U.O.V.S. - U.O.F.S.
BLOEMFONTEIN
BIBLIOTEEK - LIBRARY

Die Gebruikmaking van Praktykskolingseenhede vir die Opleiding van Maatskaplike Werkers met spesifieke verwysing na die U.O.V.S.

ANNIE ELIZABETH WASSERFALL

Voorgelê om te voldoen aan die vereistes vir die graad M.Soc.Sc. in die Fakulteit van Sosiale Wetenskappe (Departement Maatskaplike Werk) aan die Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

BLOEMFONTEIN. DESEMBER 1974.

UOVS - SASOL-BIBLIOTEEK
111061621302220000010

BEDANKING

Ek wil graag my studieleier, Dr. D. Botha, van harte bedank vir motivering, hulp en leiding met die voltooiing van die verhandeling. Aan my eksterne eksaminator, mnr. S.J. Smit en ander kollegas, vir onderskraging en voorsiening van inligting, hartlike dank. Dankie aan mev. C. Enslin vir die tikwerk. Dan ook groot dank aan my Hemelse Vader, wat my in staat gestel het om my studies te voltooi.

I N H O U D

HOOFSTUK I

ALGEMENE INLEIDING

		P
1	Keuse van die onderwerp	1
2	Doel van die studie	3
3	Metode van ondersoek	4
4	Omskrywing van begrippe	6
5	Begrensing van die studie	8
6	Indeling van die studie	10

HOOFSTUK II

HISTORIESE ONTWIKKELING VAN PRAKTYKSKOLINGSEENHEDE IN ENGELAND, VERENIGDE STATE VAN AMERIKA EN SUID-AFRIKA

1	Engeland	12
2	Verenigde State van Amerika	21
3	Suid-Afrika	30

HOOFSTUK III

DIE DOELSTELLINGS VAN PRAKTYKOPLEIDING IN MAATSKAPLIKE WERK

1	Verkryging van kennis	44
2	Integrering van Teorie en Praktyk	45
3	Mens- en lewensbeskouing	47
4	Identifikasie met die beroep Maatskaplike Werk en die Welsynsorganisasie	48

		P
5	Ontwikkeling van die Beroepspersoon	52
6	Opbou van Professionele Verhoudings	55
7	Professionele Verantwoordelikheid	56
8	Selfstudie	57
9	Ontwikkeling van vaardighede in Maatskaplike Werk	59

HOOFSTUK IV

DIE PRAKTYKSKOLER EN DIE WELSYNSORGANISASIE IN DIE OPLEIDING VAN MAATSKAPLIKE WERKSTUDENTE

1	Plek van die Praktykskoler in die Opleiding van studente	62
1.1	Praktykskoler verbonde aan die welsynsorganisasie	62
1.2	Praktykskoler verbonde aan die opleidingsinstansie	71
1.3	Gemeenskapsentrums van die universiteit	72
2	Die Taak van die Praktykskoler	74
2.1	Verantwoordelikheid binne die welsynsorganisasie	75
2.2	Verantwoordelikheid van die praktykskoler ten opsigte van die studente	81
2.3	Verantwoordelikheid van die praktykskoler ten opsigte van die departement Maatskaplike Werk van die Universiteit	95
3	Vereistes aan Praktykskoler	99
3.1	Opvoedkundige kwalifikasies	99
3.2	Teoretiese kennis	100

(iii)/.....

		P
3.3	Praktiese ervaring	103
3.4	Vaardighede van die praktykskoler	105
3.5	Persoonlikheidseienskappe	107
4	Vereistes aan die Welsynsorganisasie vir die Instelling van Praktykskolingseenhede	110
5	Samevatting	120

HOOFSTUK V

VEREISTES AAN 'N DEPARTEMENT MAATSKAPLIKE WERK VIR DIE INSTELLING VAN 'N PRAKTYKSKOLINGSEENHEID

1	Personeel betrokke by die praktiese opleiding van studente	122
2	Taak van die koördineerder	123
2.1	Keuring en verwysing van studente na die welsyns-organisasie	123
2.2	Hulp aan die praktykskoler met die inskakeling in die praktykskolingseenheid	126
2.3	Opleiding van praktykskolers	127
2.4	Opstel van 'n leerplan vir praktiese werk	131
2.5	Opstel van doelstellings met betrekking tot praktiese werk	133
2.6	Verhouding met welsynsorganisasies	135
2.7	Evaluering van studente	135

P

3 Studente in die opleiding van maatskaplike werk 137

3.1 Toelatingsvereistes tot die kursus in maatskaplike werk in die buiteland 138

3.2 Toelatingsvereistes in Suid-Afrika 140

HOOFSTUK VI

VERWERKING VAN SKEDULE 143

1 Identifiserende gegewens 143

2 Aanstelling en status van praktykskolers 144

3 Welsynsorganisasie en die praktykskolingseenheid 146

4 Verantwoordelikheid van die praktykskoler binne die welsynsorganisasie 148

5 Verantwoordelikheid van die praktykskoler in die universiteitsopset 157

6 Beeld van die praktykskoler 158

7 Leemtes in huidige opset 162

8 Aanbevelings 165

HOOFSTUK V11

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS 166

1 Gevolgtrekkings 166

2 Aanbevelings 183

LITERATUURLYS 193

BYLAE - SKEDULE 202

HOOFSTUK I

ALGEMENE INLEIDING

1. KEUSE VAN DIE ONDERWERP

Met die konferensie oor Praktykopleiding van Studente in Maatskaplike Werk in Junie 1971 te Pretoria, het o.a. die vraag, wie verantwoordelik moet wees vir die praktykopleiding van studente, na vore gekom. Op die gemelde konferensie is voorgestel dat meer duidelikheid oor die aspek verkry moet word nl. of die dosente, spesiale persone op die personeel van die opleidingsentrum, of personeel by 'n werkgewende instansie, die verantwoordelikheid van die opleiding van studente moet behartig. (Vgl. 46, p.52.) Op daardie stadium was daar reeds 'n paar instansies wat van persone in die praktyk gebruik gemaak het met die opleiding van studente, o.a. die Universiteit van die Witwatersrand, in samewerking met verskillende instansies, asook die Universiteit van Pretoria, in samewerking met o.a. die Suid-Afrikaanse Vroue Federasie. Ondersoekster was gedurende 1970 studente-supervisor van die S.A.V.F. Hierdie pos was nog in die beginstadium, maar het reeds getoon dat so 'n gesamentlike poging tussen die universiteit en welsynsorganisasie 'n positiewe bydrae tot die opleiding van studente kan lewer. Verdere ondersoek en uitbreiding met betrekking tot die implimentering daarvan was nog nodig. Een van die taakopdragte verbonde aan die spesifieke pos was juis dat die praktykskoler, destyds genoem studente-supervisor, 'n formele studie moet maak van die doeltreffendheid van die praktykskolingseenheid. Laasgenoemde opdrag is, sover bekend, nog nie ten uitvoer gebring nie.

Met ondersoekster.... 2/....

Met ondersoekster se honneursprojek wat by die Universiteit van die Oranje-Vrystaat in 1972 ingehandig is, is die beroepsgroei van 'n groep maatskaplike werkers ondersoek en daarin is gebrekkige, doelgerigte praktykonderrig onder andere as 'n leemte deur die maatskaplike werkers uitgewys, wat weer die noodsaaklikheid van 'n ondersoek in die verband na vore gebring het. Gedurende dieselfde tydperk het die doserende personeel van die departement Maatskaplike Werk van die Universiteit van die O.V.S., die behoefte aan nouer samewerking met welsynsorganisasies en meer doelgerigte praktykonderrig raakgesien, wat gelei het tot die instelling van 'n praktykskolingseenheid by die Oranje-Vroueverenigíng Hoofbestuur, Bloemfontein, aan die begin van 1973. Ondersoekster het die pos as praktykskoler van die praktykskolingseenheid begin. Aangesien hierdie praktykskolingseenheid nog nuut was, was daar heelwat vraagstukke verbonde aan die wyse van implimentering van die stelsel. Daar was egter ook heelwat positiewe ervaringe met die praktykskolingseenheid, wat getoon het dat laasgenoemde 'n besliste bydrae tot die opleiding van maatskaplike werkstudente kan lewer.

Bogenoemde bevindinge en gebeurtenisse het aanleiding gegee tot ondersoekster se besluit om 'n wetenskaplike ondersoek te doen na die gebruikmaking van praktykskolingseenhede by die Universiteit van die O.V.S. ten einde die nut van die stelsel te ondersoek asook moontlike riglyne neer te lê vir die implimentering van praktykskolingseenhede as deel van die opleiding van maatskaplike werkstudente aan die Maatskaplike Werk departement van die Universiteit van die O.V.S.

2. DOEL.... 3/......

2. DOEL VAN DIE STUDIE

Met die ondersoek wil gepoog word om 'n nuwe bydrae te lewer tot die uitbreiding van die opleiding van maatskaplike werkstudente, met besondere klem op die praktykonderrig. Aangesien ondersoekster oortuig is daarvan dat gebruikmaking van praktykskolingseenhede 'n positiewe bydrae kan lewer in die praktykonderrig van studente in maatskaplike werk en dat dit voordele vir sowel die welsynsorganisasie as die opleidingsinstansie en studente inhou, wil daarom gepoog word om die waarde en nut van die stelsel uit te lig. Terselfdertyd wil gepoog word om ander opleidingsinstansies te stimuleer om van soortgelyke stelsels gebruik te maak, sodat praktykopleiding van studente in maatskaplike werk uitgebrei en verdiep kan word.

Die studie het verder ten doel om vas te stel of die praktykskolingseenhede verbonde aan die betrokke welsynsorganisasies en die Maatskaplike Werk departement van die Universiteit van die O.V.S., aan die vereistes, soos in die literatuur aangedui, voldoen. Moontlikhede sal ondersoek word om leemtes in die huidige opset aan die lig te bring ten einde dit sover moontlik uit te skakel.

Na aanleiding van die studie wil ook gepoog word om spesifieke riglyne, vir sowel die welsynsorganisasie as die departement Maatskaplike Werk van die plaaslike universiteit, met betrekking tot die implimentering van die praktykskolingseenheid, neer te lê. Die doel hiervan is om die welsynsorganisasie en die opleidingsinstansie te stimuleer om die riglyne as basis te gebruik vir die uitbouing van die praktykskolingseenhede, sodat die gehalte praktykonderrig

verhoog ....4/.....

verhoog kan word tot voordeel van die professie Maatskaplike Werk, die welsynsorganisasie, opleidingsinstansie en studente in maatskaplike werk.

Ten slotte het die studie ten doel om ander welsynsorganisasies in die onmiddellike omgewing van die plaaslike universiteit te motiveer om die diens aan te bied, sodat die praktykonderrig van studente in maatskaplike werk aan die Universiteit van die O.V.S. uitgebou kan word.

3. METODE VAN ONDERSOEK

Beskikbare literatuur, waaruit 'n keuse gemaak is, word vooraf bestudeer. Daar word veral gebruik gemaak van tydskrifartikels, aangesien gepubliseerde boeke oor die bepaalde onderwerp baie beperk is. Baie min Suid-Afrikaanse literatuur is ook beskikbaar. Die M.A.-verhandeling van Isadore Hare van die Universiteit van die Witwatersrand, wat in 1973 vrygestel is, het bepaalde gegewens oor die betrokke onderwerp. 'n Verslag van die reeds genoemde konferensie oor Praktykopleiding van Studente, wat in 1972 verskyn het, bevat ook gegewens wat in die studie gebruik kan word. Verder word die proefskrif van Annette Muller, oor die opleiding van studente in maatskaplike werk geraadpleeg, hoewel genoemde proefskrif ook reeds in 1965 die lig gesien het. 'n Paar artikels in die Maatskaplike Werk/Social Work Tydskrif bevat ook gegewens oor praktykopleiding van studente.

Daar word....5/.....

Daar word dus hoofsaaklik van oorsese literatuur gebruik gemaak. Ook hier word op tydskrifartikels gekonsentreer. Tydskrifte van die „Council on Social Work Education" nl. „The Journal of Education for Social Work" en „Social Work Education Reporter" bevat dikwels artikels oor die besondere onderwerp en kan daarom met vrug bestudeer word. Die boek „Current Patterns in Field Instruction in Graduate Social Work Education" onder redaksie van Betty Lacy Jones, is 'n groepering van artikels van verskeie skrywers oor die praktykopleiding van studente en daarom word baie van die boek gebruik gemaak. Brown & Gloyne gee in die boek „The Field Training of Social Workers" 'n volledige uiteensetting van die praktykskolingseenhede. Die boek word ook baie in ondersoekster se studie gebruik.

Benewens genoemde literatuur, word die bestaande riglyne van die huidige implimentering van die praktykskolingseenhede by die Universiteit van die O.V.S. bestudeer, om ondersoekster te oriënteer met betrekking tot die huidige stelsel. Inligting van die S.A.V.F., Transvaal, met betrekking tot die implimentering van 'n praktykskolingseenheid aldaar, word gebruik, veral ook aangesien ondersoekster ondervinding het van die opset van die welsynsorganisasie en die wyse waarop die diens voor 1971 aangebied is.

Inligting word voorts deur middel van onderhoude verkry van dosente van die plaaslike universiteit wat kennis dra van die historiese ontwikkeling van die praktykonderrig van studente in maatskaplike werk. Genoemde inligting is nêrens op skrif vasgelê nie. Lêers van die plaaslike departement Maatskaplike Werk, wat inligting met betrekking

tot die....6/......

tot die betrokke onderwerp bevat, word ook vooraf bestudeer.

Verskeie onderhoude word met die maatskaplike werkers, sowel as bestuurslede van welsynsorganisasies, die betrokke praktykskolers en studente, wat reeds by so 'n praktykskolingseenheid ingeskakel het, gevoer oor die onderwerp. Sodoende word verskillende menings oor die praktykskolingseenheid en die moontlike implimentering daarvan verkry, wat meehelp om ondersoekster se gedagtes te rig om die ondersoek te kan formuleer.

Na aanleiding van die literatuurstudie, onderhoude en ondersoekster se praktiese ervaring, word 'n skedule opgestel om die huidige implimentering van die praktykskolingseenheid vas te stel en om dit aan die vereistes, soos in die literatuur aangedui, te meet. Slegs die praktykskolers word by die skedule betrek. Al drie praktykskolers word individueel ondervra en elkeen word voldoende tyd gegee om die vrae te oordink.

Antwoorde van die skedule word hierna verwerk om aanbevelings na aanleiding van die ondersoek te maak.

4. OMSKRYWING VAN BEGRIPPE

In die studie word van begrippe gebruik gemaak, waarvan die volgende 'n omskrywing verg:

4.1. Praktykskolingseenheid

'n Praktykskolingseenheid is 'n spesifieke afdeling van werksaamhede van 'n welsynsorganisasie wat afgesonder word vir die praktykonderrig van studente in maatskaplike werk. Hierdie eenheid is 'n gesamentlike ooreenkoms tussen die universiteit en welsynsorganisasie en dien as skakel tussen die teoretiese en praktiese werk van die studente. Die eenheid word deur 'n geskikte maatskaplike werker, genoem 'n praktykskoler, beman en die praktykskoler is verbonde aan 'n welsynsorganisasie. Genoemde praktykskoler neem verantwoordelikheid vir die praktiese onderrig van 'n spesifieke jaargroep studente. Die praktiese opleiding kan al die metodes in maatskaplike werk insluit. Gereelde samesprekings word met die betrokke dosente gevoer, ten einde koördinasie te verseker en opdragte van die universiteit met betrekking tot die praktykonderrig te ontvang en uit te voer. Aan die einde van de akademiese jaar beveel die praktykskoler 'n simbool vir elke student aan. Die dosente verbonde aan die departement Maatskaplike Werk van die universiteit, behartig dus die teoretiese onderbou van die studente en die praktykskoler die praktykonderrig.

4.2. Praktykskoler

'n Praktykskoler is gewoonlik 'n senior maatskaplike werker wat op grond van spesifieke vereistes deur die welsynsorganisasie en opleidingsinstansie aangestel word, om

binne die....8/......

binne die beleid van die welsynsorganisasie en die vereistes van die departement Maatskaplike Werk, die praktykonderrig van 'n spesifieke getal- en jaargroep studente te behartig.

4.3. Koördineerder

'n Koördineerder is 'n dosent verbonde aan die departement Maatskaplike Werk van die universiteit, wat verantwoordelik is om leiding aan praktykskolers van een jaargroep maatskaplike werkstudente te gee en alle praktiese werksaamhede van die betrokke jaargroep te koördineer. Die koördineerder is ook vertroud met die teoretiese inhoud van die betrokke jaargroep en doseer ook terselfdertyd teorie aan dié jaargroep.

4.4. Opleiding van maatskaplike werkstudente

Wanneer na die opleiding van maatskaplike werkstudente verwys word, word die voorgraadse studente, dit wil sê die eerste-, tweede- en derdejaarstudente hierby ingesluit. Hoewel die studie nie betrekking het op die vierdejaarstudente nie, kan die gegewens as basis gebruik word vir die praktykonderrig in die vierde jaar.

5. BEGRENSING VAN DIE STUDIE

Daar is 'n aantal beperkings verbonde aan die ondersoek, wat die waarde daarvan beperk. Die volgende is die belangrikste beperkings:

5.1. Geskikte....9/......

5.1. Geskikte literatuur is tans moeilik bekombaar, o.a. as gevolg van die feit dat daar nog min literatuur oor die onderwerp vrygestel is. Soos reeds genoem, is daar baie min Suid-Afrikaanse literatuur beskikbaar en is daar hoofsaaklik van oorsese literatuur gebruik gemaak. Artikels van tydskrifte is ook meestal gebruik wat die ondersoek nog verder beperk. Die feit dat daar so min Suid-Afrikaanse literatuur beskikbaar is, beperk ook die studie, aangesien die omstandighede van die opleiding van maatskaplike werk baie met oorsese lande verskil. Metodes van praktykonderrig in die buiteland kan dus nie sondermeer op S.A. van toepassing gemaak word nie.

5.2. Slegs drie persone kon by die beantwoording van die skedule betrek word, aangesien hulle die enigste plaaslike praktykskolers tot dusver is, behalwe ondersoekster self, wat ervaring van die huidige praktykskolingseenhede by die Universiteit van die O.V.S. het. Hulle menings is dus nie verteenwoordigend van alle praktykskolers nie, hoewel dit tog 'n weergawe is van die huidige opset by U.O.V.S.

5.3. Die ondersoek is net beperk tot die praktykskolers en is nie uitgebrei na die besture van die welsynsorganisasies en die studente se siening van die huidige inskakeling nie. Indien die welsynsorganisasies en studente ook betrek word, kan 'n breër beeld verkry word van die waarde van die praktykskolingseenheid vir die opleiding van studente in maatskaplike werk.

Vir die....10/......

Vir die doeleindes van die huidige studie sal dit egter te omvangryk wees maar kan moontlik later aandag geniet.

5.4. Die studie is net beperk tot die omstandighede van die Universiteit van die O.V.S. en is nie 'n landswye ondersoek nie. Aangesien elke opleidingsinstansie se omstandighede verskillend is, sal die ander universiteite nie die riglyne soos in die studie neergelê, direk kan oorneem nie, maar dit sal by die verskillende omstandighede van die opleidingsinstansies aangepas moet word.

5.5. In Bloemfontein is daar ± tien welsynsorganisasies met maatskaplike werkers in diens waarvan net vier welsynsorganisasies meer as drie maatskaplike werkers in diens het. Daar is dus nie 'n wye keuse van welsynsorganisasies waar praktykskolingseenhede ingestel kan word nie en die departement Maatskaplike Werk is aangewese op die welsynsorganisasies wat bereid is om praktykskolingseenhede in te stel.

6. INDELING VAN DIE STUDIE

In hoofstuk II word die historiese ontwikkeling van die praktykskolingseenhede in Engeland, die Verenigde State van Amerika en Suid-Afrika weergegee. Doelstellings met die praktiese opleiding van studente word in hoofstuk III bespreek. In hoofstuk IV volg 'n uiteensetting van die taak van die praktykskoler en die vereistes aan die welsynsorganisasie met betrekking tot die praktykskolingseenheid. Die vereistes aan die departement Maatskaplike Werk by

die universiteit....

die universiteit en die potensiaal van die student wat vir die kursus maatskaplike werk inskryf, word dan in Hoofstuk V bespreek. Hoofstuk VI is 'n weergawe van die empiriese gegewens van die skedule, terwyl met gevolgtrekkings en aanbevelings in Hoofstuk VII afgesluit word.

HOOFSTUK II

HISTORIESE ONTWIKKELING VAN PRAKTYKSKOLINGSEENHEDE IN ENGELAND, VERENIGDE STATE VAN AMERIKA EN SUID-AFRIKA.

Die ontwikkeling van praktykskolingseenhede moet gesien word teen die agtergrond van die algemene ontwikkeling van die opleiding in maatskaplike werk aangesien die eenhede daaruit voortgevloei het. Daar sal dus eers ingegaan word op die historiese ontwikkeling van die opleiding van maatskaplike werk in Engeland, Verenigde State van Amerika en Suid-Afrika, waarby die praktykskolingseenhede dan ingesluit word.

1. ENGELAND

Die ontwikkeling en uitbreiding van praktiese werk in die opleiding van maatskaplike werk moet saam met die teoretiese opleiding gesien word, aangesien sowel die praktiese werk as die teorie deel uitmaak van die opleiding van maatskaplike werkers. Wanneer ontwikkeling in die teorie van maatskaplike werk plaasgevind het, het dit die praktika noodwendig beïnvloed en omgekeerd.

Voorbereiding vir maatskaplike werk het gespruit uit vakleerlingskap. Laasgenoemde het na vore gekom met die stigting van die „Charity Organization Society" (C.O.S.) in 1869 in Londen. Vrywillige werkers het gesinne besoek onder toesig van die C.O.S. werkers. Die ervare werkers van die C.O.S. het die onervare werkers gehelp „to learn the trade" (54, p.152)".

Die vroegste....13/.....

Die vroegste spore vir opleiding is deur Charles S. Loch gelê toe hy liefdadigheid bestempel het as „science based on social principles and observations (44, p.33)". Octavia Hill het in 1873 'n kursus aangebied vir die werkers van die C.O.S., waartydens beklemtoon is dat die mense nie aalmoese nie, maar 'n vriend nodig het. (Vgl.44, p.30.)

In 1890 is die kursus uitgebrei deur die „Women's University Settlement", onder leiding van Margaret Sewell. Die „Joint Lectures Committee", 'n gesamentlike liggaam van die C.O.S., die „Women's University Settlement" en die „National Union of Women Workers" het in 1896 'n kursus van agtien maande in maatskaplike werk aangebied wat teorie en praktika ingesluit het. Laasgenoemde is gelyktydig met die teorie aangebied. Die belangrikheid van praktiese onderrig is ook deur die „Council of the Charity Organization Society" beklemtoon, toe in 1902 deur die genoemde raad bepaal is dat opleiding aan die universiteit gepaard moet gaan met praktiese werk. Laasgenoemde moes ook geskied „under definite guidance (60, p.38)". 'n Stelsel waar die supervisor leiding gee aan die student in die praktiese werk is dus reeds daar neergelê.

In 1903 is 'n tweejarige opleidingskursus by die „School of Sociology" in Londen aangebied. Die kursus het bestaan uit sowel formele lesings as praktika. In 1912 integreer die skool met die „London School of Economics". (Vgl. 44, p.30.) Laasgenoemde skool het ook in dieselfde jaar 'n bepaalde beleid ten opsigte van die praktiese werk van studente neergelê nl.: „The students are placed under the charge of a tutor,

who will.... 14/......

who will advise them as to the best forms of practical work and ensure that this work is made of educational value (60, p.60)". Hieruit blyk dat die akademiese element van die praktiese werk beklemtoon is en dat dit dus ook van welsynsorganisasies verwag is om die werk teoreties gefundeerd te doen.

Die eerste Departement van Sociale Wetenskappe van die Universiteit is in 1904 te Liverpool opgerig. Daarop het ander universiteite gevolg sodat die „Joint University Council for Social Studies" in 1918 in die lewe geroep is om die werksaamhede van die Sociale Wetenskapdepartemente te koördineer. Hierdie liggaam staan later bekend as die „Joint Universities Council for Public and Social Administration". (Vgl. 44, p.31.) Tot op daardie stadium is algemene maatskaplike werk by die universiteit aangebied. Sedert 1920 het differensiasie en spesialisasie, wat deur verskeie spesialiteitsverenigings, bv. „Association of Psychiatric Social Workers", aangebied is, ingetree. Diplomas is uitgereik volgens die bepaalde spesialiteitsrigting. (Vgl. 44, p.32.)

Gedurende die tydperk 1947 - 1951, het belangrike publikasies oor opleiding deur Eileen Younghusband verskyn, nl. „The Employment and Training of Social Workers" en „Social Work in Britain - a Supplementary Report". Dié verslae het o.a. die stigting van 'n Carnegie skool vir maatskaplike werk op nagraadse basis bepleit. (Vgl. 44, p.32.)

Ses verskillende regeringskommissies is gedurende die tydperk 1946 - 1960 in Engeland aangestel om verskeie aspekte van maatskaplike werk te ondersoek o.a. geestesgesondheid, kindersorg, kinderleiding.

Dié....15/......

Dié kommissies het gewys op die behoefte aan beter opgeleide maatskaplike werkers. Tydens die periode is die opleiding ook meer gerig na 'n generiese opleiding.

In 1959 verskyn die „Report of the Working Party on Social Workers in the Local Authority, Health and Welfare Services" onder voorsitterskap van Eileen Younghusband. Hierdie verslag het voorsiening gemaak vir drie soorte maatskaplike werkers, aldus Muller. (Vgl.44, p.33,) t.w.:

a) „Welfare assistants" wat deur middel van sistematiese indiensopleiding kan leer om mense met ongekompliseerde probleme te help, materiële hulp verleen en periodieke roetine-besoeke af te lê.

b) Algemene maatskaplike werkers - vir meer gekompliseerde probleme wat stelselmatige diens van opgeleide maatskaplike werkers verg. 'n Tweejarige opleiding op 'n voltydse professionele basis aan geskikte kolleges vir hoër onderrig, is hiervoor nodig.

c) Professionele opgeleide maatskaplike werkers vir mense met besonder ingewikkelde probleme wat bedrewe, intensiewe hulp vereis. Hierdie persone moet 3 - 4 jarige opleiding aan 'n universiteit ontvang en ervaring hê van die praktyk.

Muller dui aan dat opleidingsfasiliteite vir die tweede en derde kategorieë vir maatskaplike werkers geskep is, maar nog nie vir skoling van „welfare assistants" nie. (Vgl. 44,pp.33, 34.)

As uitvloeisel van bogenoemde verslag is die „National Institute for Social Work Training" in 1962 in Londen gestig. Die Raad bied die volgende kursusse aan:

a) 'n Eenjarige opleiding vir ervare maar onopgeleide amptenare. Op grond van hul rypheid en ervaring, ontvang die studente, gewoonlik tussen 30-45 jaar oud, die Sertifikaat in Maatskaplike Werk. Genoemde kursus bestaan uit aanvanklike klasonderrig, daarna uit twee dae per week teoretiese onderrig en drie dae per week praktika onder supervisie. Dit is nie duidelik of die supervisie deur die universiteitspersoneel of maatskaplike werkers in die praktyk gedoen is nie. Die kursus is in 1963 begin om dit weer later te staak en is net aangebied om die personeeltekort aan te vul. (Vgl. 44, p.35.)

b) 'n Tweejarige sertifikaatkursus wat tot die „National Certificate in Social Work" lei. Die hoofdoel van die kursus was om maatskaplike werkers op te lei vir diens in die gesondheids- en welsynsafdeling van plaaslike owerhede. Maatskaplike werkers wat die kursus deurloop het, was die sogenaamde algemene maatskaplike werkers soos reeds hierbo uiteengesit is. Die kursus bestaan uit teorie en praktika. Laasgenoemde bestaan uit aanvanklike waarnemingsbesoeke aan verskillende instansies. Daarna word studente by twee verskillende organisasies geplaas onder leiding van 'n gekeurde supervisor. Elke plasing duur vyf na ses maande. Die prakties neem die helfte van die kursus in beslag. (Vgl.44,p.144.)

c) 'n Ses maande...17/.....

c) 'n Ses maande kursus vir voornemende dosente. Dié kursus is bedoel vir persone met professionele opleiding en ondervinding. Lesings vind plaas by wyse van seminare. Die inhoud van die kursus bevat o.a. leerplanbou, onderrig-metodiek, supervisie, die groepproses en verhoudings. Praktika behels studiebesoeke aan bestaande opleidingsinstansies en kennismaking met hul aangebode kursusse, asook aan 'n verskeidenheid van plaaslike owerheids- en ander welsynsliggame. Hierbenewens dra elke voornemende dosent verantwoordelikheid vir die onderrig van 'n groep supervisors vir een en 'n half kwartaal. (Vgl. 45,pp.143-146.)

d) Kursusse vir senior maatskaplike werkers as moontlike supervisors. Dié kursus bestaan uit vyf weke teorie by die Instituut. Daarna word praktiese werk vir agt weke gedoen en die kursus word voltooi met 'n verdere sewe weke teorie by die Instituut. (Vgl. 45, p.144.) Hierdie kursus kan 'n groot bydrae lewer, ook tot die opleiding van studente, aangesien supervisors dan beter toegerus is om te help met die opleiding van studente.

e) <u>Addisionele kursusse</u>

Voltydse kursusse word aangebied wat maatskaplike werkers in staat stel om te spesialiseer in bv. gemeenskapsorganisasie of supervisie. (Vgl. 31, pp.5-9.)

Die Instituut bied ook twee weeklange kursusse per jaar aan vir maatskaplike werkers in diens van plaaslike owerhede. 'n Aantal konferensies/samesprekings van 'n dag of langer word ook deur die Instituut gereël. (Vgl. 44, p.144.) Hierdie kursusse kan veral

van waarde.... 18/......

van waarde wees vir maatskaplike werkers wat lank reeds in die praktyk staan en voeling met die teorie verloor het. Dié maatskaplike werkers kan dan ook ná so 'n opknappingskursus met vrug gebruik word in die opleiding van studente.

Browne & Gloyne noem dat 1963 die „Survey year" was en dat hulle onder aanvoering van die „National Institute of Social Work" begin het om te eksperimenteer met studente-eenhede. Aanvanklik is net een student per supervisor by 'n organisasie uitgeplaas, maar in 1963 is ± agt studente by 'n organisasie geplaas, onder leiding van 'n supervisor, verbonde aan die organisasie. Die praktykskolingseenhede het tot stand gekom onder die volgende voorwaardes:

a) Die welsynsorganisasie moes spesiale supervisie vir die studente voorsien.

b) Studente moet primêre aandag van die supervisor ontvang.

c) Die organisasie en universiteit moet gesamentlik die gesinne kies wat aan die studente toegeken word. In sommige gevalle het die universiteit ook bepaalde vereistes gestel waaraan die studente-supervisor moes voldoen. Senioriteit is bv. beklemtoon asook kontinuïteit in die pos. Bevredigende onderlinge verhoudings tussen organisasie en universiteit is sterk aangemoedig. (Vgl. 5, p.86.)

Ongeveer agt studente is aan die supervisor toegeken. Studente het drie dae per week vir vier of vyf maande deurlopend by die betrokke organisasie ingeskakel. Sommige het blokpraktika gedoen. Laasgenoemde het vir ongeveer drie tot vier maande geduur. (Vgl. 5,p.87.)

Die supervisor....19/.....

Die supervisor is 'n werknemer van die organisasie en het ook sy eie gevallevrag. In sommige gevalle het die supervisor alle verantwoordelikheid vir die studente geneem en in ander het die maatskaplike werkers van die betrokke organisasie supervisie aan die studente gegee. Laasgenoemde is onder leiding van die supervisor gedoen. (Vgl. 5, p.88.) Aparte kantore is vir sowel die studente as die supervisor voorsien. Daar is ook voorsiening gemaak vir die tik van verslae van studente.

Die metode van onderrig het hoofsaaklik deur middel van weeklikse samesprekings, deur die supervisor gereël, plaasgevind. Tydens die samesprekings is aandag gegee aan die probleme met die hantering van gesinne, asook verduideliking van administratiewe prosedures en die beleid van die organisasie. (Vgl. 5, p.89.)

Bogenoemde eksperiment is gedoen aangesien „it is commonly accepted that satisfactory future developments depend upon the expansion of good opportunities for field work (5, p.13)". Die instelling van die studente-eenhede het baie byval gevind. Teorie en praktyk kon beter geïntegreer word. Tiperend van wat die studente ten opsigte van die praktykskolingseenheid gesê het, was die volgende: „This plan has an essential value in that it enables an agency to take several students, which with the overall shortage of student placements, is an important consideration. I feel that the benefit obtained by any individual student in this sort of placement is naturally related very directly to the student's needs, both personal and professional (5, p.95)".

In 1965.... 20/.......

In 1965 is 'n opdrag aan die Seebohm komitee gegee om die welsynsdienste in Engeland te evalueer en moontlike veranderinge te bestudeer sodat 'n beter diens gelewer kan word. Die komitee het in Julie 1968 verslag gelewer. Genoemde verslag het 'n algehele omwenteling in die welsynsdienste van Engeland meegebring. Een van die vername uitvloeisels van die verslag was die stigting van die „British Association for Social Workers" op 24/4/1970. Hierdie liggaam bepaal o.a. ook die beleid vir die opleiding van maatskaplike werkers.

Op 5/2/1971 het die „British Association for Social Workers" die nuwe beleid vir opleiding van maatskaplike werkers bekend gemaak. In die beleid is bepaal dat die praktiese en teoretiese opleiding gelyktydig moet plaasvind. Die beleid bepaal ook dat studente gereeld veldwerk moet doen en gehelp moet word om die teorie met die praktyk te integreer. Om laasgenoemde te bereik is supervisie belangrik en dit moes deel uitmaak van die veldwerk-dosent se normale dagprogram. Studente moes, indien moontlik, vir 'n geruime tyd by een organisasie geplaas word, sodat daar genoeg tyd is vir waarneming en evaluering van hulle werk. Daar moes ook genoeg geleentheid wees om ondervinding van al die werk van die organisasie op te doen. (Vgl. 4, p.17.)

In 'n poging om die prakties met die teorie te integreer, is al hoe meer gebruik gemaak van studente-eenhede. Doreen Wilson, verbonde aan die „London School of Economics" skryf in 1971 'n artikel oor die studente-eenhede waarin 'n uiteensetting gegee word van die studente-eenhede by die spesifieke opleidingsinstansie en twee

verskillende hospitale. Die skryfster was voorheen self supervisor van die eenhede. Wilson sê dat „my motivation to write, springs from my conviction that student units have an important part to play and should occupy an increasingly important role in future social work education (65, p.3)". Sy dui dan ook verskeie voordele van die praktykskolingseenheid vir die organisasie, student en opleidingsinstansie aan en sê dat „this is one method of raising both the status and the standard of field work teaching (65, p.5)".

Uit die voorafgaande blyk dat die praktiese werk deurgaans saam met die teorie aangebied word en dat integrering van teorie en praktyk beklemtoon is. Die stigting van die „British Association of Social Workers" het 'n groot bydrae gelewer in die verhoging van die standaard van die opleiding van studente. Opmerklik is hier dat die onderskeie opleidingsinstansies eksperimenteer om die standaard van opleiding steeds te verhoog. Op hierdie wyse het die praktykskolingseenhede begin en daar kan afgelei word dat laasgenoemde die wyse van praktiese onderrig vir die toekoms is.

2. VERENIGDE STATE VAN AMERIKA

Opleiding vir maatskaplike werk in die V.S.A. het, net soos in Brittanje, deur die stadia van vakleerlingskap, kort kursusse en uiteindelik verbondenheid aan universiteite gegaan. Die eerste poging tot opleiding in die V.S.A. is deur Mary Richmond bepleit. Haar pleitrede het gelei tot die stigting van die „Summer School in Philanthropy" in 1898. By hierdie skool is 'n kursus van ses weke vir die werkers van die „Charity Organization Society" aangebied.

Daar was.... 22/......

Daar was geen voltydse dosente nie, maar 'n aantal losstaande lesings is deur die ervare werkers in die praktyk gegee. Onderwerpe wat o.a. aandag geniet het was „die behandeling van behoeftige gesinne", die versorging van afhanklike en „misdadige" kinders, bejaardesorg en die afhanklike siek persone. Daarby ingesluit is besoeke afgelê by vrywillige welsynsorganisasies en inrigtings, industrieë, hospitale en behuisingskemas. (Vgl. 44, p.38.)

Die Somerskool is vir sewe jaar agtereenvolgens aangebied. In 1904 is dit uitgebrei na 'n wintersessie wat ses maande geduur het. Dit het die vorm van aandklasse vir werkende maatskaplike werkers aangeneem. Praktiese onderrig was ook hierby ingesluit. Sikkema dui aan dat die opleiding die vorm aangeneem het van akademiese onderrig en „practice under expert guidance (56, p.2)", wat 'n aanduiding is dat supervisie reeds op hierdie vroeë stadium as belangrik beskou is.

In 1904 het die „Institute of Social Science" in Chicago ontstaan, met die doel om mense op te lei in kennis van maatskaplike probleme. Dié Instituut word in 1908 in Chicago verander na die „Chicago School of Civics and Philanthropy" en in 1920 word dit deur die universiteit oorgeneem. Vandag staan dit bekend as die „Chicago School of Social Service Administration". (Vgl. 44, p.38.)

Die „New York School of Philanthropy" wat in 1904 tot stand gekom het, is later verander na die „New York School of Social Work" en tans bekend as die „Columbia School of Social Work". Genoemde skool is ook geaffilieer by die Columbia Universiteit. Tot 1912 het dit 'n eenjarige kursus aangebied wat bestaan het uit die bestudering van

sosiale....23/......

sosiale patologie, wetgewing, basiese etiek, kindersorg en ander gespesialiseerde rigtings. Daarna is dit verander na 'n tweejarige kursus en onderrig in gevallewerk, maatskaplike aksie, administrasie en praktiese veldwerk is daarby ingesluit. (Vgl. 44, p.38.) Daar is reeds op 'n vroeë stadium opleiding gegee in die basiese metodes in maatskaplike werk, waar praktika naas teorie 'n plek ingeneem het. Sikkema dui aan dat klem in die praktika veral gelê is op studente se vermoë om waar te neem en inligting van gesinne se algemene omstandighede te verkry. (Vgl. 56, p.4.)

Die „Association of Training Schools for Professional Training Work" is in 1919 gestig. Laasgenoemde is later verander na die „American Association of Schools of Social Work" (A.A.S.S.W.) en het hom beywer vir die opstel en bespreking van leerplanne.

Gedurende die tydperk 1917 - 1928 tree spesialisasie in. Verskillende beroepsverenigings is gestig vir afsonderlike groepe, bv. vir psigiatriese maatskaplike werkers. Hierdie was egter 'n verbygaande fase want met die Milford Konferensie wat in 1928 tot stand gekom het, is 'n basiese opleiding (generies) in plaas van spesialisasie in maatskaplike werk voorgestaan. (Vgl. 44, p.39.)

In 1932 stel die „Association of Training Schools" 'n minimum leerplan op en in 1935 word lidmaatskap beperk tot skole wat verbonde was aan hoër opleidingsentra. Professionele opleiding vir maatskaplike werkers word in 1939 op 'n graadbasis ingestel en 'n verpligte tweejarige nagraadse kursus word ingestel. In die praktika is klem gelê op begrip van

die psigo-analitiese...

die psigo-analitiese en sielkundige faktore by die kliënt. Van die eerstejaarstudent is verwag om algemene beginsels in gevallewerk aan te wend en die tweedejaarstudent moes die vaardigheid van die aanwending van die gevallewerkmetode bemeester het. Die verhouding tussen die supervisor en student was beskou as „...the prime channel through which either personality growth or professional development was facilitated. The student's productive use of supervision thereby became an objective of field work (56, p.5)". Hieruit blyk dat supervisie reeds 'n groot rol in die opleiding gespeel het. Daar word nie duidelik genoem deur wie supervisie gegee is nie.

In 1944 word 'n „basic eight" leerplan voorgeskryf, waardeur die minimumleerplan van 1932 herroep word. Die agt basiese kursusse wat aangebied is, was nl. gevallewerk, groepwerk, gemeenskapsorganisasie, openbare welsyn, psigiatriese inligting, maatskaplike werk administrasie, maatskaplike werk navorsing en mediese inligting. (Vgl. 44, p.40.)

Die „Council on Social Work Education" word in 1946 in die lewe geroep om standaarde vir opleiding van maatskaplike werk vas te stel en leerplanne op te stel. (Vgl. 34, p.278.) Laasgenoemde raad het ook die volgende ondersoeke gedoen:

a) Hollis & Taylor-ondersoek na opleiding in die V.S.A., wat in 1951 verskyn het. 'n Uitvloeisel van die verslag was 'n standaardleerplan vir skole vir maatskaplike werk, wat in 1932 aanvaar is.

b) Leerplan....25/......

b) Leerplanondersoek. Dié verslag verskyn in 1959 onder redaksie van Werner Boehm en bepleit 'n beter geïntegreerde leerplan. Een van die belangrikste aanbevelings in die verslag is dat die finale jaar van nagraadse opleiding heeltemal aan praktika bestee moet word. (Vgl. 44, p.41.) Laasgenoemde kan baie waardevol wees, aangesien studente 'n langer tydperk het om ervaring op te doen, onder doelgerigte leiding van die opleidingsinstansie.

Sikkema dui aan dat dit gedurende hierdie tydperk duidelik geword het dat sowel teoretiese as praktiese opleiding noodsaaklik is. Teorie en praktyk moes geïntegreer word en dosente aan opleidingsinstansies het dit begin oorweeg om die praktiese werk meer in die vorm van onderrig aan te bied en dit deel van die leerplan te maak. Om laasgenoemde te bewerkstellig is aan die volgende aspekte aandag gegee:

a) Die doelstellings met die praktiese werk is neergestip.

b) 'n Raamwerk is opgestel van die inhoud van die praktiese werk om aansluiting te vind by die teorie.

c) 'n Plan is opgestel waarvolgens die student ge-evalueer kon word, dit wil sê om vas te stel of hy gereed is om tot die praktyk toe te tree. (Vgl. 56, p.9.) Met bogenoemde aspekte as leidraad kon die praktiese opleiding meer doelgerig geskied.

Praktiese werk het deurgaans deel van die opleiding uitgemaak. Studente is by welsynsorganisasies geplaas, onder leiding van 'n supervisor of senior maatskaplike werker van die betrokke organisasie.

Tot en met... 26/.....

Tot en met 1956 is net een of twee studente by 'n welsynsorganisasie geplaas en supervisie is oorgelaat aan 'n ervare maatskaplike werker, supervisor of direkteur. Daar was geen duidelike leerplan nie en die supervisor het maar sy eie diskresie gebruik met betrekking tot die praktiese opleiding van die student.

Dover dui aan dat sedert 1956 deur opleidingsinstansies besef is dat hoër eise aan die praktiese opleiding gestel moet word en aandag is dus gegee aan die oprig van studente-eenhede. (Vgl. 11, p.56.) Een van die projekte was o.a. die studente-eenheid wat deur die „New York School of Social Work", Columbia Universiteit en „The Jewish Guild for the Blind", gedurende die tydperk 1956 - 1961 opgerig is. 'n Aantal studente is by die „Jewish Guild" geplaas, onder toesig van 'n praktykskoler, verbonde aan die welsynsorganisasie. Die praktykskoler is deur die universiteit en organisasie aangestel. Hy het ook dieselfde status gehad as 'n dosent aan die universiteit. 'n Koördineerder, een van die personeellede by die universiteit, hou die praktykskoler op hoogte van die inhoud van die teorie en die vereistes ten opsigte van die praktika. Die koördineerder hou ook kontak met die studente, maar in noue samewerking met die praktykskoler. Ná die eksperiment is 'n vraelys aan studente gegee, waar hulle moes meld watter waarde die studente-eenheid vir hulle gehad het. Almal het baie positief hierop gereageer en aangedui dat dié wyse van praktiese opleiding groot byval vind.

Die Curriculum Komitee van die „Council on Social Work Education" het 'n standaardleerplan vir tweejarige nagraadse opleiding in 1962 opgestel. Laasgenoemde is in 1969 gewysig en het in Januarie 1971 in werking getree.

Die nuwe.... 27/......

Die nuwe beleid het bepaal dat die opleidingsinstansies vryheid het om kursusse in te sluit na hulle goeddunke, solank dit net kursusse van welsynsbeleid, menslike gedrag en maatskaplike werk praktyk insluit. 'n Kenmerk van die vereiste met betrekking tot praktiese werk is 'n algemene wegdoening van slegs spesifieke metodes en tegnieke. 'n Meer algemene basis van maatskaplike werk is voorgestel. Praktiese werk bly 'n vereiste, maar daar is nie spesifiek voorgeskryf watter vorm dit moet aanneem nie. Katz meld dat „an essential element of the practicum must include learning experiences that provide for student's direct engagement in service activities (27, p.52)". Daar word nie duidelik aangetoon op watter wyse praktiese werk moet geskied nie. Cox noem egter dat die beginsel allerweë aanvaar is dat „classroom and field learning are closely interrelated part of a whole in which what the student learns in one is carried over to the other (8, p.10)". Om laasgenoemde te bevorder is al hoe meer van die praktykskolingseenhede gebruik gemaak.

'n Komitee onder leiding van Herman D. Stein en in samewerking met Lilian Ripple en Frank Loewenberg is in 1969 deur die „Council on Social Work Education" aangestel om die lengte van die graadkursus in maatskaplike werk te ondersoek. Die praktika het ook o.a. aandag geniet. Komiteelede het beklemtoon dat „today's critical problems require a higher level of practice skill which can only be integrated by additional practicum experiences (32, p.25)". Daar is ook beklemtoon dat praktykskolers studente die geleentheid moes gee om ondervinding van verskeie aspekte op die maatskaplike werk terrein op te doen. Vrae wat ook na vore gekom het, was o.a. of the praktika

regdeur....28/......

regdeur die jaar moes geskied, slegs 'n gedeelte van die jaar, of volgens uitgebreide programme. As uitvloeisel van die ondersoek is aanbeveel dat onmiddellike en dringende aandag gegee word aan die implimentering van die praktika. (Vgl. 32, p.39.)

Voorgraadse opleiding

Hoewel dit van die student verwag word om 'n graad te hê, is daar tog kolleges wat kursusse op 'n voorgraadse basis aanbied, grootliks as gevolg van 'n groot personeeltekort. Die kursusse sluit studie van menslike gedrag, maatskaplike interaksie, tegnieke van onderhoudvoering en maatskaplike werk in die algemeen in.

Opleiding op voorgraadse basis het later meer aandag begin geniet, aangesien dit ook voordele inhou soos bv. om personeeltekort te beperk en 'n student voor te berei op 'n nagraadse kursus. Die inhoud van die kursus is in 1967 verander en bestaan tans uit die volgende:

a) Studies van aanverwante wetenskappe wat die bestudering van menslike gedrag, die individu en die groep insluit.

b) Maatskaplike werk kursusse wat insluit „knowledge of the principles, values and methods of social work (24, p.46)".

c) Praktiese werk. Die student word vir 'n sekere tydperk by 'n organisasie geplaas en moet sekere take, o.a. individuele besoeke en groepbesprekings van die organisasie behartig. Verder sluit die praktiese werk ook besoeke aan inrigtings en organisasies in.(Vgl.24, p.46.)

Hoewel nagraadse kursusse voorrang behoort te geniet het die standaard van die voorgraadse kursus ook verbeter en die kursusse kan meehelp om die groot veld van maatskaplike werk gouer en beter te dek.

Uit die voorafgaande blyk dat die praktiese onderrig saam met die teoretiese opleiding ontwikkel het. Die noodsaaklikheid van deeglike praktiese onderrig is allerweë besef. Voorbeelde hiervan is die aanbeveling van die leerplanondersoek in 1959 onder leiding van Werner Boehm, dat 'n hele jaar aan praktika afgestaan word, asook die eksperiment deur die „Jewish Guild for the Blind" en „New York School of Social Work" en Columbia Universiteit. Die komitee onder leiding van Herman D. Stein het aanbevelings gemaak met betrekking tot die implimentering van die praktika. Deeglike praktiese onderrig is ook deur die nuwe „Policy Statement", wat in Januarie 1971 in werking getree het, onderskryf. Hoewel geen direkte voorskrifte gegee word met betrekking tot die wyse van onderrig nie, dui Dover aan dat praktykskolingseenhede al hoe meer verkies word want „there is much that students derive and learn from each other when placed with the same field instructor. In addition to knowledge which can be acquired through group method as well as through individual tutorial instruction, the presence of other students helps dilute the intensity of the dependency on the supervisor (11, p.100)".

3. SUID-AFRIKA....30/.....

3. SUID-AFRIKA

Praktiese werk in Maatskaplike Werk Opleiding is in Suid-Afrika deurgaans beskou as deel van die opleiding in maatskaplike werk. Pieterse dui aan dat dit opvallend is dat uit die beskikbare dokumente nêrens getwyfel is aan die noodsaaklikheid van praktiese opleiding van maatskaplike werkers, benewens die teoretiese skoling nie. (Vgl.10,p.4.)

Die Universiteit van Pretoria het in 1929, met die hulp van die Suid-Afrikaanse Vroue Federasie die voortou geneem met die opleiding van maatskaplike werkers. In 1932 het 'n versoek van die Carnegie Kommissie gekom vir opgeleide werkkragte. Reeds in 1931 is begin met die opleiding van maatskaplike werkers aan die Universiteit van Stellenbosch en in dieselfde jaar is 'n graadkursus by die Universiteit van Pretoria ingestel. In 1933 is 'n aanvang gemaak met opleiding in Kaapstad. (Vgl. 44, p.49.) Op die Volkskongres van 1934 is die instelling van 'n Staatsdepartement, wat die welsynsdienste kan koordineer, bepleit. Laasgenoemde is verwesenlik met die totstandkoming van die Departement van Volkswelsyn in 1937.

Gedurende September/Oktober 1936 word 'n Nasionale Konferensie oor Maatskaplike Werk in Johannesburg gehou. Laasgenoemde is georganiseer deur die Buro van Opvoedkundige en Maatskaplike Navorsing van die Departement van Onderwys. Prof. Batson, hoof van die destydse epartement van Sosiale Wetenskappe in Kaapstad en dr. H.F. Verwoerd, hoof van die departement Sosiologie, Stellenbosch, het referate gelewer. Dr. Verwoerd het o.a. 'n driejarige universitêre kursus bepleit.

Hy was ook van mening dat die opgeleide persoon so 'n breë fondament van kennis moet opdoen, dat hy bevoeg sal wees om hom in enige spesiale rigting in te werk. Geleenthede vir praktiese werk is ook beklemtoon. (Vgl. 10, p.2.) Generiese opleiding is dus reeds hier bepleit.

Tydens 'n konferensie gedurende 1938 bespreek die Departement van Volkswelsyn die opleiding van maatskaplike werkers. Mnr. J.H. Hofmeyer, destydse Minister van Volkswelsyn, het op dié konferensie aangekondig dat maatskaplike werkers se salarisse gesubsidieer sal word deur die Departement van Volkswelsyn. Op hierdie stadium was graad- en diplomakursusse reeds aangebied deur die Universiteite van Pretoria, Stellenbosch, Kaapstad en Universiteit van Suid-Afrika, asook Universiteitskolleges van Witwatersrand, Potchefstroom en Oranje-Vrystaat. Friedenheimkollege te Wellington het ook opleiding vir christelike dienswerkers aangebied. Genoemde kollege is in 1950 verander na die Hugenote Kollege.

Daar was groot verskille wat betref die standaarde en vereistes wat elke opleidingsinstansie gestel het. Dit kan in 'n mate toegeskryf word aan die feit dat daar nog geen standaard neergelê is nie en elke opleidingsinstansie het eie inisiatief geneem. Praktiese werk het op hierdie stadium saam met die teoretiese opleiding geskied, onder toesig van die dosente van die universiteit.

In 1938 is die Suid-Afrikaanse inter-universitêre komitee vir Maatskaplike Studies gestig. Die komitee staan tans bekend as die Gesamentlike Universitêre Komitee vir Maatskaplike Werk. (G.U.K.)

Genoemde.... 32/.....

Genoemde komitee het ten doel gehad die uitruil van gedagtes en inligting tussen universiteite en om maatskaplike studies in die algemeen te bevorder. (Vgl. 44, p.55.)

Die Departement van Volkswelsyn het weer 'n Nasionale Konferensie in 1944 by die Universiteit van die Witwatersrand gereël. Na-oorlogse Beplanning van Maatskaplike Welsynswerk was die tema. Prof. Wagner, destyds een van die dosente van Stellenbosch, was van mening dat die B.A.-graad as voorbereiding vir algemene praktiserende werk moes dien. Hy het nie spesialisasie voorgestaan nie en pleit dat die kursus na vier jaar verleng word en dat navorsing by praktika ingesluit word. (Vgl. 44, p.56.)

Gedurende Julie 1946 is 'n eendaagse konferensie oor Maatskaplike Werk deur die Sekretaris van Volkswelsyn gereël. Tydens die konferensie is 'n versoek tot die Minister gerig om 'n komitee aan te stel wat ondersoek kan instel na die volgende:

„a) Die basiese opleidingskursus vir opgeleide maatskaplike werkers;

b) gespesialiseerde nagraadse opleiding in bepaalde gebiede soos behuisings- en inrigtingsbestuur, kreupelsorg, geesteshigiëne en groepwerk;

c) opleiding van 'n laer standaard vir helpers op die gebied van maatskaplike werk insluitende assistente in kinderinrigtings;

d) die samewerking van opleidingsentrums, behalwe universiteite, insluitende tegniese kolleges;

e) In verband ... 33/.....

e) in verband met die onmiddellik voorafgaande, 'n studie van die arbeidsveld vir maatskaplike werkers en helpers;

f) enige ander sake met betrekking tot bogenoemde wat uit ondersoeke of beraadslagings van die komitee mag voortspruit". (Aangehaal deur Muller uit verslag van die Departementele Komitee van Ondersoek oor die Opleiding en Indiensneming van Maatskaplike Werkers. U.G. 13/1950, p.4.) (Vgl. 44, p.57.)

Die komitee is in 1946 aangestel en verslag is in 1950 gelewer. Met die verslag is die inhoud van die teoretiese kursus vasgelê. Ten opsigte van die praktiese opleiding van studente, wys die komitee daarop dat dit 'n integrerende deel vorm van die opleidingskursusse by alle opleidingsinstansies. (Vgl. 10, p.3.) Die komitee doen ook die volgende aanbevelings met betrekking tot die praktika aan die hand:

a) Alle opleidingsentra moet 'n spesiale persoon benoem vir die organiseer en beplan van praktika.

b) Praktiese werk moet o.a. bestaan uit waarnemingsbesoeke aan inrigtings en welsynsorganisasies, diagnose en steungewing van 'n aantal gesinne oor 'n redelike lang tydperk, versamel van gegewens vir maatskaplike werk navorsing op 'n verteenwoordigende groep gevalle. Kantoorprosedure, mondelinge en skriftelike verslaggewing, onderhoudvoering, hantering van korrespondensie en ekonomiese beplanning van werksure.

c) Gebruikmaking....34/......

c) Gebruikmaking van vrywillige werkers vir maatskaplike werk moet tot die minimum beperk word. Die vrywilligers kan help om gemeenskapsentra daar te stel vir praktiese werk van studente. (Vgl. 44, p.60.) Deur middel van hierdie aanbeveling is die welsynsorganisasies weer direk betrek by die opleiding van studente.

'n Verdere belangrike gebeurtenis in die ontwikkeling van opleiding van maatskaplike werk is die konferensie gehou deur die Tussenuniversitêre Komitee vir Sosiale Wetenskappe in 1954 te Johannesburg. Die tema van die konferensie was: „Die Maatskaplike Werk Professie". By hierdie byeenkoms lewer prof. Batson, van Kaapstad Universiteit, 'n referaat oor die teoretiese opleiding van maatskaplike werk. Mnr. G. van Zyl, toe van Universiteit van Pretoria, het 'n referaat oor die praktiese opleiding vir die professie gelewer. In sy referaat noem hy dat die aspek van praktiese opleiding nie by die opleidingsentra alleen berus nie, maar dat dit moet geskied in medewerking met die welsynsinstansie in die gemeenskap. Hierdie liggame dien as oefenskool en laboratorium vir aspirant maatskaplike werkers. Hy doen ook o.a. die volgende aan die hand:

a) Die onervare beginner behoort die dienste en advies van 'n ervare toesighouer beskikbaar te hê;

b) die pas afgestudeerde maatskaplike werker behoort eers diens te doen by groter kantore alvorens hy die verantwoordelikheid van 'n eenmanskantoor kan dra;

c) Praktiserende... 35/......

c) praktiserende maatskaplike werkers behoort meer samewerking te bied met opleidingsentra in verband met wenke en advies wat praktika betref;

d) meer geleenthede vir verdere studie vir diegene wat reeds in die praktyk staan. Sodoende word hulle beter bekwaam as praktykleiers. (Vgl. 44, p.65.)

Uit laasgenoemde aanbeveling word die afleiding gemaak dat maatskaplike werkers in die praktyk ook 'n aandeel behoort te neem met die praktiese opleiding van studente en dat die verantwoordelikheid van praktiese onderrig nie net by die dosente by die universiteit alleen berus nie. Pieterse dui voorts aan dat die noodsaaklikheid van praktiese opleiding op hierdie stadium algemeen aanvaar is. Daar is ook bepleit dat opleidingsentra en die praktyk (welsynsorganisasies) 'n gesamentlike verantwoordelikheid met betrekking tot die praktiese onderrig van studente moet neem. (Vgl. 10, p.3.) Hierdeur is organisasies aangemoedig om meer verantwoordelikheid te neem vir die praktiese opleiding van studente.

Tot en met die sestigerjare het nie veel verdere nuwe ontwikkelinge met betrekking tot die opleiding van studente plaasgevind nie. In 1965 is weer 'n mylpaal in maatskaplike werk behaal deur die proklamering van die Nasionale Welsynswet, Wet Nr. 79/1965, wat ook voorsiening maak vir die registrasie van maatskaplike werkers, asook die aanstelling van vier kommissies, nl.:

Kommissie vir welsynsorganisasies
" " gesinslewe
" " welsynsbeplanning
" " maatskaplike werk.

Die Regulasies met betrekking tot die registrasie van maatskaplike werkers het sedert Junie 1971 in werking getree. Alle maatskaplike werkers moet geregistreer wees om subsidie van die Staat te kan ontvang. Die regulasies bepaal ook in 'n mate die leerplan vir die opleiding van maatskaplike werkers. Reg. 3(1)(a) noem dat 'n persoon oor 'n B.A.-graad met Maatskaplike Werk III, Sosiologie III en Sielkunde II moet beskik, of Maatskaplike Werk III, Sielkunde III en Sosiologie II. Genoemde kursusse is 'n vereiste om as maatskaplike werker geregistreer te word.

Sedert 1967 vergader die dosente van verskeie opleidingsinstansies jaarliks om sekere aspekte betreffende die opleiding te bespreek. In 1971 is die onderwerp Leerplanbou bespreek, waar beklemtoon is dat meer doelgerigte en doeltreffende supervisie met betrekking tot die praktiese werk moet geskied. (Vgl. 12, pp.115-120.)

In 1971 is, onder leiding van die Kommissie vir Maatskaplike Werk, 'n konferensie in Pretoria oor die Praktykopleiding van studente gehou. Op die konferensie het dit geblyk dat fasiliteite vir praktiese werk van studente probleme skep. Die Universiteite van Kaapstad en Witwatersrand het gedurende die sestigerjare eie welsynsinstansies in hulle gemeenskap gestig waar fasiliteite bestaan vir die praktiese opleiding van studente en waar daar ook goed gekwalifiseerde werkers is om die nodige leiding te neem. Enkele ander universiteite het praktykskolingseenhede gestig. Die Universiteit van die Witwatersrand het in 1968 'n deeltydse persoon aangestel om die praktiese werk van die eerste- en tweedejaarstudente te reël. In 1969 is 'n voltydse persoon by dié universiteit aangestel wat verantwoordelik was vir die

volgende....37/......

volgende: „the maintenance of liaison between the School of Social Work and Community Field Instruction Centres, the field placement of students at such centres; the direction of the field instruction of students in co-operation with supervisors at the field instruction. The appointee should have the ability to create, maintain and promote effective relations between the school and outside field instruction centres and to plan the field instruction programme (20, p.108)". Dié pos het dieselfde status as dié van 'n lektor.

Die Universiteit van Pretoria het in samewerking met die S.A.V.F. in 1969 'n soortgelyke pos ingestel. Die persoon was egter verbonde aan die organisasie en nie die universiteit nie. Sedert Maart 1974 word dié pos op 'n 25 uur per week basis behartig. Die Universiteit van Pretoria stel die persoon aan op 'n twaalf uur per week basis as deeltydse onderwys-assistent. Twaälf uur per week behoort dus aan die pligte van die universiteit gewy te word. Die supervisor behartig 'n groep studente van vyftien en neem hulle weekliks vir twee periodes praktiese klasbesprekings. Met hierdie studente word ook 'n minimum van vyf supervisiegesprekke gedurende die jaar gevoer, terwyl die supervisor ook aan die einde van die eerste sowel as die tweede semester verantwoordelik is vir die interne eksaminering van die groep. Besoek aan welsynsorganisasies en inrigtings word ook saam met die groep meegemaak en aan die einde van die eerste en tweede semester moet ten opsigte van elke student 'n vorderingsverslag voltooi word. Die helfte van die studente doen gedurende die eerste semester groepwerk-prakties, terwyl die res gevallewerk-prakties onderneem. Supervisie en klasbesprekings word dus oor beide metodes

aangebied. Die supervisor is ook verantwoordelik vir die stigting van groepe vir opleidingsdoeleindes vir al die voorgraadse maatskaplike werk studente van die universiteit. (Vgl. 61.)

By die Universiteit van die Oranje-Vrystaat het die eerstejaarstudente tot en met die sewentigerjare geen gevallewerk-praktika gedoen nie. Studente is wel by die organisasies ingeskakel vir groepwerk onder leiding van die dosente. Tweedejaarstudente is by verskillende organisasies gelyktydig geplaas vir praktiese werk. Studente moes vier verskillende gesinne hanteer, onder uitsluitlike leiding van die dosente. Op hierdie stadium was daar ook nog nie veel geleentheid vir supervisie nie. Die derdejaarstudente moes twee gesinne behartig, nl. een gesin met ernstige probleme en een toesiggeval. Laasgenoemde is deur die Departement van Volkswelsyn en Pensioene aan die departement Maatskaplike Werk toegesê. Die dosent het volle verantwoordelikheid vir die toesigleerling aanvaar en dienste gelewer via die student. Studente het direkte leiding van die dosent ontvang en nie soseer van die betrokke maatskaplike werker van die Departement van Volkswelsyn en Pensioene nie. Ten opsigte van die ander gesin het daar nouer kontak tussen die maatskaplike werker en student bestaan, hoewel supervisie nog deur die student gegee is. Studente moes ook hospitaalbesoeke aflê en kliniekе besoek. Hofverrigtinge is ook bygewoon ten einde ervaring van hofwerk op te doen. Om studente in staat te stel om kennis van administrasie op te doen is hulle vir twee dae by die administratiewe afdeling van die Departement van Volkswelsyn en Pensioene geplaas. Uit bostaande blyk dat gepoog is om studente ervaring te gee van soveel as moontlik verskillende gesinne met verskillende

probleme...39/......

probleme. Die gedagte van 'n generiese opleiding, wat studente in staat kan stel om in enige probleemsituasie op te tree, is nog nie sterk beklemtoon nie.

Sedert die begin van 1972 het die departement van Sosiologie en Maatskaplike Werk by die U.O.V.S. verdeel in twee afsonderlike departemente. Werksaamhede van die departement Maatskaplike Werk het toe meer begin uitbrei. Verskeie informele onderhoude is deur die doserende personeel met maatskaplike werkers in die praktyk gevoer met betrekking tot die inskakeling van studente vir praktiese werk. Na aanleiding hiervan is 'n vergadering tussen die verteenwoordigers van welsynsorganisasies betrokke by studente-praktika en doserende personeel op 15/9/72 byeengeroep. Die doel van die vergadering was om wedersydse samewerking tussen welsynsorganisasies en die opleidingsinstansie te bevorder. (Vgl. 35, p.1.) Met hierdie genoemde vergadering is die inskakeling van studente vir praktiese werk bespreek. Die gedagte vir die gebruik van een sentrale persoon vir die inskakeling van al die studente by verskillende welsynsorganisasies is bespreek. So 'n prosedure kan 'n beter koördinasie tussen welsynsorganisasies en opleidingsinstansies bewerkstellig. Die feit dat een persoon nie kan toesig hou oor die werksaamhede by 'n ander welsynsorganisasie nie, is egter as 'n probleem uitgelig. (Vgl. 35, pp. 2,3.) Na 'n lang bespreking word voorgestel „dat die gedagte sterk oorweeg moet word om 'n persoon aan te stel by 'n organisasie(s) wat in samewerking met die universiteit, vir die praktiese opleiding van studente verantwoordelikheid kan neem. Die soort aanstelling kan gesamentlik deur die opleidingsinstansie en organisasie gedoen word. Aangesien die departement van Maatskaplike Werk nie met

sodanige....40/......

sodanige gesag beklee is nie, word beklemtoon dat welsynsorganisasies die inisiatief sal neem (35, pp. 2,3)". Die Oranje-Vrouevereniging Hoofbestuur, Bloemfontein, het reeds op 10/8/72, in opvolging van die informele samesprekings, vooraf genoem, 'n skrywe tot die universiteit gerig en hulp aangebied met die instelling van 'n praktykskolingseenheid. Na afloop van die bogenoemde vergadering in September is hierdie aansoek van die O.V.V.-Hoofbestuur opgevolg en aansoek vir die instelling van sodanige pos is by die Universiteitsraad gedoen. Laasgenoemde Raad het met die laaste sitting vir die jaar, op 27/11/72, goedkeuring hieraan verleen. Op 15/12/72 word 'n brief deur die Registrateur aan die O.V.V.-Hoofbestuur gerig, wat die volgende behels:

(i) Die Universiteit verleen goedkeuring vir die instelling van 'n praktykskolingseenheid volgens die voorwaardes waarop die departement Maatskaplike Werk en die organisasie ooreengekom het.

(ii) Die Universiteit onderneem om R1 300-00 per jaar tot die salaris van die praktykskoler by te dra.

(iii) Die praktykskoler moet ongeveer 'n derde van die tyd aan die studente bestee. (Vgl. 36.)

In Januarie 1973 het die praktykskolingseenheid 'n aanvang geneem. Die praktykskoler, wat ook supervisor van die maatskaplike werkers was, was verbonde aan die O.V.V. en verantwoordelik vir die gevallewerk-prakties van 'n groep derdejaarstudente.

Gedurende.... 41/.....

Gedurende Februarie 1973 rig die Raad vir die Diens van Barmhartigheid, Bloemfontein, 'n skrywe tot die departement Maatskaplike Werk by die universiteit, waarin hulp aangebied word vir die uitbreiding van die praktykskolingseenhede. Hierdie diens is gratis deur die R.D.B. aangebied. Genoemde praktykskolingseenheid is ook bevestig en het vanaf Januarie 1974 gerealiseer. (Vgl. 36.) Laasgenoemde pos behels dieselfde as die eenheid by die O.V.V.-Hoofbestuur.

In Maart 1973 rig die Kindersorgvereniging van Bloemfontein die volgende brief aan die departement Maatskaplike Werk: „Graag verneem die Vereniging vir Kindersorg of u moontlik oorweging kan skenk aan die gesamentlike aanstelling van 'n maatskaplike werker wat as groepwerker ook kan diens lewer ten opsigte van praktykopleiding vir studente in maatskaplike werk (36)". Oorweging is aan hierdie versoek verleen en in Januarie 1974 is 'n praktykskoler by die Vereniging vir Kindersorg, Bloemfontein, aangestel. Genoemde praktykskoler is verantwoordelik vir die organisering van groepwerk vir eerste-, tweede- en derdejaarstudente en behartig ook 'n groep eerstejaarstudente. Hoewel die ideaal is dat die betrokke praktykskoler uitsluitlik verantwoordelik moet wees vir die groepwerkprakties van studente, kon dit nog nie heeltemal verwesenlik word nie. Tans word gevallewerk en groepwerk van 'n groep eerstejaarstudente behartig.

Uit die voorafgaande blyk dat praktiese onderrig deurgaans deel van die opleiding van maatskaplike werkstudente by al die opleidingsinstansies uitgemaak het. Met die konferensie in Johannesburg in 1954 is o.a. spesiale aandag aan die praktiese opleiding van studente gegee.

Die.... 42/......

Die noodsaaklikheid van supervisie aan studente is reeds besef. Op hierdie stadium is leiding en supervisie hoofsaaklik deur die dosente van die opleidingsinstansie gegee, hoewel daarna gestrewe is om die maatskaplike werkers by die welsynsorganisasies meer te betrek by die opleiding van studente. Reeds met die genoemde konferensie is versoek dat opleidingsentra en welsynsorganisasies gesamentlik verantwoordelikheid moet neem vir die praktiese onderrig van studente. Die jaarlikse byeenkomste van die dosente van die opleidingsinstansies sedert 1967 het 'n verdere bydrae gelewer in die uitbouing van die praktiese opleiding van studente. Dosente kon gedagtes uitruil en trag om hulle opleidingsmetodes te verander en te verbeter. Sedert 1968 het die opleidingsentra begin om een persoon af te sonder vir die reëling van praktiese werk van studente. Die Universiteit van die Witwatersrand het 'n aanvang daarmee geneem en daarna het ander opleidingsinstansies en welsynsorganisasies hierdie voorbeeld nagevolg, hoewel almal nie dieselfde metode beoefen het nie. Met die konferensie te Pretoria oor die Praktykopleiding van studente in 1971 het die noodsaaklikheid van deeglike praktiese onderrig weer na vore gekom.

Al die opleidingsinstansies besef die noodsaaklikheid van praktiese opleiding van studente, soos uit die voorafgaande na vore gekom het. Daar is egter nie duidelike riglyne in die geraadpleegde literatuur neergelê waarop praktiese werk geïmplimenteer moet word nie. Elke opleidingsinstansie het sekerlik sy eie bepaalde riglyne waarvolgens praktiese werk verrig word, maar eenvormigheid ontbreek nog. Uit die verslag van die konferensie oor die opleiding van maatskaplike

werkstudente in 1971 te Pretoria blyk dit duidelik dat geen twee instansies op dieselfde manier te werk gaan nie. Volgens 'n verslag van een besprekingsgroep op gemelde konferensie, is genoem dat die verskillende omstandighede van die universiteite só uiteenlopend is dat daar beswaarlik gemeenskaplike grond vir bespreking was. (Vgl. 10, p.18.) Die gedagte van 'n akkrediteringsliggaam met die oog op uniformiteit is ook sterk beklemtoon. (Vgl. 10, p.18.) Hoewel volle uniformiteit ten opsigte van die wyse van praktiese onderrig nie moontlik sal wees nie, blyk dit tog essensieel te wees dat duideliker riglyne daargestel word.

HOOFSTUK III

DIE DOELSTELLINGS VAN PRAKTYKOPLEIDING IN MAATSKAPLIKE WERK

Doelstellings met die praktiese opleiding van studente in maatskaplike werk is nodig om rigting aan die opleiding van studente te gee. Belangrik is hier dat die doelstellings met die teorie en die praktyk 'n eenheid sal vorm, sodat die einddoel met die opleiding van studente bereik kan word. Die einddoel sentreer hoofsaaklik daarom dat die studente voldoende toegerus word om as selfstandige maatskaplike werkers tot die praktyk toe te tree. Northen noem dat „...we hope that we are preparing our students for responsible entry into the profession with knowledge about and skill in work with individuals, families and other groups, combined to the profession and the community (47, p.38)". Klem word gelê op professionele verantwoordelikheid en dat die maatskaplike werker oor voldoende kennis behoort te beskik om die mens in nood, hetsy binne individuele, groep of gemeenskapsverband van hulp te wees. Ten einde bogenoemde te verwesenlik, behoort die volgende doelstellings nagestreef te word.

1. VERKRYGING VAN KENNIS

In die opleiding moet aanvaarde en bewysbare konsepte en beginsels en 'n professionele benadering tot hulpverlening by studente tuisgebring word, aldus Muller. (Vgl. 44, p.77.) Hiermee word geïmpliseer dat die studente die beginsels in maatskaplike werk, o.a. aanvaarding, nie-veroordelende houding, individualisering, behoort te begryp en dit deel van hulle basiese toerusting as maatskaplike

werkers te maak. 'n Professionele benadering tot hulpverlening word verkry deur middel van kennis van die metodes waarvolgens hulp verleen kan word. Die studente behoort daarom voldoende kennis van die maatskaplike werk teorie te verkry. Genoemde kennis sluit ook in kennis van vaardighede in maatskaplike werk en selfkennis. Op laasgenoemde twee aspekte sal later uitgebrei word.

Kennis van die mens en die samelewing waarin hy leef, is ook nodig. (Vgl. 44, p.77.) Die studente behoort die mens en sy leefwêreld te begryp, waarmee bedoel word dat hulle die mens se basiese behoeftes en belewenis van sy menswees behoort te verstaan. Kennis hiervan is nodig sodat menslike gedrag ook verstaan kan word. Indien die studente kennis van die mens en sy leefwêreld het, sal hulle makliker begryp waarom die mens op 'n bepaalde wyse optree. Kennis van die samelewing en die eise wat die samelewing aan die mens stel, asook die invloed van die omgewing op die mens, is nodig. Hoewel die mens nie die produk van sy omgewing is nie en nog self standpunt kan inneem teenoor sy omstandighede, oefen die omgewing wel 'n invloed op sy gedrag uit en die studente behoort daarvan kennis te neem. Die waardes en norme wat die samelewing handhaaf behoort begryp te word, sodat die mens gehelp kan word om sy eie waardes in ooreenstemming met die eise van die samelewing te bring.

2. INTEGRERING VAN TEORIE EN PRAKTYK

Volgens Simon moet die studente gehelp word om die vermoë te ontwikkel om hulle kennis in die praktyk te gebruik. (Vgl. 58, p.398.)

Genoemde....46/......

Genoemde doelstelling impliseer dat die studente in staat behoort te wees om die teorie met die praktyk te integreer. Simon beweer dat deur te weet en te doen beide teorie en praktyk versterk en verbeter. Kennis en die vermoë om dit aan te wend, verhoog die vaardigheid van die maatskaplike werker. (Vgl. 58, p.398.) Dit is ook belangrik dat die student(e) „should be helped to develop the attitude of mind which leads him to make connections between study and real life....it is indeed vital that this should be done if students are to become professional practitioners in the field rather than good-natured amateurs or technicians applying narrow skills by rule of thumb methods (38, p.61)". Die studente behoort 'n wye kennisraamwerk te hê en hulle behoort in staat te wees om te weet waar en op watter wyse hulle die kennis moet aanwend. Soms is studente geneig om prakties en teorie as twee afgesonderde gebiede te sien. Laasgenoemde kan verhoed word deur die studente te help om hulle kennis van die teorie in die praktyk te gebruik. Hierdie doel kan o.a. nagestreef word deur die studente ervaring van 'n spesifieke situasie te laat opdoen, nadat hulle dit in die teorie-klas behandel het. Die studente kan bv. geleentheid kry om 'n paar aanmeldingsonderhoude met gesinne te voer, direk nadat dit in die teorie-klas behandel is. Sodoende kan studente gehelp word om hulle teoretiese kennis doelgerig in die praktyk aan te wend.

Integrering van teorie in praktyk beteken voorts dat die praktiese werk tot verdieping van die teorie behoort te lei. Dea sê in die verband die volgende: „...unless field instruction deepens, reinforces, supplements and adds to the content taught in the classroom,

field....47/......

field instruction cannot be considered a valid educational part of a university's program (9, p.51)". Hierdie doelstelling behoort deeglik in ag geneem te word wanneer geleenthede vir praktiese werk ontgin word, sodat die praktiese ervaring tot verdieping van die studente se teoretiese kennis kan lei en hulle geleentheid kan kry om die teorie in die praktyk te integreer.

3. MENS- EN LEWENSBESKOUING

Muller is van mening dat deur middel van die opleiding, sekere houdings en opvattings wat noodsaaklik is vir die verwerking van die gesinne, aan wie steungewing verleen word, se probleme, by studente ontwikkel moet word. (Vgl. 44, p.77.) Hieronder word verstaan dat die student 'n bepaalde lewensbeskouing en ingesteldheid behoort te hê, wat sy benadering ten opsigte van die mens in nood kan beïnvloed en rig. 'n Bepaalde beskouing van die mens, bv. dat hy 'n ewigheidsbestemming het, oor bepaalde moontlikhede beskik en vryheid van keuse met verantwoordelikheid het, behoort by die studente tuisgebring te word. Inagname van die waardigheid van die mens en sy behoefte aan aanvaarding en erkenning is ook belangrik. Die studente se benadering ten opsigte van die mens in nood word deur hulle mensbeskouing beïnvloed. Wanneer die maatskaplike werker byvoorbeeld met ouers werk wie se kinders reeds vir geruime tyd in 'n kinderhuis is en die ouers se omstandighede het nog nie veel verander nie, sal die maatskaplike werker se mensbeskouing sy benadering met die betrokke gesin beïnvloed. Sou hy bv. glo in die mens se moontlikhede, sal hy intensiewe en konstruktiewe dienste by die gesin lewer, ten einde hulle te

help....48/......

help om hulle omstandighede te verander. Die maatskaplike werker wat nie in mense se moontlikhede glo nie, sal so 'n gesin gou beskou as „onrehabiliteerbaar". So ook sal die maatskaplike werker se mensbeskouing sy benadering ten opsigte van die gesin met min verstandelike vermoëns beïnvloed. Die maatskaplike werker wat glo aan die mens se reg om sy eie keuses, met verantwoordelikheid te neem en in die mens se moontlikhede glo, sal só 'n gesin, ten spyte van hulle min verstandelike vermoëns, ook geleentheid gee om self keuses te maak. Hierteenoor sal die maatskaplike werker wat glo dat mense met min verstandsvermoëns nie self kan dink of besluite neem nie en nie moontlikhede het nie, vir hierdie gesin voorskryf. Om hierdie rede is die inskerping van 'n bepaalde mensbeskouing by die studente van kardinale belang. Towle meen dat „...a profession has a philosophy by which its practitioners are guided to the extent that they are not free agents but,instead are obligated to act in accordance with the rationale, the ethical system of the profession (63, p.11)". Hiermee word bevestig dat die maatskaplike werker se mensbeskouing sy benadering ten opsigte van die mens in nood rig. Wanneer die maatskaplike werker hom met die professie vereenselwig, het hy ook die verantwoordelikheid om hierdie mensbeskouing uit te leef. Daarom is die uitbouing en inskerping van 'n mensbeskouing by die studente van soveel belang en behoort dit as 'n noodsaaklike doelstelling in die opleiding gesien te word.

4. IDENTIFIKASIE MET DIE BEROEP MAATSKAPLIKE WERK EN DIE WELSYNSORGANISASIE

Muller dui aan dat by studente 'n maatskaplike bewussyn en gewete aangekweek moet word, waardeur hulle hul met die beroep as geheel en

hul werkkring in die besonder kan identifiseer. (Vgl. 44, p.77.) Ten einde in staat te wees om met die professie te identifiseer is dit nodig dat die student geleentheid kry om professionele verantwoordelikhede in die praktiese onderrig op hom te neem, volgens Simon. (Vgl. 58, p.400.) Die skrywer voeg by dat „...it is in the field that he can test whether he really wants to be identified as a social worker (58, p.400)". Praktiese onderrig behoort daarom van so 'n aard te wees dat die studente kan kennis maak met maatskaplike werk as geheel, sodat „...he can test his liking for the work (5, p.25)" en die studente kan besluit of hulle hul met die beroep wil identifiseer.

Identifikasie met die beroep impliseer ook „....emotional acceptance of the profession's responsibility and authority components (63,p.10)". Hiermee word bedoel dat die studente hulle behoort te onderwerp aan die eise wat die beroep aan hulle stel. Die maatskaplike werk professie in Suid-Afrika beskik oor 'n etiese kode wat deur die Blanke Maatskaplike Werkersvereniging neergelê is, waarin sekere vereistes ten opsigte van die gedrag en optrede van die maatskaplike werker vervat is en elke geregistreerde maatskaplike werker behoort hom by die kode neer te lê. Daar is egter geen regulasies wat studente aan die kode bind nie. Die studente behoort egter bewus te wees van die inhoud van die etiese kode, sodat hulle kan besluit of hulle bereid sal wees om hulle daaraan te onderwerp wanneer hulle tot die beroep toetree.

Identifikasie met die professie sluit verder in dat die studente bereid behoort te wees om 'n bydrae tot die professie te lewer. Volgens die „Policy Statement" van die „Council on Social Work Education" in die V.S.A., moet die studente(e) in staat wees „...to understand his own role in society and contribute responsibility to the development of the profession that it may increasingly serve society in the prevention and treatment of problems of personal functioning, social problems and the enhancement of social wellbeing (7, p.56)". Die studente behoort hulle taak en terrein te ken en die verantwoordelikheid te neem om diens van só 'n aard te lewer, dat dit tot voordeel van die mens in nood sal strek. Deur gehalte dienslewering kan die studente 'n bydrae tot die professie lewer, aangesien meer mense van die hulp van die maatskaplike werker gebruik sal maak, indien kwaliteit dienste gelewer word. Studente behoort voorts ingestel te wees om sowel voorkomende as steungewende dienste aan die mens in nood te lewer. Die opleiding behoort daarna te streef om bogenoemde ingesteldheid by die studente tuis te bring.

Die studente kan hulle egter nie sondermeer met die professie identifiseer nie en het tyd en ervaring nodig om eers kennis van die professie op te doen. Simon beweer dat „...when the student or beginning social worker identifies himself as a social worker instead of a caseworker, groupworker or community worker, the professional identity is completed and that elusive overall objective - integration has been achieved (58, p.400)". Laasgenoemde bring mee

dat die....51/......

dat die praktiese opleiding van so 'n aard behoort te wees, dat die studente van al die metodes in maatskaplike werk ervaring opdoen en geleentheid kry om die metodes aanvullend tot mekaar aan te wend. Identifikasie met die beroep maatskaplike werk sal dan waarskynlik makliker verloop.

Studente behoort hulle egter ook, soos reeds aangedui, met die welsynsorganisasie te kan identifiseer. Towle meen dat „....when he (social worker) works within the context of an agency, he is no longer just his professional self, but also the agency (63, p.11)", waarmee bedoel word dat die studente gehelp behoort te word om dienste binne die beleid van die welsynsorganisasie te verrig. Die studente behoort hulle verantwoordelikheid teenoor die welsynsorganisasie raak te sien en gehelp word om dit na te kom. Hoewel die studente binne die beleid van die welsynsorganisasie dienste lewer, behoort hulle ervaring nog van so 'n aard te wees dat die taak van die maatskaplike werker meer beklemtoon word en hulle in staat sal wees om later by enige welsynsorganisasie in te skakel. McNew en de Young lê klem hierop as hulle die volgende sê: „Teach the concept of agency in such a manner as to minimize apprenticeship influences. Emphasize the delivery of service, the task, rather than the agency which performs it (41, p.34)". Binne die welsynsorganisasie leer die studente wat die taak van die maatskaplike werker is, asook op watter wyse hulle binne die beleid van 'n welsynsorganisasie dienste behoort te lewer. Met afhandeling van hulle praktiese werk behoort hulle dan in staat te wees om maatskaplike werk by enige welsynsorganisasie te doen.

5. Ontwikkeling....52/......

U.O.V.S. – U.O.F.S. BLOEMFONTEIN BIBLIOTEEK LIBRARY
175414

5. ONTWIKKELING VAN DIE BEROEPSPERSOON

Simon meen dat die studente deur middel van die praktiese ervaring geleer moet word om hulle professionele self en hulle kennis en begrip van die waardes van die professie te ontleed, sodat hulle 'n basis kan vind vir die ontwikkeling van hulle eie beroepspersoon. (Vgl. 58, p.398.) Hiermee saam noem Rapoport en Rosenfeld dat „....the development of the professional use of self, purposefully directed and consciously controlled is one of the major objectives of professional education (50, p.116)". Hierdie doelstelling help mee dat die studente leer om te dink oor hulle eie beroepspersoon en die wyse waarop hulle hulp verleen, sodat hulle kennis oor hulself kan verkry en weet hoe om hulleself as beroepspersone te gebruik in dienslewering. Die studente wat byvoorbeeld hulle tekortkominge en vooroordele raaksien, kan trag om dit uit die weg te ruim tot voordeel van die mense met wie hulle werk. Simon beweer dat „.... when a student is taught a way of thinking when he reflects upon what he has done, both knowledge and the ability to do are expanded (58, p.399)". Studente wat daarop ingestel is om krities na hulle eie werk te kyk en objektief te beoordeel, kan hulle werk verbeter en sodoende ook persoonlikheidsgroei ondergaan. Die praktiese werk behoort voorsiening te maak om studente geleentheid te gee om self te dink en te doen, sodat hulle as beroepspersone kan groei. Muller beskou die ontwikkeling van 'n selfstandige en doeltreffende werkwyse as 'n belangrike doelstelling en voeg by dat die vermoë gaandeweg groei deurdat dink, voel en uitvoer geïntegreer word. (Vgl. 44, p.119.) Hiermee word geïmpliseer dat studente geleentheid behoort te kry om selfstandig te werk en op te tree, sodat hulle denkvermoëns

uitgebrei en ontwikkel kan word. Die supervisor en dosent sal daarom nie net dikdakties optree nie, maar die studente stimuleer om self te dink oor hulle optrede en self besluite te neem (binne perke), met betrekking tot hulle praktiese werk en hulle steungewing aan die mense met wie hulle werk. McNew en de Young sluit by hierdie doelstelling aan deur te stel dat die studente selfkennis en onafhanklikheid moet ontwikkel. (Vgl. 41, p.34.) Met selfkennis word bedoel dat die studente bewus sal wees van hulle besondere vermoëns, beperkings, gevoelens en reaksies. Verder behoort hulle deeglik bewus te wees van hulle voorkeure en vooroordele ten opsigte van die terrein van maatskaplike werk. 'n Student wat byvoorbeeld 'n vooroordeel teenoor 'n alkoholis het, behoort bewus te wees daarvan, sodat hy die vooroordeel kan verwerk. Saam met selfkennis gaan dan ook die vermoë om iets te doen aan die verwerking van die kennis oor die self. Die positiewe vermoëns behoort doelbewus gebruik te word en die vooroordele en tekortkominge sover moontlik uitgeskakel te word.

Die ontwikkeling van selfstandigheid vorm 'n belangrike deel van bogenoemde doelstelling. Daarom behoort die supervisor daarna te streef om die studente van die begin van hulle praktiese werk selfstandige take te laat verrig. Praktiese onderrig behoort so aangebied te word dat die studente nie optree na gelang die voorskrywing van die supervisor of dosent nie, maar dat die studente ook hulle eie denke kan vorm. Merrifield beskou laasgenoemde as die ontwikkeling van 'n professionele dissipline. (Vgl. 42, p.277.) Die beroepsdissipline beteken 'n analitiese ingesteldheid ten opsigte van die werk wat verrig word, asook „a capacity to break a thing

down in order to build it up for use; a capacity to apply knowledge and a well-established habit of seeking it, using it, testing it critically and formulating principles - in short, the objective of developing and intrenching the spirit of scientific inquiry (63,p.6)". 'n Algemene kritiese ingesteldheid jeens hulle professie en hulle werksaamhede is nodig en dra by tot studente se persoonlikheidsgroei. Die studente behoort ingestel te wees daarop om self oor hulle werk en hul toekomstige optrede na te dink, dit te evalueer, om gesinne se nood te identifiseer en te beplan vir die verwerking van hulle vraagstukke. Vertroue in studente om selfstandige take te verrig sal nodig wees ten einde die doelstelling te bereik. Selfstandige kritiese denke kan egter nie plaasvind sonder kennis van die vaardighede en 'n kundigheid van die basiese metodes in maatskaplike werk nie. Die eie inisiatief van die studente en aangesprokenheid om die kennis te verwerf, dra ook by tot selfstandige denke.

Die groei na emosionele volwassenheid vorm ook deel van die ontwikkeling van die beroepspersoon. Met emosionele volwassenheid word bedoel dat studente in staat behoort te wees om selfbeheersing te beoefen, hulle eie emosies te kontroleer en kritiek konstruktief te verwerk. Hulle behoort ook ewewigtige mense te wees met aanvaarde lewenswaardes. Aangesien elke mens nog daagliks groei en verander, kan emosionele volwassenheid nie reeds van 'n eerstejaarstudent vereis word nie. Die opleiding behoort egter darna te streef om studente na volwassenheid te lei.

6. Opbou....55/......

6. OPBOU VAN PROFESSIONELE VERHOUDINGS

In noue aansluiting met bogenoemde doelstelling noem Simon dat die studente geleer moet word „...to incorporate the discipline and self-awareness necessary to the development and use of purposeful professional relationships (58, p.398)". Die studente het dus selfkennis nodig, maar behoort ook in staat te wees om hulle professionele self te gebruik in die opbou van verhoudings en spesifieke professionele verhoudings in die praktyk. Professionele verhoudings sluit, volgens Towle, verhoudings met kliënte, supervisor, hoof van die welsynsorganisasie, kollegas of ander professionele persone in. Towle beklemtoon dat „...in social work this capacity is essential in helping relationships, in collaborative work relationships and in group-to-group relationships (63,p.9)". Die studente sal moeilik vordering met hulle praktiese werk kan maak indien hulle nie die vermoë om verhoudings met mense op te bou aanleer nie. Praktiese onderrig behoort ook geleentheid daar te stel vir uitbouing van professionele verhoudings. Simon beweer dat „...field instruction is the only place in the curriculum in which this vital aspect of professional learning and development can be achieved (58, p.399)". Studente behoort daarom kontak te maak met bestuurslede van 'n welsynsorganisasie, die maatskaplike werkers en administratiewe personeel van die welsynsorganisasie, sodat hulle kan leer om verhoudings met die mense aan te knoop. Die uitbou van verhoudings met gesinne in nood is belangrik ten einde die gesinne te help om hulleself te verwesenlik en daarom behoort daar voldoende geleentheid te wees om professionele verhoudings met gesinne aan te knoop. Laasgenoemde

impliseer dat studente gesinne oor 'n redelike lang tydperk behoort te besoek sodat professionele verhoudings met die gesinne uitgebou kan word. Ten einde doelgerigte professionele verhoudings met mense aan te knoop, verg volgens Towle, 'n vermoë van studente om verantwoordelikheid vir mense se nood te aanvaar, die vermoë om aanvaardend teenoor mense op te tree, eie gevoelens op die agtergrond te skuif en 'n bereidheid om 'n onderskikte rol in die hele proses te speel. (Vgl. 63, p.10.) Genoemde skrywer voeg by dat doeltreffende verhoudings nie opgebou kan word sonder selfkennis en 'n bereidheid om daaraan te werk nie. (Vgl. 63, p.10.) In die praktiese opleiding behoort bogenoemde aspekte in ag geneem te word, sodat dit uitgebou kan word en studente in staat gestel kan word om professionele verhoudings op te bou.

7. PROFESSIONELE VERANTWOORDELIKHEID

As verdere doelstelling noem Muller dat studente gehelp moet word om hulle te oriënteer tot die plek en funksie van hulle beroep in die samelewing waarin hulle hul bevind. (Vgl. 44, p.77.) Hieronder word verstaan dat die maatskaplike werker wat tot die veld toetree sy terrein en taak sal ken, maar ook bereid en in staat sal wees om die verantwoordelikheid daarvan op te neem. Die „Policy Statement" sluit hierby aan deur te stel dat studente in staat moet wees „...to attain a level of competence necessary for responsible professional practice and sufficient to serve as a basis for a creative and productive professional career (7, p.56)". Wanneer studente die opleidingsinstansie verlaat, behoort hulle só toegerus

te wees dat hulle die verantwoordelikhede van professionele maatskaplike werkers sal kan opneem. Cassidy onderskryf ook die aankweek van 'n verantwoordelikheidssin, (vgl. 6, p.149) en Northen voeg by dat 'n verantwoordelikheidssin gekweek moet word sodat die student standaard dienste sal lewer. (Vgl. 47, p.37.) Professionele verantwoordelikheid kan gemeet word aan die uitvoering van opdragte en 'n algemene bereidheid en gewilligheid om die werk na die beste van hulle vermoëns te doen. Die studente se bereidheid om supervisie te benut, is ook 'n aanduiding van aanvaarding van verantwoordelikheid. Handhawing van vertroulikheid, die in ag neem van mense en die nakom van afsprake is baie belangrik en daardeur kan studente se verantwoordelikheidssin verstewig word.

Aangesien die maatskaplike werker mede-verantwoordelikheid neem vir mense se nood, is dit nodig dat 'n verantwoordelikheidssin van die staanspoor af by studente gekweek sal word. Indien die studente geleentheid kry om verantwoordelikheid te neem in spesifieke take en in die hantering van gesinne, kan dit meehelp om die doelstelling te bereik. Studente wat ervaar dat vertroue in hulle gestel word, sal ook trag om die vertroue waardig te bly en sodoende 'n sterker verantwoordelikheidssin openbaar.

8. SELFSTUDIE

Die ontwikkeling van 'n gees van leergierigheid is 'n doelstelling wat deur McNew en de Young uitgelig word. Genoemde skrywers meen dat dit nodig is sodat die studente se diagnostiese vaardigheid

verskerp....58/.....

verskerp kan word. (Vgl. 41, p.34.) Die studente behoort daarom studerend te bly en die noodsaaklikheid daarvan raak te sien. Simon sluit by hierdie doelstelling aan as hy dit soos volg omskryf: „.... to develop curiosity, a critical approach to theory and practice, receptivity to new ideas and the need to test them, concern for the way new knowledge has been obtained and responsibility for continuous learning (58, p.398)". Hieruit volg dat kritiese denke by die studente gekweek behoort te word, sodat hulle insig kan verbreed en hulle sal weet hoe om hul kennis op die doeltreffendste wyse in die praktyk aan te wend. Voorts bring dit ook mee dat daar 'n bereidheid by studente sal wees om nuwe idees te aanvaar en uit te toets om te verhoed dat die studente, wanneer hulle tot die praktyk toetree, in 'n groef raak en hulpverlening net op ou, gevykte maniere, aanwend. Daar is reeds aangedui dat „...knowledge is being produced at an ever increasing rate (14, p.5)" en daarom is dit nodig dat die studente bewus sal wees van die noodsaaklikheid van die bybring kan kennis. Selby beklemtoon hierdie aspek as sy sê: „...if a student can learn how to be a learner while in school and can acquire some skills in question formulation and how to look for answers, he/she should be able to move with the tides of change (54, p.30)". Hoewel die opleiding nie voorsiening kan maak dat die studente volkome toegerus is vir veranderinge en ontwikkelinge in die professie nie, behoort dit van so 'n aard te wees dat die studente self verantwoordelikheid neem om op hoogte met die nuutste tendense in maatskaplike werk te bly. Hierdie doelstelling kan o.a. bereik word deur die studente se belangstelling in die beroepsvereniging vir maatskaplike werkers te wek,

aangesien die beroepsvereniging ook meehelp om studente se kennis te verbreed. Bywoning van konferensies met betrekking tot maatskaplike werk, asook aktiewe deelname aan spesifieke indiensopleidingsprogramme binne die welsynsorganisasie, kan meehelp tot die bereiking van die doelstelling. Die noodsaaklikheid van voldoende kennis om die mens op die doeltreffendste wyse te kan help behoort deur die studente besef te word. Indien die besef wel by hulle teenwoordig is, behoort die studente die verantwoordelikheid vir verdere studie, hetsy formeel of informeel, raak te sien.

9. ONTWIKKELING VAN VAARDIGHEDE IN MAATSKAPLIKE WERK

Die „Advisory Council on Child Care", Londen, beskou die ontwikkeling van vaardighede in maatskaplike werk as 'n aparte doelstelling van die praktiese werk. (Vgl. 1, p.6.) Praktiese ervaring behoort van so 'n aard te wees dat die studente geleentheid kry om die vaardighede in maatskaplike werk te beoefen en te bemeester. Die vermoë om administratiewe prosedures te begryp en korrek in die praktyk aan te wend, is 'n vaardigheid wat deur Muller uitgelig word. (Vgl. 44, p.118.) Vaardigheid in verslagskrywing, gebruikmaking van 'n rekordstelsel en afhandeling van korrespondensie is hierby inbegrepe. Voldoende tyd behoort in die praktiese werk hieraan afgestaan te word, om studente in staat te stel om die vaardigheid te bemeester.

Herington lig die vaardigheid om van hulpbronne gebruik te maak, uit. (Vgl. 23, p.64.) Die studente behoort egter ook kennis van die hulpbronne te hê, voordat hulle daarvan gebruik kan maak en

deur middel van... 60/.....

deur middel van praktiese ervaring kan hulle die nodige kennis verkry.

Hoewel die ontwikkeling van die vaardighede nie almal spesifiek deur geraadpleegde literatuur genoem word nie, word aanvaar dat die studente gehelp behoort te word om die bedrewenhede in al die metodes van hulpverlening te bemeester. Van die belangrikste bedrewenhede is o.a. bedrewenheid in waarneming, gesprekvoering, kommunikasie, doelgerigte opbou van verhoudings, evaluasie, diagnostiese denke en doeltreffende selfbenutting. Die praktykskoler behoort al bogenoemde vaardighede in ag te neem wanneer reëlings vir praktiese werk getref word, sodat die studente deur middel van hulle praktiese ervaring, die vaardighede kan bemeester.

10. As verdere doelstelling noem Northen dat die student(e) „as a social worker will integrate attitudes, knowledge and skill into his own effective style of practice (47, p.38)". Die opleiding behoort die studente nie in 'n bepaalde vorm te giet nie, maar elkeen behoort geleentheid te kry om hulle eie identiteit te behou en inisiatief te neem in die aanwending van hulle teoretiese kennis. Om hierdie rede is ontwikkeling van eie denke ook so belangrik sodat die studente as selfstandige maatskaplike werkers tot die praktyk kan toetree.

Samevattend kan gestel word dat die doelstellings van opleiding in maatskaplike werk is om die studente toe te rus om as volwaardige maatskaplike werkers tot die praktyk toe te tree. Die studente behoort voldoende teoretiese kennis te hê en in staat

te wees om dit in die praktyk te integreer. 'n Bepaalde mens- en lewensbeskouing is ook belangrik aangesien dit die maatskaplike werker se benadering ten opsigte van die mens in nood beïnvloed. Die begeerte om met die beroep te identifiseer, 'n positiewe bydrae tot die professie te lewer en studerend te bly, behoort by die studente gewek te word. 'n Sterk verantwoordelikheidssin is nodig om doelgerigte dienste te verseker en deur middel van die praktiese onderrig behoort daarna gestreef te word om studente in selfstandige maatskaplike werkers te ontwikkel. McNew en de Young stel die einddoel met die opleiding van studente in maatskaplike werk soos volg: „Implementation of these objectives is designed to produce a social worker who can affirm in performance that he has integrated the values and knowledge presented throughout the total curriculum with his developing interventive skills to such a degree that he can be considered truly ready for responsible entry into practice (41, p.34)". Wanneer die studente tot die praktyk toegelaat word, behoort die opleidingsinstansie sekerheid te hê dat bogenoemde doelstellings in 'n redelike groot mate met die studente bereik is. Studente behoort deur hulle algemene optrede te toon dat hulle in staat en gemotiveer is om die verantwoordelikheid van die professie op te neem. Laasgenoemde is ook 'n aanduiding van die groot verantwoordelikheid wat op die opleidingsinstansie rus om toe te sien dat die studente wel aan die bepaalde eise van die professie sal kan voldoen. Daarom is doelgerigte en konstruktiewe nastrewe van bogenoemde doelstellings van die grootste belang.

HOOFSTUK IV

DIE PRAKTYKSKOLER EN DIE WELSYNSORGANISASIE IN DIE OPLEIDING VAN MAATSKAPLIKE WERKSTUDENTE

Die praktykskoler beklee 'n sentrale posisie in die praktykskolingseenheid. Daarom is dit nodig dat die taak van die praktykskoler en die spesifieke vereistes wat aan hom gestel word eerstens duidelik afgebaken word. Die vereistes aan die welsynsorganisasie vir die instelling van 'n praktykskolingseenheid sal daarna bespreek word.

1. PLEK VAN DIE PRAKTYKSKOLER IN DIE OPLEIDING VAN STUDENTE

Volgens Timms vorm die praktykskoler „a bridge position between her agency and the academic centre (62, p.161)". Hieruit wil dit voorkom asof die praktykskoler aan die welsynsorganisasie verbonde is. Daar bestaan egter ook die beskouing dat die praktykskoler verkieslik aan die universiteit verbonde moet wees. Beide moontlikhede sal vervolgens bespreek word.

1.1. Praktykskoler verbonde aan die welsynsorganisasie

By die meeste opleidingsinstansies in die buiteland, waarna geraadpleegde literatuur verwys, is die praktykskoler verbonde aan die spesifieke welsynsorganisasie. Dié praktykskolers neem verantwoordelikheid vir die praktiese werk van die studente en rapporteer terug aan 'n betrokke dosent by die universiteit. By die Tulane Universiteit in New York is 'n koördineerder aangestel wat die werk van al die

praktykskolers.....63/....

praktykskolers vir al die jaargroepe koördineer. (Vgl. 6, p.153.) Min of meer dieselfde stelsel funksioneer bv. ook by die Universiteit van die Witwatersrand in Suid-Afrika. (Vgl. 20, p.17.) Hierdie reëling het die volgende voordele:

Die praktykskoler is op hoogte met die beleid en werksaamhede van die organisasie en kan die studente maklik help inskakel met die praktiese werk. Laasgenoemde behoort verrig te word binne die beleid van die organisasie en daarom is kennis van die beleid van die welsynsorganisasie nodig. Die beleid van die welsynsorganisasie kan dan ook deur die praktykskoler aan die studente oorgedra word. Aangesien die praktykskoler ook kennis het van die werksaamhede van die welsynsorganisasie en die wyse waarop opdragte uitgevoer moet word, kan hy dit op 'n korrekter wyse aan die studente oordra. Studente sal leiding nodig hê met betrekking tot hulle verpligtinge binne die welsynsorganisasie, waarmee die praktykskoler hulle behulpsaam kan wees. Die praktykskoler kan die studente ook aan die personeel voorstel en help om onderlinge verhoudings binne die welsynsorganisasie te bevorder. Laasgenoemde is moontlik vanweë die praktykskoler se betrokkenheid by die welsynsorganisasie.

Praktiese geleenthede vir studente kan maklik geskep word, aangesien die praktykskoler noue kontak met die praktiese werk het. Die praktykskoler tree dikwels as supervisor by 'n welsynsorganisasie op en dra daarom kennis van die aard van

die gesinne.... 64/.....

die gesinne wat deur die maatskaplike werkers behartig word. Hy kan dus geskikte gesinne vir die opleiding van studente uit die gevallevrag van die maatskaplike werkers kies. Aangesien die praktykskoler verbonde aan die welsynsorganisasie is, sal hy die outoriteit hê om praktiese geleenthede vir die studente te kies. Sy kontak met die praktyk en waarneming van die behoeftes van die gemeenskap stel hom ook in staat om praktiese geleenthede uit te brei. So bv. kan hy die behoefte aan nasorg met aannemende ouers raaksien vanweë kontak met aannemende ouers en geleenthede vir groepbesprekings met aannemende ouers daarstel. Verder het die praktykskoler ook toegang tot personeel- en bestuurvergaderings van die welsynsorganisasie en kan hy trag om studente by die vergaderings te betrek.

Volgens Merrifield verteenwoordig die welsynsorganisasie vir die studente die professie. (Vgl. 42, p.279.) Die praktykskoler kan daarom meehelp dat studente hulle maklik met die professie vereenselwig, vanweë sy eie verbondenheid aan die welsynsorganisasie en die noue kontak wat daar tussen studente en praktykskoler bestaan.

Die praktykskoler wat op hoogte is met die nuutste tendense in maatskaplike werk, kan leiding aan maatskaplike werkers gee, waardeur standaarde van dienslewering verhoog kan word. 'n Positiewe beeld van die welsynsorganisasie se werksaamhede kan dan na buite uitgedra word. Daardeur kan die welsynsorganisasie

bekwame personeel werf, wat weer doeltreffender dienslewering in die hand werk. Deur middel van supervisie aan die maatskaplike werkers, kan hulle gemotiveer word om die dienste uit te brei, sodat praktiese geleenthede van 'n wyer omvang en verskeidenheid aan die studente beskikbaar gestel kan word. Geleenthede vir maatskaplike groepwerk en gemeenskapswerk kan bv. ook geskep word in plaas van net geleenthede vir gevallewerk soos tans meestal die geval in Suid-Afrika is. Die praktykskoler kan ook die ontvanklikheid van die maatskaplike werkers vir die praktykskolingseenheid verkry, aangesien hy vanweë sy noue kontak met die maatskaplike werkers, geleentheid het om die doel en nut van die opleiding van studente aan hulle te verduidelik. Samewerking kan hierdeur bevorder word en die standaard van praktiese opleiding verhoog word.

'n Verdere voordeel van bogenoemde stelsel is dat opleidingsinstansies noue kontak met die praktyk behou deur middel van die praktykskoler. Daardeur kan die opleidingsinstansies op hoogte bly met die eise van die praktyk en die leerplan ook só opstel dat dit tred hou met die behoeftes van die gemeenskap. Hierdeur kan die gaping wat daar soms tussen die teorie en praktyk bestaan ook verminder word. Die praktykskoler kan terselfdertyd ook die nuutste ontwikkeling van die teorie aan die welsynsorganisasie oordra sodat praktyk en teorie nader aan mekaar gebring kan word.

Uit die voorafgaande blyk dat indien die praktykskoler verbonde is aan die welsynsorganisasie, die inskakeling van die student

met sy praktiese werk vergemaklik word. Vir die welsynsorganisasie as sodanig hou dit die voordeel in dat die personeel op hoogte bly met die nuutste tendense in maatskaplike werk en dus werk van hoë gehalte lewer. Die opleidingsinstansie baat ook daarby deurdat kontak met die praktyk behou word.

Indien die praktykskoler aan die welsynsorganisasie verbonde is, behoort die volgende aspekte aandag te geniet:

1.1.1. <u>Aanstelling en keuring van die praktykskoler</u>

Die welsynsorganisasie en universiteit is albei betrokke by die werk van die praktykskoler en daarom is dit logies dat beide instansies 'n aandeel sal hê in die aanstelling van 'n praktykskoler. So kan dit bv. gebeur dat 'n maatskaplike werker baie bevredigende dienste by 'n welsynsorganisasie lewer en deur die organisasie as geskik beskou word vir die pos, terwyl die universiteit van mening kan wees dat die maatskaplike werker nie in staat is om studente te onderrig nie. Die teenoorgestelde kan ook gebeur en daarom behoort beide instansies die persoon te keur.

Merrifield dui die gesamentlike taak van die universiteit en welsynsorganisasie soos volg aan: „Both school and agency have responsibility to assume and contributions to make in effecting the proper selection of field instructors and in facilitating the effectiveness with which they function (42, p.278)". Sowel die welsynsorganisasie as

die universiteit behoort daarom bepaalde vereistes neer te lê waaraan 'n praktykskoler moet voldoen. Om dit te kan doen is kennis van die doel met die opleiding van studente nodig asook wat die taak van die praktykskoler behels. Belangrik is hier dat die standaarde en vereistes vir 'n praktykskoler neergelê behoort te word en dan behoort gepoog te word om 'n persoon te vind wat aan die vereistes kan voldoen en nie net enige persoon aangestel word net om die pos te vul nie. Hiermee word bedoel dat probleme soms ondervind word om geskikte persone vir die poste te vind. Soms gebeur dit ook dat die pos skielik vakant raak en dat beide instansies dan in 'n verleentheid gestel is met betrekking tot die praktiese opleiding van studente. Dan kan dit gebeur dat die welsynsorganisasie enige senior maatskaplike werker wat bereid is om die pos te vul, aanstel. Gewoonlik is só 'n persoon ook in die posisie om eise aan die organisasie en universiteit te stel in plaas daarvan dat eise aan die praktykskoler gestel word. 'n Verlaging van die standaard van die praktiese opleiding van studente volg hierop. Hoewel 'n vakature van 'n praktykskolerspos baie probleme kan veroorsaak, behoort albei instansies moeite te doen om 'n geskikte persoon te vind. Indien die werksomstandighede ook aantreklik is en daar goeie voordele verbonde is aan die pos, sal geskikte persone moontlik makliker verkry word. Die spesifieke vereistes waaraan die praktykskoler behoort te voldoen, word later in die hoofstuk bespreek.

1.1.2. Finansiële aspekte verbonde aan die pos van die praktykskoler

Die praktykskoler is in diens van sowel die welsynsorganisasie as die universiteit. Beide instansies behoort dus by te dra tot die finansiële koste verbonde aan die pos. In die buiteland dra die welsynsorganisasies skynbaar meestal alleen die finansiële verantwoordelikheid. Volgens Brown & Gloyne is die koste van die praktykskolingseenheid wat hulle in 1963 in Londen begin het, gedek deur die gemeenskap en welsynsorganisasies. (Vgl. 5, p.87.) Die universiteit het nie 'n finansiële bydrae gegee nie, maar die gemeenskap is bewus gemaak van die noodsaaklikheid van praktiese opleiding van studente en het daarom bygedra. Ook die „Jewish Guild for the Blind" in New York het self die salaris van die praktykskoler betaal, volgens die salarisskaal van die universiteit. (Vgl. 11, p.51.) Hierdie is 'n aanduiding dat die welsynsorganisasie die belangrikheid van opleiding raaksien en dit ook as deel van hulle verantwoordelikheid beskou.

In Suid-Afrika dra 'n paar opleidingsinstansies wel by tot die finansiële koste met betrekking tot die opleiding van studente, (vgl. 36,) maar daar is nie 'n vasgestelde standaard of riglyn waarvolgens die koste gedek moet word nie. Die Departement van Volkswelsyn en Pensioene subsidieer ook nog nie sodanige poste nie, vermoedelik as gevolg van die feit dat die universiteit 'n finansiële bydrae gee. Welsynsorganisasies is soms onwillig om te help met die praktiese opleiding van studente

as gevolg van gebrekkige fondse. Sommige organisasies neem bv. net derdejaarstudente. Leader beweer dat welsynsorganisasies nie werklik belangstel in die opleiding van studente nie en dan die finansiële koste voorhou. Hy sê dat die organisasies „...complain too much about cost of field instruction (30, p.30)" en meen verder dat „...it is interesting how much is made of cost and how commitment to student-training is sometimes piously equated with cost or needed expansion of placements, and yet, there seem to be no real studies of the cost of student-training and what is a fair share to the agency (30, p.30)". Hieruit wil dit voorkom asof welsynsorganisasies wat opleiding van studente as deel van hulle verantwoordelikheid beskou, bereid sal wees om praktykskolingseenhede op te rig ten spyte van gebrekkige fondse. Die finansiële koste kan egter nie heeltemal geïgnoreer word nie en daarom maak Leader ook die suggestie dat 'n studie gemaak moet word om die werklike koste van die praktiese opleiding van studente te beraam. Na aanleiding van so 'n studie kan 'n riglyn vasgestel word, waarvolgens die opleidingsinstansies en organisasies kan handel.

1.1.3. Status van die praktykskoler

Praktykskolers aan Tulane Universiteit, New York, „...enjoy fullfledged faculty status, are appointed at all levels of academic rank depending on age, experience and education (6, p.153)". Hieruit word afgelei dat praktykskolers met die nodige vereiste kwalifikasies, dieselfde status as 'n dosent in 'n vergelykbare posisie aan die opleidingsinstansie geniet.

Merrifield is ook 'n voorstander daarvan, (vgl. 42, p.278) en Manis meld dat die praktykskoler as 'n „educator" in plaas van 'n „trainer" gesien moet word. (Vgl. 38, p.93.) Ook Finestone dui aan dat „...it is assumed that the field instructor thinks of himself as an educator and that the structuring of his roles and his status encourages this kind of perception (15, p.17)". Hiermee word geïmpliseer dat die praktykskoler 'n senior posisie behoort te beklee. Die werk wat aan die praktykskoler toegeken word, behoort dan ook van so 'n aard te wees dat dit die senioriteit regverdig, wat meebring dat die praktykskoler 'n leidende posisie in die welsynsorganisasie behoort te beklee. Indien hy ook supervisie aan die maatskaplike werkers kan gee, kan dit sy senioriteit bevestig. Die praktykskoler beskik dan ook oor bepaalde outoriteit binne die welsynsorganisasie wat hom in staat kan stel om sy werksaamhede doeltreffend uit te voer. Studente sal meer vertroue in 'n senior persoon hê en makliker na hom opsien vir leiding. Samewerking van die bestuur van die welsynsorganisasie kan ook makliker verkry word aangesien 'n senior persoon noodwendig agting afdwing. Bepaalde vereistes sal sekerlik aan die praktykskoler gestel word om te kwalifiseer vir die pos. Laasgenoemde word later in die hoofstuk bespreek.

Daar word nie in die geraadpleegde literatuur duidelik gespesifiseer of die praktykskoler 'n status moet beklee gelykstaande aan 'n dosent of senior dosent nie. Die afleiding kan egter gemaak word dat die status gelykstaande aan 'n lektoraat met ervaring behoort te wees. Sommige universiteite vereis dat 'n lektor

oor ten minste 'n M.-graad sal beskik, wat meebring dat die praktykskoler gelykwaardige kwalifikasies behoort te hê ten einde dieselfde status te beklee. Indien die praktykskoler ook gelykstaande status as 'n dosent het, kan hoë eise aan hom gestel word. Daar kan bv. van die praktykskoler verwag word om steeds teoretiese kennis by te bring en 'n aktiewe bydrae in die algemene opleiding van studente te lewer.

Brown & Gloyne dui aan dat senioriteit verbonde aan die pos, ook wisseling van praktykskolers kan verminder en kontinuïteit in die hand werk. (Vgl. 5, p.90.) Laasgenoemde skyn gewens te wees vir die opleiding van studente.

Bogenoemde gegewens is 'n uiteensetting van die stelsel waar die praktykskoler verbonde is aan die welsynsorganisasie. Aandag moet ook gegee word aan die beskouing dat die praktykskoler aan die universiteit verbonde behoort te wees. Laasgenoemde sal vervolgens bespreek word.

1.2. Praktykskoler verbonde aan die opleidingsinstansie

'n Ander benadering ten opsigte van die praktykskolingseenheid is naamlik dat die praktykskoler verkieslik aan die universiteit verbonde behoort te wees. Reynolds noem bv. dat praktykskolers verbonde aan die welsynsorganisasies nog ander verpligtinge ook het en dus maklik oorlaai kan word met werk. (Vgl. 50(a), p.141.) Laasgenoemde bring mee dat leiding aan studente nie van hoogstaande gehalte kan wees nie, as gevolg van

gebrekkige....72/.....

gebrekkige tyd. Irving is van mening dat studente nie die doel van maatskaplike werk op hierdie wyse korrek leer nie, aangesien hulle geleer word om maatskaplike werk binne 'n spesifieke welsynsorganisasie te verrig en nie opgelei word om algemene maatskaplike werk te doen nie. Hy sê die volgende in die verband: „If the role of field instructor could be completely divorced from its agency orientations by requiring incumbents of this position to be employees of the school, the primacy of student learning over agency service, would more likely be upheld and field instruction would be more likely to fulfill its vital role as a most integral part of social work education (25, p.56)". Volgens Irving kan praktiese werk dan as 'n onderdeel van die totale leerplan gesien word. Uit bogenoemde word die afleiding gemaak dat wanneer die praktykskoler verbonde is aan die universiteit, dit veral dié voordeel inhou dat die praktiese werk makliker die teoretiese element behou. Verder het die opleidingsinstansie meer sekerheid dat die doelstellings met praktika en die leerplan van die praktiese werk nagevolg word.

'n Verdere ontwikkeling van bogenoemde stelsel was die oprig van gemeenskapsentrums verbonde aan die departement Maatskaplike Werk van die universiteit, wat vervolgens bespreek sal word.

1.3. <u>Gemeenskapsentrums van die universiteit</u>

In 'n poging om studente geleentheid te gee om meer ervaring op te doen, bv. van meer as een metode in maatskaplike werk en om

te verhoed dat die student organisasie-georiënteerd opgelei word, is gemeenskapsentrums gedurende die laat sestigerjare in die buiteland opgerig. 'n Voorbeeld hiervan is die „Queens Field Instruction Centre" by die Universiteit van Adelphi in die V.S.A., wat deur Lurie & Pinsky beskryf word. Die praktykskolers is direk verbonde aan die universiteit. Genoemde skrywers dui die voordele van die gemeenskapsentrums soos volg aan: „The centre provides the vehicle for a closer working relationship between the school and agencies on all levels particularly top administrative levels. Educators can be directly involved in practice while the practitioner can be more directly exposed to academically disciplined approaches to theory and practice (33, p.40)". Die gemeenskapsentrum is dus nie organisasie-georiënteerd nie en suiwer opvoedkundige doelstellings kan met die praktiese werk nagestreef word. Soortgelyke gemeenskapsentrums bestaan ook in S.A., by die Universiteit van Kaapstad en Witwatersrand. Smalley spreek haar egter uit teen sodanige gemeenskapsentrums as sy die volgende sê: „To me it seems that the sustained relationship to a single, society-funded and controlled agency, holds an opportunity for learning to function within the institutionalized form which characterizes the social work profession in a way not possible in a university service centre which operates without clear social sanction or socially established purpose (59, p.30)". Hiermee word geïmpliseer dat die student by die welsynsorganisasie geleentheid kry om ervaring op te doen van die algemene werksaamhede van 'n maatskaplike werker en geleer word om binne die beleid van die welsynsorganisasie op te tree. Die student vereenselwig hom ook makliker met

die professie indien hy by 'n welsynsorganisasie inskakel, hoewel identifisering met die professie sekerlik ook moontlik sal wees by 'n gemeenskapsentrum.

Uit die voorafgaande blyk dat daar sowel voor- as nadele verbonde is aan die praktykskoler by die welsynsorganisasie, opleidingsinstansie of gemeenskapsentrum. Indien die taak van die praktykskoler duidelik afgebaken word, kan 'n afleiding moontlik makliker gemaak word oor die gewenste plek van die praktykskoler in die opleidingsituasie. Die taak van die praktykskoler sal vervolgens bespreek word.

2. DIE TAAK VAN DIE PRAKTYKSKOLER

'n Gedeelte van die praktykskoler se werksaamhede word in samewerking met die departement Maatskaplike Werk by die universiteit verrig en ander afdelings weer in samewerking met die welsynsorganisasie. Noue samewerking en vertroue tussen sowel die praktykskoler en die universiteit as die bestuur van die welsynsorganisasie is noodsaaklik. Volgens Wilson, (vgl. 65, p.4,) word die praktykskoler se taak in drie vertakkinge verdeel, nl.:

2.1. Verantwoordelikheid binne die welsynsorganisasie.

2.2. Verantwoordelikheid ten opsigte van die studente.

2.3. Verantwoordelikheid ten opsigte van die departement Maatskaplike Werk van die universiteit.

Bogenoemde werksaamhede sal vervolgens afsonderlik bespreek word.

2.1. Verantwoordelikheid binne die welsynsorganisasie

Die praktykskoler se taak binne die welsynsorganisasie sluit die volgende in:

2.1.1. Samewerking met die bestuur van die welsynsorganisasie

Samewerking met die bestuur van die welsynsorganisasie is nodig want „....without a close relationship with field work agencies and without their commitment to the same general objectives as those held by the School, a School's plan to teach methods in an integrated way is bound to fail (54, p.29)". Hiermee word geïmpliseer dat die opleidingsinstansie afhanklik is van die hulp van die welsynsorganisasie in die nastrewe van bepaalde doelstellings met die opleiding van studente. Daarom behoort die praktykskoler pogings aan te wend om volle samewerking van die bestuur van die welsynsorganisasie te kry. Om laasgenoemde te bewerkstellig kan o.a. bestuursvergaderings bygewoon word. Dover dui aan dat bywoning van bestuursvergaderings die geleentheid aan die praktykskoler gee „...to become the key interpreter of social work education (11, p.50)". Hierdeur kan die praktykskoler die nuutste ontwikkeling in maatskaplike werk aan die bestuur oordra sodat die dienste van die welsynsorganisasie daardeur uitgebrei en wysigings binne die welsynsorganisasie aangebring kan word, indien nodig. As voorbeeld kan genoem word dat studente 'n generiese opleiding ontvang en dat dit van 'n student verwag word om die metodes in maatskaplike werk aanvullend tot mekaar aan te

wend. Die praktykskoler kan die welsynsorganisasie motiveer om fasiliteite daar te stel sodat die studente geleentheid het om enige van die drie metodes aan te wend.

Die praktykskoler kan die bestuur ook ontvanklik maak vir die opleiding van studente. Bestuurslede behoort die sin en noodsaaklikheid van praktiese opleiding van studente raak te sien, sodat hulle bereid sal wees om fasiliteite vir praktiese werk te skep. Die praktykskoler behoort ook daarna te streef om die goedgesindheid van die bestuur ten opsigte van die opleiding van studente te behou. Deur gereeld verslag van werksaamhede aan die bestuur te lewer, kan dit moontlik bewerkstellig word.

Aangesien die praktykskoler ook midde in die praktyk staan, kan leemtes in die praktykbeoefening raakgesien en aan die bestuur oorgedra word. So bv. kan die praktykskoler merk dat die maatskaplike werkers nie hulle administratiewe werk kan behartig nie, as gevolg van gebrekkige hulpmiddels. Die bestuur kan gemotiveer word om die hulpmiddels daar te stel deur bv. verslae op band te dikteer in plaas daarvan om die verslae te skryf. Wanneer die welsynsorganisasie bereid is om die hulpmiddels beskikbaar te stel, kan die universiteit gemotiveer word om studente op te lei om die hulpmiddels te gebruik. Hierteenoor kan dit ook gebeur dat die universiteit versoek dat die hulpmiddels ingestel word en die praktykskoler het dan die taak om die bestuur te oortuig van die noodsaaklikheid van die hulpmiddels.

Die praktyk....77/.....

Die praktykskoler het ook verder die taak om die ter sake besluite en opdragte van die bestuur van die welsynsorganisasie aan die universiteit oor te dra en uit te voer.

Uit die voorafgaande blyk dat die praktykskoler die eise van sowel die praktyk as die universiteit aan die bestuur behoort oor te dra en dat goeie verhoudings met al die bestuurslede essensieel is.

2.1.2. Samewerking met professionele personeel

Maatskaplike werkers verbonde aan die welsynsorganisasie behoort die belangrikheid van die praktiese opleiding van studente raak te sien, aangesien samewerking van hulle kant nodig is om die praktykskolingseenhede te laat slaag. Brown & Gloyne beweer dat maatskaplike werkers soms ontevrede raak as hulle hulle gesinne aan die studente moet afstaan en dan weer in noodgevalle, wanneer die studente nie beskikbaar is nie, self moet optree. (Vgl. 5, p.93.) Indien hulle egter die sin van die praktiese opleiding raaksien, sal hulle beter samewerking gee. Die praktykskoler het daarom die taak om samewerking te probeer bewerkstellig. Dover beskou samewerking van die professionele personeel as besonder belangrik as sy die volgende sê: „...for the training of graduate social work students, a genuine educational climate can only be developed when the professional staff, with whose attitudes and goals the student is learning to identify is in accord with the aims and objectives of the program (11, p.55)". Hieruit word bevestig dat maatskaplike

werkers....78/.....

werkers ook 'n medeverantwoordelikheid het ten opsigte van die opleiding van studente en dat kennis van die doel met die opleiding essensieel is. Verder dui Dover aan dat studente hulle met die maatskaplike werkers identifiseer. Daarom is die maatskaplike werkers se algemene gesindheid en houding jeens die studente van kardinale belang. Studente behoort ook as helpers en medewerkers van die welsynsorganisasies gesien te word, wat saam met die maatskaplike werkers, 'n diens aan die mens in nood wil lewer. In 'n poging om nouer kontak tussen die twee partye te bewerkstellig, kan die praktykskoler probeer om maatskaplike werkers by die opleidingsprogram te betrek. Dover meld dat die maatskaplike werkers soms die samesprekings met die studente kan bywoon en selfs gevra kan word om as leier op te tree. (Vgl. 11, p.55.) Die maatskaplike werker wat bv. hofwerk doen kan gevra word om die hofprosedure aan die studente te verduidelik. Wanneer 'n onderwerp soos bv. die gesinsgroepbenadering in gevallewerk bespreek word, kan 'n maatskaplike werker wat die benadering reeds aangewend het gevra word om die bespreking van die onderwerp in te lei. Op hierdie wyse sal die maatskaplike werkers minder uitgesluit voel van die opleidingsprogram.

Brown & Gloyne beklemtoon die feit dat professionele personeel geken moet word in die opleiding van die studente as hulle die volgende sê: „....if the staff can be identified with its purposes at outset, if due respect is paid to their own responsibility for clients to whom the service of students is offered and if their position as staff members is

given full recognition the unit should result in gains for the agency as a whole (5, p.93)". Die wyse waarop die praktykskoler die maatskaplike werkers by die opleidingsprogram betrek, kan in 'n groot mate bydra tot die sukses van die praktykskolingseenhede. Belangrik is hier dat die praktykskoler die maatskaplike werkers se vermoëns sal ken, sodat hy sal weet waar hy die maatskaplike werkers doeltreffend kan benut.

Om egter volle samewerking van die personeel te verkry is dit ook nodig dat die praktykskoler outoriteit oor die maatskaplike werkers sal hê. Hiermee word bedoel dat die praktykskoler 'n gesagsposisie teenoor die maatskaplike werkers, wat nie in beheerposte staan nie, behoort te beklee. Brown & Gloyne beskou dit as belangrik dat die praktykskoler die supervisor van die maatskaplike werkers moet wees. (Vgl. 5, p.93.) Ook Dover dui aan dat die praktykskoler moet bydra tot die opleiding van personeel. (Vgl. 11, p.68.) Hieruit kan afgelei word dat indien die praktykskoler ook die supervisor van die maatskaplike werkers is, samewerking makliker bewerkstellig kan word. Die praktykskoler is dan meer by magte om opdragte aan die maatskaplike werkers te gee. Maatskaplike werkers word dan ook in 'n mate verplig om hulle aan die gesag van die praktykskoler te onderwerp. Hiermee word nie bedoel dat onredelike eise aan die maatskaplike werkers gestel moet word nie. Dit is egter tog noodsaaklik dat beheer oor die studente en maatskaplike werkers uitgeoefen word

en aangesien....80/.....

en aangesien die praktykskoler by albei groepe betrokke is, skyn dit wenslik te wees om die gesagsposisie aan die praktykskoler toe te ken.

2.1.3. Samewerking met administratiewe personeel

Die administratiewe personeel van die welsynsorganisasie is ook baie nou betrokke by die opleiding van studente en daarom is dit nodig dat die doel van die praktiese opleiding van studente, asook hulle aandeel daarin aan hulle verduidelik word. Bykomende verantwoordelikhede en pligte kan aan hulle verduidelik word, bv. dat die tikster bykomende verslae sal hê om te tik. Verder is dit ook nodig dat die telefoniste die studente sal ken en weet watter dae hulle beskikbaar is, sodat dit weer aan die kliënte oorgedra kan word. Studente behoort tydens hulle praktiese opleiding ook geleer te word om met die administratiewe personeel saam te werk, sodat hulle self in staat sal wees daartoe wanneer hulle tot die praktyk toetree. Daarom is dit so belangrik dat die praktykskoler sal toesien dat die administratiewe personeel voldoende betrek word en die doel van die opleiding van studente begryp.

2.1.4. Beeld van die welsynsorganisasie

Die praktykskoler se belangrikste verantwoordelikheid lê by die opleiding van studente as toekomstige maatskaplike werkers en nie as maatskaplike werkers binne 'n bepaalde welsynsorganisasie nie, aldus Dea. (Vgl. 9, p.52.) Ten spyte

hiervan....81/.....

hiervan behoort die praktykskoler nog toe te sien dat die werksaamhede van die studente verrig word binne die beleid van die welsynsorganisasie. Kennis van die beleid van die organisasie is daarom nodig sodat dit weer aan die studente oorgedra kan word. Verder behoort hy ook daarna te strewe om die dienste wat gelewer word tot voordeel van die mens in nood en dan ook die welsynsorganisasie aan te wend. Professionele werk behoort gelewer te word sodat die beeld van die welsynsorganisasie positief na buite gedra kan word. Dit bring ook mee dat bv. studente se kleredrag en algemene optrede, wanneer besig met praktiese werk, in ooreenstemming met die beleid van die organisasie en professie behoort te wees. Ook die student se optrede teenoor kliënte behoort by die beleid van die organisasie aansluiting te vind. Wanneer die organisasie bv. voorkeur gee aan kantoorbesoeke, is uitvoering van die beleid noodsaaklik. Leiding aan die studente om die beeld van die welsynsorganisasie positief uit te dra, blyk vanuit bogenoemde noodsaaklik te wees.

2.2. Verantwoordelikheid van die praktykskoler ten opsigte van die studente

Die praktykskoler het 'n belangrike taak om te vervul ten opsigte van die studente, veral ook vanweë sy noue kontak met hulle. Sy taak ten opsigte van die studente behels die volgende:

2.2.1. Uitbouing van geleenthede vir praktiese ervaring

Alvorens die praktykskoler geleenthede vir praktiese ervaring kan skep, is kennis van die doelstellings met die praktiese opleiding van die studente vir die spesifieke jaargroep noodsaaklik. Hy behoort te weet wat met die studente in die opleiding beoog word, sodat die ervaring in ooreenstemming met die doelstellings gebring kan word. Merrifield beskou dit as die taak van die praktykskoler om toe te sien dat die doelstellings met die praktika bereik word. (Vgl. 42, p.276.) Om dit te bewerkstellig behoort die praktykskoler praktiese geleenthede in ooreenstemming met die doelstellings te bring.

Kennis van die teoretiese leerplan is ook noodsaaklik want „...the essential point is that the field instructor teaches the student a way of putting knowledge to use (58,p.407)". Praktiese geleenthede behoort daarom aansluiting met die teoretiese leerplan te vind om integrering te bewerkstellig. So bv. kan gepoog word om die studente ondervinding van aanmelding te laat opdoen nadat dit in die teorie behandel is. Die sin van maatskaplike werk administrasie kan ook beter begryp word wanneer dit eers in die teorie bespreek word en daarna in die praktyk aangewend word. Selby meen dat „...this kind of learning is also easier if the student can be helped to see that administrative procedures can implement responsible service to clients (55, p.164)". Deur die praktiese toepassing van maatskaplike

werk administrasie het die teorie ook meer sin vir die studente.

Om integrasie tussen teorie en praktyk te verbeter, is dit nodig dat die praktykskoler die inhoud van die praktiese werk van die studente gedurig sal evalueer en wysig, indien nodig. Matson beklemtoon dat „...continuing review is needed to prevent rigidity, to ensure integration of classroom and field learning and to keep the program in step with developments in both education and practice (39, p.92)". Die praktykskoler behoort daarop ingestel te wees om gedurig nuwe geleenthede vir praktiese ervaring te skep, sodat tred gehou kan word met die nuutste ontwikkeling in maatskaplike werk. Ten einde in staat te wees daartoe, verg vaardigheid van die praktykskoler en bring ook mee dat hy altyd op hoogte behoort te bly met die eise en verwagtings van die opleiding. Hy behoort nie te volstaan met een of twee moontlikhede vir praktiese ervaring nie en ook waak teen 'n geroetineerde ingesteldheid, dit wil sê om studente elke jaar presies dieselfde werk te laat doen.

Matson noem dat die studente deur middel van die praktiese ervaring behoort te leer op watter wyse hulp verleen moet word, hoe hulle hulself kan benut en hoe om verhoudings met ander op te bou. Laasgenoemde kan bemeester word deur middel van waarneming, onderhoudvoering en verslagskrywing. (Vgl. 39, p.86.) Daar behoort in ag geneem te word dat bogenoemde vaardighede tyd neem om te bemeester en dat die praktiese

geleenthede daarvoor voorsiening sal maak. Ter illustrasie kan genoem word dat wanneer praktiese geleenthede vir die beoefening van maatskaplike groepwerk geskep word, groepe verkry behoort te word waar daar geleentheid is vir voldoende byeenkomste (ongeveer agt na twaalf) om die studente genoeg tyd te gee om bogenoemde vaardighede te bemeester.

As verdere riglyn ten opsigte van voorsiening vir praktiese geleenthede dui Matson aan dat studente ondervinding behoort op te doen van die algemene take van maatskaplike werkers en nie net een bepaalde metode in maatskaplike werk beoefen nie. (Vgl. 39, p.86.) Hiermee word geïmpliseer dat die studente by die welsynsorganisasie behoort in te skakel en alle werksaamhede binne die organisasie verrig.

Matson meen vervolgens dat die studente geleentheid behoort te ervaar om binne die beleid van die welsynsorganisasie, maar veral binne die professie hulle werksaamhede te verrig. (Vgl. 39, p.86.) Dit bring mee dat studente in staat behoort te wees om maatskaplike werk op só 'n wyse te verrig, dat hulle later by enige welsynsorganisasie sal kan inskakel. Boehm, aangehaal deur Irving, beklemtoon hierdie stelling as hy sê dat „...the primary purpose of placement in the agency is not to learn the tasks of a particular agency, nor to become acquainted with a given agency program, nor to understand the problems of a given clientele. The agency is used primarily to provide the student with an educational

experience (25, p.53)". Plasing van die studente sentreer dus hoofsaaklik om hulle opleiding as maatskaplike werkers en daarom behoort die praktiese ervaring só saamgestel te word dat die studente kan ontwikkel in professionele maatskaplike werkers. Ten einde studente geleentheid te gee om hulle met maatskaplike werk in die algemeen te identifiseer, is dit nodig dat hulle geleentheid sal kry om by professionele verenigings buite die welsynsorganisasie in te skakel, sodat hulle kontak met ander maatskaplike werkers kan maak. Berg vertel van 'n student wat beweer het dat sy nie deel van die professionele maatskaplike werkers gevoel het deur net by die een welsynsorganisasie in te skakel nie. Die student dui aan dat kontak met ander maatskaplike werkers van ander welsynsorganisasies ook nodig is en sê die volgende: „...what gave me a feeling of professionalism was the real give and take as various people related their experiences in various hospitals over such a wide area. There was a common bond that gave real meaning to the words 'professional social worker' (2, p.67)". Kontak met 'n groot verskeidenheid maatskaplike werkers verbreed studente se insig en kennis van maatskaplike werk in die algemeen en daarom kan hulle soveel baat daarby vind. Sodanige geleenthede kan bv. in S.A. vir studente geskep word, deur hulle by die beroepsvereniging vir maatskaplike werkers in te skakel.

Die studente moet, volgens Matson, deur middel van die praktiese ervaring bewus word van die eise wat die professie aan hulle stel en hulleself ondersoek om vas te stel of hulle wel aan die eise kan voldoen. (Vgl. 39, p.87.) Hoewel eise aan studente nie

uitermate hoog gestel behoort te word nie, is dit tog nodig dat die ervaring van so 'n aard sal wees dat die studente ingelei word in die maatskaplike werk praktyk. Geleenthede vir selfondersoek en self-evaluering is nodig en kan deur middel van die aard van die ervaring en supervisiegesprekke bewerkstellig word.

Geleenthede om die personeelvergaderings van die welsynsorganisasies by te woon is ook nodig. Daardeur kan noue kontak tussen die maatskaplike werkers en studente bewerkstellig word en kan die studente ook makliker deel voel van die welsynsorganisasie. Dover het studente by personeelvergaderings betrek en beweer dat maatskaplike werkers „...responded positively and with eagerness to the students presence and participation at staff meetings, since students generally brought with them a fresh, open, often challenging and provocative point of view (11, p.45)". Die personeel vind self ook baie baat by die vergaderings waar studente teenwoordig is. Belangrik is egter hier dat die praktykskoler die studente net na vergaderings behoort te neem waarby hulle baat sal vind. Hiermee word bedoel dat vergaderings waar die praktiese werk en hantering van gesinne of bepaalde tendense wat betrekking het op die teorie, bespreek word, voorkeur behoort te kry, bo vergaderings waar slegs administratiewe sake aandag geniet.

Dover dui aan dat voorsiening ook gemaak moet word vir studente om bestuursvergaderings van die organisasies by te woon. Sy sê dat „...meetings with the Board served the mutual purpose of

bringing.... 87/......

bringing students face-to-face with the administration and observing at firsthand some of its activities. At the same time, such contacts served to keep alive the Boards strong and continued interest in the student training program (11, p.47)". Hoewel dit seker nie prakties uitvoerbaar is dat studente alle bestuursvergaderings kan bywoon nie, kan studente 'n beter beeld van die welsynsorganisasie verkry deur bywoning van die vergaderings. Noue kontak met die bestuur kan ook daardeur bewerkstellig word, wat meehelp dat studente makliker deel voel van die welsynsorganisasie en die bestuur ook bewus kan bly van die sin van die praktiese opleiding van studente. Berg haal 'n student wat 'n bestuursvergadering bygewoon het se kommentaar soos volg aan: „...it is very exciting and challenging to be part of this process and to witness the alive, dynamic life of the agency of which I am a part (2, p. 66)". Daaruit word afgelei dat die student 'n duideliker beeld van die welsynsorganisasie as sodanig verkry deur bywoning van die vergaderings.

Dea noem dat praktiese geleenthede só gekies moet word dat die praktiese ervaring die volgende waarde vir die studente het: „....to the student himself, field instruction of course provides a structure through which formal theories can be applied to real life. It provides the student with the opportunity to observe and interact with those persons served by community agencies, to work in a collaborative manner with staff members responsible for services and to develop a personal repertoire

of practice skills (9, p.51)". Hiermee word geïmpliseer dat voorsiening gemaak behoort te word vir integrering met teorie, samewerking met die personeel en geleenthede vir persoonlikheidsgroei en ontwikkeling tot 'n volwaardige maatskaplike werker.

Wanneer die praktykskoler geleenthede vir praktiese ervaring wil ontgin, behoort die voorafgaande aspekte in ag geneem te word.

2.2.2. Keuring van gesinne

Die keuring van gesinne vorm 'n belangrike deel van die praktykskoler se werk. Simon meld dat dit belangrik is dat die praktykskoler die praktiese werk by die studente se vermoëns moet inskakel. Hy sê die volgende in hierdie verband: „...there is a point at which learning experiences should be individualized for the particular student (58, p.409)". So bv. behoort die praktykskoler nie 'n alkoholis of gesin met 'n ernstige huweliksprobleem aan 'n student toe te vertrou, as hy weet dat die student nog nie emosioneel ryp is om die gesin te kan hanteer nie. Dit bring ook mee dat die spesifieke jaargroep van die studente in ag geneem sal word, asook die doelstellings met die praktiese opleiding. So bv. sal 'n gesin met gekompliseerde vraagstukke verkieslik aan 'n gevorderde derdejaarstudent toegesê word, terwyl 'n gesin met min ernstige vraagstukke aan 'n eerstejaarstudent toegeken sal word.

Finestone meen dat wanneer gesinne vir studente gekeur word die praktykskoler nie net moet vra wat het die gesin nodig nie, maar ook wat kan die studente leer uit die gesin. (Vgl. 15, p.15.) Daarmee word bedoel dat die nood van die gesin hom behoort te leen tot geleentheid om vaardighede en beginsels doelgerig aan te wend. Daar behoort ook moontlikheid tot groei te wees om vir die studente as aansporing te dien. Hiermee word geïmpliseer dat gesinne by wie vordering baie moeilik is, bv. verstandelik vertraagde gesinne, verkieslik nie aan studente toevertrou behoort te word nie. Studente kan maklik moedeloos raak as hulle nie met die gesinne kan vorder nie en dit kan hul vordering met die praktiese werk strem. Eise aan studente behoort daarom nie só hoog te wees dat hulle nie daaraan kan voldoen nie.

Keuring van gesinne word deur Dover as baie belangrik beskou as sy sê dat „...the availability and selection of appropriate learning cases has been considered an imperative aspect in the effectiveness of field training in casework (11,p.23)". Toewysing van geskikte gesinne vir opleidingsdoeleindes kan die praktiese werk bevorder. By keuring van gesinne het die „Jewish Guild for the Blind" in New York die volgende twee aspekte in ag geneem: Ten eerste is gepoog om studente ervaring te gee van 'n wye verskeidenheid lewenservaring van die gesinne, dit wil sê die nood van die gesin behoort van so 'n aard te wees dat die studente konstruktiewe en doelgerigte werk sal kan verrig. Tweedens is studente geleentheid gegee

om die....90/.....

om die dienste beskikbaar te gebruik en ook hulpbronne te benut. (Vgl. 11, p.25.) Gesinne waar gebruikmaking van hulpbronne nodig is, behoort daarom vir studente beskikbaar gestel te word.

Uit bogenoemde gegewens blyk dat keuring van gesinne baie noukeurig behoort te geskied. Die praktykskoler behoort voldoende tyd af te staan aan dié taak, sodat studente gesinne kan ontvang wat by die vereistes van die opleiding en die vermoëns van die studente aansluit.

2.2.3. Inskakeling van die studente by die welsynsorganisasie

Soos reeds genoem is dit wenslik dat studente as deeltydse personeellede van die welsynsorganisasie beskou word. Berg beklemtoon dit as sy sê dat „...one aspect of the student's educational need is the opportunity to become an integral part of the agency (2, p.64)". Die studente behoort op só 'n wyse by die welsynsorganisasie ingeskakel te word, dat hulle as addisionele hulp-maatskaplike werkers kan optree. Laasgenoemde word deur Hartford voorgestaan as sy sê dat „... a student should have the opportunity to practice as a part time member of the staff (22, p.58)". Om dit te bereik behoort bepaalde verantwoordelikhede aan die studente toevertrou te word, sodat hulle kan ervaar dat hulle vir die welsynsorganisasie van waarde is. Bekendstelling aan die bestuur- en personeellede, asook insluiting by die vergaderings, kan verder meehelp om studente by die welsynsorganisasie in te skakel.

Wanneer...91/.....

Wanneer die studente hulleself as hulp maatskaplike werkers van die welsynsorganisasie beskou, sal hulle meer geneë wees om die beste diens aan die mens in nood te lewer. Studente kan dan ook 'n positiewer en duideliker beeld van die welsynsorganisasie na buite uitdra, want hulle tree op as werknemers van die betrokke organisasie. Hulle voel meer verantwoordelik en beleef dat vertroue in hulle gestel word. Hierdeur kan die studente gemotiveer word om hulle praktiese werk suksesvol en op 'n verantwoordelike wyse te verrig.

2.2.4. <u>Beoordeling van die studente</u>

Die praktykskoler is verantwoordelik om te bepaal of die studente tot die praktyk toegelaat kan word al dan nie. Hierdie taak behoort grootliks by die praktykskoler te berus aangesien hy die meeste kontak met die studente het. Om hierdie rede is dit noodsaaklik dat die praktykskoler 'n senior persoon behoort te wees. Dover beklemtoon laasgenoemde as sy sê „....another reason for the assignment of field teaching to the most mature and able staff is the fact that the field instructor is entrusted with the responsibility of evaluating the student for the profession i.e. the student's potential for becoming the professional person, rather than acceptable performance in the specifics of his current field placement alone (11, p.93)". Laasgenoemde stelling bring mee dat die praktykskoler nie net die studente se werk binne die welsynsorganisasie sal beoordeel nie, maar ook hulle vermoëns om aan die eise wat die professie stel te voldoen. Beoordeling van studente is egter

moeilik....92/.....

moeilik indien daar nie vasgestelde standaarde vir beoordeling neergelê is nie. Schubert, aangehaal deur Green, beweer dat die dosent, "...if he has taught for a long time, has learned how difficult it is to make accurate predictions about student performance and he is rightly sceptical of his own judgments (18, p.51)". Aangesien die beoordeling van studente so gekompliseerd is, is dit nodig dat die praktykskoler gehelp word met hierdie taak. Romney dui aan dat dié verantwoordelikheid by sowel die praktykskoler as die universiteit berus. (Vgl. 51, p.63.) Green beklemtoon ook laasgenoemde en meen dat "..the fact that within the framework of one school of social work many different students are being evaluated by different field instructors requires that the school be continuously engaged with the field instructors in the development of evaluation guidelines which reflect the objectives of social work education as they may be operationally translated in the social agency setting in which field instruction takes place (18, p.52)". Hulp van die universiteit met die beoordeling van studente is ook nodig om eenvormigheid met betrekking tot die standaard van praktiese opleiding te behou. Die universiteit en praktykskoler behoort bepaalde riglyne vir beoordeling van studente op te stel en verslae oor die studente se vordering kan gesamentlik geskryf word.

2.2.5. Supervisie

Supervisie is 'n belangrike hulpmiddel in die opleiding van studente en die praktykskoler moet dit doeltreffend kan benut. (Vgl. 55, p.163.) Selby noem dat "individualized instruction

is one of the chief assets of field work teaching so the field work supervisor is expected to make use of the supervisory relationship in a sensitive way to enable the student to learn (55, p.156)". Die praktykskoler behoort daarom intensiewe kennis van supervisie te hê om dit vaardig te kan aanwend.

Manis dui aan dat 'n weeklikse gesprek met die student gevoer moet word oor die inhoud van sy werk en om hom leiding te gee vir verdere optrede. Gespasieerde, evaluerende gesprekke oor die student se vordering moet ook plaasvind, aldus Manis. (Vgl. 38, p.75.) Daardeur kan die student se beroepspersoonlikheid gevorm word. Die praktykskoler en student behoort ook saam die vordering en groei van die student te meet, sodat verdere ontwikkeling daardeur gestimuleer kan word.

Individuele supervisie kan ook aangevul word met groepsupervisie. Laasgenoemde het waarde deurdat studente geleentheid kry om ervaringe met mekaar te deel en van mekaar te leer. Studente raak ook bewus van groepinteraksie, soos uit die volgende blyk: „...it encourages discussion such as they (studente) will expect to encounter in the field. It develops ability to make relevant points clearly (1, p.186)". Studente kan sodoende gouer duidelikheid kry oor verskillende aspekte van hulle werk, aangesien mede-studente hulle daartoe help. Groepsupervisie bied geleentheid om eie denke te vorm en gedagtes uit te ruil. Simon dui die waarde van groepsupervisie soos volg aan: „...the content is enriched because

each student learn not only from his assignment but also from the assignments of all the other students. When teaching is undertaken in this way there is greater possibility of equality of learning opportunity for all students in the unit since they are exposed to the same content at the same time in the same climate (57, p.78)". Hiermee word geïmpliseer dat eie denke gestimuleer kan word in groepsupervisie, deur kennis te neem van mede-studente se menings. Studente is ook geneig om mekaar se menings in ag te neem en mekaar geleentheid te gee en aan te moedig tot eie denke. Die moontlikheid dat die inhoud van praktiese opleiding dieselfde is vir die studente by die spesifieke eenheid is groter, aangesien een spesifieke onderwerp met al die studente gelyktydig bespreek word. Tydbesparing kan sekerlik bygevoeg word as 'n verdere voordeel van groepsupervisie.

Mayers dui aan dat individuele- en groepsupervisie aanvullend tot mekaar aangewend moet word en sê „...a balanced use of group and tutorial method can heighten the effectiveness of both (40, p.73)". Hieruit blyk dat die praktykskoler die praktiese program só kan opstel, dat daar voldoende voorsiening is vir individuele- en groepsupervisie.

Selby noem dat die praktykskoler ook van ander hulpmiddels gebruik moet maak, o.a. waarnemingsbesoeke en konferensies. (Vgl. 55, p.156.) Hieruit volg dat die praktykskoler verantwoordelik is vir die reëling van praktiese klasbesprekings,

seminare en ander hulpbronne wat kan meehelp tot die uitbreiding van die student se kennis en praktiese ervaring. Herington meen dat seminare van groot waarde vir die praktiese opleiding van studente is en sê dat „...a field seminar can be a successful component of the field practicum if its goals are clearly defined (23, p.66)". Daarom behoort die praktykskoler te weet wat die doel van die seminare is en dit só aanwend dat dit tot voordeel van die student sal strek.

Die praktykskoler behoort genoemde hulpmiddels oordeelkundig te gebruik en daarom is dit nodig dat hy die supervisiegesprekke, seminare en ander hulpmiddels sal struktureer sodat hy weet wat met elkeen beoog word en ook sorgdra dat die inhoud van die praktiese leerplan in die gesprekke en klasbesprekings gedek word.

Uit die voorafgaande blyk dat die praktykskoler se taak ten opsigte van die student hoë eise aan hom stel. Onderskraging van die bestuur van die welsynsorganisasie en die universiteit is nodig om hom te help om die werk suksesvol te verrig.

2.3. Verantwoordelikheid van die praktykskoler ten opsigte van die departement Maatskaplike Werk van die Universiteit

Aangesien die praktykskoler ook gedeeltelik in diens van die universiteit is, het hy ook 'n bepaalde verantwoordelikheid jeens die universiteit. Sy taak binne die opset van die universiteit sluit die volgende in:

2.3.1. Samewerking....96/....

2.3.1. <u>Samewerking met doserende personeel</u>

Die praktykskoler dien as skakel tussen die welsynsorganisasie en die universiteit. Daarom is dit nodig dat noue kontak tussen die personeellede van die departement Maatskaplike Werk en die praktykskoler sal bestaan. Bywoning van die personeelvergaderings van die opleidingsinstansie kan hiertoe meehelp. Met hierdie personeelvergaderings kan die opleidingsinstansie op hoogte bly met die eise van die praktyk, sodat die teoretiese opleiding daarby aansluiting kan vind. Die praktykskoler word daardeur in staat gestel om op hoogte te bly met die ontwikkeling van die teorie.

Verslag behoort ook gelewer te word van werksaamhede, sodat leemtes of vraagstukke ten opsigte van die studente of die funksionering van die studente-eenheid, indien enige, uitgelig kan word. Al die personeel hoef nie noodwendig hierby betrokke te wees nie. Volgens kennis opgedoen by die universiteit van die O.V.S. kan 'n dosent by die universiteit vir elke jaargroep, dit wil sê vir die eerste-, tweede- en derdejaarstudente aangestel word om as koördineerder van die praktiese werk op te tree. Genoemde koördineerder kan die praktykskoler van leiding voorsien en hom behulpsaam wees met enige vraagstukke met betrekking tot die praktykskolingseenheid. Die taak van die koördineerder sal in die volgende hoofstuk bespreek word.

2.3.2. Hulp met die opstel van doelstellings van die praktika

Sikkema dui aan dat dit die taak van die universiteit is om die doelstellings van die praktiese werk neer te lê, maar wel in samewerking met die praktykskoler. (Vgl. 56, p.38.) Die praktykskoler kan op grond van ervaring in die praktyk meehelp met die opstel van die doelstellings. So kan die praktykskoler bv. 'n aanduiding gee of die doelstellings wat neergelê word, prakties uitvoerbaar is. Om bv. as doelstelling neer te lê dat die student in staat gestel moet word om al drie metodes in maatskaplike werk te beoefen en daar is nie in die praktyk geleentheid daarvoor nie, kan sinneloos voorkom. Aan die ander kant behoort die doelstellings teoreties gefundeerd te wees, waarmee bedoel word dat dit in ooreenstemming met die teorie en teoretiese leerplan gebring behoort te word. Die praktyk behoort gemotiveer te word om geleenthede uit te brei wat die uitvoering van die doelstellings moontlik maak, in plaas daarvan dat die doelstellings beperk word as gevolg van gebrekkige fasiliteite in die praktyk. Sowel die fasiliteite in die praktyk as die teoretiese inhoud van die kursus behoort egter in ag geneem te word met die opstel van die doelstellings. Om hierdie rede is dit nodig dat die praktykskoler ook 'n aandeel hierin sal hê.

2.3.3. Hulp met die opstel van die leerplan

Die praktykskoler kan die leemtes in die teoretiese opleiding, soos dit in die praktyk waargeneem word, aan die opleidingsinstansie oordra. Hy kan bv. waarneem dat studente

swak vorder...98/.....

swak vorder in die praktiese werk as gevolg van gebrekkige teoretiese kennis en dit dan aan die universiteit oordra. Ter illustrasie kan genoem word dat daar van studente verwag kan word om bv. bejaardes te besoek, terwyl daar nie voorsiening in die teorie gemaak word vir oriëntering ten opsigte van die bejaarde nie. Die praktykskoler kan dan waarneem, op grond van die vordering van die studente met die bejaarde, dat hulle addisionele kennis oor die bejaarde en sy leefwêreld nodig het. Laasgenoemde kan dan in die leerplan, hetsy teoretiese of praktiese leerplan, ingesluit word. Op hierdie wyse kan wysigings in die algemene opleiding van studente aangebring word. McNew en de Young beweer dat „...although the primary responsibility for actual field teaching remains with faculty field teachers, it is our continuing intent to engage agency consultants in helping us plan field curriculum (41, p.35)". Dit bring mee dat die praktykskoler op hoogte behoort te wees met die ontwikkeling en behoeftes van die praktyk en die studente se algemene vordering met die praktiese werk goed waarneem, asook kennis dra van die huidige leerplan, om hom in staat te stel om enige aanbevelings te maak. Hulp met die opstel van die leerplan kan meehelp tot die uitbreiding en verhoging van die standaard van die opleiding van studente en noodwendige doeltreffende praktykbeoefening.

Uit bogenoemde gegewens blyk dat die taak van die praktykskoler baie omvattend is. Om bogenoemde take suksesvol te kan uitvoer, behoort die praktykskoler aan bepaalde vereistes te voldoen. Laasgenoemde sal voorts bespreek word.

3. VEREISTES... 99/....

3. VEREISTES AAN PRAKTYKSKOLER

Die praktykskoler is 'n „....model from whom the students learn (21, p.21)" en daarom word hoë eise aan hom gestel. Deur sy gereelde kontak met die studente kan hy hulle baie beïnvloed en 'n positiewe beïnvloeding is sekerlik noodsaaklik. Hy behoort ook rigting aan die studente se opleiding te gee en te help met die vorming van hulle beroepspersoonlikhede. Die volgende vereistes waaraan die praktykskoler behoort te voldoen is van belang:

3.1. Opvoedkundige kwalifikasies

Al die opleidingsinstansies in die buiteland waarvan kennis geneem is, vereis dat die praktykskoler oor meerdere kennis moet beskik, waaruit afgelei word dat die persoon waarskynlik oor 'n nagraadse kwalifikasie behoort te beskik. Daar kon egter nie vasgestel word watter spesifieke opvoedkundige kwalifikasies vereis word nie. By Tulane Universiteit in New York word praktykskolers opgelei vir 'n jaar na hulle hul M.-graad voltooi het. Cassidy meld in 'n boek wat in 1969 verskyn het, dat 'n doktorsgraad in die toekoms van 'n praktykskoler verwag gaan word. (Vgl. 6, p.153.) Laasgenoemde is 'n aanduiding dat steeds hoër kwalifikasies van die praktykskoler verwag gaan word.

In Suid-Afrika word van die praktykskoler verwag om oor nagraadse kwalifikasies te beskik. So stel die S.A.V.F. in Transvaal vyf jaar ervaring plus nagraadse kwalifikasies as 'n vereiste. (Vgl. 61.) Die Universiteit van die O.V.S. beveel ook nagraadse kwalifikasies aan. (Vgl. 36.)

Die Universiteit van die Witwatersrand se praktykskolers beskik nie almal oor nagraadse kwalifikasies nie, maar hulle ondergaan 'n spesifieke indiensopleiding, waardeur hulle teoretiese kennis vermeerder kan word.

Aangesien 'n praktykskoler gelykstaande status as 'n dosent behoort te beklee, soos uit die voorafgaande afdeling na vore gekom het en nagraadse kwalifikasies meestal as 'n vereiste vir 'n dosent gestel word, kan sekerlik afgelei word dat 'n nagraadse kwalifikasie vir 'n praktykskoler wenslik is. Verder het dit ook geblyk dat die praktykskoler se taak baie omvattend is en dat hy die praktiese opleiding van die studente behoort te rig. Indien hy nie oor nagraadse kwalifikasies beskik nie, sal hy beswaarlik in staat wees om sy taak doeltreffend uit te voer, veral ten opsigte van nagraadse studente.

3.2. Teoretiese kennis

Fellin, Thomas & Freud beklemtoon dat die praktykskoler op hoogte moet bly met die nuutste tendense van maatskaplike werk. Hulle noem ook dat die universiteit verantwoordelik is om die praktykskoler te help om kennis by te bring. (Vgl. 14, p.5.) Laasgenoemde kan gedoen word deur gereelde samesprekings, seminare en oriënteringskursusse vir praktykskolers te reël. Die praktykskoler behoort egter self verantwoordelikheid te neem vir die bybring van kennis en Merrifield beklemtoon dat hy voortdurend sy eie kennis moet vermeerder. (Vgl. 42, p.277.)

Kent....101/.....

Kent dui aan dat „....it is essential that she (supervisor) be equipped not only with a transmittable knowledge of social work process, but also with teaching skills (28, p.127)". Dover sluit hierby aan en noem dat die praktykskoler gewoonlik uit die praktyk geneem word en dat daar 'n groot oorskakeling van praktiserende maatskaplike werker na 'n dosent is. Die kennis wat self gebruik en aangewend is, moet nou oorgedra word. (Vgl. 11, p.90.) Alle maatskaplike werkers is nie ewe goed in staat om kennis oor te dra nie en daarom is opleiding in onderrigmetodes nodig. Verskeie skrywers o.a. Merrifield, (vgl. 42, p.278) en Fellin, Thomas & Freud, (vgl. 14, p.13) beklemtoon dat opleidingskursusse noodsaaklik is vir praktykskolers. By die Universiteit van Michigan bestaan daar dan ook 'n volledige uitgebreide kursus vir praktykskolers. Klem word egter nie soseer op onderrigmetodes gelê nie, maar wel op die bybring van nuwe kennis. Twee soorte kursusse is aangebied nl.: „Behavioral and social science for social work" en „Diagnosis and treatment planning; Utilizing psychological and social theory". (Vgl. 14, pp.7,8.) Praktykskolers word ook nie verplig om genoemde kursusse by te woon nie. Fellin, Thomas & Freud dui dit as 'n leemte aan aangesien daar nie eenvormigheid in die opleiding van studente sal wees as sommige praktykskolers nie die kursus bywoon nie. (Vgl. 14, p.12.) 'n Verdere leemte by die opleidingskursusse is die feit dat die praktykskolers die kursusse volg terwyl hulle in diens is en nie voor hulle diens aanvaar nie. Wisseling van praktykskolers veroorsaak dan dat almal nie dieselfde opleiding ontvang nie.

By die Universiteit van Kalifornië word alle nuwe praktykskolers verplig om 'n kursus in praktiese onderrig te ondergaan. (Vgl. 54, p.24.) Hierdie reëling skyn wenslik te wees en kan meer eenvormigheid in die hand werk.

In Suid-Afrika vind daar ook 'n mate van opleiding van praktykskolers plaas. Die Universiteit van die Witwatersrand bied bv. 'n indiensopleidingskursus vir praktykskolers aan. Die kursus word dan deurloop terwyl die praktiese opleiding van studente waargeneem word. Wisseling van praktykskolers beïnvloed hierdie stelsel, aangesien baie praktykskolers reeds ophou met werk vóór afhandeling van die kursus. Geen diploma word ook na voltooiing van die kursus verwerf nie.

Daar bestaan nog nie 'n gestruktureerde opleidingsprogram spesifiek vir praktykskolers voor diensaanvaarding nie. Laasgenoemde skyn baie voordele in te hou en kan praktykskolers in staat stel om die standaard van onderrig van die begin af hoog te hou.

'n Opleidingskursus aan die begin van 'n praktykskoler se loopbaan alleen is nie voldoende nie, aangesien hulle ook op hoogte moet bly met die inhoud van die leerplan. (Vgl. 38, p.93.) Fellin, Thomas & Freud meen dat dit soms gebeur dat nuwe teorie in die klas behandel word, sonder dat die praktykskoler hiervan kennis dra. Hulle noem dat „...this transmission lag is not inevitable, but it is highly probable

under existing structural relationships between the university and the social agency during these times of rapid change (14, p.5)". Gereelde samesprekings en opknappingskursusse kan meehelp dat die praktykskoler op hoogte bly met die nuutste tendense. Bepaalde opdragte behoort egter aan die praktykskoler gegee te word om hom aktief te betrek by die onderrigsituasie en hom ook bewus te maak van sy eie verantwoordelikheid om self kennis by te bring. So kan dit bv. van die praktykskoler verwag word om referate tydens so 'n kursus of personeelsamesprekings voor te dra, boeke op te som of onderwerpe vir bespreking in te lei. Die universiteit en praktykskoler behoort gesamentlik te werk om op hoogte met die nuutste tendense van maatskaplike werk te bly.

3.3. Praktiese ervaring

Merrifield noem dat die praktykskoler ervaring moet hê van maatskaplike werk met gesinne en groepe, (vgl. 42, p.277,) dit wil sê van gevallewerk en maatskaplike groepwerk. Manis beskou ervaring in maatskaplike werk, asook in onderrigmetodes as 'n vereiste vir 'n praktykskoler. (Vgl. 38, p.94.) Ervaring en kennis van al die metodes in maatskaplike werk word as vereiste deur Selby gestel. Sy noem dat maatskaplike werkers die metodes aanvullend moet kan gebruik, sodat studente ook gehelp kan word om 'n metode vir 'n spesifieke situasie aan te wend. (Vgl. 54, p.23.)

In S.A. stel sommige opleidingsinstansies praktiese ervaring as 'n vereiste vir 'n praktykskoler. So bv. vereis die S.A.V.F.

vyf jaar ondervinding, soos reeds genoem, plus 'n nagraadse maatskaplike werk kwalifikasie. Indien die praktykskoler nie oor 'n nagraadse kwalifikasie beskik nie, word die hoeveelheid praktiese ervaring verhoog. (Vgl. 61.) Belangrik is egter hier dat 'n aanduiding gegee moet word van die aard van praktiese ervaring, aangesien laasgenoemde alleen nie 'n persoon noodwendig sal laat kwalifiseer as 'n praktykskoler nie. Sommige maatskaplike werkers het baie jare ervaring maar beskik nie almal oor die vermoë om studente te onderrig nie en is ook nie almal op hoogte met die teorie nie. Hulle sal dus nie geskik wees as praktykskolers nie.

Dover meen dat praktiese ervaring in sowel maatskaplike werk as onderrig nodig is. Sy sê in die verband die volgende: „We have found repeatedly that the field instructor who lacks a breadth of professional social work experience and is not comfortable in the role of teacher, invariably focuses directly on student anxiety which may be normal to the learning situation (11, p.92)". Praktiese ervaring verleen dus selfvertroue aan die praktykskoler. Wanneer dit ontbreek tree laasgenoemde onseker op en dra dit oor aan die studente. Dit kan ook meebring dat die praktykskoler bang sal wees dat studente vrae aan hom sal stel wat hy nie kan beantwoord nie, of dat hulle praktiese situasies sal ervaar wat hy nie sal kan hanteer nie.

Hoewel praktiese ervaring alleen nie noodwendig 'n vereiste vir 'n praktykskoler is nie, kan die belangrikheid daarvan nie weggeredeneer word nie. Ervaring verleen meer selfvertroue aan die

praktykskoler en stel hom in staat om deur middel van praktiese voorbeelde die teorie aan studente te verduidelik. Studente is ook meer geneig om vertroue in 'n persoon te stel wat praktiese ervaring opgedoen het. Hoewel praktiese ervaring dus nie as kriterium vir 'n praktykskoler gestel kan word nie, blyk dit tog baie belangrik te wees.

3.4. Vaardighede van die praktykskoler

Soos reeds genoem behoort die praktykskoler oor die vermoë te beskik om studente te onderrig. Manis is van mening dat „... in order to move from learning experiences in the field to the development of social work practice skills, the student needs an instructor who has professional social work practice skills as well as skills in field instruction (38, p.70)". Hieruit word afgelei dat die praktykskoler self die vaardighede in maatskaplike werk moes bemeester het om in staat te wees om dit aan die studente oor te dra. Die wyse waarop die praktykskoler kennis aan die studente oordra, sal ook 'n invloed hê op die studente se vermoëns om praktyk en teorie te integreer. Vaardigheid in die oordraging van kennis skyn daarom noodsaaklik te wees.

Die praktykskoler moet, volgens Manis, insig hê in die student as mens en sy vermoëns. (Vgl. 38, p.93.) Kennis daarvan is nodig sodat praktiese werk, wat by die studente se vermoëns aansluiting vind, aan hulle toevertrou word. Hiermee saam gaan ook die vermoë om met die studente te kan kommunikeer. Laasgenoemde....106/.....

noemde is belangrik aangesien die hele proses van onderrig nadelig kan beïnvloed word as studente en praktykskoler mekaar nie verstaan nie.

Merrifield meld dat die praktykskoler oor die vermoë moet beskik om bevredigende verhoudings met die supervisors, maatskaplike werkers en administratiewe personeel op te bou. (Vgl. 42, p.279.) Indien laasgenoemde bewerkstellig kan word kan samewerking verkry word met betrekking tot die implimentering van die praktykskolingseenheid, soos reeds geblyk het nodig te wees uit die vorige afdeling van die hoofstuk.

Vaardigheid in en kennis van supervisie is 'n vereiste wat deur Romney uitgelig word. (Vgl. 51, p.64.) Supervisie is een van die belangrikste hulpmiddels van die praktykskoler. Daarom behoort hy kennis te dra van supervisie en die wyse waarop dit aangewend behoort te word tot voordeel van die studente. Die praktykskoler behoort ook in staat te wees om 'n verhouding met die studente op te bou en die verhouding te gebruik in die uitbou van die studente se beroepspersoonlikhede. Wessel, aangehaal deur Green, beweer dat „...the core of learning, the creative use of self which is experienced in practice is shaped, not in the classroom, but in the person to person relationship with a skilled supervisor in a social agency (18, p.49)". Laasgenoemde is 'n aanduiding van die waarde wat supervisie vir die studente kan inhou, mits dit korrek aangewend word deur die praktykskoler. Binne die supervisiegesprek het die praktykskoler

geleentheid om intensiewe aandag aan die studente te gee. Die studente kry ook geleentheid om vrae met betrekking tot hulle praktiese werk met die supervisor te bespreek, sodat daar verdieping in hulle werk kan plaasvind. Green beskou die verhouding tussen supervisor en studente as belangrik en sê dat "... the skilled field instructor plays an important part in the student's integration of every aspect of social work as a professional and it is in the context of the supervisory conference that the field instruction takes on meaning for the student (18, p.49)". Binne die supervisieverhouding kan die studente gehelp word om rigting in hulle praktiese werk te kry, hulle werk met die teorie te integreer en te ontwikkel as beroepspersone. Om supervisie tot sy reg te laat kom is vaardigheid in die beoefening daarvan dus noodsaaklik.

3.5. Persoonlikheidseienskappe

Volgens Merrifield moet die praktykskoler oor 'n verantwoordelikheidssin beskik. (Vgl. 42, p.277.) Simon voeg by dat die praktykskoler mede-verantwoordelikheid moet neem vir die praktiese werk van studente en hulle moet help om die kennis doeltreffend in die praktyk te gebruik. (Vgl. 58, p.408.) Dit bring mee dat die studente deur die praktykskoler onderskraag behoort te word en dat hulle (die studente) steungewing van die praktykskoler sal ervaar. Die studente behoort vrymoedigheid te kan neem om die praktykskoler te nader indien hulle probleme met hulle werk ervaar. Om hierdie rede behoort die praktykskoler geredelik beskikbaar te wees vir die studente, waarmee bedoel

word dat...108/.....

word dat hy nie soveel ander werk sal hê dat hy slegs die minimum tyd aan die studente kan afstaan nie.

Die praktykskoler moet belangstel in die werk en bereid wees om sy kennis oor te dra aan die studente op só 'n wyse, dat dit die studente sal stimuleer om hulle kennis verder uit te brei, aldus Merrifield. (Vgl. 42, p.277.) By die studente behoort die begeerte gewek te word om deel van die professie te word. Die praktykskoler se algemene gesindheid jeens sy werk en die professie is van kardinale belang, aangesien dit aan studente oorgedra word. Entoesiasme en geesdrif behoort daarom die praktykskoler se werk en gesindheid te kenmerk. Studente leer uit die voorbeeld van die praktykskoler wat dit beteken om maatskaplike werkers te wees en dit behoort die praktykskoler deeglik in ag te neem in sy werk met die studente.

Inisiatief en leierskap is verdere eienskappe wat deur Merrifield as 'n vereiste vir die praktykskoler aangedui word. (Vgl. 42, p.277.) Inisiatief kan die praktykskoler in staat stel om geleenthede vir praktiese werk uit te brei en studente in staat te stel om 'n verskeidenheid ervaring op te doen. Leiereienskappe is nodig om die praktykskoler in staat te stel om leiding aan die welsynsorganisasie te gee met betrekking tot die implimentering van 'n praktykskolingseenheid. Dover beweer dat die praktykskoler 'n „...educational climate" binne die welsynsorganisasie kan skep. (Vgl. 11, p.54.) Deur doelgerigte leiding aan die welsynsorganisasie kan fasiliteite daargestel word wat kan meehelp dat die praktiese werk van hoogstaande gehalte kan wees.

Merrifield... 109/....

Merrifield is voorts van mening dat die praktykskoler „...must be a social worker wishing to contribute to social work knowledge through his teaching, committee participation, writing and research (42, p.277)". Na aanleiding hiervan blyk dat die praktykskoler bereid behoort te wees om op komitees in verband met die werk te dien. Uit die voorafgaande afdeling is reeds genoem dat die praktykskoler personeelvergaderings van die universiteit en organisasie behoort by te woon. Aktiewe deelname aan die vergaderings skyn essensieel te wees. Deelname aan die beroepsvereniging vir maatskaplike werkers skyn ook nodig te wees, aangesien die praktykskoler daardeur 'n bydrae tot die professie as sodanig kan lewer en ook kan trag om die studente by die vereniging te betrek. Die praktykskoler behoort ook gemotiveer en bereid te wees om navorsing te doen. Hy kan bv. inskakel by 'n studiegroep van die maatskaplike werkersvereniging. Sodanige studiegroepe word soms gevorm na aanleiding van 'n maatskaplike werkersvereniging vergadering, waar bepaalde aspekte na vore gekom het, wat verdere studie verg. Die praktykskoler kan dan by so 'n studiegroep inskakel of inisiatief neem om self 'n studiegroep te stig. Artikels behoort ook gereeld geskryf te word en kan in plaaslike tydskrifte, bv. die Nuusbrief van die spesifieke welsynsorganisasie waar die praktykskoler werksaam is, die Nuusbrief van die plaaslike tak van die Maatskaplike Werkersvereniging, of die Maatskaplike Werk/Social Work Tydskrif geplaas word.

Ten slotte kan gemeld word dat die praktykskoler nie net verantwoordelik is vir die praktiese onderrig van die student nie, maar „...he must be capable of assessing the student's

overall functioning (64, p.162)". Hieruit word bevestig dat die praktykskoler die studente behoort te help vorm en ontwikkel sodat hulle as volwaardige maatskaplike werkers tot die praktyk toegelaat kan word.

Die welsynsorganisasie het 'n belangrike aandeel in die daarstel van praktykskolingseenhede. Daarom sal die vereistes aan die welsynsorganisasie vervolgens uitgelig word.

4. VEREISTES AAN DIE WELSYNSORGANISASIE VIR DIE INSTELLING VAN PRAKTYKSKOLINGSEENHEDE

Die welsynsorganisasie verteenwoordig vir die student die professie maatskaplike werk, aldus Merrifield. (Vgl. 42, p.279.) Daarom behoort die welsynsorganisasie só ingerig te wees dat die student deur middel van inskakeling by die organisasie, voorberei kan word as toekomstige maatskaplike werker. Die volgende vereistes waaraan die organisasie behoort te voldoen vir die daarstel van 'n praktykskolingseenheid is belangrik:

4.1. Ontvanklikheid van die bestuur van die welsynsorganisasie

Brown & Gloyne beskou ontvanklikheid van die bestuur van die welsynsorganisasie vir die praktykopleiding van studente as besonder belangrik om die praktykskolingseenheid te laat slaag. Hulle verduidelik dat wanneer die bestuur nie ontvanklik is vir die opleiding van studente nie, daar verwarring kan ontstaan ten opsigte van die doel met die praktika. Die skrywers vertel van hulle ervaring met die begin van die praktykskolingseenheid

en meld dat „...when units came under fire the views of the critics were usually that the students and their supervisors live in a rarified atmosphere and are insulated from real tasks and pressures (5, p.91)". Aangesien die praktykskolingseenheid 'n nuwe rigting in die opleiding van studente is, is dit waarskynlik dat die doel daarvan verkeerd verstaan kan word. Daarom is dit so nodig dat die bestuur samewerking verleen. Leader beweer dat mense vasgewortelde idees het oor die dosent en die maatskaplike werker in die praktyk, wat 'n nadelige uitwerking op die praktiese opleiding van studente het. Hy sê dat „...the educator is viewed as an ivory-towered stuffy, old-fashioned constricted professor, removed from practice and the daily life of student and client; the practitioner is viewed as an unthoughtful, unscientific, unintegrated, unwordly technician who sticks to his last without interest in conceptualizing or researching his practice or in looking at the broader social issues around him (30, p.28)". Sodanige sienswyse blokkeer kommunikasie tussen die praktyk en die opleidingsinstansie. Daarom is dit belangrik dat die bestuur die opleiding van studente in maatskaplike werk in die regte perspektief sal sien.

Brown & Gloyne beweer dat die bereidheid van die bestuur met die opleiding van studente binne 'n praktykskolingseenheid in 'n groot mate die sukses van só 'n eenheid bepaal. (Vgl.5,p.89.) Die bestuur van die welsynsorganisasie behoort te weet wat van hulle verwag word met die instelling van die eenhede en

behoort...112/.....

behoort dit ook as hulle verantwoordelikheid te beskou om by te dra tot die opleiding van studente. (Vgl. 11, p.94.) Hieruit volg dat die welsynsorganisasie die praktykopleiding van studente nie net as 'n toegewing van hulle kant aan die universiteit sal beskou nie, maar ook as deel van hulle verpligtinge en werksaamhede. Indien hierdie gesindheid by die welsynsorganisasie voorkom, sal daar ook 'n bereidheid wees om fasiliteite daar te stel vir die instelling van die praktykskolingseenheid.

Wilson meld dat bereidheid van die welsynsorganisasie om 'n praktykskolingseenheid daar te stel, beteken „...willingness to invest a considerable amount in student-training over a period of years and it can sometimes happen that other developments within a department must take second place, due to considerable investment of scare resources of all kinds in the unit (65, p.5)". Die welsynsorganisasie behoort praktiese opleiding van studente as 'n baie belangrike afdeling van sy werksaamhede te beskou en nie nuwe uitbreidings doen ten koste van die praktykskolingseenheid nie. Hierdie gesindheid kan bevorder word indien die praktykskoler die resultate van die studente-eenheid aan die bestuur kan voorhou. Hiermee word bedoel dat die welsynsorganisasie bewus behoort te raak van die voordele wat hyself ervaar met die eenheid. As voorbeeld kan genoem word dat studente wat by die welsynsorganisasie inskakel vir praktiese werk, dikwels weer by die organisasie aansoek doen vir werk (mits hulle ervaring positief was). Die gehalte van werk

van die....113/.....

van die welsynsorganisasie kan verhoog, waardeur meer bekwame personeel weer na die organisasie getrek sal word. Doeltreffender dienslewering word hierdeur bevorder. Hierdie voordele behoort as motivering vir 'n welsynsorganisasie te dien om 'n sukses van 'n praktykskolingseenheid te maak.

4.2. Die organisasie behoort dienste van 'n hoë gehalte te lewer, aldus Brown & Gloyne, (vgl. 5, p.89,) waarmee bedoel word dat die dienste tot voordeel van die mens in nood en die welsynsorganisasie gelewer moet word en dat professionaliteit die werk behoort te kenmerk. Om dit te bewerkstellig behoort die welsynsorganisasie 'n duidelike opleidingsprogram vir maatskaplike werkers te hê, wat hulle in staat kan stel om op hoogte met die nuutste tendense in maatskaplike werk te bly en om hulle werk teoreties gefundeerd te doen. Garrett meen dat praktiese werk altyd 'n akademiese element het en slegs organisasies wat teorie en prakties integreer behoort gebruik te word om studente op te lei. (Vgl. 17, p.4.) Integrering van teorie en praktyk word gewoonlik as 'n belangrike doelstelling van die opleiding van studente beskou. Aangesien die student nog leiding hierin nodig het, is dit essensieel dat hy by 'n welsynsorganisasie geplaas sal word waar voorsiening hiervoor gemaak word. Die maatskaplike werkers behoort daarom ingestel te wees om die werk, gebaseer op die teorie, te verrig. Merrifield beklemtoon dat die personeel van die welsynsorganisasie sterk geïdentifiseer as maatskaplike werkers moet wees. (Vgl.42, p.279.) Hiermee word geïmpliseer dat maatskaplike werkers

behoort....114/.....

behoort te weet wat hulle taak en terrein is en dat hulle hul werk verrig in ooreenstemming met die vereistes van die beroep. Die studente se professionele identifikasie word beinvloed deur die personeel van die welsynsorganisasie, daarom is dit belangrik dat die personeel self toegerus is om 'n positiewe invloed te hê op die vorming van die studente se professionele identiteit. Quaranta & Stanton is van mening dat welsynsorganisasies nie net dien as opleidingsentra nie, maar ook as „.....influencers and shapers of the social work students into a new ‚breed' of professionals (49, p.59)". Hiermee word beklemtoon dat maatskaplike werkers bewus behoort te wees dat hulle houding en optrede studente beïnvloed. Maatskaplike werkers kan ook doelbewuste bydraes lewer om te help met die vorming van die studente se beroepspersoonlikhede, deur hulle algemene gesindheid en houding jeens die beroep as sodanig, asook teenoor die studente. Hulle algemene optrede behoort navolgingswaardig te wees.

4.3. Die welsynsorganisasie behoort toegeruste personeel te voorsien wat in staat sal wees om die praktykopleiding van studente te behartig. (Vgl. 42, p.280.) Wilson meen dat die praktykskolers toegerus moet wees met „...the knowledge, ability and opportunity to become more actively involved in this method of applied teaching (65, p.5)". Die praktykskolers behoort aan die vereistes, soos hierbo uiteengesit, te kan voldoen. Verder is dit ook belangrik dat kontinuïteit van die praktykskolingseenheid nagestreef sal word in die

sin dat praktykskolers nie voortdurend wissel nie. Die organisasie behoort ook die noodsaaklikheid van kontinuïteit te besef. Dover beweer dat wisseling van praktykskolers die gehalte werk verlaag as sy sê dat „....the consequences of instability and lack of continuity in a graduate student supervisory program are very serious for the student, the school, the agency and the community (11, p.101)". Studente vind dit moeilik om gedurig nuwe kontakte met nuwe praktykskolers op te bou. Gewoonlik neem dit ook tyd vir die praktykskoler om by al die werksaamhede in te skakel en op hoogte met al die eise en verpligtinge te kom. Die gehalte werk word noodwendig hierdeur verlaag. Brown & Gloyne stel voor dat die welsynsorganisasie ander personeel geleidelik oplei as praktykskolers, sodat die werk makliker oorgeneem kan word wanneer die betrokke praktykskoler die welsynsorganisasie verlaat. (Vgl. 5, p.90.) Laasgenoemde reëling behoort die oorskakeling van een praktykskoler na 'n ander te vergemaklik.

4.4. Die welsynsorganisasie moet bereid wees om studente te help oplei en moenie studente gebruik om personeeltekort aan te vul nie, aldus Brown & Gloyne. (Vgl. 5, p.89.) Indien die student gebruik word om personeeltekort aan te vul, kan dit veroorsaak dat van die studente verwag word om dringende of agterstallige werk van die welsynsorganisasie te verrig en hy nie geleentheid kry om praktiese ervaring in ooreenstemming met die doelstellings en leerplan op te doen nie. Die gehalte van die praktiese opleiding van die studente word hierdeur verlaag.

4.5. Daar....116/......

4.5. Daar behoort voorsiening gemaak te word vir 'n verskeidenheid van praktiese ervaring vir studente. Selby meld dat organisasies voorsiening moet maak dat studente enige metode in maatskaplike werk kan beoefen. (Vgl. 54, p.23.) Aangesien studente in die teorie geleer word om die drie metodes in maatskaplike werk aanvullend tot mekaar aan te wend, is dit nodig dat die student geleentheid sal kry om sy teoretiese kennis in die praktyk te beoefen. Laasgenoemde is nie moontlik sonder die daarstelling van die fasiliteite deur die welsynsorgananisasie nie. Fellin, Thomas & Freud is van mening dat die welsynsorganisasie moet inskakel by „...changing social conditions, as these bear upon needs and resources relating to its area of service (14, p.6)". Dit beteken dat die welsynsorganisasie bereid behoort te wees om sy dienste te verander om tred te hou met die ontwikkeling van maatskaplike werk. Ter illustrasie kan genoem word dat die klem deesdaags op voorkomingsdienste val. Organisasies behoort hulle daarop in te stel om hulle meer toe te spits op die lewering van voorkomingsdienste. Studente behoort ook meer by voorkomingsdienste ingeskakel te word, aangesien dit van hulle verwag sal word wanneer hulle tot die praktyk toetree. Wysiging van die beleid en aanbieding van dienste by die welsynsorganisasie sal moontlik nodig wees.

4.6. <u>Voorsiening van fasiliteite vir 'n praktykskolingseenheid</u>

Voldoende fasiliteite vir die praktiese werk van studente, verhoog die standaard van praktykopleiding in 'n groot mate. Die welsynsorganisasie behoort voortdurend deur die praktyk-

skoler gemotiveer te word vir die daarstelling en uitbreiding van fasiliteite. Vir die volgende fasiliteite behoort voorsiening gemaak te word:

4.6.1. Kantoortoerusting

Brown & Gloyne noem dat aparte kantore nodig is vir die studente en dat ten minste een kantoor beskikbaar behoort te wees vir die voer van onderhoude. (Vgl. 5, p.89.) Soos reeds genoem, behoort studente as hulp-maatskaplike werkers op te tree en aparte akkommodasie is daarom essensieel. Voldoende kantoorakkommodasie vergemaklik die uitvoer van opdragte en bewerkstellig 'n algemene gees van werksaamheid. Wanneer studente nie telefone of kantore tot hulle beskikking het nie, strem dit hulle werksaamhede en veroorsaak baie frustrasies. Studente se tyd is ook beperk, aangesien hulle nog teoretiese klasse moet bywoon en daarom sal onvoldoende kantoorakkommodasie 'n stremming, met noodwendige verlaging van die gehalte van werksaamhede, meebring.

Dover dui aan dat die „Jewish Guild for the Blind" vier kantore, ten volle toegerus, tot die beskikking van studente gestel het. Sy noem dat dit ook 'n teken van die bereidheid van die welsynsorganisasie is om 'n bydrae tot die opleiding van studente te lewer. Die skryfster vertel dat studente telkens melding gemaak het van die kantoorgeriewe wat die welsynsorganisasie beskikbaar

gestel het en die betekenis wat dit vir hulle ingehou het. (Vgl. 11, p.49.)

Die beskikbaarstelling van kantoorgeriewe skep 'n bepaalde beeld van die welsynsorganisasie, wat deur die studente raakgesien en oorgedra word. Gesien in die lig van bogenoemde behoort die welsynsorganisasie hom daarop toe te lê om voldoende kantoorgeriewe vir studente daar te stel.

4.6.2. Voorsiening van administratiewe hulp

Brown & Gloyne meen dat administratiewe hulp nodig is vir die tik van verslae en briewe van studente. (Vgl. 5, p.89.) Aangesien die studente 'n diens aan die welsynsorganisasie lewer en met die organisasie se gesinne werksaam is, behoort die welsynsorganisasie fasiliteite daar te stel sodat studente nie nodig het om self verslae te tik nie. Baie studente kan nie self tik nie en gebrekkige voorsiening hiervan by die welsynsorganisasie, plaas ekstra verantwoordelikheid op die studente waaraan hulle moeilik kan voldoen. Tik van verslae word nie as deel van die vakkundige taak van die maatskaplike werkers beskou nie en daarom behoort dit sekerlik nie van studente verwag te word om self verslae te tik nie.

Voorsiening van ander administratiewe hulp bv. met liassering van briewe en verslae en boekhouding van materiële hulpverlening wat deur studente aan gesinne gegee is, is ook nodig. Laasgenoemde neem soms baie tyd in beslag en hulp hiermee is essensieel. 'n Aparte administratiewe persoon kan moontlik deur die welsynsorganisasie aangestel word om o.a. die ekstra administratiewe verpligtinge met betrekking tot die studente te vervul.

4.6.3. Voorsiening...119/.....

4.6.3. Voorsiening van hulpmiddels in die uitvoering van werksaamhede

Die welsynsorganisasie behoort gemotiveer te word om hulpmiddels beskikbaar te stel wat kan bydra tot doeltreffender dienslewering. 'n Voorbeeld hiervan is o.a. 'n bandopnamemasjien wat studente in staat kan stel om verslae op band te dikteer. Laasgenoemde kan baie tyd spaar en die studente in staat stel om meer aandag aan hulle praktiese werk te bestee. Die studente behoort ook opgelei te word om hierdie hulpmiddels te gebruik. Opleiding hierin, sonder oefening in die praktyk, sal baie moeilik wees en daarom behoort die welsynsorganisasie gemotiveer te word om hulpmiddels daar te stel.

4.6.4. Voorsiening van vervoer vir studente

Studente ondervind dikwels probleme in die uitvoering van hulle praktiese werk, as gevolg van gebrekkige vervoer. Aangesien studente 'n bydrae lewer in die dienslewering van die welsynsorganisasie, behoort daar ook voorsiening gemaak te word vir vervoer van studente. Die aankoop van 'n motor, wat deur die praktykskoler beheer word, of voorsiening van buskaartjies of vergoeding van brandstof kan meehelp om die vervoerprobleem van die studente te verminder.

Uit bogenoemde blyk dat hoë verwagtings van die welsynsorganisasie gekoester word ten opsigte van die opleiding van studente. Indien die welsynsorganisasie die belangrikheid van die praktiese opleiding insien, sal hy ook meer geredelik aan die eise kan voldoen.

5. SAMEVATTING.... 120/.....

5. SAMEVATTING

Uit die voorafgaande blyk dat die praktykskoler aan die universiteit of welsynsorganisasie verbonde kan wees en dat beide stelsels voorsowel as nadele inhou. Indien die praktykskoler verbonde is aan die welsynsorganisasie, behoort hy dieselfde status as 'n gewone lektoraat aan die universiteit te beklee. Die welsynsorganisasie en universiteit behoort saam die praktykskoler te keur en aan te stel. Finansiële aspekte verbonde aan die praktykskolerspos behoort ook deur albei instansies gedek word. Die praktykskoler se taak is baie omvattend en sluit in 'n verantwoordelikheid ten opsigte van die welsynsorganisasie, die student en die universiteit. Samewerking met die bestuur van die welsynsorganisasie, die professionele- en administratiewe personeel is baie belangrik en behoort deur die praktykskoler nagestreef te word. Die praktykskoler is ook verantwoordelik vir uitbouing van praktiese geleenthede vir studente, keuring van gesinne en inskakeling van die studente by die welsynsorganisasie. Supervisie is 'n belangrike hulpmiddel wat deur die praktykskoler aangewend behoort te word in die opleiding van studente. Wanneer studente aan die einde van die jaar beoordeel word behoort die praktykskoler in staat te wees om studente se gereedheid om na die volgende jaar oor te gaan of tot die praktyk toe te tree, te beoordeel. Met hierdie taak behoort die universiteit egter behulpsaam te wees, aangesien dit 'n groot verantwoordelikheid is.

Samewerking met doserende personeel by die departement Maatskaplike Werk van die universiteit vorm 'n belangrike deel van die praktykskoler se werk. Hy kan die universiteit ook behulpsaam wees met die opstel

van doelstellings..121/...

doelstellings met praktiese werk en die leerplan.

Verskeie vereistes word aan die praktykskoler gestel. Opvoedkundige kwalifikasies, deeglike teoretiese kennis, asook praktiese ervaring skyn baie belangrik te wees. Opleiding van praktykskolers is nodig om hulle in staat te stel om nuwe kennis by te bring en kennis van onderrigmetodes te verkry. Die praktykskoler behoort voorts oor verskeie persoonlikheidseienskappe te beskik, waaronder 'n verantwoordelikheidssin en bereidheid om 'n bydrae te lewer tot die opleiding en professie, beklemtoon kan word.

Die welsynsorganisasie behoort ook aan verskeie vereistes te voldoen om die praktykskolingseenheid te laat slaag. Ontvanklikheid van die welsynsorganisasie as sodanig vir die opleiding van studente is baie belangrik. Indien laasgenoemde gesindheid by die welsynsorganisasie voorkom, sal hulle ook bereid wees om fasiliteite daar te stel vir die doeltreffende funksionering van die eenheid. Voorsiening van personeel vir die opleiding van studente is noodwendig 'n belangrike vereiste vir die welsynsorganisasie.

Hoë verwagtings word aan die praktykskoler en die welsynsorganisasie gestel vir die doeltreffende funksionering van die eenheid. Die departement Maatskaplike Werk van die universiteit het egter ook 'n belangrike aandeel in die praktiese opleiding van studente en daarom sal die opleidingsinstansie se taak in die verband in die volgende hoofstuk bespreek word.

HOOFSTUK V

VEREISTES AAN 'N DEPARTEMENT MAATSKAPLIKE WERK VIR DIE INSTELLING VAN 'N PRAKTYKSKOLINGSEENHEID

Die departement Maatskaplike Werk het 'n belangrike leidende aandeel in die praktiese opleiding van maatskaplike werkstudente. Daarom is dit nodig dat die spesifieke vereistes aan die universiteit met betrekking tot die instelling van 'n praktykskolingseenheid uitgelig word.

1. PERSONEEL BETROKKE BY DIE PRAKTIESE OPLEIDING VAN STUDENTE

Volgens Fellin, Thomas & Freud is die welsynsorganisasie en universiteit „partners in the interdependent enterprise of educating social workers (14, p.5)". Albei instansies behoort daarom bepaalde verantwoordelikhede op te neem met betrekking tot die praktiese opleiding van studente. Soos reeds vermeld in 'n vorige hoofstuk, verrig die welsynsorganisasie sy werksaamhede met betrekking tot die praktiese opleiding van studente, hoofsaaklik deur middel van die praktykskoler, in samewerking met die betrokke personeel van die departement Maatskaplike Werk by die universiteit. In geraadpleegde literatuur word nie gespesifiseer watter persone by die universiteit verantwoordelik is vir die praktiese opleiding van studente nie. Uit ervaring opgedoen by die Universiteit van die O.V.S., skyn dit wenslik te wees dat een dosent afgesonder word om organisering en koördinering van die praktiese werk te behartig. By die Universiteit van die Witwatersrand is sô 'n persoon aangestel en staan bekend as die „Field Work Consultant". (F.W.C.) Volgens Hare is 'n koördineerder

„that member.... 123/...

„that member of the academic staff of a university's school of Social Work or department of Social Work who is responsible for the organisation and co-ordination of the school or department's field work programme (20, p.17)". Genoemde koördineerder behartig uitsluitlik die koördinering van al die praktiese werk van die studente en is nie verantwoordelik vir die dosering van die teorie nie. 'n Ander moontlikheid is om 'n koördineerder vir elke jaargroep, dit wil sê vir die eerste-, tweede-, derdejaar en nagraadse studente afsonderlik aan te stel, wat in samewerking met die praktykskolers vir elke jaargroep die praktiese werk van een bepaalde jaargroep hanteer. Só 'n persoon sal doserende werk verrig en praktiese werk koördineer, waardeur integrering van teorie en prakties bevorder kan word. Laasgenoemde stelsel verskil van die koördineerder by die Universiteit van die Witwatersrand, in die opsig dat die koördineerder se werksaamhede slegs sentreer om een spesifieke jaargroep en dat baie van die werksaamhede na die praktykskoler gedelegeer word. Daar sal dan noodwendig drie of vier koördineerders by die universiteit wees, afhangende van die duur van die opleiding. Die taak van die koördineerder sal voorts bespreek word.

2. TAAK VAN DIE KOÖRDINEERDER

Die koördineerder het 'n verantwoordelikheid ten opsigte van sowel die student as die praktykskoler by die welsynsorganisasie. Sy taak behels die volgende:

2.1. Keuring en verwysing van studente na die welsynsorganisasie

Studente behoort by die welsynsorganisasie geplaas te word waar hulle geleentheid kry om hulle teoretiese kennis doeltreffend

in die praktyk aan te wend. Die „Advisory Council on Child Care", Londen, dui aan dat die plasing van studente by welsynsorganisasies, altyd in verhouding met die totale opleidingsplan van die student moet geskied. (Vgl. 1, p.193.) Daarom behoort die koördineerder studente by organisasies te plaas, waar daar die beste geleentheid is om die doelstellings met die opleiding te bereik. Sou die doelstelling van praktiese werk bv. net wees om studente te leer om sekere vaardighede, beginsels en momente in gevallewerk en maatskaplike groepwerk te identifiseer, kan die student by 'n welsynsorganisasie geplaas word waar daar gesinne en groepe met minder gekompliseerde vraagstukke beskikbaar is. Kennis van die doelstellings met die praktiese werk van die betrokke jaargroep is daarom 'n noodsaaklike vereiste vir die koördineerder.

Die individualiteit van elke student behoort in ag geneem te word by plasing van die student by 'n spesifieke welsynsorganisasie. Alle studente se vermoëns en belangstellings is nie dieselfde nie en daarom behoort dit in berekening gebring te word. Zalba noem bv. dat studente verskillende grade van verdraagsaamheid met kliënte en hulle probleemsituasies het en dat „it requires educational as well as interpersonal sensitivity to help a student learn to work with the poor, with older people....(66, p.34)". Kennis van die student en sy vermoëns kan die koördineerder dan in staat stel om die korrekte plasing te maak. 'n Student wat bv. 'n bepaalde vooroordeel teenoor 'n bejaarde het, kan eers by 'n welsynsorganisasie geplaas word waar hy vertroue in homself as maatskaplike werker kan verkry en daarna, wanneer hy beter in staat is om sy vooroordeel te verwerk, by 'n bejaarde geplaas word.

Zalba beweer dat studente wat self persoonlike probleme ervaar en dit verwerk het, meer sensitief is om met mense met bepaalde nood te werk. (Vgl. 66, p.35.) Hiermee word geïmpliseer dat 'n student wat in staat is om sy eie probleme te verwerk en op die agtergrond te skuif, al in 'n mate emosionele volwassenheid bereik het. So 'n student kan waarskynlik beter verhoudings aanknoop met gesinne met gekompliseerde vraagstukke, in vergelyking met die student wat nog nie tot soveel emosionele rypheid gegroei het nie. Inagname van bogenoemde aspekte skyn dit essensieel te wees om plasing van studente by 'n welsynsorganisasie tot voordeel van sowel die student as die welsynsorganisasie te laat geskied.

Studente behoort ook geleentheid te kry om 'n keuse te maak met betrekking tot die welsynsorganisasie waar hulle praktiese werk wil verrig. Hare meld dat „the process of placement can be a valuable learning experience for the student if the F.W.C. (koördineerder) individualises the process. The student can learn something of the meaning of self-determination as limited by the demands of reality, since student choice can never be the sole criterion to be taken into account (20, p.374)". Laasgenoemde is sekerlik meer van toepassing in groot stede, maar dit impliseer nogtans dat die student 'n keuse gelaat sal word waar hy praktiese werk wil verrig, maar dat hy ook bereid moet wees om sy keuse te verander indien hy nie by die welsynsorganisasie van sy keuse praktiese werk kan verrig nie. Die koördineerder kan hom dan help om laasgenoemde te verwerk. Indien die

student....126/...

student tevrede is met sy plasing by 'n spesifieke welsynsorganisasie, kan dit meehelp dat hy maklik inskakel by die welsynsorganisasie en doeltreffende diens verrig.

2.2. Hulp aan die Praktykskoler met die inskakeling in die Praktykskolingseenheid

Die praktykskoler kan moontlik baie gevoelens van onsekerheid met betrekking tot sy taak binne die praktykskolingseenheid beleef. Cassidy beweer dat „becoming part of this new system is complicated because the field instructor is still also working within an agency (6, p.161)". Sowel die welsynsorganisasie as die universiteit stel bepaalde eise aan die praktykskoler, waarvoor hy hulp en onderskraging nodig het. Gesien in die lig van die praktykskoler se omvattende taak, (vgl. vorige hoofstuk), „....it is incumbent upon the director of field work to help the new field instructor handle the frustrations inherent in these settings so that a good learning opportunity can be provided for students (6, p.161)". Daar behoort daarom voldoende geleentheid vir die praktykskoler te wees om die vraagstukke en leemtes met betrekking tot die praktykskolingseenheid met die koördineerder te bespreek, sodat hulle saam daaraan kan werk en verbeter. Hulp aan die praktykskoler om bevredigend in te skakel skyn dus essensieel te wees, aangesien dit ook kan meehelp tot die uitbouing van die standaard van die student se praktiese opleiding.

Daar sal....127/...

Daar sal ook van die koördineerder verwag word om die taak en werksaamhede van die praktykskoler uit een te sit en aan hom, sowel as die welsynsorganisasie te verduidelik. 'n Pligtestaat, in ooreenstemming met die verpligtinge en vereistes soos in die vorige hoofstuk gemeld, kan bv. deur die universiteit opgestel word. Aangesien die koördineerder dan op hoogte is met die vereistes aan die praktykskoler, skyn dit wenslik te wees dat hy die verpligtinge aan die praktykskoler verduidelik. Die praktykskoler behoort ook vrymoedigheid te neem om die koördineerder te nader indien daar enige onduidelikheid met betrekking tot sy werk ontstaan.

2.3. <u>Opleiding van praktykskolers</u>

Uit die vorige hoofstuk het dit reeds geblyk dat opleiding van praktykskolers noodsaaklik is. Merrifield dui aan dat die universiteit die verantwoordelikheid moet neem vir opleiding van praktykskolers, veral opleiding in onderrigmetodes. (Vgl. 42, p.286.) Werner meld ook dat opleiding van praktykskolers noodsaaklik is en beskou dit as deel van die koördineerder se verpligtinge. (Vgl. 64, p.158.) Gereelde samesprekings tussen die koördineerder en praktykskoler is nodig om laasgenoemde op hoogte te hou met die nuutste ontwikkeling van maatskaplike werkteorie, asook die inhoud en wysigings van die leerplan. By die Universiteit van Toronto, Kanada, vergader die praktykskolers

weekliks saam met die koördineerder, waartydens hulle die taak van die praktykskoler bespreek en probleme in verband met die praktiese werk uitlig. (Vgl. 23, p.65.) Hierdie reëling kan voordele inhou, aangesien die praktykskoler dan geleentheid kry om leiding met betrekking tot sy werk te ontvang en ook enige vraagstukke of frustrasies wat hy in sy werk ondervind, na vore te bring. Noue samewerking tussen die universiteit en die praktyk kan hierdeur bevorder word.

Leiding met betrekking tot supervisie aan studente is noodsaaklik. Soos reeds in 'n vorige hoofstuk gemeld, is supervisie aan die maatskaplike werk student 'n belangrike taak van die praktykskoler. Die inhoud en gehalte van die supervisiegesprekke behoort van so 'n aard te wees, dat dit bydra tot die ontwikkeling van die student se beroepspersoonlikheid. In 'n artikel van Mandel word studente se kommentaar met betrekking tot supervisie bespreek. Een student kla bv. dat „the present approach reflects a greater capacity for educating students to become students than it does for educating them to become professionals (37, p.46)". Dié supervisiegesprekke bevredig nie die student nie en is ook nie afgestem op die doel van supervisie nie, aangesien met supervisie juis beoog word om die student as maatskaplike werker te bekwaam. Doelgerigte doeltreffende supervisie verg baie van die praktykskoler en Romney beweer dat die universiteit ook 'n verantwoordelikheid met betrekking tot die supervisie het as hy sê dat „... the quality of field supervision by the field director of the college, the

skill of the field supervisor and the nature of the field assignment are all components which affect the student's performance (51, p.63)". Hieruit kan afgelei word dat die universiteit, in hierdie geval die koördineerder, kan help dat die gehalte van supervisie verhoog word deur leiding aan die praktykskoler te gee. Hare beskou ook leiding met betrekking tot supervisie aan die praktykskoler as die taak van die koördineerder en meld dat laasgenoemde „..offers her/his knowledge, experience and professional attitudes and values to the supervisor to use in relation to the student (20,p.53)". Samesprekings tussen koördineerder en praktykskoler met betrekking tot die vordering van die student, aan die hand van vorderingsverslae wat deur die praktykskoler opgestel word, kan die praktykskoler in staat stel om 'n duidelike beeld van die student te kry, sy vordering, asook leemtes wat opgevolg kan word. Daardeur kan supervisie doelgerig aangewend word en bydra tot die ontwikkeling van die student se beroepspersoonlikheid.

Opleidingskursusse vir praktykskolers is noodsaaklik, soos reeds uit die vorige hoofstuk geblyk het. Die koördineerder behoort die inisiatief te neem vir die aanbieding van die kursus(se), maar die res van die doserende personeel behoort ook hierby betrek te word. Fellin, Thomas & Freud noem dat daar daagliks nuwe ontwikkeling plaasvind en dat die universiteit en welsynsorganisasie moet tred hou met nuwe ontwikkeling en tendense in maatskaplike werk.

In 'n..... 130/...

In 'n poging om die praktykskolers op hoogte met die nuutste tendense te hou, moet die universiteit, volgens genoemde skrywers, kursusse aanbied. Hulle sê dat „... the school can assume more sensibly than the agency the responsibility to transmit selected new developments in knowledge to the field instructors (14, p.6)". Hiermee word geïmpliseer dat die universiteitspersoneel, uit die aard van hulle werksaamhede, nouer kontak met die nuutste tendense in maatskaplike werk het en daarom makliker in staat is om nuwe kennis by te bring, as die personeel van die welsynsorganisasie. Deur middel van kursusse kan nuwe kennis dus aan die praktykskolers oorgedra word.

Merrifield voeg by dat kursusse ook nodig is om opleiding in onderrigmetodes te gee en dat dit ook die verantwoordelikheid van die universiteit is. (Vgl. 42, p.280.) Opleidingskursusse behoort dus voorsiening te maak vir die bybring van nuwe kennis, asook opleiding in onderrigmetodes.

Op die konferensie oor Praktykopleiding van Studente in Maatskaplike Werk wat in Pretoria vanaf 7 - 9 Junie 1971 gehou is, is voorgestel dat „aandag gegee sal word aan beplande programme vir die opleiding en voorbereiding van praktykskolers (46,p.32)". 'n Mening is op die konferensie uitgespreek dat die universiteite die opleiding van praktykskolers as 'n integrerende deel van hulle verantwoordelikheid behoort te aanvaar. (Vgl. 46, p.33.)

Laasgenoemde het nog nie, sover bekend, by die universiteite in Suid-Afrika ten volle gerealiseer nie.

2.4. Opstel van 'n leerplan vir praktiese werk

Hartford beklemtoon dat „... the development of a syllabus for field teaching that organizes theory and prescribes certain practice experiences into a sequence, (22, p.60)" nodig is. Hiermee word geïmpliseer dat die leerplan van so 'n aard sal wees dat die teorie in die praktyk geïntegreer kan word en dat daar spesifieke riglyne is waarvolgens praktiese werk verrig moet word. Dié riglyne kan in 'n program vir praktiese werk neergelê word wat, volgens Simon, as rigtingaanduier vir die praktykskoler kan dien. Laasgenoemde kan dan doelgerig werk aangesien hy presies weet watter terreine en aspekte van maatskaplike werk in die praktiese onderrig gedek moet word. So 'n program kan ook meehelp dat studente se praktiese ervaring by verskillende praktykskolers, min of meer van dieselfde inhoud en gehalte is. (Vgl. 58, p.404.)

Met die opstel van die praktiese leerplan, moet ook rekening gehou word met die res van die leerplan, dit wil sê die teoretiese inhoud van die kursus, aldus Simon. (Vgl. 58, p.397.) Dit beteken dat daar gepoog moet word om die praktiese werk in ooreenstemming met die teorie te bring, sodat die student beide kan integreer en in geheel kan sien. As voorbeeld kan genoem word dat studente, wanneer hulle by welsynsorganisasies inskakel vir praktiese werk, noodwendig met maatskaplike werk administrasie te doen kry. Beskik die student op daardie stadium oor

kennis van maatskaplike werk administrasie, kan sy administratiewe verpligtinge doelgerig verrig word en kan dit vir hom sin uitmaak. Netso kan dit gebeur dat maatskaplike werk administrasie in die teorie aangebied word en dat die student nie die sin daarvan kan insien nie. Sou hy terselfdertyd geleentheid kry om die kennis in die praktvk te benut, kan maatskaplike werk administrasie vir hom sinvol wees. Sodoende kan teorie en praktyk 'n eenheid vorm en nie losstaande van mekaar gesien word nie.

Simon dui voorts aan dat „...it should be possible in field instruction to develop a framework that identifies and organizes the content to be covered in relation to objectives (58,p.404)".

Inagname van die doelstellings met die praktiese werk is dus essensieel. Daardeur kan ook toegesien word dat die doelstellings bereik word, aangesien die program só opgestel kan word dat die verwesenliking van die doelstellings moontlik is.

Hoewel daar in die literatuur nie spesifiek aangedui word wie verantwoordelik is vir die opstel van so 'n leerplan nie, blyk dit essensieel te wees dat die koördineerder, wat op hoogte is met die teoretiese leerplan van die betrokke jaargroep, in samewerking met die praktykskoler die taak sal verrig.

2.5. Opstel van doelstellings met betrekking tot praktiese werk

Volgens Simon is „..a detailed analysis of objectives for field instruction necessary as a basis for the design of learning experiences (58, p.401)". Doelstellings vir praktiese werk verg daarom deeglike besinning en beplanning sodat dit as basis kan dien vir die opstel van 'n praktiese leerplan. Hierby word ook ingesluit dat elke jaargroep studente se ontwikkeling in ag geneem behoort te word. Die doelstellings van elke jaargroep sal noodwendig van mekaar verskil, maar behoort almal na die einddoel met die opleiding van die student te strewe en behoort mekaar aan te vul. Waar 'n doelstelling in die eerste jaar byvoorbeeld kan wees om die student te help om spesifieke momente in die groepproses te identifiseer, kan die doelstelling in die tweede jaar opgevolg word om die student te help om die momente doelgerig uit te bou. Sodoende kan verdieping van werksaamhede plaasvind en die einddoel met die student doelgerig nagestreef word. Aangesien aparte doelstellings vir elke jaargroep essensieel is, skyn dit gewens te wees dat die koördineerder die leiding en inisiatief neem met die opstel van die doelstellings. Hare beskou dit as „.. an important feature of the F.W.C.'s role to formulate objectives relating to the method and content of field instruction (20, p.157)". Genoemde doelstellings vorm egter so 'n belangrike deel van die opleiding van studente, dat hulp met die opstel daarvan sekerlik nodig is. Borsuk vestig die aandag op die feit dat die doelstellings „...are not separate from but part of the total educational program of the school (3, p.55)", wat meebring dat die praktiese doelstellings 'n onderdeel van die totale opleidingsprogram uitmaak.

Daarom is insluiting van al die doserende personeel by die opstel van die doelstellings nodig. Die ander personeel kan meehelp dat die praktiese doelstellings nie losstaan van die algemene doelstellings met die opleiding nie en dat dit aansluiting vind by die teoretiese inhoud. Voorts kan dit ook die verskillende koördineerders 'n insae gee in die doelstellings van die onderskeie jaargroepe. Laasgenoemde skyn nodig te wees om opvolging en verdieping van die doelstellings na te strewe.

Alvorens doelstellings opgestel word, moet die nood en behoefte van die samelewing vasgestel word, aldus Schubert. (Vgl.53,p.6.) Hiermee word geïmpliseer dat die opleiding as sodanig behoort tred te hou met die ontwikkeling en verandering van die samelewing. Schubert dui ook aan dat die doelstellings só opgestel moet word dat daar geleentheid is om dit binne die tydperk van praktika ten uitvoer te bring. (Vgl. 53, p.6.) Doelstellings behoort daarom realisties opgestel te word en nie die eise aan studente so hoog te stel dat hulle nie daaraan kan voldoen nie. As verdere vereiste word genoem dat die geleenthede vir praktiese werk ook in gedagte gehou moet word by die opstel van die doelstellings. (Vgl. 53, p.6.) In die vorige hoofstuk is gemeld dat die praktykskoler voortdurend nuwe geleenthede vir praktiese werk behoort te ontgin. Wanneer die doelstellings dan opgestel word, kan hierdie aspek in berekening gebring word. Die doelstellings kan breed opgestel word om ruimte te laat vir verdere ontginning van geleenthede vir praktiese ervaring.

2.6. Verhouding... 135/...

2.6. Verhouding met welsynsorganisasies

Aangesien noue samewerking tussen die welsynsorganisasies en die universiteit noodsaaklik is vir die doeltreffende funksionering van die eenheid, kan die koördineerder, vanweë sy direkte verbondenheid met die praktykskolingseenheid, trag om goeie verhoudings met die welsynsorganisasie op te bou. Gereelde samesprekings tussen die koördineerder, praktykskoler en bestuur van die welsynsorganisasie kan help om verhoudings te bevorder. Tydens die samesprekings kan die doelstellings met die praktiese werk ook met die bestuur bespreek word, sodat hulle dit kan begryp en kan meehelp tot die verwesenliking daarvan. Selby beskou samewerking van die bestuur as baie belangrik want „..without a close relationship with field work agencies and without their commitment to the same general objectives as those held by the school, a school's plan to teach methods in an integrated way is bound to fail (54, p.29)". Die koördineerder kan, in samewerking met die praktykskoler, help om verhoudings met die welsynsorganisasie te bevorder sodat die doelstellings met die praktiese opleiding bereik kan word.

2.7. Evaluering van studente

In die voorafgaande hoofstuk is genoem dat dit die taak van die praktykskoler is om saam met die koördineerder die studente te beoordeel. Matson beklemtoon dat die verantwoordelikheid vir die evaluering van die student by die universiteit moet berus. Sy sê dat „...while the agency provides input in the form of

performance.... 136/....

performance evaluation, the responsibility for evaluating educational attainment and issuing grades cannot and should not be removed from the faculty member (39, p.92)". Die finale beslissing of die student toegelaat kan word tot die praktyk of bevorder word na die volgende jaar, berus daarom by die koördineerder. Laasgenoemde het egter minder individuele kontak met die studente as die praktykskoler, hoewel die koördineerder kontak met die studente tydens teoretiese klasse kan maak. Daarom blyk dit gewens te wees dat die koordineerder 'n standaard of riglyne opstel waarvolgens die praktykskoler die student kan beoordeel, vir voorlegging aan die koördineerder. Die riglyne behoort opgestel te word in ooreenstemming met die praktiese leerplan en doelstellings van die praktiese werk met die betrokke jaargroep. Die Universiteit van die Witwatersrand het verslagvorms opgestel wat deur die praktykskolers oor die vordering van die studente ingevul moet word. (Vgl. 20, p.115.) Aan die einde van die jaar word die verslae dan deur die koördineerder met die studente bespreek. (Vgl. 20, p.384.) Om laasgenoemde suksesvol te kan verrig, behoort daar 'n goeie verhouding tussen koördineerder en student te wees. Daarom sou dit seker nodig wees dat daar ruimte gelaat word vir onderhoude tussen koordineerder en student, waartydens die koördineerder die student kan leer ken en die student geleentheid het om enige aspekte van sy praktiese werk te bespreek. Hierdie onderhoude hoef nie met die supervisiegesprekke tussen die praktykskoler en student te oorvleuel nie, aangesien dit slegs sentreer om

praktiese implikasies van die student se inskakeling by die praktykskolingseenheid. Indien voorsiening vir gereelde onderhoude tussen student en koördineerder gemaak word, sal laasgenoemde ook in staat wees om saam met die praktykskoler die student te beoordeel.

Uit die voorafgaande is dit duidelik dat die koördineerder 'n belangrike taak het om te vervul teenoor die praktykskoler en die student. Belangrik om te onthou dat die koördineerder die universiteit verteenwoordig. Daarom behoort sy werk en alle besluite ook deur die res van die doserende personeel en die hoof van die departement Maatskaplike Werk goedgekeur te word. Al die doserende personeel behoort die koördineerder behulpsaam te wees in sy werksaamhede.

Wanneer praktiese werk gereël word is dit ook nodig dat die student wat daarby betrokke is, in ag geneem word. Die potensiaal van die student wat vir die kursus maatskaplike werk inskryf, sal vervolgens bespreek word.

3. STUDENT IN DIE OPLEIDING VAN MAATSKAPLIKE WERK

Manis dui aan dat wanneer praktiese werk gereël word, die „... degree of maturity of the student (38, p.59)" in ag geneem moet word. Daar behoort dus gelet te word op die vermoëns van die student wat vir die kursus in maatskaplike werk inskryf. Laasgenoemde is belangrik aangesien die eise van die praktiese werk sodanig behoort te wees dat die gemiddelde student wel daaraan sal kan voldoen. Zalba beweer dat studente uit verskillende agtergronde afkomstig is.

Sommige....138/....

Sommige studente kom uit 'n stabiele agtergrond en is in staat om frustrasies te kan verwerk. (Vgl. 66, p.34.) Sulke studente sal ook emosioneel meer volwasse wees en moontlik aan hoë vereistes kan voldoen. Ander studente het „...a much greater need for immediate fulfillment and positive feedback (66, p.34)". Hierdie studente verwag onmiddellik resultate in hulle werk en raak daarom gou moedeloos as hulle nie die resultate bereik nie. Voorts meld Zalba dat hulle makliker beangs raak in hulle werk. (Vgl. 66, p.34.) Hulle is onseker in hulle optrede en dra dit oor aan die kliënte. Hieruit blyk dat hoewel studente dieselfde ouderdom mag hê, hulle nie almal reeds emosioneel volwasse is nie. Om hierdie rede kan dit moontlik gewens wees om bepaalde toelatingsvereistes tot die kursus daar te stel. Laasgenoemde sal vervolgens uitgelig word.

3.1. Toelatingsvereistes tot die kursus in Maatskaplike Werk in die buiteland

In 'n poging om studente te betrek wat reeds emosioneel volwasse is, het die „British Association for Social Workers" in 1971 nuwe standaarde met betrekking tot die opleiding van studente in Engeland opgestel. Die beleid bepaal onder andere sekere toelatingsvereistes vir die studente, naamlik dat die minimum ouderdom vir toelating tot die kursus 21 jaar is. Emosionele volwassenheid kan dus in 'n groter mate van hierdie studente verwag word as wanneer hulle direk na matriek tot die kursus toegelaat word. Die „British Association for Social Workers" is van mening dat „... some students make better use of their professional education if they have worked first not necessarily in social work (4,p.17)".

Studente.... 139/....

Studente wat reeds werkondervinding het kan moontlik makliker aan die eise van die professie voldoen as die student wat pas matriek afgelê het. Aangesien die „British Association for Social Workers" 'n minimum ouderdom vir toelating tot die kursus daarstel, kan hoër eise aan die studente gestel word en die standaard van opleiding verhoog word.

In die V.S.A. is aanvanklik vereis dat 'n student 'n graad van 'n kollege of universiteit moet hê wat kursusse van sosiale wetenskappe insluit, voordat hy tot die kursus toegelaat word. By toelating tot die kursus voltooi die student dan sy M.-graad. (Vgl. 34, p.279.) Voorgraadse opleiding het egter, veral sedert die sestigerjare meer aandag begin geniet. Die groot mannekragtekort was een van die groot redes vir die instelling van die kursus. Mossman beweer dat die kwaliteit van die opleiding nie daardeur benadeel hoef te word nie, aangesien studente op voorgraadse vlak voorberei kan word vir studie op nagraadse vlak. Laasgenoemde behoort dan verdieping mee te bring, terwyl die omvang van die inhoud van die voorgraadse kursus verbreed word. (Vgl. 43, pp. 115, 116.) Die skrywer meld dat die „Council on Social Work Education" in April 1970 sekere standaarde neergelê het vir die voorgraadse kursus, waardeur die kwaliteit van die voorgraadse kursus verseker is. (Vgl. 43, p.115.) Hierdie kursusse het egter meegebring dat studente op vroeër ouderdom tot die praktyk toegelaat word, as die studente wat eers 'n M.-graad moet voltooi. Eersgenoemde studente is emosioneel nog nie so volwasse as dié groep wat 'n M.-graad voltooi het nie. Feldstein meld egter dat die

„Allenberry....140/...

„Allenberry Colloquium" in 1971 besluit het dat keuring van die voorgraadse student ook noodsaaklik is. Onderhoude word met studente gevoer voor die aanvang van die kursus, om seker te maak of hulle motivering reg is en of hulle wel aan die bepaalde eise van die professie sal kan voldoen. (Vgl. 13, p.65.)

In Nederland word studente op grond van sielkundige toetse gekeur voor toelating tot die kursus in maatskaplike werk „... zodat een aantal mensen, voor wie het reeds aan het begin overduidelijk is dat zij niet geschikt zijn voor deze beroepen, afvallen (26, p.96)" Kamphuis dui ook in haar boek wat in 1972 verskyn het aan dat hoër intellektuele vereistes in die toekoms as in die verlede gestel gaan word. (Vgl. 26, p.96.)

Toelatingsvereistes bring mee dat studente wat goed gemotiveerd is en tot 'n redelike mate reeds emosioneel volwasse is, vir die kursus in maatskaplike werk inskryf. Eise aan sodanige studente sal vanselfsprekend hoër wees as wanneer geen keuring van studente vooraf plaasvind nie. Keuring skyn daarom nodig te wees indien 'n hoë standaard werk gehandhaaf wil word.

3.2. Toelatingsvereistes in S.A.

In Suid-Afrika vind daar nog nie keuring van studente op georganiseerde vlak plaas nie. Daar is egter wel universiteite wat toelatingsvereistes met betrekking tot akademiese kwalifikasies stel.

Die universiteit... 141/....

Die Universiteit van Pretoria neem byvoorbeeld nie meer diploma-studente nie en 'n ander universiteit vereis 'n persentasie van 60% vir 'n diplomastudent. Laasgenoemde is egter slegs 'n toelating op grond van intellektuele vermoëns en sluit nie persoonlikheidseienskappe en emosionele rypheid in nie. Die gemiddelde student word op 18-jarige ouderdom toegelaat tot die kursus en is soms, na voltooiing van die kursus nog nie ryp genoeg om tot die praktyk toe te tree nie. Hattingh het op die konferensie van praktykopleiding van studente in Pretoria (1971), genoem dat daar twyfel bestaan of die pasgekwalifiseerde maatskaplike werker se beroepspersoonlikheid reeds voldoende ontwikkel is om die taak van 'n vakkundige maatskaplike werker te vervul. Hy noem dat hulle nog „te jonk is, emosioneel nie volwasse genoeg nie, hulle insig en begryping dikwels nie die mas opkom nie, hulle denke oppervlakkig en te ongedissiplineerd is en hulle nie in staat is om betroubare probleemstellings te maak nie (46, p.31)". Uit laasgenoemde word afgelei dat die eise wat aan die student gestel is, te hoog is. Wanneer praktiese werk leerplanne opgestel word, behoort met bogenoemde leemtes, maar ook met die studente-materiaal, rekening gehou te word. Feldstein dui aan dat „the capacities and potentials a student will bring to social work education will be in die measure, that his physical, mental and emotional needs have been met adequately during the early years of life (13, p.48)". Hy meld verder dat „...if these capacities are deficient or absent, then the social work educator must make a decision either to screen the student out or to provide a substitute - re-educational

experience (13, p.49)". Hieruit word bevestig dat dit noodsaaklik is dat 'n mate van keuring wel plaasvind. Indien laasgenoemde nie gebeur nie, verlaag dit noodwendig die standaard van opleiding. Wanneer keuring van studente nie vooraf gedoen word nie, behoort die opleiding van so 'n aard te wees dat studente geleentheid kry om emosioneel te groei. Studente behoort ook self te kan insien of hulle geskik is vir die kursus al dan nie. Die kursus behoort daarom geleentheid vir emosionele groei en self-evaluering daar te stel.

Uit die voorafgaande blyk dit dat die praktiese en teoretiese leerplan aansluiting by die student se vermoëns behoort te vind. Die inhoud behoort ook van so 'n aard te wees dat dit vir die student geleentheid bied om emosioneel volwasse te word. Laasgenoemde is veral noodsaaklik vir die Suid-Afrikaanse student, aangesien hulle op vroeë ouderdom toegelaat word tot die kursus.

HOOFSTUK VI

VERWERKING VAN SKEDULE

1. IDENTIFISERENDE GEGEWENS

Drie praktykskolers van die welsynsorganisasies, Oranje-Vrouevereniging, Raad vir die Diens van Barmhartigheid en Vereniging vir Kindersorg, almal van Bloemfontein, is by die ondersoek betrek.

Kwalifikasies van praktykskolers

Twee praktykskolers beskik oor 'n honneursgraad in maatskaplike werk, waarvan een haar honneurs in 1973 en die ander in 1957 verwerf het. Die ander praktykskoler het 'n diploma in maatskaplike werk in 1967 verwerf.

Praktiese ervaring van praktykskolers

Een praktykskoler het nege en 'n half jaar praktiese ervaring, 'n ander een sewe jaar en een een jaar. Laasgenoemde praktykskoler het geen praktiese ervaring gehad voor diensaanvaarding as praktykskoler nie maar beskik wel oor 'n honneursgraad. Een praktykskoler het voorheen ondervinding as supervisor gehad en tree nog op as supervisor van die welsynsorganisasie, terwyl die ander praktykskoler o.a. as sekretaresse van twee welsynsorganisasies diens gedoen het. Laasgenoemde twee praktykskolers het dus reeds 'n senior posisie, voor diensaanvaarding as praktykskolers, beklee. Op die huidige stadium beklee een praktykskoler dus 'n supervisors-

pos....144/......

pos, terwyl die ander twee as gewone maatskaplike werkers diens doen. Een van die laasgenoemde twee praktykskolers beklee 'n deeltydse pos by die welsynsorganisasie.

2. AANSTELLING EN STATUS VAN PRAKTYKSKOLERS

Die praktykskolers se eie oordeel met betrekking tot hul aanstelling is uiteenlopend van aard. Een praktykskoler beweer dat sy op grond van praktiese ervaring aangestel is. Hierdie praktykskoler het sewe jaar ervaring. 'n Ander praktykskoler is van mening dat sy op grond van akademiese kwalifikasies en aangesien daar niemand anders beskikbaar was nie, aangestel is. Hierdie praktykskoler het onlangs haar honneursgraad verwerf en beskik oor min praktiese ervaring. Die derde praktykskoler beweer dat sy op grond van akademiese kwalifikasies aangestel is. Laasgenoemde kan 'n aanduiding wees van die vereistes wat die welsynsorganisasie aan die praktykskoler stel.

Met verwysing na die werkgewer van die praktykskolers, het een gemeld dat sy verkieslik by die universiteit aangestel wou wees as praktykskoler aangesien dit moeilik is om in diens van twee instansies te wees. Genoemde praktykskoler beweer dat die vrywillige werker moeilik insig openbaar en nie leiding van die praktykskoler wil ontvang nie. Die praktykskoler se menings en aanbevelings ten opsigte van die werksaamhede binne die welsynsorganisasie het nie veel trefkrag nie en word nie deur die vrywilliger in ag geneem nie, aldus die praktykskoler. Laasgenoemde het egter gemeld dat die praktykskolingseenheid moeilik sou realiseer indien die praktykskoler

verbonde....145/......

verbonde is aan die universiteit, aangesien die samewerking van die welsynsorganisasie moeilik verkry sal word en die toewysing en hantering van gesinne probleme sal oplewer.

'n Ander praktykskoler het genoem dat sy ook verkieslik deur die universiteit aangestel wil wees, sodra sy meer ondervinding opgedoen het, aangesien die universiteit 'n ‚makliker' werkgewer is. Laasgenoemde is nie duidelik omskryf nie, maar die praktykskoler het verduidelik dat die eise van twee instansies as werkgewers soms baie hoog is.

Die derde praktykskoler het gemeld dat dit beter is om in diens van die welsynsorganisasie te wees, aangesien die beleid van die welsynsorganisasie en die algemene hantering van die gesinne binne die welsynsorganisasie beter kan geskied indien die praktykskoler self ook verbonde is aan die welsynsorganisasie.

Ten einde die status wat die praktykskolers binne die welsynsorganisasie beklee vas te stel, is die vraag, in watter akademiese pos by die universiteit hulle sou belangstel, aan hulle gevra. Twee praktykskolers het gemeld dat hulle sou belangstel in 'n lektoraatpos, terwyl een slegs kans sien vir die pos van 'n Tegniese beampte. Hierdie is 'n moontlike aanduiding van die praktykskolers se statusposisie binne die welsynsorganisasie, sowel as hulle eie selfbeeld. Dit dien gemeld te word dat die praktykskoler met honneursgraad en die meeste praktiese ervaring, juis die een is wat slegs kans sien vir die pos as Tegniese beampte.

3. WELSYNSORGANISASIE...146/....

3. WELSYNSORGANISASIE EN DIE PRAKTYKSKOLINGSEENHEID

Ontvanklikheid van die welsynsorganisasie vir die praktykskolingseenheid

Twee uit die drie welsynsorganisasies se besture is ontvanklik ten opsigte van die praktykskolingseenheid, terwyl een bestuur neutraal daarteenoor staan. Dieselfde tendens word by die maatskaplike werkers van die welsynsorganisasies aangetref, hoewel nie in ooreenstemming met die besture van die organisasies nie. So bv. is die maatskaplike werkers by een welsynsorganisasie neutraal ingestel, terwyl die bestuur van dieselfde organisasie ontvanklik is vir 'n praktykskolingseenheid.

Fasiliteite vir die daarstelling van 'n praktykskolingseenheid

Al drie welsynsorganisasies het 'n ekstra kantoor vir die praktykskoler self beskikbaar gestel, maar nie ook nog ekstra kantore vir die gebruik van studente nie. Een welsynsorganisasie se werksprogram is van so 'n aard dat twee kantore van maatskaplike werkers beskikbaar is die spesifieke oggende wanneer die studente by die organisasie inskakel.

Daar is nie ekstra telefone vir die gebruik van die studente nie. Hulle maak gebruik van die praktykskoler se telefoon. By een welsynsorganisasie beskik die praktykskoler self nie oor 'n telefoon nie en maak die studente en die praktykskoler maar van enige telefoon van die maatskaplike werkers gebruik.

Ekstra lêerkabinette is tot die beskikking van die praktykskoler en studente gestel by al drie welsynsorganisasies.

Die welsynsorganisasies het ook 'n ekstra besprekingslokaal waar studente kan vergader o.a. vir groepsupervisie.

Twee welsynsorganisasies tik die verslae wat studente vir die Departement van Volkswelsyn en Pensioene skryf. Die prosesverslae moet deur studente self geskryf of getik word. Geen ander administratiewe hulp word vir studente beskikbaar gestel nie. Een welsynsorganisasie is van mening dat die studente self die ervaring van administratiewe werksaamhede moet opdoen.

Daar is nie bandmasjiene vir die dikteer van verslae tot studente se beskikking nie. Een welsynsorganisasie het 'n biblioteekdiens waarvan studente gebruik kan maak. Verder is daar geen ander hulpmiddels beskikbaar in die uitvoering van die studente se take nie.

Geen vervoer of vorm van vervoer word deur enige van die welsynsorganisasies vir die studente beskikbaar gestel nie.

<u>Finansiële koste</u>

Twee welsynsorganisasies ontvang 'n finansiële bydrae van die universiteit terwyl een welsynsorganisasie die diens tydelik gratis aanbied. Geen welsynsorganisasie ontvang 'n subsidie van die Departement van Volkswelsyn en Pensioene vir die opleiding van studente nie.

4. Verantwoordelikheid..148/..

4. VERANTWOORDELIKHEID VAN DIE PRAKTYKSKOLER BINNE DIE WELSYNSORGANISASIE

Vergaderings van welsynsorganisasies bygewoon

Verskeie vergaderings word deur die praktykskolers bygewoon. Een praktykskoler woon die hoofbestuursvergadering as waarnemer en in raadgewende hoedanigheid by, terwyl 'n ander praktykskoler dieselfde vergadering van die organisasie slegs op uitnodiging bywoon en dan gewoonlik verslag van werksaamhede lewer. Bestuursvergaderings van die welsynsorganisasie word deur een praktykskoler bygewoon. Dié praktykskoler tree op as sekretaresse van die bestuursvergaderings. Algemene ledevergaderings word deur twee praktykskolers bygewoon, terwyl die ander welsynsorganisasie nie sodanige vergaderings het nie. Al drie praktykskolers woon die personeelvergaderings by, waar een as leier optree en een as meegaande lid. Laasgenoemde lei soms 'n onderwerp van bespreking in. Hoewel die derde praktykskoler nie die direkte leier is tydens personeelvergaderings nie, word sy indirek as leier beskou en gee dikwels leiding aan die senior maatskaplike werker by die betrokke kantoor. Sy lewer dus 'n groter aandeel as die gewone meegaande lid en dit is ook 'n aanduiding van die agting wat die personeellede vir die praktykskoler het.

Een praktykskoler woon ook nog 'n aannemingskomiteevergadering by en tree op as sekretaresse van die komitee. Dieselfde praktykskoler tree ook op as sekretaresse van die Raadsvergaderings van die welsynsorganisasie. Ander vergaderings wat bygewoon

word....149/......

word is 'n kantoorkomitee wat kwartaalliks vergader asook 'n kwartaallikse byeenkoms saam met maatskaplike werkers van gesinsorg-organisasies en die Departement van Volkswelsyn en Pensioene. Een welsynsorganisasie het verder 'n sesmaandelikse byeenkoms van al die maatskaplike werkers van die betrokke organisasie in die O.V.S., wat dan ook deur die praktykskoler bygewoon word.

Opsommend lyk die bywoning van die vergaderings soos volg:

Praktykskoler	Vergadering	Hoedanigheid
Praktykskoler 1	Hoofbestuursvergadering Algemene ledevergadering Personeelvergadering Kantoorkomitee	op uitnodiging waarnemer indirekte leier meegaande lid
Praktykskoler 2	Bestuursvergadering Personeelvergadering Raadsvergadering Aannemingskomitee	sekretaresse leier sekretaresse sekretaresse
Praktykskoler 3	Hoofbestuursvergadering Algemene ledevergadering Personeelvergadering Kwartaalliks Volkswelsyn en Pensioene.	waarnemer, raadgewend. waarnemer meegaande lid

Verslaggewing...150/......

Verslaggewing oor praktykskoling

Al drie praktykskolers lewer sowel mondeling as skriftelik verslag van hulle werksaamhede. Twee praktykskolers lewer sesmaandeliks verslag en een slegs jaarliks. Die verslae word in die jaarverslae van die welsynsorganisasies geïnkorporeer. Een praktykskoler lewer slegs verslag tydens die jaarlikse Raadsvergadering en 'n ander een sesmaandeliks aan die hoofbestuursvergadering, terwyl die derde praktykskoler tydens die bestuursvergadering, algemene ledevergadering en hoofbestuursvergadering verslag lewer. Laasgenoemde kan 'n aanduiding wees van die belangstelling van die welsynsorganisasie in die praktykskolingseenheid.

Getal studente ingeskakel by welsynsorganisasies

Twee praktykskolers behartig twaalf en elf derdejaarstudente onderskeidelik. Albei is van mening dat twaalf studente 'n gemiddelde hanteerbare groep is. Die ander praktykskoler behartig 25 eerstejaarstudente en meld dat vyftien na twintig studente 'n hanteerbare groep vir die gegewe tyd is.

Tye van inskakeling van studente by welsynsorganisasies

Die twee groepe derdejaarstudente skakel een keer per week gedurende die oggend by die praktykskolers in vir praktiese werk. Een praktykskoler is van mening dat studente 'n volle dag behoort in te skakel om sodoende meer geleentheid tot praktiese ervaring te bied. Die ander praktykskoler beskou twaalf studente op een oggend as 'n te groot groep en sou hulle in twee of drie groepe wou verdeel.

Die....151/.....

Die eerstejaarstudente skakel nie gereelde tye by die welsynsorganisasie in nie en lewer ook nie noodwendig dienste binne die beleid van die welsynsorganisasie nie.

Oriëntering binne die welsynsorganisasie

By een welsynsorganisasie is die beleid, die vakkundige dienste en administratiewe dienste deur die praktykskoler self aan die studente oorgedra. 'n Ander welsynsorganisasie het die beleid deur middel van die hoof van die kantoor en 'n bestuurslid aan die studente oorgedra. Die vakkundige diens is deur die praktykskoler en hoof van die kantoor bekend gestel en administratiewe diens deur die praktykskoler alleen. By die welsynsorganisasie waar eerstejaarstudente ingeskakel is, is die beleid van die organisasie nie oorgedra nie, aangesien die studente nie noodwendig binne die beleid van die spesifieke welsynsorganisasie gewerk het nie.

Een welsynsorganisasie het spesiale moeite gedoen om die bestuurslede, maatskaplike werkers en administratiewe personeel te ontmoet. By 'n ander welsynsorganisasie is slegs die maatskaplike werkers en administratiewe personeel formeel aan die studente voorgestel. Eerstejaarstudente wat by die een welsynsorganisasie ingeskakel het, het bestuurslede, maatskaplike werkers en administratiewe personeel slegs toevallig ontmoet.

Geleenthede vir praktiese ervaring

Praktykskoler	Gevallewerk	Groepwerk	Gemeenskapsorganisasie	Maatskaplike werk administrasie	Vergaderings deur studente bygewoon	Gesinsgroepbenadering	Multiprofessionele benadering	Ander
P.S. 1	X	Geen	X	X	Jaarvergadering	Geen	Geen	Geen
P.S. 2	X	Geen	Geen	X	Geen	Slegs by studente tuisgebring	Geen	Geen
P.S. 3	Geen	X	Geen	Geen	Geen	Geen	Geen	Geen

Uit die tabel blyk dat een praktykskoler geleentheid vir gevallewerk, gemeenskapsorganisasie en maatskaplike werk administrasie bied. Dié spesifieke welsynsorganisasie het voorsiening gemaak dat studente die Jaarvergadering van die organisasie bywoon, maar die studente het nagelaat om die vergadering by te woon.

Die tweede praktykskoler maak voorsiening vir gevallewerk en maatskaplike werk administrasie en die derde vir groepwerk alleen. Laasgenoemde praktykskoler behartig egter die praktiese onderrig van gevallewerk en groepwerk van een groep studente.

Baie min.....153/......

Baie min addisionele geleenthede word vir praktika deur die praktykskolers geskep. Die gesinsgroepbenadering word deur een praktykskoler by studente tuisgebring, maar die multiprofessionele benadering geniet nie aandag nie. Uit die onderhoude wou dit voorkom asof die praktykskolers nie baie duidelikheid het oor die wyse waarop bogenoemde benadering in die praktiese werk geïmplimenteer kan word nie. Een praktykskoler het ook erken dat sy nie presies seker is wat die benadering behels nie.

Geen voorsiening is gemaak vir bywoning van vergaderings van die welsynsorganisasies deur studente nie, behalwe die een welsynsorganisasie se jaarvergadering. Die Maatskaplike Werkersvereniging word wel deur die studente bygewoon, hoewel nie noodwendig op uitnodiging of aanbeveling van die praktykskolers nie.

Skakeling tussen praktykskoler en koördineerder

Al drie praktykskolers skakel met die koördineerder van die betrokke jaargroep, maar daar vind geen gestruktureerde samesprekings met die betrokke koördineerders plaas nie. Geen een van die praktykskolers ontvang 'n verslag van die koördineerder aangaande die studente se vordering of vermoëns nie.

Keuring van gesinne/groepe

Groepe vir studente word gekeur met inagname van die student se vermoëns (in soverre dit aan die praktykskoler bekend is), die leerplan, die jaargroepstudente, moontlikheid tot konstruktiewe dienslewering en moontlikheid tot groei by die groep word ook in berekening gebring.

By een....154/......

By een van die ander twee praktykskolers word 'n gesin gekeur met inagname van die jaargroep, die moontlikheid tot konstruktiewe dienslewering en die moontlikheid tot groei by die gesin. Die ander praktykskoler het enige gesin beskikbaar geneem en nie ander oorwegings in ag geneem nie.

Leerervaringe in praktiese werk

Voorsiening word deur al drie praktykskolers gemaak vir individuele supervisie, groepsupervisie, seminare, praktiese klasbesprekings en waarnemingsbesoeke, soos blyk uit die volgende tabel:

Praktykskoler	Leer-ervaring	Week-liks	2-week-liks	Maande-liks	Jaar-liks
P.S.1	Individu-			X	5
P.S.2	ele super-			X	7
P.S.3	visie			X	6
P.S.1	Groep-			X	5
P.S.2	super-			X	7
P.S.3	visie			X	6
P.S.1	Praktiese			X	12
P.S.2	Klasbespre-	X			16
P.S.3	kings			X	12
P.S.1					3
P.S.2		X			16
P.S.3	Seminare				3
P.S.1	Waarne-				6
P.S.2	mings-				3
P.S.3	besoeke				5

TOTAAL....155/.....

TOTAAL

	Praktykskoler 1	Praktykskoler 2	Praktykskoler 3
	(3de Jaars)	(1ste Jaars)	(3de Jaars)
Individuele supervisie	5	7	6
Groepsupervisie	5	7	6
Praktiese klasbesprekings	12	16	12
Seminare	3	16	3
Waarnemingsbesoeke	6	3	5
Gemiddelde getal ure per week bestee	19	29	18

Uit die tabel wil dit voorkom asof daar verwarring bestaan tussen die begrippe seminaar en praktiese klasbespreking. Twee praktykskolers het slegs die algemene seminare, wat met eerste-, tweede- en derdejaarstudente gesamentlik gehou word, in berekening gebring. Ander seminare is waarskynlik saam met die praktiese klasbesprekings gehou en word nie as afsonderlik beskou nie. Een praktykskoler het wel die seminare wat vir studente afsonderlik gehou is, in berekening gebring.

Die eerstejaarstudente het meer praktiese klasbesprekings aangesien dit weekliks geskied. Die verhouding tussen die tweeweeklikse en weeklikse klasse lyk egter nie korrek nie, aangesien die totaal van die weeklikse besprekings slegs vier meer is as die tweeweeklikse besprekings. Laasgenoemde kan toegeskryf word aan die feit dat die praktiese klasbesprekings soms deur vakansiedae weggeval het. Die rede waarom een groep weekliks en die ander twee groepe tweeweekliks

bymekaarkom...156/.....

bymekaarkom is dat die eerstejaarstudente vir gevallewerk- en groepwerk-praktika by die praktykskoler inskakel,terwyl die ander twee groepe slegs vir gevallewerk by die praktykskolers inskakel. Aparte klasbesprekings met betrekking tot groepwerk word ook met die studente gehou, maar nie deur die betrokke praktykskolers behartig nie. Daarom word dit nie hierby ingesluit nie.

Die totale getal leerervaringe is 'n aanduiding van die gemiddelde aantal wat jaarliks plaasvind. Dit gee ook 'n beeld van die wyse waarop praktika aangebied word en die hoeveelheid tyd wat aan praktika bestee word. Uit die gemiddelde getal ure aan praktika bestee, blyk dat die praktykskolers tans hulle gegewe tyd van die universiteit, nl. twaalf ure per week, oorskry.

Beoordeling van die student

Een praktykskoler behartig die beoordeling van haar groep studente alleen, terwyl een van die ander twee praktykskolers, studente met behulp van die koördineerder beoordeel. Die derde praktykskoler maak soms van gegewens van ander kollegas by die welsynsorganisasie gebruik in die beoordeling van studente.

Geen spesifieke riglyne vir beoordeling word gevolg nie en elke praktykskoler gebruik sy eie diskresie. Daar is egter wel 'n vorderingsverslag met bepaalde riglyne deur die Maatskaplike Werk departement van die universiteit voorsien, waarvolgens die praktykskoler die algemene vordering van die student kan meet en beoordeel.

Al drie...157/......

Al drie praktykskolers is ook behulpsaam met die afneem van 'n mondelinge eksamen van hulle betrokke groep studente.

Invloed van die praktykskolingseenheid op die beeld van die welsynsorganisasie

Twee praktykskolers het gemeld dat die praktykskolingseenheid 'n prestige vir die welsynsorganisasie is en daarom 'n positiewe beeld van die welsynsorganisasie na buite uitdra. Een praktykskoler het bygevoeg dat die praktykskolingseenheid ook 'n invloed het op die maatskaplike werkers en hulle stimuleer tot gehalte dienslewering. Die eenheid het ook gelei tot uitbreiding van dienste van die welsynsorganisasie, deur inisiëring van die praktykskoler. Genoemde praktykskoler van dié betrokke welsynsorganisasie meld dat bepaalde leemtes in die praktyk raakgesien word, bv. 'n tekort aan pleegouers. Hierdie leemte word aan die bestuur uitgelig wat daartoe lei dat georganiseerde programme opgestel word vir werwing van pleegouers. Deur die uitbreiding van dienste en verhoging van standaard van dienslewering, word die beeld van die welsynsorganisasie steeds meer positief na buite uitgedra.

5. VERANTWOORDELIKHEID VAN DIE PRAKTYKSKOLER IN DIE UNIVERSITEITSOPSET

Twee van die praktykskolers was behulpsaam met die opstel van die praktiese leerplan van die betrokke jaargroep studente. Al drie praktykskolers woon die personeelvergaderings van die universiteit by. Die praktykskolers het verder geen aktiewe deelname of verantwoordelikhede ten opsigte van die universiteit nie.

Al drie...158/.....

Al drie praktykskolers beweer dat hulle deel voel van die opleidingspan, aangesien hulle na personeelvergaderings genooi word en deur die res van die doserende personeel aanvaar word. Die feit dat hulle menings ook gevra en in ag geneem word, dra by tot hulle verbondenheid aan die opleidingspan.

Welsynsorganisasie vanuit die universiteit geïnisieer

Die praktykskolers kon hulle moeilik hieroor uitspreek, aangesien hulle nie presies geweet het wat bogenoemde behels nie. Een praktykskoler het genoem dat so 'n gemeenskapsentrum waarde kan hê in die sin dat dit naywer onder die verskillende welsynsorganisasies kan uitskakel. Hier is spesifiek verwys na die probleme om groepe saam te stel, aangesien een welsynsorganisasie nie bereid is om sy kliënte beskikbaar te stel om saam met 'n ander welsynsorganisasie se kliënte 'n groep te vorm nie. So bv. kan 'n pleegoüergroep moeilik realiseer, aangesien welsynsorganisasies nie bereid is om hulle pleegouers beskikbaar te stel om in een groep deur 'n bepaalde student hanteer te word nie.

6. BEELD VAN DIE PRAKTYKSKOLER

Bybring van kennis

Al drie praktykskolers trag om op hoogte te bly met die nuutste tendense in maatskaplike werk, deur middel van samesprekings met doserende personeel, bywoning van konferensies met betrekking tot maatskaplike werk, deelname aan beroepsvereniging en eie leeswerk van vakkundige literatuur. Daar vind geen spesifieke indiensopleidingsprogramme plaas wat o.a. as moontlike leidraad kan dien vir naleeswerk nie. Geen een van die praktykskolers beoog vir die huidige verdere formele studie nie.

Vereistes...159/.....

Vereistes aan die praktykskoler

Teoretiese kennis

Die praktykskolers beskou almal teoretiese kennis as baie belangrik en stel nagraadse kwalifikasies as 'n vereiste.

Praktiese ervaring

Twee praktykskolers beskou praktiese ervaring as 'n noodsaaklike vereiste. Een van die twee praktykskolers het gemeld dat minstens vier jaar praktiese ervaring nodig is, terwyl die ander een gemeld het dat die aantal jare moeilik vasgelê kan word. Gehalte praktiese ervaring word deur die praktykskoler as noodsaaklik beskou, waarmee geïmpliseer word dat doelgerigte supervisie tydens die ervaring ondervind is, asook ervaring van algemene maatskaplike werk opgedoen is.

Die derde praktykskoler het gemeld dat een jaar praktiese ervaring in die spesifieke metode wat onderrig word, nodig is. Terselfdertyd het die praktykskoler gemeld dat praktiese ervaring nie so noodsaaklik is by die onderrig van 'n eerstejaarstudent nie. Dié betrokke praktykskoler beskou teoretiese kennis as baie belangriker.

Persoonlikheidseienskappe

Slegs een praktykskoler het spesifiek persoonlikheidseienskappe uitgelig. Die ander twee het net vaardighede genoem. Persoonlikheidseienskappe wat genoem is, is nl. integriteit, verantwoordelikheidsin en selfkennis. Laasgenoemde is deur die praktykskoler beklemtoon en sy het gemeld dat die praktykskoler homself gedurig moet ondersoek om sodoende aan sy eie moontlikhede te kan werk. Lojaliteit teenoor die beroep is ook as vereiste uitgelig.

Vaardighede....160/.....

Vaardighede van die praktykskoler

Een praktykskoler het vyf vaardighede uitgelig en twee praktykskolers elkeen vier. 'n Redelike mate van ooreenstemming met betrekking tot die vereistes het onder die praktykskolers voorgekom. Die volgende vaardighede is uitgelig:

(i) Vermoë om teoretiese kennis en praktiese ervaring aan studente oor te dra is deur al drie praktykskolers uitgelig.

(ii) Vermoë om te organiseer en beplan - een praktykskoler het dit genoem.

(iii) Die praktykskolers beskou almal die vermoë om met studente te kommunikeer as besonder belangrik. Een praktykskoler het genoem dat die praktykskoler tot die student se leefwêreld moet toetree. Hiermee saam gaan ook die vermoë om met studente verhoudings op te bou, wat deur al die praktykskolers beklemtoon is.

(iv) Vermoë om met 'n groep te kommunikeer is deur een praktykskoler uitgelig.

(v) Een praktykskoler het die vermoë om leiding te neem benadruk.

(vi) Die vermoë om studente te stimuleer en te motiveer om te ontwikkel is deur een praktykskoler beklemtoon. In noue aansluiting hiermee het 'n ander praktykskoler genoem dat geloof in die moontlikhede van studente nodig is en dat dié ingesteldheid aan hulle oorgedra moet word.

(vii) Een ....161/....

(vii) Een praktykskoler het gemeld dat die praktykskoler die vermoë moet hê om 'n bepaalde denkwyse by die studente te ontwikkel. Die studente moet geleer word hoe om 'n saak te beredeneer en evalueer.

(viii) Die praktykskoler moet administratief opgewasse wees vir sy taak, is deur een praktykskoler genoem.

<u>Samevattend kan die vereistes aan die praktykskoler, soos deur die praktykskolers self uitgelig, soos volg uiteengesit word:</u>

Teoretiese kennis	Praktiese ervaring	Persoonlikheidseienskap	Vaardighede
1. Nagraadse kwalifikasies - 'n vereiste.	1. Minstens 4 jaar. 2. Kwaliteit ervaring belangriker as aantal jare. 3. Praktiese ervaring in spesifieke metode - noodsaaklik - 1 jr. Vir 'n eerstejaarstudent is praktiese ervaring egter nie so belangrik nie.	1. Integriteit 2. Verantwoordelikheidsin. 3. Selfkennis. 4. Lojaliteit teenoor beroep.	1. Vermoë om kennis en ervaring aan studente oor te dra. 2. Vermoë om te organiseer en beplan. 3. Vermoë om met studente verhoudings op te bou en te kommunikeer. 4. Vermoë om met 'n groep mense te kommunikeer. 5. Vermoë om leiding te neem. 6. Vermoë om studente te stimuleer en te motiveer om te ontwikkel. 7. Vermoë om bepaalde denkwyse by studente te ontwikkel. 8. Vermoë om administratiewe werksaamhede doeltreffend te verrig.

Praktykskolers...162/.....

Praktykskolers se selfbeeld

Een praktykskoler het gemeld dat sy haarself nie as voldoende toegerus vir die verantwoordelikheid van 'n praktykskoler beskou nie, aangesien nagraadse kwalifikasies ontbreek. Verder is ook genoem dat sy nie heeltemal in staat is om met studente te kommunikeer nie.

'n Ander praktykskoler het genoem dat sy haarself gedeeltelik toegerus voel, aangesien teoretiese kennis nog ontbreek en sy ook nie kennis dra van onderrigmetodes nie.

Die derde praktykskoler beskou haarself as voldoende toegerus aangesien sy, volgens haar eie beskouing, in haar taak die afgelope jaar geslaag het.

Toerusting van mede-kollegas in welsynsorganisasie

Een praktykskoler het gemeld dat daar wel kollegas is wat voldoende toegerus is vir die taak as praktykskoler aangesien daar van die maatskaplike werkers is wat min of meer soortgelyke werk by ander opleidingsinstansies verrig het.

Die ander twee praktykskolers het gemeld dat die maatskaplike werkers nie voldoende toegerus is nie, aangesien teoretiese kennis ontbreek en by een spesifieke welsynsorganisasie het die maatskaplike werkers nie kennis of ervaring van groepwerk nie.

7. LEEMTES IN HUIDIGE OPSET

Die volgende algemene leemtes is deur die praktykskolers uitgelig:

(i) Onduidelikheid met betrekking tot die spesifieke taakopdrag van die praktykskoler.

(ii) Gebrekkige...163/....

(ii) Gebrekkige kontak met die koördineerder. Twee praktykskolers het genoem dat hulle die kontak met die koördineerders meer gestruktureerd sou verkies.

(iii) <u>Inskakeling van studente vir gevallewerk</u>

(a) Een praktykskoler meld dat studente te kort inskakel by die welsynsorganisasie en sy sou hulle 'n hele dag in plaas van slegs 'n oggend wou betrek.

(b) Die ander praktykskoler het genoem dat twaalf studente op een oggend te veel is en voldoende aandag dus nie aan almal gegee kan word nie.

(c) Keuring van gesinne lewer ook vir een praktykskoler probleme op. Genoemde praktykskoler is van mening dat die student nie dieselfde aangesprokenheid vir 'n gesin het, as 'n maatskaplike werker nie en daarom is toewysing van gesinne aan studente moeilik. Hierdie praktykskoler het die afgelope jaar enige gesin beskikbaar aan die studente gegee, maar beskou die metode as ondoeltreffend.

(iv) <u>Inskakeling van studente vir groepwerk</u>

(a) Die praktykskoler ontvang min hulp binne die betrokke welsynsorganisasie vir uitbreiding van groepwerk. (By hierdie welsynsorganisasie staan die maatskaplike werkers neutraal teenoor die praktykskolingseenheid).

(b) Verskillende...164/....

(b) Verskillende welsynsorganisasies se besture gee nie samewerking met betrekking tot die stigting van groepe nie. So bv. wil welsynsorganisasies nie toestem dat gesinne van verskillende welsynsorganisasies in een groep betrek word nie.

(c) Tye wanneer groepe en studente beskikbaar is, bots.

(d) Wisseling van studente ontlok weerstand by die groepe. Hier word verwys na studente wat staak, asook groepe wat deur verskillende studente hanteer word in dieselfde jaar.

(e) Wanneer groepwerk by skole gedoen word, verwag die skoolhoof dat òf al die kinders betrek word òf geen. Dit veroorsaak soms probleme aangesien daar nie altyd soveel studente beskikbaar is nie. Te min tyd word ook aan die groepe afgestaan, gewoonlik een periode wat ± 35 minute duur.

(f) Te min nagraadse studente is beskikbaar om terapeutiese groepe te hanteer. Die praktykskoler is van mening dat 'n voorgraadse student net voorkomende groepwerk kan doen.

(v) Geen spesifieke opleidingsprogram vir die praktykskoler self is 'n leemte wat baie sterk deur een praktykskoler beklemtoon is. Die praktykskoler het die meeste praktiese ervaring en beskik ook oor 'n honneursgraad. 'n Ander praktykskoler het hierby aangesluit deur die leemte dat sy nie presies weet wat haar taakopdrag behels nie. Die praktykskoler het ook lank reeds ervaring.

(vi) Gebrekkige...165/....

(vi) Gebrekkige kennis van die teoretiese leerplan van die voorgraadse student - eerste-, tweede- en derdejaar, is as verdere leemte deur 'n praktykskoler uitgewys.

8. <u>AANBEVELINGS</u>

Die volgende aanbevelings is deur die praktykskolers gemaak:

(i) Die praktykskoler moet 'n aktiewe bydrae lewer met die opstel van die praktiese leerplan.

(ii) 'n Spesifieke skoling van die praktykskoler waarin aandag gegee word o.a. aan die puntetoekenning van verslae en wyse van onderrig is deur twee praktykskolers uitgelig.

(iii) In noue aansluiting met bogenoemde het 'n praktykskoler genoem dat spesifieke leidrade oor supervisie en die wyse van nasien van verslae uitgewerk moet word en aan praktykskolers beskikbaar gestel moet word.

(iv) Programme met betrekking tot praktiese werk moet meer gestruktureer word.

(v) Die groepwerk praktykskoler stel opvoeding van die gemeenskap ten opsigte van die waarde van groepwerk as 'n aanbeveling. Hierby in aansluiting noem die betrokke praktykskoler dat meer tyd nodig is om mense te motiveer om groepe vir groepwerk beskikbaar te stel.

HOOFSTUK VII

GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

Die ondersoek het getoon dat die praktykskolingseenhede reeds 'n belangrike plek in die opleiding van studente geneem het en steeds toeneem. Daar is egter nog aspekte met betrekking tot die inplimentering van die praktykskolingseenhede wat heroorweeg en moontlik verander kan word, ten einde die praktykopleiding van studente doeltreffender te laat geskied. Die gevolgtrekkings waartoe in die studie geraak is, sal vervolgens bespreek word, waarna 'n aantal aanbevelings gedoen sal word vir moontlike opvolging.

1. GEVOLGTREKKINGS

Teen die agtergrond van die historiese oorsig in hoofstuk II, die teoretiese gegewens in hoofstuk III, IV en V en die empiriese ondersoek in hoofstuk VI, is tot die volgende gevolgtrekkings geraak:

1.1. Die feit dat drie welsynsorganisasies reeds bereid is om praktykskolingseenhede in te stel, is 'n positiewe stap in die rigting van praktykopleiding van studente. Aangesien praktykskolingseenhede 'n nuwe uitbreiding van die welsynsorganisasies se werksaamhede is, is dit logies dat daar nog onsekerheid en probleme met betrekking tot die implimentering van die stelsel sal wees. Inskakeling van die praktykskolers binne die welsynsorganisasies stel hoë eise aan hulle.

Laasgenoemde...167/.....

Laasgenoemde vind ooreenstemming met Cassidy se bewering dat die inskakeling by sowel die welsynsorganisasie as die universiteit hoë eise aan die praktykskoler stel. (Vgl. 6, p.161.) Tot dusver word nog min belangstelling en samewerking van die besture van die welsynsorganisasies ontvang.

Die besture van die welsynsorganisasies beskik waarskynlik nie oor voldoende kennis met betrekking tot die praktykskolingseenhede en die vereistes aan die praktykskoler nie. Hulle is moontlik ook nie bewus van die voordele wat 'n praktykskolingseenheid vir die welsynsorganisasie as sodanig inhou nie, vandaar die relatiewe min samewerking en gebrek aan belangstelling.

Al die praktykskolers het op een of ander wyse toegang tot die bestuursvergaderings van die welsynsorganisasies, wat 'n te positiewe toegewing van die besture is en toon dat hulle wel 'n bepaalde plek aan die praktykskoler binne die welsynsorganisasie toeken. Tydens die bestuursvergaderings kan die praktykskolers die doel en waarde van die praktykskolingseenhede aan die bestuurslede oordra. Hoewel die praktykskolers verslag lewer van hulle werksaamhede, word die geleenthede om die welsynsorganisasies se ontvanklikheid vir die praktykskolingseenhede te verkry, waarskynlik nog nie op die doeltreffendste wyse benut nie.

Gebrekkige kontak tussen die universiteitspersoneel en die welsynsorganisasies kan ook moontlike redes wees vir die min belangstelling van die welsynsorganisasies. Twee welsynsorganisasies se

samestelling is egter van so 'n aard dat die universiteitspersoneel nie toegang tot die bestuursvergaderings het nie, waardeur die geleentheid vir die doserende personeel om in formele kontak met die welsynsorganisasies te kom, bemoeilik word.

1.2. Aangesien die praktykskolers nuut is in die besondere werksposisie en die departement Maatskaplike Werk van die plaaslike universiteit besef het dat hulle leiding nodig sal hê, is 'n koördineerder vir elke jaargroep studente aangestel om die praktykskolers met hulle inskakeling in die praktykskolingseenhede te help. Hoewel daar kontak tussen die praktykskolers en die koördineerders bestaan wil dit voorkom asof dit nie voldoende is nie, aangesien die praktykskolers baie onsekerheid met betrekking tot hulle werksaamhede beleef. Hierdie aspek is ook as leemte deur die praktykskolers uitgewys en meer gereelde kontak tussen koördineerders en praktykskolers behoort in die toekoms nagestreef te word.

Daar is nie binne die opset van die welsynsorganisasies geleentheid vir die koördineerders om met die besture te skakel nie. Die koördineerders kan dus nie die taak van die praktykskoler en die vereistes van die universiteit aan die besture oordra nie, wat tot gevolg het dat die praktykskolers baie op hulleself aangewese is en alleen die verantwoordelikheid dra om die aard en omvang van die werk aan die besture oor te dra.

Gebrekkige hulp en steun van die universiteit kan 'n verdere moontlike rede wees vir die moeilike inskakeling van die praktykskolers, aangesien dit onsekerheid met betrekking tot hulle werksaamhede meebring. Leiding van die universiteit kan rigting aandui in hulle werk en meehelp dat die praktykskolers hulle werk makliker kan verrig.

1.3. Daar is.....

1.3. Daar is reeds fasiliteite deur die welsynsorganisasies beskikbaar gestel vir die praktykbeoefening van die studente, wat die welsynsorganisasies se ontvanklikheid vir studente in 'n mate toon. Geen voorsiening word egter tot dusver gemaak vir die tik van verslae van studente nie, asook om studente se vervoerprobleme uit te skakel nie. Hierdie faktore kan moontlik stremmend inwerk op die studente se praktiese werk en hulle motivering en ingesteldheid jeens hulle werk en die welsynsorganisasies beïnvloed.

1.4. Die Universiteit van die O.V.S. gee finansiële bydraes vir die instandhouding van twee praktykskolingseenhede, waardeur medeverantwoordelikheid vir die praktykopleiding van studente getoon word. Geen subsidies word egter tot dusver deur die welsynsorganisasies van die Departement van Volkswelsyn en Pensioene ontvang vir die praktykopleiding van studente nie. Gebrekkige fondse kan 'n rede wees waarom welsynsorganisasies nie voldoende fasiliteite en geriewe vir studente beskikbaar stel nie, soos o.a. deur Leader uitgewys is. (Vgl. 30, p.30.) Met die konferensie oor Praktykopleiding van Studente in Pretoria in 1971 is 'n voorstel gemaak dat die Departement van Volkswelsyn en Pensioene oorweging skenk aan die subsidiëring van welsynsorganisasies vir die opleiding van studente. (Vgl. 10, p.49.) Sover vasgestel kon word, het hierdie aanbeveling nog nie gerealiseer nie.

1.5. Studente word deeglik geörienteer ten opsigte van die beleid en werksaamhede van die welsynsorganisasie, wat noodsaaklik is vir suksesvolle inskakeling by die welsynsorganisasie. Die

oriëntasie...170/......

oriëntasie is hoofsaaklik deur die praktykskolers gedoen. Bestuurslede en mede-maatskaplike werkers is min betrek by die inskakeling van die studente, wat kan meebring dat die studente nie deel voel van die welsynsorganisasie nie en nie as hulp-maatskaplike werkers beskou word, soos in hoofstuk IV geblyk het, nodig te wees nie.

By twee welsynsorganisasies het die studente nie die bestuurslede ontmoet nie. Laasgenoemde kan waarskynlik ook 'n rede wees waarom die besture nie altyd ontvanklik is vir die praktykskolingseenheid nie, aangesien gebrekkige kontak met die studente kan veroorsaak dat hulle nie die belangrikheid van die opleiding van die studente kan insien nie. Bestuurslede kan ook, as gevolg van die feit dat hulle nie betrek is by die oriëntering van die studente nie, beleef dat hulle nie geken word in die opleiding van die studente nie.

Geen welsynsorganisasie het studente geleentheid gegee om vergaderings by te woon nie, (behalwe 'n jaarvergadering wat by een geleentheid gereël is,) waardeur die studente se identifikasie met die welsynsorganisasie verminder word en studente moeilik insig kan kry in die doel, beleid en werksaamhede van die welsynsorganisasie. Hoewel studente nie altyd alle vergaderings sal kan bywoon nie, veral aangesien die praktykskolers nie by alle vergaderings toegelaat word nie, sal bywoning van vergaderings moontlik bydra tot nouer kontak tussen studente en die bestuur van die welsynsorganisasie.

1.6. Geleenthede...171/.....

1.6. Geleenthede vir praktiese werk vir studente skyn tans hoofsaaklik beperk te wees tot een metode in maatskaplike werk, nl. òf gevallewerk òf groepwerk. Maatskaplike werk administrasie en gemeenskapsorganisasie geniet ook in 'n geringe mate aandag. Die huidige opset van die praktykskolingseenhede is egter van só 'n aard dat daar nie veel geleentheid is om die studente te help om die metodes aanvullend tot mekaar aan te wend nie, soos o.a. deur Selby as 'n vereiste uitgelig is. (Vgl. 54, p.23.) Aangesien dit egter al hoe meer van die maatskaplike werker verwag word om die metodes in maatskaplike werk aanvullend tot mekaar aan te wend, behoort in die toekoms meer aandag hieraan gegee te word.

Die praktykskolers beskik wel oor kennis van die nuutste tendense in maatskaplike werk, maar het waarskynlik meer leiding nodig om dié tendense, bv. die multi-professionele benadering, in die praktyk te implimenteer en aan die studente oor te dra. Die belangrikheid van opleiding van praktykskolers, ten einde hulle op hoogte met die nuutste tendense in maatskaplike werk te hou en aan die studente oor te dra, soos o.a. deur Fellin, Thomas & Freud beklemtoon word, (vgl. 14, p.5,) word hierdeur bevestig.

1.7. Keuring van gesinne/groepe word deur die praktykskolers as belangrik beskou en pogings is reeds aangewend om nie enige gesin/groep sondermeer aan 'n student toe te ken nie. Laasgenoemde is belangrik aangesien keuring van gesinne/groepe kan bydra tot doeltreffende praktykbeoefening. Keuring vind egter nie altyd plaas soos in die teorie voorgeskryf nie, wat 'n verlaging van

die standaard..172/....

die standaard van dienslewering kan meebring. Studente ontvang dus nie almal gesinne of groepe wat hulle die meeste leerervaring en geleentheid tot groei bied nie. As redes vir hierdie verskynsel kan genoem word dat die praktykskolers nie 'n verslag van die koördineerders ontvang van die studente se vermoëns nie. Daar is egter by die departement Maatskaplike Werk 'n lêer van elke student, waarin sesmaandelikse vorderingsverslae, deur die betrokke dosente opgestel, voorkom. Die praktykskolers het waarskynlik nie 'n insae in hierdie lêers gehad nie, wat 'n aspek is om in die toekoms op te volg. Voorts is die praktykskolers ook nie ten volle bewus van die doelstellings met die praktika van die studente nie. Daar is wel 'n leidraad met betrekking tot die inhoud en vereistes van die praktika vir elke jaargroep beskikbaar. Hierdie leidraad kan moontlik ten aanvang deeglik met die praktykskolers deurgegaan word, ten einde hulle op hoogte te bring met die verwagting van die universiteit ten opsigte van die praktika van die studente. As verdere rede vir ondoeltreffende keuring van gesinne is die feit dat een praktykskoler van mening is dat studente nie dieselfde verantwoordelikheid ten opsigte van 'n gesin het as 'n maatskaplike werker in die praktyk nie. Hierdie beskouing toon die belangrikheid daarvan om 'n sterker verantwoordelikheidsin by die studente te kweek en dat die praktykskoler 'n groot taak hierin het. Verder sou dit seker ook nodig wees dat studente meer geleentheid sal kry om hulle motivering en verantwoordelikheid te bewys, wat 'n sterker vertroue van die kant van die praktykskoler in die student sal vereis. Al bogenoemde faktore veroorsaak dat gesinne/groepe vir praktika

nie altyd...173/...

nie altyd doeltreffend gekeur word nie en dat die studente dus nie hulle praktika op die leersaamste wyse kan verrig nie.

1.8. Die praktykskolers maak van verskeie leerervaringe gebruik in die opleiding van die studente, wat in ooreenstemming is met die vereistes in die teorie, soos o.a. deur Selby genoem. (Vgl. 55, p.156.) Individuele- en groepsupervisiegesprekke vind maandeliks plaas, wat toon dat supervisie tweeweekliks geskied. Manis is van mening dat supervisie weekliks behoort te geskied. (Vgl. 38, p.75.) Gesien in die lig van die belangrikheid van supervisie en die besondere betekenis wat supervisie vir die studente inhou, soos o.a. deur Kamphuis uitgelig word as sy sê „...de supervisie levert een zeer belangrijke bijdrage tot de verandering die de student moet ondergaan, tot het werkelijk ook in het handelen professioneel worden (26, p.105)", behoort weeklikse supervisiegesprekke as 'n ideaal nagestreef te word.

1.9. Al drie praktykskolers oorskry die gegewe tyd soos deur die universiteit voorgeskryf, wat kan veroorsaak dat daar nie voldoende geleentheid is vir verdieping van werksaamhede nie. Die departement Maatskaplike Werk gaan egter van die standpunt uit dat welsynsorganisasies mede-verantwoordelikheid vir die opleiding van studente behoort te neem. Daarom kan die universiteit nie die koste met betrekking tot die opleiding van studente ten volle dek nie. Indien meer tyd dus nodig is om aan studente te bestee, behoort die welsynsorganisasies ook bereid te wees om meer tyd daaraan af te staan en

die werk van die praktykskoler binne die welsynsorganisasie te verminder. Dover stel dit ook as 'n vereiste vir 'n welsynsorganisasie dat hy mede-verantwoordelikheid vir die opleiding van studente moet aanvaar. (Vgl. 11, p.94.) Dit wil voorkom asof die welsynsorganisasies nie heeltemal duidelikheid het oor die werksverdeling tussen die universiteit en die welsynsorganisasie nie en verdere aandag kan moontlik hieraan gegee word.

Die redes vir oorskryding van die tyd behoort egter ook ondersoek te word. Volgens die twee praktykskolers, wat elkeen twaalf en elf studente onderskeidelik hanteer het, is twaalf 'n hanteerbare getal studente. Hale beweer dat „.... there is some evidence that twelve may be a more productive learning group (19, p.28)". Sikkema beskou 10 - 14 studente as 'n hanteerbare groep, (vgl. 56, p.38,) terwyl die praktykskolers by die studente-eenheid in Londen wat deur Brown & Gloyne beskryf word, elkeen ongeveer agt studente behartig het. (Vgl. 5, p.87.) Die getal studente per praktykskoler sal beïnvloed word deur die aard en inhoud van die praktika van die studente. By genoemde studente-eenheid van Brown & Gloyne het die studente bv. drie dae per week by die eenheid ingeskakel, terwyl die studente by die plaaslike universiteit slegs een keer per week vir 'n halfdag inskakel. Bogenoemde gegewens in ag geneem, wil dit dus voorkom asof twaalf studente 'n hanteerbare groep is en dat dit dus nie noodwendig die rede vir oorskryding van die praktykskolers se tyd kan wees nie.

Die groepwerk...175/....

Die groepwerk-praktykskoler het 25 studente hanteer, wat, volgens die betrokke praktykskoler, te groot is om te behartig. Hierdie groep studente is egter eerstejaars en die praktika word nie op so 'n intensiewe vlak gedoen as met die derdejaarstudente nie.

Uit die voorafgaande het dit reeds geblyk dat die praktykskolers nie baie gereeld met die koördineerders skakel nie, dat hulle nie altyd presies weet wat van hulle verwag word nie en dat hulle soms probleme binne die welsynsorganisasie ondervind. Hierdie faktore kan veroorsaak dat die praktykskolers gestrem word in hulle werksaamhede en hulle werk nie so vinnig kan afhandel nie. Voorts kan dit ook gebeur dat die praktykskolers oorlaai word met werk binne die welsynsorganisasie en dus nie voldoende tyd aan hulle werk met die studente kan bestee nie. Bogenoemde faktore kan moontlike redes wees vir oorskryding van die praktykskolers se tyd. Daar behoort egter ook vasgestel te word hoe die praktykskolers hulle tyd tydens die vakansies van studente bestee, aangesien dié tyd gebruik kan word vir voorbereidingswerk, wat die druk werksprogram gedurende die akademiese jaar kan verminder.

1.10. Albei praktykskolers wat derdejaarstudente behartig is van mening dat die inskakeling van die studente op die huidige stadium verander behoort te word. Een praktykskoler verkies dat minder studente op 'n oggend by die welsynsorganisasie moet inskakel, terwyl die ander praktykskoler die student

vir 'n volle dag by die welsynsorganisasie wil inskakel. Beide praktykskolers het dus meer geleentheid nodig om die praktika van die studente uit te brei. Die tydsfaktor sal egter weer hier in berekening gebring moet word, veral aangesien die praktykskolers reeds hulle gegewe tyd oorskry. In vergelyking met die studente in Engeland wat bv. drie dae per week inskakel vir praktiese werk, (vgl. 5, p.87,) blyk dit dat oorweging aan 'n langer tydperk van inskakeling geskenk kan word. Onthou moet word dat spesiale voorsiening op die klasrooster van die studente gemaak is om studente een dag van klasbywoning vry te stel. Inskakeling by die welsynsorganisasie vir 'n paar oggende in die week sal daarom moeilik wees.

1.11. Beoordeling van studente vind ongestruktureerd plaas, aangesien daar nie 'n spesifieke norm is waarvolgens studente beoordeel word nie, behalwe die riglyne vir die vorderingsverslae wat oor studente ingevul word. Hoewel die praktykskolers van die hulp van die koördineerders gebruik maak, is hulle eie diskresie die oorheersende faktor in die beoordeling van studente. Voldoende vertroue behoort in die praktykskolers gestel te word om selfstandig studente te kan beoordeel, maar indien hulle nie bepaalde riglyne het waarvolgens studente beoordeel moet word en punte aan verslae toegeken moet word nie, kan dit veroorsaak dat daar nie eenvormigheid met betrekking tot die beoordeling van die studente heers nie. Gesien in die lig van die belangrikheid en gekompliseerdheid van die beoordeling van die studente, soos in hoofstuk IV bespreek, blyk dit dat die wyse van beoordeling van studente hernude aandag behoort te geniet.

1.12. Die ....177/....

1.12. Die praktykskolingseenhede het reeds 'n bydrae gelewer in die uitbouing van die beeld van die welsynsorganisasies. Een praktykskoler het die voordele van die praktykskolingseenheid vir die welsynsorganisasie as sodanig, asook vir die maatskaplike werkers van die welsynsorganisasie uitgelig, wat aansluiting vind met die voordele van 'n praktykskolingseenheid, soos deur Wilson aangedui, (vgl. 65, p.4) en in hoofstuk IV bespreek is. Die praktykskolers kan baie bydra om die praktykskolingseenheid tot voordeel van die welsynsorganisasie te laat strek en kan moontlik meer konstruktiewe pogings aanwend om die voordele van die praktykskolingseenhede pertinent uit te lig.

1.13. Die praktykskolers voel almal deel van die opleidingspan, wat toon dat daar bevredigende verhoudings tussen die doserende personeel en praktykskolers bestaan. Hierdie atmosfeer van samewerking tussen die praktykskolers en doserende personeel, kan tot groot voordeel van die studente en die welsynsorganisasies strek. Die praktykskolers se aandeel met betrekking tot die opstel van die praktiese en teoretiese leerplanne en doelstellings met die opleiding is egter nog tot dusver minimaal. Een praktykskoler het dit dan ook as 'n leemte uitgewys. Die feit dat die praktykskolers nie deelneem aan die opstel van doelstellings nie, kan hulle visie met hulle werk belemmer en dit kan daartoe lei dat die praktiese werk nie op die einddoel afstuur nie. Teorie en praktyk vind gevolglik moeilik aansluiting by

mekaar....178/.....

mekaar. Gebrekkige kennis van die teoretiese leerplan verminder die moontlikheid dat teorie en praktyk geïntegreer kan word. Studente kry dan nie geleentheid om hulle teoretiese kennis direk in die praktyk uit te toets en te gebruik nie. Meer doelgerigte benutting van die praktykskolers in die opset van die universiteit skyn nodig te wees.

1.14. Die praktykskolers trag almal om op hoogte met die teorie te bly, aangesien hulle naleeswerk doen, kursusse met betrekking tot maatskaplike werk bywoon en ook aktief deelneem aan die beroepsvereniging. Daar is egter geen riglyne wat hulle kan volg om die korrekte literatuur vir naleeswerk te kies nie. Die praktykskolers het ook nie opleiding ontvang met betrekking tot die wyse van onderrig van studente nie. Laasgenoemde is 'n groot leemte, aangesien almal nie altyd in staat is om kennis oor te dra nie. Dover het dan ook genoem dat die praktykskoler geleer moet word om kennis oor te dra. (Vgl. 11, p.90.) Een praktykskoler het ook bevestig dat sy moeilik met studente kommunikeer. By die plaaslike universiteit word 'n kursus in didaktiek vir doserende personeel aangebied. Die praktykskolers kan moontlik aangemoedig word om dié kursus by te woon, wat bogenoemde leemte in 'n mate kan uitskakel. Aangesien die praktykskolers ook nog baie onsekerheid beleef met betrekking tot hulle taakopdrag, kan 'n opleidingskursus meehelp om hulle beter toe te rus vir hulle taak.

1.15. Die persoonlikheidsvereistes en vaardighede waaroor 'n praktykskoler behoort te beskik en deur die praktykskolers self genoem is, toon dat hulle bewus is van die eise wat die beroep aan

hulle stel en hulle werk as belangrik beskou. So 'n gesindheid is nodig om 'n hoë standaard met die opleiding van studente te handhaaf. Uit die ondersoek het dan ook geblyk dat hoë vereistes aan die praktykskoler gestel word. 'n Nagraadse kwalifikasie, met doelgerigte, intensiewe praktiese ervaring onder supervisie, skyn 'n vereiste vir 'n praktykskoler te wees. Vanuit die literatuurstudie het dit ook geblyk dat hoë opvoedkundige kwalifikasies van die praktykskoler verwag kan word. So bv. het Cassidy beweer dat 'n doktorsgraad in die toekoms van 'n praktykskoler verwag gaan word, soos reeds in hoofstuk IV genoem. (Vgl. 6, p.153.) Geen een van die praktykskolers beoog op die huidige stadium verdere formele studie nie, wat weer eens die noodsaaklikheid van 'n kursus vir praktykskolers uitwys, om die formele studie in 'n mate te vervang.

Praktiese ervaring het ook uit die literatuurstudie na vore gekom en is deur die praktykskolers as 'n noodsaaklikheid uitgewys. Bogenoemde vereistes behoort vir enige praktykskoler te geld, aangesien praktiese onderrig van alle jaargroepe studente van eweveel belang is. 'n Praktykskoler wat dus eerstejaarstudente behartig, verrig net so 'n belangrike taak as 'n praktykskoler wat derdejaarstudente onderrig.

Die praktykskolers voldoen tans nie aan al die vereistes soos in die literatuur uiteengesit nie. As rede kan genoem word dat daar min senior persone beskikbaar is en soms is senior persone beskikbaar, maar het nie nagraadse kwalifikasies nie. Die welsynsorganisasies en universiteit is dus genoodsaak om

praktykskolers aan te stel, wat so na as moontlik aan die ideale voldoen.

Vaardighede wat deur die praktykskolers genoem is, stem ooreen met die vaardighede soos in die teorie uiteengesit. Dit is opmerklik dat al drie praktykskolers die vermoë om kennis aan studente oor te dra, as 'n vaardigheid uitgelig het, terwyl hulle dit terselfdertyd as 'n leemte by hulleself uitgewys het. Laasgenoemde toon dat hulle goeie insig in hulleself het en ook gemotiveer is om hierdie vaardigheid te probeer bemeester.

Die persoonlikheidseienskappe soos deur een praktykskoler uitgelig, vind ook aansluiting met die vereistes soos in hoofstuk IV bespreek. Selfkennis is veral van belang om die praktykskoler in staat te stel om voortdurend aan sy beroepspersoonlikheid te bou. Lojaliteit teenoor die beroep sal meehelp dat die praktykskoler 'n aktiewe bydrae tot die beroep sal lewer, wat as 'n vereiste in die teorie neergelê is.

1.16. Twee van die drie praktykskolers skyn nog onseker te wees in hulle werk en hulle eie vermoëns. Laasgenoemde word bevestig deur die feit dat albei genoem het dat hulle hulself net as gedeeltelik geskik beskou vir die werk. Die behoefte aan doelgerigte leiding aan die praktykskolers kom weer duidelik na vore. Hoewel die derde praktykskoler nie vir die huidige onsekerheid beleef met betrekking tot haar werksaamhede nie, kan dit toegeskryf word aan die feit dat sy nog min ervaring het

en daarom...181/....

en daarom nie die omvang van die eise van die verskillende jaargroepe studente ten volle besef nie.

1.17. Slegs een welsynsorganisasie se maatskaplike werkers is gedeeltelik toegerus as moontlike latere praktykskolers. Teoretiese kennis ontbreek hoofsaaklik by die maatskaplike werkers van die betrokke welsynsorganisasies. Hierdie tendens kan 'n nadelige uitwerking op die praktykopleiding van studente hê, aangesien die studente noodwendig met die maatskaplike werkers in aanraking kom en ook soms die maatskaplike werkers raadpleeg oor die hantering van gesinne/groepe. Indien die maatskaplike werkers nie op hoogte is met die nuutste tendense in maatskaplike werk nie, kan hulle nie doelgerigte leiding aan die studente gee nie en kan dit die opleiding van die studente benadeel. 'n Swak beeld van die welsynsorganisasie word ook hierdeur na die studente oorgedra. Verder kan dit ook gebeur dat die praktykskolerspos skielik vakant raak, tot groot verleentheid van sowel die welsynsorganisasie as die universiteit. Wanneer ander maatskaplike werkers binne die welsynsorganisasie toegerus is om die pos oor te neem, skakel dit baie ongerief uit en bevorder kontinuïteit van werksaamhede.

1.18. Die praktykskolers het heelwat leemtes in die huidige opset uitgelig, wat toon dat hulle daaroor nagedink het en ook moontlik self iets daaromtrent wil doen. Baie van die leemtes kan dan ook deur die praktykskolers self uit die weg geruim word. Die praktykskoler wat bv. min hulp ontvang met

betrekking tot die uitbreiding van groepwerk, kan die maatskaplike werkers van haar welsynsorganisasie motiveer tot beter samewerking. Opvoeding van die gemeenskap om hulle ontvanklik te maak vir groepwerk, berus ook by die betrokke praktykskoler self. Genoemde praktykskoler het 'n tekort aan nagraadse studente om terapeutiese groepe te hanteer, as 'n leemte uitgelig. Ondersoekster is egter van mening dat 'n voorgraadse student (derdejaarstudent) ook in staat kan wees om terapeutiese groepe te hanteer. Keuring van studente vir dié groepe sal nodig wees, asook meer vertroue in die vermoëns van studente. Hierdie vertroue sal sekerlik mettertyd verkry word wanneer die praktykskolers voldoende toegerus is vir hulle taak en daar ook meer geleentheid aan studente gegee kan word om hulle gemotiveerdheid en gehalte dienslewering te bewys.

Ander leemtes wat deur die praktykskolers uitgelig is, is reeds bespreek. Die belangrikste leemte skyn egter te wees gebrekkige kennis van die doel en wyse van praktiese opleiding van studente, asook die verwagtings van die universiteit ten opsigte van die taak van die praktykskoler. Hierdie leemtes kan uitgeskakel word deur middel van 'n opleidingskursus vir praktykskolers.

1.19. Uit die aanbevelings wat deur die praktykskolers gemaak is, blyk dit duidelik dat meer leiding van die universiteit nodig is. Die aanbevelings is nog baie beperk tot die

praktykskolers...183/....

praktykskolers se huidige situasie en toon nie 'n breë visie ten opsigte van die praktykskolingseenheid as sodanig nie. Laasgenoemde toon weer dat die praktykskoler eers voldoende toegerus moet word vir sy taak, voordat daar van hom verwag kan word om breër visie ten opsigte van die praktykskolingseenheid self te verkry.

2. AANBEVELINGS

Die volgende aanbevelings word gedoen met die vertroue dat dit opgevolg sal word, ten einde die praktykskolingseenhede te U.O.V.S. en elders in die R.S.A. uit te brei en die gehalte van praktykopleiding van studente in Maatskaplike Werk te verhoog.

2.1. Nouer kontak tussen die besture van die welsynsorganisasies en die praktykskolers is nodig om meer ontvanklikheid van die besture van die welsynsorganisasies te verkry vir die praktykopleiding van studente. Die praktykskolers behoort die voordele wat die praktykskolingseenheid vir die welsynsorganisasie inhou, duidelik aan die bestuur uit te lig. Verslaggewing aan die bestuur behoort gereeld en baie deeglik gedoen te word om die welsynsorganisasie op hoogte te bring en te hou met die aard en omvang van die werksaamhede van die praktykskoler. Oriëntasie van die vrywillige werker ten opsigte van die doel met die opleiding van studente kan ook meehelp tot 'n ontvanklike houding. Sodanige oriëntasie kan gedoen word deur middel van 'n kort kursus aan die vrywillige werkkragte.

2.2. Die ....184/.....

2.2. Die koördineerder, praktykskoler en bestuur van die welsynsorganisasie behoort minstens een keer per jaar (moontlik aan die einde van die jaar) bymekaar te kom om die praktykopleiding van die studente te bespreek. Leemtes in die praktykskolingseenheid kan dan bespreek word om dit moontlik uit te skakel. Die koördineerder kan die geleentheid benut om die bestuur te motiveer vir uitbreiding van fasiliteite, bv. die beskikbaarstelling van 'n bandmasjien vir die dikteer van verslae of voorsiening van vervoer aan studente. Tydens die samesprekings kan die taak van die praktykskoler, die eise wat die universiteit aan die opleiding van studente stel, asook die doel met die praktykopleiding van studente aan die bestuur verduidelik word. Op hierdie wyse kan die bestuur beleef dat hulle geken word in die opleiding van studente. Indien die besture van die welsynsorganisasies meer kennis het van die doel, waarde en omvang van die praktykopleiding van studente, sal meer belangstelling en ontvanklikheid moontlik makliker verkry word. Pogings kan ook aangewend word om toegang tot die besture van die welsynsorganisasies vir die universiteitspersoneel te verkry, waardeur samewerking tussen die universiteit en welsynsorganisasies bevorder kan word.

2.3. Gereelde, gestruktureerde samesprekings tussen die koördineerder en praktykskolers, (afsonderlik en gesamentlik,) is nodig. Die praktykskolers het steun en leiding nodig van die koördineerder. Tydens die samesprekings kan enige vraagstukke verbonde aan die praktykskolingseenheid bespreek word. Die koördineerder kan ook leiding aan die praktykskoler gee

met betrekking...185/...

met betrekking tot supervisie aan studente, toekenning van punte vir verslae, beoordeling van studente, keuring van gesinne en groepe en uitbouing van geleenthede vir praktiese werk.

2.4. Pogings behoort aangewend te word om die besture van die welsynsorganisasies te motiveer om meer fasiliteite beskikbaar te stel vir die opleiding van studente. Administratiewe hulp en hulp met vervoer van studente is van die belangrikste leemtes in die huidige opset. Daar behoort gepoog te word om 'n gesindheid by welsynsorganisasies tuis te bring, soos deur Wilson aangedui, nl. dat die welsynsorganisasies nie nuwe uitbreidings moet aanpak ten koste van die praktykskolingseenheid nie. (Vgl. 65, p.5.) Die welsynsorganisasie behoort dus eers die fasiliteite van die praktykskolingseenheid uit te brei, alvorens nuwe- en ander uitbreidings van die werk oorweeg word. Motivering vir uitbreiding van fasiliteite kan deur sowel die praktykskoler as die koördineerder gedoen word.

2.5. Ondersoek na die moontlikheid van subsidiëring van maatskaplike werkposte vir die opleiding van studente skyn noodsaaklik te wees. Die welsynsorganisasies behoort die inisiatief te neem en aansoek te doen vir sodanige subsidiëring. Indien die Departement van Volkswelsyn en Pensioene die poste subsidieer, kan die geld van die universiteit gebruik word vir die administratiewe kostes verbonde aan die praktykskolingseenheid. Beter en meer fasiliteite vir die praktykopleiding van studente, sal dan waarskynlik makliker ingestel kan word.

2.6. Sowel bestuurslede as die maatskaplike werkers van die welsynsorganisasies behoort meer betrek te word by die oriëntering van die studente. Die studente behoort geleentheid te kry om kennis te maak met die beleid van die welsynsorganisasie ook deur middel van die bestuurslede en die maatskaplike werkers. Formele ontmoetings tussen die bestuurslede, maatskaplike werkers en studente kan gereël word om nouer kontak te bewerkstellig.

Pogings kan ook aangewend word om studente na vergaderings van die welsynsorganisasie te nooi, sodat hulle op hoogte kan kom met die beleid en werksaamhede van die welsynsorganisasie. Bywoning van die vergaderings behoort verpligtend gemaak te word. Sodoende kan studente hulleself makliker met die welsynsorganisasie identifiseer en deel voel van die welsynsorganisasie.

2.7. Uitbouing van praktiese geleenthede vir studente is noodsaaklik. Voorsiening behoort gemaak te word vir die beoefening van die nuutste tendense in maatskaplike werk, bv. die gesinsgroepbenadering. Verder behoort daarna gestreef te word om studente geleentheid te gee om die drie metodes in maatskaplike werk aanvullend tot mekaar aan te wend. In die praktyk word dit van die maatskaplike werker verwag en daarom is voorbereiding hierop noodsaaklik.

2.8. Keuring van gesinne/groepe behoort meer aandag te geniet, ten einde vir studente die beste leermoontlikhede te bied. Hulp van die koördineerder aan die praktykskoler met die keuring is

essensieel...187/.....

essensieel. Studente se vermoëns, die doel met die praktiese werk, die betrokke jaargroep en leermoontlikhede van die gesinne/groepe, behoort deeglik in ag geneem te word, soos uiteengesit in hoofstuk IV. Hier kan ook gebruik gemaak word van die vorderingsverslae van studente, asook die leidraad met betrekking tot die praktiese werk, om die praktykskolers te oriënteer ten opsigte van die studente se vermoëns en die doelstellings met die praktika.

2.9. Ondersoek behoort ingestel te word na die tydsbesteding van die praktykskolers, in 'n poging om hulle te help om die druk werksaamhede te verlig. Die koördineerder en praktykskoler kan gesamentlik die praktykskoler se tydsbesteding ondersoek. Daar behoort egter eers 'n verdere jaar te verloop, alvorens 'n aanbeveling in die verband gemaak word, aangesien daar baie onsekerhede by die praktykskolers was, waardeur baie tyd verlore gegaan het. Indien die praktykskolers meer voldoende toegerus is en op hoogte is met hulle verpligtinge, sal die werk dalk vinniger verrig kan word.

Welsynsorganisasies kan ook oorreed word om die praktykskolers se werk gedurende die akademiese jaar te verminder. Gedurende die universiteitsvakansies kan die praktykskolers weer al hulle tyd aan die werksaamhede van die welsynsorganisasie bestee.

2.10. Oorweging kan geskenk word daaraan om studente vir 'n volle dag in plaas van 'n halwe dag by die welsynsorganisasie in te skakel, ten einde meer geleentheid vir die praktykskolers te laat om die

praktiese werk...188/.....

praktiese werk van die studente uit te bou en hulle geleentheid te gee om meer ervaring op te doen. Hierdie reëling sal egter veroorsaak dat die praktykskoler die tyd, soos deur die universiteit aangegee, nog verder sal oorskry. Toegewings van die welsynsorganisasie om die praktykskoler se werk binne die welsynsorganisasie te verminder, sal o.a. nodig wees, asook 'n heroorweging van die studente se tydsbesteding en inhoud van die praktika.

2.11. Duidelike riglyne met betrekking tot die beoordeling van die studente behoort opgestel te word. Die riglyne kan deur die koördineerder en praktykskoler gesamentlik opgestel word en deur al die doserende personeel tydens 'n samespreking bespreek en goedgekeur word. Inagname van die jaargroep studente en die doelstellings met die praktykopleiding is noodsaaklik by die opstel van die riglyne. Navolging van die riglyne kan eenvormigheid in die hand werk.

2.12. Die praktykskolers kan meer doelgerig betrek word by die opstel van doelstellings met die praktykopleiding van studente, asook die praktiese leerplan. Hierdie doelstellings behoort ook die goedkeuring van die res van die doserende personeel weg te dra, daarom kan die doelstellings ook gesamentlik tydens personeelvergaderings bespreek word. Hierdeur kan al die doserende personeel op hoogte kom met die doelstellings van elke jaargroep. Laasgenoemde is nodig vir opvolging en verdieping van die nastrewe van die doelstellings.

2.13. 'n Opleidingskursus vir praktykskolers is noodsaaklik. Die opleidingskursus behoort deur die loop van die jaar te geskied en nie net tot 'n week beperk te wees nie. Spesifieke opdragte en take kan aan die praktykskolers gegee word, ten einde hulle aktief by die kursus te betrek. Kennis van die teoretiese leerplan, praktiese leerplan en doelstellings met die opleiding van studente behoort tydens die kursus aan die praktykskolers oorgedra te word. Die praktykskolers kan ook deur middel van die kursus op hoogte gebring word met die nuutste tendense in maatskaplike werk en ook gehelp word om dit in die praktyk te implimenteer. Stimulering tot uitbouing en verdieping van praktiese geleenthede kan ook deur middel van die kursus geskied. Die inhoud van die supervisiegesprekke en wyse van beoordeling van die studente kan voorts by die kursus ingesluit word. Pogings kan ook aangewend word om die praktykskolers te help om die vaardighede, soos in die teorie uiteengesit en waarvan hulle bewus is, te bemeester. Hoewel hulle getoon het dat hulle kennis dra van die vaardighede, het hulle terselfdertyd ook die behoefte aan meer leiding met betrekking tot die aanwending van die vaardighede, uitgespreek. Aandag kan ook veral gegee word aan die vermoë om studente te onderrig, aangesien die wyse van onderrig in 'n groot mate die sukses met die praktykopleiding bepaal. Hierdie vaardigheid kan ook uitgebrei word deur middel van die kursus in didaktiek by die universiteit.

Oorweging behoort geskenk te word aan die aflegging van 'n toets of eksamen in die toekenning van 'n sertifikaat vir sodanige kursus. Daardeur kan sekerheid verkry word dat die kursus waarde

vir die...190/.....

vir die praktykskolers ingehou het en dat hulle toegerus is om 'n hoë standaard van praktykopleiding van studente te handhaaf.

2.14. Opknappingskursusse behoort gereeld vir die maatskaplike werkers van die welsynsorganisasies aangebied te word, ten einde hulle op hoogte met die nuutste tendense in maatskaplike werk te bring en te hou. Die welsynsorganisasies behoort dit as hulle verantwoordelikheid te beskou om die maatskaplike werkers met die nodige kennis toe te rus en die praktykskolers kan 'n groot bydrae hierin lewer. Hierdie kursusse kan deur die universiteit vir welsynsorganisasies aangebied word, in ruil vir hulle bydrae met betrekking tot die praktykopleiding van studente.

2.16. Akkreditering van welsynsorganisasies met betrekking tot die praktykopleiding van studente behoort nagestreef te word. Daardeur kan welsynsorganisasies wat hulle beskikbaar stel vir die opleiding van studente en spesifiek vir die instelling van praktykskolingseenhede, 'n bepaalde status verkry. Spesifieke vereistes kan deur die universiteit aan die welsynsorganisasie gestel word vir die implimentering van praktykskolingseenhede. Laasgenoemde kan dan van welsynsorganisasies onttrek word indien nie aan die voorgeskrewe vereistes voldoen word nie. Garrett het ook aanbeveel dat slegs welsynsorganisasies wat aan bepaalde vereistes voldoen, bv. teorie en praktyk integreer, gebruik moet word om studente op te lei. (Vgl. 17, p.4.) Op hierdie wyse kan 'n hoë standaard van praktykopleiding van studente in maatskaplike werk gehandhaaf word.

2.17. Gesien in die lig van die onsekerheid wat die praktykskolers in hulle werk ervaar en vanuit die teoretiese uiteensetting, blyk dit dat 'n praktykskoler oor ten minste 'n M.-graad met intensiewe praktiese ervaring behoort te beskik. Hoewel die getal jare praktiese ervaring moeilik vasgelê kan word, kan die norm van die Departement van Volkswelsyn en Pensioene vir 'n supervisor, nl. vyf jaar praktiese ervaring indien oor 'n M.-graad beskik word, as leidraad geneem word. Hierdie akademiese en praktiese kwalifikasies behoort met die aanstelling van praktykskolers nagestreef te word.

2.18. Kontinuïteit van praktykskolers is noodsaaklik om verdieping van werksaamhede mee te bring en daarom behoort dit nagestreef te word. Laasgenoemde sal meebring dat welsynsorganisasies sal trag om aangename werksomstandighede vir die praktykskolers te skep en soms bereid behoort te wees om toegewings vir praktykskolers te maak. Hier word bv. gedink aan praktykskolers wat deeltyds werk en sommige van hulle werk makliker tuis kan afhandel. Die welsynsorganisasies behoort soepel te wees in hulle beleid en diensvoorwaardes om die praktykskolers tegemoet te kom en só kontinuïteit te behou.

2.19. Keuring van studente vir toelating tot die kursus maatskaplike werk behoort oorweeg te word. In hoofstuk V het dit reeds na vore gekom dat die Suid-Afrikaanse student met toetrede tot die praktyk, dikwels nog emosioneel onvolwasse is. Gesien in die lig van die groot verantwoordelikheid wat op die beoefenaars van die professie rus, behoort slegs maatskaplike werkers toegelaat te word...192/....

laat te word, wie se motivering suiwer is en wat emosioneel ryp is vir die beoefening van die beroep. Studente word in die buiteland gekeur, soos in hoofstuk V uitgelig. Keuring van die studente in Suid-Afrika is reeds verskeie kere bespreek en oorweeg, maar geen georganiseerde keuring vind nog tot dusver plaas nie. Die Kommissie vir Maatskaplike Werk en Nasionale Bestuur van die Blanke Maatskaplike Werkersvereniging, behoort hieraan aandag te gee. Moontlik kan die plaaslike tak van die Maatskaplike Werkersvereniging hierdie saak aanvoor.

2.20. Verdere navorsing met betrekking tot die gebruikmaking van praktykskolingseenhede in die praktykopleiding van studente in maatskaplike werk is nodig. Ander opleidingsinstansies, die besture van welsynsorganisasies en die studente kan by so 'n ondersoek betrek word, ten einde 'n stelsel daar te stel wat tot die grootste voordeel van sowel die welsynsorganisasie as die universiteit en die studente en professie Maatskaplike Werk sal strek.

LITERATUURLYS

1. Advisory Council on Child Care, London : Field Training for Social Work, Her Majesty's Stationery Office, 1971

2. Berg Rene : Developing a Broadened View of the Educational Contribution of Field Practice, Journal of Social Work Process, Vol. XVII, 1969, pp. 55-68.

3. Borsuk Howard W. : Agency - School Communication : the influence of changing patterns of education, in Jones Betty Lacy (Red): Current Patterns in Field Instruction in Graduate Social Work Education, C.S.W.E. New York, 1969.

4. British Association of Social Workers : Basic Professional Education for Social Work, Statement of Policy adopted by the Council of the Association, 5/2/1971.

5. Brown S. Clement & Gloyne E.K. : The Field Training of Social Workers, George Allen & Unwin Ltd., London, 1966.

6. Cassidy Helen : Role and Function of the coordinator or Director of Field Instruction, in Jones Betty Lacy (Red): Current Patterns in Field Instruction in Graduate Social Work Education, C.S.W.E. New York, 1969.

7. Council on Social Work Education: Manuel of Accrediting Standards for Graduate Professional Schools of Social Work, C.S.W.E. New York, 1971.

8. Cox Cordelia : Characteristics of Undergraduate programs in Social Work Education, in Glick Lester (Red): Undergraduate Social Work Education for Practice, A Report on Curriculum Content and Issues, Syracuse University, New York, 1970.

9. Dea Kay L. : The Collaborative Process in Undergraduate Field Instruction Programs, in Wenzel Kristen (Red): Undergraduate Field Instruction Programs, Current Issues and Predictions, C.S.W.E. 1972.

10. Departement van Volkswelsyn en Pensioene : Verslag van Konferensie oor die Praktykopleiding van Studente in Maatskaplike Werk. Navorsing en Inligting, Uitgawe 3/1972.

11. Dover Frances T. : Field Instruction in Casework, A Five year Agency - School Demonstration Project, The Jewish Guild for the Blind, New York, 1962.

12. Eloff D.J. : Vyfde Konferensie van dosente in die Maatskaplike Werk, Maatskaplike Werk, Jaargang 7, Junie 1971, No 2, pp. 115-120.

13. Feldstein Donald : Undergraduate Social Work Education, Today and Tomorrow, C.S.W.E. New York, 1972.

14. Fellin Phillip, Thomas Edwin J, Freud Clarice : Institutes on Behavioral Science Knowledge for Field Instructors, Journal of Education for Social Work, Vol 4 No 1, Fall 1967, pp.5-13.

15. Finestone Samuel : Selected Features of Professional Field Instruction, Journal of Education for Social Work, Vol 3 No 2 Fall 1967, pp.14-26.

16. Foeckler Merle M. : Orientation to Field Instruction in light of Current Needs of Social Work Education, Social Work Education Reporter, Vol 16, No 3, Sept. 1968, pp. 34-37.

17. Garrett Annette : Learning through Supervision, Smith College Studies in Social Work, Northampton, Massachusetts, 1954.

18. Green Solomon H. : Educational Assessments of Student Learning through Practice in Field Instruction, Social Work Education Reporter, Vol XX No 3, Sept - Okt. 1972, pp.48-54.

19. Hale Mark P. : Innovations in Field Learning and Teaching, in Jones Betty Lacy (Red): Current Patterns in Field Instruction in Graduate Social Work Education, C.S.W.E. New York, 1969.

20. Hare Isadora R. : The Role of the Field Work Consultant in Social Work Education, Degree of Master of Arts in Social Work, University of the Witwatersrand, Johannesburg, 1973.

21. Harper John : Group Supervision of Students, Social Work, Vol 26, No 4, October 1969, pp. 18-22.

22. Hartford Margaret E. : The Preparation of Social Workers to Practice with People in Groups, Journal of Education for Social Work, Vol 3, No 2, Fall 1967, pp. 49-60.

23. Herington Winnifred : An Experimental Field Practice Unit: A Report of two years experience, Social Work Education Reporter, Vol XX, No 1, Des - Jan 1972, pp. 64-66.

24. Horowitz Gideon : Freedom and/or Regulation 1. New Curriculum Policy Statement, Journal of Education for Social Work, Vol 7, Spring 1971, pp. 41-46.

25. Irving Howard H. : A Social Science Approach to a Problem in Field Instruction : The Analysis of a three-part role-set, Journal of Education for Social Work, Vol 5, Spring 1969, pp. 49-56.

26. Kamphuis M : Tegen de draad in, N.V. Uitgeversmaatschappij de Tijdstroom, Lochem, 1972.

27. Katz Arthur J. : New Curriculum Policy Statement : Freedom and/or Regulation 2, Journal of Education for Social Work, Vol 7, Spring 1971, pp.47-54.

28. Kent Bessie : Social Work Supervision in Practice, Pergamon Press, Oxford, 1969.

29. Large Dorothy : Four Processes of Field Instruction in Casework : The Field Instructor's contribution to instructor-student interaction in Second-year Field Work, Social Service Review, Vol 37, No 3, September 1963, pp. 263-273.

30. Leader Arthur L. : An Agency's View Toward Education for Practice, Journal of Education for Social Work, Vol 7, Fall 1971, p. 27-34.

31. Leonard Peter : Experiments in Post-Professional Education, Social Work Today, Vol 1 No 4, Julie 1970, pp.5-9.

32. Loewenberg Frank M. : Time and Quality in Graduate Social Work Education - Report of the Special Committee to study the length of Graduate Social Work Education, New York, 1972.

33. Lurie Abraham & Pinsky Sidney : Queens Field Instruction Center for Multilevel Education in Social Work, Journal of Education for Social Work, Fall, 1973, Vol 9, No 3, pp. 39-44.

34. Lurie Harry L. : Encyclopedia of Social Work - Successor to the Social Work Year Book, Fifteenth Issue, National Association of Social Workers, Two Park Avenue, New York, 1965.

35. Maatskaplike Werk Departement U.O.V.S. : Notules van samesprekings met welsynsorganisasies.

36. Maatskaplike Werk Departement U.O.V.S. : Lêers met betrekking tot Praktykskolingseenhede.

37. Mandell Betty : The Equality Revolution and Supervision, Journal of Education for Social Work, Vol 9, No 1, Winter 1973, pp.43-54.

38. Manis Francis : Field Practice in Social Work Education - Perspectives from an International Base, Sultana Press, Fullerton, California, 1972.

39. Matson Margaret B. : Field Experience for the Undergraduate Social Welfare Student, in Dea Kay (Red): New Ways of Teaching Social Work Practice, C.S.W.E. New York, 1972.

40. Mayers Friedericka : Differential use of Group Teaching in First Year Field Work, Social Service Review, Vol 44, No 1, Maart 1970, pp. 63-74.

41. McNew Emily & de Young Anne : Instruction at Marywood : It's Micro, Macro and Modular, Journal of Education for Social Work, Spring 1970, pp. 29-40.

42. Merrifield Aleanor : Changing Patterns and Programs in Field Instruction, Social Service Review, Vol 37, No 3, Sept 1963, p. 274-282.

43. Mossman Moeb E. : The Bachelor's degree Program in the Social Work Continuum, in Glick Lester J. (Red): Undergraduate Social Work Education for Practice, A Report on Curriculum Content and Issues, Syracuse University, New York, 1970.

44. Muller Annette : Opleiding vir Maatskaplike Werk met spesiale verwysing na Suid-Afrika, D.Phil, Universiteit van Stellenbosch, 1965.

45. Muller Annette : Nuwe Ontwikkelinge in Opleiding vir Maatskaplike Werk in Brittanje, Maatskaplike Werk, Jaargang 3, No 3, Augustus 1967, pp. 143-148.

46. Nasionale Welsynsraad : Deel II van Verslag van die Konferensie oor die Praktykopleiding van Studente in Maatskaplike Werk, 7 - 9 Junie, 1971, Pretoria, Augustus 1972, Pretoria.

199/.....

47. Northen Helen : An Integrated Practice Sequence in Social Work Education, Social Work Education Reporter, Vol XV1, No 2, Junie 1968, pp. 29-38.

48. Pohek Marquerite V. : Learning Theories, Instructional and Expensive objectives and educational evaluation, in Glick Lester J. (Red): Undergraduate Social Work Education for Practice - A Report on Curriculum Content and Issues, New York, 1970.

49. Quaranta Mary Ann & Stanton Greta : Planning Curriculum Change in a Large Traditional Field Instruction Program, Journal of Education for Social Work, Vol 9, No 1, Winter 1973, pp. 55-67.

50. Rapoport L & Rosenfeld J.M. : The nature of student advising in Social Work Education, Applied Social Studies, Vol 1, No 2, 1969, pp. 113-124.

50(a). Reynolds Bertha Capen : Learning and Teaching in the Practice of Social Work, Farror & Rinehart, Inc, New York, 1942.

51. Romney Leonard S. : Toward Development of a Generic Model for Human Service Field Experience, Social Work Education Reporter, Vol X1X, No 3, Sept - Okt 1971, pp. 61-65.

52. Schachter Burt : Relevance of Direct Practice for To-day's Social Work Educator, Journal of Education for Social Work, Vol 5, Fall 1969, pp. 39-46.

53. Schubert Margaret : Making the best use of Traditional and a typical field placements, in Jones Betty Lacy (Red): Current Patterns in Field Instruction in Graduate Social Work Education, C.S.W.E. New York, 1969.

54. Selby Lola : The University of California Generalist Model for Teaching Social Work Methods in Dea Kay (Red): New Ways of Teaching Social Work Practice, C.S.W.E., New York, 1972.

55. Selby Lola : The Fieldwork Supervisor as educator in Younghusband Eileen (Red): Education for Social Work, George Allen & Unwin Ltd, London, 1968.

56. Sikkema Mildred : A Proposal for an innovation in Field Learning and teaching, in Field Instruction in Graduate Social Work Education - Old problems and new proposals, C.S.W.E., New York, 1966.

57. Simon Bernece K : Field Instruction as Education for Practice: Purposes and Goals in Wenzel Kristen (Red): Undergraduate Field Instruction Programs - Current Issues and Predictions, C.S.W.E., 1972.

58. Simon Bernece K. : Design of Learning Experiences in Field Instruction, Social Service Review, Vol 40, No 4, Des 1966, pp. 397-409.

59. Smalley Ruth E. : Values and Directions in Social Work Education, Journal of Social Work Process, Vol XV11, 1969, pp. 11-36.

60. Smith M.J. : Professional Education for Social Work in Britain, George Allen & Unwin Ltd, London, 1965.

61. Suid-Afrikaanse Vroue Federasie : Inligtingsblad met betrekking tot Praktykskolingseenhede.

62. Timms Noel : Social Work, Routledge & Kegan Paul, London, 1970.

63. Towle C : The Learner in Education for the Professions as seen in Education for Social Work, The University of Chicago Press, London, 1954.

64. Werner Ruth : The Director of Field Work - Administrator and Educator, in Jones Betty Lacy (Red): Current Patterns in Field Instruction in Graduate Social Work Education, C.S.W.E., New York, 1969.

65. Wilson Doreen : The Role of the Student unit in Social Work Education, Social Work Today, Vol 2, No 3, May 1971, pp. 3-6.

66. Zalba Serapio R. : The pros. and cons. of using a curriculum in undergraduate field instruction in Wenzel Kristen (Red): Undergraduate Field Instruction Programs - Current Issues and Predictions, C.S.W.E., New York, 1972.

SKEDULE

1. Identifiserende gegewens

Naam van welsynsorganisasie

Kwalifikasies van praktykskoler

Praktiese ervaring

Verdere formele studie

2. Posisie binne die welsynsorganisasie

a. Supervisor

b. Senior maatskaplike werker

c. Maatskaplike werker

a	b	c

3. Volgens u oordeel, op grond waarvan is u in die pos aangestel?

a. Akademiese kwalifikasies

b. Praktiese ervaring

c. Senioriteit

d. Niemand anders beskikbaar

e. Ander

	a	b	c	d
e				

4. Sou u eerder by die universiteit aangestel wou wees? Rede.

____

____

____

5. Indien u sou belangstel in 'n akademiese pos, sou u aansoek doen vir

a. Tegniese beampte

b. Lektoraat

c. Senior lektoraat

a	b	c

6. Ingesteldheid van die bestuur van die welsynsorganisasie t.o.v. die praktykskolingseenheid:

   a. Ontvanklik
   b. Ongeneë
   c. Neutraal

a	b	c

7. Ingesteldheid van kollegas t.o.v. die praktykskolingseenheid:

   a. Ontvanklik
   b. Ongeneë
   c. Neutraal

a	b	c

8. Aanspreeklikheid vir vereffening van koste verbonde aan praktykskolingseenheid:

   a. Welsynsorganisasie alleen
   b. Welsynsorganisasie en universiteit
   c. Subsidie Departement Volkswelsyn en Pensioene en universiteit en welsynsorganisasie
   d. Ander inkomste

	a	b	c
d			

9. Wyse van aanstelling van praktykskoler in welsynsorganisasie

   a. Voltyds
   b. Deeltyds

a	b

10. Gemiddelde getal ure bestee aan studente

11. Fasiliteite deur die welsynsorganisasie vir die praktykskolingseenheid beskikbaar gestel:

Kantoortoerusting:
a. Ekstra kantoor/e
b. Ekstra telefoon/e
c. Besprekingslokaal
d. Lêerkabinet
e. Ander

Administratiewe hulp:
a. Tikwerk
b. Liassering
c. Ander

Hulpmiddels:
a. Bandmasjien
b. Ander

Vervoer:
a. Motor
b. Buskaartjies
c. Brandstofvergoeding

12. Vergaderings van welsynsorganisasie wat bygewoon word:

a. Hoofbestuursvergadering
b. Bestuursvergadering
c. Algemene ledevergadering
d. Personeelvergadering
e. Gesinsorgkomiteevergadering
f. Groepwerkkomiteevergadering
g. Aannemingskomiteevergadering
h. Ander

13. Praktykskoler se aandeel in Hoofbestuur-vergaderings:

a. Woon nie by nie
b. Waarnemer
c. Raadgewende hoedanigheid
d. Tree op as bestuurslid

a	b	c	d

14. Praktykskoler se aandeel in bestuursvergaderings:

a. Woon nie by nie
b. Waarnemer
c. Raadgewende hoedanigheid
d. Tree op as bestuurslid

a	b	c	d

15. Praktykskoler se aandeel in gesin-sorgkomiteevergadering:

a. Geen aktiewe deelname
b. Lewer verslag van gesinne
c. Tree op in raadgewende hoedanigheid

a	b	c

16. Praktykskoler se aandeel in groepwerk-komiteevergaderings:

a. Geen aktiewe deelname
b. Lewer verslag van groepwerk
c. Tree op in raadgewende hoedanigheid

a	b	c

17. Praktykskoler se aandeel in aannemings-komitee:

a. Geen aktiewe deelname
b. Raadgewend
c. Lewer verslag van aannemende ouers

a	b	c

206/.....

18. Praktykskoler se aandeel in personeel-vergaderings:

Leier:
a. Reël vergaderings
b. Neem leiding in besprekings
c. Gee spesifieke opdragte

Meegaande lid:
a. Geen spesifieke leiding
b. Ontvang opdragte
c. Neem deel aan besprekings
d. Lei soms onderwerp van bespreking in

	a	b	c	d
Leier				
Meegaande lid				

19. Sou 'n welsynsorganisasie wat vanuit universiteit geïnisieer word meer/minder soepelheid aan die werk verleen:

a. Meer
b. Minder

a	b

20. Wyse van verslaggewing oor praktykskoling:

a. Mondeling
b. Skriftelik
c. Geen

a	b	c

21. Tye van verslaggewing:

a. Gladnie
b. Maandeliks
c. Sesmaandeliks
d. Jaarliks

a	b	c	d

22. Geleentheid van verslaggewing:

a. Bestuursvergadering
b. Algemene ledevergadering
c. Hoofbestuursvergadering
d. Geïnkorporeer in jaarverslag van welsynsorganisasie
e. Jaarlikse/Tweejaarlikse kongres

a	b	c	d	e

23. Gemiddelde getal studente by praktykskolingseenheid ingeskakel:

a. Eerstejaarstudente
b. Tweedejaarstudente
c. Derdejaarstudente
d. Nagraads

a	b	c	d

24. Hoeveel dink u kan u hanteer vir die gegewe tyd?

a. Eerstejaar
b. Tweedejaar
c. Derdejaar
d. Nagraads

a	b	c	d

25. Tye van inskakeling van studente:

a. Middag
b. Oggend
c. Een dag
d. Twee dae
e. Ander

a	b	c	d	e

26. Watter inskakeling beskou u as die ideaal?

____

____

208/....

27. Oriëntering binne die welsynsorganisasie

Oordra van beleid

Bekendstelling met vakkundige diens

Bekendstelling met administratiewe diens

a. Praktykskoler

b. Hoof van kantoor

c. Supervisor

d. Maatskaplike werker

e. Bestuurslid

	a	b	c	d	e
Beleid					
Vakkundige diens					
Administratiewe diens					

28. Wyse van ontmoeting van amptenare

Bestuurslede

Maatskaplike werkers

Administratiewe personeel

a. Formele bekendstelling

b. Toevallige ontmoeting

	a	b
Bestuur		
Maatskaplike werkers		
Administratiewe personeel		

29. Voorsiening vir praktiese ervaring vir studente

a. Gevallewerk

b. Groepwerk

c. Gemeenskapsorganisasie

d. Maatskaplike Werk administrasie

a	b	c	d

209/....

30. Vind skakeling met koördineerder by die universiteit plaas?

a) Ja

b) Nee

a	b

31. Aard van skakeling met koördineerder

a. Weekliks

b. Tweeweekliks

c. Maandeliks

d. Ander

a	b	c	d

32. Word verslag van koördineerder aangaande vermoëns en vordering van student ontvang alvorens student inskakel?

a) Ja

b) Nee

a	b

33. <u>Metode van keuring van gesinne/groepe vir studente</u>

a. Enige gesin/groep beskikbaar

b. Inagname van student se vermoëns

c. Inagname van leerplan

d. Inagname van jaargroep

e. Moontlikheid tot konstruktiewe dienslewering

f. Moontlikheid tot groei by gesin

a	b	c	d	e	f

34. Vergaderings/konferensies deur studente bygewoon:

a. Geen

b. Hoofbestuursvergaderings

c. Bestuurvergaderings

d. Personeelvergaderings

e. Opknappingskursusse/konferensies vir maatskaplike werkers

f. Gesinsorg/groepwerkkomiteevergaderings

g. Aannemingskomiteevergaderings

h. Maatskaplike Werkersvereniging

i. Ander

a	b	c	d	e	f	g	h

i ____________________

35. Enige addisionele geleenthede vir praktiese ervaring van studente: Spesifiseer.

Gesinsgroepbenadering ____________________

Multiprofessionele benadering ____________________

36. Leerervaringe in praktiese werk:

a. Individuele supervisie

b. Groepsupervisie

c. Seminare (bespreking)

d. Praktiese klasbespreking

e. Laboratoriumwerk/rollespel

f. Waarnemingsbesoeke

g. Ander

a	b	c	d	e	f	g

211/ .....

37. Getal leergesprekke en ervarings:

	Weekliks	2.W.	M.	J.
Individuele supervisie				
Groep supervisie				
Praktiese klasbesprekings				
Seminare				
Laboratoriumwerk				
Waarnemingsbesoeke				

38. Beoordeling van die student ten opsigte van praktiese werk:

a. Praktykskoler alleen

b. Praktykskoler en koördineerder

c. Gegewens van ander kollegas

a	b	c

39. Wyse van beoordeling:

a. Spesifieke riglyne (verslag)

b. Eie diskresie

c. Mondelinge eksamen

a	b	c

40. Verantwoordelikheid in die universiteitsopset:

a. Mede-verantwoordelikheid vir opstel van doelstellings

b. " " " " " teoretiese leerplan

c. " " " " " praktiese leerplan

d. Woon personeelvergaderings by

a	b	c	d

212/ .....

41. Voel u deel van die span ten opsigte van opleiding van studente? Motiveer.

____

____

____

42. Wyse van bybring van kennis:

a. Samesprekings met universiteitspersoneel

b. Spesifieke indiensopleidingsprogram

c. Bywoning van konferensies met betrekking tot maatskaplike werk

d. Deelname aan beroepsvereniging vir maatskaplike werkers

e. Eie leeswerk van vakkundige literatuur

f. Verdere formele studie

a	b	c	d	e	f

43. Watter invloed het die praktykskolingseenheid op die beeld van die welsynsorganisasie?

____

____

____

44. Aan watter vereistes behoort 'n praktykskoler te voldoen?

Teoretiese kennis ____________________

Praktiese ervaring ____________________

____

Persoonlikheidseienskappe ____________________

____

Vaardighede ____________________

____

213/ .....

45. Beskou u uself as voldoende toegerus vir die taak as praktykskoler? Motiveer.

46. Beskou u u kollegas as voldoende toegerus vir die taak as praktykskoler? Motiveer.

47. Leemtes in die huidige opset:

48. Aanbevelings:

U.O.V.S. BLOEMFONTEIN BIBLIOTEEK-LIBRARY