

UTE FEHR  
DIETMAR CHUR

**DAS KONZEPT FÜR EIN CAREER CENTER  
AN DER  
RUPRECHT-KARLS-UNIVERSITÄT HEIDELBERG**

HEIDELBERG 2002

SCHRIFTENREIHE  
BERATUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG AN DER HOCHSCHULE 9

**Anschrift der Autoren:**

Abteilung Schlüsselkompetenzen

des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung der Universität Heidelberg

Bergheimer Straße 10

69115 Heidelberg

Telefon: 06221- 54 2444, Fax 54 2434

e-mail: [slk@urz.uni-heidelberg.de](mailto:slk@urz.uni-heidelberg.de)

[www.schluessselkompetenzen.de](http://www.schluessselkompetenzen.de)

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

---

**SCHRIFTENREIHE**

**BERATUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG AN DER HOCHSCHULE**

**HERAUSGEBER: DIETMAR CHUR**

**ABTEILUNG SCHLÜSSELKOMPETENZEN**

**DES ZENTRUMS FÜR STUDIENBERATUNG UND WEITERBILDUNG  
DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG**

**DRUCK: UNIVERSITÄTSDRUCKEREI HEIDELBERG**

**BAND 9**

**1. AUFLAGE**

**JULI 2002**

**ISSN 0948 – 0854**

---

## **Inhalt**

---

<b>BERUFSORIENTIERUNG IM RAHMEN DES HEIDELBERGER MODELLS</b>	<b>5</b>
<b>IM ÜBERBLICK: STRUKTUR UND AUFGABEN EINES CAREER CENTERS</b>	<b>7</b>
<b>PROJEKTENTWURF: DAS KONZEPT EINES CAREER CENTERS FÜR DIE UNIVERSITÄT HEIDELBERG –</b>	<b>9</b>



---

## BERUFSORIENTIERUNG NACH DEM HEIDELBERGER MODELL

---

Im Juli 2000 wurde von der Abteilung Schlüsselkompetenzen des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung im Auftrag des Rektorats das Konzept für ein Career Center an der Universität Heidelberg entwickelt. Aus aktuellem Anlass präsentiert der vorliegende Band den damals *von der Universitätsleitung genehmigten Projektentwurf*. Gegenwärtig ist ein externes Beratungsunternehmen mit der Entwicklung eines Geschäftsmodells für die praktische Umsetzung dieses Konzeptes beauftragt, das in Workshops mit den verschiedenen möglichen Beteiligten eine breite Zustimmung fand.

Seit nunmehr zehn Jahren unterstützt die Abteilung Schlüsselkompetenzen Fakultäten und Institute durch die Konzeption spezieller Angebote zum Erwerb von *fachunabhängigen Kompetenzen*, wie aktive Orientierung, zielbewusstes Handeln, selbstgesteuertes Lernen und Arbeiten sowie Kommunikation und Kooperation. Solche Angebote ergänzen die traditionelle Bildung durch Wissenschaft um motivierende, persönlichkeitsbildende und berufsqualifizierende Aspekte und erhöhen dadurch die Qualität der (Aus-) Bildung insgesamt.

Das eigens entwickelte *Heidelberger Modell* beschreibt sowohl ein theoretisch begründetes Konzept der Schlüsselkompetenzen wie auch praktische Verfahrensweisen ihrer Förderung im Kontext der universitären (Aus-) Bildung. Ziel ist eine wirkungsvolle Unterstützung der Fakultäten bei dem Bemühen um eine hohe *(Aus-) Bildungsqualität*

durch Tutorienprogramme / BA-Module für Studierende

durch didaktische Schulung und Beratung für Lehrende

durch Hilfen bei der Weiterentwicklung der Ausbildungsstrukturen.

Vor diesem Hintergrund entstand die Konzeption eines Career Centers, die sich auf *drei Säulen* stützt: erstens auf das Kontaktmanagement zwischen Universität und Arbeitswelt, zweitens auf die Vermittlung von Schlüssel- und Zusatzkompetenzen sowie drittens auf Beratung und Coaching beim Übergang in den Beruf.

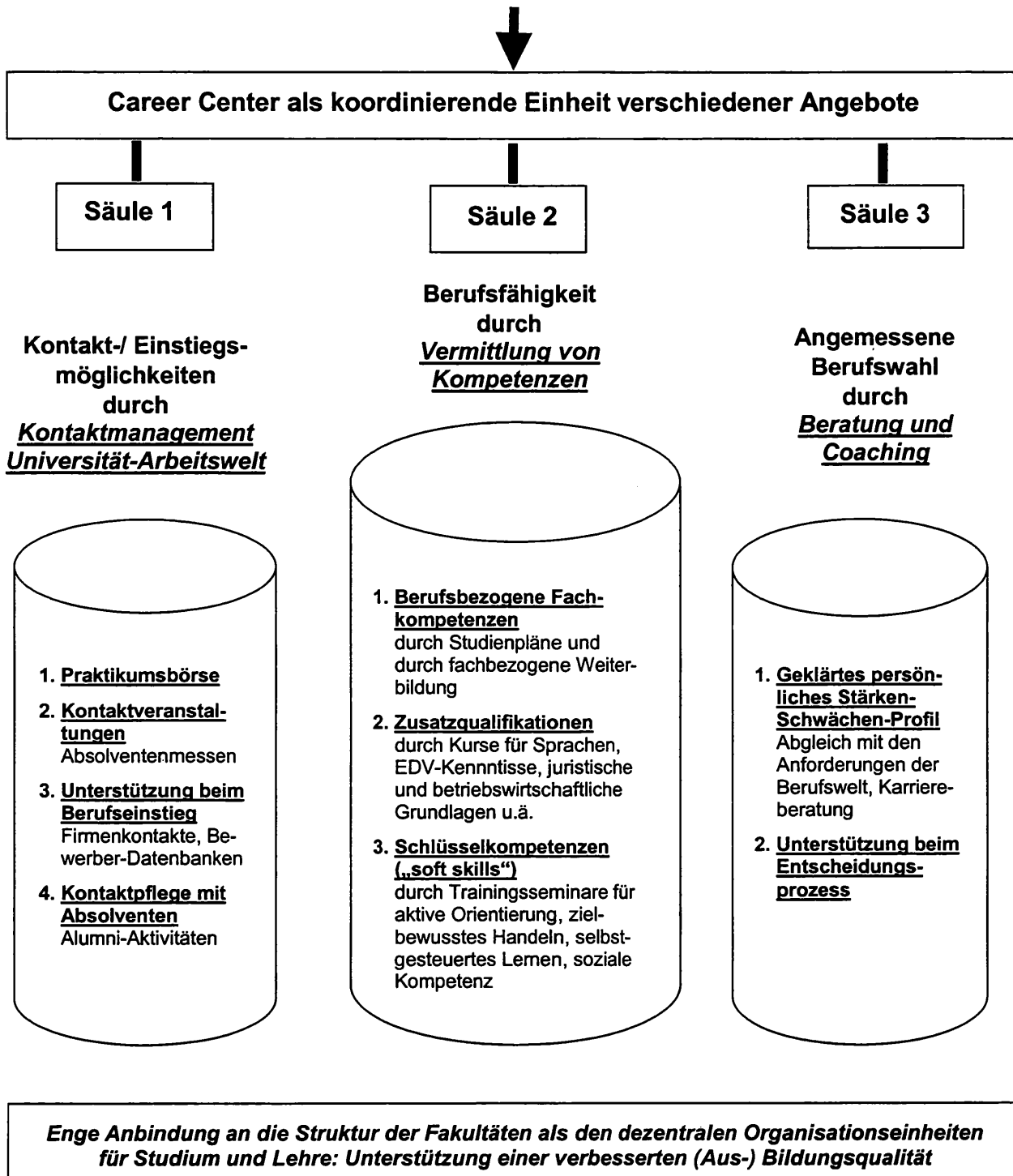
Die Spezialität dieses Heidelberger Ansatzes zur Berufsorientierung besteht darin, dass das aufzubauende Career Center nicht eine von Studium und Lehre isolierte Instanz sein soll. Es orientiert sich vielmehr an den folgenden Prinzipien:

- Die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen wird bereits für ein *effektives Studium* und nicht erst für die berufliche Qualifizierung betont. Berufsvorbereitung versteht sich deshalb nicht als ein Zusatzangebot am Ende des Studiums, sondern als eine integrale studienbegleitende Aufgabe.
- Verantwortliche Instanz für eine solche ganzheitliche (Aus-) Bildungsqualität sind die *Fakultäten* als Organisationseinheiten für Studium und Lehre. Deshalb kann ein Career Service keine von Studium und Lehre abgegrenzte „Akademie“ innerhalb der Universität sein, die den Fakultäten (Aus-) Bildungsaufgaben abnimmt. Es muss vielmehr in einer engen unterstützenden Zusammenarbeit mit den Fakultäten stehen, bei denen die Verantwortung für alle Aspekte der (Aus-) Bildung verbleibt.



## STRUKTUR UND AUFGABEN EINES CAREER CENTERS

**Neue Aufgaben der Universität:**  
*Pflichtpraktika, Unterstützung beim Übergang in das Berufsleben, Kontaktpflege mit Absolventen (§§ 3 und 51 UG)*  
*Schlüsselkompetenzerwerb im Rahmen von Bachelor-Studiengängen*







---

# DAS KONZEPT EINES CAREER CENTERS NACH DEM HEIDELBERGER MODELL

---

*Von der Universitätsleitung in Auftrag gegebener und genehmigter  
Projektentwurf vom Juli 2000*

## **1. Laufzeit**

Die Laufzeit des Projekts soll beginnend mit dem 1. Oktober 2000 drei Jahre betragen. Bis dahin soll an der Universität Heidelberg im Rahmen des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung ein Career Center gemäß der vorgelegten Konzeption aufgebaut und etabliert sein, das in Verantwortung der Universität weiter geführt wird.

## **2. Ausgangspunkt und Grundkonzeption**

Eine der gesetzlichen Aufgaben der Universität besteht darin, die Studierenden bzw. Absolventen bei der Vorbereitung auf und beim Übergang in das Berufsleben zu unterstützen.

Um bereits bestehende Angebote in diesem Bereich zu bündeln sowie durch neue Konzepte und Maßnahmen zu ergänzen, soll an der Universität Heidelberg ein Career Center als koordinierende Einheit aufgebaut werden. Seine Konzeption soll alle für eine wirksame Berufsorientierung wesentlichen Aspekte in einen systematischen Rahmen stellen und deshalb an den folgenden Prinzipien orientiert sein:

### 1. Sie soll drei Säulen umfassen (vgl. beiliegende graphische Übersicht):

- das Kontaktmanagement zwischen Hochschule und Arbeitswelt,
- die Vermittlung von berufsqualifizierenden Kompetenzen als zentrale Säule sowie
- Beratung und Information.

### 2. Die unterstützende Funktion des Career Centers

Es soll als eine zentrale Service-Einheit die Fakultäten bei ihrem Bemühen um eine wirkungsvolle Berufsorientierung und –vorbereitung unterstützen.

## **3. Ziele**

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Konzeption soll das Career Center ein studiennahes Angebot zur Förderung der Berufsfähigkeit bereit stellen und die Studierenden möglichst früh im Studienverlauf an die Fragen der Berufsorientierung heran führen. Die Aktivitäten des Career Centers sollen deshalb in den konkreten Studienverlauf begleitend eingebunden sein und nicht als punktuelle und isolierte Zusatzmaßnahmen am Studienende angesiedelt werden. Zentrale Säule ist hierbei die Stärkung grundständiger Schlüsselkompetenzen – vor allem im Verlauf des Hauptstudiums. Daneben spielen die Beratung und die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Praktikumsplätzen und Berufseinstiegsmöglichkeiten eine wichtige Rolle. Aus diesen Gründen ist weder ein Pilotversuch an nur einem Fach noch ein gemeinsames Career Center verschiedener Universitäten sinnvoll.

In der Kürze der Zeit ist es noch nicht gelungen, eine andere Universität als Kooperationspartner für dieses Vorhaben zu gewinnen und ein gemeinsames Vorgehen abzustimmen. Es wurden jedoch bereits Kontakte zu den Universitäten Mannheim; Hohenheim, Konstanz und Freiburg geknüpft mit dem Ziel des Erfahrungsaustauschs und der Koordination bestehender Aktivitäten. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich im Projektverlauf eine intensivere Zusammenarbeit im Bereich von Career Centers zwischen diesen Universitäten etabliert.

#### **4. Vorarbeiten**

An der Universität Heidelberg bestehen Vorarbeiten in allen drei Säulen eines Career Centers, auf die aufgebaut werden soll. Dabei liegt der Schwerpunkt deutlich bei Säule 2 (Vermittlung von Kompetenzen). Eine systematische Koordination und Verzahnung der einzelnen Angebote hat bislang allerdings noch nicht stattgefunden.

##### *Bereich Kontaktmanagement Universität-Arbeitswelt*

- 1.) Bestehende Praktikumsinitiativen verschiedener Fächer, die derzeit durchschnittlich jeweils ca. 20-50 Praktikumsplätze jährlich vermitteln, sollen erweitert und auf andere Fächer ausgedehnt werden.
- 2.) Die Kontakte des Vereins der „Freunde der Universität“, einzelner Fächerinitiativen und des Akademischen Auslandsamtes mit Alumni sollen genutzt werden.

##### *Bereich Kompetenzvermittlung*

- 1.) Veranstaltungsangebote einzelner Fächer mit Anwendungsbezug (z.B. anwaltsorientierte Juristenausbildung) sollen dokumentiert und besser bekannt gemacht werden.
- 2.) Bestehende Angebote universitärer Einrichtungen zum Erwerb von Zusatzqualifikationen (EDV; Sprachen, juristische und betriebswirtschaftliche Grundlagen...) sollen systematisiert, aufeinander abgestimmt, ergänzt und besser bekannt gemacht werden.
- 3.) Das bestehende umfangreiche Tutorienprogramm der Abteilung Schlüsselkompetenzen nach dem Heidelberger Modell soll durch systematische Angebote für das Hauptstudium mit Schwerpunkt berufsorientierender Schlüsselkompetenzen erweitert werden.

##### *Bereich Beratung und Information:*

- 1.) Die bestehende Studienausgangsberatung beim Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung soll weiter ausgebaut und durch ein Angebot zum Potenzial-Screening vorhandener Schlüsselkompetenzen und zur erhöhten Zielorientierung beim Übergang in den Beruf ergänzt werden.
- 2.) Auf Informationsveranstaltungen des Hochschulteams Akzente des Arbeitsamts soll systematisch zurückgegriffen werden.

## 5. Geplante Maßnahmen

### **SÄULE 1: KONTAKTMANAGEMENT UNIVERSITÄT - ARBEITSWELT**

#### **Aspekt 1: Praktikumsbörse**

- a. Links zu ausgewählten Praktikumsbörsen im Internet  
Systematische Recherche und Auswahl sowie benutzfreundlicher Aufbau einer kommentierten Linkliste.
- b. Zusatzangebot für spezielle Fächergruppen (z.B. Geisteswissenschaften)  
Die Vermittlung von Praktika an Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften erfordert einen besonderen Einsatz mit entsprechender Pflege von Firmenkontakten.
- c. Unterstützung (Koordination und Beratung) von dezentralen Initiativen der Fächer  
Koordination bestehender Initiativen untereinander und gegenüber den Anbietern von Praktikumsplätzen; Unterstützung und Beratung von Fächern bei der Gründung von Praktikumsinitiativen.

#### **Aspekt 2: Kontaktveranstaltungen**

- a. Zusammenarbeit mit kommerziellen Veranstaltern von Absolventen-Messen  
Kontaktaufnahme z.B. mit „Campus Chances“ sowie Erfahrungsaustausch mit Universitäten, die solche Veranstaltungen bereits durchgeführt haben (z.B. Mannheim).
- b. Eigene Organisation von Kontaktveranstaltungen  
Koordination von Veranstaltungen sowohl fachübergreifender als auch fachbezogener Initiativen (AIESEC, Heidelberger Club, MIB und andere Praktikumsinitiativen der Fächer....) sowie Organisation von Veranstaltungen für bisher nicht berücksichtigte Fächergruppen.

#### **Aspekt 3: Unterstützung beim Berufseinstieg**

- a. Intensivierung bestehender Kontakte  
Nutzung bereits bestehender Kontakte von Universitätsmitgliedern (Lehrenden, Lehrbeauftragten, Alumni) zur Berufswelt sowie Aufbau und Pflege von Firmenkontakten. Das Career Center fungiert als kompetenter Ansprechpartner für Unternehmen und andere Arbeitgeber (Informationen über Qualifikationsprofile von Studierenden, Unterstützung bei der Rekrutierung von Praktikanten und Absolventen)
- b. Zusammenarbeit mit Betreibern kommerzieller Bewerberdatenbanken  
Der Aufbau einer eigenen Jobbörse erscheint angesichts des Aufwands und des kommerziellen Konkurrenzangebots als nicht sinnvoll. Bei einer Zusammenarbeit mit Betreibern kommerziell organisierter Absolventen-Datenbanken (Careerbase, Job & Adverts, Wirtschaftswoche, Job Robot...) sind die wechselseitige Interessenlage sowie datenschutzrechtliche Aspekte zu prüfen und in klaren Vereinbarungen zu sichern.

#### **Aspekt 4: Kontaktpflege zu Absolventen**

- a. Bindung künftiger Absolventen an ihre Universität  
Stufen der Kontaktaufnahme und Kontaktpflege: Zunächst nach der Zwischenprüfung (Information über berufsvorbereitende Angebote, Praktika, Absolventen-Datei), dann

kontinuierlich im Hauptstudium sowie nach dem Examen (Information über Angebote der berufsbegleitenden Weiterbildung).

b. Aufbau und Pflege einer Absolventen-Datei

Damit verbundene Ziele: Kontaktpflege, Einwerbung von Praktikumsplätzen und praxisbezogenen Abschlussarbeiten aus der Berufswelt, Stellenangebote, Kontaktveranstaltungen mit Firmen, Werbung für wissenschaftliche Weiterbildung etc.

→ Wenn Aufbau und Pflege einer Absolventendatei durch den Betreiber einer kommerziellen Bewerberdatenbank unter Berücksichtigung von Belangen des Datenschutzes organisiert werden, müssen die koordinierenden und informierenden Aktivitäten durch das Career Center selbst geleistet werden.

## **SÄULE 2: VERMITTLUNG VON KOMPETENZEN**

### **Aspekt 1: Berufsbezogene Fachkompetenzen im Studium und durch postgraduelle Weiterbildung**

a. Information über bestehende anwendungs- und berufsbezogene Module in den Studienplänen der einzelnen Fächer

Dokumentation bestehender Angebote (wie z.B. anwaltsorientierte Juristenausbildung) in Zusammenarbeit mit dem Dezernat für Studium und Lehre und den jeweiligen Studiendekanen. Darstellung als Information für (Studien-) Interessenten.

b. Angebote im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung des ZSW

Möglichkeit einer Erweiterung der fachlichen Qualifikation für Graduierte im Anschluss an ein Studium.

### **Aspekt 2: Zusatzqualifikationen durch Kurse**

Information über bestehende Angebote (Sprachkurse, EDV-Kurse, juristische und betriebswirtschaftliche Grundlagen), Koordination der Angebote. Erstellen eines systematischen Überblicks und Aufarbeitung als aktuelle Information für Interessenten, Beratung der Anbieter.

### **Aspekt 3: Schlüsselkompetenzen durch Trainingsseminare des ZSW**

a. Information über das bestehende Angebot

Erarbeiten einer werbewirksamen Darstellung der bestehenden zentralen Kurse und dezentralen Angebote der Fächer im Rahmen des Tutorienprogramms durch Internet, Prospekte, Veröffentlichungen.

b. Angebote zur Förderung berufsbezogener Schlüsselkompetenzen im Verlauf des Hauptstudiums

Aufbauend auf das bewährte Tutorienprogramm zur Förderung von Schlüsselkompetenzen im Grundstudium (Heidelberger Modell) sollen Maßnahmen zur Förderung von Schlüsselkompetenzen mit einer berufsbezogenen Ausrichtung im Rahmen des Hauptstudiums angeboten werden.

c. Nachfrageorientierte Erweiterung des Angebots

Angebot von 1/2- 2tägigen Schlüsselkompetenz-Seminaren z.B. im Rahmen von Kontaktmessen, später möglichst finanziert durch Sponsoren.

### **SÄULE 3: BERATUNG UND INFORMATION**

#### **Aspekt 1: Klärung des eigenen Stärken-Schwächen-Profiles im Bereich der Schlüsselkompetenzen und dessen Abgleich mit den Anforderungen der Berufswelt**

a. Angebote zum Potenzial-Screening

Workshops und Testbatterien (kognitive Leistungstests, berufsbezogene Testverfahren, Konzentrationstests etc.) zur Ermittlung des eigenen Stärken-Schwächen-Profiles; ggf. Entwicklung und Einsatz eines spezifischen Instrumentariums („Inventar für Schlüsselkompetenzen“) mit individueller und gruppenbezogener Auswertung und Beratung zur erhöhten Zielorientierung beim Übergang zum Beruf (auf das Schlüsselkompetenz-Profil bezogene Karriereplanung).

b. Individuelle studienbegleitende Karriereplanung

Entwicklung und Bereitstellung eines speziellen Beratungsangebots im Rahmen des ZSW zur studienbegleitenden Karriereplanung.

#### **Aspekt 2: Unterstützung beim Entscheidungsprozess**

c. Kurse für Studierende im Hauptstudium zum zielgerichteten Übergang in den Beruf

Modifikation und Erweiterung des Kursangebots „Zielorientiertes Studieren“ im Hinblick auf den Übergang in den Beruf und Angebot entsprechender Seminare durch das ZSW.

d. Individuelle Berufsberatung

Systematische Hinweise auf das Beratungsangebot des Arbeitsamtes und auf die Wege zu einer Nutzung.

In der Schriftenreihe *Beratung und Kompetenzentwicklung an der Hochschule* sind bisher erschienen:

**Band 1:**

Mario Altreiter / Dietmar Chur

Der Bedarf an Fördermaßnahmen für Schlüsselkompetenzen aktiven Studierens

Ergebnisse einer Befragung von Fachberatern und Fachschaften an der Universität Heidelberg im Sommersemester 1993

Oktober 1995

**Band 2:**

Dietmar Chur

Die Förderung von Schlüsselkompetenzen aktiven Studierens als Aufgabe einer Kooperation von Zentraler Beratungsstelle und Fakultäten

Konzeption des Projekts Kooperative Beratung: Strukturen und Leitlinien für die Zusammenarbeit

November 1995

**Band 3:**

Dietmar Chur

Zwischenbericht des Projekts Kooperative Beratung für das Jahr 1995

Entwicklung von Fördermaßnahmen für Schlüsselkompetenzen von Studierenden – Strukturentwicklung für ein kooperatives Beratungssystem an der Universität Heidelberg

Februar 1996

**Band 4:**

Markus Bläß / Steffen Schweizer:

Konzept einer studentischen Betreuung im Grundstudium an der Fakultät für Pharmazie der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Allgemeine und Fachliche Erstsemester-Einführung in Verbindung mit semesterbegleitenden Fachtutorien im Grundstudium der Pharmazie

Juli 1996

**Band 5:**

Dietmar Chur

Verbesserung der Qualität universitärer (Aus-) Bildung durch außerwissenschaftliche Faktoren

Das Heidelberger Modell – Konzept, Produkte, Ergebnisse der Abteilung Schlüsselkompetenzen des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung der Universität Heidelberg

Dezember 1999

**Band 6:**

Landesinstitut für Erziehung und Unterricht Stuttgart (Hrsg.)

Studienberatung auf dem Weg zu einem neuen Profil

Ergebnisse der Projekte im Rahmen des Hochschulsonderprogramms III

Bericht der Zentralen Studienberatungsstellen an den Universitäten Baden-Württembergs

Februar 2000

**Band 7:**

Frauke Isenberg / Mareke Santos-Dodt

Abitur- und was dann?

Seminare zur Vorbereitung der Studien- und Berufswahl

Ein Gruppenprogramm der Beratungsstelle des Zentrums für Studienberatung und Weiterbildung der Universität Heidelberg

Oktober 2000

**Band 8:**

Frauke Isenberg

Schlüsselkompetenzen für die Studien- und Berufswahl

Das Heidelberger Gruppenprogramm Abitur – und was dann?

Februar 2002

**Band 9:**

Ute Fehr / Dietmar Chur

Das Konzept für ein Career Center an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Juli 2002