

Das GUIDE-Modell: Ein Kompass für den Beratungsprozess¹

Im Rahmen der Erarbeitung eines internen Beratungskonzeptes² hat die BSL Oberwallis das GUIDE-Modell entwickelt. Es gibt ausgewählte Beratungsinhalte sowie eine Struktur im Beratungsablauf vor und hilft, die Beratungsgestaltung festzulegen. Das Beratungsmodell wurde ausgehend von zwei theorie- und forschungsbasierten Modellen entwickelt: dem «Karriere-Ressourcen Modell»³ und dem Grundlagenmodell «Wirksames Karriere-Coaching»⁴. Das GUIDE-Modell integriert problemlos weitere Theorieansätze.

Unsere Arbeitswelt ist komplexer und dynamischer als je zuvor. Durch die rasanten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft wandelt sich die Aus- und Weiterbildungswelt stetig. Die Menschen sind gefordert, sich diesen Entwicklungen anzupassen und Eigenverantwortung für ihre berufliche Laufbahn zu übernehmen. Damit verbunden sind Herausforderungen und berufliche Entscheidungen.

Das Anliegen der Kundinnen und Kunden steht im Zentrum unserer Beratungsarbeit. Wir bieten Unterstützung in der Gestaltung der beruflichen Laufbahn, im Erarbeiten von beruflichen Visionen und im Entwickeln von Wegen zur Zielerreichung. Die Veränderungen in der Aus- und Weiterbildung sowie in der Arbeitswelt beziehen wir mit ein. Das Beratungskonzept und das GUIDE-Modell unterstützen uns darin, auch in komplexen Beratungssituationen die Orientierung zu behalten und den Beratungsprozess zu steuern. Der Titel «GUIDE» unseres Beratungsmodells steht für den inneren Wegweiser, den die Menschen zum Planen ihrer beruflichen Laufbahn benötigen. Dies wird auch durch die grafische Darstellung des Modells als Kompass veranschaulicht. Die im Verlaufe des Beratungsprozesses gewonnene Klarheit in Bezug auf eigene Werte, Interessen, Stärken und berufliche Ziele hilft unseren Kundinnen und Kunden, ihren inneren Kompass neu auszurichten.

Die Nutzung und Stärkung von vier persönlichen Ressourcenfeldern spielen bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn eine zentrale Rolle: Identitäts-Ressourcen, Human-Kapital Ressourcen, psychologische Ressourcen und soziale Ressourcen. Diese Ressourcen, welche sich gegenseitig beeinflussen, sind in der untenstehenden Abbildung des GUIDE-Modells als farbige, ineinandergreifende Zahnräder zu erkennen. Die Beratungsarbeit nach unserem Beratungsmodell trägt des Weiteren dazu bei, die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit unserer Kundinnen und Kunden in beruflichen Übergangsprozessen zu gewährleisten.

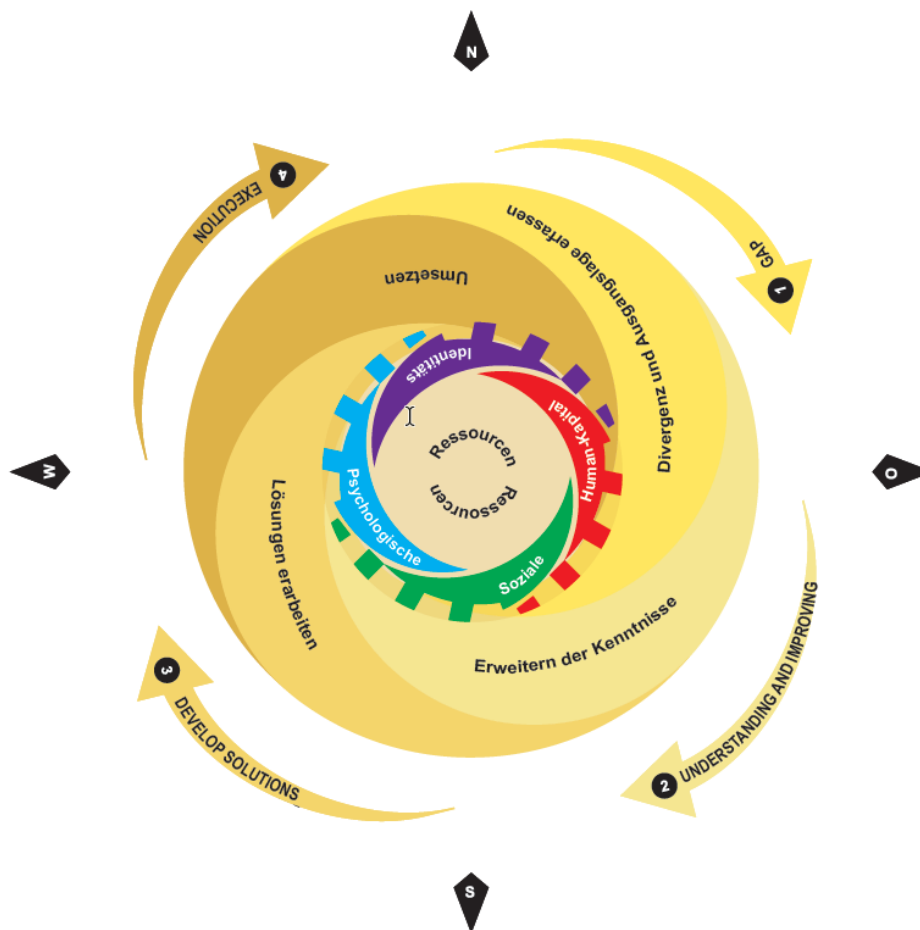
Die Buchstaben G-U-I-D-E bilden die Anfangsbuchstaben der einzelnen Beratungsmodule: **G**ap, **U**nderstanding and Improving, **D**evelop solutions, **E**xecution. Zwischen den Beratungsmodulen besteht ein fließender Übergang, deshalb sind sie im Modell spiralförmig dargestellt (gelbe Bereiche in der Abbildung). Wie lange die Kundin oder der Kunde in Begleitung der Beratungsperson bei den einzelnen Modulen verweilt, hängt von verschiedenen Faktoren wie zum Beispiel vom Beratungsziel oder von bereits vorhandenen Ressourcen ab.

¹ © BSL Oberwallis 2018. Das vorliegende Guide-Modell wurde von der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Oberwallis entwickelt und wird den Kantonen unter Angabe der Quelle zur Nutzung zur Verfügung gestellt.

² Beratungskonzept BSL Oberwallis (2018). <https://www.vs.ch/documents/517867/4528181/Beratungskonzept.pdf/25a099bec7a7-44a9-b41d-a976184f72bc?t=1549030467726?t=1588783215454>.

³ Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

⁴ Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), pp. 301-315.



GUIDE-Modell

© BSL Oberwallis 2018

Quelle: Karriere-Ressourcen Modell (A. Hirschi, 2012)
Wirksames Karriere-Coaching: ein Grundlagenmodell (A. Hirschi, 2011)

Beratungsablauf nach dem GUIDE-Modell

- **Gap:** Divergenz und Ausgangslage erfassen

Die Fragestellung wird am Anfang des Beratungsprozesses erhoben. Die Kundin oder der Kunde beschreibt den Wunschzustand so genau wie möglich. Es erfolgt zudem eine sorgfältige Erfassung der Ausgangslage. Dabei werden die vier persönlichen Ressourcenbereiche und wichtige Aktivitäten zur erfolgreichen Laufbahngestaltung erhoben. Gemeinsame Beratungsziele und -inhalte werden vereinbart.

- **Understanding and Improving:** Erweitern der Kenntnisse

Im zweiten Modul wird an den Ursachen des Anliegens gearbeitet. Das Bewusstmachen der zur Verfügung stehenden Ressourcen und deren Bedeutung in Bezug auf den Wunschzustand spielen dabei eine grosse Rolle. Die Kundin oder der Kunde erweitert die Kenntnisse über sich selbst und über berufliche Möglichkeiten und verbindet beide Bereiche. Ressourcen sowie wichtige Aktivitäten werden im Hinblick auf die Zieldefinition, bis zum Abschluss des Beratungsprozesses, genutzt und gefördert.

- **Develop solutions:** Lösungen erarbeiten

Der Beratungsprozess richtet sich zunehmend auf die Realisierung aus. Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen in den vorhergehenden Modulen werden berufliche Lösungen generiert und auf deren Umsetzbarkeit geprüft. Informationen aus Arbeitsmarkt und

Bildungssystem werden mitberücksichtigt. Der Umgang mit möglichen Hindernissen und die Entscheidungsfindung werden thematisiert und je nach Situation vertiefter bearbeitet.

➤ **Execution:** Umsetzen

Ziel dieses Moduls ist es, die Ergebnisse der Beratung in einen konkreten Handlungsplan umzusetzen. Möglichkeiten und Wege zur Erreichung der beruflichen Ziele werden entwickelt. Die Umsetzungsphase beinhaltet je nach Zielformulierung beispielsweise auch die Entwicklung von Bewerbungsstrategien und die Begleitung bei der Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen.

In einer Abschluss-Sitzung erfolgt die Rückkehr zum ersten Beratungsmodul. Der Beratungsprozess wird reflektiert und es wird überprüft, ob die ursprünglich formulierten Ziele erreicht worden sind.