

BERATUNGSZIEL, RESSOURCEN, NÄCHSTE SCHRITTE

Theoretischer Hintergrund

Im ersten Beratungsmodul des GUIDE-Modells (GAP) erfragt die Beratungsperson das Anliegen der Kundin und macht sich ein Bild über die aktuelle Situation, bisherige Entwicklungen sowie des Kontextes und des Umfeldes (Hirschi, 2011). Dies beinhaltet unter anderem das Erfassen der Karriere-Ressourcen und wichtiger Aktivitäten zur erfolgreichen Laufbahngestaltung. Es empfiehlt sich ein strukturiertes Erfassen der Karriere-Ressourcen und Aktivitäten durch den Einsatz eines Fragebogens.

In einem weiteren Schritt vereinbaren Beratungsperson und Kundin gemeinsame Beratungsziele (→ Hintergrundinformationen «Ziele wirkungsvoll setzen», 1. Modul). Gemäss Hirschi (2011) ist eine Übereinkunft zwischen Beratungsperson und Kundin sowohl über die Ziele als auch die Inhalte und Prozesse der Beratung wichtig. Diese Übereinkünfte tragen nebst einer empathischen, wertschätzenden Haltung der Beratungsperson massgebend zu einer guten Beratungsbeziehung bei. Zum Zeitpunkt der Vereinbarung von gemeinsamen Beratungszielen zeigt die Beratungsperson der Kundin anhand der GUIDE-Drehscheibe die zentralen Beratungsinhalte und Prozessschritte anschaulich auf.

Beratungsperson und Kundin besprechen die gewonnenen Ergebnisse aus dem Karriere-Ressourcen Fragebogen. Wurde der Fragebogen nicht eingesetzt, werden die Laufbahnressourcen und Aktivitäten qualitativ erfasst - in einem strukturierten Gespräch und/oder anhand von Bildern (→ Ressourcen erfragen und vertiefen, 1. Modul; → Ressourcen erfragen_MigrantInnen, 1. Modul; → Bilderset, 1. Modul). Die Beratungsperson unterstützt die Kundin dabei, die Bedeutung der Ausprägung ihrer Ressourcenkomponenten und Aktivitäten, im Hinblick auf das Beratungsziel, zu verstehen. Hoch ausgeprägte Ressourcenkomponenten und Aktivitäten werden erkannt und im Folgenden gezielt aktiviert und angewendet. Auch wird besprochen,

welche der tief ausgeprägten Ressourcenkomponenten und Aktivitäten im weiteren Beratungsverlauf (wann und wie) gefördert werden sollen.

Am Ende der Beratung wird überprüft, ob die ursprüngliche Divergenz befriedigend geschlossen werden konnte. Dabei wird auch reflektiert, was sich seit Beratungsbeginn verändert hat, wie sich die Kundin zum aktuellen Zeitpunkt fühlt und welche wichtigen Erkenntnisse sie aus dem Beratungsprozess gewonnen hat. Die Beratungsziele werden auf deren Erreichung hin geprüft. (→ Evaluation_Beratung, 4. Modul). Im Sinne der Qualitätssicherung können Beratungseffekte gemessen werden, was auch die Veränderungen in den ursprünglich erhobenen Laufbahnressourcen und Aktivitäten beinhaltet.

Ziel des Arbeitsblattes

Anhand des nachfolgenden Syntheseblattes sehen Kundin und Beratungsperson auf einen Blick:

- gemeinsam erarbeitetes Beratungsziel
- hoch ausgeprägte Komponenten von Laufbahnressourcen und Aktivitäten, welche im Hinblick auf das Beratungsziel angewendet werden können
- Komponenten von Laufbahnressourcen und Aktivitäten, welche bezogen auf das Beratungsziel zu entwickeln sind
- konkrete nächste Schritte im Beratungsprozess
- Fortschritte in Bezug auf vereinbarte (Entwicklungs)ziele

Einsatz des Arbeitsblattes

Die Beratungsperson füllt das Arbeitsblatt gemeinsam mit der Kundin aus. Es kann angepasst und aktualisiert werden, indem beispielsweise nächste Schritte im Beratungsprozess (z.B. in Form von Hausaufgaben) ergänzt oder bei Bedarf Zielanpassungen vorgenommen werden.

