

Text für Einführung

Enthierarchisierung in der Kunstpädagogik

Erste Ergebnisse und Einladung zur Beteiligung

Birte Abel-Danlowski, Nadia Bader, Sina Hartmann, Miriam Schmidt-Wetzel, Bastian Schwerer



Abb. Sammlung von kunstpädagogischen Interessengruppen am Onlinenetzwerktreffen (Screenshot AG “Enthierarchisierung im Wissenschaftsbetrieb”)

Am Onlinenetzwerktreffen (12.11.2022) haben wir in der AG “Enthierarchisierung im Wissenschaftsbetrieb” zu fünft begonnen zu sammeln, welche Interessensgruppen im weiten Feld der Kunstpädagogik, in Schule, Hochschule, in Museen und anderen Orten ästhetisch-kultureller Bildung vertreten sind (siehe Abb.). Im Anschluss daran haben wir uns darauf konzentriert, welche spezifischen Profile, Zugänge, Situationen, Probleme, aber auch Potentiale die diversen Akteur:innen im kunstpädagogischen Feld kennzeichnen. Ausgangspunkt waren sowohl die durch die AG-Teilnehmer:innen vertretenen persönlichen Perspektiven und biografischen Erfahrungen, als auch unser Wissen über die Situationen von Kolleg:innen und Studierenden.

Entstanden sind vignettenartige, personalisierte Beschreibungen der Profile, Situationen, Zugänge, Probleme und Potentiale: aus realen und fiktionalen Elementen collagierte, dichte Beschreibungen exemplarischer kunstpädagogischer Interessensvertreter:innen. Diese “Profil-Vignetten” wurden zunächst auf einem digitalen kollaborativen Schreibpad (“[Etherpad](#)”) in einem sowohl individuellen als auch gemeinschaftlichen Prozess erstellt und im Anschluss an das Onlinenetzwerktreffen von uns für die Weitergabe an weitere Interessierte und Betroffene überarbeitet. Denn wir wollen die damit begonnene Arbeit nun fortsetzen und öffnen:

- A. Für die bereits formulierten “Profil-Vignetten” (siehe [Etherpad](#) Teil A) bitten wir um Reaktionen und Kommentare, die aufzeigen, (1) wie einerseits den für die jeweilige Person beschriebenen Problemen lösungsorientiert begegnet werden kann. (2) Andererseits können aber auch im Sinne von konkreten Visionen Ansätze entwickelt werden, auf welche Weise die potentiellen Beiträge der Person für die

Kunstpädagogik (besser) zur Geltung gebracht werden können. Hierfür sind im ersten Teil des kollaborativen Schreibpads nach jeder Profil-Vignette Abschnitte für "Lösungen und/oder Visionen" bzw. "Kommentare (weitere Ideen und Gedanken)" markiert.

- B. Darüber hinaus möchten wir die begonnene Vignettensammlung um weitere Beschreibungen ergänzen. Diesen Schritt halten wir für dringend notwendig, um weitere Perspektiven und Expertisen, die über die in der AG vertretenen hinausgehen, miteinzubeziehen. Hierfür sind im zweiten Teil des Etherpads "Blanko-Profil-Vignetten" (siehe [Etherpad](#) Teil B) vorbereitet.

Hintergrund, Einordnung, Verständnis | Mitwirkung erwünscht!

Das [Etherpad](#) wird mind. bis zum 01.04.2022 geöffnet sein. Bis zu diesem Termin können...

...A. die bestehenden Vignetten gelesen und ergänzt werden,

...B. neue Vignetten formuliert und damit die Perspektiven erweitert werden.

Die Einladung zur Mitarbeit gilt für alle Betroffenen und Interessierten. Die Informationen und der Link zum [Etherpad](#) dürfen dementsprechend an Dritte weitergegeben werden. Die damit initiierte Zusammenarbeit (asynchron, auf Distanz, anonym) fordert ein hohes Maß an Verantwortung von allen sich beteiligenden Personen. Wir laden daher alle Personen ein, uns über diesen Link eine Kontaktadresse zukommen zu lassen, damit wir Sie und Euch über die weiteren Schritte auf dem Laufenden halten können.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns auf vielfältige Reaktionen und Lösungsansätze. Wir danken herzlich für deine bzw. Ihre Mitarbeit und verantwortungsvollen Umgang mit den geteilten Inhalten.

Birte Abel-Danlowski, Nadia Bader, Sina Hartmann, Miriam Schmidt-Wetzel und Bastian Schwerer

AG "Enthierarchisierung in der Kunstpädagogik"

Sammlung kunstpädagogischer Profile

Willkommen auf dem Etherpad der AG „Enthierarchisierung in der Kunstpädagogik“. Informationen zur AG und zur Genese dieser Sammlung findest du bzw. finden Sie auf den Seiten des BDK - Fachverband für Kunstpädagogik e.V. (Link folgt).

Das kollaborative Schreibpad ist unterteilt in zwei Abschnitte. In Teil A kannst du bzw. können Sie die bereits ausgearbeiteten Profil-Vignetten der AG lesen, Visionen und Lösungen ergänzen oder Reaktionen in Form von Kommentare hinterlassen. In Teil B besteht die Möglichkeit, neue Vignetten zu formulieren, um die gesammelten Perspektiven

zu erweitern. Hierzu haben wir eine Blanko-Vignette als Vorlage vorbereitet, sodass die Sammlung strukturiert erweitert werden kann.

Das Etherpad wird bis mind. 01.04.2023 zur Bearbeitung geöffnet sein. Alle, die an dieser Sammlung interessiert sind und/oder aktiv dazu beitragen, bitten wir, hier eine Kontaktadresse und ggf. persönliche Kommentare zu hinterlassen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns auf vielfältige Reaktionen und Lösungsansätze. Wir danken herzlich für deine bzw. Ihre Mitarbeit und verantwortungsvollen Umgang mit den geteilten Inhalten.

Birte Abel-Danlowski, Nadia Bader, Sina Hartmann, Miriam Schmidt-Wetzel und Bastian Schwerer
AG "Enthierarchisierung in der Kunstpädagogik"

A. Kunstpädagogische Profil-Vignetten aus der AG "Enthierarchisierung im Wissenschaftsbetrieb"

Zur Ergänzung können hier die bereits formulierten „Profil-Vignetten“ kommentiert werden, um aufzuzeigen, (1) wie einerseits den für die jeweilige Person beschriebenen Problemen lösungsorientiert begegnet werden kann. (2) Andererseits können auch im Sinne von konkreten Visionen Ansätze entwickelt werden, auf welche Weise die potentiellen Beiträge der Person für die Kunstpädagogik (besser) zur Geltung gebracht werden können.

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 1

Lehrer:in mit Anstellung in der Schule und Forschungsambitionen

Simone, 36 Jahre, hatte Glück und hat direkt nach dem 2. Staatsexamen eine volle Stelle an ihrer Ausbildungsschule erhalten. Für ihre Staatsexamensarbeit hat sie ein Unterrichtsprojekt mit Augmented Reality in einer 8. Klasse durchgeführt und untersucht. Die Professorin, die die Arbeit betreut hatte, war davon begeistert und ermutigte sie, doch daran im Rahmen einer Dissertation anzuknüpfen.

POTENZIALE:

Für das Fach Kunstpädagogik wäre ihre Promotion ein großer Gewinn: Simone könnte die forschende Auseinandersetzung mit AR als ein aktuelles, noch wenig untersuchtes Thema auf der Grundlage ihrer eigenen Unterrichtserfahrung und praxisbezogen fortsetzen. Die von ihr bereits im Studium erworbenen forschungsmethodischen Kenntnisse könnten weiter genutzt und ausgebaut werden. Simone könnte wichtige Praxisimpulse in die Hochschule tragen.

PROBLEME:

Simone ist hin- und hergerissen: Nicht nur fühlt sie sich geschmeichelt vom Lob der Professorin, auch hätte sie wirklich große Lust, so eine Forschungsarbeit zu machen. Gleichzeitig ist sie realistisch und weiß, dass sie so eine Promotion auf keinen Fall parallel zu ihrer vollen Stelle am Gymnasium bewältigen kann. Ihren Beamtenstatus mit seinen finanziellen Vorzügen will sie eigentlich unbedingt behalten.

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

Damit dies möglich ist, braucht es die Bereitschaft bei Simone, eine Zeitlang ihr Pensum an der Schule reduzieren zu können. Die Schulleitung muss motiviert sein, sie bei ihrem Vorhaben zu unterstützen (z.B. großzügige Freistellung für Tagungsteilnahmen o.ä.). Dafür muss der Schulleitung klar sein, was sie davon hat, dass Simone promoviert. Die berufsbegleitende Promotion von Lehrer:innen müsste strukturell besser gefördert und zwischen Schule und Hochschule (besser) koordiniert werden.

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

Was bringt ein Dokortitel? Was zählt er in der Schule? Was bringt er für den außerschulischen Bereich (Gefahr des Vorwurfs der Überqualifizierung)?

...

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 2

Wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Drittmittelprojekt (Teilzeit/befristet) und Anstellung im Museum (Teilzeit/befristet)

Charlotte, 29 Jahre, studierte Kunstpädagogin mit vorherigen Projekten (Ehrenamt und Mini-Job) in Museen.

Nach ihrer Masterarbeit arbeitete Charlotte zunächst in Teilzeit im Museum, fühlte sich aber weiterhin der Forschung und Universität nahe und suchte eine 50% Stelle in ihrer alten Universität. Da keine regulären wiss. MA Stellen offen waren, ihr Doktorvater allerdings großes Interesse an ihrer Forschungsarbeit hatte, warb er eine Drittmittelstelle für sie ein, die recht gut zu ihrem Thema passte. Der Schwerpunkt Charlottes Arbeit liegt somit auf der Forschung, auch wenn 2 SWS Lehre im Plan vorgesehen ist. Da die 50% Stelle zum Leben allerdings nicht ausreicht, behält Charlotte weiterhin ihre 50% Stelle im Museum (schlechter vergütet).

Der Spagat zwischen beiden Stellen und Privatleben fällt Charlotte schwer. Sonderversammlungen im Institut und im Drittmittelprojekt kommen zusätzlich zu ihrer Forschung und Lehre hinzu. Auch im Museum fällt oftmals Wochenendarbeit an, Vernissagen müssen mitgeplant werden und besondere Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche finden teilweise regelmäßig, teilweise unregelmäßig statt. Dazwischen findet sich ihr Privatleben mit pflegebedürftigen Großeltern, einer Partnerschaft und Freundschaften. Nicht selten fühlt sich Charlotte überlastet, auch wenn sie beide ihre Anstellungen mit Leidenschaft nachgeht. Der Spruch, dass DoktorandInnen trotz 50% Stelle Vollzeit arbeiten, nahm sie zunächst als Übertreibung an, bemerkte jedoch immer

mehr die Realität. In der Forschung kann sie zumindest recht flexibel arbeiten, Interviews auswerten oder Literatur sichten, sobald sie es frei einteilen kann. Dennoch spürt sie die Belastung, besonders während der hoch konzentrierten Arbeit. Und wenn die Pflege der Großeltern mehr Zeit in Anspruch nimmt oder die Beziehung von Konflikten geprägt ist, beginnt ein Kreislauf der fehlenden Energie und Ressourcen. Zusätzlich wird (wenn auch nicht ausgesprochen) verlangt, dass Charlotte sich gut vernetzt, an Tagungen teilnimmt, publiziert, sichtbar wird. Denn ohne Netzwerk kann sie später eventuell nicht aufgefangen werden und die Arbeitslosigkeit droht. In ihrem Umkreis gibt es zudem nur eine (ihre) Universität mit kunstpädagogischem Schwerpunkt und nur wenige Museen, sodass die Zukunftsangst unterbewusst stark mitschwingt. Ob sie überhaupt in der Region bleiben kann und zB für ihre Großeltern weiterhin da sein kann, bleibt ungewiss. Da beide ihre Verträge befristet sind, muss sie also zukunftsorientiert denken. Trotz ihrer Arbeit im Museum, welche ebenfalls einen vermittelnden Aspekt einnimmt, wird ihr oftmals vorgehalten, dass sie keine Schulpraxis erlebt hat. Die Vermittlung im Museum wird in vielen Fällen in der universitären Lehre als "minderwertig" angesehen, nur Schulpraxis zählt, so ihr Gefühl.

POTENZIALE:

außerschulisches Know-How, gute vermittelnde Praxis, gemeinsames Denken von Praxis, Didaktik und Wissenschaft im musealen Betrieb, Interesse an Forschung und Lehre, praxisnahe Lehre

PROBLEME:

Keine schulische Praxiserfahrung, doppelte Belastung, Befristung, Ressourcen (auch familiär), erfordert viel Zeitmanagement und Organisation.

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

Anerkennung vielschichtiger Lebensläufe, Einbindungsmöglichkeiten für die Zukunft schaffen, Doppelbelastung wahrnehmen und ggf. fördern, befristete Verträge überdenken und damit auch Leidensdruck minimieren, außerschulische Kunstpädagogik wertschätzen und anerkennen (und auch thematisieren).

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

Es braucht sowohl persönliche Unterstützungssysteme als auch strukturelle und systemische Veränderungen, z.B. Maßnahmen gegen befristete Kettenverträge für Nachwuchs, gezielte Konstruktionen von Möglichkeiten, fehlende Erfahrungen "on the job" zu erwerben. Anerkennung der spezifischen Expertisen schulisch/außerschulisch als potenzielle Beiträge:innen zu Kunstpädagogik. Fokusverschiebung in Richtung tatsächlicher Qualität der Person.

...

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 3

"Fachfremde"

Z. ist Lebenskünstlerin mit Erfahrungen in verschiedenen Bereichen. Sie hat eine Ausbildung zur Tischlerin, zum Coach, zur Heilpraktikerin gemacht und lange als Erzieherin und Sekretärin gearbeitet, bevor sie Kunstgeschichte studierte und währenddessen durch einen Zufall quer in die Schule einstieg, um Kunst zu unterrichten. Aufgrund ihres großen Interesses und ihrer praktischen Lebenserfahrung konnte sie schnell in der Schule Fuß fassen. Sie entwickelte sich zu einer begeisterten, vielseitigen Lehrerin, die in ihrem Beruf verschiedene Ebenen und Interessen verbinden kann. Ihre Arbeit zeichnet sich durch ein reiches Wissen um Probleme der Kunst(geschichte) und deren didaktische Umsetzung aus. Daraus entwickelte sie einen didaktischen Ansatz, den sie in einer Promotion begründete. Sie wundert sich über die vielen Missverständnisse in ihrem Arbeitsbereich und über die universitäre Forschung in ihrem Umfeld, die nicht an ihren stark praxisbasierten/-orientierten Ansätzen interessiert scheint - obschon es doch um Kunstpädagogik ginge.

POTENZIAL:

Durch ihre vielseitigen Erfahrungen kommt sie zu brauchbaren, unkonventionellen, auch künstlerischen Lösungen, die das Fach bereichern können.

PROBLEM:

Es gibt kein Forum, in dem ihre Ansätze einen Platz haben.

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

Sich über die eigene Institution hinaus vernetzen und so "seine" (Forschungs-)Community suchen/finden. Offene Gespräche führen, Diskussionen suchen, um Praxis mit der Theorie zu verbinden.

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

Dieses Beispiel wirft u.a. die Frage danach auf, welche Player:innen im kunstpädagogischen Fach- und Forschungsdiskurs wie wahrgenommen werden und inwiefern dabei u.a. akademisch geprägte "Wertigkeiten" mitschwingen. Dabei bestünde eine erste Öffnung darin, die Heterogenität der (Forschungs-)Community mitzudenken und (sich selbst sowie anderen) vor Augen zu führen, dass innerhalb des Faches unterschiedliche Positionierungsmöglichkeiten bestehen und auch neu gedacht werden können.

...

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 4

Student:innen Kunst auf Lehramt

Leonie studiert das Fach Kunst in einem Lehramtsstudienprofil. Sie ist sich in ihrer Rolle als potentielle Kunstvermittlerin noch genauso unsicher wie bei der Frage, ob dies überhaupt ihre Zielperspektive ist oder sie vielleicht doch in die Forschung oder außerschulische Bildung möchte.

Sie begegnet im Universitätsalltag vielen Stereotypisierung und Anfeindungen zwischen Vertreter:innen einzelner fachlicher Ausprägungen und Möglichkeiten untereinander. Als Person, die noch recht neu im Fachbereich tätig ist und diesen noch gänzlich zu erfassen versucht, verunsichert sie dies und vermittelt ihr ein schlechtes Gefühl, wenn sie über ihre Zukunftsperspektiven nachdenkt.

Hinzu kommt noch, dass sowohl alteingesessene Professor:innen sie von der einen Seite belächeln was die künstlerische Praxis anbelangt - ob ihre Arbeiten denn vergleichbar mit denen ihrer Freie Kunst oder anderen gestalterische Kommiliton:innen seien - aber auch ältere Lehrkräfte aus Familie und näherem Umfeld machen keinen Hehl daraus, dass ihrer Meinung nach der Kunstunterricht an den Schulen nur Gebastel und gänzlich egal sei.

Leonie fühlt sich von den Menschen, die im Leben weiter sind als sie, belächelt und verbindet das Studium nicht mehr mit dem Stolz, den sie zu Beginn fühlte. Ihr fällt es schwer, sich aufzuraffen. Den Arbeitsaufwand für exzellente Ergebnisse zu erbringen, hält sie so langsam auch nicht mehr für notwendig. Gefühlt ist sie die unterste Instanz einer Karriereleiter, die als Berufsweg an und für sich von anderen Professuren, der Uni aber auch ihrem außeruniversitären Umfeld als banal und weniger wertig erachtet wird.

POTENZIALE:

- Frische Perspektive auf alteingesessene Strukturen der Lehre und der Strukturen;
- Nähe sowohl zeitlich als auch kulturell zum Leben und Interesse junger Menschen;
- Zukunftsoptimismus aufgrund der vielseitigen Möglichkeiten, in denen das eigene Interesse leidenschaftlich verfolgt werden kann.

PROBLEME:

- fehlende Wertschätzung innerhalb der universitären Strukturen für das spezielle und übergreifende Profil der Kunstpädagogik;
- Verwirrung durch widersprüchliche und teils stark meinungsbasierte Aussagen gegenüber dem Studienprofil durch Professor*innen, zu denen eigentlich aufgesehen wird.

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

- Auf der Seite von Lehrenden bzw. Ausbildungsverantwortlichen die eigene Sprecher:innenposition mit-thematisieren, von dogmatischen Gesten absehen und stattdessen Studierende in einen kritischen (Fach-)Diskurs einbeziehen (z.B. indem Pro- und Kontra-Diskussionen offengelegt werden; indem deutlich wird, dass verschiedene, sich potenziell widersprechende Positionen koexistieren können; indem Studierenden die Chance gegeben wird, nach einer eigenen Positionierung zu fragen und zu suchen, etc.)

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

Hierarchisierung greift bis ins Studium und ist dort sehr prägend. Enthierarchisierung muss also bereits im Studium anfangen. Das könnte bedeuten, allen Studierenden, ganz gleich in welchem Entwicklungsstadium sie sich befinden, aktiv wertschätzend zu

begegnen (statt "aktive Wertschätzung als didaktische Methode"). Denn: Die Studierenden sind die Beitragenden zur Kunstpädagogik von morgen!

...

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 5

Post-Doc/Akademischer Mitarbeiter mit befristeter Teilzeitanstellung (60%) mit Lehr-/Forschungsauftrag

Nach seinem Promotionsabschluss arbeitet Hannes (34) nun seit 3 Jahre in einer jeweils auf 1 Jahr befristeten, doch bisher kontinuierlich verlängerten Stelle in der Lehrer:innenbildung an einem kunstpädagogischen Institut. Der Hauptfokus seiner Tätigkeit liegt in der (kunstdidaktischen) Hochschullehre, die ihn im positiven Sinne herausfordert und interessiert. Zugleich befindet er sich in der Post-Doc-Phase und sollte neben seiner Lehre auch noch irgendwie bzw. irgendwohin forschen. Dies ist ihm umso wichtiger, da für ihn einerseits die kunstpädagogische Forschung als Tätigkeitsfeld zusagt und er andererseits eine kunstpädagogische Professur als mögliche Perspektive sieht, die er nicht aus den Augen verlieren möchte.

POTENZIALE:

Hannes ist interessiert daran, sich im Bereich Forschung weiter zu betätigen, dort seine bisherige Expertise einzubringen (erfolgreich abgeschlossene Promotion) und sich zugleich weiterzuentwickeln (als Forschender / auch im Hinblick auf eine Professur). Als Post-Doc wäre er auch ein guter Ansprechpartner für Promovierende oder Promotionsinteressierte.

PROBLEME:

Für Hannes stellt es sich schwierig heraus, im Rahmen seiner Anstellung zu forschen:

- Die Befristung des Arbeitsvertrages auf jeweils ein Jahr verunmöglicht längerfristige Pläne.
- Am Institut "läuft" gar nicht so viel im Bereich Forschung bzw. scheint es kaum Optionen zu geben, bei einem bereits laufenden Projekt mitzuwirken oder sich in ein zukünftiges Projekt einzuklinken.
- Zudem gehen seine Forschungsinteressen in eine andere Richtung als die seiner Vorgesetzten und Institutskolleg:innen, was Anschlussmöglichkeiten erschwert.
- Die Lehre vereinnahmt ihn zeitlich sehr, sodass innerhalb der Teilzeitstelle eigentlich keine Zeit mehr für Forschung übrig bleibt - obschon sogar ein kleiner Prozentsatz dafür vorgesehen wäre. Es bleibt also eigentlich nur Forschung in der eigenen "Freizeit" nebenher.

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

- Am Institut einen gemeinsamen Dialog zu Forschungsinteressen und -vorhaben initiieren und pflegen, der einerseits das Ko-Existieren unterschiedlicher Schwerpunkte sichtbar machen und andererseits mögliche Schnittstellen für gemeinsame Forschungsaktivitäten offenlegen kann.

- (Un-)Realistische Rahmenbedingungen für Forschungstätigkeiten “on the job” als solche thematisieren und zugleich Forschungstätigkeiten “of the job” Sichtbarkeit verschaffen (z.B. Was ist im Rahmen einer Anstellung an forschungsbezogenen Tätigkeiten neben großem Lehrdeputat “erwartbar”? Was bedeutet es, die eigene Freizeit in Forschung zu investieren, weil diese den Rahmen einer Anstellung sprengt?).

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

Das Thema (Weiter-)Qualifikation einerseits und Forschungstätigkeit im (dichten) Berufsalltag in der Lehrer:innenbildung andererseits treffen hier aufeinander. Dies sind typische Herausforderungen sowohl für PostDocs als auch für Mittelbauangestellte und Professor:innen. Zugleich sind Personen in Qualifikationsphasen (Promovierende, PostDocs, Juniorprofessor:innen ohne Tenure Track) besonders betroffen von diesen Herausforderungen, da sie über einen Verbleib oder Ausschluss von weiteren Tätigkeiten auf Hochschulebene mitentscheiden.

...

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 6

Etablierte:r Professor:in im Bereich Kunstpädagogik

Y ist seit 15 Jahren Professor:in an einer Hochschule. Die von ihr:ihm im Rahmen der Kunstlehrer:innenbildung vertretene Theorie ist einerseits sehr spannend, aber andererseits seit geraumer Zeit nicht weiterentwickelt und wenig kompatibel mit der schulischen Praxis, so dass Studierende von ihr:ihm meist Stereotypen lernen und Schwierigkeiten damit haben, Theorie und Praxis irgendwie zu verbinden. Zugleich ist Y am Hochschulstandort bzw. im Studiengang der:die einschlägige Fachvertreter:in und eine weitgehend unumstrittene Autoritätsperson - trotz einer Lehre, die mit Blick auf den aktuellen Fach-/Forschungsdiskurs sehr einseitig bleibt und Studierende weitgehend ratlose, schlecht oder gar falsch informiert und etwas hilflos zurücklässt.

POTENZIALE:

- Langjährige Erfahrung als Professor:in (in Lehre, Forschung, Hochschulwesen, etc.)
- Wichtige Position als Autorität, Bezugsperson und Multiplikator:in bzgl. Dissemination von fachbezogenem Wissen/Können.

PROBLEME:

- Hierarchische Vorstellung und Trennung zwischen theoretisch Forschenden und praktisch Arbeitenden;
- Von außen wahrgenommene Unbeweglichkeit der fachlichen und forschungsbezogenen Position;
- Fehlende Anschlussfähigkeit für Studierende.

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

- Weiterentwicklung der interessanten Theorie;
- Verbindung der Theorie mit konkreten Beispielen (Lehrentwicklung);

- Explikation der eigenen Expertise und Sprecher:innenposition im Rahmen eines komplexen, heterogenen Fach- und Forschungsdiskurses (Kontextualisierung).

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

Der professionsbezogene Anspruch eines "lebenslanges Lernens" gilt nicht nur für (angehende) Lehrpersonen, sondern auch für Hochschullehrende und Professor:innen. Zugleich machen die hohen Anforderungen an Professor:innen sowie eine sich stetig wandelnde Bildungslandschaft (inklusive steigende Anforderungen und knapper werdende Ressourcen in der Bildungsforschung) auf Grenzen der Machbarkeit in "Personalunion" aufmerksam (vgl. "Eierlegende Wollmilchschweine" werden gefordert, gebraucht). Insofern gilt es darüber nachzudenken, was Professor:innen realistischerweise leisten sollen und können.

...

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 7

Professor:in mit Auftrag Nachwuchsförderung

Zu Noras (42) Leistungsauftrag als Kunstdidaktik-Professorin an einer Kunsthochschule gehört explizit Nachwuchsförderung. Sie leitet ein fachdidaktisches Doktoratsprogramm, an dem Promovierende aus unterschiedlichen Kontexten teilnehmen: Sie haben Lehramt für unterschiedlichen Schulstufen studiert, kommen aus unterschiedlichen Hochschulen und werden von unterschiedlichen Personen bei ihrem Promotionsvorhaben betreut. Das verbindende Element ist bei den meisten der Fokus auf Unterrichtsforschung.

POTENZIALE:

Das Programm bietet potenziell einen hervorragenden Rahmen, um Promovierende über Institutionen hinweg zu vernetzen, methodische und inhaltliche Synergien sichtbar zu machen und zu nutzen, im Sinne von Peer-to-Peer-Working zu stärken und Horizonte zu weiten.

PROBLEME:

Die Voraussetzungen der Promovierenden sind sehr heterogen und bei niemandem optimal. Die meisten kämpfen mit einer verträglichen und fördernden work-life-research-balance. Ein Stipendium für das Doktorat hat niemand, einige arbeiten weiter als Lehrer:innen in der Schule, andere haben kleinere Lehraufträge an Hochschulen. Die Angebote des Doktoratsprogramms (z.B. Kolloquien, Lehraufträge, Methodenworkshops) können häufig aus Zeitgründen nur von einem kleinen Teil der Doktorierendengruppe genutzt werden. Allein die Terminfindung für verbindliche Kolloquien ist jedes Mal äußerst schwierig, weil z.B. Schultermine nicht mit dem Hochschulkalender kompatibel sind.

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

...

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 8

Student:in mit der Organisation im Fachschaftsrat

Manuel hatte das Gefühl, seine Hochschule oder explizit sein Fachbereich nimmt studentische Stimmen nicht ganz so ernst wie er es gerne hätte, da für ihn das Hochschulstudium schon in gewisser Weise Partizipation und Mitbestimmung beinhalten sollte. Er war der Meinung, eine Organisation im Fachschaftsrat der Gestaltung könne dieses Problem angehen. Nun werden er und andere Angehörige des Fachschaftsrats auch öfter in Senatssitzungen und Ausschüsse eingeladen. Dennoch fühlt es sich eher so an, als seien sie nur Ansprechpartner*innen in Fragen mit Öffentlichkeitswirksamkeit und beinahe nur für PR-Zwecke eingeladen.

Einige Professo:innen nehmen die Institution des FSRs ernster als andere. Unglücklicherweise tendieren die Menschen in Positionen mit großen Hebelwirkungen immer dazu, seine studentische Stimme nicht respektieren zu wollen. Kommunikation mit ihnen ist immer mehr Debatte als tatsächlicher Austausch.

POTENZIALE:

- Es existiert ein "Tool" für studentische Partizipation und ein Sammelbecken für Anliegen der Studierendenschaft;
- Dieses ist hilfreich zur Einbettung und Vernetzung der Kunstpädagogik-Studierenden untereinander aber auch zur Vernetzung mit fach-verwandten Studiengängen (z.B. Beratungsnetzwerk, Vernetzung, Hilfestellung und Horizonterweiterung junger Kunstpädagog:innen sowohl bezüglich Kunstbegriff als auch in der Vermittlung);
- Ein Einbringen der fachspezifischen Bedürfnisse der Kunstpädagogik auch von studentischer Seite in die Hochschulpolitik ist möglich;

PROBLEME:

- Universitäre Strukturen scheinen diese Form der studentischen Organisation nicht als vollwertige Partner:innen zur Problemlösung und Diskussion zu erachten;
- Die Lust an studentischer Hochschulpolitik und Teilhabe erliegt langsam und stetig, sobald der gegenseitige Respekt und die Wertschätzung nicht gegeben sind, zumal es sich hierbei um ehrenamtliche Arbeit handelt.

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

- Adressierung struktureller Probleme im Sinne von Organisationsentwicklung darf nicht nur eine PR-Aktion oder Alibiübung bleiben.

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

Ein Knackpunkt scheint u.a. sein, dass eine deutliche Abhängigkeit von (Einzel-)Personen in Positionen "mit großer Hebelwirkung" besteht. Insofern stellt sich die Frage, welche Formen der Veränderung "bottom up" angestrebt oder gar forciert werden können und inwiefern je nach Votum der besagten (Einzel-)Personen solche Initiativen tatsächlich realistische Chancen haben oder aber abgewimmelt werden. Damit werden zentrale Fragen von Hierarchien und Entscheidungsmacht innerhalb von Bildungsinstitutionen berührt.

...

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 9

Neu berufene Kunstpädagogikprofessor:in und Mitwirkende:r im Vorstand des BDK-Landesverbandes XY

X ist seit kurzem Professor:in für Kunstpädagogik an einer Uni. Bereits während des Ref und der daran anschließenden Promotionszeit war es X wichtig, sich für den BDK zu engagieren, was jedoch zeitlich immer irgendwie schwierig war. Da im Verband nun dringend Nachwuchs gesucht wird, ergibt sich für X die Möglichkeit zur Mitwirkung im Vorstand des Landesverbandes. Zugleich fehlt es weiterhin an neuen potenziell Mitwirkenden.

POTENZIALE:

X ist nun in einer Position, in der auf Seiten der Lehrer:innenbildung im Rahmen der Professur einiges "getan" werden kann. X ist zudem interessiert an der Vernetzung mit und Mitwirkung im BDK und engagiert sich damit für die Schnittstelle zwischen Hochschule und Schule.

PROBLEME:

- Obschon Bedarf bestünde, neue (junge) Fachpersonen für eine Mitwirkung im BDK zu gewinnen, machen die aktuelle Verbandssituation (polarisierende Diskussionen) und manche (langjährig) Mitwirkenden es schwierig, dies attraktiv erscheinen zu lassen.
- Personen, die sich schon länger engagieren, scheinen X gegenüber nicht wirklich offen bzw. an einer Zusammenarbeit nur bedingt interessiert zu sein. Insofern werden Vorschläge (inhaltlich, personell, etc.) primär skeptisch beäugt.

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

- Im Verband über Fragen der Nachwuchsförderung diskutieren, wie neue Mitwirkende gewonnen, sinnvoll aufgenommen und gehalten werden können (z.B. welche unterschiedlichen Möglichkeiten der Mitwirkung gibt es, um die Ressourcen gewillter Kolleg:innen für gemeinsame Verbandsaktivitäten zu nutzen? Was haben die Kolleg:innen davon? Was hat der Verband davon? Etc.)
- Im Verband die vorhandenen Ressourcen und Interessen der Mitwirkenden transparent diskutieren, auch im Hinblick auf Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. welche verbandsrelevanten Aspekte von Einzelpersonen getragen werden, die sich nicht ohne weiteres "ersetzen" lassen; z.B. wie Einzelpersonen entlastet und Arbeiten gemeinsam angegangen werden können; etc.).

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

Zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung (oder eines grundlegenden Fortbestandes) sind Verbände sowie (Hoch-)Schulen kontinuierlich dazu angehalten, für ihren eigenen Nachwuchs zu sorgen. Nachwuchsförderung ist insofern eine integrale Aufgabe, die es mitzudenken gilt. Zugleich ist damit (Mehr-)Aufwand verbunden, der gerade für bereits stark eingebundene und ausgelastete Verbandsmitglieder schlecht leistbar sein kann. Insofern gilt es immer auch mitzudenken, was lohnend und machbar erscheint. Gerade weil Verbandstätigkeit in der Regel ehrenamtliche Tätigkeit ist, sind die (unterschiedlichen) Motivationen und Ressourcen der Mitwirkenden wesentlich und müssen aufmerksam gepflegt werden - gemeinsam bzw. untereinander.

...

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 10

Künstlerische Lehrbeauftragte

Konny, 45, ist leidenschaftliche Keramikerin und viel in Ausstellungen vertreten. Sie ist selbstständig und hat zusätzlich einen Lehrauftrag über 6 SWS an einer Universität. Konny liebt den Ausgleich zu ihrer Arbeit, bei der sie meist alleine in ihrem Keramikatelier arbeitet. Durch ihre Lehre gibt sie ihr Wissen weiter und genießt es für ihre Studierenden da zu sein. Jedoch wird Konny im Institut nie mit einbezogen. Alle anderen Dozierenden haben eine andere Anstellung, sie ist die einzige "externe" Lehrbeauftragte. Sie bemerkt die Ausgrenzung. Beispielsweise wird sie nicht zu Institutssitzungen, Sonderveranstaltungen und Co. eingeladen. Ihre Arbeit beschränkt sich auf die Lehre und für alles Weitere wird sie nicht herangezogen. Auch, so scheint es ihr, wird ihre Arbeit nicht wertgeschätzt, da sie "nur" Lehrbeauftragte ist und keine "relevante" Lehrtätigkeit (z.B. in einer Schule) im Vorfeld absolviert hat. Die Studierenden profitieren von ihren Kenntnissen der Keramik, jedoch kann sie keine Unterrichtsbeispiele einbringen. Für Fortbildungen auf diesem Gebiet fehlen ihr oftmals die Zeit und auch die finanziellen Ressourcen, je nach dem wie viele Werke sie verkauft. Während der Inflation/des Krieges bemerkt sie beispielsweise einen Einbruch ihrer Verkäufe und muss sich verstärkt um ihre Selbstständigkeit kümmern, sodass Weiterbildungen oder auch eine starke Einbindung ins Institutsgeschehen konträr zur Realität stehen.

POTENZIALE:

Sehr gute Fachkenntnisse im Bereich Keramik, Leidenschaft, künstlerischer und offener Ansatz, Expertise im Verkauf und Ausstellung von Kunstwerken sowie potenzielles Interesse, sich auch in der Lehre weiterzubilden.

PROBLEME:

- Erlebte Ausgrenzung auf verschiedenen Ebenen, z.B. fehlende Einbindung ins Institutsgeschehen, kein Etat für die Lehre;

- Zeit- und Finanzmanagement in Krisensituationen als besondere Herausforderung (Selbstständigkeit als Basis);
- Fehlender Schulbezug als (wahrgenommener) Mangel im Rahmen der eigenen Tätigkeit in der Lehrer:innenbildung.

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

Möglichkeiten eruieren...

... wie eine bessere Einbindung am Institut möglich ist (z.B. Anerkennung/ Sichtbarkeit künstlerischer Leistungen und deren Bedeutung für die Lehrer:innenbildung);

... wie sich künstlerische Lehrbeauftragte in der Hochschullehre weiterbilden können;

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

Ein sorgfältiges Abwägen von Aufwand und Ertrag für beide Seiten - künstlerische Lehrbeauftragte und Institut - könnte dazu beitragen, für beide Seiten deutlicher zu machen, "was man voneinander hat" und wo in welcher Form Weiterentwicklungen machbar und wünschenswert sind.

...

VIGNETTE / FALLBEISPIEL 11

Post-Doc ohne Anstellung

Simon, 44, hat das zweite Staatsexamen für Gymnasium zwar gemacht, sich dann aber bewusst dagegen entschieden, an die Schule zu gehen, sondern hat mehrere Jahre als freier Kunstvermittler an diversen Museen gearbeitet und u.a. ein generationenübergreifendes Vermittlungskonzept für das Kunsthaus in B. erarbeitet. Seine Dissertation über genau dieses Thema, "Intergenerationale Begegnungen im Museum" hat er relativ zügig abgeschlossen. Er fühlte sich von seinem Doktorvater bestens betreut, zusätzlich hatte er gute Austauschmöglichkeiten im Kolloquium seines Betreuers, in Loccum, beim BDK-Denkraum, etc.

POTENZIALE:

Simon hat eine breite Expertise: Schulerfahrung durch das Referendariat, Erfahrung in der musealen Kunstvermittlung, beides verbunden in einer eigenen Forschungsarbeit im Rahmen der Dissertation.

PROBLEME:

Simon hat bis auf die mehrmalige Leitung eines Seminars, die ihm sein Doktorvater angeboten hat, keine Erfahrung in der Hochschullehre und v.a. auch keine guten Kontakte. Die während der Dissertation aufgebauten Netzwerke scheinen irgendwie nicht weiterzutragen. Er ist ziemlich überzeugt, dass er - zudem als Mann - bei Stellenbesetzungsverfahren kaum eine Chance hat. Ist der Zug in die Hochschule für ihn abgefahren?

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

...

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

...

B. Weitere kunstpädagogische Profil-Vignetten

Zur Erweiterung der Sammlung können hier weitere personalisierte Beschreibungen für Vertreter:innen kunstpädagogischer Interessengruppen beigetragen werden. Die Beschreibungen sollen möglichst konkret und anschaulich formuliert sein. Sie können sich sowohl aus realen als auch fiktionalen Elementen zusammensetzen.

Wichtig: Falls Wissen über reale Personen oder Situationen verwendet wird, muss dieses unbedingt in anonymisierter oder pseudonymisierter Form geschehen!

Bitte die Profil-Vignetten jeweils einheitlich wie die Vignetten in Teil strukturieren. Die folgende Gliederungsvorlage kann dafür mit Copy&Paste kopiert und individuell befüllt werden:

VORLAGE: PROFILVIGNETTE XX (bitte kopieren und mit Text befüllen)

Bezeichnung der Person/Position

Kurze Profilbeschreibung der Person: Wie ist ihr Werdegang? Wo ist sie verortet? Worin besteht ihre kunstpädagogische Arbeit? Was sind ihre Interessen, ihre Stärken? Was sind ihre Ziele?

POTENZIALE:

Worin besteht ihr potentieller Beitrag zur Entwicklung von guter kunstpädagogischer Praxis?

PROBLEME:

Mit welchen Problemen ist sie konfrontiert? Was hindert sie daran, ihre Potenziale auszuschöpfen?

(1) LÖSUNGEN UND/ODER VISIONEN:

Was ist notwendig, damit sie ihre Potenziale (besser) ausschöpfen kann? Was könnte helfen, ihre Probleme zu lösen (von bereits vorhandenen Ansätzen bis zur Utopie)

(2) KOMMENTARE (WEITERE IDEEN UND GEDANKEN):

Auf welche übergeordneten Themen verweist dieser konkrete Fall? Was ist noch wichtig?