



Hochschule Merseburg
Fachbereich Soziale Arbeit.Medien.Kultur
6. Semester BKMP

Evaluation onlinebasierter theaterpädagogischer Angebote

Bachelorarbeit zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts

Vorgelegt von: Lea Taubmann

Matrikelnummer: 23944

Abgabe am: 15.09.2020

Erstprüfer*in: Prof. Dr. paed. Matthias Ehram

Zweitprüfer*in: Prof. Dr. phil. Hardy Geyer

Hinweis

In dieser Bachelorarbeit wird aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung und der besseren Lesbarkeit lediglich die männliche Form verwendet. Die Ausführung bezieht sich gleichermaßen auf weibliche, männliche und anderweitige Geschlechteridentitäten.

Inhaltsverzeichnis

Hinweis	II
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VI
1 Einleitung	1
2 Grundlagen der Theaterpädagogik	3
2.1 Der Theaterpädagoge.....	5
2.1.1 Die Arbeitsfelder	5
2.1.2 Die wichtigsten Aufgaben eines Theaterpädagogen	7
2.2 Wirkungsweisen der Theaterpädagogik.....	8
2.2.1 Künstlerische Kompetenzen	9
2.2.2 Fachliche Kompetenzen	10
2.2.3 Soziale Kompetenzen.....	10
2.2.4 Personale Kompetenzen	11
2.2.5 Negative Auswirkungen	12
3 Digitales pädagogisches Angebot	13
3.1 Probleme	13
3.2 Möglichkeiten.....	14
4 Empirische Studie	16
4.1 Fragestellung.....	16
4.2 Methodische Vorgehensweise	16
5 Deskriptive Auswertung	18
5.1 Demografische Daten	18
5.2 Technik.....	21
5.2.1 Ergebnisse	21
5.2.2 Zwischenfazit.....	27
5.3 Wirkungsweisen	28
5.3.1 Ergebnisse	29
5.3.2 Zwischenfazit.....	30

5.4	Abschluss	31
5.4.1	Ergebnisse	31
5.4.2	Zwischenfazit.....	33
6	Fazit	34
7	Literaturverzeichnis.....	36
	Anhang A – Fragebogen.....	39
	Anhang B – Infografiken und Diagramme	47
	Selbstständigkeitserklärung	53

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Theaterpädagogik im Schnittbereich zwischen Theater, Pädagogik und Therapie (in Anlehnung an Felder u. a. 2014).....	3
Abb. 2: Beruf bzw. Funktion der Projektleiter/-innen (Mehrfachantworten, Angaben in % der Befragten) (Ahrens 2008: 27).....	6
Abb. 3: Geschlechterverteilung (Häufigkeiten, prozentuale)	18
Abb. 4: Berufsbezeichnung (Häufigkeiten, absolute)	20
Abb. 5: Verteilung nach Berufsjahre und Alter (Häufigkeiten, absolute).....	21
Abb. 6: Verteilung nach Plattform und Häufigkeit der Probleme (Häufigkeiten, prozentuale).....	22
Abb. 7: Verteilung nach Häufigkeit der Probleme einer Plattform und Angebotsanzahl (Häufigkeiten, prozentuale)	22
Abb. 8: Technisches Equipment der Teilnehmer (Häufigkeiten, prozentuale).....	24
Abb. 9: Einschätzung Können im Umgang mit der Plattform nach Leitern und Teilnehmern (Häufigkeiten, absolute)	25
Abb. 10: Technische Probleme in bestimmten Altersgruppen (Häufigkeiten, absolute) ...	26
Abb. 11: Kontaktabbrüche (Häufigkeiten, prozentuale)	27
Abb. 12: Wirkungsweisen der Theaterpädagogik bei "normalen" und onlinebasierten Angeboten (Mittelwerte).....	29
Abb. 13: Vorteile der digitalen Arbeit (Häufigkeiten, absolute)	32
Abb. 14: Zukünftige Angebote (Häufigkeiten, prozentuale).....	33
Abb. 15: Verteilung nach Alter und Geschlecht (Häufigkeiten, absolute)	47
Abb. 16: Anzahl der bisherigen Online-Angebote (Häufigkeiten, prozentuale)	48
Abb. 17: Angebote in online Form (Häufigkeiten, absolute).....	49
Abb. 18: Unterstützung des Arbeitgebers (Häufigkeiten, prozentuale)	49
Abb. 19: Probleme mit der Technik (Häufigkeiten, prozentuale).....	50
Abb. 20: Einschätzung des Könnens der Leiter nach Alter (Häufigkeiten, absolute).....	50
Abb. 21: Technische Probleme bei den Teilnehmern (Häufigkeiten, prozentuale).....	51
Abb. 22: Platzverfügbarkeit der Teilnehmer (Häufigkeiten, prozentuale)	51
Abb. 23: Abgebrochene Teilnahme durch technische Schwierigkeiten (Häufigkeiten, prozentuale).....	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Altersverteilung (Häufigkeiten, absolute, prozentuale)	19
Tabelle 2: Unterstützung durch den Arbeitgeber (Häufigkeiten, absolute, prozentuale)...	23
Tabelle 3: Verteilung der Wohnorte (Häufigkeiten, absolute, prozentuale)	47
Tabelle 4: Verteilung nach Anzahl der Online-Angebote und Alter (Häufigkeiten, absolute)	48

1 Einleitung

Es gibt rund 140 öffentlich getragene Theater sowie etwa 220 Privattheater in ganz Deutschland (vgl. Deutscher Bühnenverein o. J.). An fast jedem Haus ist mindestens ein Theaterpädagoge angestellt. Immer mehr Stellen werden für Pädagogen an Theatern geschaffen, da diese sowohl maßgeblich für die hohen Zuschauerzahlen verantwortlich sind, als auch für die hohe Anzahl an unter 30-Jährigen im Zuschauerraum. Durch diese Tatsachen macht sich der Theaterpädagoge in Zukunft unverzichtbar. Auch die Anzahl an freien Theaterpädagogen und weitergebildeten Lehrern steigt. Der Bundesverband Theaterpädagogik e. V. (o. J.) hat eine Anzahl von insgesamt 646 Mitgliedern. Der Verein verbindet Menschen im Bereich der Theaterpädagogik, richtet Weiterbildungen aus und gibt Informationen über Stellenangebote weiter. Nicht jeder Theaterpädagoge ist Mitglied in diesem Verein. Daraus folgt, dass die Zahl der Theaterpädagogen noch weitaus größer ist. Theaterpädagogen können an verschiedenen Orten arbeiten wie z. B. in Schulen, in Kindergärten, in Seniorenheimen oder in Theaterstätten. Die Theaterpädagogik kann immer dort stattfinden, wo Menschen zusammen kommen.

Durch die Covid-19-Pandemie befanden sich über längere Zeit viele Menschen im Homeoffice, das Treffen mit Menschen war verboten und das Theaterspielen schien durch die getroffenen Maßnahmen unmöglich. Noch immer unterliegen den stattfindenden Theateraufführungen strenge Auflagen. Genauso ist für den Theaterpädagogen ein normaler Arbeitsalltag momentan nicht möglich. Es entstanden viele verschiedene Projekte, um weiterhin theaterpädagogisch arbeiten zu können: von Videos einiger Übungen auf YouTube über das Zusammentreffen von Theatergruppen online bis hin zu audiovisuellen Online-Spielen. In Zeiten von strengen Kontaktbeschränkungen treffen sich die Menschen nun online über Plattformen wie Skype, Zoom oder Jitsi.

Es liegt nahe, das Internet als eine Art Theaterraum anzusehen, da die Menschen sich und ihr Leben bereits auf Facebook oder Instagram darstellen. Die Art und Weise, Theater zu machen, hat sich durch die Digitalisierung schon stark verändert. Nicht selten findet man Video- oder Audioinstallationen neben Schauspielern auf den Bühnen. Die digitalen Medien wurden fast selbstverständlich nach und nach als Gestaltungsmittel integriert. Nur theaterpädagogische Angebote findet man kaum auf Online-Plattformen.

Aus der Not heraus entstanden zahlreiche Online-Angebote in kürzester Zeit. Niemand hat das hinterfragt, da es in erster Linie darum ging, trotz Kontaktbeschränkungen weiter zu machen und mit seinen Teilnehmern in Kontakt zu bleiben. Für das zukünftige Arbeiten stellt sich jetzt aber vor allem die Frage, ob die onlinebasierten theaterpädagogischen

Angebote eine Alternative zu den anwesenheitsbasierten theaterpädagogischen Angeboten bieten können.

Im ersten Teil der Arbeit wird ein Einblick in die Grundlagen der Theaterpädagogik geboten. Nachdem die Aufgaben eines Theaterpädagogen dargelegt wurden, liegt ein erster Schwerpunkt auf mögliche Wirkungsweisen der Theaterpädagogik. Dabei soll umrissen werden, welche Kompetenzen durch langfristige Arbeit gefördert und verbessert werden. Im Weiteren wird beantwortet, ob die Kompetenzen durch Theaterpädagogik in Online-Angeboten im selben Umfang verbessert werden wie in anwesenheitsorientierten Angeboten. Im Anschluss soll ein Blick auf mögliche Probleme und Vorteile von digitalen pädagogischen Angeboten geworfen werden. Dabei lehnt sich dieser technikbezogene Teil an die Frage, ob allen interessierten Menschen die Möglichkeit geboten werden kann, an einem Online-Angebot teilzunehmen. Außerdem wird beleuchtet, aus welchen Gründen eine Teilnahme nicht mehr möglich ist. Im empirischen Teil dieser Arbeit sollen Theaterpädagogen nach ihren bisherigen Erfahrungen in Online-Angeboten befragt werden. Mithilfe einer deskriptiven Auswertung werden die vorherigen Fragen beantwortet.

2 Grundlagen der Theaterpädagogik

„Wenn ich gefragt werde, was ich beruflich mache, folgt auf meine Antwort fast immer als zweite Frage: `Was ist Theaterpädagogik?` Ich erwidere dann: `Ich spiele mit Menschen Theater!` Das ist für mich die kürzeste, einfachste und schönste Beschreibung eines Berufs, der Leidenschaft, Engagement und Hingabe erfordert“ (Höhn 2018: 11)

Die Geschichte der Theaterpädagogik ist „heterogen, widersprüchlich, vielgestaltig, chaotisch verknüpft, verzweigt und ´vielwurzlig“ (Streisand 2012: 15). Das ist auch der Grund für die schwere Definition des Begriffs „Theaterpädagogik“. Es gibt viele verschiedene Herangehensweisen an den Begriff, die sich aber nicht unbedingt ausschließen, sondern eher noch ergänzen.

Eine erste Herangehensweise ist, sich über die übergeordneten Kategorien heranzutasten. Theaterpädagogik besteht nicht nur aus den offensichtlichen zwei Bereichen Theater und Pädagogik, sondern sie ergibt sich aus dem Schnittbereich zwischen Theater, Pädagogik und Therapie (vgl. Abb. 1).

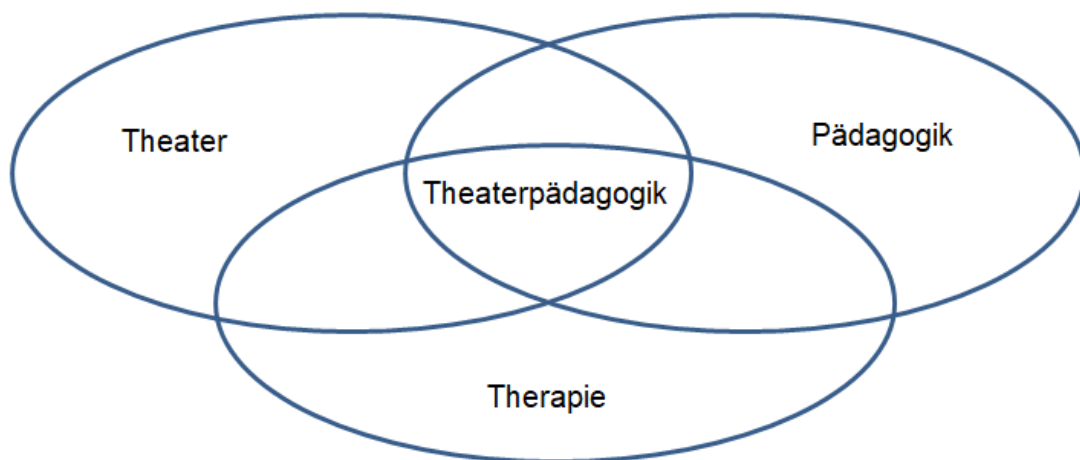


Abb. 1: Theaterpädagogik im Schnittbereich zwischen Theater, Pädagogik und Therapie (in Anlehnung an Felder u. a. 2014)

Die Bereiche Theater und Pädagogik überschneiden sich in vielfältiger Hinsicht und sind schwer voneinander zu trennen. Für die Pädagogik als eine Wissenschaft der Erziehung und Bildung ist vor allem ein theoretischer Aspekt des Lernens wichtig, wobei das Theater hier eher den künstlerischen Aspekt in Darstellung und Inszenierung priorisiert. Beide Seiten vereint lassen sich zum Beispiel in einem Theaterstück mit einem gewissen

Bildungsanspruch wie bei Bertold Brecht oder in der spielerischen Erprobung realer Situationen ohne echte Konsequenzen finden. Die Bereiche können auch je nach selbst gesetztem Schwerpunkt variieren. Möchte der Theaterpädagoge Teilnehmer in die Welt des Theaters einführen, ihnen beibringen, sich durch das Spielen auszudrücken und ihre Kenntnisse über die Kunstform Theater erweitern, steht eindeutig das Theater im Vordergrund. Wenn er mehr Wert auf die Pädagogik legt, priorisiert er die Entwicklung seiner Teilnehmer in Hinsicht auf eine Verstärkung der Selbstkompetenzen und eine bessere Einordnung des Theaters als Wert für unsere Kultur. Ganz banal betrachtet liegt ein Überschneidungspunkt auch in der Präsentation von theaterfremden Thematiken. Das heißt, man nutzt seine Auftrittskompetenzen, um ein anderes Thema vor Menschen zu erläutern (vgl. Felder et al. 2014: 37f.).

Allerdings gibt es auch wichtige Grenzen. In der Theaterpädagogik muss es dem Spielenden möglich sein, sich selbst auf der Bühne ausleben zu können und eigene Impulse zu geben. Sollte es zu viel Input von dem Regisseur außerhalb geben, geht hier der pädagogische Wert verloren. Andersherum kann es z. B. im (Fremd-)Sprachunterricht passieren, dass nur auswendig gesprochene Texte ohne eine mögliche szenische Ausgestaltung im Sinne des Theaters gelernt werden (vgl. Felder et al. 2014: 38).

Auf den ersten Blick mag die Therapie nicht in dieses Schema passen, jedoch ist auch sie ein wichtiger Bestandteil der Theaterpädagogik. Der Begriff „Rollenspiel“ beispielsweise kommt nicht etwa aus dem Theaterbereich, sondern aus der Sozial- und Entwicklungspsychologie. Dies erklärt sich dadurch, dass für ein Individuum schon immer eine bestimmte Rollenerwartung der Gesellschaft vorherrschte und durch das Spiel eine therapeutische Möglichkeit bestand, diese Erwartung abzulegen und andere Erfahrungen zu machen. Heutzutage ist der Begriff „Rollenspiel“ eher im Theater oder im Kinderzimmer vorzufinden, da auch Kinder im Spiel gerne Rollen verteilen wie z. B. bei Mutter-Vater-Kind. Im schulischen Kontext bekommt die Therapie einen Schwerpunkt aufgelegt, wenn es z. B. darum geht, Lösungsstrategien für Konflikte zu erarbeiten. Für die Therapie gilt die gleiche wichtige Bedingung wie für Theater und Pädagogik, dass es klare Abtrennungen gibt und die Theaterpädagogik wirklich nur im Schnittbereich der drei Felder liegt (vgl. Felder et al. 2014: 39ff.).

Im Allgemeinen geht es in der Theaterpädagogik nicht darum, professionell ausgebildete Schauspieler zu trainieren, sondern um eine Aufhebung von Behinderungen und Schranken in verschiedenen sozialen Gruppen wie die der Kinder, Schüler, Lehrlinge, Rentner, Geflüchteten, Arbeitslosen und Behinderten zu erzielen. Auch zwischen diesen Gruppen soll eine Einheit entstehen. Um das zu erreichen, muss der Theaterpädagoge

viele verschiedene Rollen einnehmen. Er ist Lehrer, Vertrauter, Organisator und vieles mehr. Er hält die Gruppe zusammen, bringt sie wieder auf Kurs und hält das Ziel fest im Blick (vgl. Höhn 2018: 16 ff.). Die Arbeitsfelder und Aufgaben eines Theaterpädagogen werden in Kapitel 2.1 weiter ausgeführt.

Es benötigt genauso viel Mut und Selbstbewusstsein, sich auf der Bühne seinen Mitspielern zu öffnen wie einem Raum voll fremder Menschen. Diese und viele weitere Kompetenzen in Bezug auf sich selbst und seine Mitmenschen können bzw. werden im Rahmen eines theaterpädagogischen Angebotes erkannt und verbessert (vgl. Rellstab 2000: 31). Im Kapitel 2.2 werden ausführlich die verschiedenen Wirkungsweisen der Theaterpädagogik erläutert.

2.1 Der Theaterpädagoge

„Der Theaterpädagoge ist Schauspieler, Regisseur, Animator, Anreger, Berater, Lehrer, Spielleiter, Kursleiter, Organisator, Lektor, Dramaturg, Autor, Musiker, Choreograf, Bühnentechniker – kurz ein Allrounder“ (Rellstab 2000: 44). Der Theaterpädagoge oder auch Theatervermittler kann viele Rollen einnehmen und er kann auch diverse Ausbildungswege gegangen sein. Genauso kann er an unterschiedlichen Orten arbeiten. Diese Themen und die verschiedenen Arten von theaterpädagogischen Angeboten werden in Kapitel 2.1.1 weiter erläutert. Welche Aufgaben in den jeweiligen Bereichen und im Allgemeinen wichtig sind, folgt im Kapitel 2.1.2.

2.1.1 Die Arbeitsfelder

Für Theaterpädagogen gibt es ganz unterschiedliche Orte, an denen sie arbeiten können. Ein großer Teil ist freiberuflich und leitet z. B. Theatergruppen in Jugendzentren, gibt Workshops oder Lehrerfortbildungen an Schulen, arbeitet mit Studenten an Hochschulen zusammen oder wird in der Sozialarbeit mit Alten, Behinderten, Kranken oder Gefangenen tätig. Der Vielfalt sind hier keine Grenzen gesetzt (vgl. Rellstab 2000: 32).

Theaterpädagogen können auch an den Staat-, Stadt- oder freien Theatern des Landes Aufgaben übernehmen oder dort fest angestellt werden. Durch Stückeinführungen, Hausführungen, Workshops oder Theaterklubs versuchen Theaterpädagogen an einem Theater primär, den jungen Zuschauern das Medium Theater näher zu bringen und sie an die Stücke des Hauses heranzuführen (vgl. Kurzenberger 2014: 164f.). Ein großer Aufgabenpunkt ist hierbei auch die Zuschauerakquise. Durch die Zusammenarbeit mit einer Klasse sind im Schnitt 25 Sitze gefüllt. Dafür gibt es für jeden Schüler oft günstige Eintrittskarten, eine Stückeinführung und einen Workshop im Klassenzimmer.

Man muss aber kein ausgebildeter Theaterpädagoge sein, um Workshops zum Thema Theater geben zu können. So vielfältig die Arbeitsfelder eines Theaterpädagogen sind, so vielfältig sind auch die Aus- oder Fortbildungsmöglichkeiten. In einer bundesweiten Umfrage von Petra-Angela Ahrens (2008) zum Thema „Theaterarbeit mit Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ wurde ein Schwerpunkt auf den beruflichen Hintergrund der Leiter solcher Theaterprojekte gelegt. Hierbei kam heraus, dass von 471 Befragten vor allem Lehrer, Theaterpädagogen, Sozialpädagogen, Spielleiter, Erzieher, Schauspieler und Regisseure, aber auch vereinzelt Soziologen, Theologen, Krankenschwestern, Heilpraktikerinnen, Bürokauffrauen und Betriebswirte als Projektleiter beteiligt waren (vgl. Abb. 2). Allerdings sehen viele sich nicht nur einem dieser Berufe zugeordnet, sondern gehören mehreren der genannten Gruppen an. Auf die Frage nach Aus- bzw. Fortbildungen im Bereich Theater bzw. Darstellendes Spiel wurden Hochschulstudium, Lehrerfortbildungen, theaterpädagogische Fortbildung, Kurse an verschiedenen Akademien oder sonstige Fortbildungsseminare genannt. Auch hier waren Mehrfachantworten möglich, was erwies, dass meist nach einer Weiterbildung weitere Fortbildungsseminare besucht werden. 12 % der Befragten allerdings haben an keiner Aus- oder Fortbildung teilgenommen (vgl. Ahrens 2008: 26-30).

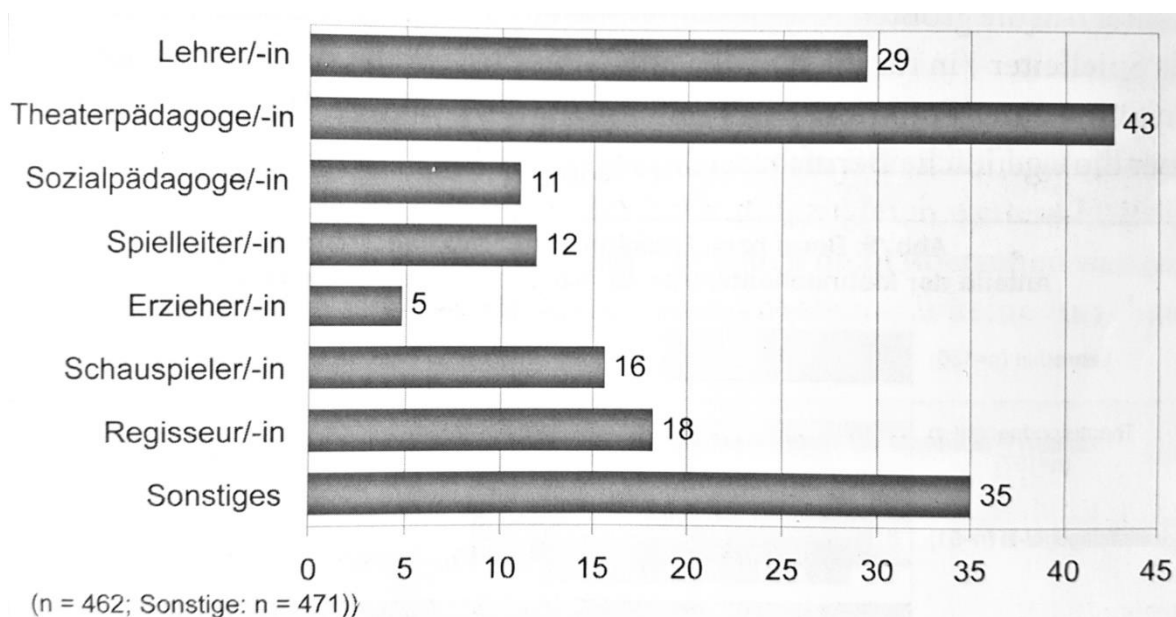


Abb. 2: Beruf bzw. Funktion der Projektleiter/-innen (Mehrfachantworten, Angaben in % der Befragten) (Ahrens 2008: 27)

2.1.2 Die wichtigsten Aufgaben eines Theaterpädagogen

Die Aufgaben der Theaterpädagogen an unterschiedlichen Orten können vielseitig aussehen. Allerdings gibt es allgemeingültige Dinge, die ein Theaterpädagoge in seiner Arbeit beachten sollte. Im Allgemeinen versucht er durch seine Unterstützung, bei den Teilnehmern einen künstlerischen Prozess zu initiieren und sie zur Umsetzung eigener Ideen zu bewegen. Er achtet darauf, ihnen ein differenziertes und konstruktives Feedback zu geben, damit sich die spielerischen Kompetenzen der Teilnehmer weiterentwickeln können (vgl. Höhn 2018: 14f.).

Egal ob der Theaterpädagoge kurz oder lang mit Menschen jeden Alters arbeitet, braucht er dafür einen gut strukturierten Ablaufplan. Er sollte gut vorbereitet zu jeder Einheit kommen und Selbstsicherheit in dem ausstrahlen, was er tut. Weiterhin ist er ein Organisationstalent. Er sollte im Vorfeld einen Raum organisiert und Requisiten und Kostüme, soweit nötig, bereitgelegt haben. Trotz allem muss er in seinem Denken auch flexibel und geduldig bleiben. Mit einem guten Maß an Aufmerksamkeit und Beobachtungsgabe merkt der Theaterpädagoge z. B., wenn eine Übung über- oder unterfordert. Daraufhin kann er andere Übungen ausprobieren. Die Erklärungen der Spiele sollten immer klar, präzise und zielgruppenorientiert formuliert sein. Fachbegriffe verwirren vor allem Kinder und erschweren ihnen das Mitmachen. Bei Feedback sollte das Lob sehr detailliert sein und Kritik konstruktiv und behutsam erklärt werden. Insgesamt sollte auch der Theaterpädagoge immer seine Lust am Spielen zeigen und nie den Anspruch an sich selbst haben, ein perfekter Schauspieler oder Regisseur zu sein (vgl. Albrecht-Schaffer 2006: 13ff.).

Besonders wichtig ist die Aufgabe des Theaterpädagogen in einem langfristigen Probenprozess mit einer Theatergruppe. Er muss die einzelnen Spieler, die Gruppe, den Prozess, den Inhalt, das Ziel und sich selbst im Auge behalten und dafür sorgen, dass alles in ein Gleichgewicht kommt (vgl. Höhn 2018: 15). Am Anfang des Prozesses kommen die unterschiedlichsten Menschen mit individuellen Emotionen, Bedürfnissen und Sichtweisen zusammen. Manche sind freiwillig gekommen und haben eine große Spiellust, andere sind unfreiwillig dabei und sind am Anfang eher skeptisch. Durch viele verschiedene Spiele und Vertrauensübungen, durch die Entwicklung eines gemeinsamen Ziels und der Erarbeitung von gemeinsamen Regeln auf diesem Weg kann eine Gruppe entstehen. Schon am Anfang sollte den Teilnehmern der Gruppe bewusst gemacht werden, dass sie jetzt alle gebraucht werden. Jeder trägt dazu bei, das Stück zu entwickeln, und das funktioniert nur, wenn alle konzentriert und verbindlich eine gewisse Zeit zusammenarbeiten (vgl. Felder et al. 2014: 135 und 143).

Der Theaterpädagoge ist von Beginn an die Vertrauensperson und die sichere Konstante auf dem Weg. Sollte der Theaterpädagoge innerhalb der Zeit gehen müssen und durch jemand anderes ersetzt werden, stört es den Prozess und die Gruppe könnte auseinanderfallen. Der Theaterpädagoge muss im gesamten Prozess eine gute Balance zwischen Fordern und Fördern finden. Gerade am Anfang muss er die Experimentierfreude fördern und die Neugier wecken. Er sollte Unterstützung anbieten und versuchen, den Teilnehmern die Angst zu nehmen bzw. sie ermutigen, ihre Angst selbstständig abzulegen. Er muss es aber auch schaffen, sich selbst überflüssig zu machen. Ganz wichtig ist, dass der Theaterpädagoge kein Regisseur in dem Sinne ist, sondern vielmehr ein Coach. Er sollte kein genaues Bild davon haben, wie seine Ideen in einem Stück umzusetzen sind und die Teilnehmer nicht in seinen Rahmen zwingen. Sein Anspruch ist es, die Ideen der Spieler miteinfließen zu lassen und umsetzbar zu gestalten (vgl. Domkowsky 2008a: 59). „Im Amateurtheater lebt die Arbeit in besonderer Weise von der Kreativität und den Fähigkeiten vieler Menschen“ (Radermacher 2014: 163) Auch setzt der Theaterpädagoge ein besonderes Augenmerk auf den Entstehungsprozess eines Stückes und nicht auf das Endresultat einer Aufführung. Der Weg der Vorbereitungen und Proben ist das Ziel. Als Leitung sollte man einen Überblick über die kleinen Schritte auf dem Weg hin zu einer gelungenen Aufführung haben. Die Ziele bauen zum Teil auf einander auf, deshalb sollte auch die kleinen Erfolge im Auge behalten werden (vgl. Rellstab 2000: 195).

2.2 Wirkungsweisen der Theaterpädagogik

Ein mögliches gewünschtes, therapeutisches Ziel der Theaterpädagogik kann eine positive Auswirkung auf die Symptome einer Krankheit wie z. B. ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung) sein. Auch in der Sucht- und Drogenprävention kann die Theaterpädagogik durch die Beschäftigung mit dem Thema ein wichtiges Hilfsmittel sein. Ein offensichtliches Ziel scheint in einer Theatergruppe die Entstehung eines Theaterstückes und die Aufführung am Ende vor Publikum zu sein. Wesentlich ist allerdings der Prozess bis dorthin, denn auf diesem Weg werden viele kleine Erfolge erzielt, die weitaus wichtiger sind. Es werden bewusst und unbewusst die Kompetenzen eines jeden einzelnen Spielers geschult.

Die Förderung der sogenannten Schlüsselkompetenzen ist eines der interessantesten Wirkungen, die Theaterpädagogik bei langfristigen Proben haben kann. Schlüsselkompetenzen tragen zur Persönlichkeitsentwicklung bei, sie gehen über das fachliche Wissen hinaus und werden aufgeteilt in Sozial-, Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenzen (Rassek 2018). Der zuletzt genannte Begriff wird von Mathis

Krämer-Länger in künstlerische Kompetenz umbenannt und im Folgenden auch so verwendet (Felder et al. 2014: 44-49).

Gerade was diese Schlüsselkompetenzen angeht, sind es aber überwiegend Annahmen und keine sicheren Ergebnisse. Romi Domkowsky gehört zu den wenigen Personen, die sich schon mit Langzeitwirkungen des Theaterspielens auseinandergesetzt hat. Es gibt kaum weitere Langzeitstudien zu der Thematik und deshalb keine genauen Ergebnisse, ob jede hier genannte Kompetenz wirklich gestärkt wird. Die Schwierigkeiten, eine allgemeine Aussage über die Wirkungen zu treffen, liegt unter anderem auch darin, dass jeder Theaterpädagoge seine eigenen Schwerpunkte setzt und dadurch nicht immer dieselben Kompetenzen in der gleichen Intensität vermittelt werden. Außerdem beobachtet jeder Teilnehmer verschiedene Dinge an sich selbst, die sich verändert bzw. verbessert haben. Es ist durchaus möglich, dass persönlich einem die Veränderungen nicht sofort auffallen (vgl. Felder et al. 2014: 14).

Wichtig zu wissen ist weiterhin, dass es mehrere Wirkungsweisen geben kann, aber weder geben muss noch sollte. Der Theaterpädagoge sollte also ein übergeordnetes Ziel besitzen wie die Aufführung eines Stückes und nicht die Verbesserung des Selbstbewusstseins o. ä. Es handelt sich bei den folgenden Kompetenzen um positive Nebenwirkungen, die möglich sind, aber nicht bei jedem auftreten müssen (vgl. Domkowsky 2008b: 165).

2.2.1 Künstlerische Kompetenzen

Im Feld der künstlerischen Kompetenzen geht es um die Ausbildung und Weiterbildung von Wissen und Können im Bereich Theater. An dieser Stelle soll zum einen das Sachwissen vertieft und erweitert, zum anderen eine eigene Spiel- und Ausdrucksfähigkeit entwickelt werden. Erreicht werden sollen diese Ziele durch die Produktion und Rezeption (vgl. Felder et al. 2014: 45).

Durch das Selber-Spielen üben die Teilnehmer ihre Spiel- und Ausdrucksfähigkeiten. Sie lernen die Gesetzmäßigkeiten der Bühne kennen, wie z. B., dass man nicht mit dem Rücken zum Publikum spielt. Außerdem lernen sie, wie laut und deutlich sie auf der Bühne sprechen müssen. Das kann dann durch das Zuschauen beim Spielen der anderen Teilnehmer reflektiert und überprüft werden (vgl. Höhn 2018: 47f.).

Dieses erste Feld der künstlerischen Kompetenzen lässt sich von den weiteren drei Kompetenzfeldern mit dem Begriff `Learning in arts`, was mit `Lernen in den Künsten` übersetzt werden kann, abgrenzen. Die Teilnehmer üben die Kunstform selbst aus, über die sie etwas lernen. Man kann dies ebenfalls als `Learning by Doing`, also Lernen durch

das selber tun, bezeichnen. Durch viele theaterpädagogische Übungen entwickeln die Teilnehmer ihre Auftrittskompetenzen und können diese eigenständig auf der Bühne einsetzen. Die anderen Felder ordnen sich dem Begriff 'arts in learning', was verstanden wird als Künste im Dienste des Lernens, unter. Es bedeutet, dass Kompetenzen gelernt werden, die nichts mit dem Theater im engeren Sinne zu tun haben. Durch die Übungen werden Kompetenzen entwickelt und gestärkt, die man im alltäglichen Leben, im Beruf, im Studium oder in der Schule braucht.

2.2.2 Fachliche Kompetenzen

Fachliche Kompetenzen beziehen sich nicht auf das Fach Theater. Sie entwickeln sich z. B. im Umgang mit den Thematiken, die man behandelt. Wenn man in einem Stück das Thema Sexualität behandelt, wird man sich erst genauer damit beschäftigen und inhaltliche Schwerpunkte festlegen müssen. Man nimmt neue Positionen zu einem Thema ein. Auf der Bühne vertritt man eventuell Ansichten, die man persönlich für falsch hält. Man bekommt einen Einblick in neue, unterschiedliche Lebenswelten und setzt sich mit anderen Kulturen auseinander. Das passiert nicht nur durch die Thematiken des Stückes, sondern auch durch die anderen Teilnehmer. Gibt es in der Gruppe Teilnehmer mit Migrationshintergrund, wird dieser ganz andere Erfahrungen teilen und einen Austausch anregen (vgl. Albrecht-Schaffer 2006: 11f.).

Die Teilnehmer setzen sich mit sich, ihrem Platz in der Welt und ihren Ansichten auseinander. Für all das muss ein gewisser Wille da sein, um sich darauf einzulassen. Fremde und Fremdes, positiv sowie negativ, kann auf einen zukommen und man sollte darüber reden und sich auch außerhalb der Proben damit beschäftigen. Vielleicht entstehen Konflikte, für die zuerst eine Lösung gefunden werden muss, bevor die Proben weitergehen können. Es stellt jedoch einen wichtigen Teil der Selbstentwicklung dar. Das Hineinversetzen in andere Personen und Situationen im Probenraum oder auf der Bühne hilft dabei (vgl. Felder et al. 2014: 16). Auch die Zuschauer werden durch die Themen angeregt, sich mit dem Gezeigten auseinanderzusetzen, da sich das Theater nicht scheut, Tabus und Behinderungen auf der Bühne zu zeigen (vgl. Rellstab 2000: 194).

2.2.3 Soziale Kompetenzen

Soziale Kompetenzen müssen vor allem zum Start des gemeinsamen Arbeitens entwickelt werden. Mit vielen Kennenlern-Übungen bildet sich eine Gemeinschaft innerhalb der Teilnehmer. Durch Aufgaben wie z.B. Blind führen wird das Vertrauen innerhalb der Gruppe gestärkt. Diese Spiele und Übungen können gut in Klassen oder sozialen Gruppen genutzt werden, um das soziale Gefüge positiv zu beeinflussen. Mit Kritikäußerungen und der Annahme von Kritik als maßgeblicher Bestandteil des

Prozesses ist außerdem behutsam und bewusst umzugehen. Denn nur durch Kritik kann man sich in jeglicher Hinsicht verbessern (vgl. Felder et al. 2014: 15).

Durch das Hinarbeiten hin auf ein gemeinsames Ziel werden Zusammenarbeit, Kooperationsbereitschaft und Einfühlungsvermögen gestärkt. Zusätzlich werden Kompromissbereitschaft und Akzeptanz erhöht. Wenn die Idee eines anderen bevorzugt wird oder jemand anderes die Lieblingsrolle bekommt, wird für das Wohl des Stückes gerne verzichtet. Allerdings kann das Kindern schwerer fallen als Erwachsenen (vgl. Albrecht-Schaffer 2006: 12). Des Weiteren werden Empathie, Toleranz und Verständnis für andere gefestigt sowie soziale und kulturelle Schranken zwischen den Teilnehmern abgebaut (vgl. Rellstab 2000: 44).

Gerade für Kinder ist es ein großer Wunsch, mehr Verantwortung übernehmen zu dürfen, indem sie lange Texte lernen, an ihre Requisiten denken müssen oder im Probenprozess eine Aufgabe bekommen. Das Ganze fordert auch eine hohe Zuverlässigkeit von den Teilnehmern, denn ohne den richtigen Satz oder ein Requisit bekommt der nächste Spieler auf der Bühne ein Problem (vgl. Domkowsky 2008a: 66).

2.2.4 Personale Kompetenzen

Bei personalen Kompetenzen handelt es sich z. B. um Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen und Körperbewusstsein. Es geht vorrangig um die eigene Wahrnehmung, seinen Körper als Ausdrucksmittel zu entdecken und seine eigenen Stärken und Schwächen näher kennenzulernen. Selbstsicherheit entsteht nicht durch das Spielen einer Rolle, die dieselben Eigenschaften besitzt wie man selbst. Am Anfang empfindet der Teilnehmer es als absolut unpassend, eine andere Rolle zu spielen, aber er wird in diese hinein und über seine Grenzen hinaus wachsen. Dadurch kann er sich seiner eigenen Gefühle bewusster werden und sich auf der Bühne kreativ mit unterschiedlichen neuen Sichtweisen vertraut machen. Besonders diese Erweiterung der persönlichen Kompetenzen wird von den Teilnehmern in anderen Lebensbereichen wahrgenommen (vgl. Felder et al. 2014: 15 und 72).

Neben der Selbst- und Fremdwahrnehmung, die gefördert werden, wird z. B. auch der verbale und nonverbale Ausdruck gestärkt. Das bedeutet, dass sich die Kommunikationsfähigkeit sowohl in der Wortgewandtheit und dem Wortschatz als auch im Bewusstsein für Lautstärke, Artikulation, Betonung und Geschwindigkeit verbessert. Es bedeutet aber auch, dass man lernt, wie man durch kleine Bewegungen im Körper, durch Mimik und Gestik bestimmte Gefühle ausdrückt. Kinder lernen dies am besten durch das Beobachten und Nachahmen. Hier zeigt sich unter anderem eine soziale Kompetenz, denn wenn einem die eigene Körpersprache bewusst wird, kann man diese auch bei

anderen Menschen besser erkennen. Gerade für jüngere Teilnehmer ist es enorm wichtig zu lernen, wie man mit Entscheidungen umgeht. Wenn etwas für das Wohl der Gruppe entschieden wird, muss von den Teilnehmern die eigenen Präferenzen zurückgesteckt werden. Mit Enttäuschungen umzugehen ist hier ein besonders wichtiger Lerneffekt (vgl. Albrecht-Schaffer 2006: 11f.).

2.2.5 Negative Auswirkungen

Es darf in diesem Kapitel nicht unerwähnt bleiben, dass durchaus negative Auswirkungen einer theaterpädagogischen Einheit nicht ausgeschlossen sind. Wenn Theater ein Pflichtfach an der Schule ist und die Teilnehmer dafür benotet werden, empfinden einige statt Freude vielmehr Stress. Im Schulalltag kann es dann schnell zu einer zusätzlichen Belastung kommen. Vielen schüchternen Schülern fällt es in der normalen Klassengemeinschaft sehr schwer aus sich rauszukommen. Bei manchen führt es dadurch sogar zu Leistungsschwankungen. In jeder Art von Theatergruppe kommen Teilnehmer zu einem Punkt, an dem die Probe eine Pflicht oder ein Zwang sein können. Sie schränken die Freizeit ein, der Druck vor der anstehenden Aufführung steigt, Frustration über unbefriedigende Erfolge entsteht und es kommt gehäuft zu Konflikten (vgl. Domkowsky 2006: 38).

Trotz der schon in Kapitel 2.2 erwähnten wenigen Nachweise über die langfristigen Wirkungen des Theaterspielens und der hier aufgeführten negativen Auswirkungen ergeben sich für die Teilnehmer, die sich nicht komplett dagegen verschließen, gute Chancen aus den Proben etwas mitzunehmen. Vielleicht sind es nur ein paar gute Freunde, die bleiben, oder die Tatsache, dass man lieber nicht mehr Theater spielen möchte. Allerdings bleibt eine gelungene Abschlussaufführung vor Freunden und Familie im Kopf und ermutigt wieder erneut zu den Proben zu gehen und sich neuen Herausforderungen zu stellen.

3 Digitales pädagogisches Angebot

Die Digitalisierung in den letzten Jahren zwingt die Menschen, sich auf neue Dinge einzulassen. Mit der Entwicklung von Computern und Internet, Smartphones und Tablets erweitert sich rasant ein digitales Angebot. Online-Shopping oder das Streamen von Filmen und Serien auf verschiedenen Plattformen sind zur Normalität geworden. Kinder und Jugendliche als Digital Natives, die in das digitale Zeitalter hineingeboren sind und darin aufgewachsen, haben bereits früh ein Handy in der Hand und wissen schnell mehr über die Funktionen Bescheid als ein Erwachsener. Personen der älteren Generation, die noch ohne Internet und Handys aufgewachsen sind, werden dementsprechend als Digital Immigrants bezeichnet, da sie die Nutzung der digitalen Welt erst erlernen müssen. Mittlerweile nutzen die meisten Menschen nicht mehr die klassischen Massenmedien, um an Informationen zu kommen, sondern digitale Medien und sozialen Netzwerke (vgl. Dittler und Hoyer 2010: 7).

Pädagogische Angebote sind im Netz wenige vorhanden. Durch Kontaktbeschränkungen und Abstandsregelungen, die durch den Ausbruch von Covid-19 erfolgten, entwickelte sich das Internet als neue Plattform für pädagogische Angebote. Die Probleme und Herausforderungen, die eine Digitalisierung dieses Bereichs mit sich bringt, werden in Kapitel 3.1. weiter erläutert. In Kapitel 3.2. folgen die durchaus positiven Möglichkeiten einer digitalen Pädagogik.

3.1 Probleme

Es gibt viele Stolpersteine auf dem Weg zu einem digitalen pädagogischen Angebot. Es beginnt mit der Voraussetzung eines technischen Equipments. Nicht jeder besitzt ein Handy oder einen Computer. Gründe dafür können das Fehlen finanzieller Mittel oder des technischen Know-hows sein sowie die Angst vor der Auseinandersetzung mit der Technik. Einige Programme für Online-Treffen funktionieren nur auf dem Handy, andere nur auf dem Computer. Der Pädagoge muss ein Programm finden, mit dem möglichst viele Teilnehmer mit unterschiedlichen Varianten zugreifen können. Das Programm sollte daher nicht zu komplex, möglichst einfach zu bedienen, kostenlos und sicher sein. Gerade „vermeintliche Gratis-Dienstleistungen im Internet [werden] mit persönlichen Daten bezahlt“ (Wittpahl 2017: 19) und das nur durch das Akzeptieren der Nutzungsbedingungen. Auch dieser Verlust über die Kontrolle seiner eigenen Daten kann zu einer Verweigerung bei den Teilnehmern führen. Es muss die Sicherheit gewährleistet werden, dass Lücken im System nicht vorhanden sind. Am besten ist keine Anmeldung notwendig. Unübersichtlichkeit und mangelnde Funktionalität führen des Weiteren zu einer schnelleren Frustration und zum Aufgeben (vgl. Bonczek 2010: 52ff.)

Die regelmäßigen Treffen mit möglichst allen Teilnehmern sind in einem langfristigen Prozess erforderlich. Bei diesen Treffen kann es aber gerade für ungeübte Teilnehmer zu Überforderung und Unübersichtlichkeit kommen. Mit dem Treffen über ein Videochat-Tool kann bei vielen Teilnehmern ein Bild verschwinden oder im Chat werden zu viele Nachrichten geschrieben. Das führt dazu, dass die wichtigen Informationen entweder durch geringe Aufmerksamkeit nicht bei den Teilnehmern ankommen oder die Informationen eine geringe Halbwertszeit besitzen. Wenn ein Teilnehmer das Gefühl bekommt, im Prozess nicht mehr wahrgenommen zu werden, kann es auch zu kompletten Kommunikationsabbrüchen kommen. Das passiert vorwiegend durch mangelnde Verbindlichkeiten. Zuhause im Bett zu liegen und nur den Computer anzumachen, kann schwerer sein als mit Auto, Bus oder Bahn zum gewohnten Treffpunkt zu fahren (Bonczek 2010: 52f.).

Die Ängste vor neuen Herausforderungen, dem Missbrauch persönlicher Daten und den Kostenfallen im Internet lassen sich durch die fehlenden „digitalen Instinkte“ erklären. Unsere Instinkte, die wir als Kind schon lernen, können uns davor schützen, auf eine heiße Herdplatte zu fassen. Allerdings können sie uns im Internet im Stich lassen. Gerade die Generation der Digital Immigrants hat durch viele negative Geschichten über Betrüger im Internet Befürchtungen, dass sie ebenfalls ihrer Daten beraubt werden (vgl. Wittpahl 2017: 28). Das verstärkt sich zum Teil noch durch ihre fehlende Technikakzeptanz und eine mangelnde Medienkompetenz (vgl. Wittpahl 2017: 72). Die Vermittlung von Medienkompetenz im Vorhinein ist eine besonders wichtige Aufgabe, z. B. auch für den Umgang mit Cybermobbing. „Technologie kann Neues möglich machen[,] [...] [a]ber ohne Inhalt und Pädagogik bleibt neue Technik Spielerei“ (Weingartner 2015). Der Stand der Medienkompetenz eines Teilnehmers kann dabei von Alter, sozioökonomischen Status, Bildung und Geschlecht abhängen (vgl. Süß et al. 2018: 119). Die Aufgabe des Pädagogen ist eine medienpädagogische Einführung, um seinen Teilnehmern zu einem selbstbestimmten und kompetenten Umgang mit digitalen Medien zu verhelfen. Dabei lernen die Teilnehmer, Risiken einzuschätzen und ihre Angst vor negativen Folgen zu minimieren (vgl. Süß et al. 2018: 83 + 110).

3.2 Möglichkeiten

Die Probleme scheinen vielfältig, aber auch einige positive Aspekte beeinflussen die Entscheidung einer weiterführenden, pädagogischen Digitalisierung. Gerade die Entwicklung einer Medienkompetenz ist eine wichtige Aufgabe für das gesamte Leben in einer digitalisierten Gesellschaft. Digitale Hilfsmittel bieten flexible Zugänge zu Informationen und eine neue Form des Lernens. Spätere Aufgaben in Schule, Studium

oder Beruf können mit dem richtigen Umgang leichter und effektiver gelöst werden (vgl. Wittpahl 2017: 69; Hajok 2019: 5).

Eine der größten Chancen steckt in der Öffnung und Verbreitung von kulturellem Angebot. Es bietet eine Unabhängigkeit von Zeit und Raum. Wenn ein Video mit gewissem Inhalt pädagogisch aufbereitet wurde und auf einer Plattform, wie z. B. Youtube oder Twitch, hochgeladen wurde, kann jeder, der Interesse hat, jederzeit, überall und mehrfach darauf zugreifen. Außerdem kann es mit Freunden und Familie geteilt werden. Wichtig ist dabei allerdings immer die Wahrung des Urheberrechts. Videos bieten den Pädagogen neue Möglichkeiten, ihr eigenes Arbeiten zu erweitern und zu verbessern. Für Austausch und Vernetzung können unter anderem Plattformen wie z. B. Instagram und Facebook genutzt werden (vgl. Hajok 2019: 5).

Des Weiteren kann die Digitalisierung zur Inklusion beitragen. Dadurch, dass ein digitaler Treffpunkt ortsungebunden und barrierearm ist, gibt er Menschen mit räumlicher Entfernung oder Menschen mit Behinderung einen neuen und direkten Zugang zu verschiedensten digitalen Angeboten. Natürlich muss das Angebot auf eine gewisse Zielgruppe weiterhin angepasst werden, jedoch kann es den Prozess verschnellern und vereinfachen. Menschen im Rollstuhl zu ermöglichen, an einem pädagogischen Workshop teilzunehmen, kann in Hinsicht auf Größe und Erreichbarkeit des Raumes zu Schwierigkeiten führen. Über ein Videochat-Tool können diese teuren und langwierigen Umbauten übergangen oder zumindest überbrückt werden (vgl. Deutscher Kulturrat 2016: 2).

4 Empirische Studie

Im empirischen Teil dieser Arbeit soll herausgefunden werden, ob ein onlinebasiertes theaterpädagogisches Angebot eine Alternative bietet für ein anwesenheitsorientiertes Angebot. Durch einen Fragebogen soll die Einschätzung von Theaterpädagogen, die bereits ein solches Online-Angebot angeleitet haben, untersucht werden.

4.1 Fragestellung

Um herauszufinden, ob ein onlinebasiertes theaterpädagogisches Angebot eine Alternative zu einem anwesenheitsbasierten theaterpädagogischen Angebot darstellen kann, stützt sich diese Empirie auf zwei Oberthemen.

In Kapitel 3 wurden bereits die Vor- und Nachteile eines digitalen pädagogischen Angebots herausgearbeitet. In dieser Befragung wird untersucht, inwiefern jedem Interessierten theaterpädagogische Angebote online weiterhin problemlos zur Verfügung gestellt werden können. Das bezieht sich vor allem auf die technischen Gegebenheiten. Die folgenden Fragen sollen dabei beantwortet werden. Ist sowohl bei Teilnehmern als auch bei den Leitern technisches Equipment vorhanden? Werden bestimmte Altersgruppen ausgeschlossen, da diese nicht das nötige technische Know-how haben? Sind die Leiter solcher Angebote dazu bereit, weiterhin Online-Angebote anzubieten?

In Kapitel 2.2 wurden die wichtigsten Wirkungsweisen der Theaterpädagogik betrachtet. Die Befragten sollen eine Bewertung abgeben, ob ausgewählte Wirkungsweisen in onlinebasierten Angeboten weiterhin in vollem Umfang erreicht werden.

4.2 Methodische Vorgehensweise

Um die Inhalte zu beantworten, bedient sich diese Arbeit der empirischen Methode des Fragebogens. Dieses quantitative Vorgehen eignet sich, um die Ergebnisse möglichst vergleichbar zu machen. In der quantitativen Forschung wird eine Person nicht in ihrer komplexen Gesamtheit betrachtet, sondern die einzelnen Merkmale werden in den Mittelpunkt gestellt und ihre Zusammenhänge werden untersucht (vgl. Schaffer und Schaffer 2020: 45). Jeder Teilnehmer bekommt den Fragebogen unter denselben Bedingungen mit den Fragen in derselben Reihenfolge. Man spricht hierbei von einem standardisierten Fragebogen. Durch solch eine schriftliche Befragung werden z. B. Änderungen in der Fragestellung oder Emotionalität des Fragesteller verhindert (vgl. Steiner und Benesch 2018: 49).

Die Befragung wird mithilfe eines Online-Fragebogens über die Plattform Limesurvey durchgeführt. Die Fragen setzen sich aus Ratingskalen, offenen und geschlossenen

Fragen mit Einfach- und Mehrfachnennungen zusammen. Über einen Einleitungstext werden die Befragten darüber informiert, an wen sich der Fragebogen richtet und aus welchem Grund der Fragebogen erstellt wurde. Die folgenden Fragen wurden in sechs Kategorien eingeteilt. Als Erstes werden einige soziodemografische Daten wie Geschlecht, Alter und Beruf des Befragten ermittelt. Des Weiteren geht es im zweiten und dritten Teil um die Verfügbarkeit der Technik und die Nutzung der Online-Plattformen zuerst bei den Befragten selbst und im Folgenden bei deren Teilnehmern. Außerdem sollen zehn ausgewählte Ziele der Theaterpädagogik wie z. B. die Förderung des Selbstbewusstseins in einer Skala bewertet werden. Im vierten Teil wird das Erreichen dieser Ziele in anwesenheitsbasierten theaterpädagogischen Angeboten eingeschätzt, daraufhin im fünften Teil in onlinebasierten Angebote. Im letzten Teil geht es um weitere Probleme und Vorteile der Online-Varianten von theaterpädagogischem Angebot. Zur besseren Einsicht befindet sich der Fragebogen im Anhang A ab Seite 38.

Der Fragebogen wurde über Social Media in Gruppen geteilt, die durch Corona für Theaterpädagogen entstanden sind und in denen z. B. Online-Methoden für Workshops besprochen wurden. Außerdem wurde er privat an Theaterpädagogen weitergegeben, die es ebenfalls weiterleiteten. Die Beantwortung fand anonym statt.

Die Auswertung erfolgte mithilfe der Statistiksoftware SPSS. Mit dieser Software konnten leicht die Häufigkeiten berechnet, Balken- oder Säulendiagramme angelegt und im Anschluss ausgewertet werden.

5 Deskriptive Auswertung

Insgesamt haben 21 Leute an der Umfrage teilgenommen. Alle folgenden Tabellen sind von dieser Anzahl an Leuten ausgefüllt worden. Sollte dies nicht der Fall sein, steht die geänderte Zahl im Diagramm. Da diese Umfrage nur von einer geringen Anzahl an Teilnehmern durchgeführt wurde, wäre es nicht richtig, auf eine Grundgesamtheit zu schließen. Trotzdem soll durch die folgenden Auswertungen Antworten auf die in Kapitel 4.1 formulierten Fragen gefunden werden. Da es sich um einen Fragebogen handelt, den es zu diesem Thema bisher nicht gibt, werden, obwohl es wenige Befragte gibt, neue Ergebnisse offen gelegt.

Weitere Diagramme und Tabellen befinden sich aus Gründen der Übersicht im Anhang B ab Seite 46.

5.1 Demografische Daten

Wie man im folgenden Kreisdiagramm sehen kann, sind 62 % der Befragten weiblich, was 13 Personen entspricht, und 38 % männlich, was 8 Personen entspricht. Als Antwortmöglichkeiten standen auch „Divers“ und „Keine Antwort“ zur Verfügung, welche allerdings von den 21 Teilnehmern nicht ausgewählt wurden.

Welchem Geschlecht gehören Sie an?

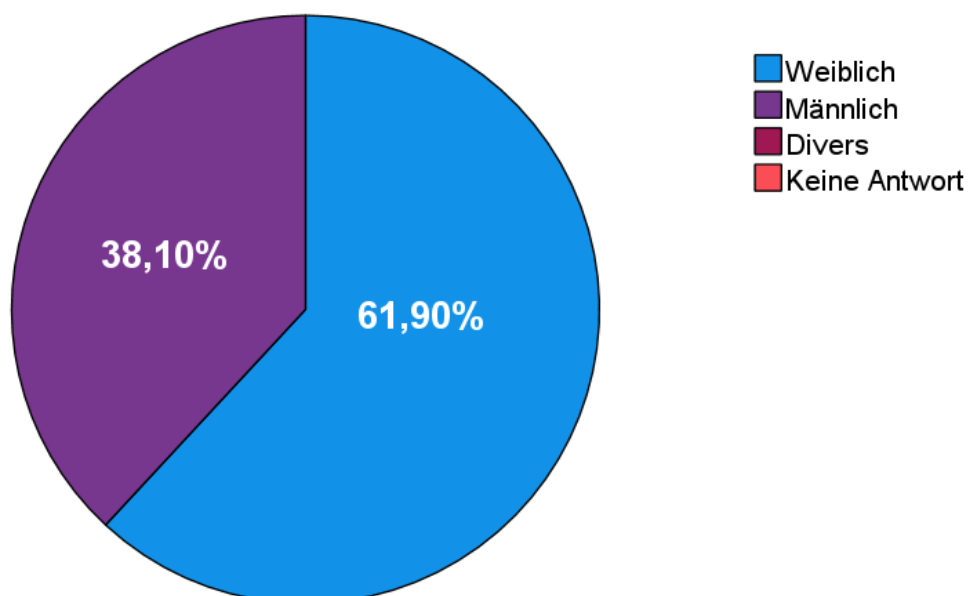


Abb. 3: Geschlechterverteilung (Häufigkeiten, prozentuale)

Das Alter der Befragten befindet sich in einem Rahmen zwischen 18 und 65 Jahren. Jüngere bzw. Ältere haben an der Umfrage nicht teilgenommen. Die Option der Altersangabe war jedoch uneingeschränkt möglich. Die zwei jeweils größten Altersgruppen mit fast 29 % sind die 18- bis 25-Jährigen und die 36- bis 45-Jährigen. 81 % der unter 46-Jährigen stehen einer Minderheit von 19 % der über 45-Jährigen gegenüber. Im ersten Moment könnte davon ausgegangen werden, dass die Älteren keine onlinebasierten Angebote durchgeführt haben, allerdings ist es bei 21 Teilnehmern nicht sinnvoll, auf eine größere Allgemeinheit zu schließen. Gründe für eine geringere Teilnehmerzahl in den höheren Altersgruppen könnten auch sein, dass die Erreichbarkeit über Social Media schwieriger ist. Die Frage, ob ältere Teilnehmer mehr Schwierigkeiten mit der Technik hatten, wird im Folgenden weiter beleuchtet.

Wie alt sind Sie?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	18 - 25 Jahre	6	28,6	28,6	28,6
	26 - 35 Jahre	5	23,8	23,8	52,4
	36 - 45 Jahre	6	28,6	28,6	81,0
	46 - 55 Jahre	3	14,3	14,3	95,2
	56 - 65 Jahre	1	4,8	4,8	100,0
	Gesamt	21	100,0	100,0	

Tabelle 1: Altersverteilung (Häufigkeiten, absolute, prozentuale)

Die aktuellen Wohnorte der Teilnehmer sind sehr unterschiedlich. Knapp 24 % der Teilnehmer kommen aus Baden-Württemberg. Ebenfalls knapp 24 % wohnen in Nordrhein-Westfalen und weitere 14 % kommen aus Sachsen-Anhalt. Jeweils eine Person kommt aus den Bundesländern Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen.

Fast alle Teilnehmer ordnen sich der Berufsgruppe des Theaterpädagogen zu. Nur drei konnten sich dieser Bezeichnung nicht zuordnen. Diese drei Befragten konnten sich auch keiner anderen Bezeichnung unterordnen und wählten „Sonstiges“ aus. Sie bezeichnen sich selbst als Student, Kulturpädagoge oder Medienpädagoge. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird trotzdem im Allgemeinen von Theaterpädagogen gesprochen. Damit sind ausdrücklich alle Befragten gemeint.

Etwa die Hälfte der Befragten wählten mehr als nur eine Bezeichnung aus. 24 % bezeichnen sich selbst als Schauspieler. Jeweils drei Leute sind beruflich noch Lehrer, Spielleiter und/oder Regisseure und zwei Befragte bezeichnen sich als Sozialpädagogen. Als einzige Bezeichnung, die nicht ausgewählt wurde, ist hier der Erzieher zu nennen.

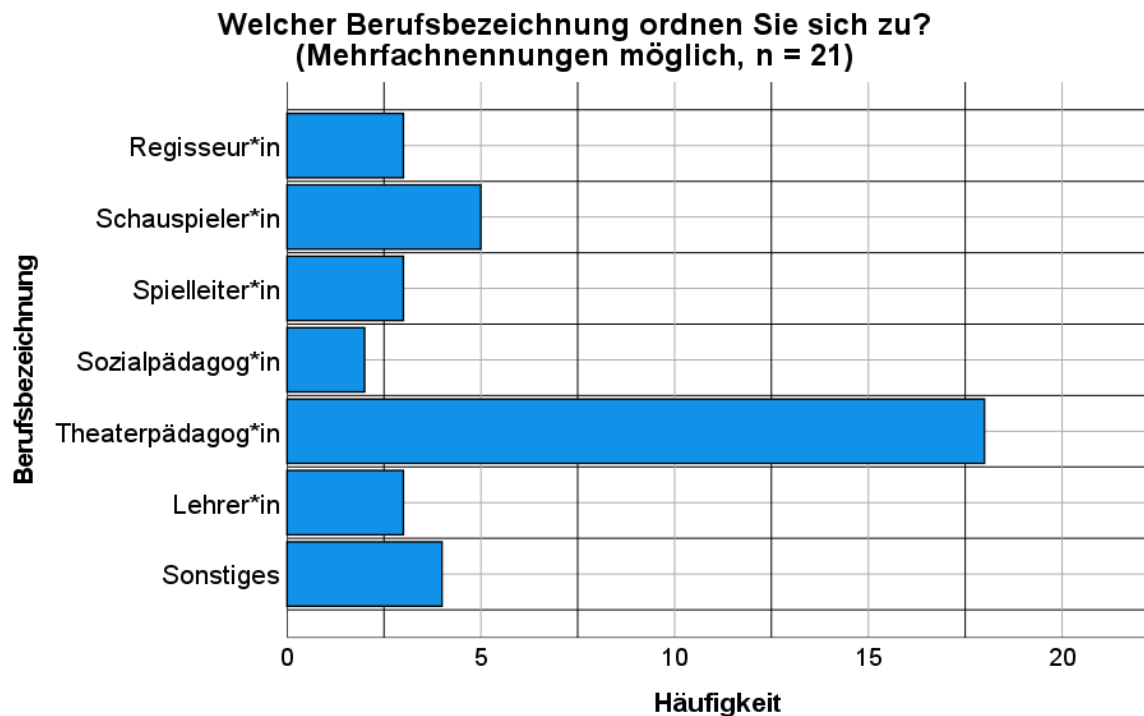


Abb. 4: Berufsbezeichnung (Häufigkeiten, absolute)

Es ist nicht selten der Fall, dass ein Schauspieler oder Regisseur sich später noch als Theaterpädagoge engagiert. Dies erkennt man auch im folgenden Säulendiagramm. Die Person zwischen 56 und 65 Jahren ist erst zwischen 1 bis 3 Jahren in der Theaterpädagogik tätig. Ebenfalls 6 weitere Personen zwischen 26 und 45 Jahren sind erst seit dieser kurzen Zeit theaterpädagogisch tätig. Der Schluss liegt nahe, dass auch diese Gruppe bereits vorher in einem der anderen Bereiche tätig war. Wichtig für die folgenden Ergebnisse ist der Punkt, dass alle Befragten schon mehr als ein Jahr Erfahrung in der Theaterpädagogik haben. Somit haben alle Theaterpädagogen nicht nur Online-Angebote, sondern bereits anwesenheitsorientierte Angebote durchgeführt. Diese Annahme geht allerdings davon aus, dass vor der Covid-19-Pandemie keine bzw. kaum Online-Angebote durchgeführt wurden.

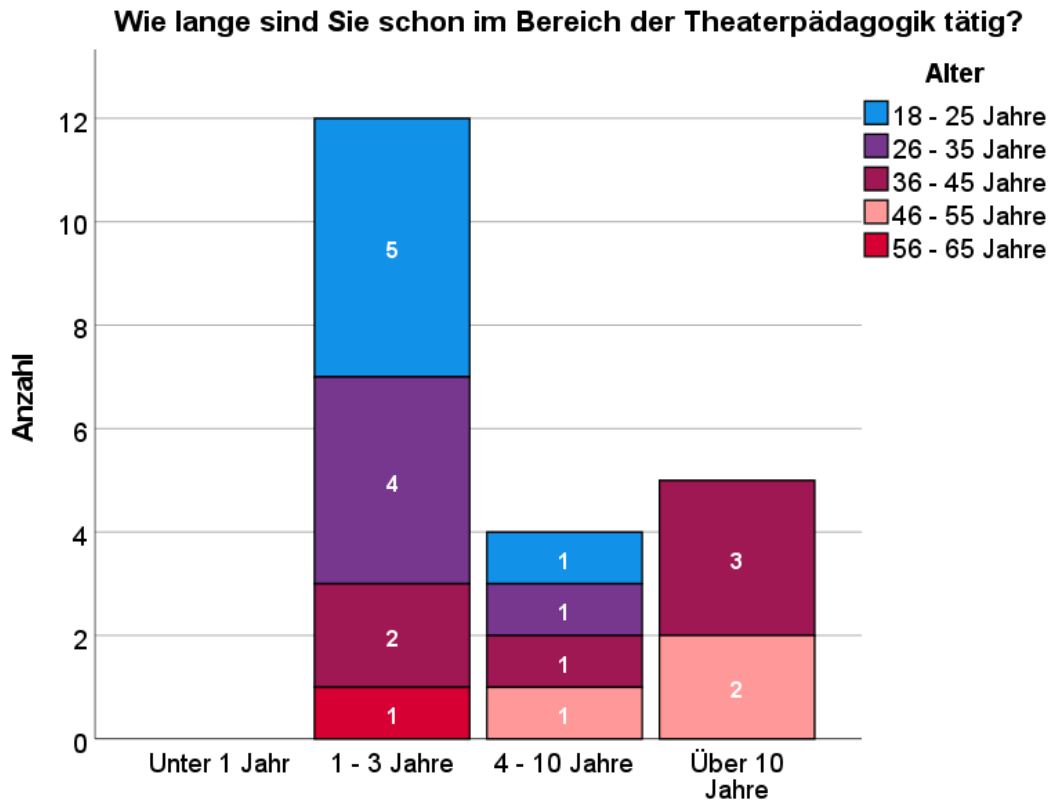


Abb. 5: Verteilung nach Berufsjahre und Alter (Häufigkeiten, absolute)

5.2 Technik

Die Technikfragen wurden aufgeteilt in Fragen über den Theaterpädagogen selbst und seine Erfahrung und Nutzung der Technik sowie in Fragen über dessen Teilnehmer und deren Umgang und möglichen Schwierigkeiten.

5.2.1 Ergebnisse

Als allgemeine Frage sollten die Befragten angeben mit welcher Online-Plattform am meisten gearbeitet wurde. Zur Auswahl standen weit mehr als im unten aufgeführten Diagramm angezeigt. Skype, Adobe Connect, Microsoft Teams, Google Hangouts und Discord wurden nicht gewählt. Fast 81 % der Befragten wählten Zoom als ihre meistgenutzte Plattform. Zwei der Befragten wählten Jitsi und zwei weitere Stimmen gingen an iserv und Padlet, was hier als „Sonstiges“ gekennzeichnet ist.

Bei der Frage, wie häufig es Probleme gab, war über die Hälfte der Teilnehmer der Überzeugung, dass wenig bis gar keine Probleme auftraten. Allerdings gab es bei 42,9 % auch häufig oder gelegentlich Probleme mit der Plattform. Die Unterschiede sind hier sehr groß. Auch gab es bei derselben Plattform genauso viele Berichte über häufige wie über gar keine Probleme.

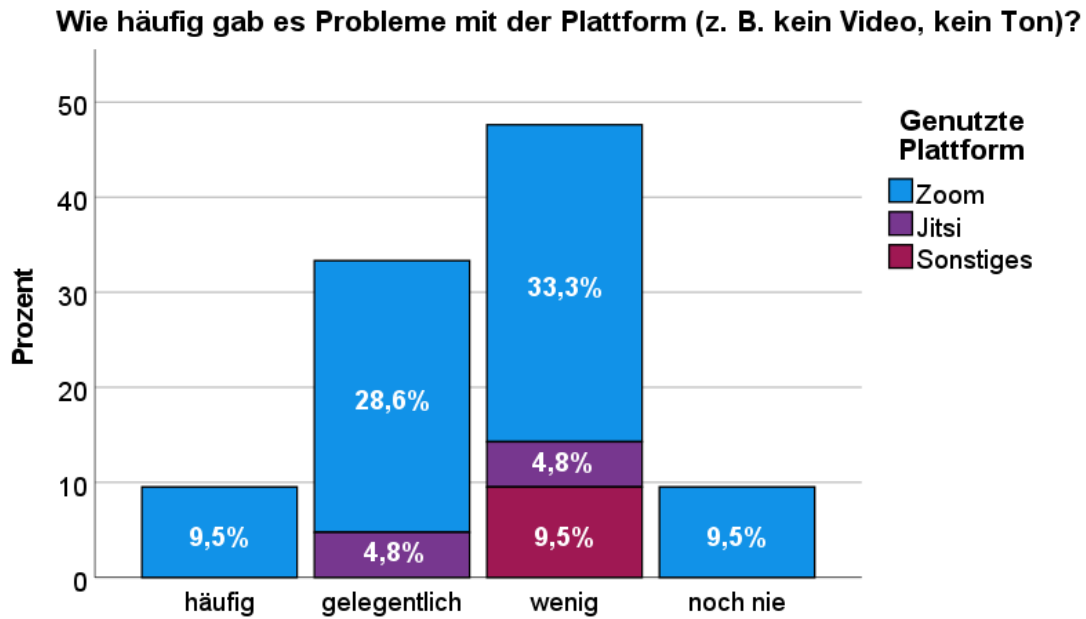


Abb. 6: Verteilung nach Plattform und Häufigkeit der Probleme (Häufigkeiten, prozentuale)

Um die Häufigkeit der Probleme noch aus einer anderen Perspektive zu betrachten, wurden die Theaterpädagogen über die Anzahl ihrer bisherigen Online-Angebote befragt. Der große Teil von über 61,9 % hat bisher nur 1 bis 3 Angebote in der Online-Variante gegeben. 23,8 % haben schon 4 bis 10 Online-Angebote angeleitet und ein kleiner Teil von 14,3 % hat schon über 10 Angebote online durchgeführt.

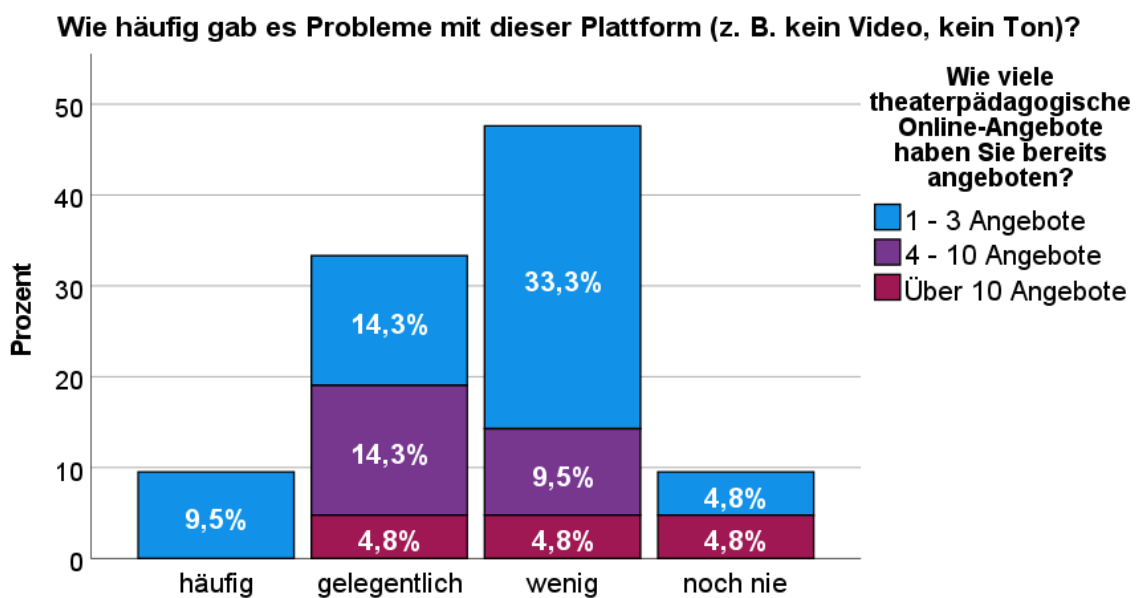


Abb. 7: Verteilung nach Häufigkeit der Probleme einer Plattform und Angebotsanzahl (Häufigkeiten, prozentuale)

In dem vorangegangenen Diagramm ist zu sehen, dass die 9,5 % der Teilnehmer, die häufig Probleme mit der Plattform hatten, bisher nur wenige Angebote gemacht haben, also wenige Vergleichsmöglichkeiten hatten. Gelegentlich oder wenige Probleme mit der Plattform gab es sowohl nach einer längeren als auch einer kürzeren Nutzung. Es lässt sich aber auch erkennen, dass nach durchaus über 10 Angeboten bisher noch keine Probleme aufgetreten sein können. In Verbindung mit dem letzten Diagramm kann daraus geschlossen werden, dass mit der Plattform Zoom problemlos über einen längeren Zeitraum gearbeitet werden kann.

Maßgebend für jegliche Angebote ist die Tatsache, dass Technik vorhanden sein muss. Die Teilnehmer wurden gefragt, ob ihre Arbeitgeber sie mit Technik unterstützen konnten. Nur zwei der Befragten wurde ein Laptop, Computer o. Ä. zur Verfügung gestellt. Bei insgesamt 18 Befragten war die Voraussetzung für Online-Angebote, dass eigenes technisches Equipment vorhanden und nutzbar ist. In der Umfrage wurden konkret nur die Personen angesprochen, die bereits ein Online-Angebot durchgeführt haben. Darum geht aus diesen Daten nicht hervor, wie vielen Theaterpädagogen es unmöglich war, ein Angebot online zur Verfügung zu stellen, da ihnen das technische Equipment fehlte.

Wurden Sie durch Ihren Arbeitgeber mit technischem Equipment unterstützt?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ja, ich habe einen Computer, Laptop, o. Ä. zur Verfügung gestellt bekommen.	2	9,5	9,5
Nein, ich habe eigenes Equipment genutzt.	13	61,9	71,4
Nein, denn ich bin freiberuflich tätig.	5	23,8	95,2
Keine Angabe	1	4,8	100,0
Gesamt	21	100,0	

Tabelle 2: Unterstützung durch den Arbeitgeber (Häufigkeiten, absolute, prozentuale)

Die erste Frage zu den Teilnehmern betraf eine uneingeschränkte Nutzungsmöglichkeit des Angebots durch vorhandene Technik. 42,9 % der Befragten gaben an, dass bei ihren Teilnehmern das nötige technische Equipment vorhanden sei. Über die Hälfte der Befragten gaben an, dass ihre Teilnehmer nur eingeschränkt oder gar nicht an einem Online-Angebot teilnehmen konnten. Eingeschränkt bedeutet in diesem Fall, dass Teilnehmer z. B. nur am Handy der Veranstaltung zugeschaltet werden konnten. Da der Handybildschirm sehr klein ist, kann meist nicht jeder Teilnehmer gesehen werden und

Interaktionsaufgaben, bei der die Mimik oder Gestik von großer Bedeutung ist, können nur schwer durchgeführt werden.

War bei allen Teilnehmer*innen das benötigte technische Equipment vorhanden?

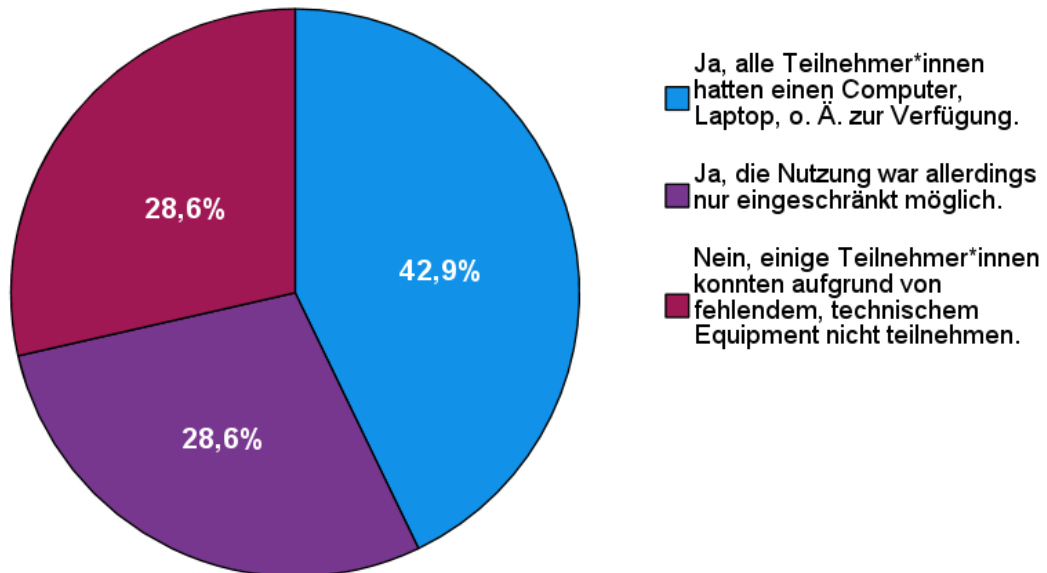


Abb. 8: Technisches Equipment der Teilnehmer (Häufigkeiten, prozentuale)

Zwei weitere Fragen betrafen das eigene Können und das der Teilnehmer im Umgang mit der Plattform. Die Befragten sollten auf einer Skala zwischen sehr gut bis sehr schlecht einschätzen, wie sie selbst mit der Plattform zurechtkommen. Genauso sollten sie die Fähigkeiten ihrer Teilnehmer einordnen. Hierfür wurde die weitere Antwortmöglichkeit „sehr unterschiedlich“ hinzugefügt. Für diese Option gibt es demnach nur ein Ergebnis für die Teilnehmer.

Man sieht in dem Balkendiagramm gut, dass der Großteil der Befragten sowohl sich selbst als auch die Teilnehmer als gut im Umgang mit der Plattform einschätzen. Prozentual entspricht es über 60 % der jeweiligen Gruppe. Sich selbst stufen die Befragten durchaus besser ein als ihre Teilnehmer. Fünf Leiter eines theaterpädagogischen Angebots empfinden ihren eigenen Umgang als sehr gut. Drei der Leiter empfinden ihr eigenes Können als schlecht. In Bezug auf die Teilnehmer des Angebots wird nur von einer Person der Umgang als sehr gut bewertet. Ebenfalls drei Personen haben ihre Teilnehmer bei schlecht oder sogar sehr schlecht eingeordnet. Drei Personen betrachten das Können ihrer Teilnehmer als sehr unterschiedlich. Das könnte an großen Altersunterschieden der Teilnehmer liegen oder grundsätzlich an unterschiedlichen Kenntnissen im Bereich der Technik. Im Allgemeinen sieht man, dass

zwar überwiegend ein gutes Verständnis für die Plattform vorhanden ist, aber große Unterschiede zwischen den Teilnehmern und den Leitern vorhanden sind.

Wie schätzen Sie Ihr Können und das Ihrer Teilnehmer*innen im Umgang mit der genannten Plattform ein?

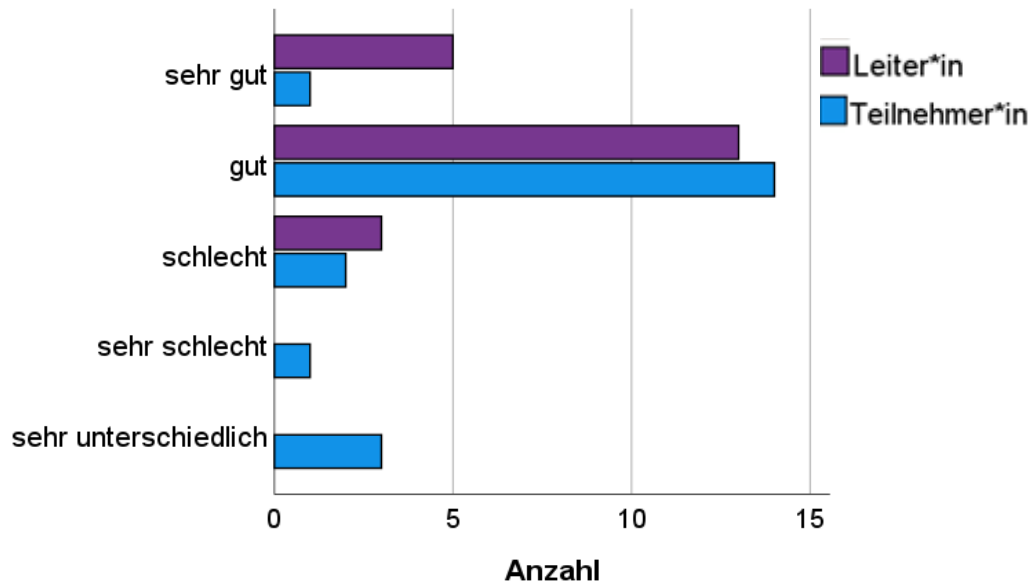
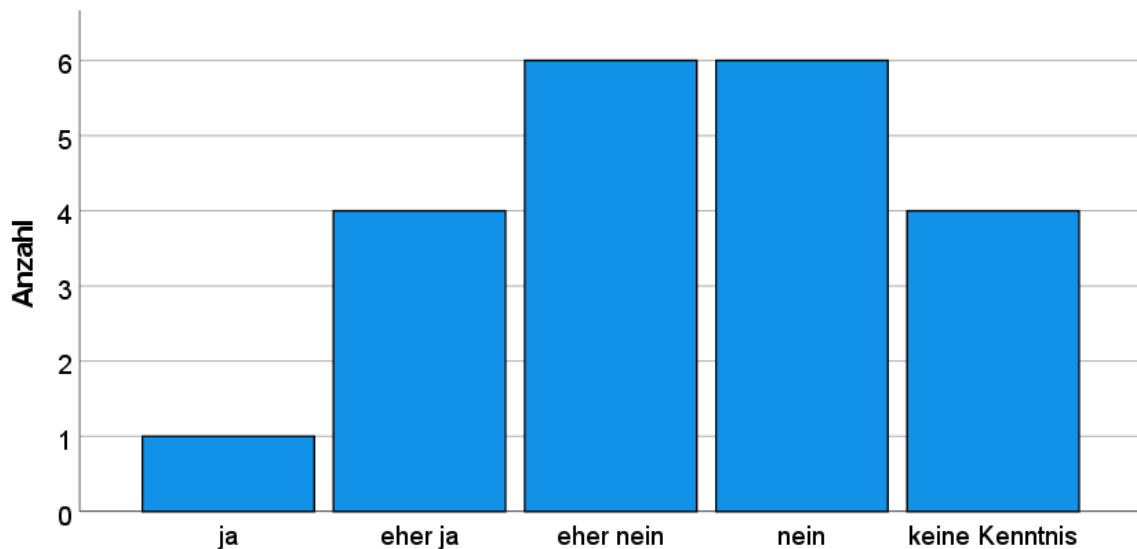


Abb. 9: Einschätzung Können im Umgang mit der Plattform nach Leitern und Teilnehmern (Häufigkeiten, absolute)

Eine weitere Frage zu den Teilnehmern bezog sich auf vermehrt auftretende Probleme in einer bestimmten Altersgruppe. Über die Hälfte der Befragten gingen von keinem oder eher keinem Zusammenhang zwischen Alter und vermehrt technischen Problemen aus. Vier der Befragten konnten die Frage nicht beantworten. Eine Person war sich sicher, dass eine Kausalität besteht. Vier weitere glaubten auch, dass es eher altersbedingte Unterschiede gibt, als dass es keine gibt.

Sind in der Arbeit mit verschiedenen Altersgruppen vermehrt technische Probleme in einer bestimmten Altersgruppe aufgetreten?**Abb. 10: Technische Probleme in bestimmten Altersgruppen (Häufigkeiten, absolute)**

In einer darauf aufbauenden Frage wurden alle, die sich für „ja“ oder „eher ja“ entschieden haben, gefragt, in welcher Altersgruppe vermehrt Probleme auftraten. Von einer Person wurde die Gruppe der 6- bis 10-Jährigen genannt. Vier weitere Personen nannten Teilnehmer über 40 bzw. 50 Jahren.

Ob es zu Verweigerungen der Technik und damit zu kompletten Kontaktabbrüchen kam, damit befasst sich die letzte Frage zu den Teilnehmern. Dazu sollten die Befragten einschätzen, wie häufig es bei ihren Teilnehmern zu kompletten Kontaktabbrüchen aufgrund des Übergangs von anwesenheitsorientierten zu onlinebasierten Angeboten kam. 50 % der Befragten konnten diese Frage mit keinen Ausfällen beantworten. Ein Viertel der Befragten musste wenige Abbrüche beklagen und bei einem weitere Viertel kam es gelegentlich zu Abbrüchen. Als positiver Aspekt sollte genannt werden, dass bei 20 Teilnehmern es nie zu häufigen und möglicherweise kompletten Abbrüchen eines Angebots kam.

Wie häufig kam es zu kompletten Kontaktabbrüchen durch das onlinebasierte Angebot? (d. h. ein*e Teilnehmer*in steigt aufgrund der Situation komplett aus)

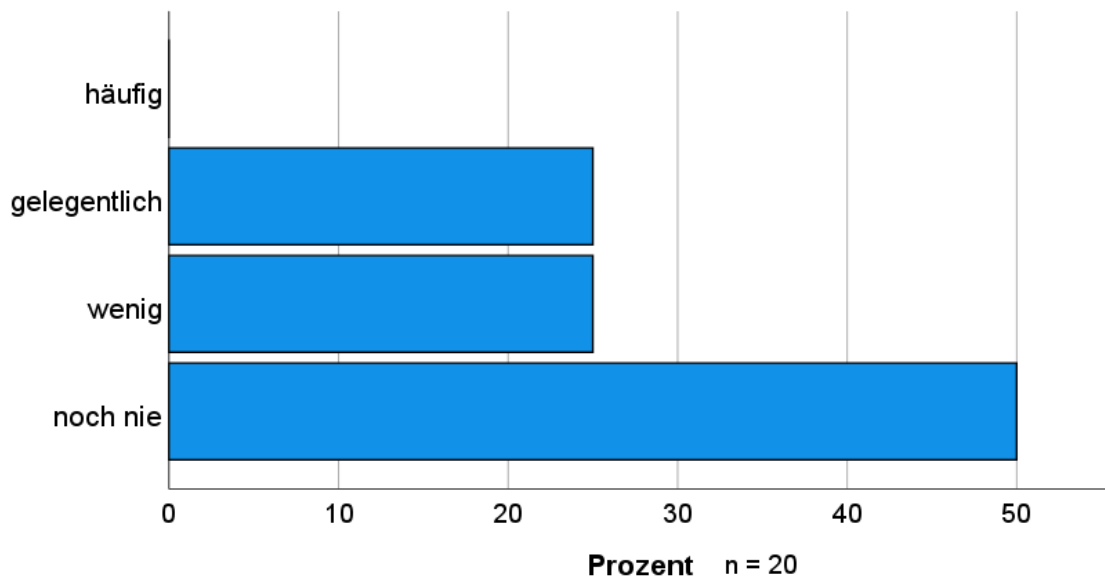


Abb. 11: Kontaktabbrüche (Häufigkeiten, prozentuale)

5.2.2 Zwischenfazit

Aus diesem ersten Teil zu den technikorientierten Fragen geht hervor, dass Online-Angebote nicht jedem problemlos zur Verfügung gestellt werden konnten. 28,6 % der Befragten gaben an, dass Interessierte nicht an einem Angebot teilnehmen konnten, da ihnen das technische Equipment fehlte. Für die Leiter eines Angebotes geht aus diesem Fragebogen nur hervor, dass 85,7 % nicht mit technischem Equipment von ihrem Arbeitgeber unterstützt wurden. Aus diesen Ergebnissen lässt sich nicht ableiten, wie viele Theaterpädagogen, die gerne ein Online-Angebot durchgeführt hätten, es nicht konnten, da ihnen die benötigte Technik nicht zur Verfügung stand. Fehlendes technisches Equipment ist ein Problem, das sich so leicht nicht lösen lässt. Es ist aber ein Grund, dass Menschen von dem Angebot ausgeschlossen werden.

Außerdem geht das Können im Umgang mit der Plattform und eventuell generell mit der Technik stark auseinander. Bei Unsicherheiten unter den Teilnehmern kann es dabei zu Technikverweigerung und Kontaktabbrüchen kommen. Bei dieser Umfrage gab es allerdings nur wenige bzw. gelegentliche Kontaktabbrüche. Fünf Befragte brachten den schlechteren Umgang mit der Technik in Zusammenhang mit dem Alter. Das klingt am Anfang nicht viel, jedoch weiß man nicht, wie viele der Teilnehmer schon mit unterschiedlichen Altersgruppen gearbeitet haben. Nach den Einschätzungen einiger ist die technische Auseinandersetzung bei Kindern zwischen sechs und zehn und bei Menschen mittleren Alters, etwa ab 50 Jahren, schlechter als in der Gruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Auch ein Teil der Leiter ordnet sich selbst eher in

eine Gruppe ein, die schlechter mit der genutzten Plattform zurechtkommt. Hier fehlt die Medienkompetenz. Aus fehlenden Kenntnissen können sich generelle Ängste vor der Technik ableiten. Das Lehren von medienpädagogischen Grundlagen könnte eine Möglichkeit der Besserung hinsichtlich dieses Problems sein. Gerade, um es den Kindern und den über 50-Jährigen möglich zu machen, auch an Online-Angeboten teilnehmen zu können.

Zusammengefasst bieten Online-Angebote für diejenigen Personen, die keine Technik zur Verfügung haben, und denjenigen, die Schwierigkeiten in der Nutzung der Technik haben, keine Alternative zu anwesenheitsbasierten Angeboten.

5.3 Wirkungsweisen

In diesem Themenblock zu den Wirkungsweisen der Theaterpädagogik wurden den Befragten zehn mögliche Wirkungsweisen vorgelegt. Bei jedem einzelnen Aspekt sollten die Teilnehmer auf einer Skala zwischen „sehr stark“ bis „überhaupt nicht“ eine Einschätzung abgeben, wie dieser durch die Theaterpädagogik verbessert wird. Im ersten Abschnitt wurde die Verbesserung bei normalen Bedingungen, d. h. bei einem anwesenheitsorientierten theaterpädagogischen Angebot befragt und im zweiten Abschnitt wurden die selben Aspekte ein zweites Mal in onlinebasierten Angeboten gewertet. Die Skala wurde mit vier Abstufungen gewählt, damit durchschnittlich nicht die Mitte gewählt werden konnte. Alle Stimmen wurden zu Nummern codiert, d. h. „sehr stark“ entspricht einer Vier und „überhaupt nicht“ entspricht einer Eins. Daraus konnte ein Mittelwert zu jedem Aspekt gebildet werden. Dieser wird im Folgenden zu beiden Abschnitten dargestellt und kann verglichen werden.

5.3.1 Ergebnisse

Bitte bewerten Sie den Einfluss der theaterpädagogischen Arbeit auf die Teilnehmer*innen in folgenden Aspekten (4 - sehr stark, 1 - überhaupt nicht):

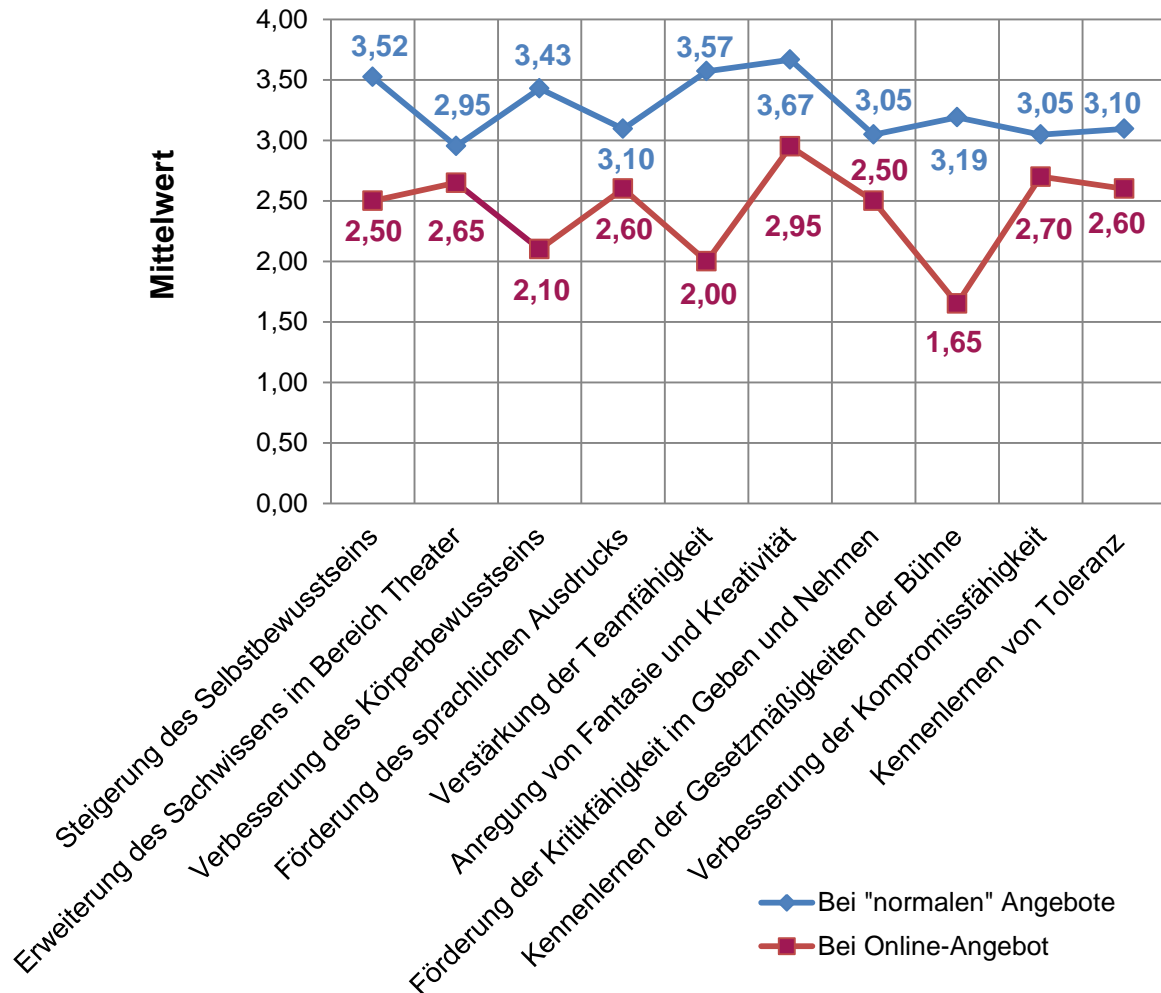


Abb. 12: Wirkungsweisen der Theaterpädagogik bei "normalen" und onlinebasierten Angeboten (Mittelwerte)

Was auf den ersten Blick klar ersichtlich wird, ist eine deutlich bessere Einschätzung der Wirkungsweisen in einem „normalen“ theaterpädagogischen Angebot im Gegensatz zu einem Online-Angebot. Der gesamte Mittelwert der blauen Linie beträgt 3,3, was einer starken Verbesserung entspricht. Dagegen liegt der Mittelwert der roten Linie bei 2,4, was eher wenig Verbesserung entspricht. Die Höchstwerte beider Linien finden sich mit 3,67 bei Blau und 2,95 bei Rot. Beide liegen bei der Anregung von Fantasie und Kreativität. Die Tiefpunkte bei der blauen Linie sind unter der Förderung von Kritikfähigkeit und der Verbesserung der Kompromissfähigkeit mit jeweils einem Mittelwert von 3,05 zu finden. Der niedrigste Wert der roten Linie von 1,65 befindet sich beim Kennenlernen der Gesetzmäßigkeiten der Bühne. Die größte Differenz zwischen zwei Werten bei

demselben Aspekt findet sich bei der Verstärkung der Teamfähigkeit. Der kleinste Unterschied liegt bei der Erweiterung des Sachwissens im Bereich Theater.

Auf die Bewertungen der Aspekte folgte eine offene Frage an die Teilnehmer. Sie sollten Gründe dafür nennen, warum Kompetenzen online gar nicht, nur teilweise oder besser vermittelt werden können. Als positiver Faktor konnte genannt werden, dass neue Angebote wie z. B. Produktion von Kurzfilmen oder Hörspielen ebenfalls zu einer Schulung der Sprache, Förderung der Kritikfähigkeit und einer Anregung zur Kreativität in einer neuen Art und Weise beigetragen hat. Die schlechteste Einschätzung im Online-Angebot bekam das Kennenlernen der Gesetzmäßigkeiten der Bühne. Das lag daran, dass die Teilnehmer keine Bühne betreten konnten und stattdessen die Gesetzmäßigkeiten einer Kamera kennenlernen durften. Allerdings wurde das für bühnenerfahrene Spieler auch als eine Bereicherung bewertet, da sie neue Betrachtungsweisen kennenlernten. Ebenfalls schwieriger gestaltet sich die Bildung eines Teamgefühls und der Stärkung der Teamfähigkeit. Es gibt nicht viele Möglichkeiten, gemeinsame Aktionen durchzuführen, Sprechen ist nur alleine oder zu zweit möglich, gemeinsame Pausenzeiten fallen aus und chorisches Sprechen oder andere synchrone Arbeitsweisen sind durch Verzögerungen unmöglich umzusetzen. Es gibt aber auch weniger Konfrontationen. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, die Kamera abzuschalten oder das Mikrofon stumm zu stellen. Damit können sie sich selbst aus der Konfrontation zurückziehen. Konfrontationen können aber auch Bereicherungen im Arbeitsprozess sein und zur Verbesserung sozialer und personaler Kompetenzen führen. Des Weiteren war ein hohes Maß an Kompromissfähigkeit im langfristigen Arbeiten vorausgesetzt, da eine Live-Aufführung vor Publikum oft die Kernmotivation einzelner Teilnehmer war und das im Moment ausgeschlossen ist. Dies kann zu einer Verbesserung dieser Kompetenz führen oder auch zu weniger Stress im Alltag, aber es kann ebenso zu Verweigerungen kommen, weil keine Motivation für weitere Arbeit vorhanden ist.

5.3.2 Zwischenfazit

Bei dieser Auswertung zu den Wirkungsweisen muss beachtet werden, dass es sich nur um eine Einschätzung der befragten Theaterpädagogen handelt. Um genauere Ergebnisse zu erzielen, müssten Langzeitstudien durchgeführt werden. Außerdem sollte man beachten, dass Menschen, die schon Jahre lange Erfahrung in der Theaterpädagogik haben, Verbesserungen live erleben und nachvollziehen konnten. In der kurzen Zeit, die bisher technische Angebote erst getestet wurden, konnten Menschen solche Verbesserungen bei ihren Teilnehmern noch nicht beobachten. Eventuell gehen manche Befragten mit einer generell eher negativen Einstellung an die technischen

Angebote heran und schätzen sie schlechter ein, als sie wirklich sind. Trotzdem lässt sich die negative Tendenz der Befragten definitiv nicht komplett relativieren. Im Allgemeinen ist durch den Mittelwert der Ergebnisse erkennbar, dass alle möglichen Auswirkungen der Theaterpädagogik in Online-Angeboten schlechter eingeschätzt wurden. Große Defizite finden sich in der Verbesserung der Teamfähigkeit und dem Kennenlernen der Gesetzmäßigkeiten der Bühne, da man statt gemeinsam auf der Bühne zu stehen, allein vor seinem Computer sitzt. Hier bieten sich neue Methoden an, um trotzdem mit seiner Gruppe zu arbeiten. Z. B. gemeinsam eine Geschichte überlegen, die alleine gefilmt oder live vor der Webcam gespielt werden kann. Schauspielerische Übungen können zwar beschränkt auf einen Bildschirm trotzdem stattfinden. Durch die Arbeit mit einem Thema können fachliche Kompetenzen erweitert werden. Auch die sozialen Kompetenzen könnten verbessert werden. Selbstbewusstsein braucht man auch, wenn man sich selbst abfilmt. Und man braucht Vertrauen in seine Gruppe, wenn man diese Videos miteinander teilt. Am Ende kann ein neues Produkt entstehen. Allerdings geht der Aspekt der künstlerischen Kompetenzen und des Theaters damit verloren.

5.4 Abschluss

Zum Abschluss sollten die Teilnehmer noch nach Vorteilen und weiteren Nachteilen von Online-Angeboten befragt werden.

5.4.1 Ergebnisse

Bei der Frage nach den Vorteilen hatten die Teilnehmer mehrere Antwortmöglichkeiten zur Auswahl, Mehrfachantworten waren erlaubt und sie hatten die Option, noch weitere positive Aspekte zu nennen. 16 der 21 Befragten empfanden keine weiten Anreisewege als einen Vorteil. Der Rest der Antwortoptionen wurde nur vier bis sechs Mal ausgewählt. Spontanere und häufigere Treffen sowie leichtere Wege der Inklusion von Menschen mit Behinderung werden trotzdem als Vorteil gesehen. Ein gesteigerter Wohlfühlfaktor findet sich auch in den Problemen der Online-Angebote wieder und wurde hier nicht so häufig als Vorteil gewählt. Allerdings wurde das alltägliche Umfeld auch als eine neue Möglichkeit entdeckt, sich kreativ auszuleben. Weitere Vorteile, die die Befragten angaben, sind Möglichkeiten der internationalen Zusammenarbeit, der Austausch unter Kollegen über große Distanzen, ein unendlicher Requisiten- und Kostümfundus, die Erkundung eines neuen Mediums mit eigenen ästhetischen Mitteln und größere Intimität. Manche schätzen auch die Tatsache, dass Proben in Zeiten von Kontaktbeschränkungen so überhaupt möglich sind und ein Schutz vor Krankheiten gegeben ist.

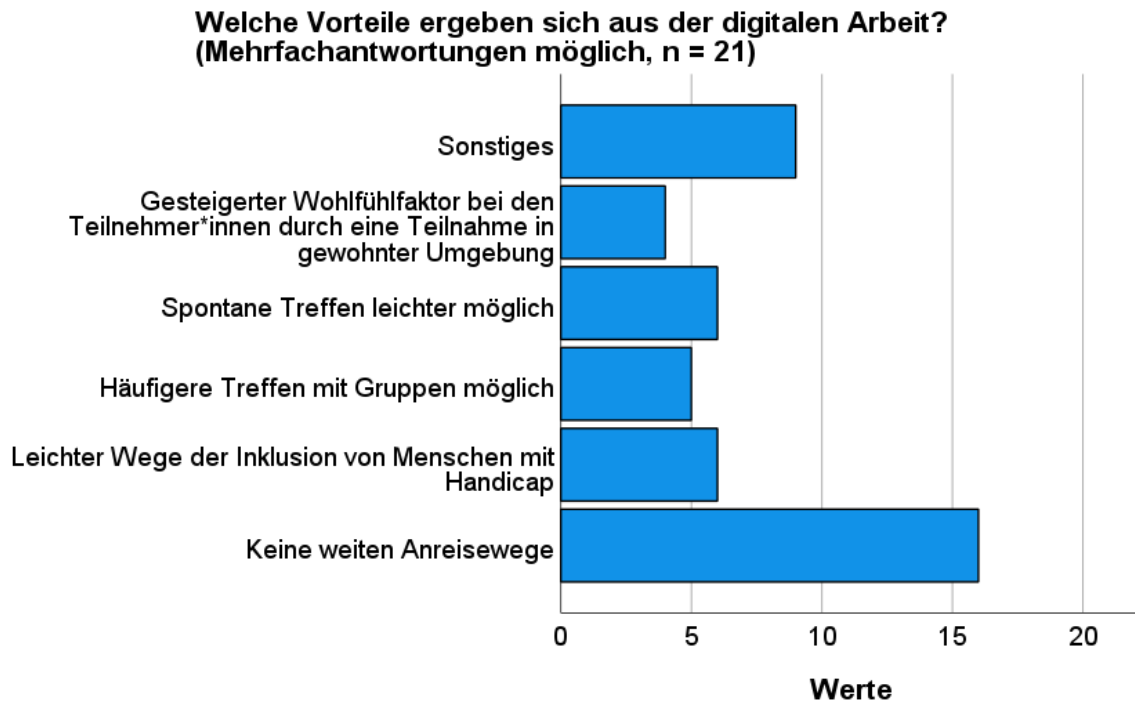


Abb. 13: Vorteile der digitalen Arbeit (Häufigkeiten, absolute)

Die Teilnehmer der Umfrage wurden auch nach weiteren Problemen gefragt, die sie in der onlinebasierten Arbeit sehen. Es wurden auch hier viele technikbezogene Schwierigkeiten genannt. Technische Probleme und Unterschiede von technischer Ausstattung, Angst durch fehlende Nutzerkenntnisse und Unwissenheit über rechtlichen Schutz. Zusätzlich gibt es über die fehlende Teambildung Bedenken. Der Überblick über die Gruppe und die Gefühle der Einzelnen geht verloren, unmittelbares Feedback durch Publikum wird erschwert und die Kreativität wird gehemmt durch ständige Kontrolle über die eigenen Handlungen in einem Bildschirm. Im Allgemeinen gibt es Zeitmangel aufgrund von technischen Problemen und einer längeren Erklär- und Durchführdauer einer Übung. Als eine der größten Fragen, die sich hinsichtlich eines auch zukünftigen Online-Angebots stellt, ist: Wie erreiche ich Teilnehmer für ein neues Angebot? Schüler und Studenten haben das Interesse an Online-Angeboten verloren, da auch im schulischen Kontext alles online stattfand.

Auf die Frage, was ein Theaterpädagoge selbst tun kann, um die Situation zu erleichtern, konnten einige Möglichkeiten genannt werden. Die Software, die genutzt wird, sollte spielerisch und Schritt für Schritt erforscht werden, damit jeder gut damit zu Recht kommt. Außerdem sollten die Teilnehmer am besten eine halbe Stunde vor dem offiziellen Beginn der Probe in das System online kommen, damit anfängliche Schwierigkeiten aus dem Weg geräumt werden können. Eine andere Option ist die Einführung eines Techniksports. Ein Teilnehmer befasst sich mit den technischen Problemen der

anderen, damit der Theaterpädagoge sich währenddessen um alle anwesenden Teilnehmer kümmern kann. Des Weiteren ist ein dauerhafter Austausch mit Kollegen gewünscht, um neue Plattformen und neue onlinebasierte Übungen kennenzulernen.

Nachdem über die Probleme und Vorteile befragt wurde, sollten die Teilnehmer angeben, ob sie auch ohne die bestehenden Abstandsregelungen in Zukunft noch Online-Angebote anbieten würden. Insgesamt 57,2 % der Befragten sagen „nein“ oder „eher nein“. 28,6 %, das entspricht sechs Personen, würden auch in Zukunft ein Angebot online durchführen. 14,3 % der Befragten sind sich noch unsicher.

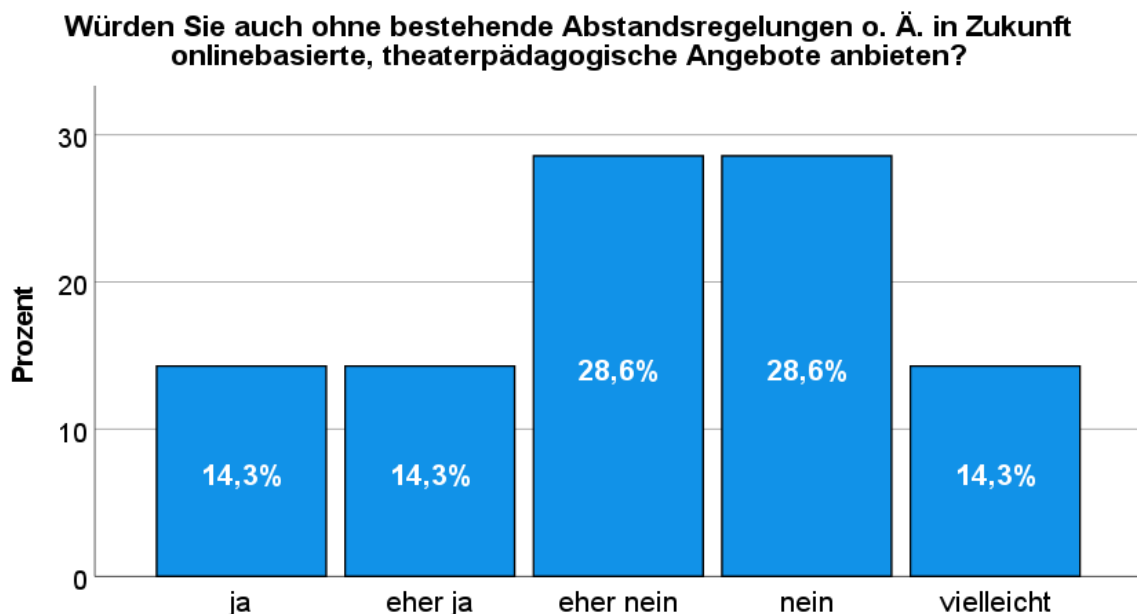


Abb. 14: Zukünftige Angebote (Häufigkeiten, prozentuale)

5.4.2 Zwischenfazit

Durch die Auswertung der letzten offenen Fragen merkt man, dass für die Teilnehmer die Nachteile überwiegen. Man erkennt es auch darin, dass der Großteil keine Online-Angebote in Zukunft durchführen möchte. Für viele sind die Online-Angebote nur eine akute Übergangslösung. Der größte Vorteil, der genannt wird, ist ein raumunabhängiges Arbeiten. Zum einen in der Hinsicht auf keine langen Anreisewege für Teilnehmer und Leiter und zum anderen in Hinblick auf eine potentielle internationale Interaktion. Teilnehmer aus allen Ländern können miteinander arbeiten und dadurch neue Kulturen kennenlernen. Allerdings bleiben vor allem die Probleme mit nicht vorhandener Technik, schlechtem Internet oder komplizierte Plattformen ohne Rechtsschutz. Wenn man es versucht, findet man für viele Dinge eine Lösung, aber bezüglich der aufgezählten Punkte wird es schwierig in naher Zukunft eine allumfassende Lösung zu finden.

6 Fazit

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es aufzuzeigen, aus welchen Gründen ein onlinebasiertes theaterpädagogisches Angebot sich im Gegensatz zu einem anwesenheitsbasierten theaterpädagogischen Angebot als Alternative eignet oder nicht eignet. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde eine Literaturrecherche zu den Grundlagen der Theaterpädagogik und den Problemen und Möglichkeiten eines digitalen pädagogischen Angebotes durchgeführt. Genauere Betrachtung fanden die Arbeitsfelder und Aufgaben eines Theaterpädagogen sowie einer Darstellung der möglichen Wirkungsweisen der Theaterpädagogik. Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt dementsprechend auf den technischen Gegebenheiten und dem Kompetenzerwerb.

Durch eine empirische Untersuchung mit einer deskriptiven Auswertung wurden 21 Theaterpädagogen zu diesen Schwerpunkten befragt. Dabei ist zu beachten, dass die Studie dem Repräsentativitätsanspruch nicht vollständig gerecht wird. Allerdings wurden aus Gründen von fehlenden repräsentativen Befragungen trotzdem weitere Schlüsse gezogen. Zusammenfassend lässt sich als Ergebnis nennen, dass ein theaterpädagogisches Online-Angebot keine ausreichende Alternative zu einem anwesenheitsbasierten theaterpädagogischem Angebot bietet. Der größte Problemfaktor ist dabei die Tatsache, dass nicht allen ein Zugang geboten werden kann. Fehlendes technisches Equipment ist ein Punkt, der schwer durch den Theaterpädagogen selbst lösbar ist. Außerdem ist fehlendes Know-how eine weitere Schwierigkeit, die bei allen Teilnehmern, aber gehäuft bei Kindern und über 50-Jährigen, auftreten kann. Bei den Theaterpädagogen kann fehlendes Equipment und Know-how ebenfalls dazu führen, dass sie keine Online-Angebote durchführen werden oder wollen.

Auch bei den ausgewählten Wirkungsweisen der Theaterpädagogik zeigt sich bei den Befragten eine durchweg negative Tendenz im Vergleich von onlinebasierten zu anwesenheitsbasierten Angeboten. Wichtige Aspekte wie die Stärkung der Teamfähigkeit oder die Steigerung des Selbstbewusstseins verlieren in Online-Angeboten ihre Aussichten auf Verbesserung. Man muss hier allerdings die Einschränkung machen, dass es sich nur um eine Einschätzung nach wenigen Wochen der Online-Angebote handelt. Die Befragten haben dadurch schon mehr positive Erfahrungen in anwesenheitsbasierten Angeboten gemacht und haben eine generell negativere Einschätzung der Online-Angebote. Hier empfehlen sich weitergehende langfristige Studien mit mehreren Probanden, um herauszufinden, ob sich die Ansichten verbessern. Außerdem könnten Langzeitstudien mit Teilnehmern von Online-Angeboten und einer Vergleichsgruppe, die

an anwesenheitsorientierte Angebote teilgenommen hat, durchgeführt werden, in denen die Wirkungsweisen genauer untersucht werden.

Ein Online-Angebot wird in naher Zukunft aufgrund der vorhandenen Probleme ein anwesenheitsbasiertes Angebot zwar nicht ersetzen, aber Online-Treffen können eine Ergänzung für langfristige Theaterangebote sein. Es ergeben sich die Möglichkeiten von spontanen Proben ohne weite Anreisewege, auch wenn alle Teilnehmer an verschiedenen Orten sind. Wer kein technisches Equipment zur Verfügung hat, kann mit anderen Teilnehmern einen Treffpunkt ausmachen, um gemeinsam vor der Kamera zu stehen. Auch kann es durch eigens dafür konzipierte Workshops eine neue Möglichkeit sein, sich anders und neu, kreativ auszuleben.

Durch bisher begrenzte digitale theaterpädagogische Erfahrung muss das Gebiet der Online-Angebote erst entdeckt und erschlossen werden, um es umfänglich nutzen zu können. Die positiven Wirkungen der Theaterpädagogik wurden in der Vergangenheit schon erwiesen. Es bleibt abzuwarten, ob in einer zukünftigen digitalen Welt die Theaterpädagogik sowohl online als auch zusammen vor Ort einen gleichwertigen Stellenwert bekommt. Wenn in der Zukunft die Probleme von nicht vorhandener Technik und fehlenden Medienkompetenz verringert wurden, könnten die Möglichkeiten, online internationale Bekanntschaften zu machen und neue ästhetische Mittel zu erleben, ein ganz eigener, neuer Teil der Theaterpädagogik werden.

7 Literaturverzeichnis

Ahrens, Petra-Angela (2008): Bestandsaufnahme: Theaterarbeit mit Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Klaus Hoffmann und Rainer Klose (Hg.): Theater interkulturell. Theaterarbeit mit Kindern und Jugendlichen. Berlin: Schibri-Verlag, S. 16–76.

Albrecht-Schaffer, Angelika (2006): Theaterwerkstatt für Kinder. 100 und eine Idee rund ums Theaterspielen. 1. Aufl. München: Don Bosco. Online verfügbar unter http://deposit.dnb.de/cgi-bin/dokserv?id=2717744&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm.

Bonczek, Frank (2010): Virtuelle Stolpersteine - ein theaterpädagogischer Blick auf die Kommunikationsschwellen virtueller Räume. In: Frank Bonczek (Hg.): Theatralität Online! Positionen für eine theatrale Online-Interaktionspädagogik. Berlin, Milow, Strasburg: Schibri-Verl. (Lingener Beiträge zur Theaterpädagogik, Bd. 8), S. 17–61.

Bundesverband Theaterpädagogik e. V. (o. J.): Der Bundesverband Theaterpädagogik e.V. Was machen wir gemeinsam. Online verfügbar unter <https://www.butinfo.de/aufgaben-und-ziele>, zuletzt geprüft am 09.09.2020.

Deutscher Bühnenverein (o. J.): Theater- und Orchesterlandschaft. Online verfügbar unter <http://www.buehnenverein.de/de/theater-und-orchester/theater-und-orchesterlandschaft.html>, zuletzt geprüft am 10.09.2020.

Deutscher Kulturrat (2016): Kulturerbe und Digitalisierung. Stellungnahme des Deutschen Kulturrates. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.kulturrat.de/positionen/kulturerbe-und-digitalisierung/?print=pdf>, zuletzt geprüft am 10.09.2020.

Dittler, Ullrich; Hoyer, Michael (Hg.) (2010): Zwischen Kompetenzerwerb und Mediensucht. Chancen und Gefahren des Aufwachsens in digitalen Erlebniswelten aus medienpsychologischer und medienpädagogischer Sicht. Medienkongress Villingen-Schwenningen. München: kopaed. Online verfügbar unter <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-86736-093-7>.

Domkowsky, Romi (2006): Die Wirkung des Theaterspielens auf junge Menschen. In: *Korrespondenzen. Zeitschrift für Theaterpädagogik* (48), S. 35–42. Online verfügbar unter http://www.archiv-datp.de/downloads/heft_48_2006_jahrgang_22_lowres.pdf, zuletzt geprüft am 10.09.2020.

Domkowsky, Romi (2008a): Erkundungen über langfristige Wirkungen des Theaterspielens. Eine qualitative Untersuchung - Auf Spurensuche. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Domkowsky, Romi (2008b): Wie Theaterspielen die persönliche Entwicklung fördern kann. Erste Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung. In: Klaus Hoffmann und Rainer Klose (Hg.): Theater interkulturell. Theaterarbeit mit Kindern und Jugendlichen. Berlin: Schibri-Verlag, S. 158–168.

Felder, Marcel; Kramer-Länger, Mathis; Lille, Roger; Ulrich, Ursula (2014): Studienbuch Theaterpädagogik. Grundlagen und Anregungen. 2., korrigierte Aufl. Zürich: Pestalozzianum.

Hajok, Daniel (2019): Heranwachsen in der digitalen Welt. Chancen und Risiken für Jugendliche. Online verfügbar unter http://www.akjm.de/akjm/wp-content/uploads/2020/06/Hajok_Heranwachsen_digitale_Welt_2020-06-19.pdf, zuletzt geprüft am 10.09.2020.

Höhn, Jessica (2018): Theaterpädagogik. Grundlagen, Zielgruppen, Übungen. 2., aktualisierte Auflage. Leipzig: Henschel.

Kurzenberger, Hajo (2014): Mehr Pädagogik, weniger Kunst? In: Ute Pinkert (Hg.): Theaterpädagogik am Theater. Kontexte und Konzepte von Theatervermittlung. Unter Mitarbeit von Mira Sack. Berlin, Milow, Strasburg: Schibri-Verlag, S. 164–170.

Radermacher, Norbert (2014): Zur Rolle des Spielleiters im Amateurtheater. In: Norbert Radermacher (Hg.): Theater mit allen. Konzepte, Methoden, Praxisbeispiele. Berlin, Milow, Strasburg: Schibri-Verl., S. 163–164.

Rassek, Anja (2018): Schlüsselkompetenzen. Diese 4 sind entscheidend. In: *Karrierebibel*, 08.10.2018. Online verfügbar unter <https://karrierebibel.de/schluesselkompetenzen/>, zuletzt geprüft am 10.09.2020.

Reilstab, Felix (2000): Theaterpädagogik. Entwicklung, Begriff, Grundlagen, Modelle, Übungen, Beispiele, Projekte. Wädenswil: Stutz (Reihe Schau-Spiel, Bd. 10).

Schaffer, Hanne Isabell; Schaffer, Fabian (2020): Empirische Methoden für soziale Berufe. Eine anwendungsorientierte Einführung für die qualitative und quantitative Sozialforschung. 1. Auflage. Freiburg im Breisgau: Lambertus (Soziale Arbeit).

Steiner, Elisabeth; Benesch, Michael (2018): Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung. 5., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Wien: Facultas (UTB, 8406).

Streisand, Marianne (2012): Geschichte der Theaterpädagogik im 20. und 21. Jahrhundert. In: Christoph Nix, Dietmar Sachser und Marianne Streisand (Hg.): Theaterpädagogik. Berlin: Theater der Zeit (Lektionen, 5), S. 14–35.

Süss, Daniel; Lampert, Claudia; Trültzsch-Wijnen, Christine W. (2018): Medienpädagogik. Ein Studienbuch zur Einführung. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer VS (Studienbücher zur Kommunikations- und Medienwissenschaft). Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-19824-4>.

Weingartner, Maximilian (2015): Die Uni der Zukunft. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 10.12.2015. Online verfügbar unter <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/campus/hochschule-4-0-die-uni-der-zukunft-13947312.html>, zuletzt geprüft am 10.09.2020.

Wittpahl, Volker (2017): Digitalisierung. Bildung | Technik | Innovation. Berlin und Heidelberg: Springer. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-662-52854-9.pdf>, zuletzt geprüft am 10.09.2020.

Anhang A – Fragebogen

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für meine Umfrage nehmen!

Der Fragebogen richtet sich an alle, die bereits einen Workshop, eine Theatergruppe oder jegliche andere theaterpädagogische Angebote **online** angeleitet haben.

Auf Grund von Kontaktbeschränkungen und Abstandsregelungen war ein „normaler“, anwesenheitsbasierter, theaterpädagogischer Workshop in den letzten Monaten nicht möglich. Viele mussten ins Homeoffice und beschäftigten sich mit diversen Videokonferenz-Plattformen. Im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der Hochschule Merseburg untersuche ich die Einstellung zu diesen onlinebasierten theaterpädagogischen Angeboten.

Bitte beantworten Sie alle Fragen nach bestem Wissen und Gewissen. Die Teilnahme ist anonym, persönliche Daten werden nach der Auswertung unwiderruflich vernichtet. Bei Fragen und Anregungen erreichen Sie mich unter:

lea.taubmann@stud.hs-merseburg.de

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Fragebogen zum Thema „Onlinebasierte theaterpädagogische Angebote“

1. Allgemeine Angaben:

(1) Welchem Geschlecht gehören Sie an?

Weiblich Männlich Divers keine Antwort

(2) Wie alt sind Sie?

Unter 18 Jahre
 18 – 25 Jahre
 26 – 35 Jahre
 36 – 45 Jahre
 46 – 55 Jahre
 56 – 65 Jahre
 Über 65 Jahre

(3) Wo wohnen Sie aktuell?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> Niedersachsen |
| <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen |
| <input type="checkbox"/> Berlin | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg | <input type="checkbox"/> Saarland |
| <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Sachsen |
| <input type="checkbox"/> Hamburg | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt |
| <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein |
| <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Thüringen |
| <input type="checkbox"/> Außerhalb von Deutschland | |

(4) Welcher Berufsbezeichnung ordnen Sie sich zu? (Mehrfachnennungen möglich)

- Lehrer*in
- Theaterpädagog*in
- Sozialpädagog*in
- Spielleiter*in
- Erzieher*in
- Schauspieler*in (professionell)
- Regisseur*in (professionell)
- Sonstiges: _____

(5) Wie lange sind Sie schon im Bereich der Theaterpädagogik tätig?

- Unter 1 Jahr
- 1-3 Jahre
- 4 – 10 Jahre
- Über 10 Jahre

2. Technik

2.2 Technik I

In diesem ersten Teil geht es um Ihre eigene Technikverfügbarkeit und -nutzung.

(6) Wie viele theaterpädagogische Online-Angebote haben Sie bereits angeboten?

- 1 – 3 Angebote
- 4 – 10 Angebote
- Über 10 Angebote

(7) Welches dieser Angebote haben Sie bereits in einer **Online-Version** angeboten?
(Mehrfachantworten möglich)

- Workshops mit einer bereits bestehenden, homogenen Gruppe (z. B. Schulklassen)
- Workshops mit einer bereits bestehenden, heterogenen Gruppe (z. B. in einem Mehrgenerationenhaus)
- Workshops mit neu entstandener, homogenen Gruppe (z. B. eine Gruppe an Sechsjährigen)
- Workshops mit neu entstandener, heterogenen Gruppe (z. B. eine Gruppe von Menschen unterschiedlichen Alters)
- Langfristig bestehende homogene Theatergruppen (z. B. ein Theaterprojekt mit einer Schulklasse über ein Schuljahr hinweg)
- Langfristige bestehende heterogene Theatergruppen (z. B. Mehrgenerations-Theatergruppen)
- Sonstiges _____

(8) Wurde Sie durch Ihren Arbeitgeber mit technischem Equipment unterstützt?

- Ja, ich habe einen Computer, Laptop, o. Ä. zur Verfügung gestellt bekommen.
- Nein, ich habe eigenes Equipment genutzt.
- Nein, ich habe Equipment von Freunden oder Familie nutzen können.
- Nein, denn ich bin freiberuflich tätig.

(9) Wie häufig gab es Probleme mit der Technik (z. B. Computer stürzt ab)?

- häufig gelegentlich wenig noch nie

(10) Welche Online-Plattform wurde am häufigsten genutzt?

- Skype
 Zoom
 Jitsi
 Adobe Connect
 Microsoft Teams
 Google Hangouts
 Discord
 Sonstige: _____

(11) Wie schätzen Sie Ihr Können im Umgang mit der genannten Plattform ein?

- sehr gut gut schlecht sehr schlecht keine Kenntnis

(12) Wie häufig gab es Probleme mit dieser Plattform (z. B. kein Video, kein Ton)?

- häufig gelegentlich wenig noch nie

2.3 Technik II

*In dem zweiten Teil folgen Fragen zur Technikverfügbarkeit und -nutzung Ihrer Teilnehmer*innen.*

(13) War bei allen Teilnehmer*innen das benötigte technische Equipment vorhanden?

- Ja, alle Teilnehmer*innen hatten einen Computer, Laptop, o. Ä. zur Verfügung.
 Ja, die Nutzung war allerdings nur eingeschränkt möglich.
 Nein, einige Teilnehmer*innen konnten aufgrund von fehlendem, technischem Equipment nicht teilnehmen.

(14) Wie schätzen Sie das Können der Teilnehmer*innen im Umgang mit der genutzten Plattform ein?

sehr gut gut schlecht sehr schlecht keine Kenntnis

(15) Wie häufig gab es Berichte von Teilnehmer*innen über technische Probleme?

häufig gelegentlich wenig noch nie

(16) Sind in der Arbeit mit verschiedenen Altersgruppen vermehrt technische Probleme in einer bestimmten Altersgruppe aufgetreten?

ja eher ja eher nein nein keine Kenntnis

(17) Wenn ja, in welcher Altersgruppe sind diese gehäuft aufgetreten?

(18) Wie häufig kam es vor, dass Teilnehmer*innen aufgrund von technischen Schwierigkeiten nicht an dem theaterpädagogischen Angebot teilgenommen haben?

häufig gelegentlich wenig noch nie

(19) Wie häufig kam es zu kompletten Kontaktabbrüchen durch das onlinebasierte Angebot? (d. h. ein*e Teilnehmer*in steigt aufgrund der Situation komplett aus)

häufig gelegentlich wenig noch nie

(20) Verfügten die Teilnehmer*innen über genügend Platz, um die Übungen durchzuführen?

ja eher ja eher nein nein keine Kenntnis

3. Ziele

3.1 Ziele I

In diesem ersten Teil zum Thema "Ziele" wird Ihnen eine Auswahl an Kompetenzen, die durch theaterpädagogische Anleitung verbessert werden können, angezeigt. Bitte

bewerten Sie den Grad der Verbesserung in einem "normalen", anwesenheitsbasierten Angebot nach ihrer Meinung.

Bitte bewerten Sie den Einfluss der theaterpädagogischen Arbeit auf die Teilnehmer*innen unter normalen Bedingungen in folgenden Aspekten:

Nr.		sehr stark	stark	wenig	überhaupt nicht
21	Steigerung des Selbstbewusstseins				
22	Erweiterung des Sachwissens im Bereich Theater				
23	Verbesserung des Körperbewusstseins				
24	Förderung des sprachlichen Ausdrucks				
25	Verstärkung der Teamfähigkeit				
26	Anregung von Fantasie und Kreativität				
27	Förderung der Kritikfähigkeit im Geben und Nehmen				
28	Kennenlernen der Gesetzmäßigkeiten der Bühne (z. B. nicht mit dem Rücken zum Publikum stehen)				
29	Verbesserung der Kompromissfähigkeit				
30	Förderung der Toleranz in Hinblick auf verschiedene Kulturen, Lebenswelten und Erfahrungen				

3.2 Ziele II

In diesem zweiten Teil werden Ihnen dieselben Kompetenzen ein weiteres Mal angezeigt. Dieses Mal bewerten Sie bitte den Grad der Verbesserung in einem onlinebasierten Theaterangebot.

Bitte bewerten Sie den Einfluss der theaterpädagogischen Arbeit auf die Teilnehmer*innen **in onlinebasierten Angeboten** in folgenden Aspekten:

Nr.		sehr stark	stark	wenig	überhaupt nicht
31	Steigerung des Selbstbewusstseins				
32	Erweiterung des Sachwissens im Bereich Theater				
33	Verbesserung des Körperbewusstseins				
34	Förderung des sprachlichen Ausdrucks				
35	Verstärkung der Teamfähigkeit				
36	Anregung von Fantasie und Kreativität				
37	Förderung der Kritikfähigkeit im Geben und Nehmen				
38	Kennenlernen der Gesetzmäßigkeiten der Bühne (z. B. nicht mit dem Rücken zum Publikum stehen)				
39	Verbesserung der Kompromissfähigkeit				
40	Förderung der Toleranz in Hinblick auf verschiedenen Kulturen, Lebenswelten und Erfahrungen				

(41) Aus welchen Gründen können die Kompetenzen online gar nicht, nur teilweise oder besser vermittelt werden?

4. Fazit

(42) Welche Vorteile ergeben sich aus der digitalen Arbeit? (Mehrfachantworten möglich)

- Keine weiten Anreisewege
- Leichtere Wege der Inklusion von Menschen mit Handicap
- Häufigere Treffen mit Gruppen möglich
- Spontane Treffen möglich
- Gesteigerter Wohlfühlfaktor bei den Teilnehmer*innen durch eine Teilnahme in gewohnter Umgebung
- Sonstiges: _____

(43) Welche Probleme traten in der onlinebasierten Arbeit auf, die bisher noch nicht genannt wurden?

(44) Was müsste dafür getan werden, dass alle auftretenden Probleme behoben werden bzw. was würden Sie gerne selbst dafür tun?

(45) Würden Sie auch ohne bestehende Abstandsregelungen o. Ä. in Zukunft onlinebasierte, theaterpädagogische Angebote anbieten?

- ja eher ja eher nein nein vielleicht

(46) Gibt es sonstige Anmerkungen?

Anhang B – Infografiken und Diagramme

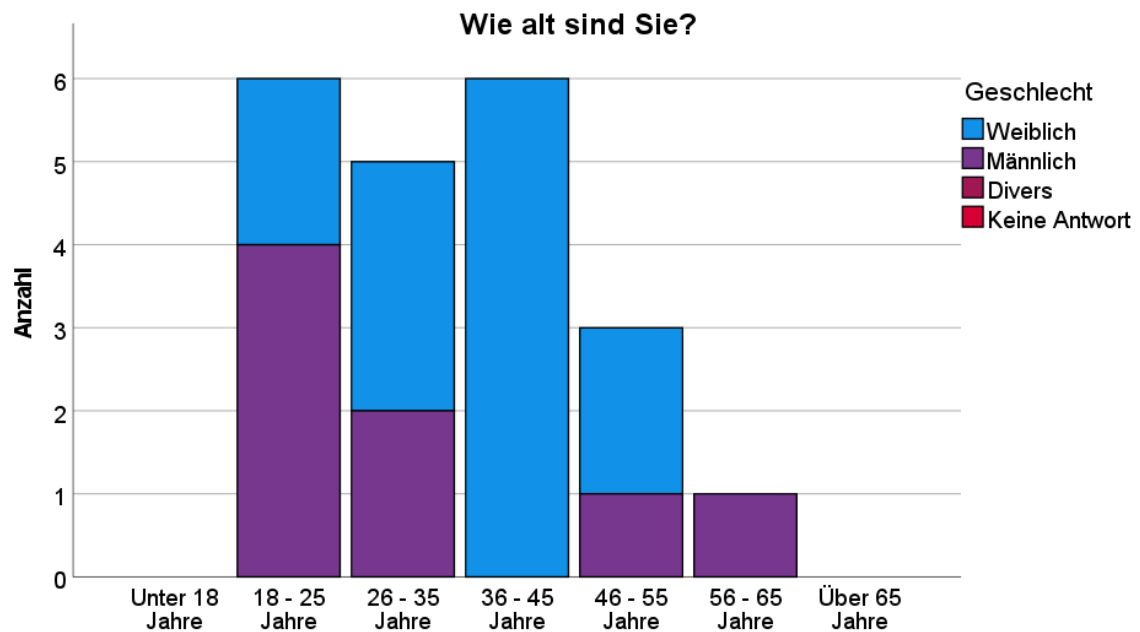


Abb. 15: Verteilung nach Alter und Geschlecht (Häufigkeiten, absolute)

Wo wohnen Sie aktuell?

	n	%
Baden-Württemberg	5	23,8%
Bayern	1	4,8%
Berlin	1	4,8%
Bremen	1	4,8%
Hamburg	1	4,8%
Hessen	1	4,8%
Niedersachsen	1	4,8%
Nordrhein-Westfalen	5	23,8%
Rheinland-Pfalz	1	4,8%
Sachsen	1	4,8%
Sachsen-Anhalt	3	14,3%

Tabelle 3: Verteilung der Wohnorte (Häufigkeiten, absolute, prozentuale)

Wie viele theaterpädagogische Online-Angebote haben Sie bereits angeboten?

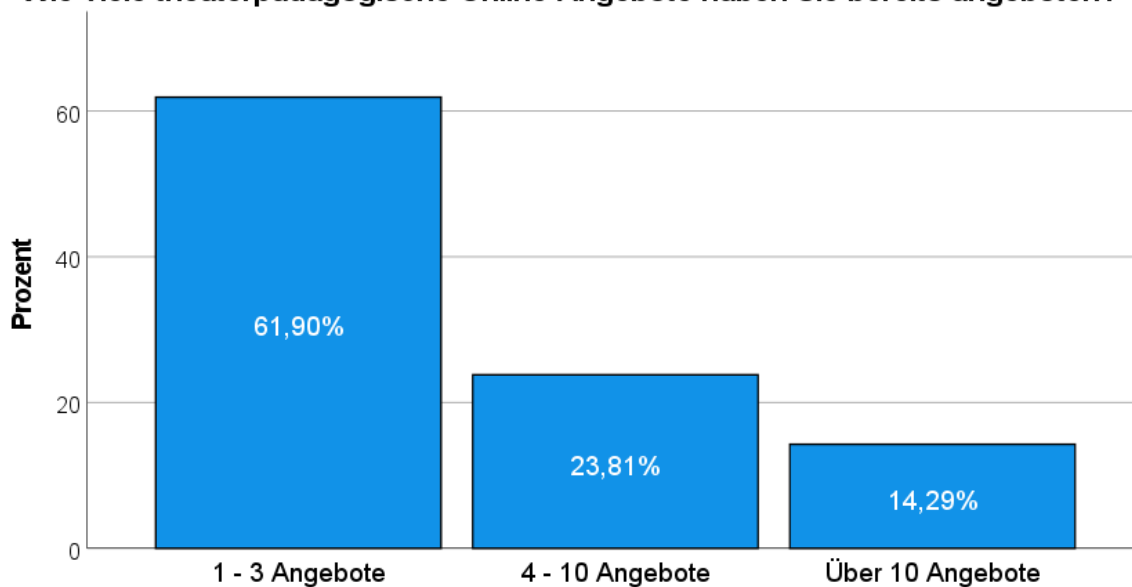


Abb. 16: Anzahl der bisherigen Online-Angebote (Häufigkeiten, prozentuale)

		Wie viele theaterpädagogische Online-Angebote haben Sie bereits angeboten?			Gesamt
		1 - 3 Angebote	4 - 10 Angebote	Über 10 Angebote	
Wie alt sind Sie?	18 - 25 Jahre	4	2	0	6
	26 - 35 Jahre	3	0	2	5
	36 - 45 Jahre	4	2	0	6
	46 - 55 Jahre	1	1	1	3
	56 - 65 Jahre	1	0	0	1
Gesamt		13	5	3	21

Tabelle 4: Verteilung nach Anzahl der Online-Angebote und Alter (Häufigkeiten, absolute)

**Welches dieser Angebote haben Sie bereits in einer Online-Version angeboten?
(Mehrfachantworten möglich)**

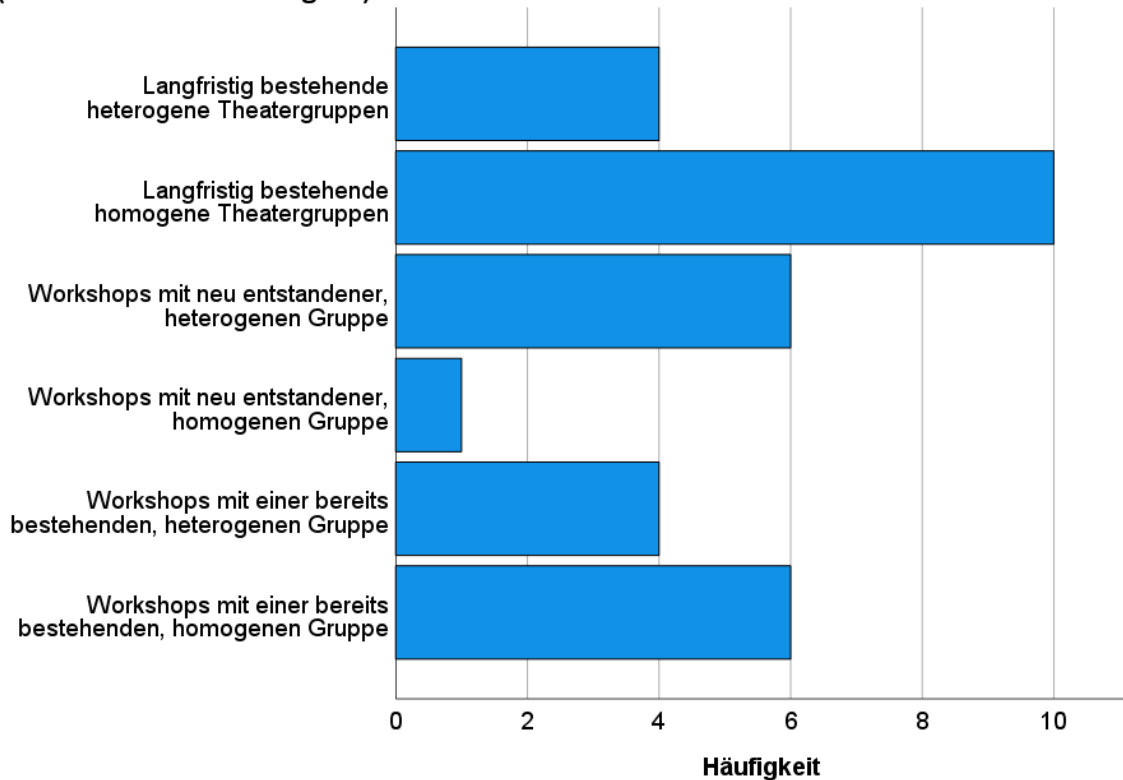


Abb. 17: Angebote in online Form (Häufigkeiten, absolute)

Wurden Sie durch Ihren Arbeitgeber mit technischem Equipment unterstützt?

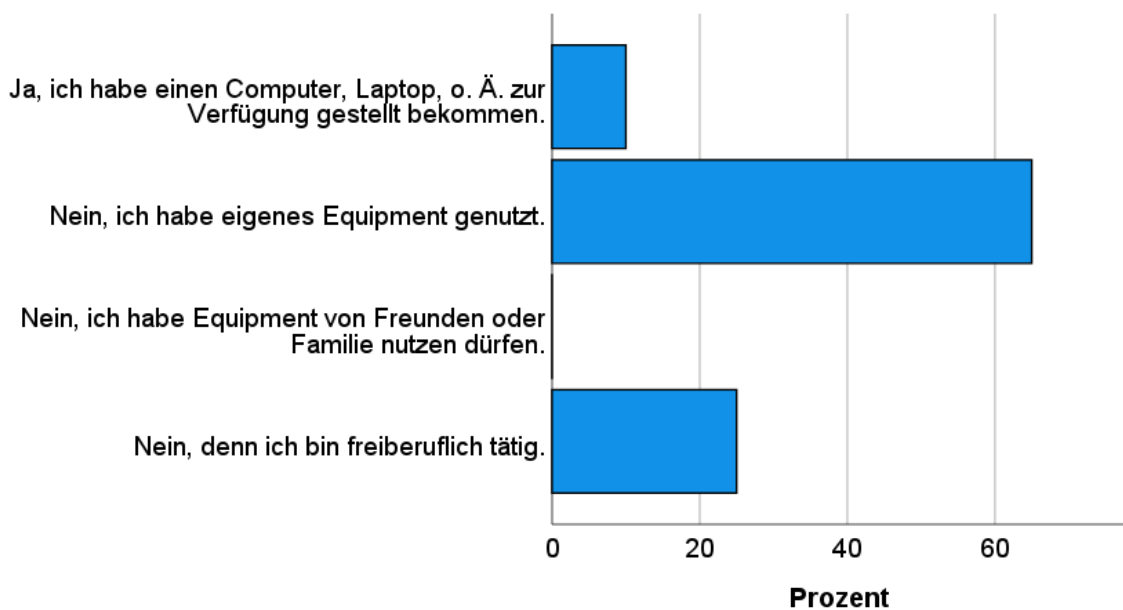


Abb. 18: Unterstützung des Arbeitgebers (Häufigkeiten, prozentuale)

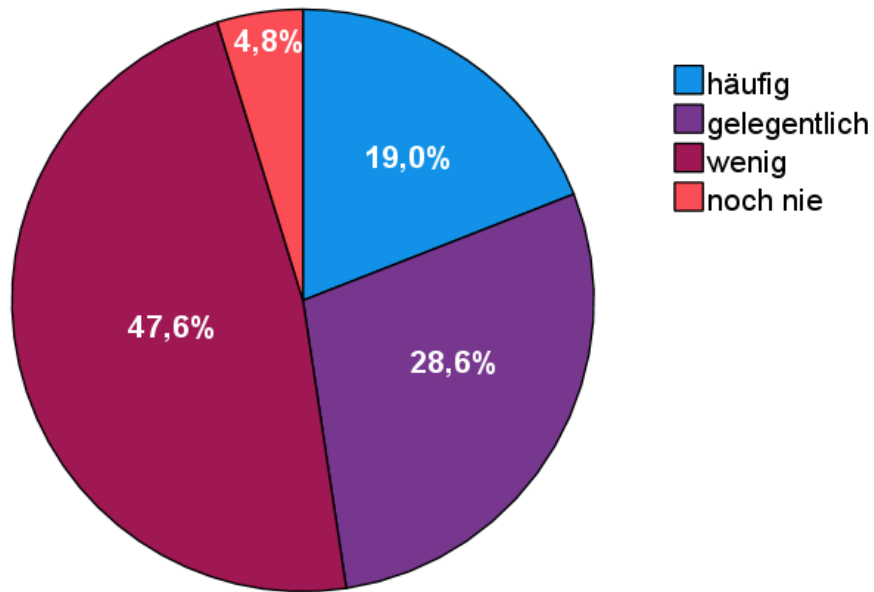
Wie häufig gab es Probleme mit der Technik (z. B. Computer stürzt ab)?

Abb. 19: Probleme mit der Technik (Häufigkeiten, prozentuale)

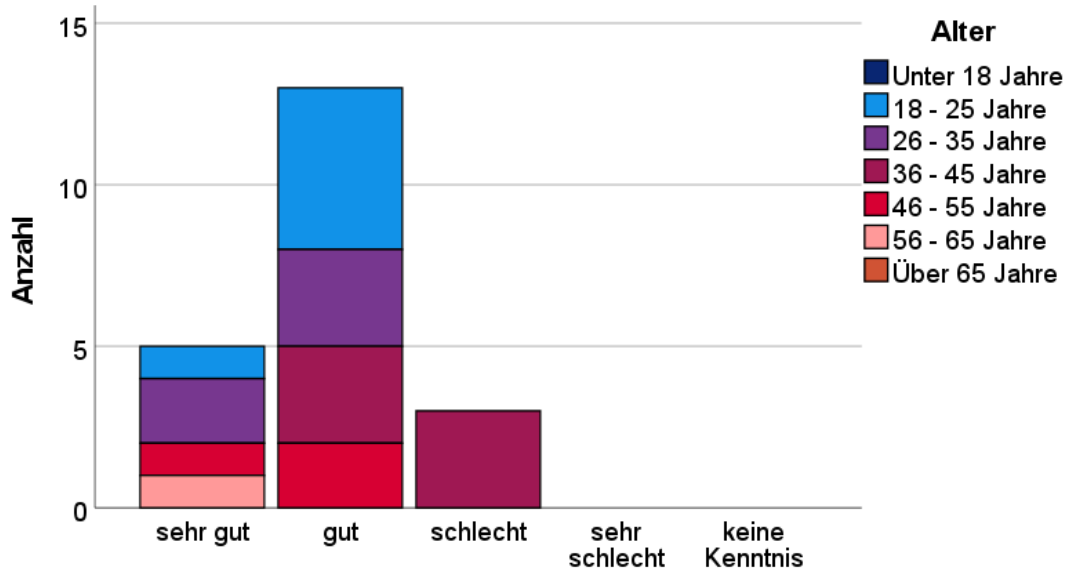
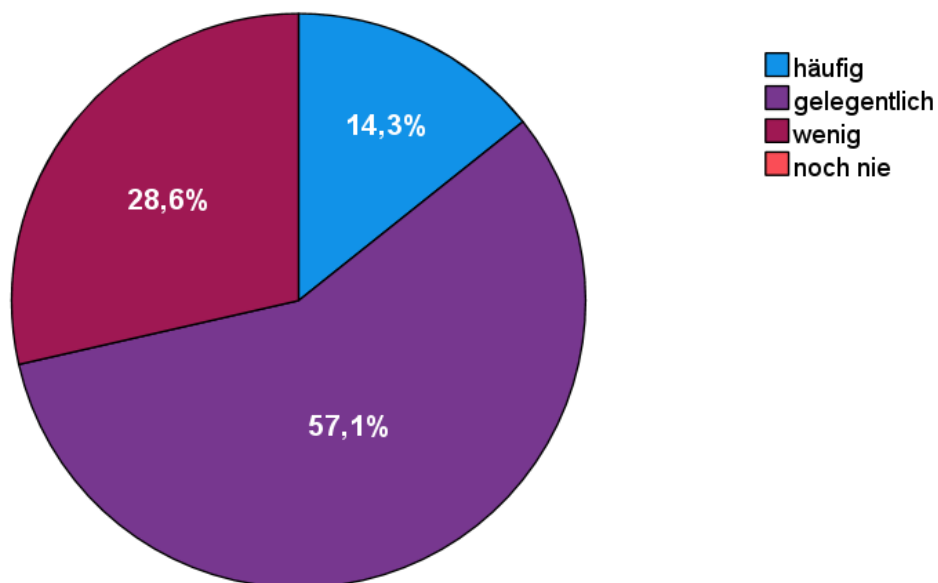
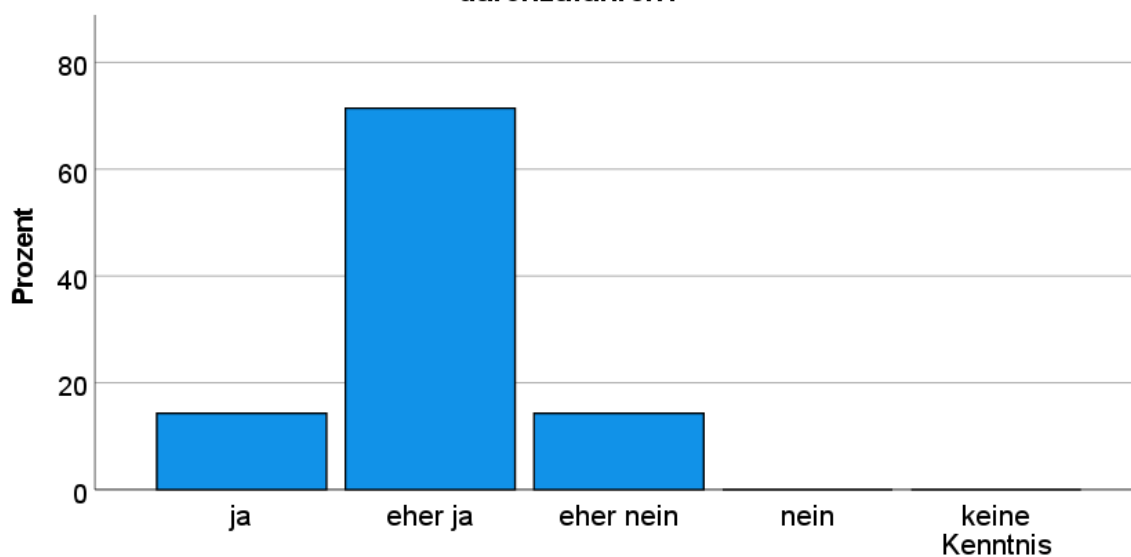
Wie schätzen Sie ihr Können im Umgang mit der genannten Plattform ein?

Abb. 20: Einschätzung des Könnens der Leiter nach Alter (Häufigkeiten, absolute)

Wie häufig gab es Berichte von Teilnehmer*innen über technische Probleme?**Abb. 21: Technische Probleme bei den Teilnehmern (Häufigkeiten, prozentuale)****Verfügten die Teilnehmer*innen über genügend Platz, um die Übungen durchzuführen?****Abb. 22: Platzverfügbarkeit der Teilnehmer (Häufigkeiten, prozentuale)**

Wie häufig kam es vor, dass Teilnehmer*innen aufgrund von technischen Schwierigkeiten nicht an dem theaterpädagogischen Angebot teilgenommen haben?

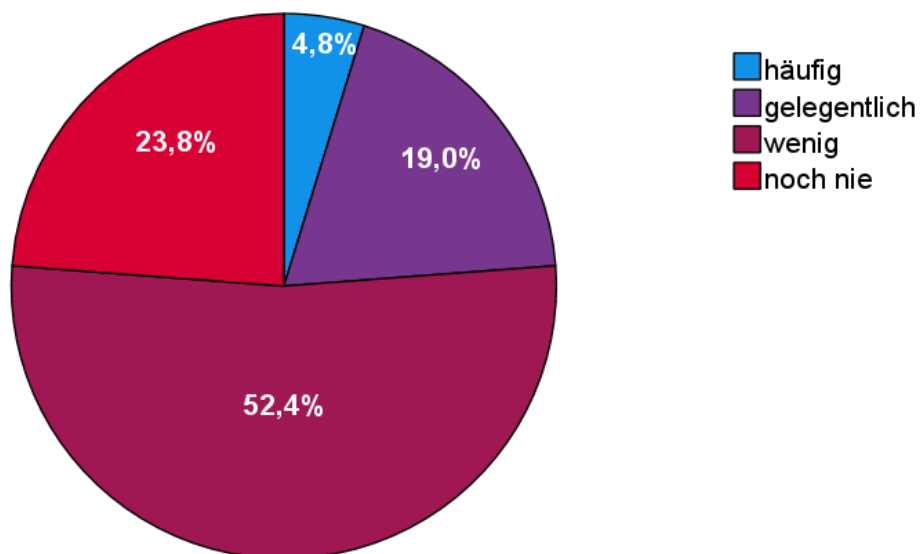


Abb. 23: Abgebrochene Teilnahme durch technische Schwierigkeiten (Häufigkeiten, prozentuale)

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig angefertigt wurde und ich mich anderer als der im beigefügten Verzeichnis angegebenen Hilfsmittel nicht bedient habe. Insbesondere versichere ich, dass ich alle wörtlichen und sinngemäßen Übernahmen aus anderen Werken als solche kenntlich gemacht habe.

Merseburg, 15.09.2020

Unterschrift: _____

Lea Taubmann