierdie fisieke aktiwiteite as een van die bestanddele van avontuur waaraan 'n deelnemer tydens sy deelname blootgestel moet word. Die deelnemer is in sy totaliteit by die ervaring betrokke en dit sluit sy fisieke-self in (Heunis, 1997:61).

Die ontwikkeling van fisieke koördinasie en die ontwikkeling van die fisieke-self is sommige deelnemers se primêre motivering vir deelname aan avontuuraktiwiteite

(Rohkne, 1986:69). Die fisieke vaardighede wat deelnemers ontwikkel, kan in vier fases verdeel word (Buller *et al.* 1991:58):

- **Voorafbepaling van vaardigheid:** Onderzoek die deelnemer se huidige vlakke van kennis en fisieke vaardighede en neem 'n besluit rakende die tipe vaardighede wat aangeleer moet word;
- **Aanleer van vaardigheid:** Leer die deelnemer die korrekte beginsels en riglyne vir die uitvoering van die vaardigheid;
- **Vaardighedsanalise:** Bied voorbeelde van die korrekte en verkeerde vaardighede;
- **Oefen die vaardighede:** Gee die deelnemers die geleentheid om hierdie nuwe vaardighede in te oefen en deel van sy verwysingsraamwerk te maak;
- **Vaardigheidstoepassing:** Oordra van die vaardighede na situasies in die alledaagse lewe (fasilitering).

Die fisieke aktiwiteit waaraan die deelnemer deelneem, lei dus direk tot persoonlike groei en die ontwikkeling van die fisieke, sosiale en emosionele self (Rohnke, 1986:69; Buller *et al.* 1991:58; McAvoy & Dustin, 1986:66).

4.3.6 Ervaringsleer

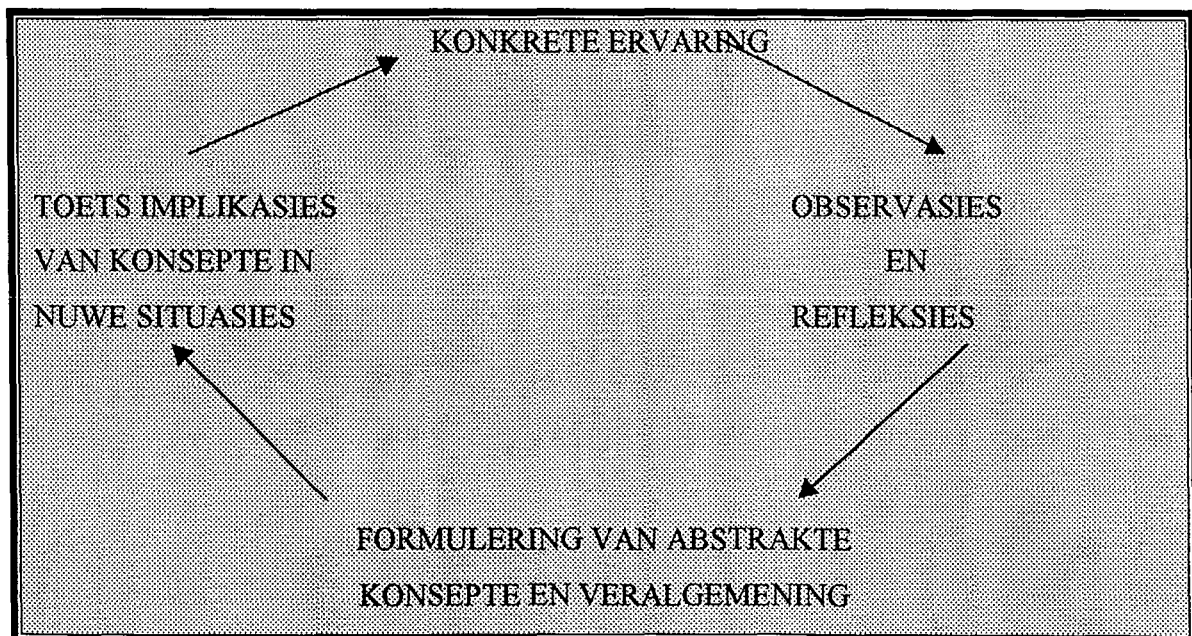
“Everybody experiences far more than he understands. Yet it is experience, rather than understanding, that influences behavior.” (McLuhan, soos aangehaal deur Kraft, 1990:175).

Ervaring is die basis van selfontdekking. Die mens leer omtrent homself namate hy leer van en deur interaksie met ander en die omgewing waarin hy bly (Hopkins & Putnam, 1993:11). Ervaringsleer word dus gesien as die mees effektiewe wyse om selfontdekking te bereik en dit is ook die basis van die meeste avontuuroopvoedingsprogramme (Hopkins & Putnam, 1993:11).

Lewin (soos aangehaal deur Hopkins & Putnam, 1993:78) het 'n basiese ervaringsleermodel saamgestel en hy sien ervaringsleer as 'n vierfasiesiklus soos wat in Figuur 4.2 aangedui word. Lewin huldig die mening dat leer, verandering en groei die

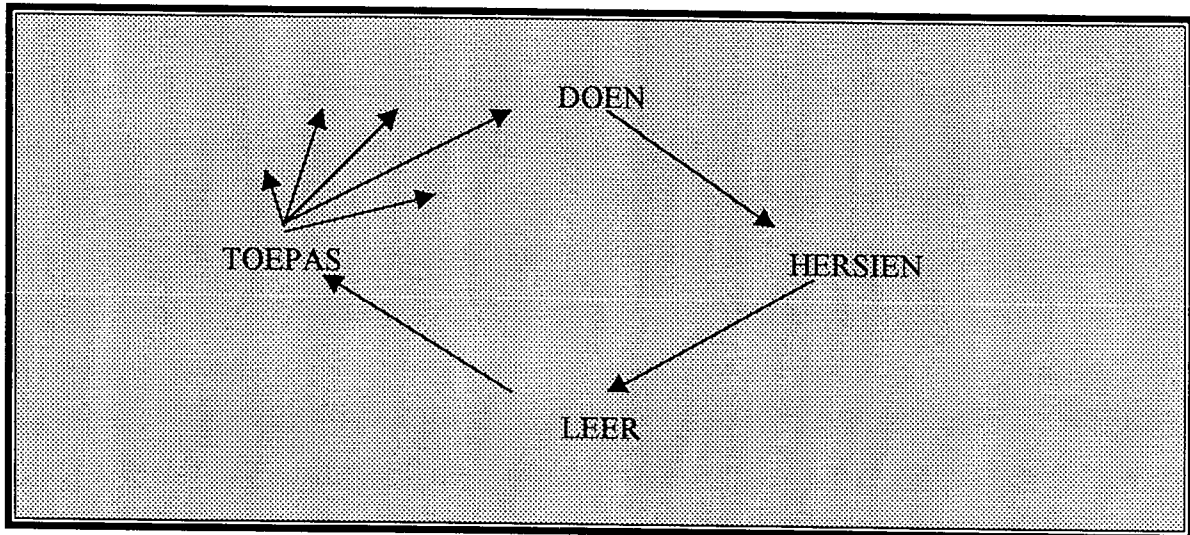
beste gefasiliteer word in 'n geïntegreerde proses wat begin by die “hier-en-nou-ervaring” en opgevolg word deur die insameling van data en observasies rakende die ervaring. Hierdie data word dan geanaliseer en die gevolgtrekkings word teruggevoer en gebruik om die individu se gedrag te verklaar en te help met die keuse van nuwe ervarings. Lewin stel dit verder dat 'n onmiddellike ervaring die basis vir observering en refleksie is. Hierdie observasies word versamel in 'n deelnemer se persepsie waar nuwe implikasies vir aksies geïnisieer kan word. Formulering van hierdie abstrakte konsepte en persepsies vind plaas ten einde dit te kan veralgemeen na die alledaagse lewe. Hierdie implikasies dien as 'n gids in aksie om nuwe ervarings te bou. Die implikasies van die konsepte en persepsies word getoets binne nuwe situasies waarin die individu homself mag bevind (Hopkins & Putnam, 1993:79).

Daar is egter een tekortkoming wat Hopkins & Putnam (1993:79) in die Lewin-model geïdentifiseer het, naamlik dat die model te staties van aard is en dit beweging en groei aan 'n spesifieke situasie toeskryf. Die outeurs stel voorts die D.T.A.G.-model op (*Development Training Advisory Group model of experiential learning*) (Hopkins & Putnam, 1993:79).



FIGUUR 4.2: LEWIN SE ERVARINGSLEERMODEL

Die model is gegrond op die sistematiese en doelbewuste ontwikkeling van die hele persoon (Figuur 4.3). Dit word voorgehou dat 'n persoon leer deur dinge te doen, individueel, in 'n groep en met die hulp van 'n fasiliteerder.



FIGUUR 4.3: D.T.A.G MODEL VAN ERVARINGSLEER

Artikulering is die persoon se reaksie op die ervaring. Hersiening vind plaas wanneer daar gekyk word na hoe goed die persoon en die groep in die gegewe situasie saamgewerk het. 'n Gevolgtrekking word gemaak oor hoe om hierdie ervaring in die alledaagse lewe toe te pas. Die pyle in die figuur stel voor hoe dit individu vandat hy ervaar het, sy ervaring hersien, daarna daaruit leer en laastens die toepassing van dit wat hy geleer het uit die ervaring op die verskillende aspekte van sy alledaagse lewe.

Nold (1978, soos aangehaal deur Hopkins & Putnam, 1993:80) het 'n opsomming van ervaringsleer saamgestel, wat genoem word, "A Primer on Outward Bound Theory". Hy verklaar ervaringsleer soos volg:

- **Leer begin by 'n impuls:** "iets is verkeerd"; "daar is 'n probleem" - daar ontstaan 'n behoefte om dit te verander;
- **Die impuls veroorsaak nuuskierigheid en belangstelling:** Die impuls is "rou", impulsief en word getransformeer deur denke. "Wat moet hieraan gedoen word?"

- **Belangstelling genereer 'n hipotese:** "This addresses the question of ends." "Wat is die moontlike oplossings vir die probleem?" en "Hoe kom ons daar?"
- **Hipotese en die alternatiewe word getoets:** Hierdie is die aksiefase van leer. 'n Hipotese word getoets deur te doen;
- **Gevolge word voorsien:** Dit is die resultaat van die hipotesetoetsing. "Tets het gebeur."
- **Hiervan word veralgemeen en 'n nuwe teorie word gevorm:** Hierdie teorieë word gebruik om 'n nuwe stel belange en 'n nuwe basis vir probleemoplossing daar te stel.

Heunis (1997:64) maak die volgende stelling: "'Leer' en 'opvoeding' wat deur die ervaring aangemoedig word, is essensiële elemente van avontuur. Die mens is in sy totaliteit by avontuur sowel as ervaringsleer betrokke." Dit is duidelik dat avontuur in verband met die een of ander ervaring staan. Deur avontuur word die mens in sy geheel aan 'n ervaring blootgestel. Alhoewel ervaring nie 'n versekering is dat leer gaan plaasvind nie, vind kognitiewe interpretasies van die verwagtings en doelstellings plaas. Die onseker uitkoms en mate van risiko wat tydens avontuur teenwoordig is, dwing die deelnemer om objektief na die situasie te kyk en sistematies te werk te gaan om die doelstelling te bereik, hetsy alleen of in groepsverband. Volgens Heunis (1997:62) is 'n praktiese ervaring 'n vorm van ervaring wat konkrete terugvoer bied en indien die data reg geïnterpreteer word, vind leer plaas.

Heunis (1997:138) doen 'n diepgaande ontleding van ervaringsleer en avontuurgerigte ervaringsleer en stel dit opsommend dat avontuurgerigte ervaringsleer: "'n interaktief-georiënteerde proses is, waardeur 'n deelnemer kennis, vaardighede en waarde toevoeg tot deelname aan ervarings wat avontuurbeleving by die deelnemer bewerkstellig." Dit word verder beskryf as "'n holistiese leerbenadering wat die mens in sy totaliteit opneem gedurende die leergebeure."

4.3.7 Opsommende oorsig

Die bestanddele wat in hierdie afdelings bespreek is, vorm 'n geïntegreerde geheel ten einde avontuurervaring daar te stel. Binne die avontuurervaring is die deelnemer in sy

totaliteit betrokke by die ervaring. Die ervaring moet dus aan die deelnemer 'n uitdaging vir die liggaam en verstand bied. Dit is nodig dat die avontuurleier hierdie konsep in gedagte hou wanneer so 'n ervaring beplan word.

Die rol van die avontuurleier as instrukteur en fasiliteerder is baie meer kompleks as wat in hierdie afdeling beskryf is. Dit is nie noodwendig dat hierdie twee rolle deur een persoon vertolk word nie, maar die moontlikheid is daar en dit sou die ideaal wees dat 'n avontuurleier 'n spesialis op beide gebiede is. Indien dit nie die geval is nie, moet daar duidelik onderskeid tussen die rolverdeling gedoen word. Tydens die deelname aan 'n avontuuraktiwiteit tree beide hierdie persone as 'n avontuurleier op en moet albei dus oor die relevante vaardighede beskik.

In afdeling 4.3.6 is dit verklaar dat ervaringsleer nie die blote "leer deur doen" is nie, maar 'n meer diepgaande metaforiese oordrag wat plaasvind tussen die ervaring en die alledaagse lewe van die deelnemer (Raadpleeg Afdeling 5.3.2). Daar word aan sommige avontuuraktiwiteite deelgeneem bloot vir die genot, die risiko en die onseker uitkoms. In hierdie gevalle sal avontuurgerigte ervaringsleer nie deel van die bestanddele uitmaak nie. Afgesien van die bestanddele wat essensieel vir avontuur is, is daar sekere vereistes waaraan 'n avontuurprogram moet voldoen ten einde die bespreekte voordele te verkry.

4.4 DIE VEREISTES VIR 'N AVONTUURPROGRAM

In die afdeling wat volg, word die vereistes vir 'n suksesvolle avontuurprogram behandel. Dit is belangrik om daarop te let dat vereistes verskil van program tot program, asook tussen die spesifieke teikengroepe van 'n avontuurprogram. Hierdie is egter algemene vereistes ten einde die geïdentifiseerde waardes en voordele te verkry (Miles, 1987:28; Buller *et al.* 1991:59; Latess, 1986:65; McAvoy & Dustin, 1986:66; Allen & Meier, 1982:48; Knapp, 1992:24; Laabs, 1991:60).

4.4.1 Veiligheid

“Persons under fifteen years get injured trying to do things that are impossible; people over twenty-one get injured trying to stretch to their limits; and those over thirty get injured trying to do things their bodies have forgotten how to do.” Alan Hale (Director, International Safety Network, soos aangehaal deur Snow, 1992:167)

Veiligheid is een van die eerste en basiese vereistes. In hoofstuk 5 word die veiligheidsaspekte van toubaanprogramme volledig bespreek. Verskeie outeurs beklemtoon veiligheid as 'n vereiste vir 'n genotvolle ondervinding (Latess, 1986:65; McAvoy & Dustin, 1986:66; Knapp, 1992:24). Om veiligheid te verseker moet daar deur die deelnemers en die avontuurleier deurlopend gekonsentreer word tydens taakbemeesting (Snow, 1992:168). Die rol wat die avontuurleier hierin speel, is reeds bespreek.

4.4.2 Deurlopende evaluering

Evaluering van die program is nie iets wat slegs na afloop van die program gebeur nie. Dit is 'n deurlopende proses wat die program in kontak hou met die leier, die individu en die groepe deelnemers wat dit benut. Nabye obserwing van die avontuurprogram is nodig. Dit is veral op 'n avontuurleier van toepassing, om ten alle tye negatiewe komponente te elimineer. Daar moet ag geslaan word op die individu se behoeftes. Die deelnemers is die rede hoekom die program aangebied word. Elkeen van die deelnemers kom na die program met verwagtings en vrese. Of aan die verwagtings voldoen word en of die vrese oorkom word, bepaal vir die deelnemer die sukses van die ervaring.

4.4.3 Verreken die deelnemers se potensiaal

Die deelnemer se potensiaal moet deur die deelname ontgin word. Hierdeur kry die deelnemer die geleentheid om onder andere as leier te ontwikkel en om sy reeds bestaande potensiaal verder uit te brei.

4.4.4 Besef dat deelnemers beperkings het

Elkeen van die deelnemers het beperkings, wat die deelnemer nie altyd bereid is om te erken of nie van bewus is nie. Dit mag bewustelik of onbewustelik geskied. Die program moet aan die deelnemer die geleentheid bied om teenoor homself te erken dat hy beperkings het. Daar moet egter nie van die deelnemer verwag word om totaal buite hierdie beperkings te tree nie. Almal beskik nie oor dieselfde vaardighede nie, maar moet erkenning kry vir wat wel binne hulle vermoëns bereikbaar is.

4.4.5 Bied geleentheid vir aktiewe deelname

Uitdagings en ervarings wat die deelnemer positief ervaar, of negatief ervaar en positief omskep, motiveer die deelnemer om weer deel te neem. Die aktiwiteite van die program moet dus progressief meer uitdagings bied en deurlopend aktiewe deelname vereis. Deelnemers moet nie alleenlik teoreties onderrig word nie, maar ook die geleentheid gebied word om die kennis te implimenteer. Laabs (1991:56) stel dit soos volg: "A person can learn only so much through listening, then one must test that knowledge by doing."

4.4.6 Bied 'n vryheid van keuse

Deelnemers moet aan 'n aktiwiteit deelneem weens eie oortuigings of groepsoortuigings en nie onder druk nie. Dwang kan veroorsaak dat 'n gewoonlike positiewe ervaring totaal negatief word en sodoende afbreuk doen aan die waarde vir die deelnemer.

4.4.7 Individuele leiding binne die groep

Elke persoon is uniek en die wyse waarop elke deelnemer die avontuuraktiwiteit ervaar verskil ten opsigte van die res van die deelnemers. In hierdie verband moet elke deelnemer die geleentheid gebied word om die aktiwiteit op sy eie unieke manier te ervaar. Die avontuurleier moet toesien dat hierdie geleentheid wel gebied word. Daar moet aan elkeen van die lede binne die groep aandag gegee word. Hierdie individuele aandag is essensieel vir effektiewe groepsfunksionering, asook om die mens as individu te ontwikkel.

4.4.8 Genotvolle ervaring

Genot is reeds genoem as een van die hoofredes waarom mense aan avontuurgerigte programme deelneem. Wanneer hierdie aspek vanuit die avontuurervaring verdwyn, verloor avontuurprogramme die kragtige wyse waarop dit individue en groepe positief ten opsigte van hulself en hulle omgewing oriënteer.

4.4.9 Opsommende oorsig

Deelnemers aan avontuurprogramme, het elkeen sekere individuele verwagtings en doelstellings van wat hulle met die program wil bereik. Die vereistes hier gestel is nodig binne enige program ten einde te verseker dat die persoonlik gestelde doelstellings, tesame met die van die groep, verwesenlik word. Verder is dit ook essensieel vir die emosionele en fisieke veiligheid van elke deelnemer.

Daar moet ten alle tye verseker word dat aan elk van die bovermelde vereistes voldoen word, ten einde die ervaring so suksesvol, produktief en genotvol vir elke individu te maak.

4.5 SAMEVATTING

"If adventure has a final all-embracing motive it surely is this: we go out because it is our nature to go out, to climb the mountains and sail the seas, to fly to the planets and plunge into the depth of the oceans. By doing these things we make touch with something outside or behind, which strangely seems to improve our doing them. We extend our horizon; we expand our being; we revel in a mastery of our world. In a word we are men, and when man cease to do these things, he is no longer man..."

Geoffrey Winthrop Young

Avontuur in die geheel is die geleentheid wat aan die mens gegee word om vanuit 'n soms negatiewe wêreld 'n positiewe verandering te maak. Die onsekerheid en die risiko daaraan verbonde maak van avontuur 'n uitdaging wat vir die deelnemer die geleentheid gee om homself ten opsigte van sy vermoëns te bewys en sy beperkings te besef. Dit bied aan die deelnemer die geleentheid om sy sterk eienskappe te beklemtoon en sy swak eienskappe te elimineer. Die voordele wat avontuur inhou, die positiewe verandering en

die persoonlike ontwikkeling wat die deelnemer uit sy deelname kry, motiveer verdere deelname aan avontuuraktiwiteite.

Die mens in sy natuurlike stand hou nie van veranderinge nie, want dit bring ongemak en soms verwarring mee. Die mens wil nie die sekuriteit van sy dag tot dag bestaan prysgee vir verandering met 'n onseker uitkoms nie. Hier kom dit duidelik na vore dat avontuur en die deelname aan avontuuraktiwiteite moontlik sulke veranderings mag meebring, maar op 'n wyse wat vir die mens aanvaarbaar is. Indien die genoemde bestanddele in verhouding tot mekaar deel uitmaak van die avontuurervaring, maak dit die onseker uitkoms en risiko vir die deelnemer aanvaarbaar.

Deur die waardes en voordele van avontuur te ondersoek, het dit duidelik na vore gekom dat deelname nie 'n enkelvoudige gebeurtenis is nie, maar dat dit die deelnemer motiveer en uitdaag om weer en weer deel te neem. Hierdie deelname is geheel en al die deelnemer se eie keuse wat lei tot progressiewe verhoging van die uitdagings wat die individu aan homself stel.

As gevolg van die risiko verbonde aan avontuuraktiwiteite moet daar ter wille van die veiligheid van die deelnemer – emosioneel en fisiek – aan die gestelde vereistes voldoen word. Elke individu binne die groep moet die geleentheid gebied word om hierdie ervaring op 'n unieke wyse te ervaar en te geniet, maar steeds moet hierdie genot bydraend tot die bereiking van die gemeenskaplike doel van die groep wees. Avontuur gee aan die deelnemer, of dit individueel of binne groepsverband is, 'n uitdaging om buite sy gemaksone te funksioneer, op 'n vlak onbekend aan hom en sonder dat wen 'n vereiste is. Of dit bloot is vir die plesier of die adrenalien, die verlangde effek van gelukkige, positiewe deelnemers word verkry.

HOOFTUK 5: TOUBAANPROGRAMME

5.1 INLEIDING:

“Problems are given to us so we can solve them” Onbekend (soos aangehaal deur Snow, 1992:9)

Toubaanprogramme is 'n goeie voorbeeld van 'n avontuurgerigte aktiwiteit wat aangewend word om deur middel van ervaringsleer die deelnemer se ervaring te omskryf en dit van toepassing op sy leefwêreld te maak.

In hoofstuk 2 is toubaanprogramme as avontuuraktiwiteit gekonseptualiseer en in hoofstuk 4 is die konsep van avontuur en die voordele wat avontuuraktiwiteite vir die deelnemer inhou, bespreek. Avontuurgerigte ervaringsleer is onder die loep geneem en daar is aangetoon hoe leer deur die avontuurervaring plaasvind en dit toegepas word op aspekte van die alledaagse lewe. In hoofstuk 5 word die verskillende aktiwiteitsareas van toubaanprogramme bespreek. Daar word gepoog om die vereistes vir 'n suksesvolle toubaan vas te stel. Daarna word bepaal tot watter mate toubaanprogramme in die literatuur as 'n middel tot effektiewe spanbou uitgelig word. Laastens word die toubaanbedryf in Suid-Afrika ondersoek.

Alvorens daar oorgegaan word tot die bespreking van toubane, volg eers 'n kort geskiedkundige oorsig omtrent die oorsprong van toubane soos deur Snow (1992:5) uiteengesit. Toubane se oorsprong lê in die militêre diens waar dit eers in die vorm van 'n hindernisbaan gebruik is vir die opleiding van soldate. Aan die begin van die Tweede Wêreldoorlog, het die Britse kommando's 'n baan ontwerp wat die samewerking van die soldate vereis het. Die baan het bestaan uit toue wat tussen bome of mensgemaakte strukture gespan is, vandaar die naam “toubaan”. Met verloop van tyd is die konstruksietegnieke en materiaal opgradeer en die toue is vervang met staalkabels.

Kurt Hahn, 'n Nazi-banneling van Duitsland, het gedurende die Tweede Wêreldoorlog vir die Britse vloot gewerk. Sy opdrag was om 'n seemanskaps- en oorlewingskursus vir

die Britse matrose te ontwerp. Deur sy werk het Hahn geleer dat 'n matroos se kans op oorlewing in uiterste toestande deur hulle karakters voorspel kan word. 'n Matroos wat interne hulpbronne uit fisieke en verstandelike uitdagings ontwikkel het, was baie beter voorbereid om die eise van die oorlog te hanteer. Op grond van hierdie bevindings, het Hahn 'n program ontwikkel wat daarop gemik was om karakter te bou deur buitemuurse uitdagingservarings. 'n Kommandohindernisbaan is ook in hierdie program ingesluit en is beskryf as 'n opvoedkundige opleidingsstelsel om die fisieke en geestelike krag van die matrose te versterk.

Na die oorlog het Hahn "Outward Bound" gestig. Dit is 'n skool gerig op die ontwikkeling van die karakter van jong mense deur wildernis-avonture. Die skole is eers in Engeland en later in die Verenigde State gevestig. Die kommandohindernisbaan het deel van die skool se kurrikulum uitgemaak. In die sestiger- en sewentigerjare het die wildernis-avontuurkurse baie gewild geraak en meer mense is blootgestel aan wat toe genoem is, die "Tou- en inisiatiewebaai" (*Ropes and Initiatives Course*). In 1971 het verskeie oud-Outward Bound instruktors "Project Adventure", 'n ervaringsgebaseerde, opvoedkundige program vir hoërskoolleerlinge in Massachusetts, VSA, gestig. 'n Belangrike komponent van hierdie program was dat alle leerlinge twee keer 'n week aan toubaan en inisiatiewe deelgeneem het. Sedertdien het die aantal toubane in veral die VSA drasties toegeneem. In die vroeë negentigerjare was die geraamde aantal toubane in die VSA tussen twee- en drieduisend.

Die eerste toubaan in Suid-Afrika is in 1993 naby Oudtshoorn gebou, as deel van K.A.R.O. (Kaaplandse Avontuuropleiding en Rekreasiesentrum Oudtshoorn) avontuursentrum gebou. Die toubaan is tussen bome en op lappale gebou. Die persone wat die baan gebou het, het die idee uit 'n boek met die titel "Cowstails and cobra's" (Rohnke, 1989) rakende toubane gekry. Die ontwerp van die baan was sterk beïnvloed deur die tipiese Amerikaanse ontwerp (Mocke, 1998). Hierdie toubaan was die eerste van verskeie toubaanentrums wat daar tans in Suid-Afrika bestaan. Hierdie aspek sal later in die hoofstuk meer aandag geniet. Voorts 'n bespreking van die kenmerke van

toubane gegrond op vereistes waaraan die bane moet voldoen en ander eienskappe waaroor 'n toubaanprogram moet beskik.

5.2 KENMERKE VAN TOUBAANPROGRAMME

Verskeie toubaanprogramme word wêreldwyd gebruik deur buitelugsentrums, opvoedingsinstansies, bestuurskolleges, opleidingsentrums, korrektiewe sentrums en hospitale, korporatiewe opleidingsentrums, skole en tersiêre inrigtings, rehabilitasiesentrums, maatskappye, asook by jeugsentrums (RCD-manual, 1997). Elk van hierdie instansies het verskillende doelstellings vir die gebruik van die toubane. Dit is moontlik en soms noodsaaklik dat toubane doelwitspesifiek gemaak word vir die gebruik by die onderskeie instansies (RCD-manual, 1997). Daar is egter sekere algemene kenmerke waaroor toubane moet beskik.

5.2.1 Veiligheid

Veiligheid is die belangrikste kenmerk waaroor enige hoë toubaan moet beskik (Miles & Priest, 1990:37; Voigt, 1988:60; Snow, 1992:167; De Meyer, 1998; Smit, 1998; Spies, 1998; Snyman, 1998; ATI, 1989:7). Volgens die ISN (International Safety Network) wat sedert 1984 statistiek aanteken rakende die beserings in avontuurgerigte opleidingsprogramme, het toubane die laagste beseringsgetalle van alle avontuuraktiwiteite (Snow, 1992:168). Om veiligheid te verseker is dit nodig dat aandag gegee word aan die deelnemer terwyl hy aan die aktiwiteit deelneem. In die toeligtingsfase (briefing) wat in afdeling 5.3.1.1 bespreek word, word die veiligheidsaspekte van deelname aan toubaanprogramme aan die deelnemers oorgedra. Dit is belangrik dat die avontuurleier voldoende opgelei is in die oordrag van die veiligheidsaspekte, die bemeestering van die aktiwiteite en die noodhulprosedures wat in 'n noodgeval gevolg moet word.

Al bogenoemde outeurs en kundiges beklemtoon telkemale die belangrikheid van 'n veilige baan. Die deelnemers wat aan die toubaan deelneem, word geheel en al buite hulle gemaksone geneem en die mate van vrees wat hulle ervaar is buitengewoon. Die

deelnemers is nie net fisiek by die aktiwiteit betrokke nie, maar ook emosioneel. Deelnemers het 'n behoefte aan 'n mate van sekuriteit tydens deelname en die veiligheid van die baan is vir hulle belangrik (Spies, 1998). Die areas waar veiligheid eerste prioriteit moet geniet, sien soos volg daaruit:

5.2.1.1 Ontwerp van die baan

Daar is verskillende tipes toubane. Bane word ontwerp deur die onderskeie instansies wat toubane voorsien om by die behoeftes van hulle kliënte te pas. Dit is egter belangrik by enige hoë toubaan dat die deelnemer op enige stadium van die baan in kontak is met die avontuurleier. Daar is reeds vermeld dat dit 'n angswekkende ondervinding vir die deelnemer kan wees en oogkontak en aanmoediging van die avontuurleier is essensieel. Die baan moet verkieslik in 'n natuurlike omgewing gesetel wees. Hierdie aspek het estetiese waarde vir die deelnemer (Voigt, 1988:61).

5.2.1.2 Materiaal

Die materiaal waarvan die toubaan gebou word, moet van goeie kwaliteit wees. Die vereistes vir die tipe materiaal, verskil by die verskillende instansies wat toubane oprig. Die verskillende tipes materiaal moet aan sekere standaarde voldoen. Vervolgens 'n oorsigtelike bespreking van die tipes materiaal en standaarde.

5.2.1.2.1 Ondersteuningstrukture

Bome en houtpale blyk die populêrste ondersteuningstrukture vir toubane te wees. In Suid-Afrika word hoofsaaklik houtpale as ondersteuning gebruik (Heunis, 1998; Van Straten, 1998; Spies, 1998). Die houtpale mag verskil van bloekomhout, wat sterker hout is en beter aanpas by binnelandse temperature, of dennehout wat meer gepas is vir die kusstreke van Suid-Afrika, aangesien dit meer vogtig is (Verkuyl, 1988).

a) Bome

Wanneer bome gebruik word, is dit aldus die ACCT-riglyne (1994:4) belangrik dat die sterkte van die bome en die omgewing waarin die bome is, deeglik ondersoek word voordat dit vir die oprigting van toubane gebruik kan word.

- Seleksie van terrein

Die terrein waar toubane in bome opgerig word, hang af van 'n waardebeplanning van die terrein. Dit sluit inligting rakende die boomspesies, grootte van die bome, toestand, terrein, erosiepotensiaal en toeganklikheid van die terrein in. Hierbenewens is dit essensieel dat die bome struktuurgewys geskik moet wees vir toubaaninstalering.

- Omgewingsimpak

Aangesien die gebruik van bome vir toubaaninstruksie direkte kontak met die natuurlike omgewing tot gevolg het, is dit belangrik dat die installasie en onderhoud van die toubaan op so 'n wyse gedoen word dat dit die impak op die natuurlike omgewing en skade op ondersteunende bome minimaliseer.

- Skoonmaak

Indien 'n gepaste terrein geselekteer is, moet die areas om en onder die aktiwiteite in die bome skoongemaak word van enige gevaarlike stompe, klippe of giftige plante. Dit is hoofsaaklik om veiligheidsredes maar ook om die terrein af te baken en die impak op die omgewing tot die minimum te beperk.

b) Houtpale

Daar is nie in alle omgewings 'n gepaste terrein om 'n toubaan tussen bome op te rig nie. Hier is die gebruik van houtpale veiliger as om ongepaste bome te gebruik (ACCT, 1994:5).

- Seleksie van terein

Daar word verkies dat 'n toubaan binne 'n natuurlike omgewing opgerig word. Hierdie aspek het estetiese waarde vir die deelnemer. Dit is verder ook belangrik dat die bo- en ondergrondse gebruike, van die omliggende areas in ag geneem moet word.

- Behandeling

Houtpale wat vir die konstruksie van toubane gebruik word, moet teen verrotting behandel wees. Chemiese behandeling is beskikbaar om houtpale teen verweer te beskerm.

5.2.1.2.2 Kabels

Kabels word gebruik word om die pale en die verskillende platforms met mekaar te verbind, asook vir die gebruik van die verskillende veiligheidsisteme (*belay system and cow-tails*). Dit is 'n vereiste dat die kabels wat gebruik word, 'n minimum getoetste breekkrag van 6 400kg het (ACCT, 1994:4; RCD, 1997).

5.2.1.2.3 Houtplatforms

Hierdie platforms word gebruik vir die avontuurleiers en die addisionele instruktors wat verantwoordelik is vir veiligheidsondersteuning. Die deelnemers beweeg ook van die een platform na die ander. Die platform moet groot genoeg wees om die deelnemer veilig te laat voel. Hout word vir die konstruksie van die platforms gebruik.

5.2.1.3 Toerusting

Daar is verskeie soorte toerusting wat tydens deelname aan die hoë toubaan gebruik word om die veiligheid van die deelnemers te verseker. Dit is belangrik dat hierdie toerusting te alle tye in goeie werkende toestand gehou word. Dit is die verantwoordelikheid van die instruktors om die toerusting gereeld na te gaan en in stand te hou (Spies, 1998; De Meyer, 1998; AARCI-manual, 1996; ACCT, 1994:11).

Die toerusting sluit in (AARCI-manual, 1996; ACCT, 1994:12):

- **Dinamiese (*Dynamic*) tou** - met 'n breekkrag van meer as 2 200kg
- **Bande (*Slings and tapes*)** - met 'n breekkrag van meer as 2 200kg
- **Kletterpet** - moet goed pas en vasgemaak word vir maksimum effektiwiteit
- **Karabiners** - waarvan die hek moet kan toeskroef en met 'n breekkrag van minstens 2 200kg
- **Harnas** - Binne Suid-Afrikaanse toubaanbedryf word tans drie tipes harnasse gebruik naamlik: sit harnas, bors harnas en vollyf harnas.
- **Figuur 8 en Steekplaat (*Stitch plate*)**
- **Wrywingsverminderingstoestel (*Shear reduction device*)** – Moet 'n minimum breekkrag van 2500kg hê

- **Katrolle (*Pulleys*)** – word gebruik om die individuele deelnemers te ondersteun en het 'n minimum breekkrag van 2500kg.

Die deelnemers se veiligheid hang af van die effektiewe gebruik en instandhouding van hierdie toerusting. Deelnemers moet voldoende inligting ontvang omtrent die funksionering en aanwending hiervan (Smit, 1998; Van Straten, 1998; Snyman, 1998).

5.2.2 Goed opgeleide personeel

Tesame met 'n goed ontwerpte en veilige baan, is dit van kardinale belang dat die instruktors en personeel wat verantwoordelik is vir die hoë toubaan, goed opgelei moet wees (Voigt, 1989:60; Miles & Priest, 1990:37; Fischesser, 1989:11; RCD-manual, 1997). Die werwing, indiensneming en opleiding van die personeel is 'n belangrike deel van die veiligheidsgeheel, aangesien 'n goeie instrukteur veilige en professionele ervarings vir die deelnemer kan bied (ATI, 1989:8).

Hoë toubaanoperateurs verskil oor die basiese kriteria vir instruktorsopleiding (byvoorbeeld minimum/maksimum ouderdom). Daar is egter konsensus dat dit die verantwoordelikheid van die instruktors is om aan die deelnemers morele, emosionele en opbouende ondersteuning te bied ten einde hulle te help om die hoë toubaan te voltooi (De Meyer, 1998). Net so belangrik is die feit dat die instruktors goed opgelei moet wees in die fisieke hantering van die toerusting, moet weet hoe om dit te gebruik vir maksimum effektiwiteit en om ten alle tye die totale veiligheid van die deelnemer te verseker (Voigt 1989:61).

Dit is verder verkieslik dat daar geskrewe kriteria is vir die keuring van personeel, kontinue en gereelde personeelopleiding, asook gereelde geskrewe evaluering van elke personeellid (ATI, 1989:8). Deur aandag hieraan te gee word die standaard van opleiding verhoog en sodoende ook die diens wat aan die deelnemers verskaf word. Laastens moet personeel goed opgelei wees in noodhulp, reddingstegnieke en noodsituasiehantering om enige ongewenste situasie wat tydens die gebruik van die hoë toubaan mag voorkom, te kan hanteer (RCD-manual, 1997).

By hoë toubane, soos by ander avontuuraktiwiteite (Afdeling 4.3.3) word daar gebruik gemaak van spesialis fasiliteerders en instrukteurs. Hierdie posisies staan egter nie geïsoleerd van mekaar nie. Dit is belangrik dat die fasiliteerders ondervinding het in die gebruik van toubane, en instrukteurs ondervinding het in die fasiliteringsaspek van die leerproses (Spies, 1998; AARCI-manual, 1996:64). AARCI-manual (1996:64) maak die volgende stelling: "Experience is to be both safe and effective." en beide hierdie komponente is nodig om deelname 'n suksesvolle ervaring te maak.

Die vaardighede van instrukteurs kan in vier vlakke gedeel word, naamlik (AARCI-manual, 1996:64):

- Onbewuste onbevoegdheid - onkunde
- Bewuste onbevoegdheid - beginner
- Bewuste bevoegdheid - bekwaam
- Onbewuste bevoegdheid - meester

Persone verantwoordelik vir die aanbieding en fasilitering van avontuuraktiwiteite moet voldoende opgelei word om as meester hierdie funksies te kan verrig én om verantwoordelikheid vir die veiligheid van die deelnemers te aanvaar.

5.2.3 Verskeidenheid van aktiwiteite

Daar is reeds vermeld dat tydens deelname aan hoë toubane daar individueel of met die hulp van een of meer groepslede van een platform of element na die volgende beweeg word. Die moeilikheidsgraad van aktiwiteite moet progressief verswaar soos wat daar van die een aktiwiteit na die volgende beweeg word. Die eerste fase moet die mees elementêre aktiwiteite insluit ten einde basiese vertrouwe te bou en die deelnemer te oriënteer ten opsigte van sy nuwe buitengewone omstandighede (Snyman, 1998). Hiervandaan sal die aktiwiteite progressief 'n hoër vlak van uitdaging aan die deelnemers bied. Die kompleksiteit van die aktiwiteite, hetsy individueel of groepsgeïntereerd, sal varieer na gelang van die ontwerp van die baan en die aard van die teikengroep.

Verder verskil die aktiwiteite wat betref die beveiliging. Nie alle aktiwiteite het 'n instrukteur nodig wat direk verantwoordelik is vir die beveiliging nie. In die geval waar die deelnemer beveilig word deur 'n verbinding aan 'n kabel bo hom word die term "cow tail" gebruik. Waar die deelnemer beveilig word deur 'n instrukteur wat hom vanaf die grond beveilig, word die term "belaying" gebruik.

5.2.4 Grondvryhoogte

Die hoogte waarop die deelnemer aan die aktiwiteite deelneem, het 'n effek op sy ervaring en emosionele toestand (RCD-manual, 1997). Dit is belangrik om hierdie hoogte spesifiek vas te stel en tydens die programsamestelling te verreken. Hoogte word gebruik om die deelnemer buite sy gemakzone te laat funksioneer. Deur hierdie aktiwiteite op 'n bepaalde hoogte van die grond af uit te voer, word risiko en 'n gevoel van 'n onsekere uitkoms ervaar, wat vereistes vir avontuur is. Volgens Hopkins & Putnam (1993:68) en Spies (1998) kan drie ervaringstoestande voorkom wat in 'n groot mate deur die grondvryhoogte bepaal kan word:

5.2.4.1 Mis-avontuur (*Miss adventure*)

Mis-avontuur is die negatiewe sy van avontuur. Dit kombineer die drie elemente van motoriese, kognitiewe en emosionele vaardighede in ekstreme, negatiewe vorme. Hier kom die elemente in so 'n graad voor dat daar ernstige gevaar vir fisieke of emosionele skade is. Die deelnemer is tot so mate uit sy gemakzone geneem dat die ervaring vir hom totaal negatief is. Die mate van vrees en ongemak wat ervaar word, is te hoog en hy het geen positiewe assosiasie met die ervaring nie. Dit kom gewoonlik voor wanneer aan té hoë aktiwiteite deelgeneem word. Hierdie toestand moet ten alle tye vermy word.

5.2.4.2 Lae-avontuur (*Low adventure*)

Hierdie toestand kom voor wanneer die element waaraan die deelnemer deelneem, vir hom geen uitdaging bied nie. Hy word nie werklik uit sy gemakzone verwyder nie en die aktiwiteit is vir hom "vervelig". Hy ervaar nie werklik 'n gevoel van risiko nie en heg, soos by die mis-avontuur, 'n negatiewe assosiasie aan die ervaring. Hierdie toestand mag voorkom wanneer aktiwiteite soos byvoorbeeld die lae toubane vir die deelnemer geen

uitdaging bied nie. Daar moet egter daarop gewys word dat die feit dat geen vrees by lae toubane ervaar word nie, nie noodwendig aanleiding tot lae avontuur gee nie. Daar is tydens deelname aan lae toubane steeds kognitiewe uitdaging vir die deelnemers.

Dit is belangrik om daarop te let dat in die geval van lae toubane, daar as 'n groep deelgeneem word en die uitdagings wat gestel word, groepsgeoriënteerd is. Die inisiatief en bydrae van elke individu is nodig vir die sukses van die program. Lae-avontuur word veral waargeneem waar individueel aan aktiwiteite deelgeneem word of waar die groep se vaardighede en vermoëns nie uitgedaag word nie en die groep "verveeld" met die aktiwiteit is.

5.2.4.3 Grens-avontuur (*Frontier adventure*)

Grens-avontuur word ervaar wanneer die deelnemer 'n positiewe assosiasie aan sy ervaring heg. Dit beteken nie noodwendig dat die deelnemer in al sy pogings geslaag het nie, of dat hy dit sommer weer wil aanpak nie, maar hy voel goed oor dit wat hy bemeester het en voel dat hy iets bereik het. Om hierdie ervaring te beleef, moet 'n deelnemer 'n mate van sukses ervaar.

Hierdie toestand kom die algemeenste voor, waar daar aan aktiwiteite tussen 8 en 12 meter van die grond af deelgeneem word, of waar aktiwiteite 'n kognitiewe en emosionele uitdaging vir die deelnemer bied (Spies, 1998; Snyman, 1998; API, 1989:5; Voigt, 1988:59; Miles & Priest, 1990:36).

5.2.5 Opsommende oorsig

Aangesien deelname aan die toubaanprogramme 'n uitdaging aan die deelnemer se fisieke, emosionele en kognitiewe vaardighede bied, moet hy ten alle tye veilig wees en ondersteuning ontvang om hom deur die proses te help. Uit die definisie vir avontuur is dit reeds afgelei dat avontuur 'n aktiwiteit is wat risiko en 'n onsekere uitkoms insluit. Deur aandag te gee aan die materiaal, toerusting en opleiding van die personeel, asook deur hierdie aspekte gereeld op te gradeer, kan die moontlikheid van beserings tot die minimum beperk word en grens-avontuur meer gereeld ervaar word.

Vervolgens 'n bespreking van hoe toubaanprogramme fisiek aangewend word as avontuurgerigte ervaringsleeraktiwiteit.

5.3 TOUBAANPROGRAMME AS MIDDEL TOT EFFEKTIEWE GROEPFUNKSIONERING

“To strive, to conquer, and not to yield.” Outward Bound-leuse

Daar is reeds vermeld dat toubane as 'n effektiewe middel gebruik kan word om die mens as persoon te ontwikkel, asook die groep waarin die individu funksioneer. Hierdie ontwikkeling geskied egter deur 'n paar prosesse waaraan die individu en ook die groep onderwerp word. Die gebeure op die toubaan voorsien die groep van ervaringsmetafore vir dinamika in die werkplek. Die groep se interaksiepatrone, asook sterk en swak eienskappe word gedurende die aktiwiteite blootgestel en onder die loep geneem (Snow, 1992:10). Elke nuwe leerervaring bou op die leerervarings van die vorige aktiwiteit. Om effektief te wees moet die groeplede 'n grondslag van vertrouwe bou. Dit is nie alleen die groepsprobleemoplossingsinisiatiewe wat hierdie vertrouwe voortbring nie, maar 'n proses waartydens al die verskillende inisiatiewe en aktiwiteite geïntegreer word (Snow, 1992:10).

Heunis (1997:133) noem hierdie aktiwiteite avontuurgerigte ervaringsleerinstrumente. Verskillende aktiwiteite word gebruik om verskillende leergebeure te bewerkstellig. Heunis (1997:133) tabuleer avontuurgerigte ervaringsleerinstrumente ten einde te illustreer hoe die verskillende aktiwiteite aangewend word om sekere resultate te lewer (Tabel 5.1).

In hoofstuk 3 is ervaringsleer as een van die bestanddele van avontuur bespreek. Die toubaanprogram is 'n duidelike voorbeeld van ervaringgebaseerde ondervinding wat leer tot gevolg het (Hilton, 1992:46).

TABEL 5.1: AVONTUURGERIGTE ERVARINGSLEERINSTRUMENTE

OEFENINGE	SPELE	VERTROUW	PROBLEEM- OPLOSSING	LAE TOUBANE	HOE TOUBANE	BUITELUG
Fokus: Groepe & individue	Fokus: Groepe & individue	Fokus: Groepe & individue	Fokus: Groepe	Fokus: Groepe	Fokus: Individue, soms groepe	Fokus: Groepe & individue
Soort aktiwiteit: opwarming strek	Soort aktiwiteit: ysbrekers sosialisering	Soort aktiwiteit: vertroueval	Soort aktiwiteit: Probleem- oplossings: binnenshuis buitenshuis	Soort Aktiwiteit: Elemente 3 m en laer	Soort aktiwiteit: elemente 10 m en hoer	Soort aktiwiteit: rotsklim, abseil voetslaan kanovaart

Heunis (1997) word in die TBI-Brosjyre aangehaal en stel die volgende: "Relevance can only be guaranteed if the team building programme reflects the values and culture of the organization." Die deelnemer aan die toubaanprogram moet sy ervaring in die program kan deurtrek na sy werkplek en alledaagse wêreld. Snow (1992:19) bevestig dat die toubaanprogram vir die deelnemers 'n geleentheid bied om uit die ervaring te leer. Die outeur is verder van mening dat die proses van deelname aan die toubaan gedagtes en gevoelens genereer wat dieselfde is as die gedagtes en gevoelens wat in die werkplek ervaar word.

Ten einde te bepaal hoe die avontuurervaring op 'n toubaan moontlik kan bydra tot die ontwikkeling van die persoon en die effektiwiteit van die groep waarin die individu funksioneer, word die verloop van die toubaanprogram uit twee denkrigtings ondersoek.

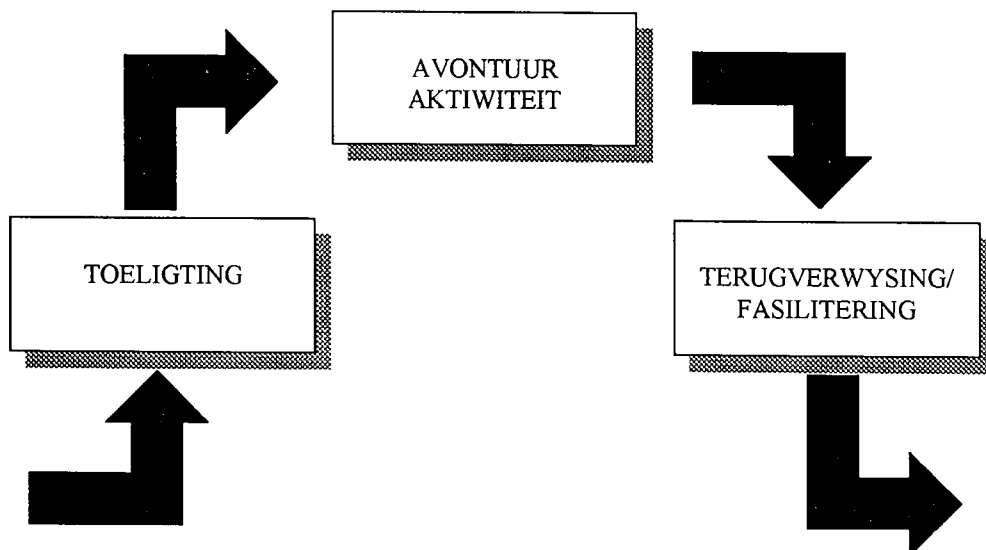
5.3.1 Die Avontuurgolf

Schoel *et al.* (1989:29) noem hierdie proses van ervaringsleer deur avontuuraktiwiteite, en spesifiek toubaanprogramme: "The Adventure Wave".

Die Avontuurgolf het drie hoofkomponente naamlik:

- "Briefing" - Toeligting
- "Activity" - Implementering van die avontuuraktiwiteit
- "Debriefing" - Terugverwysing/ Fasilitering

Die Avontuurgolf word in Figuur 5.1 grafies voorgestel:



FIGUUR 5.1: DIE AVONTUUR-GOLF

5.3.1.1 Toeligting (*Briefing*)

Bosman *et al.* (1987:224) vertaal "briefing" in Afrikaans as "instrueer". Odendal *et al.* (1984:465) verklaar die woord "instrueer" as: "Kennis bybring, les gee, onderrig". Hierdie verklaring sluit egter nie die omvattende betekenis van die woord "briefing" in die konteks van die avontuurervaring in nie. 'n Probleem bestaan dus om 'n erkende Afrikaanse term vir hierdie omvattende begrip te kry. Vir die doel van hierdie skrywe sal die woord toeligting gebruik word. Die toeligtingsproses vind op twee maniere plaas:

- Die inligting wat die avontuurleier aan die deelnemers oordra. Meeste van hierdie inligting is nie onderhandelbaar en nie oop vir bespreking nie. Dit beslaan uit onderwerpe soos veiligheidsmaatreëls en die hantering van toerusting.
- Gedeelde inligting bestaan uit doelstellingformulering en die verkryging van duidelikheid oor die verwagtings van die deelnemers. Die deelnemers begin hulle verwagtings en idees formuleer in terme van die komende ervaring.

Die proses van toeligting is die begin van die groepaksie. Toeligting bied die geleentheid om 'n raamwerk daar te stel waarbinne die groep veilig en produktief kan funksioneer (Schoel *et al.* 1989:88). Daar is vier kwessies tydens toeligting waarop gekonsentreer word:

5.3.1.1.1 Beheer

Aangesien die inisiatief van die deelnemers so 'n pertinente rol speel in deelname aan toubaanprogramme, is dit moontlik dat daar verwarring mag bestaan oor wie in beheer van die program is. Avontuurgerigte aktiwiteite sentreer rondom die persoon wat in beheer is en wat verantwoordelikheid vir die groep aanvaar (Schoel *et al.* 1989:89). Dit is die verantwoordelikheid van die avontuurleier om voorbereid te wees en om die groep te kan inlig oor die aktiwiteit waaraan hulle gaan deelneem en wat hulle van die ervaring kan verwag. Die avontuurleier moet in beheer wees van die aktiwiteit en die groep. Die groep moet bewus wees van watter veiligheidsmaatreëls gevolg moet word en die avontuurleier moet seker maak dat hierdie reëls streng toegepas word. Sodanige reëls is nie onderhandelbaar nie.

5.3.1.1.2 Omskryf die ervaring

Die deelnemer wat aan 'n onbekende aktiwiteit 12 meter bo die grond gaan deelneem, benodig relevante inligting ten einde die betrokke aktiwiteit suksesvol te voltooi. Dit is die verantwoordelikheid van die avontuurleier om onsekerhede uit die weg te ruim deur duidelike instruksies en omskrywings aan die deelnemers oor te dra ten opsigte van wat van hulle verwag gaan word tydens die deelname aan die aktiwiteit. Dit is 'n wyse om die deelnemers se fokus te vestig op die ervaring en die groep die geleentheid te bied om

te kommunikeer rakende die stand van hulle emosies en denkwyses (Schoel *et al.* 1989:91).

5.3.1.1.3 Waarde

Dit is reeds gestel dat die verskillende deelnemers se motivering vir deelname aan die avontuuraktiwiteite verskil. Vir elke lid van die groep om die maksimum ervaring te beleef en te leer wat die ervaring bied, is dit nodig dat elkeen teenoor mekaar erken wat hy bereid is om by te dra tot hierdie ervaring en wat die lede van mekaar verwag. Vir elke deelnemer mag die waarde van die ervaring gesetel wees in die mate waartoe dit aan elkeen se onderskeie verwagtings voldoen. Schoel *et al.* (1989:95) het drie voorvereistes geïdentifiseer wat die grondslag van die waardes van die aktiwiteit vorm:

- Almal werk saam as 'n groep vir individuele en groepsdoelbereiking;
- Almal gehoorsaam veiligheids- en groepsgedragriglyne;
- Almal gee en ontvang terugvoer, negatief of positief, en werk saam om dit te verander indien gepas.

Indien van bogenoemde inligting aan die deelnemers oorgedra word en elkeen se bydra word verkry, is die waarskynlikheid groot dat die verskillende lede se persoonlike doelstellings en die gemeenskaplik geformuleerde doelstelling van die groep bereik gaan word. Die waarde van die ervaring lê in die bereiking van die voorafopgestelde doelstellings.

5.3.1.1.4 Doelstellings

“The true worth of a person can be measured by the goals that he or she pursues”
(Snow, 1992:31)

Vir wedersydse ondersteuning binne groepsverband is dit wenslik dat al die lede bewus is van die verwagtings en rolbeskrywing van elke lid in die groep. Verder moet elke lid ook bewus wees van die doelstellings van die groep en tot watter mate hy verantwoordelik is vir die bereiking van die gestelde doelstellings.

Sharp & Cox (1970, soos aangehaal deur Schoel *et al.* 1989:103) het die volgende riglyne geïdentifiseer vir die stel van groepsdoelstellings:

- **Verstaanbaar** - Konseptualiseer die doelstelling en maak dit verstaanbaar
- **Geloofwaardig** - Elke lid van die groep moet in die doel glo
- **Kontroleerbaar** - Identifiseer die faktore waaroor 'n mens nie beheer het nie wat mag veroorsaak dat die doel nie bereik word nie,
- **Meetbaar** - Daar moet 'n mate van terugvoer wees om te bepaal tot watter mate die doel bereik word
- **Begeerte** - Die gestelde doel moet iets wees wat elkeen wil hê of wil doen
- **Sonder alternatief** - Stel een doel
- **Groei-fasilitering**- Doelstellings moet positief wees, ten einde die doelsteller te motiveer om die doelstellings konstruktief uit te brei en doelgerig te werk te gaan.

Volgens Hahn (soos aangehaal deur Snow, 1992:31) is daar vier faktore wat teenwoordig moet wees sodat groeplede hulle tot die bereiking van die gestelde doelstelling kan verbind:

- Individuele lede moet help om die groep se doel te definieer;
- Die doel moet individuele waardes reflekteer;
- Die middels tot die bereiking van die doel moet beskikbaar wees;
- Die doel moet aanvaarbaar uitdagend wees – nie te moeilik of te maklik nie.

Hierdie persoonlike betrokkenheid wat die lede het by die definiëring van die doelstelling, gee aan die groeplede 'n persoonlike strewe vir die suksesvolle bereiking van die doelstellings (Snow, 1992:31).

Daar is twee tipes doelstellings wat gestel kan word (Schoel *et al.* 1989:103), naamlik:

- **Aktiwiteitsdoelstellings** - Doelstellings wat gestel word binne die konteks van die groepsaktiwiteite.
- **Persoonlike doelstellings** - Doelstellings wat die individu vir homself stel buite groepsverband

Bogenoemde twee tipes doelstellings help die individu en die groep om uitdrukking te gee aan die emosies en denke wat hulle ervaar voor hulle aan die aktiwiteit gaan deelneem, asook wat hulle daarmee wil bereik (Van Straten, 1998). In die toeligtingsproses word van die groep verwag om gesamentlik aktiwiteitsdoelstellings te formuleer wat deur die loop van die deelname aan die toubaanprogram nagestreef kan word. Die resultaat van die toeligtingsproses waarna gestreef word, is om te verseker dat elke deelnemer bewus is van wat die aktiwiteitsdoelstellings van die groep is. Die deelnemers moet bewus wees van wat die waarde van hierdie doelstellings vir die groep is en wat elkeen se verantwoordelikheid is ten einde die gestelde doelstellings te bereik (Schoel *et al.* 1989:120).

Elke lid in die groep het buiten die aktiwiteitsdoelstellings wat gesamentlik geformuleer word, ook persoonlike doelstellings wat hulle deur deelname aan die toubaanprogramme wil bereik. Vir die een mag dit slegs 'n dag weg van die normale roetine wees, vir die ander 'n wyse om sy hoogtevrees te oorkom en nog een 'n manier om selfvertroue en wedersydse vertroue op te bou. Die leier van die groep mag verhoogde produktiwiteit van die ervaring verwag. As die partye nie bewus is van die ander se persoonlike doelstellings nie, is die moontlikheid dat enige doelstellings bereik gaan word onwaarskynlik. Dit is die rol van die avontuurleier om hom te vereenselwig met die omgewing waar die deelnemers vandaan kom, die aktiwiteitsdoelstellings van die groep en die persoonlike doelstellings van die individue om te verseker dat dit wel bereik word (Snow, 1992:26).

5.3.1.2 Implementering van die avontuuraktiwiteit

“The Romans taught their children that nothing was to be learnt sitting.” Seneca (soos aangehaal deur Snow, 1992:15)

Die volgende fase van die avontuurgolf is deelname aan die avontuuraktiwiteit. Die toeligtingsproses wat plaasgevind het, stel die avontuurleier instaat om vanuit die gestelde doelstellings te bepaal op watter areas van effektiewe groepsfunksionering die groep kan verbeter ten einde die gestelde doelstellings te bereik.

Dit is die verantwoordelikheid van die avontuurleier om die aktiwiteit te selekteer wat die beste middel tot effektiewe doelbereiking gaan wees. Tabel 5.1 gee 'n aanduiding van watter aktiwiteite aangewend kan word om spesifieke resultate te verkry. Die seleksieproses word gebaseer op die doelstellings wat tydens die toeligtingsproses gestel is, asook op die fisieke vaardighede van die deelnemers (Snow, 1992:32). Elke groep wat aan die toubaanprogramme deelneem, verskil van die volgende groep in terme van werksmilieu, verwagtings van die program en gestelde doelstellings. Dit is hierdie feit wat die rol van die avontuurleier weer pertinent uitlig (Schoel *et al.* 1989:124).

Volgens Snow (1992:34) word die aktiwiteite die effektiefste aangebied indien dit in 'n reeks fases gedoen word.

- Die eerste aktiwiteite waaraan die deelnemers blootgestel word het ten doel om die deelnemers te oriënteer ten opsigte van hulle omgewing. Eerstens moet 'n informele en ontspanne omgewing geskep word. Groepsinisiatiewe en die ysbrekersoefeninge wat in afdeling 2.4.1.1.1 bespreek is, is voorbeelde van aktiwiteite wat hiervoor gebruik kan word. Die aktiwiteite moet relatief maklik wees om die deelnemers op hulle gemak te plaas. Dit is egter van belang om die aktiwiteite progressief moeiliker te maak om te verseker dat daar voortdurende uitdagings aan die deelnemers gestel word.
- Nadat die groep met betrekking tot die omgewing georiënteer is, word aktiwiteite aangebied om die vertroue binne die groep te verhoog. Daar word van die deelnemers verwag om mekaar ten alle tye te ondersteun en aan te moedig. Vertrouevolle is 'n goeie voorbeeld van 'n aktiwiteit wat vertroue bou. Leer vind meer effektief plaas wanneer deelnemers nie angstig en gespanne is nie. Hierdie aktiwiteite help die deelnemers om bewustelik en onbewustelik op 'n meer funksionele wyse met mekaar te vereenselwig. Die stres van die hoë toubane word beter hanteer wanneer genoegsame vertroue tussen die lede ontwikkel is. Die lede is beter voorbereid om uitdagings te onderneem indien daar wedersydse vertroue tussen hulle is.

- Vervolgens word die lae toubane geïmplementeer. Hierdie aktiwiteite help die groep om as 'n groep te funksioneer. Die probleme wat opgelos moet word, het die samewerking van elke lid in die groep nodig.
- Die hoë toubaanprogram het tot gevolg dat meer angs en spanning deur die deelnemers ervaar word. Die fase fokus meer op die individu as op die groep, maar die volgehoue ondersteuning van die hele groep is nodig om elke individu suksesvol deur die program te lei. Hierdie fase behels veral die fasilitering van die groep ten opsigte van ondersteuning en aanmoediging. Hoë toubaanprogramme is opgestel vanuit die standpunt dat vrees 'n struikelblok is vir selfaktualisering. Hierdie vrees word makliker oorwin wanneer groepslede emosionele en fisieke ondersteuning bied.

Die enigste mislukking by deelname aan 'n toubaanprogram is om nie te probeer nie en dit is belangrik dat die avontuurleier hierdie beginsel pertinent onder die deelnemers se aandag bring. Vir 'n deelnemer wat hoogtevrees het mag die grootste sukses van die dag wees net om teen die eerste leer uit te klim en vir daardie poging moet hy net soveel erkenning ontvang as diegene wat die hele baan voltooi het. Indien een van die lede besluit om nie deel te neem nie, moet die avontuurleier sy/haar besluit respekteer. Die leier moet wyses voorstel waarop hierdie lede op 'n ander wyse by die aktiwiteit betrokke kan bly en sodoende nie van die groep afgesluit word nie. Die idee agter deelname aan die toubaanprogramme is dat die hele groep tot die ervaring bydra en so help om die integriteit van die groep te behou.

Na afloop van die aktiwiteit word daar vervolgens oorgegaan na die terugverwysing van die effek wat die ervaring op die groep en elke individu gehad het. Die terugverwysing dui op die wyse waarop die deelnemer, deur middel van metaforiese oordrag, die ervaring in die alledaagse lewe kan toepas.

5.3.1.3 Terugverwysing (*Debriefing*)

Terugverwysing is die evalueringsproses van die aktiwiteit wat na deelname volg. Dit sluit evaluering van die persoonlike gevoelens van die deelnemers, die houding van die groep en die mate waartoe die gestelde doelstellings bereik is, in. Deur middel van

fasilitering word die groepslede gelei deur die proses van evaluering totdat metafore tussen die ervaring en die alledaagse lewe getref word. Elke lid in die groep kry die geleentheid om insette te lewer en sy ervarings in woorde uit te druk (Schoel *et al.* 1989:32). Die vergelyking tussen die ervarings tydens deelname aan die toubaanprogram en die ervarings in die werkplek vind tydens die terugverwysing plaas (Snow, 1992:19). Tydens hierdie terugverwysingsproses bespreek en analiseer die deelnemers die ervaring.

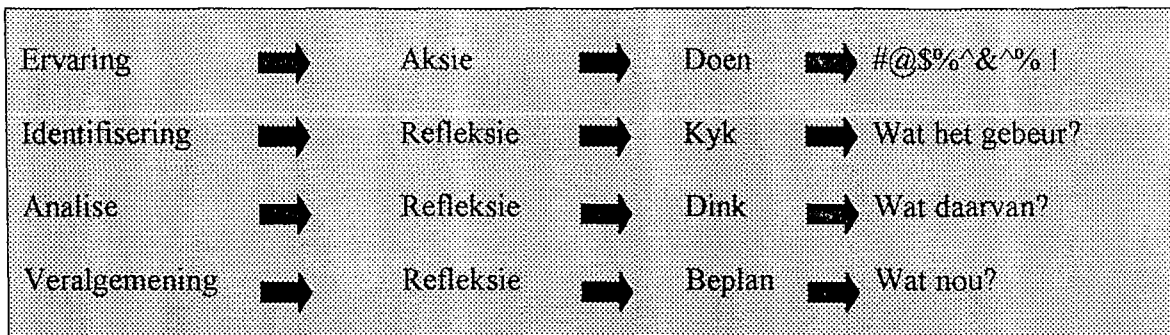
Volgens Snow (1992:20) word die deelnemer tydens die terugverwysingsproses geleer om homself te ontdek. Vrae word aan die deelnemer gestel waarop daar geen regte of verkeerde antwoorde is nie, maar deur die antwoorde van die deelnemer lei hy homself om 'n verband tussen die ervaring, sy werksplek en die gestelde doelstellings te trek. Voorbeelde van vrae wat gevra word, sluit die volgende in (Schoel *et al.* 1989:32; Snow, 1992:20):

- Wat het gewerk? Hoekom?
- Wat het ons gedoen? Wat beteken dit?
- Wat het nie gewerk nie? Hoekom nie?
- Wat gaan ons daaromtrent doen?
- Wat doen ons volgende?
- Wat het jy geleer wat jy saam met jou kan neem?

Een van die mees algemene metodes van terugverwysing is 'n vierstapproses (*EIAG-Process*) deur Brocklebank & Jimenez (1990, soos aangehaal deur Snow, 1992:20). 'n Grafiese voorstelling van die proses word in Figuur 5.2 aangedui.

Die vier stappe behels die volgende:

- "Experience" - Ervaring
- "Identify" - Identifisering
- "Analyze" - Analise
- "Generalize" - Veralgemening



FIGUUR 5.2: DIE EIAV-PROSES

5.3.1.3.1 Ervaring

Die waarde van die toubaanaktiwiteit is die leerervaring wat dit vir die deelnemers bied. Die take wat hulle verrig, het op sigself weinig waarde (Snow, 1992:21; Spies, 1998; Van Straten, 1998). Die opgewondenheid om die gegewe taak te verrig of die teleurstelling wanneer die poging nie suksesvol was nie, openbaar verskeie emosies wat deur die loop van die ervaring beleef is. Hierdie is 'n geleentheid vir die deelnemers om teenoor mekaar die ervaring te beskryf en vir die individu om die ervaring in perseptief te sien. Indien die avontuurleier vir die groep die geleentheid gee om vir 'n paar minute hulle gevoelens uit te druk, word emosionele energie ontlai en stel dit die groep in staat om op die refleksieproses te fokus.

5.3.1.3.2 Identifisering

“Wat het gebeur?” Die identifisering en omskrywing van dit wat tydens die aktiwiteit gebeur, vind in hierdie fase plaas. Spesifieke deelnemergedrag en die effek daarvan op die groep kan uitgelig word. In hierdie stap is dit belangrik dat die avontuurleier 'n ondersteunende atmosfeer moet skep wat die deelnemers sal help om die emosies wat hulle na afloop van deelname aan die toubaanprogram ervaar, te openbaar.

5.3.1.3.3 Analise

“So, wat daarvan?” In hierdie stap moet daar aan die deelnemer gewys word op watter wyse hy hierdie inligting in sy lewe kan toepas. Ooreenkomste tussen die ervaring en die deelnemer se alledaagse lewe word aangetoon. Parallele word getrek tussen die groep se

funksionering in die werkplek en sy funksionering tydens die toubaanprogram. Indien die groep 'n spesifieke taak nie voltooi het nie, is dit die rol van die avontuurleier om die groeplede te motiveer om te praat oor waarom hulle die taak nie kon voltooi het. Die groep moet self beseftig wat die rede is waarom hulle die taak nie voltooi het en wat die implikasies daarvan vir die groep in die werkplek is.

5.3.1.3.4 Veralgemening

“Wat nou?” Die groep is nou in die stadium waar hulle gevolgtrekkings kan maak van hoe om hierdie ervarings in die alledaagse lewe toe te pas. Die hele fase kan deur die avontuurleiers in een vraag gestel word: “Wat wil jy saam met jou huis toe neem?” Dit is tydens hierdie stap waar 'n individu mag vind dat aspekte van die ervaring hom noodsaak om selfgestelde beperkings te bevraagteken.

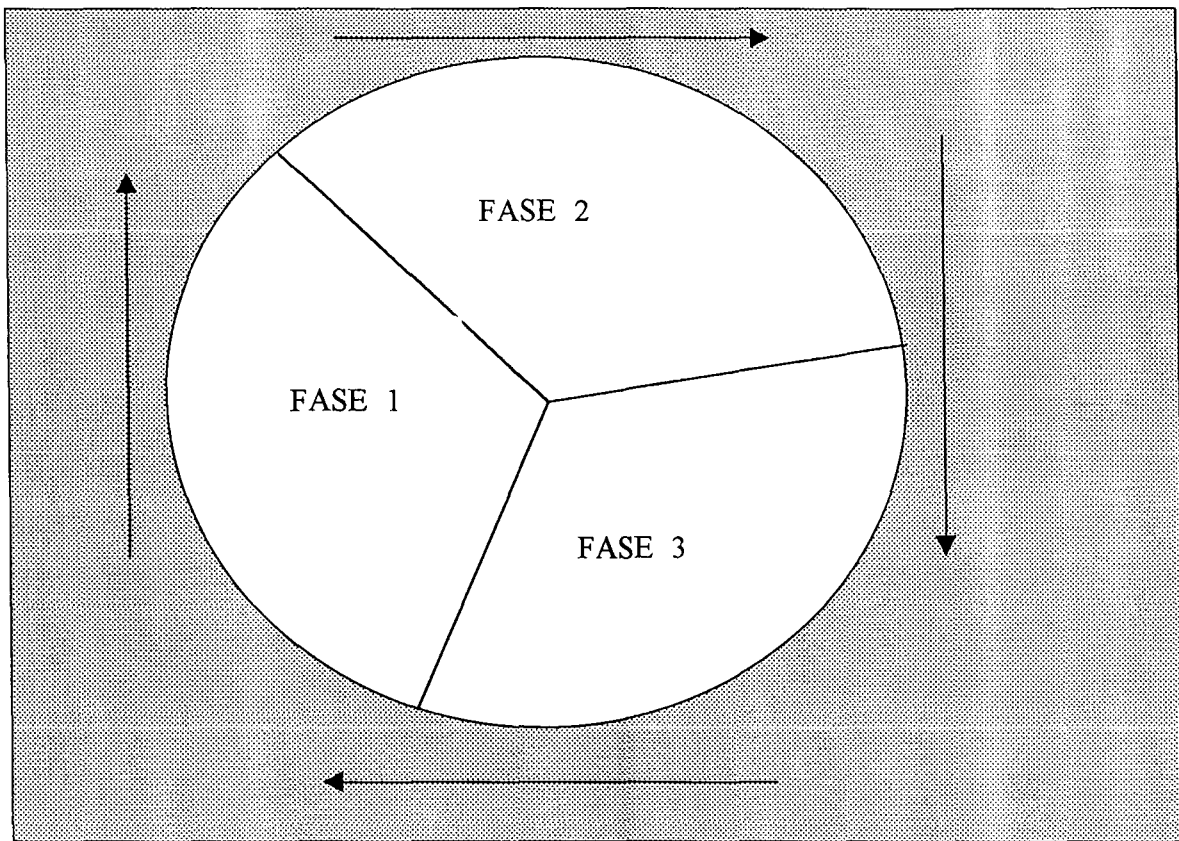
Die terugverwysingsproses het die potensiaal om van die toubaanaktiwiteite 'n sinvolle ervaring te maak. Terugverwysing is 'n vaardigheid wat die avontuurleier moet aanleer en beoefen ten einde vir die deelnemers die betekenis en die waarde van die avontuurervaring oor te dra. Terugverwysing voorsien 'n model van hoe die ideale groep moet funksioneer (Schoel *et al.* 1989:185).

5.3.2 Die makrokomponent van avontuurgerigte ervaringsleer

In opvolg op die avontuurgolf het Heunis (1997:136) agt jaar later 'n soortgelyke proses daargestel. Die proses het drie fases, maar strek veel wyer as net die onmiddellike periode voor deelname en na afloop van deelname aan die avontuurprogram. Hy noem dit die makrokomponent van avontuurgerigte ervaringsleer (Figuur 5.3).

Heunis (1997:136) stel die drie fases soos volg:

- Fase 1: Kontekstualisering
- Fase 2: Avontuurgerigte ervaringsleer
- Fase 3: Opvolg



FIGUUR 5.3: DIE MAKROKOMPONENT VAN AVONTUURGERIGTE ERVARINGSLEER

5.3.2.1 Fase 1: Kontekstualisering

Hierdie fase sluit in die diepgaande data-insameling van die potensiële deelnemers om te verseker dat die toubaanprogram deeglik aangebied word. Deur vooraf data in te samel kan die stand van die groep bepaal word voordat hulle aan die program deelgeneem het. Hierdie inligting kan vergelyk word met die data wat na afloop van deelname geneem is en sodoende kan die sukses van die program bepaal word (Hilton, 1992; Huszczo, 1990, soos aangehaal deur Heunis, 1997:136).

Die data-insamelingsmetodes wat gebruik kan word, sluit in vraelyste en onderhoudvoering. Hierdie voorafinsameling van inligting moet daarop gerig wees om die verwagtings van die deelnemers te bepaal. Dit word dan verder gebruik om die

program te struktureer en te verseker dat hierdie verwagtings wel deur middel van die program kan realiseer.

5.3.2.2 Fase 2: Avontuurgerigte ervaringsleer

Hierdie fase is die fisieke beleving van die avontuuraktiwiteit, die deelname aan die toubaanprogram. Indien daar op grond van die inligting wat in fase 1 ingesamel is, die behoefte by die groep bestaan om verhoogde samewerking met mekaar te ontwikkel, word daar uit die aktiwiteitsareas aktiwiteite gekies wat hierdie verhoogde samewerking tot gevolg sal hê. Heunis (1997:137) stel dit dat die verskillende aktiwiteite gebruik word om verskillende leernuanses te bewerkstellig. Dit is gevolglik noodsaaklik dat fasiliteerders insae het in die seleksie van die verskillende avontuurgerigte ervaringsleeraktiwiteite.

5.3.2.3 Fase 3: Opvolg

In die opvolgaksie wat na afloop van die program plaasvind, word daar gekyk of metaforiese oordrag plaasgevind het (Gass *et al.* 1991; Hilton, 1992; Thompson, 1991, soos aangehaal deur Heunis, 1997:137). Heunis (1997:125) definieer metaforiese oordrag as: “gedeeltelike ooreenkoms tussen twee dinge wat in ander opsigte verskil”. Snow (1992:68) ondersteun hierdie stelling en beweer dat leer deur metafore plaasvind wanneer verbande getrek word tussen ervarings wat nie eintlik verband hou nie. Hierdie oordrag van leer vind deur laterale denke plaas waar ooreenkomste tussen diverse situasies, wat gedragpatrone verteenwoordig, vasgevang word. Dit word ook gestel dat hierdie vorm van oordrag die kern van avontuurgerigte ervaringsleer vorm (Heunis, 1997:25). ’n Persoon kan onbewustelik voordeel trek uit ’n metafoor. Die aktiwiteit waaraan deelgeneem is, mag sy selfvertroue opbou sonder dat hy bewus is dat dit gebeur het (Snow, 1992:68).

Opvolging kan plaasvind in die vorm van ’n groepsbespreking waartydens elke lid die geleentheid kry om te praat oor die ervaring, die emosies tydens die ervaring en sy interpretasie van dit wat hy ervaar het. ’n Videoverslag waartydens die deelnemers kyk

na die hoogtepunte van die program en sodoende die ervaring reflekteer, is ook toepaslik (Heunis, 1997:137).

5.3.3 Opsommende oorsig

Beide hierdie prosesse konsentreer op die periode wat die ervaring voorafgaan, die ervaring self en hoe om deur middel van metafore konneksies te vorm tussen hierdie ervaring en die alledaagse lewe.

Die basis van hierdie prosesse is ervaringsleer en hoe avontuuraktiwiteite benut word om ontwikkeling by die deelnemer teweeg te bring. Ongeag watter proses gebruik word, moet die drie fases in beide prosesse as 'n geheel beskou word. Heunis (1997:140) stel dit duidelik: "Wanneer avontuurbeleving gebruik word om spanbou te bewerkstellig, is dit noodsaaklik dat die avontuurbeleving nie los van die leergebeure staan nie." Ongeag watter doelstellings die groep vir hulleself in die eerste fase van die proses gestel het, moet die drie fases 'n geïntegreerde geheel vorm ten einde hierdie gestelde doelstellings te bereik.

Die vasstelling van die huidige stand van die groep se funksionering voordat hulle aan die avontuuraktiwiteit deelneem, die fisieke deelname aan die aktiwiteit en die opvolgproses ten einde raakpunte tussen die ervaring en die werksplek te vind, is die raamwerk waarin die prosesse geïmplementeer word.

Die doel van beide hierdie prosesse is om deur avontuurervaring, ervaringsleer te gebruik om die individuele deelnemers persoonlik te ontwikkel en groter effektiwiteit by groepe te inisieer.

5.4 DIE DOEL VAN TOUBAANPROGRAMME

Loynes (1995) sien 'n toubaan as: "an effective tool for achieving personal and group development in the outdoor environment. A well designed ropes course should be an integral part of any outdoor program" Maar wat is die doelstellings van

toubaanprogramme? Hoekom verwag avontuurleiers van die deelnemers om buite hulle gemaksones te tree en hierdie tipe uitdaging aan te durf?

Toubaanprogramme is 'n innoverende vorm van terapie wat die mag van aksiegeoriënterende ondervinding gebruik om positiewe veranderinge in mense se lewe tot gevolg te hê (Weider, 1990:35). Deur deelname word die deelnemer se gedrag en houdings geïdentifiseer en ontwikkel, tesame met 'n optimale, kollektiewe spankrag (Snow, 1992:10).

Die doel van toubane is om beide die individu en die groep waarin die individu funksioneer, deur gefasiliteerde ervarings te verryk (Snow, 1992:1). Verder poog toubane ook om die individu en die groep in fisiek, emosioneel en intellektueel uitdagende situasies te plaas waar samewerking, vertroue, probleemoplossing, doelwitstelling en selfbewustheid met die verloop van tyd ontwikkel (Weider, 1990:35). Die outeur stel dit verder dat die deelnemers deur die loop van die ervaring gemotiveer word om op die probleem te konsentreer – hier en nou. Probleme wat aandag geniet, kan byvoorbeeld sentreer rondom kommunikasie met ander, die behoefte om suksesvol te wees, konflikthantering en probleemoplossing.

Ongeag die spesifieke ontwerp van die baan, die hindernisse of die hoogte, is die meeste toubane gebou met die eenvoudige doel om 'n uitdaging aan die individu se fisiese vaardighede, emosionele en persoonlike vermoëns primêr binne 'n groepsatmosfeer te stel (Voigt, 1988:59). Snow (1992:4) verklaar dat die doel van toubaprogramme drievoudig is, naamlik:

- Die daarstelling van 'n genotvolle ervaring;
- Die uitdaging van die deelnemers se vermoëns;
- Groepsfunksionering.

Indien een van hierdie faktore kortkom, sal die ander ook in gebreke bly. 'n Toubaan is veeleisend, maar dit kan 'n kinderlike vorm van pret na vore bring. Dit voorsien die deelnemers van 'n stel gereedskap wat gebruik kan word om die effektiwiteit wat groepe benodig vir optimale groepsfunksionering, te verhoog. Verder het die volgende

doelstellings van toubaanprogramme uit die literatuur na vore gekom (Voigt, 1989:58; Miles & Priest, 1990:37; TBI-Brosjyre, 1997):

- Om deelnemers se vertroue en selfagting te verhoog;
- Om die bewustheid van persoonlike vaardighede te verhoog;
- Om probleemoplossing, besluitneming en risikonemingstrategieë te verbeter;
- Om aan deelnemers die geleentheid te bied om sukses en avontuur te ervaar;
- Om fisieke koördinasie van deelnemers te verbeter;
- Om leierskap en bestuurspotensiaal te ontwikkel;
- Om groepgees en motivering te verhoog;
- Om vertroue en wedersydse ondersteuning binne groepsverband te skep;
- Om deelnemers aan te moedig om hul beste te probeer;
- Om 'n genotvolle ervaring te bied;
- Om die inter- en intrapersoonlike kommunikasie te verbeter;
- Om kontak met die natuurlike omgewing te bewerkstellig;
- Om herkenning en beloning vir groeps pogings te gee.

In afdeling 5.2 is die verskillende instansies genoem wat van hoë toubane gebruik maak. Daar moet op gewys word dat hierdie instansies teikenspesifiek is. Die doelstellings van die verskillende instansies kan dus van mekaar verskil (RCD-manual, 1997).

5.5 TOUBANE IN SUID-AFRIKA

Daar bestaan weinig literatuur rakende toubane in Suid-Afrika. Deur die loop van die navorsing is verskeie toubaansentrums in Suid-Afrika besoek om die stand van die bedryf in die land te ondersoek. Die bespreking wat volg, is gegrond op ongestruktureerde onderhoude wat met kundiges en rolspelers op die gebied van toubane in Suid-Afrika gevoer is. Hierbenewens is brosjures van die onderskeie instellings geraadpleeg. Dit is belangrik om daarop te let dat die bespreking wat volg, gebaseer is op inligting wat van die verskillende instansies verkry is en dit die menings van die instansies is wat hier weergegee word.

Daar is verskeie instansies wat bemoeid is met die toubaanbedryf in Suid-Afrika. Die Team Building Institute (TBI) en Team and Leadership Development Centre (TLDC) blyk die twee grootste instansies in Suid-Afrika te wees, wat betrokke is. Beide die instansies is betrokke by die ontwerp en konstruksie van die toubane asook die opleiding van instruksie en fasiliteerders. Privaat avontuursentrums sal ook in terme van die benutting van die toubane bespreek word. Vervolgens word 'n oorsigtelike bespreking van vermeldde instansies gebied.

5.5.1 Team Building Institute (TBI)

Die visie van die TBI is om die leidende voorsiener van avontuurgerigte ervaringsleer in Afrika te wees (TBI-brosjyre, 1998; Heunis, 1998; Verkuyl, 1998; TBI-Website) en hulle gestelde missie is om erken te word as markleiers en as 'n professionele span wat na die volgende streef:

- Om koste-effektiewe, resultaatgeörienteerde opleiding te gee en 'n sinergistiese omgewing te skep;
- Om gebruikers-vriendelike prosesse en navorsing-gebaseerde produkte te gebruik;
- Om 'n holistiese, filosofies gebaseerde benadering te lewer, wat meetbaar is en ten doel het om 'n opbrengs op die belegging te verseker deur volhoubare diens;
- Om benutting van die program vir almal bekostigbaar te maak.

TBI se teikengroepe is hoofsaaklik die korporatiewe mark, 'n TBI-toubaan is by Welkom opgerig primêr vir die gebruik van die mynwerkers. Die baan wat by Newcastle opgerig is, is vir die gebruik van die Departement Korrektiewe Dienste.

Deur die toubaanprogramme wat TBI aanbied word kwessies soos die volgende aangespreek:

- Bereiking en hernuwing van 'n balans tussen werk en gesin te midde van konstante druk en krisis;
- Kreatiwiteit, talent en energie in die werkplek;

- Ontwikkeling van 'n kultuur wat gekenmerk word deur verandering, aanpasbaarheid en konstante verbetering, terwyl 'n gevoel van stabiliteit en sekuriteit behou word;
- Sinergie en harmonie teenoor alle mense en departemente wat mekaar vir jare gekritiseer en aangeval het;
- Om mense binne 'n organisasie te rig met 'n strategie sodat almal so toegewyd is aan die strategie as die mense wat dit geformuleer het;
- Om burokrasie te oorkom;
- Om winsgewendheid te verhoog.

Die dienste wat TBI voorsien sluit in tegnologie en teoretiese kundigheid wat aangebied word deur kundiges op die gebied van toubaankonstruksie, instruktors- en fasiliteerderopleiding. Meer spesifiek voorsien TBI die volgende:

- **Tegnologiese kundigheid**

- Persoonlike navorsingsgebaseerde advies;
- Hoë en lae toubaan ontwerp, konstruksie en onderhoud;
- Ontwerp en verkoop van toerusting;
- Draagbare benodigdhede vir aktiwiteite.

- **Teoretiese kundigheid**

- Spanontwikkeling deur ervaringsspanbou;
- Organisasie ontwikkeling;
- Risiko- en veiligheidsbewustheid en waardebepalingsopleiding;
- Psigologiese en vaardigheidsgebaseerde waardebepalingsopleiding;
- Fasiliteerdersopleidingsprogramme (“Train-the-trainer” en AEL – “Adventure-related Experiential Learning” programme) wat op avontuurgerigte ervaringsleer gebaseer is. Aangesien daar geen erkende formele opleidingprogram vir instruktors en fasiliteerders in Suid-Afrika is nie, het TBI 'n eie opleidingsprogram geformuleer.

Programme is gerig op avontuurgerigte ervaringsleer in 'n korporatiewe omgewing. Hierdie avontuurprogram is gerig op die markrokomponent van avontuurgerigte ervaringsleer wat reeds bespreek is.

TBI motiveer deelname aan hulle toubaanprogramme soos volg:

- TBI se missie stel dit duidelik dat hulle 'n wen-wen benadering volg ten einde menslike potensiaal te ontwikkel;
- TBI het nasionale en internasionale ervaring en erkenning in die veld van avontuurgerigte ervaringsleer;
- TBI se opleiding en tegnologiese kundigheid is die resultaat van jare se praktiese ervaring en navorsing op doktorale vlak;
- TBI voorsien koste-effektiewe kwaliteit produkte en oplossings om die behoeftes van die kliënte te pas;
- TBI se opleidingsbenadering verseker langdurige kwaliteit diens en opvolgwerk;
- TBI maak opleiding toeganklik met toubaanprogramme en draagbare benodigdhede vir grondinisiatiewe en probleemoplossingsaktiwiteite;
- Met TBI se navorsingsgebaseerde benadering streef die Instituut daarna om 'n opbrengs op die belegging te verseker wat deur empiriese data gesteun word.

TBI het huidig reeds die volgende toubaansentrums in Suid-Afrika opgerig:

- Universiteit van Pretoria
- Ekoseni – Newcastle
- Tsepong-myn – Welkom
- Glenburn – Krugersdorp
- Oudtshoorn – tans onder konstruksie

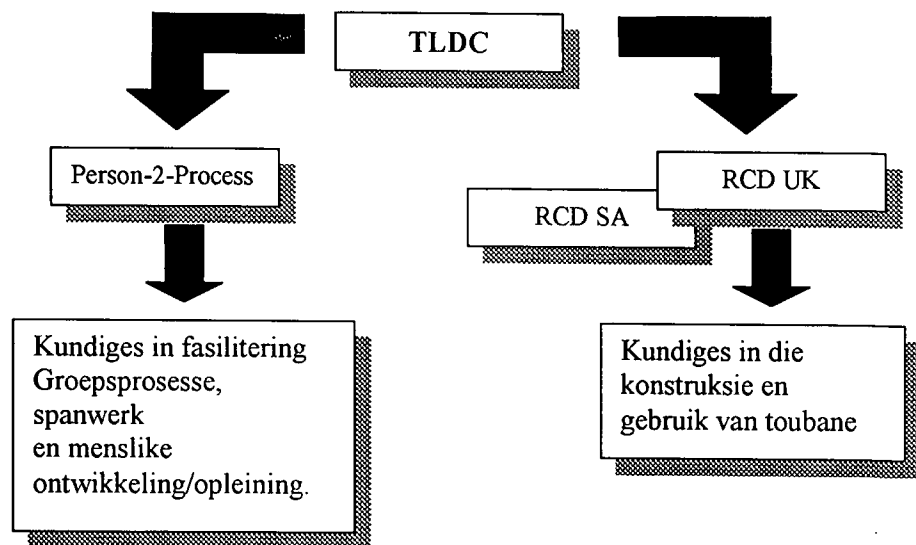
Die koste verbonde aan die oprigting van 'n TBI-toubaan beloop tans ongeveer R150 000 sonder BTW (Heunis, 1998). Die presiese koste word bepaal deur die ontwerp van die baan, die grootte van die baan en die behoeftes van die kliënt. Na ses maande doen TBI 'n persoonlike oudit van die baan. TBI lei verder self die personeel op wat verantwoordelik gaan wees vir die fasilitering en die instruksies van die

toubaanprogramme. TBI ondersoek die baan op 'n kwartaalike basis om die baan, die toerusting en die personeel te evalueer.

5.5.2 Team and Leadership Development Centre (TLDC)

Volgens die TLDC-brosjyre kombineer TLDC van die mees gevorderde kundigheid in die veld van menslike ontwikkeling. "Person-2-Process" en "Ropes Course Development South Africa" (RCDSA) het kragte saamgespan om die potensiaal van toubane as unieke opleidingsmiddel, te maksimaliseer. RCDSA is die Suid-Afrikaanse vennoot van "Ropes Course Development United Kingdom" (RCDUK). Die TLDC roem verder daarop dat hulle die eerste formele assosiasie van dié soort in Suid-Afrika is wat TLDC 'n leidende rol in die voorsiening van kwaliteit diens gee. Die samestelling van TLDC word grafies in Figuur 5.4 voorgestel.

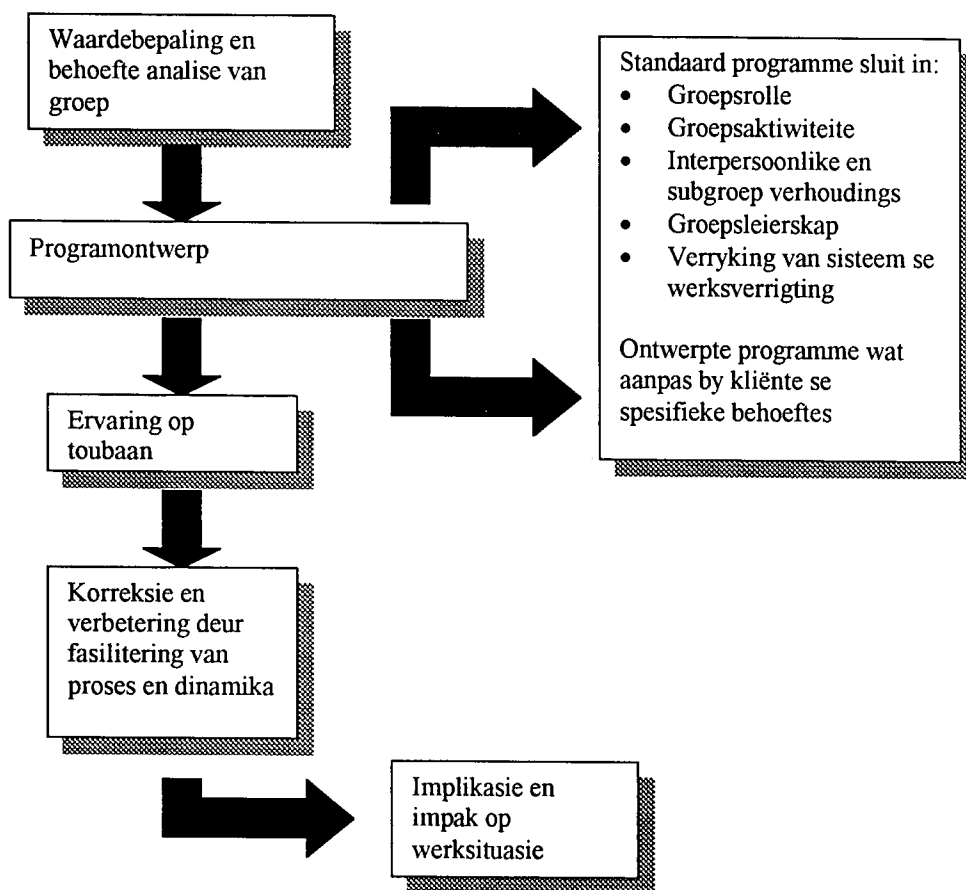
"Person-2-Process" is in 1994 gestig en die dryfveer agter "Person-2-Process" is die noodsaaklikheid vir menslike hulpbron konsultante om verder as die vanselfsprekende te kyk na die prosesse wat primêre determinante van menslike gedrag is. Lede van "Ropes Course Development Southern Africa" (RCDSA) het in 1993 die eerste toubaan in Suid-Afrika ontwikkel. RCDSA, in vennootskap met RCDUK, en beskou hulleself as leiers op die gebied van toubaankonstruksie. Europese toubaanoperateurs is huidiglik ook betrokke by die ontwikkeling van toubaanprogramme in Suid-Afrika.



FIGUUR 5.4: DIE SAMESTELLING VAN TLDC

TLDC motiveer deelname aan hulle toubaanprogramme soos volg:

- 'n Span kundiges wat goed gekwalifiseer is in die psigologiese komponent en die fisieke aspek van menslike ontwikkeling is teenwoordig. 'n Kombinasie van die "Persons-2-Process" en RCDSA voorsien 'n effektiewe wyse om 'n toubaan as ontwikkelingsmedium te gebruik;
- 'n Geleentheid om wedersydse ondersteuning en groepsvertroue te skep;
- Gevorderde probleemoplossings-, besluitnemings- en konflikthanteringsvaardighede;
- Definiëring en ontwikkeling van die verskillende rolle in die groep;
- Ontwikkeling van groepleierskapsvaardighede;
- 'n Geleentheid om sukses in avontuur te ervaar;
- 'n Sessie vol pret terwyl die effektiwiteit van die groep verhoog word.



FIGUUR 5.5: SPANONTWIKKELINGSPROSES VAN TLDC

TLDC-programme word gebaseer op die aanname dat produktiwiteit grootliks afhang van die leierseienskappe van die bestuurders en die effektiewe funksionering van die werkspanne binne die organisasie. TLDC gebruik toubane as deel van die ontwikkelingsproseses aangedui in Figuur 5.5.

TLDC het huidig reeds die volgende toubaanstrums in Suid-Afrika opgerig:

- Toppieshoek - Pretoria Technikon;
- ATKV - Hartenbos;
- Alpha-sentrum - Broederstroom.

Die koste om 'n TLDC toubaan op te rig beloop tans tussen R20 000 en R200 000 afhangend van die aantal aktiwiteite wat by die toubaan ingesluit word (Mocke, 1998). Hierdie bedrag sluit die toerusting in, asook 'n opleidingskursus wat vir een jaar geldig is. Verder sluit die prys die vervanging in van die beveiligingskabels elke vyf jaar en die vervanging van alle ander kabels elke tien jaar.

5.5.3 Ander avontuursentrums in Suid-Afrika

Daar bestaan verskeie ander sentrums in Suid-Afrika waar toubane bedryf word. Elkeen van hierdie sentrums het 'n eie missie en programprosedures waarvolgens hulle die toubaanprogramme gebruik tot voordeel van die kliënt. By verskeie van hierdie sentrums word daar nie slegs vir die korporatiewe mark voorsiening gemaak nie, maar ook vir skoolgroepe en groepe met spesiale behoeftes. Verder is die toubaan nie die enigste avontuuraktiwiteit wat aangewend word vir die behoeftes van die kliënt nie, maar word aktiwiteite soos veral rotsklim, abseil, kajaking en boogskiet ook gebruik.

Ander avontuursentrums in Suid-Afrika wat oor 'n toubaan beskik is:

- Mount Everest Game Reserve and Self Achievement Centre - Harrismith;
- Leadership 20/20 - Bloemfontein;
- Arizona - Senekal;
- Rubicon Netwerk – Johannesburg.

5.5.4 Opsommende oorsig

Die feit dat daar soveel toubane in Suid-Afrika is, is 'n aanduiding van die groei van die bedryf in die land. Daar bestaan tans positiewe kompetisie tussen die verskillende instansies in die toubaanbedryf. Daar is wel duidelike verskille tussen die verskillende instansies wat veroorsaak dat die kliënte 'n keuse het in terme van aktiwiteite, programme en aanbieding. Uit die ondersoek het dit na vore gekom dat daar geen uniforme opleiding-, veiligheid-, ontwerp- en konstruksie standarde vir toubane in Suid-Afrika bestaan nie. Vervolgens word meer aandag aan hierdie kwessie gegee.

5.6 STANDAARD VAN TOUBANE IN SUID-AFRIKA

Daar bestaan tans geen erkende standaard vir instruktorsopleiding en die konstruksie van toubane in Suid-Afrika nie (Spies, 1998; Mocke, 1998). Alhoewel daar tans gepoog word om hierdie standarde te stel, sal dit hoogs waarskynlik nie binne die volgende twee jaar realiseer nie (Mocke, 1998). Hierdie situasie lei noodwendig tot die moontlikheid dat uiteenlopende standarde by die onderskeie sentrums ten opsigte van instruktorsopleidingsprogramme vir instruktors, veiligheidsprosedures en toerusting gehandhaaf word. Aangesien TBI self verantwoordelik is vir die opleiding en evaluering van die personeel wat op TBI-toubane werk, moet hierdie persone aan sekere standarde voldoen alvorens hulle tot die toubaan toegelaat sal word. Dieselfde geld vir TLDC, wat opleidingsinstruksies van RCDUK ontvang wat 'n internasionaal erkende instansie is. Die probleem is egter opgesluit in ander avontuursentrums waar geen opleidingstandarde en vereistes vir avontuurleiers bestaan nie.

Die feit dat daar nie samewerking binne die Suid-Afrikaanse toubaanbedryf bestaan rakende die opleiding van instruktors, toerusting en veiligheidsprosedures nie, blyk 'n probleem te wees. Enige ongevallen wat mag voorkom as gevolg van onbekwame instruktors of 'n gebrek aan veiligheid sal die hele toubaanbedryf in Suid-Afrika laat skade ly. Dit is dus wenslik dat al die partye betrokke by toubane in Suid-Afrika hierdie probleem moet bespreek ten einde standarde daar te stel waaraan elke toubaan,

opleidingsprogram vir instruktors en fasiliteerders, veiligheidsprosedures en toerusting moet voldoen.

Deur aandag aan hierdie aspek te gee bied dit aan instruktors en fasiliteerders die geleentheid om by verskeie toubaansentrums ondervinding op te doen. Dit kan ook bydrae dat die standaard van toubane in Suid-Afrika ten alle tye by die onderskeie sentrums van hoogstaande gehalte is.

5.7 SAMEVATTING

“The confidence which we have in ourselves engenders the greatest part of that we have in others.” (La Rochefoucauld, soos aangehaal deur Snow, 1992:87)

Aangesien 'n toubaan so 'n kragtige wyse is waarop deelnemers ontwikkel kan word, mag avontuurleiers neig om dit as 'n alleenstaande ervaring te gebruik. Snow (1992:vii) wys daarop dat hierdie persepsie 'n groot fout kan wees. Die ervaring is baie meer betekenisvol vir deelnemers wanneer dit binne 'n groter konteks gebruik word waar die totale mens ontwikkel word.

Die toubaanprogram bestaan uit die aktiwiteitsareas (avontuurgerigte ervaringsleerinstrumente) van groepsinisiatiewe, probleemoplossingsaktiwiteite, vertrouebouinisiatiewe, lae en hoë toubane en moet as 'n geheel aangewend word. Sonder die geïntegreerde gebruik van die instrumente waarmee die deelnemer kan sin maak uit die ervaring, is sessies soos terugverwysing moeilik om te implementeer. Dit maak dit vir die deelnemers moeilik om metaforiese oordrag tussen die avontuurervaring en sy alledaagse lewe te laat plaasvind. Indien die toubaan as 'n alleenstaande aktiwiteit geïmplementeer word, bestaan die risiko dat dit weinig langdurige gedragsverandering tot gevolg sal hê.

Indien die prosesse van die avontuurgolf en die makrokomponente van avontuurgerigte ervaringsleer doeltreffend toegepas word, bied dit aan elke lid van die groep die

geleentheid om deurentyd aktief betrokke te wees en konstante metafore te tref wat ontwikkeling van die mens en die groep te weeg bring. Deur die proses van ervaringsleer blyk dit dat deelname aan toubaanprogramme vir die deelnemer meer as net 'n avontuuraktiwiteit sal word. Dit lei tot die ontwikkeling van die persoonlike self. Verder word die individu die geleentheid gebied om binne 'n effektiewe groep te funksioneer. Indien die doel wat vir toubaanprogramme gestel is bereik word, vorm dit 'n kragtige medium om op 'n genotvolle wyse 'n positiewe invloed op elke deelnemer uit te oefen.

Weens die potensiële waardes van toubaanprogramme is dit essensieël dat veiligheid, 'n goed ontwerpte baan, relevante en effektiewe toerusting en goed opgeleide personeel 'n integrale deel van elke toubaanprogram moet vorm. Hierom is dit noodsaaklikheid vir toubaaninstansies om binne Suid-Afrikaanse behoeftes 'n stel standarde te stel waaraan elke toubaan moet voldoen. Dit sal onwillekeurig lei tot die verhoging van die veiligheid en die standaard van toubane in Suid-Afrika.

“Ropes courses are not panaceas for industrial and organizational woes. Instead, ropes courses provide sets of tools that can be used to build and reinforce the communication and problem solving skills that are essential to optimal team functioning.” (Snow 1992:4). Deur die loop van die navorsing het die waarde wat toubaanprogramme vir die deelnemers inhou telkens na vore gekom. Dit kan die effektiwiteit van groepe ontsluit en die totale mens ontwikkel, mits dit oordeelkundig deur spesialiste gebruik word. Of hierdie gewenste effekte vanuit deelname realiseer, word in die volgende hoofstuk bespreek.

HOOFSTUK 6: RESULTATE EN BESPREKING VAN RESULTATE

6.1 INLEIDING

In hoofstuk 1 is die navorsingsmetodes en -ontwerp wat tydens die navorsing vir die studie gevolg is, uiteengesit. In die hoofstukke wat daarop volg, is groepe se effektiwiteit bespreek en daarna toubaanprogramme as avontuuraktiwiteit wat ten doel het om die effektiwiteit van die groep en die individu te verbeter. In hierdie hoofstuk word die resultate van die vraelyste wat tydens die voor- en na-onderzoek aan deelnemers aan toubaanprogramme versprei is, bespreek ten einde die impak van toubaanprogramme op groepseffektiwiteit te bepaal.

6.2 GESLAG, BESTUURSVLAK EN TAALVOORKEUR

Beskrywende statistiek rakende die geslag, bestuursvlak en taalvoorkeure van respondente word in Tabel 6.1 weergegee

TABEL 6.1: BESKRYWENDE STATISTIEK VAN GESLAG, BESTUURSVLAK EN TAALVOORKEUR

	GESLAG				BESTUURSVLAK						TAALVOORKEUR			
	Manlik		Vroulik		Top		Middel		Laer		Afrikaans		Engels	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Aantal respondente	96	64.0	54	36.0	10	6.7	79	52.7	61	40.7	69	46.3	81	54.0

'n Totaal van 150 respondente het beide die voor- en die na-vraelys ingevul. Dit was 83.3% van hierdie deelnemers se eerste blootstelling aan 'n toubaanprogram. Dit is insiggewend dat die manlike/vroulike verspreiding van 64.0% en 36.0% 'n goeie aanduiding van die huidige totale manlike en vroulike verteenwoordiging in die korporatiewe mark is. Volgens McConnel & Brue (1995:57) was die verspreiding in

1995: manlik 73.0% en vroulik 27.0%. Die outeurs het 'n styging in vroulike verteenwoordiging en 'n daling in manlike verteenwoordiging tot na die jaar 2000 voorspel.

Wanneer daar na die bestuursvlakverspreiding tussen die top, middel en laer vlak gekyk word, word daar gemerk dat die topbestuur slegs 6.7% van die respondente verteenwoordig. Hierdie lae persentasie kan aan twee moontlikhede toegeskryf word, naamlik:

- Die top, middel en laer vlak bestuursverspreiding in die korporatiewe mark toon 'n verhoging in frekwensie werkers namate die bestuursvlakke daal (Kroon, 1990:14);
- Die topbestuur inisieer die middel- en laerbestuursvlak se deelname aan die toubaanprogramme, maar neem nie self deel nie.

Dit is wel interessant om te merk dat die laerbestuursvlak se deelname laer is as dié van die middelbestuursvlak. Hierdie verskynsel kan toegeskryf word aan die feit dat die middelbestuursvlak hoofsaaklik gemoeid is met die medium- en korttermynbeplanning, organisering, aktivering en beheer binne die riglyne wat deur die topbestuur daargestel is. Die laerbestuursvlak implementeer die doelstellings van die middelbestuursvlak (Kroon, 1990:15). Die middelbestuursvlak is dus baie meer gemoeid met beplanning en effektiewe groepsfunksionering.

6.3 VERWAGTE VOORDELE UIT DEELNAME AAN TOUBAANPROGRAMME

Die top 10 verwagtings wat die respondente gehad het voor deelname aan die program, word in Tabel 6.2 weergegee. Ses uit tien van die verwagtings dui op die bevordering van aspekte binne groepsverband en die ander vier op die ontwikkeling van die individu. Hieruit kan afgelei word dat die deelnemers wel met die voorafverwagting aan die toubaanprogram gaan deelneem om groepseffektiwiteit te bevorder, maar dat individuele verwagtings ook as belangrik geag word.

Die respondente het in totaal 21 verwagtings geïdentifiseer. Verskeie komponente wat in die literatuur as essensieel vir groepseffektiwiteit bestempel is, maak deel uit van die verwagtings soos onder andere kommunikasie, konflikthantering, kreatiwiteit en probleemoplossing. Die deelnemers verwag dus dat die effektiwiteit van hulle groep moet verbeter en tergelykertyd het elkeen ook verwagtings om as individu te ontwikkel.

TABEL 6.2: VERWAGTE VOORDELE VAN DIE PROGRAM

TOP 10 VERWAGTE VOORDELE	n	%
Beter samewerking tussen groepslede	59	39.3
Persoonlike ontwikkeling van die individu	34	22.7
Spanbou	33	22.0
Verhoogde groepsdinamika	24	16.0
Om 'n genotvolle ervaring te beleef	19	12.7
Om vrese te oorkom	17	11.3
Meer vertrouwe tussen groepslede te bou	16	10.7
Beter verstandhouding tussen groepslede te bou	15	10.0
Identifisering van individuele vermoëns	9	6.0
Om konflik tussen lede te verminder	7	4.6

6.4 STERK EN SWAK EIENSKAPPE VAN DIE GROEPE

Respondente is versoek om die sterk en swak eienskappe van die groep te identifiseer. Die repondente het 46 sterk eienskappe geïdentifiseer waarvan die top 10 eienskappe in Tabel 6.3 weergegee word. Dit is insiggewend dat goeie samewerking reeds deur die respondente as die sterkste groepsenskap geïdentifiseer is. Ten spyte hiervan verwag 39.3 % van die respondente beter samewerking uit die toubaanprogram (Tabel 6.2). Die groepsverwagtings wat in Tabel 6.2 gegee is stem opmerklik ooreen met die sterk eienskappe wat hier uiteengesit is. Dit kan moontlik toegeskryf word aan die feit dat groepe bewus is van die sterk eienskappe waarvoor hulle beskik en poog om dit deurentyd te verbeter. Sodoende kon bepaal word of hierdie sterk eienskappe deur die blootstelling aan die avontuuraktiwiteit gestimuleer word en of hierdie sterk eienskappe aangewend kan word om vir die persoon se swak eienskappe te kompenseer (Hammersley, 1992:63).

TABEL 6.3: STERK EIENSKAPPE WAAROOR GROEPE BESKIK

TOP 10 STERK EIENSKAPPE	n	%
Goeie Samewerking tussen die lede van die groep	45	30.0
Wedersydse vertroue tussen groepslede	21	14.0
Kreatiewe denke deur die groep	20	13.3
Gemotiveerd ten opsigte van funksionering	17	11.3
Hoogs dinamies	15	10.0
Wye visie in terme van doelstellings wat bereik wil word	15	10.0
Spangees	12	8.0
Leierskap	10	6.7
Onderlinge ondersteuning tussen lede	9	6.0
Feitelike werksbenadering	8	5.3

Respondente het ook die swak eienskappe van hulle groep geïdentifiseer. Deur die swak eienskappe van 'n groep te identifiseer word die groep bewus van hierdie eienskappe wat moet verbeter ten einde die effektiwiteit van die groep te verhoog. In totaal is 30 swak eienskappe geïdentifiseer waarvan die belangrikste 10 in Tabel 6.4 aangedui word. Uit die tabel word daar gemerk dat samewerking en vertroue, wat as die twee sterkste eienskappe geïdentifiseer is, ook deel uitmaak van die top tien swak eienskappe.

TABEL 6.4: SWAK EIENSKAPPE VAN DIE GROEPE

TOP 10 SWAK EIENSKAPPE	n	%
Gebrekkige kommunikasie tussen die groepslede	29	19.3
Swak samewerking tussen die groepslede	23	15.3
Misverstande ten opsigte van werksaangeleenthede tussen lede	15	10.0
Wantroue in mekaar	14	9.3
Verkeer onder hoë werksdruk	12	8.0
Groep is te rigied in hulle optrede	10	6.7
Konflik wat lei tot die afbreking van die groepsmoraal	7	4.7
Ouderdomme tussen lede verskil baie	7	4.7
Struktuur en samestelling van die groep is te groot	5	3.3
Pas nie effektiewe probleemoplossingstegnieke toe nie	5	3.3

Afgesien van die feit dat 16.0% van die respondente van mening was dat hulle groep oor geen swak eienskappe beskik nie, het 89.3% dit gestel dat daar wel areas binne groepsverband is wat kan verbeter. Dit kan moontlik toegeskryf word aan die neiging dat groepe nie bereid is om te erken dat daar swak eienskappe binne die groepsmilieu is nie óf hulle is nie bewus van die swak eienskappe wat wel in die groep voorkom nie (Chang, 1994:27). Dit mag daartoe lei dat die swak eienskappe probleemsituasies binne die groep veroorsaak sonder dat die groep daarvan bewus is.

6.5 GEÏDENTIFISEERDE AREAS WAAR DIE INDIVIDU KAN VERBETER

In opvolg op die vraag of daar areas is waar die groep kan verbeter, is daar van die respondente verwag om areas waarop die individu kan verbeter, te identifiseer. Die respons word in Tabel 6.5 aangedui.

TABEL 6.5: AREAS WAAR DIE INDIVIDU KAN VERBETER.

TOP 10 INDIVIDUELE AREAS	n	%
Samewerking met ander groepslede	45	30.0
Spangees	18	12.0
Houding van die individu teenoor die groep	18	12.0
Selfontwikkeling	16	10.7
Produktiwiteit in die werksituasie	16	10.7
Leierskapsontwikkeling	14	9.3
Kommunikasievaardighede	10	6.7
Vertroue in groepslede	9	6.0
Probleemoplossing	9	6.0
Sukseservaring	7	4.7

Uit die tabel blyk dit dat die respondente hierdie geïdentifiseerde areas nie net as bydraend tot die ontwikkeling van die individu beskou nie, maar ook as 'n bydrae tot die daarstelling van 'n effektiewe groep. Die respondente is bewus van die bydrae wat die individu moet lewer tot die groep se effektiwiteit en uit die tabel word dit duidelik

opgemerk dat die ontwikkeling van die geïdentifiseerde areas 'n bydrae sal lewer tot die verbetering van groepseffektiwiteit. Samewerking word weereens baie hoog geag (30.0%) en in hierdie geval is dit elke individu se verantwoordelikheid om daartoe by te dra. Leierskapsontwikkeling, kommunikasievaardighede, vertroue en probleemoplossing is sleutelemente wat in hoofstuk 3 genoem is as vereistes vir die effektiewe funksionering van groepe. Van die totale aantal respondente is 4.7% van mening dat sukseservaring moet verbeter. Dit kan toegeskryf word aan die moontlikheid dat hulle nie binne 'n effektiewe groep funksioneer nie en/of dat die individu 'n behoefte aan individuele sukses binne 'n effektiewe groepsverband het. Dit is vanselfsprekend dat sukses wel ervaar word wanneer 'n groep se funksionering effektief en dinamies is (Dyer, 1994:52).

6.6 POSITIEWE EN NEGATIEWE UITKOMSTE UIT DIE TOUBAANPROGRAM

In opvolg op die voorondersoek en nadat die respondente aan die eksperimentele ingreep onderwerp is, het die respondente 'n opvolgvraelys ingevul (Addendum C).

Daar is gepoog om deur middel van 'n vergelyking tussen die voor- en na-ondersoek, te bepaal wat die impak van die toubaanprogramme op die effektiwiteit van die groepe is en watter impak dit vir individue het. Eerstens is daar van die respondente verwag om die mees positiewe uitkomst wat uit die toubaanervaring verkry is, weer te gee. Die respondente het 'n totaal van 31 positiewe response gegee, waarvan 60% van die response groepsgeïntereerd was. Die 10 belangrikste positiewe uitkomst word in Tabel 6.6 weergegee. Dit blyk duidelik dat deelname aan toubaanprogramme nie net die groep as 'n geheel aanspreek nie, maar ook belangrike individuele aspekte soos selfvertroue, die voorsiening van 'n genotvolle ervaring, persoonlike vrese wat oorkom is en selfaktualisering.

Dit is opmerklik dat samewerking en vertroue, wat pertinent uitgestaan het gedurende die verloop van die voorondersoek, die mees positiewe uitkomst is wat die respondente uit

die ervaring gekry het. Dit is interessant om te merk dat 6 van die top 10 verwagtings wat in Tabel 6.2 geïdentifiseer is, wel deel uitmaak van die positiewe effekte wat deur die respondente ervaar is. Die 4 oorblywende effekte vorm deel van die individuele areas wat moes verbeter. Dit blyk dus dat die programuitkomste aan die verwagtings van die respondente voldoen het.

TABEL 6.6: MEES POSITIEWE UITKOMSTE WAT VANUIT DIE PROGRAM VERKRY IS

TOP 10 UITKOMSTE	n	%
Beter samewerking tussen die groepslede	44	29.3
Meer wedersydse vertrouwe tussen lede	39	26.0
Verhoogde selfvertroue	15	10.0
Elkeen van die lede was betrokke	15	10.0
Genotvolle ervaring	14	9.3
Wedersydse groepsondersteuning	14	9.3
Verhoogde spanmotivering	13	8.7
Persoonlike vrese is oorwin	12	8.0
Selfaktualisering	11	7.3
Verhoogde samehorigheidsgevoel	10	6.7

Ses-en-twintig persent van die respondente het 'n negatiewe konnotasie aan die ervaring geheg. 'n Omskrywing van hierdie ervarings word in Tabel 6.7 weergegee. Van die respondente wat negatiewe ervarings beleef het, het 51.3% die negatiewe ervaring aan hoogtevrees verbind. Van hierdie respondente was 5.1% van mening dat samewerking wel by tye ontbreek het. Die feit dat sommige respondente onseker oor die veiligheid was, dui op die moontlikheid dat die avontuurleiers nie ten volle die deelnemer van die veiligheid van die sisteem verseker het nie of bloot dat die deelnemer die sisteem nie vertrou het nie. In Tabel 6.5 is sukseservaring uitgewys as een van die individuele areas wat deur deelname verbeter moet word. Dit verklaar dat van die respondente 'n vrees vir mislukking ervaar het. Dit kan ook toegeskryf word aan die feit dat groepsdruk om die program suksesvol te voltooi, teenwoordig was (Schoel *et al.* 1989:53).

TABEL 6.7: BESKRYWING VAN DIE NEGATIEWE ERVARINGS

NEGATIEWE ERVARINGS	n	%
Hoogtevrees	20	51.3
Ervaring van vrees en angs	8	20.5
Vrees vir mislukking	5	12.8
Moes ander moer ^d inpraat terwyl die respondente ook bang was	2	5.1
Almal wou nie saamwerk nie	2	5.1
Was onseker oor veiligheid	2	5.1

6.7 AANSPREEK VAN GEÏDENTIFISEERDE STERK EIENSKAPPE DEUR DEELNAME AAN TOUBAANPROGRAMME

Altesaam 94% van die respondente is van mening dat die sterk eienskappe wat hulle in die voorondersoek geïdentifiseer het (Tabel 6.3), wel deur die blootstelling aan die toubaanprogram aangespreek is. Op 'n 5-punt Likertskaal was 45.3% van die respondente se mening dat hulle sterk eienskappe sterk aangespreek is, 38.0% het gevoel dit was baie sterk aangespreek en 13.3% respondente meen dat dit slegs gemiddeld was (Tabel 6.8).

TABEL 6.8: MATE WAARTOE STERK EIENSKAPPE DEUR DIE DEELNAME AANGESPREEK IS

Mate waartoe sterk eienskappe aangespreek is	n*	%
Baie hoog	57	38.0
Hoog	68	45.3
Gemiddeld	20	13.3
Laag	0	0
Baie laag	0	0
Geen respons	5	3.3

6.7 DIE ONTWIKKELINGSPROSES: VERWAGTE EN GEREALISEERDE UITKOMSTE

Tydens die voorondersoek rakende die vraag of daar areas binne die werkopset is wat moet verbeter, het 89.3% respondente aangedui dat daar wel areas was wat kon verbeter.

Met die na-onderzoek was 78.4% van die respondente van mening dat deelname aan die toubaanprogramme wel die aangeduide areas verbeter het.

Vervolgens 'n vergelyking tussen die groeps- en individuele verwagtings en die gerealiseerde uitkomst.

TABEL 6.9: VERGELYKING TUSSEN DIE VERWAGTE EN GEREALISEERDE UITKOMSTE

TOP 10 VERWAGTE GROEPSVOORDELE	Verwagte uitkomst		Gerealiseerde uitkomst	
	n	%	n	%
Beter samewerking tussen groepslede	59	39.3	44	75.0
Persoonlike ontwikkeling van die individu binne die groep	34	22.7	16	47.1
Spanbou	33	22.0	19	57.6
Verhoogde groepsdinamika	24	16.0	11	45.8
Genotvolle ervaring beleef	19	12.7	14	73.7
Vrese te oorkom	17	11.3	12	70.6
Meer vertrouwe tussen groepslede te bou	16	10.7	39	243.8
Beter verstandhouding tussen groepslede te bou	15	10.0	6	40.0
Identifisering van individuele vermoëns	9	6.0	21	233.3
Konflik tussen lede te verminder	7	4.6	3	42.9
TOP 10 VERWAGTE INDIVIDUELE AREAS	n	%	n	%
Samewerking met ander groepslede	45	30.0	44	97.8
Spangees	18	12.0	7	38.9
Gesindheid van die individu jeens die groep	18	12.0	18	100.0
Selfontwikkeling	16	10.7	16	100.0
Produktiwiteit ten opsigte van funksionering in die werksituasie	16	10.7	8	50.0
Leierskapsontwikkeling	14	9.3	0	0
Kommunikasievaardighede	10	6.7	0	0
Vertrouwe in groepslede	9	6.0	39	433.3
Probleemoplossing	9	6.0	0	0
Sukseservaring	7	4.7	15	214.3

Uit die bostaande tabel kan daar afgelei word dat alle groepsverwagtings en 70% van die persoonlike verwagtings, wat die deelnemers by die aanvang van die program gehad het, in 'n mindere of meerdere mate deur deelname aangespreek is. By vier van die aspekte naamlik vertrouwe, identifisering van individuele vermoëns vertrouwe in die groepslede en

sukseservaring oorskry die gerealiseerde uitkomst die verwagtinge. Dit dui daarop dat meer respondente hierdie resultate verkry het as die wat dit aanvanklik verwag het. Die feit dat leierskapsontwikkeling, kommunikasievaardighede en probleemoplossing nie in terme van gerealiseerde uitkomst aangedui word nie, mag moontlik wees as gevolg van die feit dat hierdie faktore deel van die veranderlikes uitmaak wat reeds deur die deelnemer geëvalueer is (Tabel 6.10). Ten einde te bepaal tot watter mate hierdie areas aangespreek is, is verskeie veranderlikes geëvalueer wat teenwoordig moet wees indien 'n groep effektief moet funksioneer. Hierdie veranderlikes is uit die literatuur geïdentifiseer en tydens die voor- en na-onderzoek is van die respondente verwag om deur middel van 'n 5-punt Likertskaal die veranderlikes te evalueer.

Sestien groepsveranderlikes en elf individuele veranderlikes is geëvalueer (Raadpleeg Addendums B & C). Hierdie evaluering het plaasgevind voor en nadat die groepe aan die eksperimentele ingreep onderwerp is. Deur gebruik te maak van eenrigting ANOVA (variansie analise) en ongepaarde t-toetse is die rekenkundige gemiddeldes, standaardafwykings en die beduidenheid van die veranderlikes bepaal. In Tabel 6.10 word die vergelyking tussen die voor- en na-ondersoeke weergegee. Die veranderlikes van beide die groepe en individue word hier aangedui. Met die uitsondering van konflikthantering binne groepsverband, leierskapsontwikkeling en kreatiwiteit, wat 'n beduidende ($p < 0.05$) verskil toon, word 'n hoogs beduidende ($p < 0.01$) verskil tussen die voor- en na-ondersoeke van al die veranderlikes gemerk. By die individuele veranderlikes toon kritiekhantering 'n beduidende ($p < 0.05$) verskil en by die ander 10 veranderlikes is 'n hoogs beduidende ($p < 0.01$) verskil merkbaar.

Die feit dat alle veranderlikes na blootstelling 'n beduidende of hoogs beduidende verskil toon is 'n aanduiding dat blootstelling aan die toubaanprogramme 'n uiters positiewe impak op die effektiwiteit van groepe het. Vir die individu om suksesvol binne groepsverband op te tree is dit nodig dat die geïdentifiseerde veranderlikes teenwoordig moet wees as deel van sy verwysingsraamwerk.

TABEL 6.10: VERGELYKING TUSSEN VERANDERLIKES SE GEMIDDELDE
VERSKILTELLINGS VAN DIE VOOR- EN NA-ONDERSOEK

VERANDERLIKES	VOOR ONDERSOEK		NA ONDERSOEK		GEMIDDELDE VERSKIL TELLINGS	VERGELYKING VAN GEMIDDELDES P
	RG	SA	RG	SA		
GROEPE						
Probleemoplossing	2.5442	0.7515	1.5400	0.5632	1.0042	0.003 **
Kommunikasievermoë	2.5306	0.9744	1.5000	0.6212	1.0306	0.000 **
Groepskohesie	2.7279	0.9033	1.4333	0.5725	1.2946	0.000 **
Konflikhantering in groep	2.8027	0.9626	1.6000	0.7327	1.2027	0.031 *
Kompetisie in groep	2.8027	1.1265	2.4933	1.4272	0.3094	0.000 **
Samewerking tussen lede	2.6939	0.9187	1.4000	0.5676	1.2939	0.000 **
Motivering vir groepsdoelbereiking	2.6395	0.9062	1.3067	0.5174	1.3328	0.000 **
Leierskapsontwikkeling	2.7551	0.8488	1.6067	0.6844	1.1484	0.017 *
Gesindheidsverandering	2.7415	0.8608	1.6067	0.6335	1.1348	0.007 **
Produktiwiteit	2.6259	0.8376	1.4600	0.5865	1.1659	0.000 **
Sukseservaring	2.7211	0.9420	1.3333	0.5138	1.3878	0.000 **
Spangees	2.3741	0.9305	1.2467	0.4478	1.1275	0.000 **
Motivering vir prestasie	2.5034	0.8709	1.3667	0.5485	1.1367	0.000 **
Besluitnemingsvermoë	2.6190	0.8304	1.5200	0.6209	1.0990	0.002 **
Kreatiwiteit	2.8082	0.8735	1.5867	0.6259	1.2216	0.011 *
Groepsmoreel	2.6370	0.9313	1.3400	0.5159	1.2970	0.000 **
INDIVIDUE						
Selfbeeld	2.3836	0.6974	1.5067	0.5646	0.8769	0.008 **
Selfvertroue	2.3288	0.7975	1.3933	0.5896	0.9354	0.000 **
Vertroue in groep	2.4863	0.8569	1.4400	0.5614	1.0463	0.000 **
Selfversekerdheid	2.4932	0.8325	1.4800	0.6316	1.0132	0.001 **
Kritiekhantering	2.8014	1.0280	1.6933	0.7680	1.1080	0.024 *
Houding jeens leier	2.4178	0.9079	1.4400	0.5962	0.9778	0.000 **
Houding jeens groeplede	2.4589	0.9478	1.4267	0.5833	1.0322	0.000 **
Leierskapsontwikkeling	2.5548	0.8553	1.5400	0.6306	1.0148	0.000 **
Fisieke gesondheid	2.3630	0.9313	1.4867	0.6926	0.8763	0.000 **
Emosionele gesondheid	2.4041	0.9216	1.4533	0.6511	0.9508	0.000 **
Lokus van kontrole	2.5000	0.8886	1.5168	0.5766	0.9832	0.000 **

* $p < 0.05$ = beduidend

** $p < 0.01$ = hoogs beduidend

Hierdie veranderlikes pas die individu toe in sy funksionering binne die groep. Die feit dat elkeen van die veranderlikes beduidend verskil tussen die voor- en na-onderzoek, maak die toubaanprogramme 'n kragtige medium om effektiewe groepe binne organisasies daar te stel. Sodoende kan die individu persoonlik ontwikkel en die funksionering van die groep en die produktiwiteit van die organisasie verhoog word (Snow, 1992:4).

6.9 ONVERMOë OM DIE PROGRAM TE VOLTOOI EN GEBREK AAN MOTIVERING

In die navorsing het dit na vore gekom dat 23.3% van die respondente op die een of ander stadium gevoel het dat hulle nie in staat was om die program te voltooi nie. Van dié respondente het 11.3% op 'n stadium deur die verloop van die program gevoel dat motivering ontbreek om die baan te voltooi. Hierdie gevoelens is ervaar tydens deelname aan die hoë toubaan. Tog het alle respondente wat aan die hoë toubaan deelgeneem het die program voltooi en het dus "sukses" behaal.

6.10 INTENSITEIT VAN ERVARINGS

Die intensiteit van sekere ervarings en emosies wat die deelnemers tydens die blootstelling kon ervaar het, is op 'n 5-punt Likert-skaal aan die respondente voorgelê om te evalueer. Die response word in Tabel 6.12 weergegee.

Die intensiteit van sosiale omgang, blootstelling aan die natuur, die ervaring van vrees, streshantering, 'n gevoel van beheer en die behoefte aan ander blyk die dominante ervarings te wees. Die natuurlike omgewing, fisieke koördinasie en die groepsdimensie is van die bestanddele van avontuur wat in hoofstuk 4 bespreek is. Uit Tabel 6.11 blyk dit duidelik dat hierdie bestanddele deur deelname aan toubaanprogramme aangespreek word.

TABEL 6.11: EVALUERING VAN ERVARINGS NA AFLOOP VAN DEELNAME

ERVARING	BAIE HOOG		HOOG		GEMIDDELD		LAAG		BAIE LAAG	
	n*	%	n*	%	n*	%	n*	%	n*	%
Sosiale omgang	72	48.0	62	41.3	14	9.3	1	0.7	0	0
Blootstelling aan die natuur	75	50.0	45	30.0	25	16.7	4	2.7	0	0
Vrees ervaring	61	40.7	37	24.7	30	20.0	17	11.3	4	2.7
Streshantering	67	44.7	47	31.3	24	16.0	9	6.0	2	1.3
Gevoel van beheer	57	38.0	50	33.3	30	20.0	10	6.7	2	1.3
Behoeftte aan ander	66	44.0	45	30.0	31	20.7	5	3.3	2	1.3
Gevoel van hulpeloosheid	25	16.7	31	20.7	41	27.3	30	20.0	22	14.6
Frustrasie	15	10.0	28	18.7	47	31.1	39	26.0	20	13.3
Moedeloosheid	12	8.0	19	12.7	48	32.0	41	27.3	29	19.3
Fisieke koördinasie	56	37.3	57	38.0	31	20.7	4	2.7	1	0.7

* = slegs 149 respondente

'n Gevoel van hulpeloosheid, frustrasie en moedeloosheid is negatiewe ervarings wat deur die loop van die aktiwiteit beleef mag word. Hierdie ervarings mag voorkom wanneer die groep nie die probleemoplossingsinisiatiewe wat aan hulle voorgelê is, dadelik kan oplos nie. Dit kan egter ook voorkom omdat die deelnemer tot so 'n mate uit sy gemaksonne geneem word dat die aanvanklike ervarings van frustrasie, moedeloosheid en hulpeloosheid natuurlike reaksies is. Met die bemeestering van die opgelegde take sal negatiewe ervarings deur sukseservaring vervang word.

6.11 VOORTGESETTE DEELNAME AAN TOUBAANPROGRAMME

Voortgesette deelname aan 'n avontuuraktiwiteit word bepaal deur die kwaliteit van die diens en die kwaliteit van die ervaring. Die evaluering van die toubaanprogram as 'n geheel word in Tabel 6.12 aangedui

Uit Tabel 6.12 blyk dit duidelik dat 85.3% van die respondente die kwaliteit van toubaanprogramme van hoog tot baie hoog beskou. Geen respondente is van mening dat 'n lae standaard teenwoordig was nie. Hierdie hoë standaard van toubaanprogramme gee

daartoe aanleiding dat 92.7% van die respondente weer aan toubaanprogramme sal wil deelneem. Hierdie bevinding dui daarop dat toubaandeelname nie 'n eenmalige behoefte vir die deelnemer is nie. Toubaanoperateurs moet hiervan bewus wees en dit tot voordeel van die toubaanbedryf aanwend.

TABEL 6.12: EVALUERING VAN DIE TOUBAANRPOGRAM AS 'N GEHEEL

KWALITEIT	n*	%
Baie hoog	77	51.3
Hoog	51	34.0
Gemiddeld	18	12.0
Laag	0	0
Baie laag	0	0
Geen respons	4	2.6

Die primêre rede vir die 7.3% deelnemers wat voel dat hulle nie weer aan hierdie tipe aktiwiteit sal deelneem nie, was die ervaring van vrees (81.8%). Die oorblywende 18.2% respondente het fisieke gebreke en sal nie weer aan die program deelneem nie. Die moontlikheid bestaan dat die deelnemers wat as gevolg van fisieke gebreke nie aan die program kan deelneem nie, nie deel van die groepsgeheel sal voel nie. Dit is die verantwoordelikheid van die avontuurleiers om hierdie deelnemers te identifiseer en op produktiewe wyse by die aktiwiteite van die groep in te skakel (Afdeling 5.3.1.2).

Tabel 6.13 is 'n opsomming van die redes wat 92.7% van die respondente aangevoer het waarom hulle weer aan toubaanprogramme sal deelneem. Die motiverings is gegrond op die voordele wat beide die individu en die groep uit die program ontvang het. Uit die motiverings wat hier weergegee word, wil dit voorkom asof die respondente baie meer individuele ontwikkeling opgedoen het as wat aanvanklik verwag is (Raadpleeg Tabel 6.2). "Openbaar 'n ander sy van die self", "persoonlike toets vir uiterstes", "funksioneer buite gemaksones" is aspekte wat op die individu ingestel is en wat nie voor deelname as deel van die verwagtings vir die program gesien is nie.

TABEL 6.13: MOTIVERING VIR VOORTGESETTE DEELNAME

MOTIVERING VIR VOORGESETTE DEELNAME	n	%
Uitstekende program	36	24.0
Genotvolle ervaring	25	16.7
Het vrese oorkom	20	13.3
Goeie middel vir spanbou	14	9.3
Unieke leerervaring	12	8.0
Persoonlike toets vir uiterstes	10	6.7
Algeheel positiewe invloed op individu en groep	8	5.3
Bind die groep saam	7	4.7
Ontwikkel selfvertroue en groepsvertroue	7	4.7
Fisiek stimulerend	5	3.3
Funksioneer buite gemaksone	4	2.7
Openbaar 'n ander sy van self	2	1.3

Die groepsaspekte soos spanbou, wedersydse vertroue en die saambinding van die groep was deel van die verwagtings en die gerealiseerde uitkomst van die program en is op hierdie stadium ook deel van die motivering waarom die respondente weer aan hierdie aktiwiteit sal deelneem. "Unieke leerervaring" blyk 'n onverwagte voordeel te wees wat die groep uit die program verkry het.

Die positiewe impak van deelname aan toubaanprogramme, wat individuele ontwikkeling en groepseffektiwiteit betref, kom duidelik in hierdie ondersoek na vore. Dit bevestig Loynes (1995) se stelling: "A ropes course is an effective tool for achieving personal and group development in an outdoor environment."

HOOFSTUK 7: GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

7.1 GEVOLGTREKKINGS

Die volgende gevolgtrekkings word op grond van die voorafgaande bevindings gemaak.

GEVOLGTREKKING 1:

Daar bestaan 'n toenemende aanvraag en aanbod na toubaanprogramme

'n Toename in die aanvraag na toubaanprogramme word gereflekteer in die stelselmatige toename in toubaansentrums in Suid-Afrika.

Veral die korporatiewe mark toon 'n toenemende aanvraag na toubaanprogramme as spanbousessies om groepeerfektiwiteit te verbeter wat kan lei tot 'n verhoging in produktiwiteit. Weens hierdie toenemende aanvraag ontstaan daar 'n behoefte om te bepaal wat die impak van toubaanprogramme is op die groep en die individu wat daaraan deelneem.

GEVOLGTREKKING 2:

Avontuurervaring het die ontwikkeling van die individu tot gevolg

Die mens is in sy totaliteit by die avontuurervaring betrokke. Die mate waartoe hy uit sy gemaksonde geneem word, vereis van hom om van sy sterk en swak eienskappe bewus te wees ten einde die uitdaging te voltooi. Hierdie uitdaging wat aan die individu gebied word, gee aan hom die geleentheid om sy vermoëns te ken, vrese te oorkom en sukses te ervaar. Die ervaring van risiko en onseker uitkoms betrokke by avontuurbeleving vereis van die individu om kognitief, emosioneel en fisiek by die aktiwiteite betrokke te wees. Hierdie totale deelname lei tot die ontwikkeling van verskeie psigologiese aspekte van die mens tot by die bereiking van selfaktualisasie.

GEVOLGTREKKING 3:**Verwagtings wat van toubaandeelname gekoester word realiseer in die uitkomste**

Die gestelde groeps- en individuele verwagtings, dui direk op verhoogde groepseffektiwiteit en meer spesifiek in terme van

- Verhoogde samewerking (33.3%)
- Spanbou (22.0%)
- Verhoogde groepsdinamika (16.0%)
- Wedersydse vertroue (10.7%)

Individue se verwagtings dui op die ontwikkeling van die persoonlike self (22.7%) en die feit dat verhoogde samewerking (30.0%) ook as individuele verwagting geïdentifiseer is wys dat die individu 'n behoefte het om persoonlik tot die groep se effektiwiteit by te dra. Die gerealiseerde uitkomste het aan elk van die geïdentifiseerde verwagtings voldoen. Die mate waartoe die gerealiseerde uitkomste aan die verwagtings voldoen het dui op 'n kwaliteit program wat 'n kwaliteit ervaring tot gevolg het.

GEVOLGTREKKING 4:**Toubaanprogramme spreek die veranderlikes van groepseffektiwiteit aan**

Veranderlikes wat bydrae tot die verhoging van groepseffektiwiteit stem ooreen met die veranderlikes wat deur deelname aan toubaanprogramme aangespreek word. Deur 'n vergelyking te tref ten opsigte van die veranderlikes se gemiddelde verskiltellings voor en na die ervaring kan die stelling nou gemaak word dat toubaanprogramme die veranderlikes van groepseffektiwiteit op so 'n wyse aanspreek dat dit 'n verhoging in effektiwiteit van die groep tot gevolg het. Hiermee saam ontwikkel deelname die individu as persoon, verhoog dit die individue se bydrae tot die groepsfunksionering en lei dit tot selfaktualisering.

Na aanleiding van die feit dat 85.2% van die veranderlikes 'n hoogs beduidende verskil ($p < 0.01$) getoon het en daar 'n beduidende verskil ($p < 0.05$) tussen voor- en na-ondersoek by die oorblywende 14.8% veranderlikes was, bevestig die gestelde hipotese, naamlik:

Dat deelname in groepsverband aan toubaanprogramme sekere komponente van groep effektiwiteit stimuleer wat verder lei tot die persoonlike ontwikkeling van individue binne die groep.

GEVOLGTREKKING 5:

Toubaanprogramme dra by tot groepeffektiwiteit deur middel van avontuurgerigte ervaringsleer

Deelnemers aan toubaanprogramme het die behoefte om hulle groep se funksionele effektiwiteit te verhoog. Die avontuurprogram moet dus aan hom 'n uitkoms bied wat hy in sy werksmilieu van toepassing kan maak. Toubaanprogramme kan met behulp van effektiewe instruksie en fasilitering as ervaringsleermedium aangewend word om deelnemers die geleentheid te bied om deur middel van metafoniese oordrag assosiasies ten opsigte van die ervaring en die alledaagse wêreld te maak. Indien die deelnemer dus na afloop van die aktiwiteite 'n metafoor tussen die avontuurervaring en sy werksmilieu kan trek, het ervaringsleer suksesvol plaas gevind.

GEVOLGTREKKING 6:

Daar is in Suid-Afrika geen beheerliggaam wat standarde vir toubaanprogramme stel nie

Dit blyk uit die ondersoek dat enige individu wat oor die nodige fondse beskik as 'n toubaanoperateur kan funksioneer. Waar veiligheid, gespesialiseerde kennis en ervaring benodig word by die daarstelling van 'n kwaliteit ervaring is hierdie 'n uiters ongewense situasie.

7.2 AANBEVELINGS

Voorspruitend uit die bevindings en gevolgtrekkings word die volgende aanbevelings gemaak ten einde die potensiaal van toubaanprogramme as avontuurgerigte ervaringsleermedium te ontwikkel.

- Die korporatiewe mark moet bewus gemaak word van toubaanprogramme en ingelig word in terme van die mate waartoe deelname aan toubaanprogramme die effektiwiteit van groepe binne die organisasies kan verbeter.
- Daar moet 'n duidelike onderskeid getref word tussen die rol van die instrukteur en die fasiliteerder by toubaanprogramme. Die ideaal sou wees dat een persoon bevoeg sou wees om beide hierdie rolle te kan vervul. Weens die gespesialiseerde aard van die rolle is voorafgenoemde in die praktyk moeilik. Dit is egter essensieel dat beide die instrukteur en die fasiliteerder kennis dra van die wedersydse rolle.
- Toubaanoperateurs moet bewus wees van die deelnemers se verwagtings en vanuit die aktiwiteitsareas 'n program saamstel wat die verwagtings van die deelnemers op die mees positiewe manier sal laat realiseer.
- 'n Beheerliggaam moet in die lewe geroep word wat verteenwoordig word deur al die instansies betrokke by toubaanprogramme in Suid-Afrika.
- Die gebruik van toubane is in Suid-Afrika baie gerig op die korporatiewe mark. Finansieel is dit vir die bedryf lonend, maar hierdie avontuurgerigte ervaringsleermedium het baie onontginde potensiaal as onder andere:
 - Opvoedingsmedium
 - Rehabilitasie medium
 - Terapeutiese medium

Hierdie areas en die potensiaal moet ontwikkel word.

- Ten einde die kwaliteit van die huidige programme te behou moet toubaanprogramme as avontuurgerigte ervaringsleermedium toeganklik gemaak word vir almal en kwaliteit ervarings moet gebied word wat die uitkomste van persoonlike ontwikkeling en groeoeffektiwiteit verseker.

BRONNELYS

Aamodt, M.G. 1996. *Applied Industrial/Organizational Psychology*. Second Edition. New York: Brooks/Cole Publishing Company.

AARCI, 1996. Advisory Association for Ropes Course and Initiatives Instructor's Manual.

ACCT, 1995. Association for Challenge Course Technology, Inc. Constructions Requirements.

Allen, S. & Meier, J.F. 1982. Let's take a Risk with Adventure Recreation. *Parks & Recreation*, February 1982: p. 47-50.

ATI, 1989. The Alpine Tower Instructor's Manual.

Attarian, A. 1991. Research on Adventure (Risk) Recreation. *Journal of Parks and Recreation*: 26 (5) p. 19-23

Black, J.D. & O'Leary, J.T. 1989. A model for Developing Leaders through Recreation Programs. *Journal for Leisure Research*, 45(3): 42-58.

Bosman, D.B., Van der Merwe, I.W. & Hiemstra, L.W. 1987. *Tweetalige Woordeboek*. Kaapstad: Tafelberg.

Breivik, B. 1996. Personality, Sensation Seeking and Risk Taking among Everest Climbers. *Journal of Sports Psychology*, 27: p. 308-320.

Buller, P.F., Cragun, J.R. & McEvoy, G.M. 1991. Getting the Most out of Outdoor Training. *Training & Development Journal*, March 1991: p. 58 - 61.

Bunting, C. 1989. Experiences in the wilderness: Opportunities for health. *Wildland Recreation and Contemporary Society*, **26** (3): 9 - 13.

Bunting, C.J. 1982. Managing Stress through Challenge Activities. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, October 1982: p. 48 - 49.

Chang, R.Y. 1994. *Building a Dynamic Team*. United States of America: Richard Chang Associates, Inc.

Chang, R.Y., Bader, G.E. & Bloom, A.E. 1994. *Measuring Team Performance*. London: Kogan Page.

Clifford, E. & Clifford M. 1967. Selfconcepts before and after survival training. *British Journal of Social and Clinical Psychology*. 6: p. 241 - 248.

Cohen, D. 1990. Environmental-Values Education. *In: Miles, J.C. & Priest, S. 1990: Adventure Education*. Pennsylvania: Venture Publishing Inc.

Cooper, G. 1997. Assessing the Value of Outdoor Education Programs Provided by Residential Centers. *Value of OE Programs*. 1(4): 12 - 15.

Couch, R.L. 1991. Outdoor Training: Can you afford teamwork? *Financial Executive*, 7 (3): 4 - 6.

Cousins, 1981. *In: The Power of Adventure: A seminar on Challenge and Adventure Learning*.

Csikszentmihalyi, M & Csikszentmihalyi, I.S. 1990. Adventure and the flow experience. *In: Miles, J.C. & Priest, S. 1990: Adventure Education.* Pennsylvania: Venture Publishing Inc.

Darst, P.W. & Armstrong, G.P. 1980. *Outdoor adventure activities for school and recreation programs.* Minneapolis: Burgess Publishing Company.

De Meyer, S. 1998. Persoonlike onderhoud gevoer op 5 Mei 1998.

Dyer, W.G. 1994. *Team Building: Current Issues and New Alternatives.* Third Edition, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Ewert, A. & Hollenhorst, S. 1994. Individual and Setting Attributes of the Adventure Recreation Experience. *Leisure Science*, 16: p. 177-191.

Ewert, A.W. 1989. *Outdoor Adventure Pursuits: Foundations, Models and Theories.* Ohio: Publishing Horizons Inc.

Farley, F. 1986. The big T in Personality. *Psychology Today*, May 1986: p.44 - 52.

Fiennes, R. 1994. Mind over Matter. *In: Heunis, C. 1997. Avontuurgerigte spanbou in 'n eietydse samelewing: 'n Menslike bewegingskundige perspektief.* Ongepubliseerde D. Phil-proefskrif. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

Finkenberg, M.E., Shows, D. & DiNucci, J.M. 1994. Participation in Adventure-Based Activities and Self-Concepts of College Men and Women. *Journal of Leisure Research*, 78(3): 1119- 122.

Fischesser, M. 1989. *The Alpine Tower.* Instructor's Training Manual.

Fisher, K. 1993. *Leading Self-Directed Work Teams: A Guide to Developing New Team Leadership Skills.* New York: McGraw-Hill, Inc.

Flanagan, J.C. 1987. A Research Approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, **33**:p. 138-147.

Ford, P. & Blanchard, J. 1985. *Leadership and Administration of Outdoor Pursuits.* Pennsylvania: Venture Publishing, Inc.

Gass, M.A. & Williamson, J. 1995. Accreditation for Adventure Programs. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, January 1995: p. 22-27.

Graeff, C.L. 1983. The Situational Leadership Theory: A Critical Review. *Academy of Management Review*, **8**(2): 285-291.

Grant, B.C., Thompson, S.M. & Boyes, M. 1996. Risk and Responsibility in Outdoor Recreation. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, September 1996: p. 34-35.

Green, P. 1990. Outdoor Leadership Preparation *In: Miles, J.C. & Priest, S. 1990: Adventure Education.* Pennsylvania: Venture Publishing Inc.

Hammersley, C.H. 1992. If we win, I win – Adventure Education in Physical Education and Recreation. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, November/December 1992: p. 63-67.

Hare, A.P.; Borgatta, E.F. & Bales, R.F. 1955. *Small Group Studies in Social Interaction.* New York: Alfred A. Knopf.

Harmon, P. 1974. *The measurement of Affective Education: A report of recent work by Outward Bound Prepared for the conference on Outdoor Pursuits in Higher Education.* Denver Colorado Outward Bound.

Heunis, C. du P. 1997. *Avontuurgerigte Spanbou in 'n Eietydse Samelewing: 'n Menslike Bewegingskundige Perspektief.* Ongepubliseerde D. Phil proefskrif. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

Heunis, C. du P. 1998. Persoonlike onderhoud gevoer op 9 Oktober 1998.

Hill, B.J. 1995. A Guide to Adventure Travel. *Journal of Parks and Recreation*, September 1995: p.56-63.

Hilton, P. 1992. Alien rope tricks. *Personnel Management*, 24(1): p. 45-46.

Hopkins, D & Putnam, R. 1993. *Personal Growth through Adventure.* London: David Fulton Publishers.

Huckaby, W.O. & Sperling, H.B. 1981. Leadership Giftedness: An Idea Whose Time has Not Yet Come. *Roeper Review*, 3(3): p. 19-22

Hunt Lord, 1989. (red.) In Search of Adventure: A Study of Opportunities and Challenge for young people. Guilford: Talbot Adiar Press. In: RCD (Rope Course Development) 1997 Brochure. England

Joubert, D. & Steyn, A.F. 1972. *Groepsdinamika: 'n Inleiding tot die studie van Klein Groepe.* Stellenbosch: Stellenbosch Uitgewers

Keyes, P. 1986. *Chancing it: Why we take chances.* Boston: Little, Brown & Co.

Knapp, C. 1992. Outdoor Education In the United States: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of outdoor Education in the United States*, Summer 1992:p. 23-26.

Kohn, M. 1977. *Dynamic Managing – principles, process and practice*. California: Cunnings.

Kraft, R.J. 1990. Experiential Learning. *In: Miles, J.C. & Priest, S. (red.) 1990: Adventure Education*. Pennsylvania: Venture Publishing Inc.

Kraus, A. 1984. *Recreation and Leisure in Modern Society*. Glenview IL: Scolt Foresman and co.

Kroon, J. 1990. *Algemene Bestuur*. Tweede Uitgawe Pretoria: HAUM.

Krotee, M. & Hatfield, F. 1979. *The Theory and Practice of Physical Activity*. Dubuque, IA: Kendall/Hunt Publishing.

Laabs, J.J. 1991. Team Training Goes Outdoors. *Personnel Journal*, June 1991: p. 56-63.

Lategan, L. 1998. Persoonlike Onderhoud gevoer op 4 Mei 1998.

Latess, D.R. 1986. Physical Education and Outdoor Adventure: Do They Belong Together? *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, May/ June 1986: p. 64-65.

Loynes, C. 1995. Statement made by Director of Adventure Education, England. *In: Ropes Course Development 1997 Brochure*. England.

Luckner, J. 1994. Effective Skills Instruction in Outdoor Adventure Education. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, January 1994

- Martin, J. 1998.** *Organizational Behavior*. London: International Thompson.
- Maslow, A. 1968.** *Toward a Psychology of Being*. Second Edition. New Jersey: D. Van Nostrand Company Inc.
- McAvoy, L.H. & Dustin, D.L. 1986.** Outdoor Adventure Recreation: Gymnasiums Beyond the School. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, May /June 1986: p. 66-67.
- McConnell, C.R. & Brue, S.L 1995.** *Contemporary Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.
- McGregor, D.M. 1960.** *The Human Side of enterprise*. New York: McGraw-Hill Co.
- McIntyre, N. 1992.** Involvement in Risk Recreation: A Comparison of Objective and subjective Measures of Engagement. *Journal of Leisure Research*, 24(1): p. 64-71.
- Miles, J.C. & Priest, S. 1990.** *Adventure Education*. Pennsylvania: Venture Publishing Inc.
- Miles, J.C. 1978.** The Value of High Adventure Activities. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, April 1978: p. 27-28.
- Mitchell, R.G. 1982.** The benefits of Leisure Stress. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, October 1982: p. 50-51.
- Mocke, D. 1998.** Telefoniese Onderhoud gevoer op 23 Oktober 1998 en 2 November 1998.

National Curriculum Physical Education Working Group, 1990. *In:* Hopkins, D. & Putnam, R. 1994. *Personal Growth through Adventure*. London: David Fulton Publishers Ltd.

Neulinger, J. 1981. Commentary on Leisure Counseling. *The Counseling Psychologist*, 9(3): p. 69-70.

Odendal, F.F., Schoonees, P.C., Swanepoel, C.J., du Toit, S.J. & Booysen, C.M. 1991. *Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (HAT)*. Johannesburg: Perskor Uitgewery.

Ohlsen, M.M., Hare, A.M. & Law, C.F. 1988. *Group counseling*. Third Edition, New York: Holt, Rinehart & Winston.

Parker, G.M. 1991. *Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.

Penning, A. 1998. Telefoniese Onderhoud gevoer op 27 Julie 1998.

Peters, T. 1994. *Liberation management. Necessary Disorganization for the Nanosecond Nineties*, New York: Ballentine Books.

Plas y Brenin, 1996. The National Mountain Centre. 1996: Brochure. England: Gwynedd.

Plug, C. 1997: *Psigologiewoordeboek*. 2de Uitgawe, 1ste Druk. Johannesburg: McGraw-Hill.

Priest, S. 1988. Australian Experts Contribute to an International Study on Outdoor Leadership. *The ACHPER National Journal*, September 1988: p. 17-18.

- Priest, S. 1990.** The adventure experience paradigm. *In: Miles, J.C. & Priest, S. (red.) 1990: Adventure Education.* Pennsylvania: Venture Publishing Inc.
- Quinn, B. 1990.** Essence of Adventure. *In: Miles, J.C. & Priest, S. 1990: Adventure Education.* Pennsylvania: Venture Publishing Inc.
- Rankin, J. 1990.** The Risk of Risk: Program Liability for Injuries in High Adventure Activities. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, April 1990: p. 39-42.
- RCD, 1997.** Rope Course Development 1997 Brochure. England
- Rees F. 1991.** *How to lead Work Teams: Facilitation Skills.* San Diego: Pfeiffer Co.
- Roberts, A.L. 1986.** Letter to the Editor: Rappelling or Rock-Climbing? *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, January 1986: p. 3.
- Robinson, R. 1988.** *Howtown Outdoor Education Center: An Evaluation,* Open University dissertation.
- Rohnke, K. 1986.** Project Adventure: A widely used generic product. *Journal for Physical Education, Recreation and Dance*, May/June 1986: p. 68-69.
- Roland, C. & Havens, M 1981.** *An introduction to adventure: A sequential approach to challenge activities with persons who are disabled.* Minnesota: The Vinland National Centre.
- Schoel, J., Prouty, D. & Radcliff, P. 1989.** *Island of healing: A guide to adventure based Counselling.* Massachusetts: Project Adventure Inc.
- Smit, M. 1998.** Persoonlike onderhoud gevoerd op 5 Mei 1998.

Snow, H. 1992. *The Power of Team Building: Using Ropes Techniques*. San Diego: Pfeiffer & Co.

Snyman, P. 1998. Persoonlike Onderhoud gevoer op 7 Mei 1998.

Spies, L. 1998. Persoonlike Onderhoud gevoer op 6 Mei 1998.

Steyn, A.F. 1969. *Groepsdinamika as sosiologiese teorie*. Johannesburg: Randse Afrikaanse Universiteit.

Swadburg, R. & Ostiguy, L. 1994. Outdoor recreation can help fill the generation gap. *Journal of Parks & Recreation*, August 1994: p. 36-50.

Team Building Institute, 1996. Promosie brosjure

Team Building Institute, 1998. Webwerf: TEAM.CO.ZA

Team and Leadership Development Centre, 1998. Promosie Brosjure

Thompson, B.L. 1991. Training in the Great Outdoors. *Training*. May 1991: p. 46-53.

Thompson, G. & Pearce, P.F. 1992. The Team-Trust Game. *Training and Development*, May 1992:p. 42-43.

Training Syllabus 1996. Ropes Course Development Training Syllabus. AARCI

Van Aswegen, 1998. Persoonlike Onderhoud gevoer op 13 Mei 1998.

Van Straten, S. 1998. Persoonlike Onderhoud gevoer op 7 September 1998.

Verkuyl, R. 1998. Persoonlike Onderhoud gevoer op 9 Oktober 1998.

Voigt, A. 1988. The use of Ropes Courses as Treatment Modality for Disturbed Adolescents in Hospitals. *Therapeutic Recreation Journal*, 22(2): p. 57-64.

Wagner, R.J. & Roland, C.C. 1992. How Effective is Outdoor Training? *Training & Development Journal*, July 1992:p. 61-66.

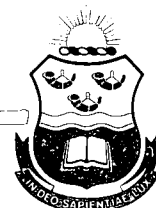
Webber, R.A. 1979. *Management: Basic elements of managing organizations.* Harewood, Illinois: Richard D Irwin.

Weider, R. 1990. Experiential Therapy: An adventure in Self- Discovery Enters the Psychiatric Hospital. *In: Miles, J.C. & Priest, S. (red.): Adventure Education.* Pennsylvania: Venture Publishing Inc.

Whitehead, A.N. 1994. *In: Hopkins, D. & Putnam, R. 1994. Personal growth through Adventure* London: David Fulton Publishers Ltd.

Young, G.W. 1994. *In: Hopkins, D. & Putnam, R. 1994. Personal growth through Adventure* London: David Fulton Publishers Ltd.

ADDENDUM A



Vir Aandag: Mnr. Tini Neethling
Murray & Roberts

24 Junie 1998

RE: Vraelys insake die motivering vir deelname aan avontuurprogramme en spesifiek toubaanprogramme

Meneer Neethling,

Soos telefonies bespreek faks ek die vraelys oor die motivering vir u maatskappy se deelname aan die avontuurprogramme, deur.

Ek sal dit waardeer as u op die volgende punte kan let:

1. Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie
2. U anonimiteit word ten alle tye verseker
3. Voltooi asseblief vrae 1, 2 & 3 so volledig moontlik en omkring slegs die toepaslike nommers by vrae 4 & 5
4. Alle afdelings van vrae 4 & 5 moet beantwoord word
5. Faks asseblief die voltooide vraelys spoedig moontlik terug aan die volgende nommer 051 – 430 6371

U kundige bydrae is onmisbaar vir die sukses van hierdie navorsingsprojek. Die hoop word uitgespreek dat die eindresultaat van die navorsingsprojek sal aanduiding gee tot nog beter dienslewering aan u maatskappy.

Met opregte dank

Elizma Herselman
Meestersgraad student - Rekreasiekunde
Departement Menslike Bewegingskunde
Universiteit van die Oranje Vrystaat
Posbus 339
Bloemfontein
9300

**MOTIVERING VIR DEELNAME AAN AVONTUURPROGRAMME /
TOUBAANPROGRAMME**

1. Wat was die hoof-motivering vir die stuur van die groep na die avontuurprogramme / toubaanprogramme?

2. Wat was u verwagtinge ten opsigte van die volgende?

- Die program self?

- Die aanbieders?

- Die eindresultaat vir die groep?

- Die eindresultaat vir die individuele lede?

3. Wat is die kriteria waarvolgens u die effektiwiteit van 'n program bepaal?

4. Watter waarde ken u toe aan die volgende faktore as motivering vir die stuur van die groep?

(1 = Baie hoog; 3 = Gemiddeld; 5 = Baie laag)

Probleemoplossing	1	2	3	4	5
Kommunikasieverbetering	1	2	3	4	5
Groepskohesieverbetering	1	2	3	4	5
Konflikhantering in groep	1	2	3	4	5
Kompetisie in groep	1	2	3	4	5
Samewerking tussen lede	1	2	3	4	5
Motivering vir groepsdoelbereiking	1	2	3	4	5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Gesindheidsverandering	1	2	3	4	5
Produktiwiteit	1	2	3	4	5
Sukseservaring	1	2	3	4	5
Spangees	1	2	3	4	5
Motivering vir prestasie	1	2	3	4	5
Besluitnemingsvermoëns	1	2	3	4	5
Kreatiwiteit	1	2	3	4	5
Groepsmoreel	1	2	3	4	5
Genotvolle ervaring	1	2	3	4	5

Ander – Spesifiseer asb.

_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

5. Watter waarde ken u toe aan die volgende faktore as motivering vir die stuur van die **individu**?

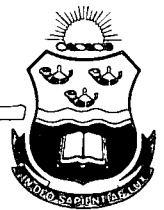
(1 = Baie hoog; 3 = Gemiddeld; 5 = Baie laag)

Selfbeeld	1	2	3	4	5
Selfvertroue	1	2	3	4	5
Vertroue in die groep	1	2	3	4	5
Selfversekerdheid	1	2	3	4	5
Lokus van kontrole	1	2	3	4	5
Kritiekhantering	1	2	3	4	5
Houding jeens leier	1	2	3	4	5
Houding jeens groepslede	1	2	3	4	5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Fisieke gesondheid	1	2	3	4	5
Emosionele gesondheid	1	2	3	4	5
Genotvolle ervaring	1	2	3	4	5
Beloning vir goeie werk	1	2	3	4	5
 Ander – Spesifiseer asb.					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

Baie dankie vir die waardevolle inligting.

Faks asb terug aan 051 – 4306371. Indien u enige verdere navrae het kan u my kontak by Tel: 082 935 1509.

ADDENDUM B



ELIZMA HERSELMAN
DEPARTEMENT MENSLIKE BEWEGINGSKUND

TEL: 051-4012467
082 935 1509

September 1998

Geagte Meneer, Mevrou, Mejuffrou

INSAKE : VRAELYS AAN DEELNEMERS VAN TOUBAANPROGRAMME

Hierdie vraelys is saamgestel as deel van 'n studie rakende die effek van **toubaanprogramme** op groepseffektiwiteit en groepsdinamika. Met hierdie vraelys word beoog om vas te stel watter effek toubane op 'n groep se funksionering en onderlinge samewerking het, asook watter voordele, indien enige, dit inhou vir die individu. U kundigheid is van onskatbare waarde vir die studie. Dit sal die navorser in staat stel om 'n meer effektiewe en genotvolle program vir toubaan deelnemers, daar te stel.

Die vraelys bevat verskeie vrae oor individuele, sowel as groeupaspekte en hoe dit ervaar word voor deelname aan die toubaanprogram. 'n Opvolgvraelys sal na afloop van die deelname aan u oorhandig word, ten einde 'n vergelykende studie moontlik te maak.

Ek sal dit waardeer as u asseblief op die volgende kan let:

1. Daar is geen regte of verkeerde antwoorde nie
2. U anonimiteit word ten alle tye verseker
3. Voltooi asseblief die invul vrae so volledig moontlik
4. Alle vrae moet beantwoord word
5. Handig asseblief die vraelys by u instrukteur in

U bydrae is onmisbaar vir die sukses van hierdie navorsingsprojek. Baie dankie vir u samewerking.

Met opregte dank

ELIZMA HERSELMAN
MEESTERSGRAAD STUDENT - REKREASIEKUNDE

VRAELYS RAKENDE DIE EFFEK VAN TOUBAANPROGRAM:

Instruksies: Maak asb 'n kruisie in die toepaslike blokkie, omkring die toepaslike nommer en voltooi die invul vrae so volledig as moontlik.

1. Wat is u geslag? Manlik 1
Vroulik 2

2. Watter bestuursvlak beklee u? Top 1
Middel 2
Laervlak 3

3. Is die eerste keer dat u aan 'n toubaanprogram deelneem?
Ja 1
Nee 2

4. Watter voordele verwag u uit die program?

5. GROEPSASPEKTE:

5.1 Wat is u groep se sterk punte?

5.2 Wat is u groep se swak punte?

Slegs vir amptelike gebruik

1 2 3

4 5 6 7

8

9

10

11 12

13 14

15 16

17 18

19 20

21 22

23 24

25 26

27 28

5.3 Hoe beoordeel u die effektiwiteit van die volgende aspekte in u groep?

Voorbeeld: Indien u groep probleemoplossing tans baie effektief hanteer, omkring u nommer 1; indien die groep probleemoplossing effektief hanteer maar daar is ruimte vir verbetering, omkring u nommer 2 en indien u groep probleemoplossing glad nie effektief hanteer nie, omkring u nommer 5.

(1 = Baie hoog; 3 = Gemiddeld; 5 = Baie laag)

	Baie Hoog	Gemiddeld	Baie Laag		
Probleemoplossing	1	2	3	4	5
Hantering van 'n probleem totdat daar by 'n aanvaarbare antwoord uitgekom word					
Kommunikasievermoë	1	2	3	4	5
Groepkohesie	1	2	3	4	5
Samehorigheidsgevoel tussen die groepslede					
Konflikhantering in groep	1	2	3	4	5
Verwerking van onderlinge verskille tussen groepslede					
Kompetisie in groep	1	2	3	4	5
Samewerking tussen lede	1	2	3	4	5
Motivering vir groepsdoelbereiking	1	2	3	4	5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Gesindheidsverandering	1	2	3	4	5
Produktiwiteit	1	2	3	4	5
Sukseservaring	1	2	3	4	5
Spangees	1	2	3	4	5
Die gees waarin die groep funksioneer					
Motivering vir prestasie	1	2	3	4	5
Besluitnemingsvermoëns	1	2	3	4	5
Vermoë om besluite te neem waarmee elke lid in die groep hom/haar kan vereenselwig					
Kreatiwiteit	1	2	3	4	5
Die vermoë om oorspronklik te dink of op te tree					
Groepsmoreel	1	2	3	4	5
Geesteskrag wat groep vol geesdrif laat bly					
Ander – Spesifiseer asb.					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

Slags vir amptelike gebruik

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

6 INDIVIDUELE ASPEKTE

6.1 Wat is u sterk punte binne u werksopset?

6.2 Is daar areas binne u werksopset wat u graag sal wil verbeter?

Ja
Nee

6.3 Indien JA, spesifiseer asb.

6.4 Hoe beoordeel u **u self** ten opsigte van die volgende aspekte?

(1 = Baie hoog; 3 = Gemiddeld; 5 = Baie laag)

	Baie Hoog	Gemiddeld	Baie Laag
Selfbeeld	1	2	3 4 5
Selfvertroue	1	2	3 4 5
Vertroue in die groep	1	2	3 4 5
Selfversekerdheid	1	2	3 4 5
Kritiekhantering Beoordeling van kritiek ter opbouing van die individu en groep	1	2	3 4 5
Houding jeens groepleier	1	2	3 4 5
Houding jeens groeplede	1	2	3 4 5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3 4 5
Fisieke gesondheid	1	2	3 4 5
Emosionele gesondheid Gemoedstoestand wat 'n positiewe houding teenoor die self en ander weerspieël	1	2	3 4 5
Lokus van kontrole Mate waarin die individu beheer het oor gedrag of gegewe situasies	1	2	3 4 5

Hartlik dankie vir die invul van hierdie vraelys. Handig asseblief die vraelys by u instruktors in.

Slegs vir amptelike gebruik

48 49
50 51
52 53

54

55 56

57 58

59 60

61

62

63

64

65

66

67

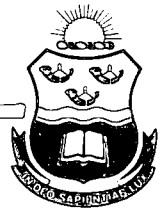
68

69

70

71

ADDENDUM C



ELIZMA HERSELMAN
DEPARTEMENT MENSLIKE BEWEGINSKUNDE

TEL: 051-401 2467

082 935 1509

September 1998

Geagte Meneer, Mevrou, Mejuffrou

IS: Opvolg vraelys rakende die effek van toubaanprogramme

Ten einde te bepaal watter effek die toubaanprogram op u as individu en op u groep gehad het, is dit van belang dat u hierdie vraelys invul. Die invul van 'n tweede vraelys sal noodsaaklike inligting verskaf rakende die impak van die toubaanprogram op groepseffektiwiteit, asook op die individu.

Baie dankie vir u hartlike samewerking. Ek vertrou dat u insette sal bydra tot 'n meer verreikende en genotvolle avontuurervaring.

Met opregte dank

Elizma Herselman

Meestersgraad student - Rekreasiekunde

OPVOLG VRAELYS RAKENDE DIE EFFEK VAN TOUBAANPROGRAMME:

Instruksies: Maak asb. 'n kruisie by die toepaslike blokkie, omkring die toepaslike nommer en voltooi die invul vrae so volledig as moontlik.

1. GROEPSASPEKTE:

1.1 Wat is die mees **positiewe effek** (indien enige) wat die toubaanprogram op die groep gehad het?

1.2 Het u enige **negatiewe ervarings** beleef tydens deelname aan die toubaanprogram?

Ja 1
Nee 2

1.3 Indien JA, omskryf asb. die ervaring:

Slegs vir amptelike gebruik

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	5	6	7

8	9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14

15	16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.4 Hoe beoordeel u die effektiwiteit van die volgende aspekte in die groep na afloop van die program?

Voorbeeld: Indien u groep se probleemoplossing vermoë effektief verbeter het, omkring u nommer 1; indien die groep se probleemoplossingsvermoë beter is maar daar is steeds ruimte vir verbetering, omkring u nommer 2 en indien u groep probleemoplossing steeds glad nie effektief hanteer nie, omkring u nommer 5.

(1 = Baie hoog; 3 = Gemiddeld; 5 = Baie laag)

	Baie Hoog	Gemiddeld	Baie Laag		
Probleemoplossing	1	2	3	4	5
Hantering van 'n probleem totdat daar by 'n aanvaarbare antwoord uitgekom word					
Kommunikasievermoë	1	2	3	4	5
Groepkohesie	1	2	3	4	5
Samehorigheidsgevoel tussen die groepslede					
Konflikhantering in groep	1	2	3	4	5
Verwerking van onderlinge konflik tussen groepslede					
Kompetisie in groep	1	2	3	4	5
Samewerking tussen lede	1	2	3	4	5
Motivering vir groepsdoelbereiking	1	2	3	4	5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Gesindheidsverandering	1	2	3	4	5
Produktiwiteit	1	2	3	4	5
Sukseservaring	1	2	3	4	5
Spangees	1	2	3	4	5
Die gees waarin die groep funksioneer					
Motivering vir prestasie	1	2	3	4	5
Besluitnemingsvermoëns	1	2	3	4	5
Vermoë om besluite te neem waarmee elke lid in die groep hom/haar kan vereenselwig					
Kreatiwiteit	1	2	3	4	5
Die vermoë om oorspronklik te dink of op te tree					
Groepsmoreel	1	2	3	4	5
Geesteskrag wat 'n groep vol geesdrif laat bly					
Ander – Spesifiseer asb.					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

Slegs vir amptelike gebruik

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

2. INDIVIDUELE ASPEKTE:

2.1 Voel u dat u sterk punte deur die blootstelling aan die toubane gestimuleer is.

Ja	<input type="text" value="1"/>
Nee	<input type="text" value="2"/>

42

2.2 Indien Ja, tot watter mate?

Baie Hoog		Gemiddeld		Baie Laag	
1	2	3	4	5	

43

2.3 Is die areas wat u binne u werkopset wou verbeter deur die blootstelling aan die toubaanprogram aangespreek?

Ja	<input type="text" value="1"/>
Nee	<input type="text" value="2"/>

44

2.4 Indien Ja, dui asb die areas hieronder aan asook die intensiteit waarmee die areas aangespreek is.

	Baie Hoog		Gemiddeld		Baie Laag	
_____	1	2	3	4	5	
_____	1	2	3	4	5	
_____	1	2	3	4	5	

45

46

47

2.5 Tot watter mate het die program aan u algemene verwagtinge voldoen?

Baie Hoog		Gemiddeld		Baie Laag	
1	2	3	4	5	

48

2.6 Hoe beoordeel u **u self** na afloop van die program ten opsigte van die volgende aspekte.

(1 = Baie hoog; 3 = Gemiddeld; 5 = Baie laag)

	Baie Hoog	Gemiddeld			Baie Laag
Selfbeeld	1	2	3	4	5
Selfvertroue	1	2	3	4	5
Vertroue in die groep	1	2	3	4	5
Selfversekerdheid	1	2	3	4	5
Kritiekhantering Beoordeling van kritiek ter opbouing van die individu en groep	1	2	3	4	5
Houding jeens leier	1	2	3	4	5
Houding jeens groeplede	1	2	3	4	5
Leierskapsontwikkeling	1	2	3	4	5
Fisieke gesondheid	1	2	3	4	5
Emosionele gesondheid Gemoedstoestand wat 'n positiewe houding teenoor die self en ander weerspieël	1	2	3	4	5
Lokus van kontrole Mate waarin die individu beheer het oor gedrag of gegewe situasies	1	2	3	4	5

3. ALGEMENE ASPEKTE:

3.1 Beoordeel die intensiteit van die volgende ervarings wat u tydens deelname aan die toubaanprogram beleef het.

(1 = Baie hoog; 3 = Gemiddeld; 5 = Baie laag)

	Baie Hoog	Gemiddeld			Baie Laag
Sosiale omgang	1	2	3	4	5
Blootstelling aan natuur	1	2	3	4	5
Vrees ervaring	1	2	3	4	5
Streshantering	1	2	3	4	5
Gevoel van beheer	1	2	3	4	5
Behoeftte aan ander	1	2	3	4	5
Gevoel van hulpeloosheid	1	2	3	4	5
Frustrasie	1	2	3	4	5
Moedeloosheid	1	2	3	4	5
Fisiese koördinasie	1	2	3	4	5

Slegs vir amptelike gebruik

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

3.2 Het u op enige stadium gevoel dat u nie instaat is om die toubaan te voltooi nie?

Ja
Nee

Indien JA, wanneer?

3.3 Het u op enige stadium gevoel dat motivering ontbreek om die toubaan te voltooi?

Ja
Nee

Indien JA, wanneer?

3.4 Sal u weer aan hierdie tipe aktiwiteit deelneem?

Ja
Nee

Motiveer u antwoord:

3.5 Algemene kommentaar rakende enige aspek van die program?

Weereens wil ek u bedank vir die invul van die vraelys. U moeite word opreg waardeer. Handig asseblief die vraelys by die instruktors in.

Slegs vir amptelike gebruik

70

71 72

73 74

75 76

77

78 79

80 81

82 83

84

85 86

87 88

89 90

91 92

93 94

95 96

OPSOMMING

Daar bestaan 'n leemte in die literatuur wat betref die impak wat toubaanprogramme in Suid-Afrika het op die effektiwiteit van die groep wat daaraan deelneem. Met hierdie kragtige avontuurgerigte ervaringsleermedium tot beskikking, is dit nodig om aan die deelnemers van hierdie avontuuraktiwiteit bewyse te lewer rakende die impak van toubaanprogramme op die persoonlike ontwikkeling van die individu en die effektiwiteit van die groep. 'n Toubaanprogram beskik oor die potensiaal om die funksionering van groepe te verbeter en hiermee tesame die produktiwiteit van die organisasie waarin die groep homself bevind. Op grond van hierdie stelling is 'n hipotese geformuleer wat lei dat deelname in groepsverband aan toubaanprogramme sekere komponente van groepseffektiwiteit stimuleer en lei tot die persoonlike ontwikkeling van die individu binne die groep.

Verhoogde produktiwiteit binne die korporatiewe mark vereis die funksionering van effektiewe groepe. Ten einde die effektiwiteit van 'n groep te bepaal is veranderlikes wat verantwoordelik is vir hierdie effektiwiteit vanuit die literatuur geïdentifiseer. Verskeie programme kan aangewend word ten einde groepe te verreek, te motiveer en op te bou tot 'n effektiewe groep. 'n Tendens van die 1990's is avontuurgerigte spanbou deur middel van ervaringsleer. Avontuurgerigte ervaringsleer maak gebruik van die metaforiese oordrag tussen die avontuurbeleving en die werkplek van die individu. Vir die doel van hierdie studie is toubaanprogramme as avontuurgerigte ervaringsleermedium ondersoek, ten einde te bepaal wat die impak daarvan op die deelnemers as groep en individu is.

As deel van die voorafondersoek is vraelyste aan die bestuurders van korporasies versprei wat reeds groepe aan toubaanprogramme laat deelneem het. Hierdie inligting het basiese riglyne voorsien rakende die verwagtinge van die maatskappye en die motivering vir deelname aan die betrokke programme. As deel van die navorsing is 150 respondente geselekteer wat aan toubaanprogramme deelgeneem het en die vraelyste is aan hulle

gedistribueer. Van die respondente is verwag om 'n voor- en navraelys in te vul ten einde 'n vergelykende studie tussen die voor- en na-meting moontlik te maak.

Tydens die voorondersoek is verskeie aspekte van die groep se huidige stand van effektiwiteit ondersoek. Die respondente is gevra om hulle verwagings ten opsigte van die program weer te gee en areas te identifiseer waarop die groep sou wou verbeter. Deur gebruik te maak van 'n vyfpunt-Likertskaal het die respondente groeps- en individuele aspekte geëvalueer volgens die huidige status voor deelname aan die program.

In die opvolgvraelys is beide die mees positiewe en negatiewe effekte wat die respondente vanuit die deelname verkry het, geïdentifiseer. Die veranderlikes wat die groepseffektiwiteit tydens die voorondersoek bepaal het, is weer aan die deelnemers voorgelê vir evaluering om te bepaal of die deelname enige impak gehad het op dié veranderlikes.

Vanuit die resultate blyk dit dat die verwagtinge van die deelnemers ten opsigte van die program baie nou ooreenstem met die positiewe effekte wat hulle vanuit die program gekry het. Die beduidenheid tussen veranderlikes se verskiltellings van die voor- en nameting toon dat 81.3% van die groepsveranderlikes hoogs beduidende ($p < 0.01$) verskil en 'n beduidende verskil ($p < 0.05$) by 18.8% van die groepsveranderlikes voorkom. Wat die individuele veranderlikes betref het 91.0% 'n hoogs beduidende verskil ($p < 0.01$) aangetoon en die oorblewende 9.0% het beduidend ($p < 0.05$) verskil.

Hierdie veranderlikes wat vanuit die literatuur geïdentifiseer is word direk deur deelname aan toubaanprogramme aangespreek. Op grond hiervan kan die aanname gemaak word dat deelname aan toubaanprogramme die effektiwiteit van groepe verhoog en dus kan die hipotese wat geformuleer is, aanvaar word.

SUMMARY

Little is said in the literature regarding the impact of ropes course programmes in South Africa on the effectiveness of the groups that participate in them. With this powerful experiential learning tool at disposal, it is necessary to give participants in this adventure activity clear proof regarding the impact of ropes course programmes on the personal development of the individual and the effectiveness of the group. A ropes course programme has the potential to improve the functioning of groups and simultaneously the productivity of the organisation in which the group finds itself. A hypothesis was formulated on the grounds of this statement, namely that participation in ropes course programmes in group context stimulates certain components of group effectiveness which further lead to the personal development of the individual within the group.

Increased productivity in the corporate market demands the functioning of an effective group. In order to establish the effectiveness of the group, certain variables, that are responsible for this effectiveness, were identified in the literature. A variety of programmes are used to enrich, motivate and build a group into an effective group. A tendency of the nineties is adventure-related team building through experiential learning. Adventure-related experiential learning uses the metaphorical transfer between the adventurous experience and the workplace of the individual. For the purpose of this study ropes course programmes as a medium of adventure-related experiential learning were investigated in order to determine what their impact is on the participants as a group and as individuals.

As part of the prior investigation questionnaires were sent to the managers of corporations that had already had groups participate in ropes course programmes. This information provided basic guidelines regarding the expectations of the companies and the motivation for participation. As part of the research 150 respondents who had participated in ropes course programmes were involved in the study. Respondents were expected to complete a "before" and "after" questionnaire in order to make a comparative study between the "before" and "after" measurements possible.

During the prior investigation respondents listed the various aspects regarding the current state of the group's effectiveness qualities of the group and the individual in terms of the strong and weak points of the group. The respondents were requested to list their expectations with regard to the programme and identify areas the group would like to improve. Respondents rated the individual and group aspects on the five-point Likert scale according to the standing of these aspects prior the participation in the programme.

In the follow-up questionnaire the most positive and negative effects derived by respondents from their participation were identified. The variables that determined effectiveness during the prior investigation were again given to participants for rating in order to determine whether their participation had any impact on the variables of group effectiveness.

It appears from the results that the expectations of participants with regard to the programme closely correlated with the positive effects they derived from it. The significance between the variables' mean difference shows that 81.3% of the group variables show a highly significant difference ($p < 0.01$) and 18.8% of the group variables a significant difference ($p < 0.05$). Regarding the individual variables 91.0% showed a highly significant difference ($p < 0.01$) and the remaining 9.0% a significant difference ($p < 0.05$).

These variables that were identified in the literature are being directly addressed by participation in ropes course programmes. On these grounds it can be concluded that the significant difference indicates that the effectiveness of groups is increased by participation in ropes course programmes and the formulated hypotheses can be accepted.
