

# **Zum Stand der Fort- und Weiterbildungskonzepte Kultureller Bildung**

## **Ein Einblick**

*Vanessa-Isabelle Reinwand-Weiss*

### **Zusammenfassung**

*Der vorliegende Beitrag gibt einen Einblick in die Fort- und Weiterbildungslandschaft der Kulturellen Bildung in Deutschland. Dabei wird kein Schwerpunkt auf die Vollständigkeit der Darstellung aller Anbieterinnen und Anbieter und Konzepte gelegt, sondern vielmehr versucht, aus der spezifischen Perspektive einer Bundesakademie die Herausforderungen für die Fort- und Weiterbildung unterschiedlichster Professionen für vermittelnde ästhetische Angebote an Kinder und Jugendliche, aber auch Erwachsene zu beschreiben. Damit nimmt die Autorin eine normative Perspektive in Bezug auf bestehende Fort- und Weiterbildungskonzepte ein und formuliert abschließend Konsequenzen für die Planung und Strukturierung von einschlägigen Fort- und Weiterbildungskonzepten.*

### **1. Einleitung**

Der Gegenstand dieses Artikels ist nicht leicht einzugrenzen. Das Praxisfeld Kultureller Bildung in Deutschland ist enorm vielfältig. Unterschiedlichste Berufsgruppen mit diversesten Ausbildungen machen Angebote Kultureller Bildung an unterschiedlichsten Orten. Kulturvermittlerinnen und Kulturvermittler mit einem Hochschulabschluss in Kultur- oder Kunstwissenschaften, Künstlerinnen und Künstler, Lehrerinnen und Lehrer mit (Zusatz-)Ausbildungen für künstlerische Fächer oder Fachkräfte aus der Jugend- und Sozialarbeit oder der Erwachsenenbildung formen das Heer an Arbeitskräften in der Kulturellen Bildung. Sie machen Angebote im formalen Rahmen (Kindertagesstätte oder Schule), im non-formalen Sektor (z. B. theaterpädagogische Zentren, soziokulturelle Zentren, Jugendkunstschulen, an Theatern, Museen oder in Bibliotheken) oder im informellen Bereich. Für diese unterschiedlichsten Berufsgruppen und Tätigkeitsfelder gilt es, möglichst passgenaue und flexible Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bereitzustellen, um ein qualitativvolles Angebot Kultureller Bildung für Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Menschen im dritten oder vierten Lebensalter auszugestalten. Dieser Herausforderung wird in Deutschland mit

einem dichten Netz an Fort- und Weiterbildungsanbietern begegnet, die jedoch unterschiedliche Ansprüche, Konzepte und Zielgruppen haben.

Es ist im vorliegenden Artikel nicht möglich, auf alle diese Fort- und Weiterbildungsanbieter einzugehen und deren Konzepte darzustellen. Dies würde den Rahmen dieses Beitrages sprengen und zudem eine gründliche Forschungsstudie voraussetzen, die bislang nicht existiert. Vielmehr soll hier aus der spezifischen Sicht einer Bundesakademie für Kulturelle Bildung, die sich der Fort- und Weiterbildung von Kunst- und Kulturschaffenden sowie Lehrerinnen und Lehrern seit 30 Jahren verschrieben hat, ein Einblick in den Stand und die gegenwärtigen Herausforderungen für Fort- und Weiterbildungen in der Kulturellen Bildung gegeben werden.

Laut § 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) dienen Fortbildungen dem Zweck, bereits erworbene Qualifikationen auf- oder auszubauen, aktuellen Entwicklungen anzupassen, also die bereits erworbenen Kenntnisse einer spezifischen Berufsausbildung fortzuschreiben. Berufliche Weiterbildung hingegen kann über die eigentlich erworbene Ausbildung hinausgehen und auch andere Bereiche erfassen, eine Umschulung bezeichnen oder auch autodidaktische Modelle. Da die Begriffe im Falle der Kulturellen Bildung auch aufgrund unterschiedlicher professioneller Herkünfte nicht immer trennscharf verwendet werden können, wird im Folgenden immer von Fort- und Weiterbildung gesprochen.

## **2. Zum Fort- und Weiterbildungsangebot in Deutschland**

Es existiert eine reiche Fort- und Weiterbildungslandschaft in der Kulturellen Bildung in Deutschland. Insbesondere Verbände der Kulturellen Bildung wie die Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V., der Verband deutscher Musikschulen e.V. oder der Bundesverband Theaterpädagogik e.V. bieten regelmäßig Kongresse, kleinere Fachforen oder Seminare zu aktuellen Themen wie Diversität, Inklusion oder Kooperation in der Kulturellen Bildung an, um ihren Mitgliedern punktuell eine professionelle Weiterbildung zu gewährleisten. Aber auch spartenbezogene Fort- und Weiterbildungsmodelle werden von Verbänden entworfen. Volkshochschulen oder andere Erwachsenenbildungseinrichtungen haben im Bereich der ästhetischen Bildung Fort- und Weiterbildungseinheiten vor allem für Endnutzerinnen und Endnutzer im Programm. Des Weiteren eröffnen spezifische Bundes- oder Länderprogramme in der Kulturellen Bildung ihren Teilnehmenden Begleitakademien, in denen sich die Akteure im jeweiligen Programm bedarfsgerecht weiterbilden (beispielsweise Kulturagentinnen und Kulturagenten für kreative Schulen – Akademie; ein begleitendes Fortbildungsprogramm für Kulturagentinnen und -agenten) und austauschen können oder es werden innovative Entwicklungsvorhaben unterstützt, wie jüngst in der Weiterbildungsrichtlinie zur Kulturellen Bildung, gefördert vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Und nicht zuletzt bieten zunehmend Universitäten und Hochschulen berufs begleitende Weiterbildungsstudiengänge in spezifischen Themenfeldern an. Als Beispiele sind der Weiterbildungsmaster „Kulturelle Bildung an Schulen“ der Philipps Universität Marburg oder der neue Studien-

gang „Museumspädagogik“ an der HTWK Leipzig zu nennen (vgl. Reinwand-Weiss 2017).

Für die Lehrerinnen und Lehrer besteht ein jeweils länderspezifisches Angebot an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in bestimmten Zentren für Lehrerfortbildung, meist organisiert durch das Kultusministerium. Diese Zentren bieten auch Weiterbildungen in ästhetischen Kompetenzen an, die von fachspezifischen oder fachfremden Pädagoginnen und Pädagogen wahrgenommen werden können. Ansonsten gibt es vereinzelte Weiterbildungsstudiengänge für Lehrerinnen und Lehrer an Hochschulen, beispielsweise im Fach Darstellendes Spiel.

Von einem systematischen Angebot, das allen Kunst- und Kulturschaffenden und/oder Lehrerinnen und Lehrern jederzeit offen steht und alle Kunstsparten umfasst, kann bei diesen Beispielen aber nicht die Rede sein. Ein spartenübergreifendes Angebot zur Fort- und Weiterbildung von Kunst- und Kulturschaffenden und interessierten Lehrerinnen und Lehrern in der Kulturellen Bildung und Vermittlung bieten nur einige Landesakademien wie beispielsweise das Nordkolleg in Rendsburg oder die Burg Fürsteneck in Hessen an oder aber die extra zu diesem Zweck gegründeten zwei Bundesakademien in Deutschland: die Akademie der Kulturellen Bildung des Bundes und des Landes NRW sowie die Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel. Beide widmen sich vor allem der Fort- und Weiterbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, d. h. von Personen, die selbst wiederum in vermittelnden Kontexten tätig sind. Diese Formen der Fort- und Weiterbildung, üblicherweise organisiert in Formaten wie Tagungen, zwei- bis dreitägigen Seminaren oder modulartigen Qualifizierungsreihen, sollen im Folgenden thematisiert werden.

### **3. Inhalte von und Anforderungen an Fort- und Weiterbildungskonzepte in der Kulturellen Bildung**

Neben den formalen Herausforderungen, die darin bestehen, dass es keine vergleichbaren Curricula, Ansätze, Konzepte sowie keine einheitlichen Regelungen für Abschlüsse oder gar Zertifikate gibt und die zeitlichen und finanziellen Kapazitäten für die Weiterbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Berufsalltag immer enger werden (Bundesakademie 2015, S. 9), sollen im Folgenden vor allem sehr allgemein die inhaltlichen Anforderungen an Fort- und Weiterbildungen in der Kulturellen Bildung im Fokus stehen.

Ein zentrales Problem insbesondere im Feld der Kulturellen Bildung und für Landes- und Bundesakademien, die spartenübergreifend arbeiten, stellen die unterschiedlichen beruflichen Professionen der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren dar und ihr darauf fußender versierter oder eben kaum geschulter Umgang mit ästhetischem Lernen. Ein Angebot muss also meist so offen konzipiert sein, dass es für die verschiedensten professionellen Hintergründe Anknüpfungspunkte bereithält.

Während für Lehrerinnen und Lehrer oftmals die Erweiterung ihrer ästhetischen Kompetenzen und neue ästhetische Methoden im Vordergrund stehen, geht es bei Kulturschaffenden primär darum, diese Kenntnisse zu reflektieren und sich auszutauschen und ggf. pädagogisches Wissen anzureichern. Letztere sind es eher gewohnt,

von einer sogenannten „Montagsrelevanz“, also der schnellen Verwertbarkeit des Erlernten im Alltag, Abstand zu nehmen und sich auf einen ästhetischen Erfahrungsprozess vor dem Hintergrund der eingebrachten Reflexionen aller Gruppenteilnehmenden einzulassen. Dies beschreibt ein Prinzip kultureller Bildungsprozesse, die Ergebnisoffenheit, die sich auch in vielen Fort- und Weiterbildungskonzepten niederschlägt. Weitere Prinzipien kultureller Bildungsangebote (BKJ o.J.) wie ästhetische Wahrnehmung, Erfahrungen von Selbstwirksamkeit und Selbsttätigkeit, Fehlerfreundlichkeit und Stärkenorientierung sowie das Lernen in Gruppen bilden auch für Fort- und Weiterbildungskonzepte eine Richtschnur. Das humboldtsche Bildungsprinzip, nachdem Bildung immer Selbstbildung bedeutet, liegt diesen Angeboten häufig zugrunde. Ästhetisches Lernen, als mimetisches, leibliches und performatives Lernen muss in Fort- und Weiterbildungskonzepten Beachtung finden, wenn es sich als ein Können-Lernen darstellen soll neben der Reflexion des eigenen praktischen Tuns. „Die Aneignung künstlerischer Fertigkeiten, die reflektierte Auseinandersetzung des Subjekts mit sich, Erfahrungen im Kontext von Übung, aber auch Scheitern und Anerkennung sowie der offene Ausgang, der ästhetischem Lernen zu eigen ist, stellen zentrale Momente in Prozessen [ästhetischen Lernens] dar“ (Kuschel 2015, S. 82). Dies muss ebenso für Fort- und Weiterbildungskonzepte im Feld der Kulturellen Bildung gelten.

Das bedeutet für Lehrkräfte, sich auf der einen Seite zwar ästhetische Kompetenzen anzueignen, aber durch die Haltung, die diesem ästhetischen Lernen innewohnt gleichzeitig auch ihre Pädagogik und ihr Vermittlungskonzept zu hinterfragen. Kulturelle und ästhetische Bildung erlernen sich nicht wie ein Methodenköffer, der schnell auf-, aber auch wieder zugemacht werden kann. Ästhetisches Lernen beschreibt eine künstlerische und pädagogische Grundhaltung. Lehrkräfte aus den ästhetischen oder anderen Schulfächern werden durch Fort- und Weiterbildungen nicht zu Künstlerinnen und Künstlern. Aber sie sollten künstlerische Grundprinzipien des Arbeitens verstehen und in Teilbereichen anwenden können sowie ihr pädagogisches Handeln vor dem Hintergrund ästhetischen Lernens reflektieren.

Kunst- und Kulturschaffende wehren sich hingegen oft, wenn sie in vermittelnden Aufgaben als Pädagoginnen bzw. Pädagogen bezeichnet werden. Natürlich werden sie durch eine Vermittlungstätigkeit in der Profession nicht zu Pädagoginnen und Pädagogen. Das Anliegen einer systematischen Weiterbildung von Kulturschaffenden für Vermittlungsaufgaben muss aber darin bestehen, die impliziten pädagogischen Vorstellungen der Kunst- und Kulturschaffenden zu thematisieren, transparent und damit individuell reflektierbar zu machen. Ebenso wichtig ist es, sich die eigene künstlerische Haltung bewusst zu machen und zu überlegen, ob, und wenn ja welche Potentiale dieser künstlerischen Haltung in Bildungsprozessen besonders fruchtbar gemacht werden können. Immer wieder gibt es Beispiele dafür, dass Künstlerinnen und Künstler in Vermittlungsprozessen feststellen, dass sie eigentlich überhaupt keine Vermittlung machen möchten oder gar mit der Zielgruppe überfordert sind (Reinwand/Speckmann 2012, S. 128 ff.).

Eine zweite zentrale inhaltliche Herausforderung einer systematischen Weiterbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Feld Kultureller Bildung muss

die Tatsache berücksichtigen, dass es zwar eine Grundhaltung ästhetischen Lernens, aber kein spezifisches pädagogisches Modell für ästhetische Vermittlungsprozesse gibt, das immer 1:1 anwendbar wäre. Immer wieder ist es notwendig, dass sich Kulturschaffende wie Lehrkräfte neu auf die Vermittlungssituation, das Vermittlungsumfeld, die teilnehmenden Akteurinnen und Akteure und den Gegenstand einlassen und aus einem „pädagogischen Takt“ (Herbart 1851) heraus die richtigen Instrumente, Methoden und Ansprachen situativ finden. Zur Orientierung eignen sich die bereits oben genannten Prinzipien ästhetischer und kultureller Bildung. Diese Prinzipien zu verinnerlichen und ausgehend davon eine eigene ästhetische Vermittlungshaltung zu entwickeln, stellt die Hauptaufgabe einer systematischen Weiterbildung für Kulturschaffende wie Lehrkräfte für das Feld der Kulturellen Bildung dar (vgl. Reinwand-Weiss 2017).

Ein dritter Aspekt verlangt die intensive Auseinandersetzung mit dem spezifischen Vermittlungsumfeld (Kindergarten, Schule, Kultureinrichtung, Einrichtungen der Sozialarbeit etc.) und also mit einer systemischen Perspektive. Kulturelle Bildung findet, wie bereits erwähnt, an unterschiedlichsten Orten und in verschiedenen organisationalen Zusammenhängen statt. Meist ist es erforderlich, die Rolle der Vermittlerinnen und Vermittler vor dem jeweiligen Hintergrund zu reflektieren und interprofessionelle Kompetenz zu entwickeln. D. h., die fremden „Systeme“ auf der Mesoebene zu verstehen, ggf. Zwänge und Einschränkungen der eigenen Arbeit akzeptieren zu können oder unbekannte Potenziale darin zu entdecken. Vor allem relevant wird dies bei Angeboten von Kulturvermittlerinnen und Kulturvermittlern, die innerhalb bestehender Organisationen wie Kindertagesstätten oder Schulen tätig werden. Interprofessionelles Handeln verlangt eine genaue Kenntnis der organisationalen Strukturen und viel Empathie, Neugier und Lust zum offenen, hierarchiefreien Austausch und zur Anpassung persönlicher Arbeitsweisen an organisationale Bedingungen und Einschränkungen.

Neben (produktions-)ästhetischem, pädagogischem und systemischem Wissen stehen Kulturvermittlerinnen und Kulturvermittler in der Kulturellen Bildung häufig vor der Herausforderung, Angebote und Projekte selbst zu konzipieren und zu organisieren, Fördermittel einzuwerben und abzurechnen sowie managerial tätig zu werden. Fragen des Urheberrechtes, Steuerrechtes, Vertragsausgestaltung und Verhandlungsgeschick, Zeit- und Projektmanagement, Kenntnisse der Förderlandschaft und Antragsstellung sowie Fähigkeiten der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und des Marketings sowie ein funktionierendes Netzwerk sind unersetzlich, um als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Kulturellen Bildung erfolgreich zu sein. Auch diese Bedarfe formen einen notwendigen Aspekt der Fort- und Weiterbildung in der Kulturellen Bildung und werden entsprechend häufig nachgefragt.

Nicht weniger relevant, aber weitaus schwerer als Fort- und Weiterbildungsinhalte zu vermitteln und zu verkaufen, ist die intensive Auseinandersetzung mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen. So stellen die zunehmende Diversität des Publikums und der Zielgruppen, Konzepte wie Trans- und Interkultur, politische Konzepte der Teilhabe und Inklusion sowie digitale Möglichkeiten jeden Tag neu bisher bewährte Vermittlungskonzepte infrage und auf die Probe. Hier entwickeln sich „Bedarf und

Bedürfnis nicht immer zeitsynchron“ (Ermert/Riemer 2013, S. 6), d. h., die Notwendigkeit die eigene Vermittlungstätigkeit in Bezug auf gesellschaftliche Entwicklungen zu überprüfen, wird nicht immer sofort erkannt und Fort- und Weiterbildungskonzepte oftmals zunächst nicht wahrgenommen.

#### **4. Konsequenzen für die Planung und Strukturierung von Fort- und Weiterbildungskonzepten in der Kulturellen Bildung**

Eine qualitätsvolle Fort- und Weiterbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Kulturellen Bildung ermöglicht theoretische und praktische Impulse, Beispiele, Netzwerke und konkrete Erfahrungsmöglichkeiten zur individuellen Bearbeitung und Reflexion berufspraktischer Herausforderungen. Fort- und Weiterbildung wird dabei nicht als der Besuch eines einmaligen Kurses angesehen, sondern als berufsbegleitende dauerhafte Aufgabe der Reflexion. Anbieter eines breiten Angebotes zur Fort- und Weiterbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Kulturellen Bildung wie die Bundes- und Landesakademien sind aufgefordert, nicht nur marktorientierte Nachfragen zu befriedigen, sondern als Seismographen die kulturellen Transformationen der Gesellschaft zu beobachten. Attraktive Bildungsangebote für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren stellen eine gelungene Übersetzung dieser Transformationsprozesse in an alltagspraktische Erfahrungen anschlussfähige und für die Teilnehmenden finanzierbare Konzepte dar. Mindestens ästhetische und pädagogische, manageriale und wissenschaftliche sowie systemische und vernetzende Aspekte müssen in einem umfassenden künstlerisch-kulturellen Fort- und Weiterbildungsangebot berücksichtigt werden.

Kultur- und bildungspolitisch wäre es wünschenswert, verstärkt solche Weiterbildungsräume zur Reflexion der Rolle, Verantwortung und Haltung von vermittelndem Personal bereitzustellen, bestehende Angebote noch stärker finanziell zu subventionieren und zeitliche Kapazitäten für Weiterbildung in Kultur- und Bildungsinstitutionen zu schaffen. Das würde neben der Unterstützung bestehender Strukturen auch bedeuten, in allen Pilotprojekten und Programmen Kultureller Bildung Zeiträume für Austausch und kritische Reflexion zu schaffen, um beispielsweise auch Erfahrungen des Scheiterns oder der Selbstzweifel zu thematisieren. Landes- und Bundesakademien Kultureller Bildung stellen geeignete Schutzräume dar, um diese Selbstbildungsprozesse professionell zu ermöglichen. Jede und jeder, der häufiger in kulturell vermittelnden Situationen und Prozessen tätig ist, sollte diese Angebote von Zeit zu Zeit wahrnehmen (können). Dies würde m. E. zu einer erheblichen Qualitätssteigerung Kultureller Bildungsangebote führen (vgl. Reinwand-Weiss 2017).

#### **Literatur**

- BKJ (o. J.): Grundprinzipien Kultureller Bildung. [www.bkj.de/kulturelle-bildung-dossiers/theoriebildung-und-grundlagen.html](http://www.bkj.de/kulturelle-bildung-dossiers/theoriebildung-und-grundlagen.html) [Zugriff: 9.4.2017]
- Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel (2015): Die Teilnehmenden der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel. Merkmale – Motive – Erfahrungen

- 2013/14. Ergebnisse der vierten Teilnehmendenbefragung. [www.bundesakademie.de/pdf/evabericht.pdf](http://www.bundesakademie.de/pdf/evabericht.pdf) [Zugriff: 23.7.2017]
- Ermert, Karl/Riemer, Franz (2013): Musikalische Fort- und Weiterbildung. In: Deutsches Musikinformationszentrum. [www.miz.org/static\\_de/themenportale/einfuehrungstexte\\_pdf/01\\_BildungAusbildung/ermert\\_riemer.pdf](http://www.miz.org/static_de/themenportale/einfuehrungstexte_pdf/01_BildungAusbildung/ermert_riemer.pdf) [Zugriff: 23.7.2017]
- Herbart, Johann Friedrich (1851/1957): Rede bei Eröffnung der Vorlesungen über Pädagogik (1802). In: Ders. Umriss pädagogischer Vorlesungen – Rede bei Eröffnung der pädagogischen Vorlesungen – Aphorismen zur Pädagogik. Paderborn.
- Kuschel, Sarah (2015): Ästhetisches Lernen – eine Standortbestimmung. In: Max Fuchs/Tom Braun (Hrsg.): Die Kulturschule und kulturelle Schulentwicklung. Grundlagen, Analysen und Kritik. Band 1: Schultheorie und Schulentwicklung. Weinheim, S. 26-87.
- Reinwand, Vanessa-Isabelle/Speckmann, Julia (2012): Die Sprachen der Künste. „Zeig mal – lass hören!“ Ein Projekt zur frühen künstlerischen Sprachbildung. Oberhausen.
- Reinwand-Weiss, Vanessa-Isabelle (2017): Weiterbildung als Herausforderung zur kritischen Reflexion. In: Heber, Michael/Jas, Mona (Hrsg.). Fokus: Kunst- und Kulturschaffende in Bildungseinrichtungen. Debatten um Rahmenbedingungen, Potentiale und Kompetenzen für kulturelle Bildungsprojekte. München.