

ExpertInnentagung
Kreative Lehrlinge – Sand im Betriebe?
Impulse zur Qualitätsentwicklung im dualen Ausbildungssystem

Schlosshotel Mattsee
18. - 20. 5. 2011

Zusammenfassung

Die ExpertInnentagung: *Kreative Lehrlinge – Sand im Betriebe?* hat vom 18. – 20. Mai 2011 in Mattsee stattgefunden. Veranstalter waren das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, die Hochschule Osnabrück (D) und die Pädagogische Hochschule Oberösterreich.

An der Tagung nahmen 51 TeilnehmerInnen aus Deutschland, Italien (Südtirol), Ungarn und Österreich teil. Es waren 12 aus Hochschuleinrichtungen (HS Osnabrück, PHs), 13 aus dem Kreativ- und Kulturvermittlungsbereich, 8 aus dem berufsschulischen Bereich, 6 aus sozialpartnerschaftlichen Einrichtungen (WK, AK), 5 sonstige FreiberuflerInnen, 3 aus sonstigen Bildungs-, Beratungs- oder Forschungseinrichtungen, 2 aus Unternehmen und 2 aus dem BMUKK.

Der Kreis der InteressentInnen war noch weit größer, wie die positiven Rückmeldungen auf den "call for papers" beweisen.

Die Tagung begann mit einem international besetzten **Round Table** Gespräch. Mit folgender Besetzung:

Mag. Josef Wallner (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien)

Kurt Kremzar, MA (AK Wien)

Mag. Johannes Thun-Hohenstein (Ideenakademie, Wien)

Prof. Dr. István Vránich (Danubius Hotels Szakképző Iskola és Kollégium)

Prof. Dr. Wolfgang Arens-Fischer (Hochschule Osnabrück)

Prof. Dr. Bernd Ruping (Hochschule Osnabrück)

Konrad Meßner (Kulturwirt und Regionalentwickler, Freiberufler)

Mag. Roman Schanner (KulturKontakt Austria)

Moderation: Dr. Gabriele Stöger

Die teilnehmenden Experten befassten sich – ausgehend von ihrem Erfahrungshintergrund – mit der Hypothese, dass die Kreativität der Lehrlinge ein Potential darstellt, das nicht nur für Lehrlingen als zukünftige MitarbeiterInnen sondern auch für die „Firma als System“ von Nutzen ist. Erfahrungen und Initiativen aus Österreich, Deutschland, Ungarn und Südtirol kamen zur Sprache (Staatspreis „fit for future“, Südtiroler Lehrlingsclub im Vinschgau, Berufsschulreform in Ungarn u.a.). Eine wesentliche Erkenntnis aus den unterschiedlichen Beispiele war, dass es (bei Firmen, AusbilderInnen, LehrerInnen sowie Lehrlingen) die Ermutigung braucht, etwas „anders“ zumachen als üblich, um neue Handlungsoptionen zu gewinnen.

Den TagungsteilnehmerInnen wurde anschließend von Prof. Dr. Wolfgang Arens-Fischer (Hochschule Osnabrück /Institut für duale Studiengänge), Prof. Dr. Bernd Ruping (Hochschule Osnabrück/Institut für Theaterpädagogik) und Katharina Kolar, B.A. (Hochschule Osnabrück, Forschungsprojekt THINK) der Ansatz der HS Osnabrück zur Theatralen Organisationsforschung und die Erfahrungen damit im Bereich der Lehrlingsausbildung vorgestellt.

Der Vormittag des zweiten Tages war dem lebhaften Austausch über „good practice“ Beispiele (aus Österreich und Ungarn) in dreimal wechselnden Kleingruppen gewidmet. Die Bandbreite und Fülle der Beispiele zeigte, dass sehr viel bereits geschieht, allerdings immer nur einer begrenzten Öffentlichkeit bekannt ist.

Danach hatten die TeilnehmerInnen Gelegenheit, aus insgesamt 5 Workshop-Angeboten je 2 auszuwählen und am Vormittag Methoden der Theatralen Organisationsforschung kennen zu lernen und praktisch zu erproben. Am Nachmittag standen Workshops zur österreichischen kreativen Praxis mit Lehrlingen (Schreiben und Radio) sowie ein Einblick in den Einsatz von Kunst in der Mitarbeiterentwicklung der Firma Alnatura zur Wahl.

Als **WorkshopleiterInnen** wurden neben den KollegInnen von der HS Osnabrück, Dipl. Päd., Dipl. Theaterpädagogin Eva Renvert, Jutta Bloem (B.A.) - Master of Organizational Psychology und Benjamin Häring, Theaterpädagoge (B.A.) als weitere WorkshopleiterInnen gewonnen:

Dr. Herbert Winkler (Kreativitätstrainer)

Evelyn Blumenau und Walter Kreuz (gecko-art) sowie

Natascha Böcker (Dipl. Heilpädagogin/Kunsttherapeutin, Künstlerin – Alnatura)

Den Abschluss der Tagung bildete eine Feedback- und Evaluationsrunde, in der die TeilnehmerInnen aufgefordert waren, folgende Fragen zu überlegen:

1. Welchen Beitrag leisten kreative Methoden in der Ausbildungsentwicklung betriebliche Ausbildung/ duale Ausbildung)?
2. Welche Hemmnisse gibt es beim Einsatz von kreativen Methoden in der Ausbildungsentwicklung?
3. Welche institutionellen Wege müssen beschritten werden, um kreative Methoden/ kulturelle Bildung in der dualen Ausbildung zu etablieren?
4. Was ist offen geblieben?

RESÜMEE

Die Tagung wurde methodisch dem „Theatralen Ansatz“ gerecht, theoretischer Input und Reflexion wechselten mit interaktiven Phasen, wo Methoden der Theaterpädagogik von den TagungsteilnehmerInnen gleich auch praktisch erfahren wurden.

Zusammenfassend seien hier einige Fragestellungen angeführt, die im Lauf der Diskussionen während der Tagung zur Sprache gekommen sind und für die Weiterarbeit relevant erscheinen:

- Es herrscht Konsens darüber, dass die Qualität der beruflichen Ausbildung laufend verbessert werden soll / kann, dass Kreativität auch bei Lehrlingen wünschenswert ist und dass künstlerische Methoden

spezifische Qualitäten für die Entwicklung und Förderung von Kreativität haben. Warum ist ihr Einsatz dann nicht längst selbstverständlich?

- Der Begriff „kreativ“ benötigt eine qualitative Konkretisierung, da er im inflationären Gebrauch leicht Gefahr läuft, inhaltsleer oder bloß utilitaristischen Zielen (Wertschöpfung) untergeordnet zu werden.
- Wem schadet die Kreativität der Lehrlinge? Wie viel Kreativität verträgt das System der dualen Ausbildung oder des Betriebs?
- Lehrlinge sollen das Recht haben, auch das „Zweckfreie“ in der Kunst zu erfahren.
- Im österreichischen System der dualen Ausbildung ist mehr möglich und findet bereits mehr an kreativitätsfördernden Maßnahmen statt, als es scheint. Viele Hindernisse machen wir uns selbst.
- Kreativität bedeutet das Erkennen und Schaffen von Handlungsoptionen, etwas *anders* machen, als üblich. Das schließt auch die Erfordernis ein, Fehler machen zu dürfen.
- AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen sind die Schlüsselpersonen bei der Förderung der Kreativität der Lehrlinge und sollten gemeinsame Weiterbildungsangebote bekommen.
- Bei der Kompetenzentwicklung von MitarbeiterInnen muss immer auch die Strukturentwicklung (der ganze Betrieb) mitgedacht werden.
- Ein möglicher Ansatzpunkt im dualen System ist die Qualitätsinitiative Berufsbildung (QIBB): <http://www.qibb.at/>

Am dritten Tag wurden im kleinern Kreis von InteressentInenn noch Möglichkeiten der gemeinsamen Weiterarbeit diskutiert. Schwerpunkte ergaben sich dabei in Richtung (Wirkungs)Forschung, Kompetenzentwicklung und Vernetzung. In einem nächsten Schritt wird die HS Osnabrück einen Konzeptentwurf vorlegen und parallel dazu sollen mögliche (nationale und transnationale) Finanzierungsmodelle erhoben werden. Ein nächstes Treffen zur Weiterarbeit ist noch in diesem Jahr an der HS Osnabrück (Standort Lingen) vorgesehen.

Dr. Gabriele Stöger