



DGSS | 2
@ktuell 2019

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutsche Gesellschaft für Sprechwissenschaft
und Sprecherziehung e.V.


 <http://www.dgss.de>

1. Vorsitzende:

Dr. Ortwin Lämke

Richardstr. 1 a

48565 Steinfurt

 +49 (0)251 83 24426

 vorsitz@dgss.de

Redaktionsausschuss: Prof. Dr. Ines Bose
Prof. Dr. Kerstin Kipp
Harald Kern
Dr. Ulrich Nebert
Dr. Marita Pabst-Weinschenk

Redaktion: Dr. Elisa Franz
Geschäftsstelle
Mauritzstr. 32/33
48143 Münster
 +49 (0)176 3495 3845
 geschaeftsstelle@dgss.de
ISSN 2191-5032

Briefe, Hinweise und Artikel von DGSS-Mitgliedern werden weitmöglichst ungekürzt und unzensiert abgedruckt. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion bzw. des DGSS-Vorstands wieder.



Die Bankverbindung der DGSS:
Sparkasse Aachen (BIC: AACSD33)
IBAN: DE68 3905 0000 0047 2600 88
DGSS-Gläubiger-ID: DE27ZZZ00001135450

INHALT

IMPRESSUM	2
EXKLUSIVE ANGEBOTE FÜR MITGLIEDER.....	4
DER AUFSATZ	5
RÄTSEL-REIHE: WER WAR DAS DENN?	14

EXKLUSIVE ANGEBOTE FÜR MITGLIEDER

DGSS-Intranet

Im Intranet können DGSS-Mitglieder ihre Adressdaten und, falls dort zugelassen, ihr Profil in der Trainer/-innen-Suche pflegen, auf das Mitgliederverzeichnis zugreifen und interne Informationen lesen.

Klicken Sie auf den Button „Log In“ (auf der DGSS-Homepage rechts oben) und geben Sie ihre individuellen Zugangsdaten ein, die Sie mit separater Post erhalten haben. Ihr Passwort können Sie nach Belieben ändern. Sichere Passwörter sind eine willkürlich erscheinende Kombination von mindestens acht Buchstaben (Groß- und Kleinschreibung), Ziffern und Sonderzeichen.

Profil im DGSS-Trainer/-innen-Almanach bzw. in der Trainer/-innen-Suche?

Wer als DGSS-Mitglied mit abgeschlossenem sprecherzieherischem/ sprechwissenschaftlichem Studium seine Daten in den Trainer/-innen-Almanach auf der DGSS-Homepage eintragen oder bereits bestehende Einträge verändern lassen möchte, wende sich bitte an die Geschäftsstelle (s. S. 2).

Wie nehmen Sie an der DGSS-Mailing-Liste teil?

An- und Abmeldung ist über folgende Internetseite möglich:

<http://lists.phil-fak.uni-duesseldorf.de/mailman/listinfo/dgss>

bzw. <http://goo.gl/rNnGtF>

Der Service ist kostenlos und exklusiv für Mitglieder der DGSS.

DGSS-Studierendenverteiler

Anmeldung per E-Mail an: studierendenvorstand.dgss@googlemail.com

TRAINERversorgung e.V.

Durch die Kooperation mit der TRAINERversorgung e.V. haben DGSS-Mitglieder die Möglichkeit, die Vorteile verschiedener Verbands-Gruppen-Rahmenverträge zu stark vergünstigten Konditionen zu nutzen. Die TVbasic-Mitgliedschaft ist überdies für DGSS-Mitglieder beitragsfrei. Infos unter TRAINERversorgung e. V., Hauptstr. 39, 50996 Köln, 0221 33179 87, 0221 33179 92.

Ermäßigte Mitgliedsbeiträge bei den DGSS-Landesverbänden

Viele Landesverbände der DGSS, die Ihren Mitgliedern regionale Fortbildungsveranstaltungen und weitere Serviceleistungen anbieten, gewähren DGSS-Mitgliedern Beitragsermäßigungen von bis zu 50%.

Sonderkonditionen für DGSS-Veranstaltungen

Als DGSS-Mitglied zahlen Sie ermäßigte Beiträge z. B. für die Teilnahme an den DGSS-Jahrestagungen und anderen Veranstaltungen der DGSS-Akademie.

DER AUFSATZ

Evaluation von Kommunikationstrainings

Trainerinnen und Trainer berichten über ihre Evaluationswirklichkeiten

von Julia Busch

Inhalt

Evaluation von Kommunikationstrainings	5
Einleitung	5
Theoretische Ausgangslage.....	6
Die Studie	7
Ergebnisse – Evaluationswirklichkeiten	9
Literatur.....	12

Einleitung

Selbst eine Evaluation durchzuführen, bedeutet für viele eine Belastung, einen Mehraufwand zum zusätzlichen Arbeitsalltag. Die Sinnhaftigkeit – so scheint es – liegt vor allem in der Rechtfertigung gegenüber dem Arbeitgeber. Gerade in Organisationen, in denen Trainerinnen und Trainer eingebunden sind, gehört eine Evaluation einfach dazu. Was Evaluation ist und wie man evaluiert, wirkt nach außen hin, als sei es eine diffuse Mischung aus Alltagswissen, Learning by Doing und einem vagen Gefühl für den Gegenstand, anstatt von einer klaren definitorischen Grundlage und einem systematischen Erlernen auszugehen. Soweit die Ausgangslage – vielleicht auch nur eine verschwommene Wahrnehmung? Dem Feld der Evaluation von

Kommunikationstrainings wird wissenschaftlich in den letzten dreißig Jahren marginal Beachtung geschenkt. Umso interessanter ist es, Evaluationswirklichkeiten in einer eingrenzba- ren Stichprobe – Trainerinnen und Trainer, die Kommunikationstrainings geben und Mitglied der DGSS sind – genauer zu analysieren und im Hinblick auf die vorhandenen Herausforderungen zu beschreiben. Dies ist im Rahmen einer Dissertation mit dem Titel „Evaluation von Kommunikationstrainings. Eine Studie zu Ist- Stand, Bedarfen und Möglichkeiten der Evalu- ation von Kommunikationstrainings, die von Sprecherzieherinnen und Sprecherziehern (DGSS) durchgeführt werden“ (vgl. Busch 2018) geschehen. Innerhalb der Dissertation gibt es sechs verschiedene Erhebungsansätze, wovon einer in diesem Artikel dargestellt wird, da er das Kernstück der Dissertation bil- det. Zunächst ist über den E-Mail-Verteiler der DGSS eine Online-Umfrage (1) durchgeführt

worden. Hierbei galt es herauszufinden, ob Evaluation bei den Mitgliedern der DGSS, die Kommunikationstrainings durchführen, ein Thema darstellt und was unter Evaluation verstanden wird. Parallel zu dieser Erhebung hat eine Analyse der Homepage (2), der Schriftenreihe „Sprache und Sprechen“ (3), des Newsletters „DGSS @ktuell“ (4) und der Zeitschrift „Sprechen – Zeitschrift für Sprechpädagogik – Sprechtherapie – Sprechkunst“ (5) hinsichtlich des Vorkommens der Begriffe Evaluation und Feedback stattgefunden. Neben diesen Analysen gibt es eine zweite Studie, deren Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden.

In der ersten Studie ist aufgefallen, dass weder der Begriff der Evaluation bei den 54 teilnehmenden Trainerinnen und Trainern eindeutig verwendet wird, noch in Lehrbüchern bekannte Evaluationsverfahren zum Einsatz kommen. Dennoch benennen alle, dass sie evaluieren und teilweise auch systematisch auswerten. Im Hinblick auf die unklare Ausgangslage ist es notwendig gewesen, eine Methodik zu wählen, die es erlaubt, einen möglichst unvoreingenommenen, explorativen Überblick zum Ist-Stand zu erhalten. Hierfür bieten sich leitfadengestützte qualitative Experteninterviews von Trainerinnen und Trainern an, da davon auszugehen ist, dass diese am besten über Evaluationspraxis in ihrem Arbeitsalltag Bescheid wissen.

Im Folgenden wird mit einem kurzen Abriss zur theoretischen Ausgangslage begonnen, danach folgt die Beschreibung der Stichprobe und der Methodik der Studie, daran anschließend werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt und abschließend in ihrer Bedeutung für die Trainerinnen und Trainer der DGSS bewertet.

Theoretische Ausgangslage

Im Zusammenhang mit Evaluation gibt es eine Vielzahl an definitorischen Überlegungen darüber, was unter Evaluation verstanden wird. Da es bisher keine eigene Definition von Evaluation im Rahmen von Kommunikationstrainings gibt, liegt es nahe, Kommunikationstrainings als Teil der Weiterbildung zu betrachten und somit eine aus der Weiterbildung stammende Definition nach Reischmann zugrunde zu legen. Evaluation ist hierbei ein methodisches Erfassen und das begründete Bewerten von Prozessen und Ergebnissen mit dem Ziel, eine Bildungsmaßnahme durch Wirkkontrolle, Steuerung und Reflexion besser zu verstehen und zu gestalten (vgl. Reischmann 2006, S. 16). Neben den vielen Definitionen lassen sich Evaluationen auch hinsichtlich der Gegenstände, der Evaluationsziele und -zwecke, des Zeitpunkts der Evaluation, der Bewertungskriterien, der durchführenden Person und der verwendeten Methodik beschreiben und unterscheiden (vgl. Stockmann und Meyer 2010, S. 67).

Bezüglich der Ansätze zur Durchführung von Evaluation, die in der Weiterbildung tatsächlich eine Rolle spielen, lassen sich vier beispielhaft benennen: der Evaluationsablaufplan nach Beywl et al. (vgl. Beywl et al. 2007), die Four Levels von Kirkpatrick (vgl. Kirkpatrick und Kirkpatrick 1998), das CIPP-Modell von Stufflebeam (vgl. Stufflebeam und Shinkfield 2007) und der partizipative Evaluationsansatz nach Stockmann (vgl. Stockmann und Meyer 2010). Diesen vier Ansätzen ist gemeinsam, dass sie in der Weiterbildung Anwendung finden, zwischen drei und vier Durchführungsebenen beschreiben und eine Ergebnisnutzung von Beginn an mit einplanen. Unterschiedlich sind die Modelle in ihrem

Abstraktionsniveau. Während bei Beywl et al. konkrete Schritte, ähnlich eines Ablaufplans von Beginn bis Ende, beschrieben werden, begnügen sich die anderen Ansätze damit, die Ebenen aufzuzeigen, auf denen Evaluation eine Rolle spielt. Die Schwerpunktsetzung der jeweiligen Modelle ist unterschiedlich. Bei Kirkpatrick geht es um die vier Handlungsbereiche der Reaktion, des Lernerfolgs, des Verhaltens und eines Gesamtergebnisses, bei Stufflebeam und Skinfield um context, input, process und product und bei Stockmann und Meyer um Entwicklungszusammenhang, Forschungszusammenhang und Verwertungszusammenhang.

Evaluation kann im Rahmen von Kommunikationstrainings auf drei Ebenen ansetzen: erstens auf der Ebene der fachlichen Befähigung der Trainerinnen und Trainer, zweitens auf der Ebene des Trainings (formaler Ablauf und Prozess des Trainings) und drittens auf der Ebene des Lernerfolgs der Teilnehmerinnen. Alle drei Ebenen können Gegenstand von Evaluation sein, da aus ihnen Informationen gewonnen werden, die Einfluss auf die Qualität des kommunikativen Trainings haben. Die Evaluationsergebnisse sind dabei von der Qualität des jeweiligen Messverfahrens innerhalb der Datenerhebung abhängig. Die Ebene der fachlichen Befähigung (erste Ebene) ist am einfachsten zu evaluieren, da sich diese über eine Überprüfung der fachlichen und sozialen Eignung der Kommunikationstrainerinnen und -trainer bestimmen lässt. Die Ebene des Trainings in seiner formalen und prozessbegleitenden Gestaltung (zweite Ebene) wird häufig bei Evaluationen betrachtet, die in einem Qualitätsmanagementprozess innerhalb einer Organisation durchgeführt werden. Es bleibt offen, inwieweit eine Evaluation, die aus dem Blickwinkel der Organisation erhoben wird, auch für die Trainerinnen relevante

Erkenntnisse liefert. Messtechnisch am schwierigsten zu erheben ist der Lernerfolg der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (dritte Ebene) (vgl. z. B. Bartsch et al. (2008)). Bei der Studie zu Evaluationswirklichkeiten ist es allgemein darum gegangen, ob und auf welche Art und Weise Trainerinnen und Trainer evaluieren.

Die Studie

Für die Teilnahme an Telefoninterviews haben sich 9 Trainerinnen und 9 Trainer bereit erklärt, wobei sich die Geschlechterparität zufällig ergeben hat. Die Teilnehmer haben sich zum einen aus der früheren Teilnahme an einer auf einer Onlineumfrage basierenden vorangegangenen Studie sowie durch Vorstellung der Studie auf der Jahrestagung der DGSS in Marburg rekrutiert. Das Alter der Befragten hat zwischen 28 und 63 Jahren gelegen (Median 41,5 und Modus bei 37). Die berufliche Erstqualifikation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erstreckt sich über studierte Sprechwissenschaftler (10 TN), Linguisten (3 TN), soziale Arbeit (2 TN) und Logopädie (1 TN). Zwei Teilnehmerinnen haben keine berufliche Erstqualifikation angegeben. Von den 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 13 Personen zudem eine Weiterbildung zur Sprecherzieherin / zum Sprecherzieher absolviert.

Die Kurse geben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowohl bei verschiedenen Trägern als auch als In-House-Schulungen (acht Teilnehmende), vier Teilnehmende bei verschiedenen Trägern (z. B. VHS, private Bildungsträger), drei Teilnehmende sind ausschließlich bei einer Einrichtung tätig und je eine Person gibt an, ausschließlich In-House-Schulungen (z. B. bei einem Unternehmen der freien

Wirtschaft) bzw. Schulungen in eigenen Räumen durchzuführen.

Inhaltlich beschäftigen sich die Trainings vor allem mit den Themen Präsentation, Atmung und Stimme, Rede, Gespräch, Argumentation, Moderation und Körperausdruck (vgl. Abb. 1). Neben den vorgegebenen Themen, zu denen sich die Interviewten haben zuordnen können, haben die Teilnehmenden zusätzlich die Möglichkeit gehabt, weitere Schwerpunkt-

themen ihrer eigenen Arbeit zu benennen. Hierbei ist jeweils einmal Medientraining, Präsentation vor der Kamera, Kundenkommunikation, Visualisieren, Internettexzte schreiben, Smalltalk und Networking, Telefontraining, Beratung, Bühnensprechen, Sprechkunst und Kommunikation im Deutschunterricht genannt worden.

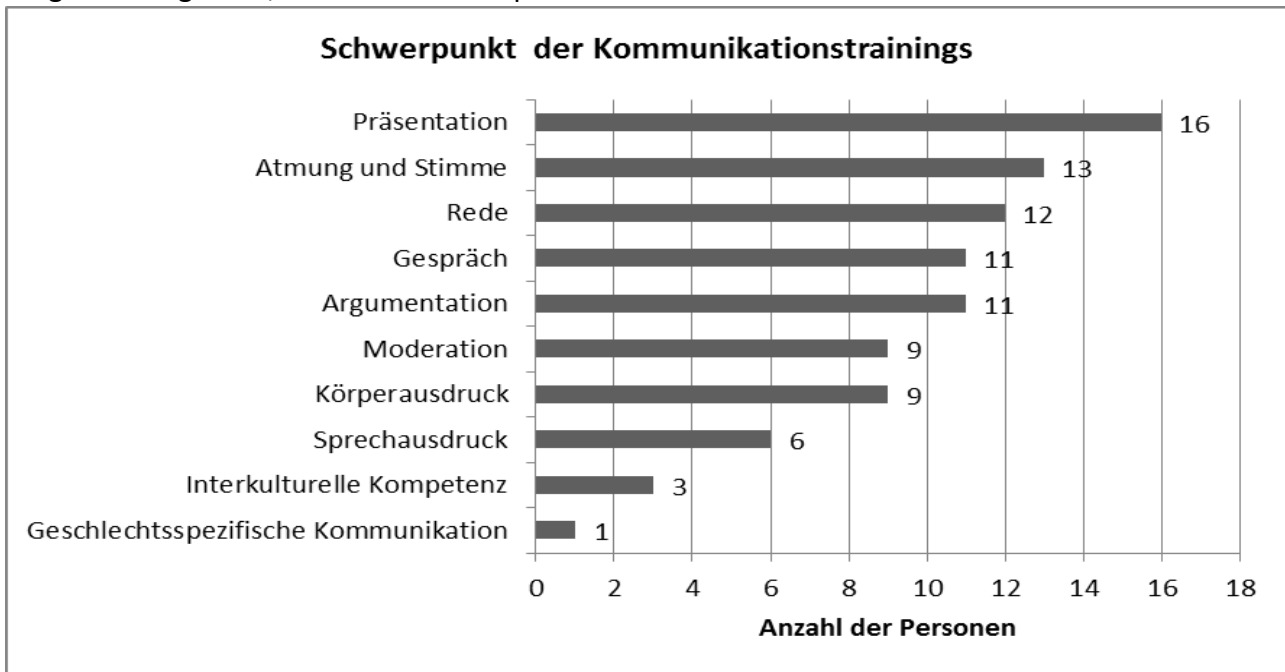


Abbildung 1: Zuordnung der Teilnehmenden zu vorgegebenen möglichen angebotenen Schwerpunkten im Rahmen der Kommunikationstrainings (N = 18)

Die Experteninterviews mit den Trainerinnen und Trainern sind leitfadengestützt und größtenteils telefonisch durchgeführt, die sozio-biografischen Daten mithilfe eines Onlinefragebogens erhoben worden.

Der Leitfaden umfasst vier Abschnitte. Im Abschnitt Evaluationspraxis wird das Evaluationsverständnis der Trainerinnen und Trainer sowie die Beschreibung des Evaluationsablaufes erfragt. Der zweite Abschnitt widmet sich den Herausforderungen und Problemen bei der Evaluation von Kommunikationstrainings. Hierzu werden Teilnehmende gebeten, zu einer vorgegebenen Liste mit möglichen Problemen Stellung zu beziehen, diese Probleme zu gewichten und die Liste bei Bedarf zu ergänzen. Der dritte Abschnitt des Leitfadens

umfasst thematisch mögliche Hilfestellungen, die sich Trainerinnen und Trainer bei der Evaluation von Kommunikationstrainings wünschen. Wer von den Interviewpartnern noch etwas unabhängig von den Fragen kommentieren oder ergänzen will, kann dies im Bereich des Abschlusskommentars tun.

Die Aussagen der teilnehmenden Praxisexperten sind auf Tonband aufgezeichnet, transkribiert und nach der qualitativen Inhaltsanalyse mithilfe von MAXQDA ausgewertet worden.

Ergebnisse – Evaluationswirklichkeiten

„Also jedes Training endet natürlich mit einem offenen Feedback, das in der Regel von mir moderiert wird. [...] in der Regel haben fast alle Professionellen, also alle Firmen, mit denen wir zusammenarbeiten oder Institute hier an der Hochschule, wenn wir für die Seminare machen, immer einen Evaluierungsbogen. In der Regel wird der am Ende, also am letzten Seminartag, [...], den Teilnehmerinnen schon ausgeteilt und die können dann entweder den im Laufe des Seminars oder im Anschluss oder auch mit nach Hause nehmen und dann der für die Evaluation Verantwortlichen der jeweiligen Institute zuschicken. Das heißt, in der Regel bekomme nicht ich diese Evaluationsbögen, sondern die Firma oder der Auftraggeber, und ich bekomme dann hinterher eine Auswertung“ (I08, Abs. 7; Beispielhafte

Beschreibung eines typischen Ablaufs der Evaluation der Kommunikationstrainings von einem Trainer).

Viele Auftraggeber, bei denen die Trainerinnen und Trainer arbeiten, geben eine Evaluation des Trainings mit einem vorgefertigten Messinstrument vor. Interessant ist, dass durch die gegebenen Antworten der Interviewpartner sehr deutlich wird, dass unter Evaluation vor allem die Datenerhebung und Auswertung eines schriftlichen, meist standardisierten Fragebogens verstanden wird (vgl. Abb. 2). Darüber hinaus geben alle Interviewten an, außerhalb des Evaluationsprozesses meist mündliche Formen der Rückmeldung zu verwenden. Das Spektrum der Antworten reicht hierbei vom Besprechen der Ergebnisse über einen Erwartungsabgleich mit dem stattgefundenen Training, offene Rückmeldungen, die teilweise auch Bewertungen beinhalten, bis hin zu Methoden, die als Feedback bezeichnet werden.

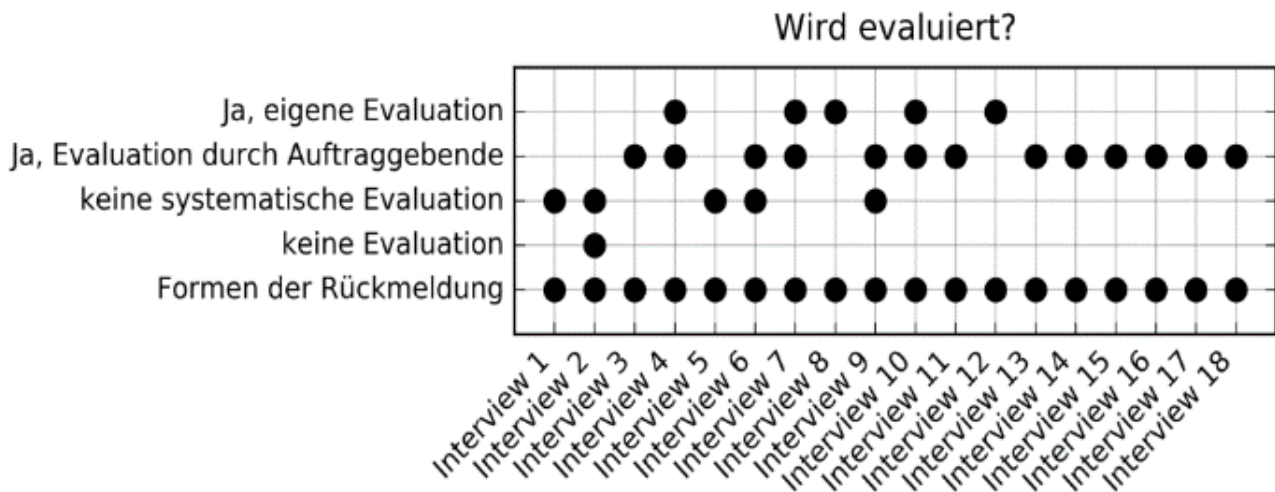


Abbildung 2 zeigt in Tabellenform die Zuordnung der Antworten auf die Frage, ob und wie evaluiert wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei vorgegebenem Erhebungsinstrument die Evaluation in der Regel summativ (nach dem Ende des Trainings) und in schriftlicher Form mithilfe eines vorgegebenen standardisierten Fragebogens mit Antwortmöglichkeiten teilweise mit ergänzenden Freitextfeldern stattfindet. Die Auswertung erfolgt durch

Auftraggeberinnen und Auftraggeber oder durch eine von diesen beauftragte Firma. Die Trainerinnen und Trainer bekommen lediglich teilweise die Ergebnisse der Erhebung zurückgemeldet und können sie, sofern die Auswertung rechtzeitig erfolgt, vereinzelt mit den

Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Trainings besprechen.

Bei den Rückmeldeformaten, die von den Trainerinnen und Trainern selbst konzipiert werden, gibt es summative schriftliche Erhebungsformen, die teilweise um mündliche Formate ergänzt werden. Die meisten Erhebungsformen finden jedoch mündlich im Sinne einer Rückmelderunde statt. Eine Auswertung erfolgt bei mündlichen Formen direkt im Seminar mit den Teilnehmenden (vereinzelt noch einmal im Nachhinein ohne die Teilnehmer) und bei schriftlichen direkt oder im Anschluss ohne Teilnehmende. Eine systematische Auswertung der mündlichen Formate findet nicht statt.

Als Ziele der Evaluation beschreiben die Teilnehmenden die vier Bereiche Optimierung, Rechtfertigung, Transferleistung der Teilnehmenden in den Alltag und Zufriedenheit der Teilnehmer.

Die Interviewpartner verstehen zusammenfassend unter Evaluation

- einen Abgleich einer subjektiven Vorstellung mit der Realität, dabei kann damit sowohl der Soll-Ist-Abgleich z. B. der Vorstellungen des Lehrenden vor Beginn des Seminars mit dem tatsächlichen Seminarablauf gemeint sein wie auch der Ist-Könnte-Abgleich;
- eine Bewertung verschiedener Gegenstände (s. u.);
- eine Ist-Stand-Erhebung bzw. synonym werden in diesem Zusammenhang auch Rückmeldung, Reflexion und Feedback verwendet und
- eine Qualitätssicherung.

Als Gegenstände der Evaluation werden das Seminarziel, das vereinbarte Lernziel, das Seminar / der Kurs als Ganzes, der Lernerfolg und die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Seminarinhalte, die Gestaltung, Organisatorisches und Person des Seminarleiters, der Kursverlauf, das Kursprogramm, die Passgenauigkeit des Seminars, Praxiselemente des Trainings, Transferleistungen der Teilnehmenden aus dem Training, das Wissen der Trainingsteilnehmenden, die Lehre der Lehrenden sowie die Begleitumstände des Seminars verstanden.

Hinsichtlich des methodischen Vorgehens ist es interessant, dass auf die Frage, ob evaluiert wird, zunächst im Hinblick auf einen schriftlichen Evaluationsbogen geantwortet wird. Mündliche Formate werden in der Regel nicht der Evaluation zugeordnet, sondern als Feedback bezeichnet. Die Durchführung dieses „Feedbacks“ stimmt mit einer strengen wissenschaftlichen Definition des Begriffs Feedback (Rückmeldung ohne Bewertung) jedoch nicht überein¹. Aus den Formen der mündlichen Rückmeldung werden Verbesserungsvorschläge abgeleitet, während die schriftlichen Formate der Rechtfertigung und der Legitimation gegenüber dem Auftraggeber dienen.

Die Interviewpartner sind gebeten worden, eine vorgegebene Liste mit möglichen Problemen, Herausforderungen und Schwierigkeiten zu kommentieren und bei Bedarf zu ergänzen. Dabei ist herausgekommen, dass die Teilnehmer die größten Probleme in dem Messinstrument an sich sehen. Die schriftlichen Bögen, die im Nachgang des Seminars verteilt werden, werden vielfach kritisiert. Diese Kritik

¹ Das Unterscheidungskriterium zwischen Evaluation und Feedback ist der Akt der Bewertung. Während ein Feedback (vgl. z. B. Fengler 2009, Luft und Ingham 1961) so wertungsfrei wie möglich sein

sollte, ist bei der Evaluation die Bewertung das grundlegende Element. Eine Evaluation ohne Bewertung ist keine Evaluation.

reicht von der mangelnden wissenschaftlichen Konstruktion der Fragen (z. B. uneindeutig gestellt) über die Qualität der Ergebnisse bis hin zur Auswertung dieser. Es wird bemängelt, dass es schwerfällt, aus den quantitativen Ergebnissen konstruktive Kritik und Verbesserungsvorschläge abzuleiten. Zudem bekommen einige Interviewte keine Rückmeldung ihrer Ergebnisse und können diese somit weder nutzen noch gegenüber dem Auftraggeber kommentieren.

Die Frage danach, ob sich Hilfe bei der Evaluation gewünscht wird, wird in der Regel bejaht: „Also ich finde schon, dass man schon so ein grundlegendes wissenschaftliches Arbeiten braucht, dass man von einem wissenschaftlichen Verständnis, dass man live

irgendwelche, welche Probleme bestehender Datenerhebung und Datenauswertung, welche Unterscheidung, welche Vor- und Nachteile haben quantitative und qualitative Verfahren, also ich finde, das sind schon, das ist schon auf jeden Fall sinnvoll, wenn man da entsprechende Fach- und Methodenkompetenz hat“ (I13, Abs. 69).

Nach Angaben der Teilnehmenden (vgl. Abb. 3) wird Evaluation nicht systematisch erlernt, sondern es werden in der Regel im Studium Methoden-Kenntnisse erworben und das Thema Evaluation angerissen. Das eigentliche Evaluationswissen haben sich die meisten in der Praxis angeeignet, ohne sich dabei an bestimmte Literatur als richtungsweisend für ihre Tätigkeit erinnern zu können.

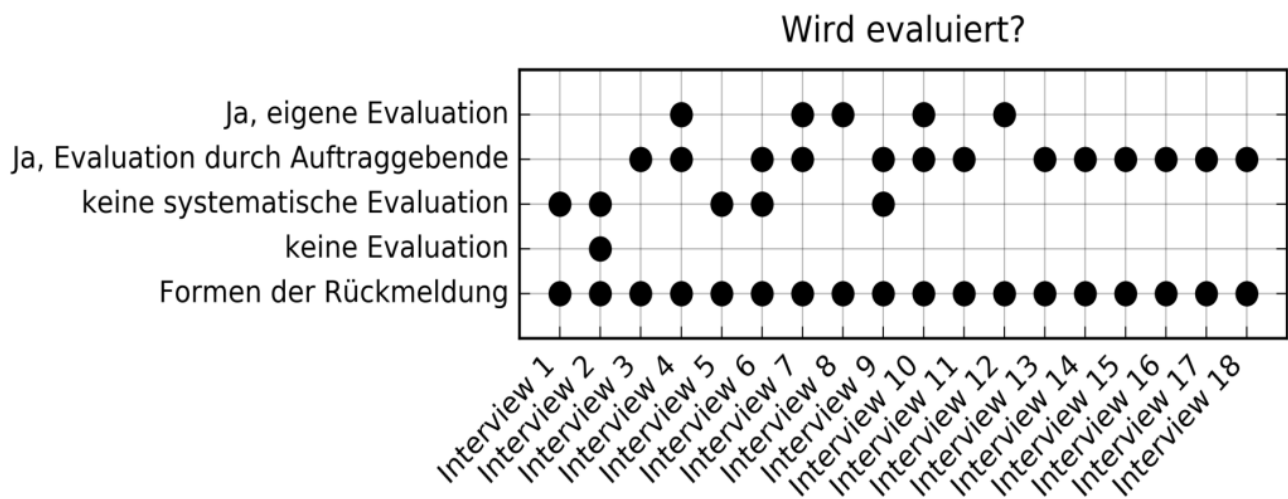


Abbildung 3: Wie wurde Evaluationswissen erlangt? (N=18)

Die Unterstützungswünsche bei der Evaluation bestehen vor allem in methodischer Hinsicht. Für die Teilnehmenden ist beispielsweise fraglich, welche Datenerhebungsformen neben einem schriftlichen Fragebogen noch innerhalb einer Evaluation verwendet werden können. Zudem gibt es Bedarf bei Ideen für die Nutzung der Evaluationsergebnisse – unabhängig von der Legitimation der eigenen Arbeit vor dem Auftraggeber oder für die Verbesserung der eigenen Arbeit. Mit dem für die Evaluation unerlässlichen Festlegen von Bewertungskriterien können viele

Teilnehmende ebenfalls nichts anfangen, da ihnen der Sinn bisher nur unzureichend deutlich wird. Dass diese vorab festgelegten Kriterien die konkrete Bewertung der Evaluationsergebnisse aus wissenschaftlicher Sicht erst ermöglichen, ist vielen nicht bewusst. Diese Punkte bekräftigen aus meiner Sicht den Unterstützungswunsch vieler Befragter nach einer beratenden Fachperson, an die man sich mit konkreten Fragen wenden kann oder die darüber hinaus auch Seminare zum Thema anbietet. „Ich hätte dann gerne einen

Ansprechpartner, der sich auch wirklich auskennt zum Thema und nicht irgendwen, der sich nur mal gerade damit beschäftigt, weil seine Mitarbeiter eine Fortbildung machen“ (I14, Abs. 62).

Fazit

Innerhalb der Studie wird deutlich, dass ein deutlicher Informationsbedarf hinsichtlich des Themas Evaluation besteht. Viele Befragte begreifen die Evaluation lediglich als Datenerhebungs- und Auswertungsprozess. Dies könnte unter anderem daran liegen, dass Evaluation in den meisten Fällen nicht strukturiert gelernt wird, sondern im Rahmen von Ausbildungen lediglich genannt oder angeschnitten und später durch „Learning by doing“ vertieft wird. Kritik äußern die Befragten vor allem an bestehenden vorgegebenen Fragebögen innerhalb von Evaluation in Organisationen, in denen die Inhalte, die ihnen in ihrem Arbeitskontext zur Weiterentwicklung helfen würden, nicht abgefragt werden. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass Institutionen schriftliche, meist quantitative Formen der Datenerfassung als Grundlage nehmen, Trainerinnen aber mündliche, meist qualitative Formen bevorzugen und als nützlicher erleben. Sprachlich ist es interessant, dass Trainerinnen die von ihnen verwendeten mündlichen Rückmeldeverfahren trotz ähnlicher Struktur nicht als Evaluation bezeichnen, sondern damit lediglich schriftliche Erhebungsformen bezeichnet werden.

Hinsichtlich einer Verbesserung der Datenerhebung kann anhand der durchgeführten Studie auf zwei Ebenen angesetzt werden: einerseits bei den schriftlichen Fragebögen, die oft durch die Institutionen ausgegeben werden, und andererseits bei den bereits vorhandenen Rückmeldeverfahren der Trainerinnen und Trainer. Da es aufgrund unterschiedlicher Interessenschwerpunkte zwischen Organisation und einzelner Trainerin fraglich ist, ob eine

angemessene Veränderung eines schriftlichen, bereits vorhandenen Bogens innerhalb einer Organisation (wie zum Beispiel bei Universitäten oder Volkshochschulen) realistisch ist, sollte das Augenmerk auf der zweiten Möglichkeit liegen. Die bereits vorhandenen Rückmeldeverfahren der Trainerinnen sollten so modifiziert werden, dass sie auch für Außenstehende nachvollziehbar sind, wissenschaftlichen Standards genügen und vorab festgelegte Bewertungskriterien beinhalten. Wichtig ist dabei, dass sie nichts von ihrer Gegenstandsangemessenheit einbüßen. Darüber hinaus wird das Motivieren der Trainerinnen zur Evaluation mit einer dezidierten Auswertung ihrer Ergebnisse und dem damit eventuell einhergehenden Mehraufwand eine weitere Aufgabe sein. Dies wird nur Erfolg haben, wenn die Trainerinnen nachvollziehen und in den eigenen Kursen erfahren, dass sich der Mehraufwand für sie selbst und die Teilnehmer lohnt. Ein wichtiges Hilfsmittel auf dem Weg zu einer professionellen Evaluation kann sowohl ein Leitfaden zur Evaluation (siehe Dissertation) als auch die Homepage der DGSS als Austauschplattform z. B. von Messinstrumenten sein.

Literatur

BARTSCH, Tim C.; HOPPMANN, Michael; REX, Bernd (2008): Evaluation von rhetorischem Training. In: KREUZBAUER, Günther; GRATZL, Norbert; HIEBL, Ewald (Hrsg.) (2008): Rhetorische Wissenschaft: Rede und Argumentation in Theorie und Praxis. Wien. Salzburger Beiträge zu Rhetorik und Argumentationstheorie, Bd. 4, S. 23–40.

BEYWL, Wolfgang; KEHR, Jochen; MÄDER, Susanne; NIESTROJ, Melanie (2007): Evaluation Schritt für Schritt: Planung von Evaluationen: Planung von Evaluation. Heidelberg: hiba.

BEYWL, Wolfgang; BALZER, Lars (2008): Die Weichen richtig stellen: Weiterbildungs-evaluation – zehn verbreitete Irrtümer und ihre Korrektur. In: Weiterbildung (2008), Nr. 4, S. 8–11.

BUSCH, Julia K. (2017): Evaluation von Kommunikationstrainings. Eine Studie zu Ist-Stand, Bedarfen und Möglichkeiten der Evaluation von Kommunikationstrainings, die von Sprecherzieherinnen und Sprecherziehern (DGSS) durchgeführt werden. Philipps-Universität Marburg.

FENGLER, Jörg (2009): Feedback geben: Strategien und Übungen; jetzt mit über 100 Übungen. 4., Aufl., Weinheim, Basel: Beltz.

KIRKPATRICK, Donald L.; KIRKPATRICK, James D. (1998): Evaluating training programs: the four levels. San Francisco: Berrett-Koehler.

LUFT, Joseph; INGHAM, H. (1961): The Johari Window: a graphic model of awareness in interpersonal relations. In: Human relations training news 5 (1961), Nr. 9, S. 6–7.

REISCHMANN, Jost (2006): Weiterbildungs-Evaluation: Lernerfolge messbar machen. 2. Aufl., Augsburg: ZIEL.

STOCKMANN, Reinhard; MEYER, Wolfgang (2010): Evaluation: Eine Einführung. Opladen: Budrich.

STUFFLEBEAM, Daniel L.; SHINKFIELD, Anthony J. (2007): Evaluation theory, models, and applications. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.

Dr. Julia K. Busch

... ist Diplompädagogin und Sprecherzieherin (DGSS). 2017 erfolgte ihre Disputation in der Abteilung Sprechwissenschaft im Fachbereich Germanistik und Kunstwissenschaft der Philipps-Universität Marburg. Das Thema der Dissertation hieß: „Evaluation von Kommunikationstrainings. Eine Studie zu Ist-Stand, Bedarfen und Möglichkeiten der Evaluation von Kommunikationstrainings, die von Sprecherzieherinnen und Sprecherziehern (DGSS) durchgeführt werden.“

www.jkbusch.de



RÄTSEL-REIHE: WER WAR DAS DENN?

Rätsel-Reihe (Auflösung Folge 8)

In der letzten Ausgabe suchten wir: FRITZ LOCKEMANN, geb. am 1.10.1899, gestorben am 28.11.1967.

Die Rhetorik war nicht sein Thema. LOCKEMANN studierte am Konservatorium in Osnabrück Gesang, erwarb dort das Musiklehrerdiplom und wirkte zunächst als Lehrer für Gesang und Sprechbildung. Nach Studien bei Seydel in Leipzig war er kurzzeitig auch sein Assistent und auch Schriftleiter der Zeitschrift „Wort und Ton“ 1933/34. LOCKEMANN ging es um „Ästhetik des reproduktiven Kunstschaffens“, so lautete 1932 das Thema seiner Dissertation. Literatur habe keine Selbstgegebenheit und der Text sei nur eine Partitur.

Nach GEISSNER hätte diese Arbeit „für die sprechwissenschaftliche Interpretationslehre bahnbrechend werden können, wäre sie zur Kenntnis genommen worden. Während im Umfeld geschichtliche Dissertationen zu Spezialfragen des Theaters entstanden (Drach, Trojan, R. Wittsack) oder gleichzeitig zu Abschnitten der Fachgeschichte (Weithase, Winkler, W. Wittsack) hat sich L. an ein Grundproblem der Theorie der ästhetischen Kommunikation herangewagt. Obwohl seine späteren Arbeiten auf diesem Gebiete manchmal beachtet wurden, wurde seine Dissertation ignoriert, genau wie die von Paul Tack (...). Beiden Arbeiten war gewiss der 'Zeitgeist im Wege', die auch Sprechkunde und Sprecherziehung immer stärker beeinflussende ns-Ideologie, aber dies allein erklärt kaum, dass beide vergessen oder totgeschwiegen wurden. Viel wahrscheinlicher ist, dass beide der im Fach 'herrschenden Lehre der Vortragskunst' in die Quere kamen.“ -- Soweit Hellmut Geißner in seiner Abhandlung über Fritz Lockemann in „Wege und Irrwege der Sprecherziehung. Personen, die vor 1945 im Fach anfangen und was sie schrieben“ (St. Ingbert 1997, 426f)

LOCKEMANN war seit 1934 Lektor für Sprechkunde und Vortragskunst an der Universität Rostock und von 1935 bis 1943 zugleich dort Dozent für Sprecherziehung an der Hochschule für Lehrerbildung. 1939 bis 1940 und 1944 bis 1945 war er Soldat. 1946 hatte er einen Lehrauftrag für Neuere deutsche Literaturgeschichte an der Universität Rostock und war kommissarischer Direktor des Seminars für Neuere deutsche Literaturgeschichte sowie Dozent für Sprechkunde an der pädagogischen Fakultät. 1947 habilitierte er sich dort für „Deutsche Sprechkunde und Sprachkunst“ mit einer Schrift über „Das Gedicht und seine Klanggestalt“ (veröffentlicht erst 1952 im Lechte Verlag in Emsdetten).

1947 zog LOCKEMANN von Rostock nach Mainz und wurde dort Lektor für Sprechkunde an der Universität Mainz. Zusätzlich erhielt er 1948 einen Lehrauftrag für Literaturwissenschaft. 1959 wurde er dort Honorarprofessor für neuere deutsche Literaturwissenschaft und ging 1965 in den Ruhestand.

Sprecherziehung ist für ihn Menschenbildung und es geht ihm um das Äußerungserlebnis, das Erleben von Atmung, Stimmansatz, Lautung, Klang. Das Richtigkeitserlebnis bei der Nachgestaltung entspringe dem Gefühl mühe- und hemmungslosen Strömens des Klanges und der Rhythmus als Wechsel von Spannung, Lösung und Wende werden bei LOCKEMANN ausführlich besprochen. Seine Stimmbildung ist ganzheitlich, denn nur so entstehe ein durchgeformter, ausdrucksfüllter Stimmklang aus dem Zusammenwirken von Gefühl, Verstand und Willenskraft.

Der Gewinner dieser Rätsel-Folge ist Josef Thönes aus Saarwellingen. der offensichtlich hervorragend in der Fachgeschichte bewandert ist. Herzlichen Glückwunsch! Als kleines Dankeschön erhält Herr Thönes wieder eine Fachpublikation, die hoffentlich noch nicht in seinem Bücherschrank steht: Mündlichkeit in aller Munde. Ein Sammelband von einer Mündlichkeitstagung an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 2011, hgg. von Marita Pabst-Weinschenk.

WER WAR DAS DENN?

Rätsel-Reihe (neue Folge 9)

X gilt als bekanntester deutscher Sprechwissenschaftler der Nachkriegszeit und wird bis heute vielfach zitiert. X hat in Frankfurt/M. studiert und dort als einer der ersten nach dem II. Weltkrieg seine Sprecherzieherprüfung abgelegt. Lange Jahre hat X das Lektorat an der Universität des Saarlandes geleitet, bevor X eine Professur an der Universität Koblenz-Landau antrat, und das, obwohl X sich nicht habilitiert hatte. Neben seiner universitären Lehre hat X auch Rhetorische Kommunikation in Management und Verwaltung gelehrt. Im Fachverband DGSS hat X sich stark engagiert und wurde oft in den Vorstand gewählt. X ist es zu verdanken, dass wird das Fach heute nicht mehr „Sprechkunde“, sondern „Sprechwissenschaft“ nennen. Den entsprechenden Antrag auf Umbenennung der Gesellschaft hat X 1978 auf einer außerordentlichen Mitgliederversammlung gestellt. Später wollte X auch die Bezeichnung „Deutsche Gesellschaft“ verändern, womit er allerdings in den Gremien scheiterte. Dennoch suchte X immer wieder den Austausch mit der amerikanischen Speech Communication Association. X sind außerdem viele Ehrungen zuteil geworden, so ist X auch Träger des Bundesverdienstkreuzes am Bande

Unter den Personen, die die gesuchte Persönlichkeit richtig erkennen und den vollständigen Namen mit Lebensdaten uns mailen, wird wieder eine Fachpublikation verlost. Mitraten können alle Mitglieder der DGSS, ausgenommen Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle und Öffentlichkeitsarbeit. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

WER WAR DAS DENN?

Lösungen an pabst@phil.hhu.de und geschaeftsstelle@dgss.de
(Betreff: „Wer war das denn?“). Die Auflösung erfolgt in der nächsten Ausgabe.

DGSS @ktuell 2/2019



ISSN 2191-5032