

Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main

Abschlußbericht zur empirischen Studie
Qualifikationsprofile in Wissenstransferberufen
für das Projekt „Ausbildungsziel Wissenstransfer“

Leitung: Professor Dr. Gisela Welz

Bearbeitung: Petra Ilyes, M.A.

Durchführungszeitraum: Wintersemester 2001/2002

Stand: 15. Juli 2002

Inhalt

1	Wissen in der Wissensgesellschaft.....	4
2	Kompetenz: Umgang mit Wissen	5
3	Ausbildungsziel Wissenstransfer	6
3.1	Was ist Wissenstransfer?.....	7
3.2	Ziele des Innovationsprojekts.....	8
4	Wissenstransferberufe	9
4.1	Tätigkeitsfelder.....	10
4.2	Berufe.....	11
5	Qualifikationsprofile in Wissenstransferberufen	12
5.1	Vermittelnde und kommunikative Kompetenzen	12
5.2	Kompetenzen in Wissenstransfer und Management	13
5.3	Weitere Schlüsselkompetenzen.....	15
6	Ergebnisse der Befragung	16
7	Ausbau von Kompetenzbereichen.....	18
8	Impulse zur Neustrukturierung des Studiengangs.....	21
8.1	Stellungnahme externer Experten zur Studie.....	21
8.2	Nachfrage nach Kompetenzen des Fachs.....	24

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht dokumentiert eine empirische Studie zum Qualifikationsprofil von sog. Wissenstransferberufen. Hierzu zählen berufliche Tätigkeiten, die nicht nur die Herstellung, sondern auch die Selektion, Anwendung und Weitervermittlung von Wissensbeständen beinhalten. Dies ist in erheblichem Maße in den Bereichen Consulting/Beratung, Kommunikation/Marketing, Neue Medien und Qualitäts- sowie Innovationsmanagement der Fall.

Die Ergebnisse der Studie beruhen auf qualitativen Befragungen von Hochschulabsolventen, die in Wissenstransferberufen tätig sind. Es werden die Aussagen von Berufstätigen, die ein Studium der Fächergruppe Europäische Ethnologie abgeschlossen haben, mit Absolventen anderer Fächer verglichen.

Die Studie steht im Zusammenhang mit einem vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst geförderten Pilotprojekt „Ausbildungsziel Wissenstransfer“, das neue Qualifikationsanforderungen für Wissenstransferberufe in die Neustrukturierung von Curriculum und Studienorganisation des Studiengangs Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie einbringt.

1 Wissen in der Wissensgesellschaft

In den letzten Jahren wird ein grundlegender Wandel in der Produktion und Rezeption wissenschaftlichen Wissens in modernen Industriegesellschaften konstatiert.¹ Für die entstehende „Wissensgesellschaft“² werden Prozesse der Wissensvermittlung zunehmend problematisch. Zugleich wird Wissen immer stärker zur Voraussetzung partizipatorischer Politik, demokratischer Prozesse und moderner Lebensgestaltung.

Angesprochen sind damit sowohl die „klassischen“ Formen des Wissenstransfers zwischen Hochschule und Öffentlichkeit bzw. zwischen wissenschaftlichen Experten und Wissensabnehmern in der Gesellschaft als auch Vermittlungsprozesse, die weitere Akteure betreffen – vor allem wissenschaftliche Laien, politische Entscheidungsträger, aber auch neue Wissensproduzenten, die außerhalb des akademischen Bereichs angesiedelt sind.

Die Universität ist aufgerufen, dieser Herausforderungen in der Entwicklung neuer Modelle in Forschung und Lehre zu begegnen. Dies gilt insbesondere für die Formulierung von Curricula und Ausbildungszielen, die stärker als bisher nicht nur auf die Aneignung von Wissensbeständen, sondern auch auf das Erlernen von Fähigkeiten in der Wissensproduktion, -selektion, -speicherung und -vermittlung ausgerichtet werden müssen. Nicht nur Wissensinhalte, sondern vor allem auch die Kompetenz zum adäquaten Umgang mit Wissen sollen Studienabsolventen aus der Hochschule „mitnehmen“. Diese Kompetenzen werden im folgenden mit dem Begriff des „Wissenstransfers“ bezeichnet.

Der vorliegende Bericht dokumentiert ein empirisches Forschungsprojekt, das die Grundlage für die Formulierung eines „Ausbildungsziels Wissenstransfer“ im Rahmen der Neustrukturierung des Magisterstudiengangs Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie und an der Johann Wolfgang Goethe Universität liefert. Das neue curriculare Modell soll auf veränderte Arbeitsmarktbedingungen und neue Berufsoptionen für Absolventen des Studiengangs an der Frankfurter Universität – und generell der Fächer Volkskunde/Europäische Eth-

¹ Vgl. u.a. Beck, Ulrich (1986) *Wissenschaft jenseits von Wahrheit und Aufklärung?* In: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Suhrkamp, Frankfurt am Main; Giddens, Anthony (1990) *The Consequences of Modernity*. Stanford University Press, Stanford.

² Böhme, Gernot (1996) *Strukturen und Perspektiven der Wissensgesellschaft*. Gutachten für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie; Institut für Philosophie, TH Darmstadt.

nologie – reagieren, die eine verstärkte Orientierung an den Anforderungen neuer Berufsfelder und Wissensabnehmer verlangen.³

2 Kompetenz: Umgang mit Wissen

Die Produktion und Rezeption wissenschaftlichen Wissens erfährt heute einen massiven Bedeutungszuwachs und grundlegenden Wandel. Wissen wird zur Voraussetzung für gesellschaftliche Partizipation. Bildung definiert sich neu als Befähigung zur Teilhabe und Teilnahme an globalen Wissensentwicklungen. Der rapide Zuwachs an Wissen in modernen Gesellschaften bringt es mit sich, dass Wissensbestände immer rascher veralten und durch neue ersetzt werden. Das stellt Schulen, Universitäten und berufliche Aus- und Weiterbildung vor eine neue Herausforderung: Nicht mehr allein die Aneignung von Wissensbeständen, sondern die Befähigung zum Umgang mit Wissen muss heute Ausbildungsziel sein. Nicht Lernen per se, sondern das Einüben von Lernfähigkeit ist in der Wissensgesellschaft erforderlich. Dazu bedarf es neuer Bildungs- und Lernkonzepte.⁴

Generell wird die Möglichkeit hervorgehoben, durch gezielten Wissenstransfer rascher auf Veränderungen des Beschäftigungssystems reagieren zu können. Als eines der großen Probleme heute – und verstärkt in der nahen Zukunft – gilt, dass angesichts der rapiden Weiterentwicklung neuer Technologien immer schwerer einzuschätzen ist, welche Qualifikations- und Kompetenzprofile erwartet werden und welche Maßnahmen von Entscheidungsträgern im Bereich der beruflichen Bildung und Weiterbildung gefordert sind, um den künftigen Bedarf an Fachkräften zu decken.

Im Zusammenhang solcher Überlegungen wird verstärkt die Ausbildung von Kompetenzen betont, welche zum Lernen befähigen. Öffentliche und private Träger entwickeln Konzepte, die sich mit der Fragestellung von Strategien angesichts neuer Anforderungen der Wissensge-

³ Z.B. nichtstaatliche Organisationen und Unternehmen der Kommunikationswirtschaft und Kulturdienstleistungen.

⁴ Das Programm *eEurope 2002* fordert beispielsweise: „Europas Ausbildungssysteme müssen sich auf den Bedarf der Wissensgesellschaft einstellen“ (*eEurope 2002* 2000, 14) Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Eine Informationsgesellschaft für alle. Aktionsplan. http://europa.eu.int/information_society/eeurope/action_plan/pdf/actionplan_de.pdf (02/2002).

sellschaft befassen und „Informationsausschluss“⁵ zu verhindern. Begriffe wie „netzbasierendes Training“, „lebenslanges Lernen“, „lernende Regionen“, „Kompetenzzentren“, usw. sind seit geraumer Zeit in öffentlichen Diskursen prominent.

Aus dieser Situation ergeben sich für wissensvermittelnde Institutionen neue Ausbildungsziele, die verstärkt die Vermittlung von Fähigkeiten zum Umgang mit Wissen und Wissenstransfer betonen. Nach wie vor besteht größtes Interesse an fundierten und spezialisierten Ausbildungen (vor allem wird auf den Fachkräftemangel in der Informationstechnologie hingewiesen), doch zunehmend wird thematisiert, dass darüber hinaus „generalistische“ Kompetenzprofile gefragt sind, die mit den Ansprüchen und Anforderungen bzw. Herausforderungen von sich schnell verändernden wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Situationen umgehen können.

Der Schwerpunkt der neuen Herausforderungen zeichnet sich daher im Bereich der Vermittlung neuer Kompetenzen im Umgang mit Wissen und Wissenstransfer ab, vor allem der Fähigkeit des Umgangs mit komplexem Wissen bzw. Expertenwissen. Solche Qualifikationen werden nicht nur in der Wirtschaft gesucht sondern zum Beispiel auch in öffentlichen Institutionen und nichtstaatlichen Organisationen.

3 Ausbildungsziel Wissenstransfer

Die Universität als klassische Institution der Wissensvermittlung, Wissensproduktion und des Lernens entwickelt neue Modelle in Forschung und Lehre. Nicht nur Wissensinhalte, sondern auch die Kompetenz zum adäquaten Umgang mit Wissen – zum Wissenstransfer – sollen Studienabsolventen aus der Hochschule mitnehmen. Der Magisterstudiengang Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main will diese neuen Anforderungen in der Wissensgesellschaft bei der Neustrukturierung von Lehrplänen und Studienorganisationen in Zukunft verstärkt berücksichtigen. Das Pilotprojekt „Ausbildungsziel Wissenstransfer“ hat zum Ziel, Studierenden der Kulturanthropologie und Europäischen Ethnologie Kompetenzen für den Wissenstransfer zu vermitteln. Die im folgenden zusammengefasste empirische Studie diente dazu, diese Kompetenzen präziser zu definieren. Zu

⁵ *eEurope 2002* 2000, 4

diesem Zweck wurden die Qualifikationsprofile von Hochschulabsolventen – sowohl des Faches Kulturanthropologie und Europäischen Ethnologie als auch vergleichend anderer Fächer – erhoben, deren aktuelle berufliche Tätigkeit Wissenstransferkompetenzen erfordert.

3.1 Was ist Wissenstransfer?

Unter „Wissenstransfer“ wird üblicherweise die Vermittlung von an Universitäten generierten natur- und technikwissenschaftlichen Forschungsergebnissen in außerwissenschaftliche Umsetzungs- und Verwendungskontexte, wie etwa die industrielle Produktion oder das Gesundheitssystem, verstanden.

Der Begriff „Wissenstransfer“ tritt in aktuellen Diskursen meist gekoppelt mit dem Begriff „Technologietransfer“ auf. Dies verweist auf den starken Bedarf nach Anwendungs- und Praxisbezug sowie Marktorientiertheit von Forschung und Entwicklung.⁶

Die verstärkte Schaffung von Beziehungen zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor mit dem Ziel der verbesserten Wissensdiffusion wird als zunehmend wichtiger Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit von Regionen betrachtet.⁷

Dies muss auch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass Wissen zunehmend als Kern ökonomischer Entwicklung in einer sich globalisierenden „learning economy“⁸ sowie als unmittelbare Produktivkraft in der entstehenden Wissensgesellschaft gilt.⁹

In Wissensgesellschaften wird Wissen zwischen den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen vermittelt, übertragen und angewendet. Nicht nur Wissenschaft und Wirtschaft,

⁶ Siehe dazu zum Beispiel die Internet-Sites der Fachhochschule Würzburg – Technologie- und Wissenstransfer <http://www.fh-wuerzburg.de/fh/technologie-transfer/InhaltTT.htm> (04/2001), der Wirtschaftsinformatik der RWTH Aachen <http://www.rwth-aachen.de/wi/lehre/lv/ss2000/km/index.html> (04/2001), der Stelle für Wissenstransfer der Universität Frankfurt <http://www.witrans.uni-frankfurt.de/WiTrans/angebote.html> (04/2001), und der Max-Planck-Gesellschaft <http://www.mpg.de/deutsch/forsch/> (04/2001).

⁷ Vgl. Maskell, Peter/Heikki Eskelinen/Ingjaldur Hannibalsson/Anders Malmberg/Eirik Vatne (1998) *Competitiveness, Localised Learning and Regional Development. Specialisation and prosperity in small open economies*. Routledge Frontiers of Political Economy, London, New York.

⁸ Johnson, Björn/Bengt-Åke Lundvall (2000) *Promoting innovation systems as a response to the globalising learning economy*. Second draft of Contribution to the project *Local Productive Clusters and Innovations Systems in Brazil: New industrial and technological policies*. Aalborg University, June 1, 2000.

⁹ Vgl. Stehr, Nico/Richard V. Ericson (1992) *Experts, The Culture and Power of Knowledge in Modern Society*. In: Stehr/Ericson, eds. (1992), 3-19. Siehe dazu auch das EU-Papier „Strategien für Beschäftigung in der Informationsgesellschaft“ (2000), http://europa.eu.int/comm/commissioners/diamantopoulou/infosoc_en.htm (02/2002).

sondern die Laienöffentlichkeit, politische Entscheidungsträger sowie neue Wissensproduzenten, die außerhalb der klassischen Kontexte akademischer Forschung angesiedelt sind, werden zu wichtigen Akteuren des Wissenstransfers. Dass solche Übersetzungsprozesse gelingen, ist heute entscheidend für die Innovationsfähigkeit moderner Industriegesellschaften. Für alle diese Vermittlungsprozesse gilt, dass im globalen Wissenschaftssystem erzeugtes und kommuniziertes Wissen, um sozial und kulturell wirksam werden zu können, stets wieder in lokale Kontexte eingebunden werden muss.¹⁰

3.2 Ziele des Innovationsprojekts

Das Entstehen einer neuen Wissensökonomie führt zu neuem Kompetenzbedarf. Viele dieser Kompetenzen selbst sind nicht neu, erhalten jedoch in neuen Szenarien mehr Gewicht. Einige der Schlüsselqualifikationen für Wissenstransfer gehören zum traditionellen Vermittlungsrepertoire des Faches Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie, andere können neu aufgenommen und gefördert werden. Zu den Anforderungen gehört zum Beispiel die Vermittlung zwischen unterschiedlichen Wissenskulturen und Expertendiskursen.

Dieses Thema ist bereits seit einiger Zeit Gegenstand kulturanthropologischer Forschung, vor allem in den USA und in Großbritannien. Veränderungen in der Disziplin führen nicht nur in Deutschland sondern international zum Wandel der Fachdefinition und damit zur Notwendigkeit, das Verhältnis zu Nachbardisziplinen neu zu bestimmen, sowie engere transdisziplinäre Kooperationen zu fördern.

Vor dem Hintergrund der Erfordernisse der Neuorganisation von Studium und Lehre erscheint es sinnvoll, diese Veränderungen bei Innovationen in Lehrplänen und Studienorganisation zu berücksichtigen.

¹⁰ Vgl. Beck, Stefan (1997) Postfordistische Wissenschaft? Zur Herausforderung einer Globalisierung der Wissensproduktion. *Anthropologie* Jg 5, 1997, Themenheft „Wissenschaft und Öffentlichkeit“, 5-9

Die Ziele des laufenden Pilotprojekts sind:

- Der Bedarf in einem veränderten Arbeitsmarkt soll für Absolventen des Faches an der Universität Frankfurt mit einer verstärkten Ausrichtung auf Anforderungen neuer Berufsfelder sowie neuer Wissensabnehmer produktiv gemacht werden.
- Die langjährig etablierte, praxisorientierte Lehr- und Lernform des Studienfaches Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie soll weiter ausgebaut werden, vor allem der Ansatz des forschenden Lernens, der bereits in vielen Studienprojekten erfolgreich eingesetzt wurde.
- Transdisziplinäre Kooperationsbeziehungen innerhalb der Universität Frankfurt sollen gestärkt und neu initiiert und damit die Zusammenarbeit und Vernetzung in der Lehre unterstützt werden.
- Der Studiengang wird neu strukturiert. Die Modularisierung des Lehrangebots schafft Transparenz und ermöglicht den Erwerb spezialisierter Qualifikationen; die Vergabe von Kreditpunkten, die an die Stelle von Semesterwochenstunden treten, ermöglicht den Studierenden eine effiziente Studienorganisation. Zur Zeit werden die Möglichkeiten der Einrichtung eines Bachelor- und eines Master-Studiengangs geprüft.

Der Bereich Wissenstransfer ist im Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie bereits seit sieben Semestern über zahlreiche Lehrveranstaltungen eingeführt und wird im Rahmen des laufenden Innovationsprojekts zu einem Schwerpunkt in Forschung und Lehre ausgebaut. Damit werden sowohl ein neues Praxisfeld des Faches eröffnet als auch neue berufliche Perspektiven für seine Absolventen erschlossen. Diese neuen beruflichen Optionen und Voraussetzungen waren Gegenstand der empirischen Studie „Qualifikationsprofile in Wissenstransferberufen“.

4 Wissenstransferberufe

Die vorliegende Studie dokumentiert den ersten Arbeitsschritt des laufenden Pilotprojekts. Die empirische Erhebung dient der Präzisierung des Ausbildungsziels Wissenstransfer. Darauf aufbauend sollen Module für das Lehrprogramm entworfen werden.

Ziel war die Identifikation von Qualifikationsprofilen in Wissenstransferberufen. Zu diesem Zweck wurden qualitative Interviews mit Personen geführt, die im Rhein-Main-Gebiet, Bonn, Berlin, München, Greifswald und im Allgäu in Organisationen, Institutionen und Unternehmen tätig sind.

In den Gesprächen sollte ermittelt werden, welche Kompetenzen von den Befragten in ihren Berufen erwartet werden. Zu den spezifischen Aufgaben dieser Berufe gehört Wissenstransfer, daher werden als Wissenstransferberufe bezeichnet. Es wurden sowohl Berufsfelder in die Untersuchung einbezogen, in denen Absolventen des Faches schon seit Jahren Arbeitsplätze finden, als auch potentielle neue Tätigkeitsfelder (öffentliche Institutionen, NGOs, Unternehmen im Bereich Kommunikation, Kulturdienstleistungen und Consulting, Wissens- und Qualitätsmanagement, Informationsbrokering, Lern-Consulting und -Training). Absolventen des Faches, die heute in Wissenstransferberufen tätig sind, wurden danach befragt, welche der im Fach vermittelten Kompetenzen sie in ihrem Berufsalltag einsetzen können und welche der in ihrem Beruf benötigten Qualifikationen ihnen in ihrer Ausbildung nicht vermittelt wurden.

4.1 Tätigkeitsfelder

Die Befragten arbeiten in folgenden Tätigkeitsfeldern:

- Bildung und Wissen (Bildungsförderung, universitäre Forschung und Lehre, europäische Jugendbildung)
- Forschung und Entwicklung (Forschung und Entwicklung in der Industrie)
- Consulting/Beratung (IT-Consulting, Umweltberatung, Wirtschaftliche Zusammenarbeit, Wirtschaftsförderung)
- IT, Telekommunikation, Neue Medien (IT-Management, Neue Medien, Telekommunikation, Internetlösungen)
- Qualitäts-/Wissensmanagement (Qualitätsmanagement, Wissensmanagement, Organisationsentwicklung)
- Kommunikation/Marketing (Marktforschung und Public Relation, Messe- und Ausstellungskonzeption, Kommunikationsmanagement/Investor Relations)

4.2 Berufe

4.2.1 Befragte, die nicht aus der Disziplin kommen

- IT-Managerin und Lehrbeauftragte an einer technischen Hochschule.
- Leitende Mitarbeiterin des Bereichs Wissenstransfer einer Universität.
- Geschäftsführer eines Internet-Startup, Manager in einem Telekommunikations-Startup, Leiter eines Neue-Medien-Instituts.
- Manager einer zentralen Wirtschaftsförderungsinstitution.
- Angestellte Umweltberaterin mit langjähriger Arbeitspraxis in NGOs im Umweltbereich.
- Geschäftsführerin eines IT-Startup und IT-Consultant.
- Manager in einer bedeutenden Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit. Betriebswirt.
- Freiberuflicher Messe- und Ausstellungskonzeptioner.

4.2.2 Absolventen des Faches Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie

- Mitarbeiterin in interdisziplinären Projekten der Forschungsabteilung eines Großkonzerns.
- Angestellte im Bereich berufliche Bildung, Lernberatung, Coaching, Teletutoring.
- Angestellte im Bereich europäische Jugendarbeit.
- Angestellte in einer internationalen PR-Agentur.
- Selbständiger Consultant im Bereich Qualitätsmanagement.
- Kommunikationsmanager im Bereich Investor Relations.

5 Qualifikationsprofile in Wissenstransferberufen

Die von den Befragten genannten Kompetenzen können wie folgt systematisiert werden:

5.1 Vermittelnde und kommunikative Kompetenzen

Kommunikative Fähigkeiten:

Die Befragten bezeichneten kommunikative Fähigkeiten als wesentlich für die Ausübung ihrer Berufe. Sie treffen in ihrer Arbeit mit Personen aus den verschiedensten Hintergründen zusammen, die Wissenstransferleistungen suchen. Es geht dabei weniger um die klassische Vermittlung von Fachwissen, sondern um eine „moderierende Funktion“, um Bedarfsklärung und darum, „denen zu helfen, Informationen zu nutzen, die sie brauchen“. Ein gutes Verständnis kommunikativer Prozesse wird hier als notwendig erachtet. Zu den charakteristischen Anforderungen dieser Berufe gehört es, Kommunikationsplattformen herzustellen, Vernetzungen zu initiieren, „Vermittlungsstrukturen zu stabilisieren“ und Wissensaustausch zwischen verschiedenen Gruppen zu etablieren.

Schnittstellen-Kompetenzen:

In diesem Rahmen werden Schnittstellen- bzw. Interface-Kompetenzen erwartet. Das bedeutet unter anderem, zwischen verschiedenen Bereichen, Arbeitswelten und Sphären zu „übersetzen“ oder „transferierend einzugreifen“. Zu den Aufgaben gehören zum Beispiel „brokering information flows“, „komplementäre Interessen kanalisieren“ und durch Zusammenbringen verschiedener Bereiche Innovationspotentiale erschließen.

Interkulturelle Kompetenzen:

Im Bereich Vermittlung werden interkulturelle Kompetenzen betont, das heißt, die Fähigkeit, zwischen kulturell unterschiedlichen Gruppen, verschiedenen Perspektiven und vielfältigen Realitäten Verstehen herzustellen oder „Ambiguitätstoleranz“ zu vermitteln. Auslandserfahrung und sehr gute Fremdsprachenkenntnisse gelten als ein Bestandteil für den Umgang mit „kulturellen Komponenten“. Der Begriff „kulturell“ wird jedoch in einem erweiterten Sinn verstanden, und umschließt zum Beispiel auch unterschiedliche Berufswelten, Arbeitsweisen, Disziplinen und Hierarchien.

5.2 Kompetenzen in Wissenstransfer und Management

Informations-/Wissensvermittlung:

Die Befragten gaben an, dass professionelle Informationsvermittlung bzw. Wissensvermittlung zu den grundlegenden Kompetenzen gehört, die in ihren Berufen gefordert sind. In diesem Zusammenhang wurden die Begriffe „information brokering“ und „knowledge management“ genannt. Professionelle bzw. „intelligente“ Informationsauswertung wird nachgefragt, also wesentliche und unwesentliche Informationen filtern, und wird als klassische Manageraufgabe betrachtet.

Arbeitsstile:

Zur Durchführung ihrer Aufgaben, werden den Befragten zufolge spezifische Arbeitsstile erwartet. Teamfähigkeit und „Soft Skills“ gelten als grundlegende Voraussetzung. Weiter werden solide methodische Kompetenzen erwartet wie die Fähigkeit zu analytischem und strukturiertem Denken, systematischem Vorgehen, eigenverantwortlichem Arbeiten, heterogenen Vorgehensweisen. Praxisnähe und Flexibilität wurden hervorgehoben, u.a. in der Lage zu sein, mit immer neuen Konzepten und Ansätzen arbeiten zu können. Praxiserfahrung wird als großes Plus bewertet, weil implizites Wissen zu schnellem Arbeiten und schnellen Lö-

sungsfindungen befähigt. Anwendungsrelevanz, Politikberatungsrelevanz und hoher Sachverstand sind Voraussetzung für einige der Berufe. Die befragten Fachabsolventen betonen für ihre Berufe besonders die methodische Fähigkeit, verschiedene Perspektiven einnehmen bzw. mehrere Blickweisen auf dasselbe oder „eine andere Sicht auf die Welt“ zulassen zu können. Der „spezifische Blick“ oder „Fremdblick“ und andere, offene Herangehensweisen wie qualitative Interviewtechniken und die Berücksichtigung anderer Logiken werden besonders in Bereichen nachgefragt, in denen Innovativität eine entscheidende Rolle spielt.

Umgang mit Wissen:

Im Hinblick auf praktischen Umgang mit Wissen wurde die Fähigkeit betont, sich schnell in etwas einarbeiten zu können, fähig und bereit zum Lernen „on the job“ und „learning by doing“ zu sein. Als Basis dafür gelten wiederum Strategien, um Wissen erschließen und vermitteln zu können, zur intelligenten Auswertung sowie zur Komplexitätsreduktion. In Berufen im Bereich Bildung ist die Vermittlung von „Lernen zu lernen“ gefragt. Zusätzlich wird gefordert, Erkenntnisse darüber zu produzieren oder einzuholen, wie Information und Wissen besser genutzt werden können, was Lernen ist, wie man lernt und mit Wissen umgeht. Das erfordert die Auseinandersetzung mit Diskursen und Begriffen um Wissen sowie mit Wissen verschiedener Wissenskulturen (z.B. Berufsgruppen), die wiederum für Gruppen anderer „Kulturen“ handhabbar gemacht werden sollen. Umgang mit Wissen gilt als von unmittelbar wirtschaftlichem Interesse. Der effektive Umgang mit Wissen wird „unter unternehmerischen Gesichtspunkten (als) ein erhebliches Gewinnpotential“ betrachtet.

Qualitäts- und Wissensmanagement:

Einige Befragte arbeiten in Bereichen, in denen explizit Kompetenzen in Qualitäts- und Wissensmanagement sowie Organisationsentwicklung gefordert sind. Hier wurden als Aufgaben u.a. das „Sichtbarmachen“ von Information genannt, ebenso die Optimierung von Informations- und Kommunikationsprozessen, die Identifizierung von Kompetenzträgern in Organisationen und Unternehmen („know who“). Wichtige Kompetenzen sind hier Wissen über implizites, informelles, latentes Wissen und Alltagswissen („how it really works“, die Berücksich-

tigung von „soft facts“), um es einsetzen und nutzbar machen zu können, z.B. zur Workflow-optimierung und zur Reduktion von Transaktionskosten. Für solche Aufgaben können unterschiedliche Instrumente eingesetzt werden wie Community-Netzwerke für „information sharing“ (z.B. „communities of practice“). Kenntnisse über solche Möglichkeiten und ihren Einsatz sowie Verstehen von „lernenden“ bzw. „offenen“ Systemen, die sich ständig weiterentwickeln, gelten hier als wesentlich.

Konzeptuelle und organisatorische Kompetenzen:

Die Befragten geben weiter konzeptuelle und organisatorische Kompetenzen als Voraussetzung für die Ausübung ihres Berufes an. Sie entwerfen und konzipieren Projekte, Teilprojekte oder Erhebungen, und sind oft auch mit ihrer Durchführung betraut. Es handelt sich bei den Befragten dabei zum Beispiel um Projekte im Bereich Bildungsförderung, Wissens- und Erfahrungstransfer von der New Economy in die Old Economy, PR und Öffentlichkeitsarbeit für Produkten oder Dienstleistungen, Entwicklung und Aufbau virtueller Kompetenzzentren, Bedarfserhebungen in kleinen und mittelständischen Unternehmen, Erhebungen in Unternehmen als Basis von Consultingtätigkeiten, usw.

5.3 Weitere Schlüsselkompetenzen

Reflexions- und Distanzierungsvermögen:

Als typische Kompetenzen für ihre Berufsausübung nannten die Befragten weiter hohes Reflexions- und Distanzierungsvermögen – eine Fähigkeit, die von Bedeutung ist, wenn es um komplexe Sachverhalte, „sehr integrierte Themenkomplexe“ geht, in denen Interdisziplinarität einen hohen Stellenwert hat. In diesem Kontext sind auch die von einigen Befragten genannten Anforderungen an „hohe wissenschaftliche Redlichkeit“, „Unparteiischkeit“, „Objektivität“, „Neutralität“ sowie die Fähigkeit zu „konstruktiver Differenz“ zu sehen. Im Rahmen von Forderungen nach „ganzheitlichen Ansätzen“ wird auch die Vermittlung von Langfristigkeits- und Nachhaltigkeitskonzepten erwartet.

Offenheit:

Die genannten Fähigkeiten „Offenheit und Neugier“, „hohe Flexibilität“, „Entdecken neuer Zusammenhänge“, „um die Ecke denken“, bereit sein, „täglich breites Wissen zu erfahren“, „Generalistentum gepaart mit Pragmatismus“ verweisen auf den mehrfach betonten Aspekt eines nicht auf spezifisches Fachwissen, sondern auf vermittelnde Kompetenzen ausgerichteten Modus von Expertise. Hier wird wieder ein Bedarf an Schnittstellen oder Interfaces zwischen verschiedenen Bereichen deutlich, dem man u.a. mit der Etablierung von „Knowledge-Transfer-Zentren“ begegnen möchte, und für den viele der genannten Kompetenzen benötigt werden.

6 Ergebnisse der Befragung

Die von den Befragten als Voraussetzung für die Ausübung ihrer Tätigkeiten genannten Kompetenzen sollen im folgenden unter der Maßgabe betrachtet werden, inwieweit sie von Fachabsolventen als Teil des Vermittlungsrepertoires des Studiengangs Kulturanthropologie und Europäischen Ethnologie betrachtet werden.

Umgang mit Komplexität:

Die Stärken des Faches werden besonders in der Fähigkeit gesehen, komplexe Zusammenhänge zu erkennen, diese zu analysieren, im Kontext aufzubereiten, sie vermitteln und kommunizieren zu können und dabei mit hoher Reflexivität zu arbeiten.

Interkulturelles Verstehen:

Das spezifische Angebot der Disziplin wird von den befragten Fachabsolventen in der Befähigung zu interkulturellem Verstehen gesehen und in der Beratungskompetenz hinsichtlich „kultureller Komponenten“. Diese erfordern ein vermittelndes Eingreifen zum Beispiel zur Herstellung von Ambiguitätstoleranz.

Expertise für Gruppenprozesse:

Fachspezifisches Wissen über Prozesse sozialer und kultureller Formationen (zum Beispiel Knowledge Communities, Arbeitskulturen, Netzwerke). Dies wird zum Beispiel im Hinblick auf Wissenstransferprozesse innerhalb von und zwischen Wissensgemeinschaften betont. Dabei kann die Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie insbesondere implizite und informelle Wissenssorten ermitteln.

Reflexivität:

Die fachspezifischen Methoden ermöglichen „konstruktive Differenz“, den „Fremdblick“ und Reflexivität. Diese sind wesentlich, wenn es darum geht, komplexe Prozesse und Systeme zu verstehen.

Vermittlungsfähigkeit:

Generell werden spezifische Kompetenzen des Faches in der Befähigung der Absolventen zur Übernahme von Schnittstellen-, Vermittlungs- und Moderationsfunktionen gesehen. Das beinhaltet auch, für solche Settings Konzepte zu entwerfen, Vernetzungen zu initiieren und beratend und eingreifend tätig zu sein.

Praxiserfahrung:

Von besonderer Bedeutung für eine praxisorientierte und anwendungsbetonte Richtung in der Ausbildung ist das Projektstudium – seit über zwei Jahrzehnten im Fach Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie in Frankfurt unter dem Begriff Forschendes Lernen etabliert und erprobt. Die ins Studium integrierten Studienprojekte leisten bereits vieles von dem, was in den Befragungen als wesentliche Kompetenzen in Wissenstransferberufen angesprochen wurde.

Erfahrung mit den Einsatz neuer Technologien:

Zunehmend werden in Seminaren und Projekten neue Methoden der Zusammenarbeit in Teams eingesetzt, die internetgestützte Kommunikationsplattformen für Wissensmanagement, praktischen Wissenstransfer, Austausch, Darstellung und Vernetzung nutzen. Dazu gehört Erfahrung und Experimentieren mit Wissensaustausch und -präsentation in gemeinsam genutzten internetgestützten Workspaces und Diskussionsforen.

Wissen über Wissensgesellschaft:

Die spezifischen An- und Herausforderungen von wissensbasierten Gesellschaften mit wissensbasierten Ökonomien werden vom Fach verstärkt aufgenommen. Theoretische Auseinandersetzungen mit den Diskursen und Konzepten in der entstehenden Wissensgesellschaft gehören zum Repertoire des Faches.

Wissen über das Wesen von Wissen und Lernen:

Dazu gehört die Beschäftigung mit verschiedenen Arten von Wissen, Wissenstransfermodi, Umgang mit Wissen, Aneignungskompetenzen von Wissensnutzern, Aspekten der Wissensselektion und -repräsentation, sowie Fragen im Zusammenhang mit situiertem bzw. implizitem Wissen.

7 Ausbau von Kompetenzbereichen

Die Studie weist verschiedene Kompetenzen aus, die die Befragten in ihrem Beruf benötigen, und die sie zu den charakteristischen Anforderungen von Wissenstransferberufen zählen. Darüber hinaus identifizierten die befragten Fachabsolventen die meisten dieser in ihrem Beruf geforderten Kompetenzen auch als im Fach vermittelte Kompetenzen. Ihre fachspezifischen Kompetenzen, das wird deutlich, werden in Wissenstransferberufen nachgefragt.

Folgende Kompetenzbereiche wurden von Fachabsolventen mit dem bestehenden Ausbildungsangebot des Faches verbunden und sollten im Hinblick auf neue Anforderungen im Bereich Wissenstransfer konsequent ausgebaut werden bzw. verstärkt gefördert werden:

Kulturelle Perspektive:

Das analytische Rüstzeug zur Analyse kultureller Konstruktionen und zur Konstruktion von Wissen. Dies beinhaltet unter anderem, verschiedenste soziale Formationen als „Kulturen“ zu begreifen, die Auseinandersetzung mit Begriffen und Diskursen, die Berücksichtigung von Perspektiven verschiedener Menschen und Wirklichkeiten. Beispiele: Organisationsentwicklung, Wissensmanagement, Innovationsforschung. Es wird auch auf ein zunehmendes Interesse an „kulturellen“ Aspekten von „Know-how-Management“ in Unternehmen verwiesen. Zu erwähnen sind hier z.B. sogenannte „Diversity-Abteilungen“, die sich unter anderem damit beschäftigen, wie bei der Implementierung einer „firmeneigenen Wissenskultur“ kulturelle, religiöse oder auch berufsgruppenspezifische Unterschiede berücksichtigt werden können.

Intercultural Brokers:

Interkulturelle Kompetenzen mit vermittelnden sowie Schnittstellen-Kompetenzen, unter anderem im Sinne transferierenden Eingreifens zwischen verschiedenen Bereichen bzw. Sphären. Dazu gehören Informations- und Wissensbrokering sowie Vermittlung von Wissen und Diskursen zwischen unterschiedlichen Expertenkulturen. Beispiele: Europäische Jugendarbeit, europäische Vernetzung und Integration. In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass Anthropologen seit den frühen 1980er Jahren verstärkt als Mitarbeiter und externe Berater in Fragen der Entwicklungsarbeit für supranationale Organisationen, z.B. die Weltbank, arbeiten. Sie fungieren als „intercultural brokers“ oder „cultural intermediaries“. Der „andere“ Blick der Anthropologie spielt auch hier eine wesentliche Rolle.

Expertise für Gruppen:

Analytisches Rüstzeug zum Verstehen von Gruppen bzw. „Communities“ sowie der Prozesshaftigkeit solcher Formationen. Ein Gesprächspartner erwähnte, dass im Fall großer Umstrukturierungen von Unternehmen zum Teil ein sogenanntes „Change-Management“ bzw. „Transformations-Management“ eingesetzt wird. Es beschäftigt sich mit Anforderungen an interne Kommunikation und „kulturelle“ Bewältigung der Veränderungen.

Expertise für informelles Wissen:

Ethnographische bzw. qualitative Methoden, Beschäftigung mit informellem, implizitem, latentem Wissen und Alltagspraxen sowie die Berücksichtigung anderer Logiken führen zu anderen Ergebnissen, die z.B. für Organisationsentwicklung und Wissensmanagement interessant sind. In einigen Gesprächen wurde die Einführung sogenannter „communities of practice“ bei transnational agierenden Unternehmen erwähnt. Unter anderem sollen sie den Austausch von implizitem Spezialwissen zwischen den Mitarbeiter gewährleisten. Nutzung von implizitem Wissen wird in Unternehmen und Organisationen zunehmend thematisiert.

Expertise in neuen Technologien:

Wissenstransfer und -management in verschiedensten Bereichen ist wesentlicher Bestandteil der Wissensgesellschaft und ist heute stark an elektronische Datenverarbeitung und Netzwerke gekoppelt. Hier ist mehr Know-how erforderlich.¹¹ Das Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie setzt solche Technologien bereits punktuell in Lehre und Forschung ein. So wurde im Wintersemester 1998/99 ein erstes internetgestütztes Seminar zwischen dem Institut für Europäische Ethnologie der Humboldt-Universität zu Berlin und dem Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie der Universität Frankfurt am Main auf Basis eines elektronischen Workspace durchgeführt. Weiter werden internetgestützte Plattformen bereits in einer Reihe von mehrsemestrigen Studienprojekten in der Lehre ein-

¹¹ Zur vollen Nutzung der Möglichkeiten muss hier mehr in Infrastruktur investiert werden, wie die Europäische Kommission anmahnt und zur „strategischen Priorität“ erhebt (eEurope 2002 2000, 8).

gesetzt. Der Ausbau dieser Angebote erzeugt einen Mehrbedarf an Personal und technischer Infrastruktur, der aus Bordmitteln des Instituts nicht zu erbringen ist. Aufgrund der angespannten Haushaltslage der Hochschulen müssen in Zukunft Mittel für diesen Bereich vermehrt von außeruniversitären Geldgebern eingeworben werden.

Internationalisierung:

Im Rahmen zunehmender Internationalisierung der Wirtschaft, vor allem im europäischen Bereich, wird von Hochschulabsolventen zunehmend Fremdsprachenkenntnis und Vertrautheit mit anderen Gesellschaften gefordert. Hier sollten etablierte Instrumente zur internationalen Kooperation – etwa im Rahmen von EU-Austausch-Programmen zwischen europäischen Hochschulen – in Zukunft noch stärker für die Forschung und Lehre im Fach genutzt werden. Seit drei Semestern werden im Masterstudiengang Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie einzelne Lehrveranstaltungen des regulären Curriculums in englischer Sprache angeboten. Dieses Angebot basiert auf einer freiwilligen Selbstverpflichtung von Hochschullehrern und Dozenten und beinhaltet u.a. die Herstellung von englischsprachigen Lehrmitteln. Trotz der hochschulpolitischen Forderung nach stärkerer Internationalisierung auch der universitären Lehre fehlen bisher incentives, die ein stärkeres Engagement in diesem Bereich fördern. Denn während Studierende fremdsprachige Angebote begrüßen und gut annehmen, ist die Akzeptanz solcher Angebote bei Hochschullehrern an der Universität insgesamt und in den Fachverbänden noch gering.

8 Impulse zur Neustrukturierung des Studiengangs

8.1 Stellungnahme externer Experten zur Studie

Nach Fertigstellung der Auswertung wurden die Ergebnisse zwei weiteren Fachabsolventen vorgelegt, die seit vielen Jahren in Wissenstransferberufen arbeiten. Es handelt sich dabei um eine Expertin im Bereich Politikberatung in einem der Bundesministerien und einem Experten im Bereich Marketing. Sie wurden um eine Stellungnahme zu den Ergebnissen und einen Kommentar zum Bericht vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen gebeten. Die Reak-

tionen auf die im Bericht vorgelegten Einschätzungen können als Bestätigung der Befunde gewertet werden.

8.1.1 Wachstumsbranche Wissenstransfer

Die Zukunftsentwicklungen im Bereich Wissenstransferberufe werden als bedeutend eingeschätzt. Sowohl im Bereich der Politikberatung als auch in der Wirtschaft gehen die beiden befragten Experten von einem weiteren Wachstum und einer zunehmenden Bedeutung dieses Bereichs aus. In der Politik spielt vor allem eine Rolle, dass sie mit der Wissensverarbeitung immer mehr an Grenzen stößt. Eine der Folge dessen sei verstärktes „Outsourcing“, wodurch neue Beschäftigungsfelder für Beratungsinstitutionen entstehen.

Im Bereich Wirtschaft ist der Bedarf an Wissenstransfer stetig gewachsen. Wissen werde als Produktionsfaktor betrachtet. Für Unternehmen sei ausschlaggebend, dass die in „Datenhalden“ abgelegten Informationen aktiv als Wissen in Geschäftsprozesse einfließen. Es ginge nicht um die „Aggregation“ und den Besitz von Daten, Information und Wissen sondern um Zugriff darauf, um ihre Nutzung, ihren Erhalt, ihre Pflege und ihre Verteilung.

8.1.2 Traditionelle und neue Kompetenzen in Wissenstransferberufen

In Wissenstransferberufen gebe es qualitativ neue Anforderungen. Es zeichne sich nicht nur ein Wachstum des Bereiches sondern auch sein Wandel ab. Die weitere Entwicklung gehe künftig verstärkt in generell relevante Kulturtechniken und -kompetenzen. Es geht also in den Wissenstransferberufen um eine breite Kombination von Kompetenzen und Anforderungen, wie sie auch in der Untersuchung herausgearbeitet wurden. Viele der „traditionellen“ Kompetenzen werden dabei keineswegs überflüssig, sondern man benötigt sie ebenso in den „neuen“ Feldern. Zu den klassischen Kompetenzen werden Analysefähigkeit und Methodenkenntnis gezählt.

Besonderes Gewicht erhalten Kompetenzen wie konstruktive, gestalterische Fähigkeiten und Methoden. Diese Kompetenzen erlauben die Auseinandersetzung mit Vorgehensmodel-

len, Wissensplanung, Projektmanagement, Prozessanalyse und -gestaltung, Rollenmodellen. Hier seien neue Fähigkeiten gefragt, vor allem sog. „Soft Skills“ (z.B. Moderation).

Neben dem Können, das zum Wissenstransfer im engeren Sinne gehört, wurde es als wichtig erachtet, auch andere, z.B. betriebswirtschaftlich, kommunikationsorganisatorische und technische Fähigkeiten mitzubringen. Ebenso wird die Fähigkeit zur Team-Arbeit als Voraussetzung für umfassende Dienstleistungsangebote hervorgehoben.

8.1.3 Vermittlung von Wissenstransferkompetenzen im Fach

Die Frage, ob es Aufgabe des Studiengangs Kulturanthropologie Europäische Ethnologie und ähnlichen Studiengängen sein kann und soll, auf Wissenstransferberufe vorzubereiten, wurde bejaht.

Informationsvermittlung und Wissenstransfer als Ausbildungsziele seien allgemein als wichtig für eine zukunfts- und arbeitsmarktorientierte Ausbildung zu betrachten. Dazu sei es jedoch notwendig, dass sich die Studiengänge neben der wissenschaftlichen Orientierung mehr auf berufspraktische Fähigkeiten orientieren und z.B. entsprechende Praktika vorsehen. Auch hier zeigt die Untersuchung die dazu benötigten Kompetenzen auf.

Beide Experten schätzen, dass die ethnologisch-kulturwissenschaftlich orientierten Fächer einen vielversprechenden methodischen und theoretischen Rahmen für diesen Ansatz bieten. Im Wissenstransferbereich bestehen damit Entwicklungs- und Profilierungschancen für den Studiengang. Als Voraussetzung gilt jedoch die Ankoppelung an die Empirie bzw. an gesellschaftliche Praxisfelder.

Die Studiengänge könnten und sollten also die in der Studie genannten Qualifikationen und Kompetenzen vermitteln. Dies wird als eine Umorientierung gewertet, die mehr in Richtung Vorbereitung auf ein Berufsfeld geht. Voraussetzung ist, festzustellen, wo zusätzlich Qualifikationen notwendig sind – dies macht die Studie deutlich – und diese im Studium zusätzlich anzubieten.

Der Erfahrung der beiden befragten Experten zufolge konnten Absolventen des Fachs, die heute Wissenstransferberufe ausüben, viele Fähigkeiten in ihren Beruf einbringen, die sie nicht im Studium erworben haben (die Studie zeigt, dass dies ebenso für Absolventen anderer

Fächer gilt), meist durch Praktika. Praxiserfahrung wird als unabdingbar zur Ausbildung von Wissenstransferkompetenzen erachtet.

Eine stärkere Verbindung zwischen universitärem Lernen, akademischer Theorie und wirtschaftlich-gesellschaftlicher Praxis sei hier notwendig. Besonders Projekte, die spezifische Wissenstransferprobleme erfahrbar machen und in denen die Herstellung dieser Verbindung ermöglicht wird, gelten als hilfreich.

Die Vorbereitung im Studium qualifiziert die Studierenden für anspruchsvolle Praktika, für die sie sich damit als entsprechend qualifiziert präsentieren können. Aus diesen Praktika werden sie wiederum mehr Impulse mit ins Studium nehmen können. Dies, so wurde betont, sei besonders wichtig für die spätere Berufsfindung. Beide Experten empfahlen, mehr berufliche Orientierung im Studium anzubieten und auf außerhalb der Wissenschaft liegenden Anforderungen vorzubereiten.

8.1.4 Verstärkte Außendarstellung der Fachkompetenzen

Als weitere wichtige Maßnahme, wurde betont, müsse mehr Außendarstellung der Kompetenzen des Fachs betrieben werden, um eine Umorientierung in Institutionen und Firmen herbeizuführen: es gelte, die Qualifikationen von Absolventen in der Disziplin der Kulturanthropologie stärker zu vermitteln und Fachabsolventen als „prädestinierte Wissenstransferler“ bekannt zu machen. Das Berufsfeld „Wissenstransfer“ müsse zusätzlich stärker ins Blickfeld des Bereichs der Personalverantwortung gerückt werden.

8.2 Nachfrage nach Kompetenzen des Fachs

Aus den Perspektiven der Befragten werden eine Reihe von Aspekten deutlich, die in Beiträgen zur generellen Diskussion über die Neustrukturierung des Faches berücksichtigt werden können. Den Ergebnissen zufolge werden die spezifischen Kompetenzen des Fachs in Wissenstransferberufen nachgefragt. Es erscheint daher sinnvoll, sie im Fach weiter zu unterstützen und auszubauen.

Theorie:

Die theoretische Auseinandersetzung mit Lernen, Bildung und Wissen in der entstehenden Wissensgesellschaft sowie mit den damit einhergehenden Diskursen und Konzepten, und den spezifischen An- und Herausforderungen von wissensbasierten Gesellschaften und wissensbasierten Ökonomien sollten vom Fach verstärkt aufgenommen werden.

Dazu gehören die Auseinandersetzung mit verschiedenen Arten von Wissen und Wissenstransfer, unterschiedlichen Wissensmodi, Umgang mit Wissen, Aneignungskompetenzen von Wissensnutzern, mit Aspekten der Wissensselektion und -repräsentation, sowie mit Fragen im Zusammenhang damit, welche Wechselwirkungen zwischen desituierem, global disseminiertem Wissen und Praxiskontexten bestehen, die durch situiertes bzw. implizites Wissen charakterisiert sind.

Methoden:

Zu den herkömmlichen Arbeitsmethoden des Faches sollten einige weitere hinzukommen, z.B. für bestimmte Zwecke schnell und lösungsbetont und damit anwendungs- und politikberatungsrelevant zu arbeiten und qualitativ hochwertige Texte zu schreiben. Dazu sind Kenntnisse über die Arten von Institutionen, Organisationen, Unternehmen, usw. notwendig, für die solche Berichte geschrieben werden, sowie eine Auseinandersetzung mit den dort gepflegten Diskursen unter dem Aspekt „konstruktiver Differenz“.

Nutzung von Technologien für praktischen Wissenstransfer:

Studierende des Faches sollten weiter während des Studiums verstärkt lernen, neue Technologien für praktischen Wissenstransfer zu nutzen und eigene Modelle zum Umgang mit Wissen innerhalb der technologischen Möglichkeiten entwerfen und testen und daraus lernen. Dazu gehören unter anderem Erfahrung mit Wissensaustausch und -präsentation in gemeinsam genutzte internetgestützte Workspaces und Diskussionsforen. Studierende sollten lernen, mit den jeweils eigenen Möglichkeiten und Einschränkungen von Medien hinsichtlich von Infor-

mationsvermittlung umzugehen und im Hinblick auf die spezifischen Arten von Wissen, die das Fach hervorbringt, zu experimentieren.

Praxisorientiertheit:

Praxisorientierte Ausbildung ist bereits seit über zwei Jahrzehnten eine der tragenden Säulen des Faches Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie in Frankfurt. Die ins Studium integrierten Studienprojekte leisten bereits vieles von dem, was in den Befragungen als wesentliche Kompetenzen angesprochen wurde wie Praxisnähe, selbständiges Arbeiten, Kommunikationsfähigkeit, interkulturelle Kompetenzen, Fähigkeit zu Teamarbeit, usw. Dieser Bereich sollte weiter ausgebaut und unterstützt und um die Vermittlung neuer Qualifikationen und Kompetenzen erweitert werden, die in der Studie dargelegt wurden.

Kontakt

Projekt „Ausbildungsziel Wissenstransfer“

Professor Gisela Welz g.welz@em.uni-frankfurt.de

Petra Ilyes M.A. ilyes@em.uni-frankfurt.de

Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main

Grüneburgplatz 1

60629 Frankfurt

Telefon: 069 – 798-32911

Internetpräsenz: <http://www.uni-frankfurt.de/fb09/kulturanthro/>

© 2002 Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main