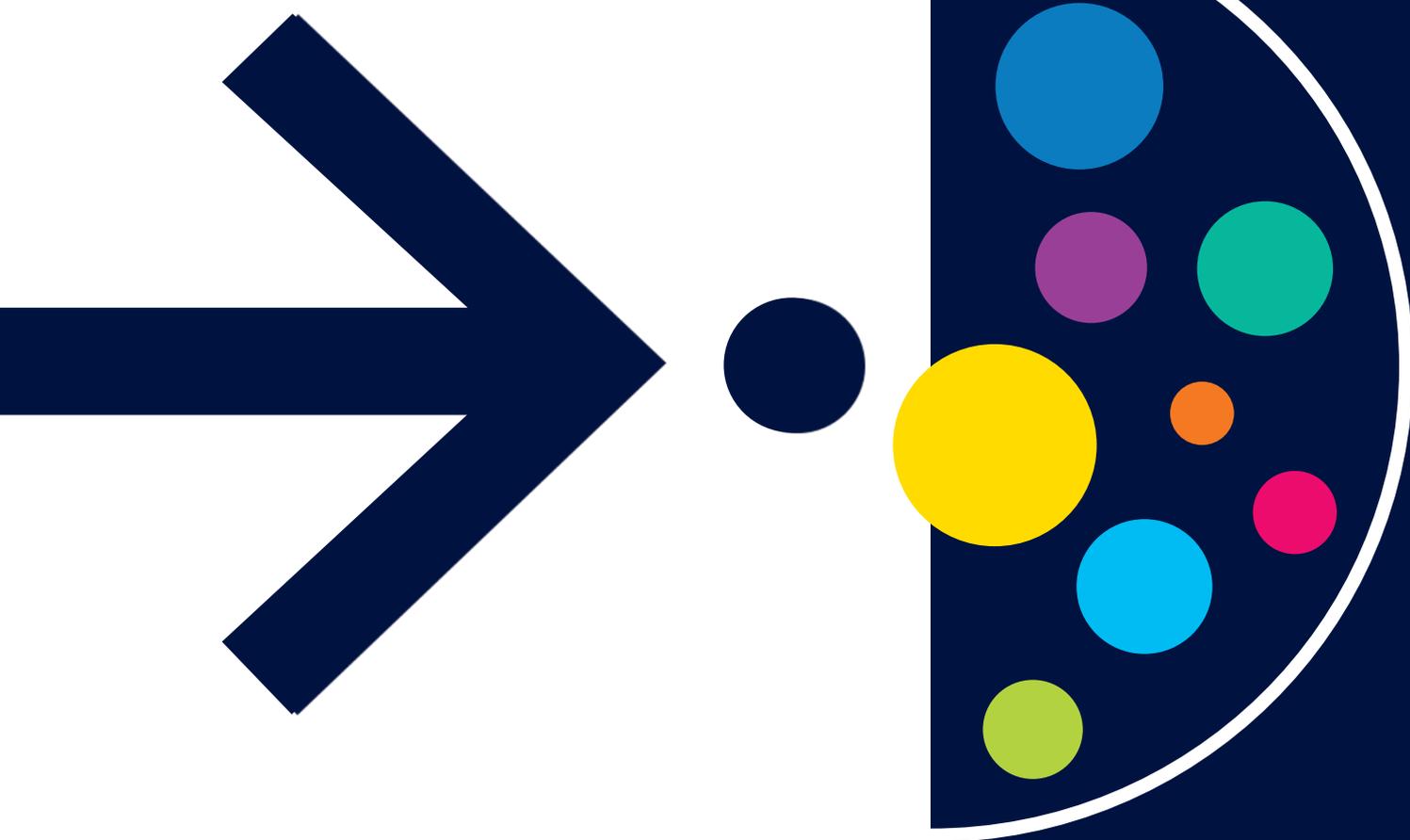


Inclusion Training
for Explainers in Museums
and Science Centres

Trainings- module

Version2: Online-Training



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

RESSOURCEN



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Elements marked as citations may be subject to other licenses.

Alle Materialien und Kontaktdaten sind auf den Projektwebseiten sowie im Erasmus+ Projektprofil zu finden:



<https://www.deutsches-museum.de/en/forschung/forschungsinstitut/projekte-und-forschungsbereiche/projects/detail-page/erasmus-items>



<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-DE02-KA204-006202>

Entwicklungsteam:

- Laura Verbeek, Lorenz Kampschulte, Deutsches Museum, München
- Catherine Oualian, Ecole de la médiation - Universcience, Paris
- Giulia Ghezzi, Sabrina Aguanno, Donato Vozza, Museo Nazionale della Scienza e della Tecnologia Leonardo da Vinci, Mailand
- Katharina Hof, Ars Electronica Center, Linz
- Sielle Gramser, TU München, München

Es haben jedoch noch viel mehr Menschen wesentlich zur Entstehung der Trainingmodule und des Leitfadens beigetragen, seien es Personen aus den Zielgruppen, die ihre Ansichten und Erfahrungen mitteilten, Entwickler*innen und Forscher*innen aus den verschiedenen Partnereinrichtungen, viele Explainer*innen, die die Trainings durchliefen und ihre Erfahrungen mitteilten wodurch sie die Verbesserung vorantrieben, bis hin zu studentischen Helfer*innen, die die Organisation der Trainings und Veranstaltungen unterstützten.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Deutsches Museum, Museumsinsel 1, 80538 München, Deutschland

August 2022

EINFÜHRUNG

Alle Museen werden von alten Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund besucht, aber nicht viele Museen wissen, ob es Aspekte gibt, die bei der Betreuung dieser Besucher*innen berücksichtigt werden müssen. Im Rahmen des Projekts ITEMS (Inclusion Training for Explainers in Museums and Science Centers) haben wir ein vierteiliges Training entwickelt, das den Museumspädagog*innen helfen soll, ihre Interaktion mit alten Menschen oder mit Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Zur Vorbereitung dieser Trainings sprachen wir mit relevanten Personen und analysierten, was andere bereits getan oder entdeckt haben. Wir haben herausgefunden, dass es nicht wirklich hilfreich ist, Besucher*innen in allgemeinen Klassifizierungen zu denken, da sie alle individuell sehr unterschiedlich sind. Stattdessen möchten wir, dass die Explainer*innen¹ das Denken in Stereotypen vermeiden und über die besonderen Bedürfnisse aller Besucher*innen nachdenken und diese herausfinden. Es ist wichtig, dass sich jede und jeder bei einem Museumsbesuch sicher, willkommen und gehört fühlt, denn Museen und Science Center sollten Orte für alle sein.

Auf der Grundlage dieser Überlegung entwickelten wir ein Training, das auf den Einzelfall und nicht auf vordefinierte Gruppen abzielt. Das Training ist in vier aufeinander aufbauende Teile gegliedert: (1) Die Notwendigkeit von Inklusion, (2) Eine andere Kultur als die eigene, (3) Begrüßung und Sprache und (4) Relevanz für verschiedene Interessengruppen.

Das Training ist in einer Präsenzversion verfügbar, um Explainer*innen von Museen und Science Centers in regulären Face-to-Face-Situationen zu schulen, sowie in einer Online-Version. Diese ist in der Pandemie-Situation, mit der wir in unserem Projekt konfrontiert waren, entstanden und hat sich nun als nützlich für Fernschulungen erwiesen – z.B., wenn die*der Trainer*in im Ausland ist oder wenn sich die Explainer*innen eines Museums oder Science Centers an verschiedenen Standorten befinden.

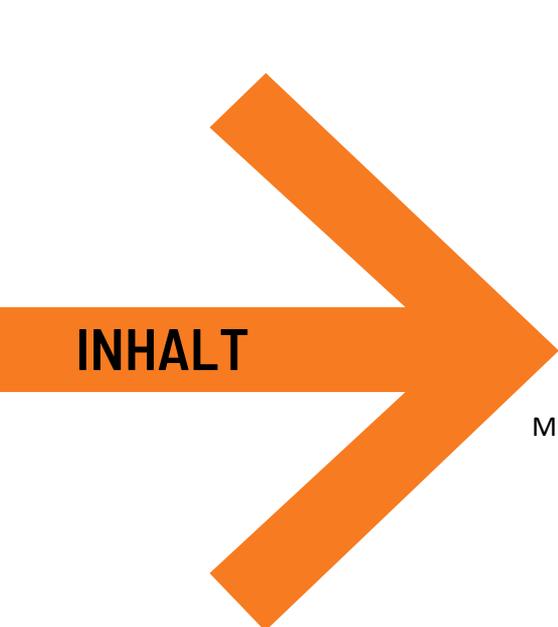
Beide Trainingsmodule werden von einem Handbuch begleitet, das die notwendigen Hintergrundinformationen zur Vorbereitung und Durchführung der Trainings enthält. Das Buch beginnt mit den Gründen für die Konzeption des Trainings und der Erarbeitung der Herangehensweisen um Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen. In Kapitel 2 sind die Ergebnisse unserer Studien sowie bereits von anderen Institutionen entwickelte Programme zusammengefasst. Kapitel 3 bis 5 beschreiben das Design des Trainings sowie die Anpassungen und Lektionen, die wir auf dem Weg der Trainingsentwicklung machten. Das Evaluierungssystem und einige vergleichende Ergebnisse sind in Kapitel 6 zu finden. Das letzte Kapitel

¹ Im Rahmen des Items-Trainings einigten wir uns darauf den Begriff „Explainer*innen“ zu verwenden. Synonyme dafür sind in diesem Zusammenhang etwa: Kulturvermittler*in, Wissenschafts-Kommunikator*in, Museumspädagog*in, Wissenschaftspädagog*in, und viele weitere. Jede der Berufsbezeichnungen lässt voneinander abweichende Wertesysteme, Aufgabenfelder, Zuständigkeiten und unterschiedliche Selbstbilder mitschwingen. Wir blieben im Rahmen des Items-Trainings beim initial verwendeten Begriff der Explainer*innen, der auch im Namen von „Items“ steckt, obwohl er in gewissem Licht betrachtet, mangelhaft erscheint, da kein Begriff gefunden werden konnte, der Sprach- und Institutionsübergreifend für alle Betroffenen passt.

enthält die Beschreibung der am Projekt beteiligten Partner, im Anhang sind alle relevanten Ressourcen aufgelistet.

Das Handbuch und der Leitfaden für die Trainingsmodule sind als integrative Einheit gedacht, wobei das Handbuch den notwendigen Hintergrund für die Durchführung der Trainings liefert und der Leitfaden für die Trainingsmodule das gesamte Material für die Durchführung des Trainings mit Explainer*innen enthält. Beide Trainingsversionen - sowohl die Präsenz- als auch das Online-Training - werden sowohl als PDF- als auch als MS-WORD-Version zur Verfügung gestellt, damit Sie das Training an Ihre Bedürfnisse anpassen und verändern können. Sie können die Dokumente gerne verwenden, verändern und anpassen, sodass sie in Ihrer individuellen Trainingssituation funktionieren.

Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich gerne an das ITEMS-Team in Ihrem Land oder an den Projektkoordinator am Deutschen Museum in München, Deutschland.



INHALT

MODUL 1 - DIE NOTWENDIGKEIT VON INKLUSION	6
Ankommen und Einführung	8
Eckpunkte des Trainings	10
Fotosprache	13
Ein Schritt vorwärts	19
Definition der Zielgruppen	25
Systemischer Wandel	29
Hindernisse	32
Zugänglichkeit & Relevanz	36
Check out - wie verlässt man das Training?	40
MODUL 2 - EINE ANDERE KULTUR ALS DIE EIGENE	41
Ankunft und Begrüßung - Textnachricht	41
Albatros Culture – (Fehl-)Interpretation einer fremden Kultur	43
Welt-Werte Umfrage	46
Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen: Warum besuchen sie Museen?	50
Personas - Fokus auf Bedürfnisse	54
Check out - Zusammenfassung	57
MODUL 3 - BEGRÜSSUNG UND SPRACHE	58
Ankunft und Begrüßung	58
Couper Les Coins	59
Hallo, Hallo Bingo	61
Leicht zu verstehen	65
Sprechtraining	67
Check out - Zusammenfassung	75
MODUL 4 - RELEVANZ	77
Ankunft und Begrüßung: Elevator Pitch	77
Konzeptkarte: Relevanz	79
Praktische Übung - Relevanz	86
Passende Blickwinkel	89
Checkliste: Die Merkmale inklusiver Vermittlung	94
Check-Out	98

MODUL 1 - DIE NOTWENDIGKEIT VON INKLUSION

ERGEBNIS DES MODULS

Modul 1 schärft das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Inklusion in Museen und Science Centern. In diesem Modul werden die Schlüsselkonzepte im Zusammenhang mit Inklusion, die Zielgruppen sowie die Hindernisse, durch die sie ausgeschlossen werden, geklärt. Die Rolle der Explainer*innen in diesem inklusiven Ansatz wird abgesteckt.

ABLAUF

Ankommen und Einführung	15 Minuten
Eckpunkte des Trainings	10 Minuten
Fotosprache	30 Minuten
Ein Schritt vorwärts	55 Minuten
Definition der Zielgruppen	20 Minuten
Pause	20 Minuten
Hindernisse	25 Minuten
Systemischer Wandel	35 Minuten
Zugänglichkeit und Relevanz	15 Minuten
Check-Out	10 Minuten

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

- Lassen Sie Raum für Fragen und Interaktion - es ist wichtiger, einer lebhaften Diskussion zu folgen, als sich strikt an den Zeitplan zu halten. Versuchen Sie, flexibel zu sein, ohne das Gesamtziel des Trainings aus den Augen zu verlieren.
- Fördern und ermöglichen Sie aktive Beteiligung.
- Erlauben Sie, dass das Training Spaß macht.
- Seien Sie sich dessen bewusst, dass einige Inhalte starke Emotionen hervorrufen können und dass Sie einigen Teilnehmer*innen die Möglichkeit geben müssen, sich gegebenenfalls zurückzuziehen.
- Überprüfen Sie immer, ob Sie verstanden wurden.
- Respektieren Sie die individuellen Bedürfnisse und Motivationen der Gruppe. Fühlen Sie sich frei, das Training entsprechend anzupassen.
- Beziehen Sie die einzelnen Trainingsinhalte auf die Arbeitsrealität der Teilnehmer*innen und erarbeiten Sie gemeinsam, warum sie für ihre Arbeit als Explainer*innen relevant sind.
- Geben Sie Feedback an die Teilnehmer*innen.
- Kommunizieren Sie klar und leicht verständlich.
- Geben Sie Zeit und Raum für Fragen.

- Versuchen Sie, die in dem Training vermittelten Grundsätze der inklusiven Vermittlung umzusetzen und auf die Trainings anzuwenden, die Sie leiten.
- Praktizieren Sie ihre Rolle als Trainingsleiter*in so, wie Sie es den Teilnehmer*innen für ihre Praxis als Explainer*innen vermitteln.

Weitere Tipps zur Moderation von Gesprächen, die vom Center for Advancement of Informal Science Education inspiriert wurden: siehe auch Conversation Guide im Material Paket.

- Vermitteln Sie eine klare Beschreibung des Gesprächsfokus, damit die Teilnehmer*innen das Ziel der Diskussion verstehen.
- Versuchen Sie, ein einladendes Umfeld zu schaffen, in dem sich jede*r Einzelne sicher und wohl fühlt und als Mitwirkende*r und Lernende*r geschätzt wird. Sie könnten zum Beispiel betonen, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt und dass alle Ideen und Perspektiven wichtig sind.
- Ermutigen Sie alle, sich zu Wort zu melden, und finden Sie Wege, wie alle Teilnehmer*innen ihre Ideen und Perspektiven einbringen können. Stellen Sie z.B. eine Frage und lassen Sie alle fünf Minuten lang ihre Ideen auf Post-its notieren, um sie dann der Gruppe mitzuteilen. Versuchen Sie es mit fünf- bis zehnminütigen Paardiskussionen und tauschen Sie sich dann in einer größeren Gruppendiskussion aus. Machen Sie eine Pause und ermutigen Sie diejenigen, die noch nicht gesprochen haben, ihre Ideen einzubringen.
- Geben Sie den Teilnehmer*innen Zeit zum Nachdenken, nachdem Sie eine Frage gestellt haben, oder wenn die Teilnehmer*innen auf den Ideen der anderen aufbauen. Halten Sie schweigen aus.
- Fordern sie auf, suchen Sie nach Feedback und ermutigen Sie andere, sich einzubringen und auf den Ideen der anderen aufzubauen.
- Führen Sie einen Prozess ein, der das Unterschiedlich-sein anerkennt und die Kommunikation fördert. Sie könnten zum Beispiel nach anderen Standpunkten zu einem Thema fragen.

ALLGEMEINE AUSSTATTUNG

Das Training wird über ein Videokonferenzsystem durchgeführt, das Bildschirmfreigabe, Gruppenräume und Chat bietet (z. B. Zoom, Teams, bigbluebutton, ...). Der*die Trainer*in verwaltet ein kollaboratives digitales Whiteboard (z. B. Miro, Mural, Klaxoon, ...).

Vor Beginn der Schulung sollten die Teilnehmer*innen und Ausbilder sicherstellen, dass die neueste Version der Videokonferenzsoftware installiert und aktualisiert ist. Sie sollten im Voraus prüfen, ob die Licht- und Tonbedingungen gut sind, um sicherzustellen, dass sie gut sichtbar und verständlich sind. Prüfen Sie auch, ob Kamera und Mikrofon mit dem jeweiligen Videokonferenzprogramm gut zusammenarbeiten.

Teilnehmer*innen und Trainer*in brauchen:

- Link zur Einladung zur Videokonferenz
- Laptop/Computer mit Kamera, Mikrofon und Lautsprechern (oder Ohrstöpseln, die keine Rückkopplung verursachen)
- Gute Internetverbindung (!)

- Stifte
- Wasser und Gläser
- Ein Weinkorken
- Gedruckter Text, z. B. ein Gedicht
- Eventuell: E-Mail-Adresse zur Erstellung eines Kontos für das kollaborative digitale Whiteboard (z. B. miro.com)

Eine angemessene Kommunikation vor Beginn der Schulung sollte sicherstellen, dass alle gut vorbereitet sind. Wenn die Teilnehmer*innen nicht an Online-Schulungen gewöhnt sind, empfiehlt es sich, zumindest in den ersten Stunden eine*n zweiten Trainer*in hinzuzuziehen, der bei technischen Problemen hilft. Darüber hinaus könnte eine technische Testsitzung einige Tage vor der ersten Schulung hilfreich sein, um einen reibungslosen Start für alle zu gewährleisten.

Nehmen Sie Ihr digitales Fundament ernst! Stellen Sie sicher, dass Ihr technisches System für alle Teilnehmer*innen gut funktioniert. Es hat schwerwiegende Auswirkungen auf die Schulung, wenn Sie (oder einige der Teilnehmer) technische Probleme haben. Eine Sitzung mit schlechter Audio- und/oder Videoqualität über Stunden hinweg zu verfolgen, ist äußerst anstrengend. Vor allem die Zusammenarbeit und der Austausch zwischen den Teilnehmer*innen sind in virtuellen Umgebungen immer etwas eingeschränkt, aber eine schlechte technische Basis macht dies noch viel schlimmer.

Ankommen und Einführung

DAUER

15 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Präsentation (optional)

ZIEL

Die Teilnehmer*innen werden über die*den Trainer*in, das allgemeine Thema des Trainings und den Kontext des Trainings informiert. Sie erarbeiten Kommunikationsvereinbarungen.

PROZESS

- Der*die Trainer*in stellt sich vor
- Vermittlung der Zielsetzung des Trainings
- Einführung in den Kontext dieses Trainings
- Vorstellungsrunde der Teilnehmer*innen, wenn diese sich nicht kennen.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Geben Sie hier noch keine detaillierten Informationen über den Inhalt des Trainings. Stellen Sie noch keine Definitionen vor.

Stellen Sie sich persönlich vor oder teilen Sie Ihren persönlichen Zugang zum Thema mit. Warum ist es für Sie persönlich wichtig? Haben Sie eine Geschichte zu erzählen, die Ihren Zugang zum Thema illustriert?

Wir glauben, dass dies dazu beitragen kann, einen offenen und einladenden Raum zu schaffen, in dem sich jede*r öffnen, sicher fühlen und engagieren kann. (Siehe auch: Artikel über psychologische Sicherheit in Gruppen: "What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team² - The New York Times")

Geben Sie auch den Grund an, warum Sie glauben, dass dieses Training in Ihrer Einrichtung besonders notwendig ist.

Wenn sich die Teilnehmer*innen vorstellen, verwenden Sie einen ‚Icebreaker‘ oder schlagen Sie ihnen vor, sich während der Übung „Fotosprache“ vorzustellen.

ZU VERMITTELNDER INHALT

Museen sind Institutionen, die von der Gesellschaft und für die Gesellschaft geschaffen wurden. Es ist ein erklärtes Menschenrecht, dass jede*r die Möglichkeit haben muss, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Unbeabsichtigt schließen unsere Museen jedoch verschiedene Besucher*innen aus. Dies betrifft unter anderem ältere Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund.

Museen und Science Center sollten gerechte und inklusive Praktiken einführen.

Science Center oder Museen, können, wenn sie für die Gesellschaft relevant sein wollen, nicht mehr damit gerechtfertigt werden, dass sie sich nur an eine sehr spezifische und begrenzte Gruppe von Menschen wenden. Diese Einrichtungen müssen sich für alle öffnen und auf allen Ebenen zugänglich werden - und damit ist nicht nur die physische Ebene gemeint, sondern auch die psychosoziale und die kognitive Ebene. Das wird in diesem Training deutlich. Und das ist es, was wir mit "Museum für alle" meinen.

In diesem Training werden die Explainer*innen mit der Einstellung, den Werkzeugen und dem theoretischen Hintergrund ausgestattet, die sie in die Lage versetzen, inklusive Vermittlung zu betreiben - insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Besucher*innen. Es wird aber deutlich werden, dass dieser Ansatz leicht auf viele andere Minderheiten und ausgegrenzte Gruppen übertragen werden kann. Der Ansatz der inklusiven Vermittlung kommt letztlich jeder*jedem Besucher*in zugute.

² <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>

Eckpunkte des Trainings

DAUER

10 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Präsentation mit Handzeichen (optional)
- Online-Whiteboard mit den entsprechenden Folien und Grafiken vorbereitet

ZIEL

Trainer*in und Teilnehmer*innen erarbeiten die Eckpunkte zur Durchführung des Trainings: Zeit, Ort und Erwartungen hinsichtlich der Beteiligung. Gemeinsame Vereinbarungen werden getroffen.

PROZESS

- Rahmenbedingungen zu Zeit und Ort des Trainings klären
- Anforderungen an die Beteiligung der Teilnehmenden und die Aufgaben des*der Trainer*in abstecken
- Kommunikationsvereinbarungen für das Training treffen
- Gemeinsame Do's und Don'ts erarbeiten

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Fragen sollten respektiert und beantwortet werden.

Geben Sie die Möglichkeit, einen echten Beitrag zu leisten. Versuchen Sie, den Rahmen der Gebote und Verbote und die Kommunikationsvereinbarungen gemeinsam festzulegen. Vielleicht gibt es sogar einen gewissen Spielraum für die gemeinsame Gestaltung des Rahmens hinsichtlich Zeit und Ort - z.B. die Pausengestaltung.

Dieser Teil ist die "Willkommenszeit" der Ausbildung! Alles, was in der Ausbildung über diesen entscheidenden Teil gelehrt wird (siehe Modul 3), sollte beachtet werden.

Geben Sie den Teilnehmenden Zeit zum Nachdenken, nachdem Sie eine Frage gestellt haben. Lassen Sie einige Momente des Schweigens zu.

Sammeln Sie alle ausgearbeiteten Vereinbarungen für alle sichtbar (mit Hilfe eines Whiteboards, Moderationskarten, Flipcharts, etc.).

ZU VERMITTLENDER INHALT

Der*die Trainer*in gibt folgende Informationen, bzw. werden folgende Dinge gemeinsam erarbeitet:

Zeit

- Dauer der Ausbildung
- Vereinbarung über Pausen
- Vereinbarungen über Pünktlichkeit

Nutzung der digitalen Werkzeuge

- Welche digitalen Hilfsmittel werden eingesetzt (Videokonferenzen, Whiteboard)
- Prüfen Sie, ob die Teilnehmer*innen sie bereits benutzt haben, wenn nicht, planen Sie einen Termin, um sie bei den ersten Übungen zu begleiten
- Wenn ein Miro Board verwendet wird: Geben Sie den Teilnehmer*innen Zugang zum Online-Whiteboard: Kopieren Sie den Link und das Passwort des Boards in den Chat. Über den Link gelangen die Teilnehmer*innen auf die Hauptseite (eventuell müssen sie sich mit der von ihnen vorbereiteten E-Mail-Adresse und einem neu zu erstellenden Passwort anmelden). Bei anderen Online-Whiteboard-Systemen ist das Verfahren ähnlich.
- Meeting in Miro: Jede*r Teilnehmer*in und der*die Trainer*in sind als kleines Dreieck mit seinem*ihrem Namen sichtbar. Minimieren Sie das Videokonferenzfenster - nur die Person, die spricht, ist sichtbar. Anstelle des Konferenzchats verwenden Sie nun den Miro-Chat, um Beiträge zu signalisieren.

Beitrag

- Was wird der Beitrag und wie wird die Rolle des*der Trainer*in sein?
- Welche Art von Beitrag wird von den Teilnehmer*innen erwartet?
- Gibt es irgendwelche Einschränkungen seitens der Teilnehmer*innen? (z. B. ein wichtiger Anruf, früheres Verlassen des Hauses, um den Zug am Ende des Moduls zu erreichen, eine vorübergehende Einschränkung der Mobilität, Sprachschwierigkeiten...)

"Das Training besteht aus vielen Aktivitäten, an denen Sie aktiv beteiligt sind. Die Erfahrungen, die Sie während der Aktivitäten machen, bilden die Grundlage für Diskussionen und eine tiefere Reflexion über die Themen. Deshalb sind Sie aufgefordert, Ihre eigene Sichtweise und Ihr Wissen einzubringen. In unseren Diskussionen wird es keine richtigen oder falschen Antworten geben. Ihre Ideen und Perspektiven sind wichtig. Es gibt auch einige einseitige Inputs, die aber nur eine untergeordnete Rolle spielen, so dass Sie aufgefordert sind, sich zu beteiligen und viel beizutragen, sodass dieses Training erfolgreich ist. Denn das Training basiert auf der Idee, dass nur Erkenntnisse aus erster Hand wirklich etwas bewirken.

Sie sind aufgefordert, immer wieder zu unterbrechen, Fragen zu stellen und Diskussionen zum Thema anzustoßen. Ich werde darauf achten, beim Thema zu bleiben. Daher kann es sein, dass ich einige Fragen oder Diskussionen an jenen Zeitpunkt verschiebe, an dem sie am Besten in das Training passen.“

Kommunikationsvereinbarungen

- Auf welche Umgangsformen können wir uns einigen? (z.B. hinsichtlich Unterbrechungen,...)
- Handzeichen³ : Führen Sie eine Zeichensprache ein, um die Teilnehmer*innen zu ermutigen, sich zu Wort zu melden: Handzeichen sind vereinbarte Gesten oder Formen, die Menschen mit ihren Händen machen, um auf nonverbale Weise zu kommunizieren (z.B. "Ich möchte sprechen", "Ich stimme zu", "Ich verstehe das nicht" usw.)

Mit Hilfe des PDFs <https://www.seedsforchange.org.uk/handsig.pdf> werden Handzeichen für dieses spezielle Training ausgewählt und gemeinsam definiert. [siehe auch Material Pack]

- Der*die Trainingsleiter*in lässt den Chat die ganze Zeit über offen. Diejenigen, die etwas sagen wollen, können im Chat "virtuelle Handzeichen" verwenden: Schreiben Sie das "Handzeichen" und Ihren Namen in den Chat, wenn Sie etwas sagen wollen.

*	Ich möchte mich an der Diskussion beteiligen".
###	'Ich stimme zu' oder 'Klingt gut'
** Name	"Direkte Antwort"
L	Sprache (Klärung)
T	Technischer Punkt (dringende sachliche Informationen)

Der*die Trainer*in kann diese Erklärungen in den Chat schreiben, während er*sie diese erklärt, so dass die Teilnehmer*innen sie nachschlagen können, bis sie sie auswendig können.

- Kamera & Mikrofon
Der*die Trainer*in ist Gastgeber der Videokonferenzsoftware. Er*sie bittet die Teilnehmer*innen, ihre Kameras während der gesamten Schulung einzuschalten und ihre Mikrofone auszuschalten, wenn sie nicht sprechen. Es ist hilfreich, die Kameras einzuschalten, um eine Atmosphäre des Vertrauens, der Sicherheit und der Offenheit zu schaffen. Wir kommunizieren nicht nur mit unserer Stimme, sondern z. B. auch mit unserer Körperhaltung und unserem Gesichtsausdruck. Da die Wirkung dieses Trainings auf Erfahrung und Diskussion beruht, wird es notwendig sein, so viel wie möglich im virtuellen Medium miteinander in Kontakt zu kommen, und deshalb ist es hilfreich, Kameras einzuschalten. Die Mikrofone sollten nur dann eingeschaltet werden, wenn die Teilnehmer*innen sprechen, da viele offene Mikrofone in den meisten Programmen Rauschen verursachen. Es wäre ohnehin nicht möglich, mehrere Personen, die gleichzeitig sprechen, zu verstehen.
- Der*die Trainer*in fragt, ob es an dieser Stelle weitere Vorschläge für Kommunikationsvereinbarungen oder Fragen gibt.

Do's & Don'ts für die Zusammenarbeit

Gibt es weitere Vereinbarungen, die die Gruppe treffen möchte?

Der*die Explainer*in fragt die Teilnehmer*innen, was ihrer Meinung nach während des Trainings getan oder nicht getan werden sollte. Um einen sicheren Rahmen zu schaffen, ist es notwendig, auf jene Regeln zu bestehen, die es jedem erlauben, sich ohne Bewertung zu äußern (z.B. kein Spott,...). Die Aktivität kann damit abgeschlossen werden, dass überprüft wird, ob diese Regeln von allen akzeptiert werden: Schreiben Sie die Regeln für die Zusammenarbeit auf eine digitale Tafel und warten Sie, bis alle Teilnehmer*innen mit einem Handzeichen zustimmen.

³ <https://www.seedsforchange.org.uk/handsig.pdf>

Ideen für gemeinsame Do's & Don'ts:

- Vertraulichkeit
- Offenheit wertschätzen
- Humor ist willkommen, aber die Grenzen zu verletzendem Humor sollen gewahrt werden
- Meinungen respektieren
- usw.

Fotosprache

DAUER

30 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Eine Reihe von Bildern auf dem Online-Whiteboard
- Illustration der wichtigsten Konzepte (siehe unten)

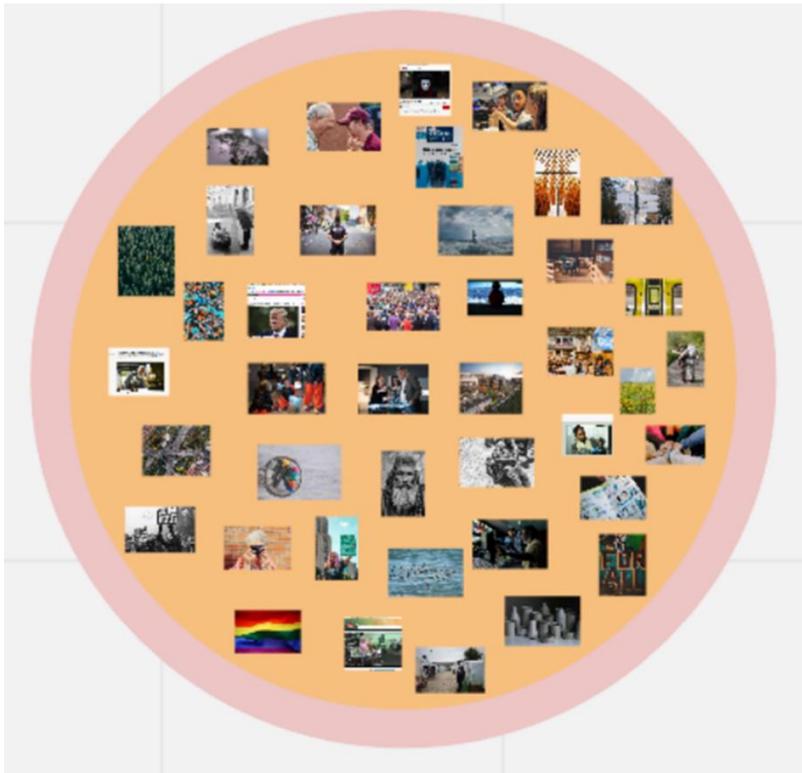
ZIEL

Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, den Begriff Inklusion zu definieren und ihn von Begriffen wie Integration, Exklusion und Gleichberechtigung abzugrenzen.

PROZESS

Fotosprache: Ein Satz von ca. 25 Fotos wird auf der digitalen Tafel ausgebreitet. Jede*r Teilnehmer*in wählt ein Bild aus und gibt der Reihe nach seine*ihre Definition von Inklusion auf der Grundlage dieses Bildes. Der*die Trainer*in fügt während der Erläuterung der Auswahl Stichwörter auf virtuellen Post-Its hinzu.

(Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um den Teilnehmer*innen zu erklären, wie sie auf das Online-Whiteboard zugreifen und wie sie die Bilder per Drag & Drop verschieben können).



Teilnehmer*innen können ein Bild aus einer Auswahl ziehen und ablegen

Definition: Nachdem jede*r seinen Kommentar abgegeben hat, fasst der*die Trainer*in zusammen, um ein gemeinsames Verständnis von Inklusion und **Chancengleichheit** („equity“⁴) im Kontext des Trainings zu finden. Der*die Trainer*in definiert die Begriffe, und jene die damit eng zusammenhängen, auf der Grundlage der Beiträge der Teilnehmer*innen. Zur Ergänzung können die bereitgestellten Grafiken verwendet werden.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Verbringen Sie nicht zu viel Zeit mit der Ein-Satz-Assoziationsübung. Bestehen Sie darauf, dass jede*r wirklich nur einen Satz beiträgt, aber ermutigen Sie jede*n, sich zu äußern. Wenn möglich, nehmen Sie bei der Definition der Begriffe Bezug auf die Ein-Satz-Assoziationen der Teilnehmer*innen.

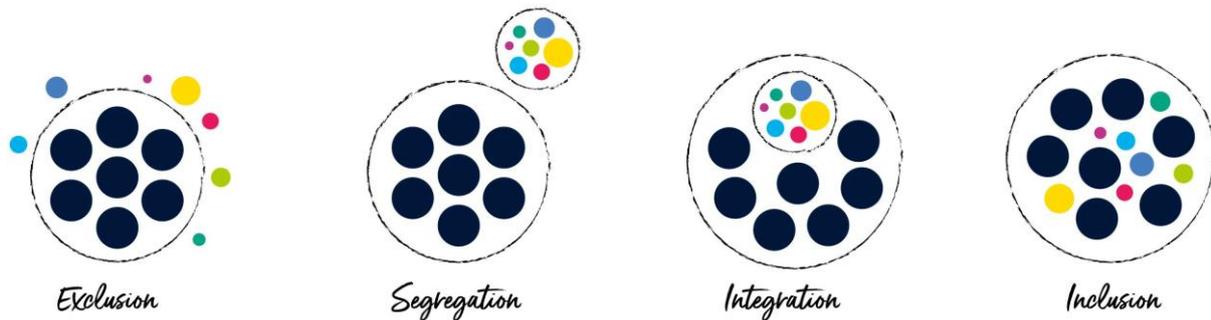
ÜBUNGSANWEISUNG

Fotosprache: "Wähle ein Bild aus und erkläre in einem Satz, warum du dieses Bild mit Inklusion assoziiert."

⁴ Die Begriffe „Equity“ und „Equality“ aus dem englischen Sprachraum sind im Kontext des Diskurses rund um Inklusion viel klarer definiert als die deutschen, etwas vagen Übersetzungen „Chancengleichheit“ und „Gleichberechtigung“. Die beiden Begriffe sollten daher im Training Erwähnung finden, um die Teilnehmer*innen zu eigenständigen Recherchen zu befähigen.

ZU VERMITTLENDER INHALT

Inklusion, Integration, Segregation, Exklusion⁵



Inklusion ist ein aktiver Prozess, der von der gesamten Gesellschaft getragen wird, um die idealen Bedingungen für die Sozialisierung, die Arbeit und andere Aktivitäten in einem Land/einer Gesellschaft zu organisieren und zu schaffen. Inklusion liegt in der Verantwortung einer*ines jeden, insbesondere der Institutionen.

→ Die Gesellschaft muss gute Bedingungen für die Inklusion aller schaffen und dabei ihre Bedürfnisse berücksichtigen. Es gibt keine einseitige Erwartung an die Anpassung.

Inklusion in Science Centern: Inklusion ist ein systemischer Reformprozess, der Veränderungen und Anpassungen von Bildungsmethoden, Ansätzen, Strukturen und Strategien beinhaltet, um Barrieren zu überwinden und allen Besucher*innen eine chancengleiche und partizipative Erfahrung und Umgebung zu bieten, die ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten am besten entspricht.

Integration ist als ein Prozess der Eingliederung von Personen in bestehende Regelinstitutionen zu verstehen, sofern diese sich an die standardisierten Anforderungen dieser Institutionen anpassen können. Die Kritik am Integrationsbegriff konzentriert sich auf die damit verbundene Wir-Du-Polarisierung, die Vernachlässigung struktureller Ungleichheiten, strukturelle Diskriminierung und die Tatsache, dass "Nicht-Integration" als subjektives Versagen des zu Integrierenden und nicht (auch) als Versagen der Gesellschaft gesehen wird.

Das zu integrierende Individuum oder die zu integrierende soziale Gruppe wird einer Mehrheitsgesellschaft gegenübergestellt, die als homogen dargestellt wird. Der Begriff der Integration beinhaltet also die Idee einer bestehenden Norm.

Ein weiteres Problem ist, dass der Begriff Integration meist defizitorientiert verwendet wird und durch "Sondermaßnahmen" gekennzeichnet ist.⁶ → Die zu integrierende Person muss sich anpassen.

Segregation liegt vor, wenn Arbeit, Bildung oder Aktivitäten für Menschen mit bestimmten Merkmalen in getrennten Umgebungen angeboten werden (die meist so gestaltet sind oder genutzt

⁵ Zusammenfassung nach "A Summary of the Evidence on Inclusive Education", erstellt von Abt Associates, einschließlich Definitionen des United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities – General Comment No. 4. https://alana.org.br/wp-content/uploads/2016/12/A_Summary_of_the_evidence_on_inclusive_education.pdf

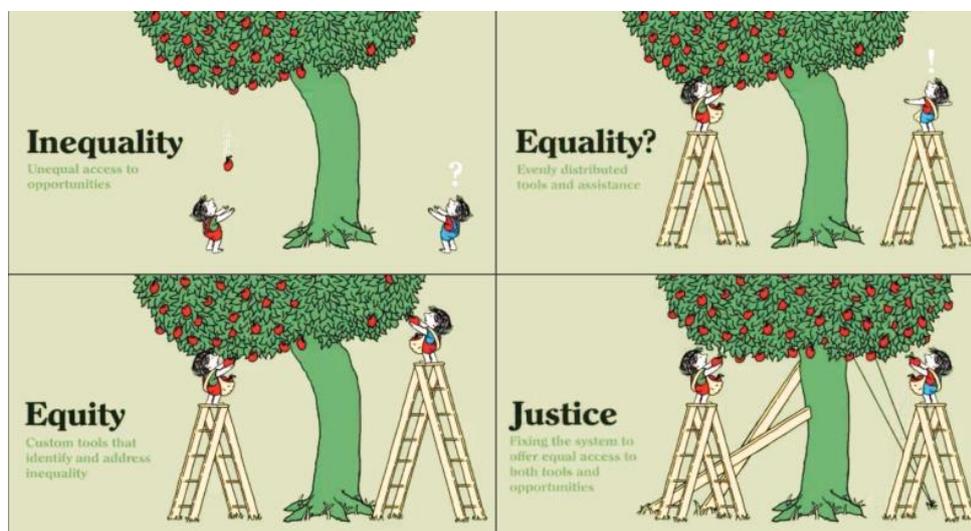
⁶ Nach: Merkblatt Begriffserklärung Integration und Inklusion des Deutschen Caritasverbandes e.V., 2018; https://dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/fluechtlingshilfe/Caritas_Factsheet_Begriffsklaerung_Integration_Inklusion.pdf

werden, dass sie einer bestimmten oder mehreren Beeinträchtigungen entsprechen) und von anderen Menschen isoliert sind.

Assimilation (kulturelle Assimilation) ist der Prozess, bei dem sich eine Minderheitengruppe allmählich an die Sitten und Gebräuche der vorherrschenden Kultur anpasst.⁷

Soziale Ausgrenzung beschreibt einen Zustand, in dem Menschen nicht in vollem Umfang am wirtschaftlichen, sozialen, politischen und kulturellen Leben teilnehmen können, sowie den Prozess, der zu diesem Zustand führt und ihn aufrechterhält. Die Marginalisierung eines Teils der Individuen in einer Gesellschaft aufgrund verschiedener sozialer Faktoren und Kriterien, die sie vom Rest der Bevölkerung unterscheiden, führt zur Nichterfüllung der sozialen Grundrechte.

Gleichberechtigung (Equality), Chancengleichheit (Equity) und Gerechtigkeit (Justice)⁸



Cartoon gezeichnet von Tony Ruth⁹

Es gibt drei Hauptwege, um Ungleichheit zu bekämpfen: Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Gerechtigkeit.

Chancengleichheit bedeutet Fairness, indem den Menschen ein vielleicht ungleiches, aber angemessenes Maß an Unterstützung gewährt wird - je nach ihrem Ausgangsniveau. Daraus folgt, dass die Chancengleichheit untergraben wird, wenn die Bedürfnisse einer Person oder Gruppe nicht berücksichtigt werden.

In unserem Fall bedeutet das: Die Explainer*innen sollten die Bedürfnisse und Motivationen von Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen berücksichtigen, wenn sie mit ihnen interagieren.

⁷ <https://en.wikipedia.org/wiki/Assimilation>

⁸Nach: EFCL Org.: Supporting Inclusive Communities. Module 4: Equality, Equity and Justice

⁹Cartoon: basierend auf Shel Silversteins Giving Tree für John Maedas Design in Tech Report 2019 (https://www.researchgate.net/figure/Equality-Equity-and-Justice-Source-Tony-Ruth-from-Maeda-2019_fig2_354087577 - CC BY-NC-SA 4.0)

Chancengleichheit verlangt von uns, dass wir anerkennen, dass die Menschen in unseren Gemeinschaften aufgrund ihrer unterschiedlichen Lebenserfahrungen, ihrer Intersektionalität und ihrer Vorteile verschiedenen Formen der Ausgrenzung ausgesetzt sind. Daher sollten die Lösungen, die wir umsetzen, auf die spezifischen Bedürfnisse jedes Einzelnen oder jeder Gemeinschaft zugeschnitten sein. In der Illustration wird dies so dargestellt, dass jeder Person eine Leiter in der richtigen Größe zur Verfügung gestellt wird. (Die Leiter stellt also das Bedürfnis dar.) Die Umsetzung von Lösungen zur Chancengleichheit ist zeitaufwändiger, da man Hintergrundrecherchen zu jeder unterrepräsentierten Gruppe in einer Gemeinschaft durchführen muss. Außerdem kann die Entwicklung individueller Werkzeuge und Ressourcen kostspielig sein. Sie sind jedoch eine gute Möglichkeit, um sicherzustellen, dass bestimmte Hindernisse für den Zugang zu oder die Teilnahme an Aktivitäten, mit denen unterrepräsentierte Gruppen konfrontiert sind, überwunden werden können.

Gleichberechtigung bedeutet, dass wir Ungleichheit bekämpfen, indem wir dafür sorgen, dass alle die gleichen Mittel und Ressourcen haben, um erfolgreich zu sein. Dies wird in der Abbildung dadurch dargestellt, dass beide Personen eine Leiter in der gleichen Höhe haben.

Solche Lösungen verwenden oft einen "Einheitsansatz", was ihre Umsetzung weniger teuer oder zeitaufwändig macht. Gleichberechtigungsansätze funktionieren gut, wenn alle von demselben Instrument oder Dienst profitieren würden. Wie in der Illustration gezeigt, geht die Gleichberechtigung jedoch nicht immer auf die spezifischen Hindernisse ein, mit denen eine Person konfrontiert ist; daher können diese Lösungen manchmal nutzlos sein.

Gerechtigkeitsorientierte Lösungen sind erforderlich, wenn die Ursache der Ungleichheit in gesellschaftlichen Systemen oder Funktionen liegt. Gerechtigkeit erfordert, dass wir systematisch darüber nachdenken, wie die derzeitigen gesellschaftlichen Normen und Vorgehensweisen zu Ungleichheiten führen. In der Illustration ist es der schiefe Baum, der die Ungleichheit hervorruft, und durch die Schaffung von Lösungen, die dies beheben, ist die Ungleichheit kein Thema mehr. Gerechtigkeitsorientierte Lösungen brauchen Zeit, um umgesetzt zu werden, und können kostspieliger sein, da sie systemische Veränderungen erfordern; der Vorteil besteht jedoch darin, dass wir alle Ursachen der Ungleichheit beseitigen und so eine zugänglichere und gerechtere Erfahrung für alle schaffen.

Exklusion

Ausgrenzung ist systemisch. Sie tritt auf, wenn Menschen direkt oder indirekt am Zugang zu Bildung, Arbeit, Aktivitäten, Orten usw. gehindert oder verweigert werden.



Dimensionen und Triebkräfte der sozialen Ausgrenzung¹⁰.

In der Forschung werden drei Arten von Ausgrenzung innerhalb der Gesellschaft differenziert, diese stehen in enger Wechselbeziehung mit gesellschaftlichen Dynamiken und Kontexten wie den menschlichen Fähigkeiten, Governance-Fragen, öffentlichen Maßnahmen und den Institutionen, die sie aufrechterhalten, den informellen Normen und Praktiken, die in jeder Gemeinschaft oder Gesellschaft anzutreffen sind, usw. Babajanian und Hagen-Zanker illustrieren dies in der Grafik oben.

Ausgrenzung ist kontextspezifisch und variiert in ihrem Ausmaß. Dafür kann es zum Beispiel wirtschaftliche Gründe geben: wenn etwa keine finanziellen Ressourcen für den Zugang zu Schulbildung oder Gesundheitsfürsorge zur Verfügung stehen, oder wenn ein Museumsbesuch angesichts der täglichen Lebenshaltungskosten zum Luxus wird.

Aber die Ausgrenzung kann auch sozialer Natur sein: Wenn man einer Minderheit in einer Gemeinschaft angehört, in der die vorherrschenden sozialen Normen von einer anderen Gruppe definiert sind, die sich von der eigenen unterscheidet, bestimmt dies, wie man sich verhält. Wir sehen dies zum Beispiel in Gesellschaften, in denen Menschen die sich als LGBTQI+ identifizieren, aber von der Gesellschaft nicht anerkannt werden und aktiv und subtil davon abgehalten werden, ihre Einstellung auszuleben.

Manchmal sind die ausgrenzenden Praktiken subtil und nicht sofort offensichtlich, außer für diejenigen, die sie erleben. Das kann etwa eine Beschilderung sein, die nur zwei Geschlechter anspricht, oder eine Ausstellung und ein öffentliches Programm gehen davon aus, dass es nur zwei Geschlechter gibt - oder dass Familien immer aus Mutter und Vater mit Kindern bestehen. Diese können entweder "informellen Normen und Praktiken" sein, in Bereichen die nicht formal geregelt sind, oder aber auch niedergeschriebene Gesetzen oder die Verfassung, die aber dennoch praktiziert

¹⁰ B. Babajanian & J. Hagen-Zanker: Social protection and social exclusion: an analytical framework to assess the links; <https://cdn.odi.org/media/documents/7864.pdf>

werden. Die ausgrenzenden Praktiken können auch in Regierungssystemen, Rechtsnormen sowie auf der Ebene der öffentlichen Politik gelten.

Diese Normen bestimmen, wer von bestimmten Ressourcen systemisch ein- und ausgeschlossen wird, wie die Formen der Ausgrenzung in der Mitte des Kreises zeigen. (siehe auch „What do we mean by exclusion?“¹¹)

Diskriminierung

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung aufgrund unzulässiger oder rechtswidriger Kriterien wie Herkunft, Geschlecht, Moral, sexuelle Ausrichtung, Alter, Familienstand, Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit - tatsächlich oder vermeintlich - zu einer ethnischen Gruppe oder Nation, politische Meinungen, gewerkschaftliche oder bestimmte Gruppen unterstützende Aktivitäten, religiöse Aktivitäten, religiöse Überzeugungen, körperliche Erscheinung, Vatersnamen oder aufgrund des Gesundheitszustands oder einer Behinderung.

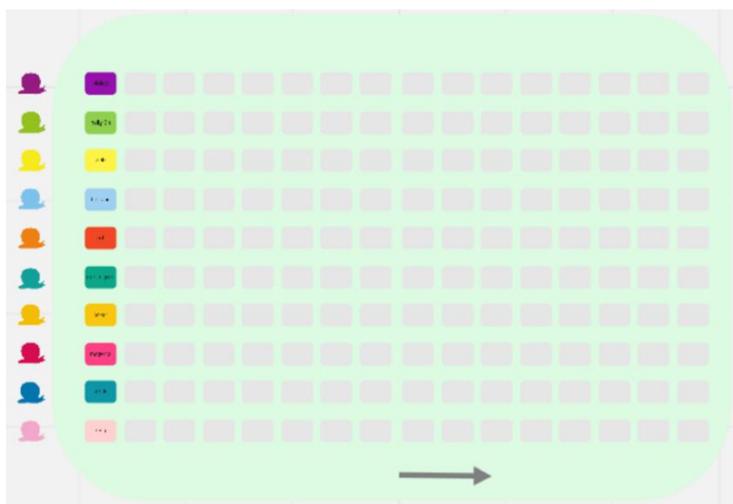
Ein Schritt vorwärts

DAUER

55 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Online-Whiteboard mit relevanten Folien



Jede Figur stellt eine*n Teilnehmer*in dar, der*die eine bestimmte Rolle hat und sich je nach Situation weiterbewegt oder nicht.

¹¹ <https://www.futurelearn.com/info/courses/meaningful-inclusive-museum-practices/0/steps/233704>

ZIEL

Die Teilnehmer*innen verstehen, dass in Museen und Science Centern nicht jede*r die gleichen Möglichkeiten zur Teilnahme hat.

Die Teilnehmer*innen verstehen, dass unsere Museen unbewusst verschiedene Besucher*innen ausschließen. Diese Ausgrenzung des Publikums betrifft insbesondere ältere Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund.

Die Teilnehmer*innen werden in der Lage sein zu erkennen, was zum Ausschluss bestimmter Gruppen in unseren Science Centern führt.

PROZESS

Jede*r Teilnehmer*in erhält eine Rollenkarte (eine Ein-Satz-Beschreibung einer Person, die individuell in den Chat geschickt wird). Diese werden von den Teilnehmer*innen leise gelesen. Die Teilnehmer*innen bekommen einen Moment Zeit, sich mit der Rolle vertraut zu machen. Der*die Trainer*in fragt nach, ob sich jemand in der zugewiesenen Rolle unwohl fühlt und die Rolle wechseln möchte.

Von nun an spielt jede*r die Rolle und beantwortet die folgenden Aussagen entsprechend der Rolle.

Um das Einfühlen in die Rolle zu erleichtern, können die folgenden Fragen gestellt werden, die die Teilnehmer*innen im Stillen beantworten können: Wenn Sie morgens aufstehen, wo sind Sie dann? Was machen Sie gleich nach dem Aufstehen? Wie sieht der Tag für Sie aus? Welche Pläne haben Sie? Wohin müssen Sie gehen? Wen treffen Sie?

Die Teilnehmer*innen werden gebeten, absolut still zu sein, während sie eine Figur auswählen und ihren (echten) Vornamen dazuschreiben.

Der*die Trainer*in erklärt den Teilnehmer*innen, dass er*sie eine Liste von Situationen oder Ereignissen vorlesen wird (siehe unten). Jedes Mal, wenn sie eine Aussage mit "Ja" beantworten können, sollen sie einen Schritt nach vorne machen. Andernfalls sollen sie bleiben, wo sie sind, und sich nicht bewegen.

Der*die Trainer*in liest die Situationen aus der Liste der Situationen vor, eine nach der anderen. Er*sie macht zwischen den einzelnen Aussagen eine Pause, um den Teilnehmer*innen Zeit zu geben, nach vorne zu treten und sich umzuschauen, um ihre Position im Verhältnis zueinander wahrzunehmen.

Am Ende fordert der*die Trainer*in alle auf, sich ihre endgültigen Positionen zu merken und zur Nachbesprechung zusammenzukommen.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Achten Sie darauf, dass die Teilnehmer*innen ihre Rollenkarten behalten und sie den anderen Teilnehmer*innen nicht zeigen. Sie werden sie für die folgende Aktivität benötigen.

Damit das Spiel funktioniert, werden mindestens 6 Rollen benötigt. Bei einer großen Gruppe kann die gleiche Rolle zweimal verteilt werden.

Es gibt Rollenkarten für Senior*innen, Menschen mit Migrationshintergrund und "Menschen mit besseren Chancen auf Teilhabe an unserer Gesellschaft". Achten Sie darauf, dass Sie die Rollenkarten von Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen zu gleichen Teilen an die Hälfte der Teilnehmer*innen verteilen. Die andere Hälfte erhält eine Rollenkarte von "Menschen mit besseren Chancen zur Teilhabe an unserer Gesellschaft". Stellen Sie sicher, dass die Rollenkarten, die mit den Persona-Inspirationspaketen in Modul 2 in Verbindung stehen, im Spiel sind (die Senior*innen - bzw. Menschen mit Migrationshintergrund-Rollenkarten).

Bevor Sie die Online-Version von Ein Schritt vorwärts starten, erklären Sie die notwendigen Werkzeuge für das Online-Whiteboard, wie z. B.: Vergrößern/Verkleinern, Navigieren und Verschieben von Elementen.

Betonen Sie in der Nachbesprechung, dass die Teilnehmer*innen aufgefordert sind, die Gefühle, die sie während des Spiels hatten, ehrlich zu artikulieren. Es ist in Ordnung, eifersüchtig zu sein, das Spiel zu hassen oder ähnliches (normalerweise sind wir gewohnt, die dunklen Seiten unserer Psyche unter den Tisch zu kehren). Sie können auch über das Risiko diskutieren, sich auf Stereotypen zu verlassen, um die eigene Rolle zu konstruieren.

ÜBUNGSANWEISUNG¹²

Übung

"Lesen Sie Ihre Karte leise und versuchen Sie, ein Gefühl für den Charakter zu bekommen"

"Ich werde nun eine Liste von Situationen oder Ereignissen vorlesen. Jedes Mal, wenn Sie denken, dass Sie in der Rolle Ihres Charakters eine Aussage mit 'Ja' beantworten können, sollten Sie einen Schritt nach vorne machen. Andernfalls sollten Sie bleiben, wo Sie sind, und sich nicht bewegen."

"Die Aktivität ist vorbei. Wir machen jetzt eine Nachbesprechung. Ihr könnt aus eurer Rolle aussteigen, indem ihr eure Arme und Beine ausschüttelt und über eure Arme streicht."

Nachbesprechung

„Wie hat es sich angefühlt, einen Schritt nach vorne zu machen oder zurückzubleiben?“

„War jemand nicht in der Lage, einen Schritt nach vorne zu machen?“

„Haben diejenigen, die vorwärts gehen konnten, gemerkt, dass sie teilweise allein waren? Wie haben sich diejenigen gefühlt, die sich in einem Haufen in der Mitte befanden? Wie haben sich diejenigen gefühlt, die ganz am Rande der Gruppe standen? Wer fühlte sich besonders benachteiligt?“

„Was hat sie daran gehindert, einen Schritt nach vorne zu machen?“

„Welche strukturellen oder sozialen Probleme sehen haben Sie wahrgenommen?“

„In welche Rolle seid ihr geschlüpft?“

¹² <https://divedu.eduskills.plus/methods/social%2F02>

„Wie leicht oder schwer war es, sich in die Rolle einzufühlen und die Fragen zu beantworten? Wie habt Ihr die Identität des Charakters geschaffen?“

„Haben Sie (persönlich, nicht in der Rolle) eine dieser Formen der Ausgrenzung erlebt?“¹³

Anhang: Situationsliste

Situationen im täglichen Leben:

- Sie haben das Gefühl, dass Ihre Sprache, Religion und Kultur in der Gesellschaft, in der Sie leben, respektiert werden.
- Sie haben das Gefühl, dass Ihre Kompetenzen in der Gesellschaft, in der Sie leben, geschätzt und respektiert werden.
- Sie können einmal im Jahr auf Urlaub fahren.
- Sie sehen Ihre Zukunft positiv.
- Sie können das Internet nutzen und davon profitieren.

Situationen im Kontext von Museen bzw. Science Centern:¹⁴

- Sie sind mit Museen vertraut.
- Sie sind mit Science Centern vertraut.
- Sie haben Zugang zu grundlegenden Informationen über Aktivitäten und Workshops, die in der Nähe Ihres Wohnorts oder an Orten, die Sie täglich besuchen, angeboten werden.
- Wenn Sie ein Science Center besuchen oder an einer Aktivität zur Wissenschaftskommunikation teilnehmen, werden der Besuch und die Aktivitäten an Ihre Mobilität angepasst.
- Wenn Sie ein Science Center besuchen oder an einer wissenschaftlichen Kommunikationsaktivität teilnehmen, verstehen Sie die Sprache und die Wörter, die bei den vorgeschlagenen Aktivitäten verwendet werden.
- Wenn Sie ein Science Center besuchen oder an einer wissenschaftlichen Kommunikationsaktivität teilnehmen, sind Sie sicher, dass Sie Menschen Ihrer ethnischen Abstammung sehen werden.
- Wenn Sie ein Science Center besuchen oder an einer wissenschaftlichen Kommunikationsaktivität teilnehmen, werden Sie mit Sicherheit Menschen mit Ihrem sozioökonomischen Hintergrund treffen.
- Wenn Sie ein Science Center besuchen oder an einer wissenschaftlichen Kommunikationsaktivität teilnehmen, können Sie sicher sein, dass das Wissen von Menschen aus Ihrer sozialen Schicht positiv dargestellt wird.
- Wenn Sie ein Science Center besuchen oder an einem Workshop teilnehmen, können Sie sicher sein, dass das Personal Ihrer ethnischen Abstammung oder sozialen Schicht angehört.

¹³ <https://www.futurelearn.com/courses/meaningful-inclusive-museum-practices/1/steps/1168395>

¹⁴ Je nach Einrichtung wählen Sie den Begriff "Museum" oder "Science Center".

- Wenn Sie ein Science Center besuchen oder an einer wissenschaftlichen Vermittlungsaktivität teilnehmen, können Sie einen kritischen Standpunkt einnehmen, ohne zu denken, dass es sich um ein "Kultur- oder Integrationsproblem" handelt.
- Bevor Sie ein Science Center verlassen, können Sie im Museumsshop etwas kaufen und/oder sich am Ausgang einen Kaffee oder ein Sandwich leisten.
- Wenn Sie ein Science Center besuchen, verstehen Sie die Texte und Beschilderungen.
- Wenn Sie ein Science Center besuchen, entspricht der Wissensstand, auf dem die Erklärungen aufgebaut sind, dem Ihren.
- Wenn Sie ein Science Center besuchen, wissen Sie, wie Sie die Exponate betrachten, mit ihnen interagieren oder sie nutzen können.
- Wenn Sie ein Science Center besuchen, wissen Sie, wie Sie sich an diesem Ort zurechtfinden.
- Beim Besuch eines Science Centers können Sie sich je nach Ihrer Mobilität bewegen und ausruhen.
- Beim Besuch eines Science Centers werden die Inhalte so präsentiert, dass sie für Sie relevant sind.
- Aktivität in einem Science Center sind in einem Tempo, das für Sie gut passt.
- Ein Science Center ist ein Ort für Sie.
- Sie denken, dass das, was in einem Science Center stattfindet, für Sie relevant ist.

Rollenkarten (eine wird an jeden Teilnehmer als private Nachricht im Chat gesendet)

Senior*innen

Sie sind eine 96-jährige Dame, die Kreuzworträtsel liebt und leicht hör- und sehbehindert ist.

Sie sind ein sportlicher 82-Jähriger, der Prostatakrebs überlebt hat und sich in der Kirche engagiert.

Sie sind ein 60-jähriger Schriftsteller, der ein unabhängiges Leben führt.

Sie sind eine 70-jährige Akademikerin und ehemaliger Drogendealerin.

Menschen mit Migrationshintergrund

Sie sind eine 50-jährige Stiefmutter, die mit 18 Jahren aus der Türkei kam.

Sie sind eine arbeitslose junge muslimische Mutter aus Syrien.

Sie sind ein 30-jähriger Mensch mit Migrationshintergrund aus Kenia und arbeiten als Fahrer.

Sie sind ein 18-jähriger Flüchtling aus Afghanistan, dessen Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist.

Andere Rollenkarten

Du bist der 19-jährige Sohn einer Schauspielerin.

Sie sind ein arbeitsloser Hochschulabsolvent, der auf die Chance auf seinen ersten Arbeitsplatz wartet.

Sie sind eine 22-jährige Krankenschwester.

Sie sind eine arbeitslose alleinerziehende Mutter.

Sie sind der 19-jährige Sohn eines Bauern in einem abgelegenen Dorf in den Bergen.

Sie sind ein 42-jähriger Lehrer an einer Hochschule.

Du bist ein 6-jähriges Mädchen aus einem Vorort.

Sie sind ein 36-jähriger Vollzeit-Musiker.

ZU VERMITTELNDER INHALT

Im Spiel „Ein Schritt vorwärts“ wird die Ungleichheit zwischen den Zielgruppen und den "Menschen mit besseren Chancen zur Teilhabe an unserer Gesellschaft" deutlich. Es wird greifbar, dass das grundlegende Menschenrecht auf Gleichheit und gleiche Chancen zur Teilhabe an der Gesellschaft nicht für alle selbstverständlich gewährleistet ist. Gerechtigkeitsdefizite in Science Centern und Museen werden deutlich.

Die Definition von "Chancengleichheit" in Abgrenzung zu "Gleichberechtigung" ist der Schlüssel zum Verständnis davon, was passiert, wenn die Bedürfnisse der Zielgruppen nicht berücksichtigt werden: Das grundlegende Menschenrecht auf Chancengleichheit wird ausgehöhlt. Daher sollten Museen und Science Center gerechte und inklusive Praktiken einführen.

Definition der Zielgruppen

DAUER

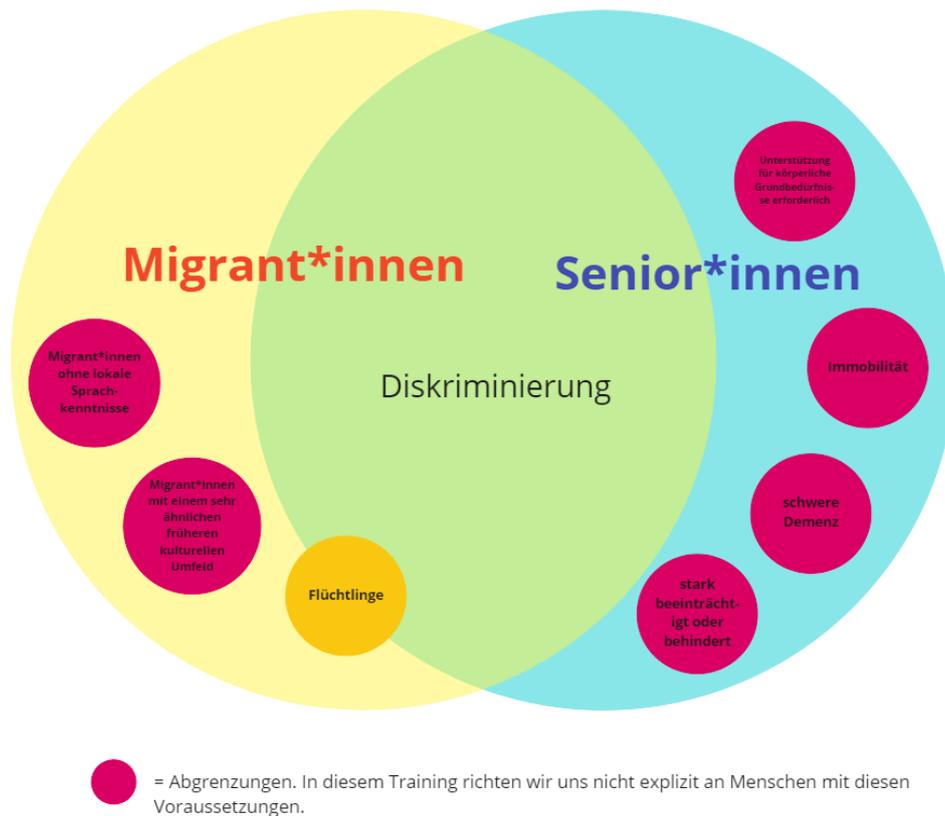
20 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Präsentation mit Infografiken und Schlüsselwörtern zur Definition der Zielgruppen
- Online-Whiteboard für Brainstorming (digitale Post-its)

ZIEL

Die Teilnehmer*innen können erklären, auf welche Zielgruppen sich dieses Training konzentriert und wie heterogen diese sind.



PROZESS

Der*die Trainer*in definiert die Zielgruppen und Abgrenzungen zu Personen, die von diesem Training weniger angesprochen werden.

Die Heterogenität und die Gemeinsamkeiten dieser Gruppen werden diskutiert.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Betonen Sie die Heterogenität der Gruppen.

Seien Sie beim Brainstorming über die Gemeinsamkeiten zwischen den anvisierten Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen offen für unerwartete Punkte.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Entsprechen diese Definitionen dem, was Sie sich vorgestellt haben?"

"Was haben Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund gemeinsam?"

ZU VERMITTLENDER INHALT

Die Hälfte der Rollen, die Sie im Spiel "Ein Schritt vorwärts" gespielt haben, dienen als Beispiele für den Teil aller Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund, die wir in diesem Training ansprechen wollen. Um die Wirksamkeit des Trainings zu gewährleisten, wurde beschlossen, sich auf eine Teilmenge aller Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund zu konzentrieren.

Dennoch handelt es sich bei den angesprochenen Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund um eine Gruppe sehr unterschiedlicher Menschen mit sehr unterschiedlichen Bedürfnissen.

Dieser Teil des Trainings zielt darauf ab, die Hauptmerkmale der Zielpersonen kurz zu erläutern. Es wird erörtert, wie unterschiedlich sie sind und was sie gemeinsam haben.

Die demografischen Merkmale geben uns eine Eingrenzung der Zielgruppe, aber keine Informationen darüber, wie diese Gruppe erreicht werden kann. Zu diesem Zweck ist es notwendig, Cluster nach anderen Aspekten zu bilden, die in Modul 2 ausführlicher behandelt werden.

Ein Blick auf die demografischen Merkmale:

Senior*innen

Wer ist ein*e Senior*in? Es gibt keine allgemeingültige Definition des Begriffs "Senior*in". Wenn wir im Zusammenhang mit der Ausbildung von "Senior*innen" sprechen, meinen wir eine "alte" Person, etwa ab dem Alter von z.B. 50 Jahren, im Ruhestand oder (nur) teilzeitbeschäftigt. Mit zunehmendem Alter der Senior*innen nehmen oft auch die körperlichen Einschränkungen zu. Allerdings sind sie individuell sehr unterschiedlich. Die meisten fühlen sich bis zu einem hohen Alter fit und wenig eingeschränkt.

Aber das muss berücksichtigt werden:

Alt zu sein hat nicht nur etwas mit dem "chronologischen Alter" einer Person (z. B. über 55, 60, 65 oder 70 Jahre) und dem biologischen Prozess des Älterwerdens zu tun. „Alt“ zu sein und als "alte Person" behandelt zu werden, ist auch ein soziales Konstrukt, das mit sozialen Realitäten und Wahrnehmungen über das Alter verbunden ist, die sich im Laufe der Zeit ändern und in den verschiedenen Gesellschaften innerhalb Europas und weltweit unterschiedlich sind. Der*die Einzelne hat auch unterschiedliche Vorstellungen davon, was Alter bedeutet, je nachdem, wo er sich auf dem Alterskontinuum befindet. Im Laufe ihres*seines gesamten Lebenszyklus erfährt er*sie, was es bedeutet, "jung", "mittleren Alters" oder "alt" zu sein.

Alter und Altern werden in der Regel aus vier verschiedenen, sich jedoch überschneidenden Perspektiven diskutiert und behandelt:

- chronologisches Alter, basierend auf dem Geburtsdatum;
- biologisches Alter, verbunden mit körperlichen Veränderungen;
- psychologisches Alter, das sich auf die geistigen und persönlichen Veränderungen im Laufe des Lebenszyklus bezieht;
- soziales Alter, das den Wandel der Rollen und Beziehungen eines Menschen während des Älterwerdens definiert.

Diese vier Aspekte des Alterns können sich in unterschiedlichem Tempo entwickeln und sich unterschiedlich auf die individuellen Erfahrungen sowie die gesellschaftlichen Reaktionen auswirken, die auch durch das soziale, historische und kulturelle Umfeld beeinflusst werden. Dies wirkt sich nicht

nur darauf aus, wie die Gesellschaft ältere Menschen sieht, sondern auch darauf, wie ältere Menschen sich selbst wahrnehmen.

Abgrenzungen:

In diesem Training richten wir uns nicht an alte Menschen, die:

- aufgrund von Immobilität überhaupt keinen Zugang zu einem Museum oder Science Center haben
- persönliche Betreuung für ihre Grundbedürfnisse wie Toilettengang, Essen usw. brauchen
- sehr stark beeinträchtigt oder behindert sind
- mit Demenz leben

Diese Gruppen haben ebenso das Bedürfnis und den Anspruch bei Interventionen zur Inklusion berücksichtigt zu werden. In diesem Training konzentrieren wir uns jedoch darauf, was Explainer*innen (im Gegensatz z.B. zur Leitung einer Institution...) tun können.

Menschen mit Migrationshintergrund

Die UN-Migrationsbehörde (IOM) definiert einen Menschen mit Migrationshintergrund als jede Person, die sich über eine internationale Grenze oder innerhalb eines Staates weg von ihrem gewöhnlichen Wohnort bewegt oder bewegt hat, unabhängig vom rechtlichen Status der Person, davon, ob die Bewegung freiwillig oder unfreiwillig ist, von den Gründen für die Bewegung oder von der Dauer des Aufenthalts.¹⁵

Unterschied zu: Flüchtling. Flüchtlinge sind Personen, die sich aufgrund von befürchteter Verfolgung, Konflikten, allgemeiner Gewalt oder anderen Umständen, die die öffentliche Ordnung ernsthaft gestört haben, außerhalb ihres Herkunftslandes befinden und daher internationalen Schutz benötigen.

Abgrenzungen:

In diesem Training richten wir uns nicht an Menschen mit Migrationshintergrund, die:

- aus einem sehr ähnlichen früheren kulturellen Umfeld kommen (z.B. wäre jemand, der aus beruflichen Gründen in ein anderes Land innerhalb Europas gezogen ist, ebenfalls ein Menschen mit Migrationshintergrund, aber er oder sie erfährt nicht die gleiche Diskriminierung wie zum Beispiel ein Flüchtling aus Syrien).
- Menschen mit Migrationshintergrund ohne lokale Sprachkenntnisse

Heterogenität

Die groben Beschreibungen der Personengruppen, die wir in diesem Training ansprechen, können nur als Ausgangspunkt betrachtet werden. Diese Informationen helfen noch nicht dabei, ein Erlebnis zu schaffen, das für sie zugänglich und relevant ist. Wir werden uns die angesprochenen Personen im nächsten Modul genauer ansehen.

Wir haben wahrscheinlich starke Stereotypen über Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen in unseren Köpfen. In der Gesellschaft nehmen wir Senior*innen und Menschen mit

¹⁵ Vgl.: <https://www.un.org/en/global-issues/migration>

Migrationshintergrund vielleicht als Gruppen wahr, aber eigentlich sind sie sehr, sehr heterogene Menschen.

Es gibt zahlreiche gerontologische Studien, die bestätigen, dass dieser Unterschied zwischen dem chronologischen Alter und dem subjektiv empfundenen Alter immer größer wird und inzwischen im Durchschnitt fünf bis zehn Jahre beträgt.

Das hat mit unserem Gesundheitssystem und der geringen körperlichen Arbeit zu tun, die wir heutzutage in den meisten europäischen Ländern während unseres Arbeitslebens verrichten.

Auch Menschen mit Migrationshintergrund sind eine sehr heterogene "Gruppe". Sie haben sehr unterschiedliche Erfahrungen und unterschiedliche kulturelle Hintergründe.

Was jedoch alle in diesem Training angesprochenen Personen gemeinsam haben, ist, dass sie in irgendeiner Weise von der Gesellschaft und in unseren Museen diskriminiert werden und dass sie Erfahrung haben (Lebenserfahrung für Senior*innen, andere kulturelle Erfahrungen für Menschen mit Migrationshintergrund).

Zusammengefasst:

Die beiden Zielgruppen sind sehr heterogen. Dennoch teilen sie einige gemeinsame Merkmale innerhalb jeder Gruppe (Tatsache, dass sie einen anderen kulturellen Hintergrund haben, Tatsache, dass sie Lebenserfahrung haben). Beide Gruppen werden diskriminiert und oft als homogen angesehen. Wir müssen uns unserer Stereotypen über Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund bewusst sein.

Systemischer Wandel

DAUER

35 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Digitales Whiteboard mit Raster für die Bewertung

ZIEL

Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, Inklusion innerhalb ihrer Einrichtung anhand von fünf Bereichen zu analysieren. Sie identifizieren, welche Teile einer Institution die Macht haben, bestimmte Aspekte der Diskriminierung zu bekämpfen und wie sie dies tun könnten.

PROZESS

Der*die Trainer*in stellt die institutionellen Ebenen vor, indem er*sie diese definiert und mit einem Beispiel illustriert, mit welchem Hindernis die Zielgruppe auf dieser Ebene konfrontiert sein kann (Situation aus dem Ein-Schritt-Vorwärts-Spiel). Dabei erwähnt er*sie kurz, was auf der jeweiligen institutionellen Ebene getan werden könnte, um das Hindernis zu überwinden.

Beispiele für die Zuordnung von "Hindernissen" zu institutionellen Ebenen:

Zugang: "Ich habe keinen Zugang zu grundlegenden Informationen über Aktivitäten und Workshops, die in der Nähe meines Wohnorts oder an den Orten, die ich täglich besuche, angeboten werden" → spezifische Marketingaktivitäten, die sich an Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund richten, könnten diese Informationen anbieten.

Strategie: "Das Wissen von Menschen aus meiner sozialen Schicht ist nicht positiv vertreten" → Wenn Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund oder ihre Vertreter Teil des Teams sind, das programmiert und plant, werden sie dafür sorgen, dass das Wissen von Menschen aus ihrer sozialen Schicht positiv vertreten ist.

Partnerschaften: "Ich bin nicht sicher, dass ich Menschen meiner ethnischen Abstammung sehen werde." → Eine dauerhafte Beziehung zu einem Diversity-Partner erhöht die Wahrscheinlichkeit.

Personal: "Ich kann nicht sicher sein, dass das Personal meine ethnische Abstammung oder soziale Schicht repräsentiert" → Es ist eine strategische Entscheidung, Personal zu beschäftigen, das die Vielfalt der Gesellschaft repräsentiert.

Inhalt: "Ich verstehe die Texte und Beschriftungen nicht" → Die Gestaltung von Displays und Ausstellungen kann diskriminierend sein, wenn die verwendeten Codes einen anderen kulturellen Background haben oder wenn das Sprachniveau nicht berücksichtigt wurde.

Die Teilnehmer*innen bewerten die fünf institutionellen Ebenen ihrer Einrichtung im Raster auf der Grundlage der offenen Fragen. (Gruppendiskussion) Es kann sinnvoll sein, die Gruppe in Untergruppen aufzuteilen, die jeweils einen oder zwei der institutionellen Aspekte diskutieren und dann ihre Argumente dem Rest präsentieren.

Schließlich wird das Ergebnis mit der Einschätzung mehrerer Kollegen verglichen. Diskutieren Sie, warum die Wahrnehmung unterschiedlich sein könnte.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

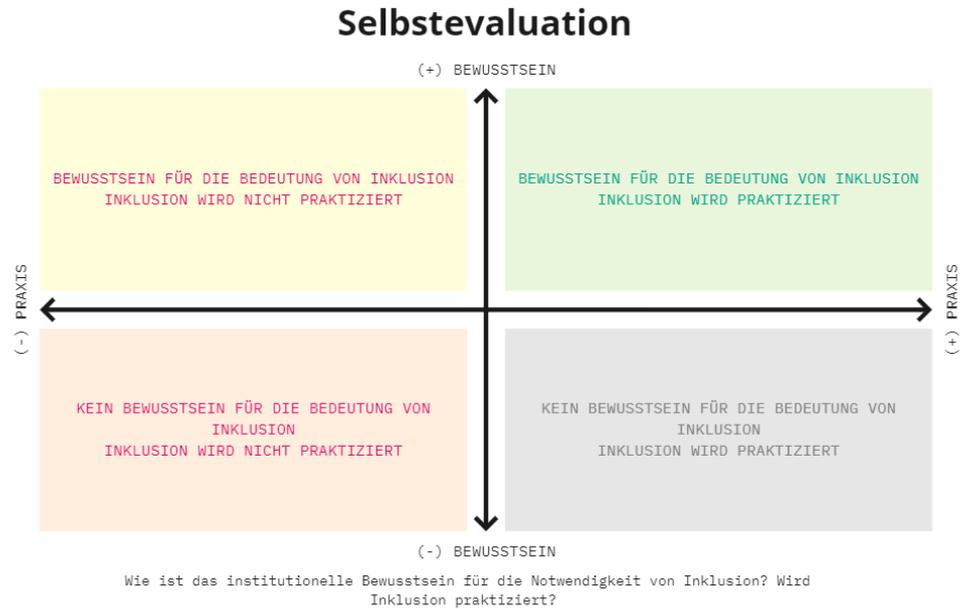
Um die diese Übung zu bereichern, ist es sehr interessant, jemanden in einer Managementposition zu bitten, eine Version der Einschätzung zur Verfügung zu stellen (oder vorher interviewt zu werden). Rechnen Sie mit Frustration bei den Teilnehmer*innen und einem Gefühl der Machtlosigkeit.

ÜBUNGSANWEISUNG

Selbstevaluation der eigenen Institution:

„Zeichnen Sie ein Raster mit der *Praxis* als X-Achse und dem *Bewusstsein* als Y-Achse. Auf diese Weise stehen vier Quadrate zur Verfügung: bewusst, aber nicht praktizierte Inklusion (oben links),

bewusst und praktizierte Inklusion (oben rechts), sich des Problems nicht bewusst und nicht praktizierte Inklusion (unten links) und sich des Problems nicht bewusst, aber praktizierte Inklusion (unten rechts).“



ZUGANG	STRATEGIE	PARTNERSCHAFTEN
<p>ZUGANG - für Besucher*innen, auch durch Marketingaktivitäten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sozio-ökonomische Barrieren (z.B. Preis, Erreichbarkeit, Lage, Behindertenfreundlichkeit...) • Analysiert Ihre Einrichtung, wer teilgenommen hat und warum andere nicht teilgenommen haben? • Stellt Ihre Einrichtung Dokumente in alternativen Formaten oder Sprachen zur Verfügung (z.B. Sprachniveau, Blindenschrift)? • Verpflichtet sich Ihre Einrichtung, einen sicheren und inklusiven Raum für alle zu schaffen und stärkt diesen Prozess? 	<p>STRATEGIE - Institutionelle Steuerung, Selbstverständnis einer Institution</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wird soziale Inklusion und Vielfalt explizit in einem Strategiedokument / Jahresbericht / Leitbild erwähnt? • Gibt es in Ihrem Vorstand / Beirat / Kuratorium Vertreter von Minderheiten? • Beziehen Sie in die Planung und Programmierung diverse Zielgruppen und/oder deren Vertreter ein? • Zielt Ihre Einrichtung direkt auf die Schaffung einer inklusiven Gesellschaft ab (Toleranz, Offenheit, etc.)? 	<p>PARTNERSCHAFTEN - Zusammenarbeit und Vernetzung außerhalb der Institution</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wurden lokale Gemeinschaften ODER deren Vertreter über Ihren Willen informiert, sich mit sozialer Inklusion zu befassen? • Passen Sie Ihre Programme/Ausstellungen an, um vielfältige Partnerschaften zu etablieren? (oder: Was kommt zuerst: das Programm oder die Partnerschaft?) • Wird evaluiert, ob und wie die Vielfalt der Partnerschaften eine Chance für Ihre Projekte ist? • Pflegen Sie eine langfristige Beziehung mit Diversity-Partnern nach einem Programm?
MITARBEITER*INNEN	INHALT	
<p>MITARBEITER*INNEN - Zusammensetzung und Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spiegelt das Personal die Vielfalt der Gesellschaft wider, in der die Institution tätig ist? • Wird soziale Inklusion in der Ausbildung des Personals behandelt? • Ist soziale Inklusion und Vielfalt eine gemeinsame Verantwortung innerhalb Ihrer Einrichtung? • Gibt es eine offene Diskussion über Stereotypen /Diversität/Minderheiten innerhalb des Teams? 	<p>INHALT - Programme, Exponate, Aktivitäten; Entwicklung und Moderation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wählen Sie Ihre Themen so, dass sie für eine Vielzahl von Menschen interessant/relevant sind? • Werden Ihre Inhalte gemeinsam mit Vertretern verschiedener Zielgruppen ODER mit Gruppen/Personen, die diese gut kennen, entwickelt? • Gibt es einen Ort, um Ungleichgewichte/Nicht-Inklusivität während Programmen anzusprechen? • Stellt Ihre Einrichtung sicher, dass Multiplikatoren (Eltern, Lehrer, Nachbarchaft...) Ihre Aktivitäten kennen und befragen? 	

Self Evaluation Tool Co-created von Sis Catalyst, Science Center Netzwerk, ESTIM école de la médiation und anderen Vertreter*innen von Inklusion und Diversität. 2017

„Beantworten die Fragen zu den Bereichen Inhalt, Partnerschaften, Personal, institutionelle Strategie und Zugänglichkeit.“

Platzieren Sie auf der Grundlage dieser Fragen die fünf Kategorien auf dem Raster zur Selbstevaluation, um herauszufinden: Was tun wir, was sollten wir unterlassen und wo müssen wir uns verbessern?“

ZU VERMITTLNDER INHALT

Die Inklusion von Zielgruppen sollte auf verschiedenen Ebenen in unseren Institutionen berücksichtigt werden. Es liegt in der Verantwortung eine*s jeden, je nach Rolle und Position, Strategien und Praktiken zur Schaffung eines integrativen Umfelds umzusetzen.

Museen sollten physische, sprachliche und andere Barrieren beseitigen, die zu Ausgrenzung führen - auf allen Ebenen und in allen Positionen.

PAUSE - 20 MINUTEN

Hindernisse

DAUER

25 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Online-Whiteboard mit "Hinderniskarten"

ZIEL

Die Teilnehmer*innen identifizieren, welche Hindernisse für die Inklusion (von Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund) durch eine*einen Explainer*in direkt beeinflusst werden können.

PROZESS

Die Situationen, die im Ein-Schritt-Vorwärts-Spiel verwendet werden, werden in die Negationsform umformuliert. So stellen sie die wichtigsten Hindernisse/Diskriminierungen dar, die wir aus unserer Literaturrecherche und Zielgruppenbefragung ableiteten. Jedes "Hindernis" ist auf eine einzelne Karte gedruckt. (Post-it auf digitalem Board).

Die Frage dieser Aktivität lautet: Welche dieser Hindernisse könnten von den Explainer*innen, in ihrer täglichen Praxis, beeinflusst werden?

Welche sind institutionell oder systemisch und bedürfen daher der Anstrengung des Managements oder der gesamten Gesellschaft?

Die beiden Kategorien "Explainer*innen haben Einfluss" und "institutionell oder systemisch" sind auf einer Pinnwand markiert. In der Mitte gibt es eine Überschneidung der beiden Kategorien. Die Teilnehmer*innen werden in Untergruppen aufgeteilt. Jede Gruppe erhält einen Anteil an "Hindernissen". Sie ordnen die Hindernisse der Kategorie zu, die sie für passend halten. Sie machen sich Notizen, um zu begründen, warum sie diese Kategorie gewählt haben. Danach stellen sie ihre Lösungen den anderen Gruppen vor und diskutieren darüber.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Indem man herausfindet, zu welcher Kategorie die Hindernisse gehören, muss man argumentieren, was die Rolle der*des Explainer*in sein könnte. Dies führt zu Lösungsansätzen und kann als "Inhaltsverzeichnis" der Themen des Trainings gesehen werden. Der*die Trainer*in sollte den Argumenten der Teilnehmer*innen aufmerksam zuhören, damit sie sich auf die Aussagen im Teil "Zugänglichkeit & Relevanz" in diesem Modul beziehen kann.

Argumente für die Zuordnung könnten zum Beispiel sein:

"Der Wissensstand, auf dem Erklärungen aufgebaut sind, entspricht nicht dem Meinen." -> Bei Texten ist er institutionell, bei zwischenmenschlicher Kommunikation haben Explainer*innen Einfluss.

"Das Wissen von Menschen aus meiner sozialen Schicht wird nicht positiv repräsentiert." -> Kann institutionell gedacht werden, weil die Repräsentation vielleicht nicht im Ausstellungsdesign sichtbar ist, aber in einem Format, das Sie als Explainer*in begleiten, kann diese Perspektive hinzugefügt werden (es können Verknüpfungen hergestellt werden, es können Blickwinkel gewählt werden...).

"Ich kann keinen kritischen Standpunkt vertreten, ohne zu denken, dass es sich um ein 'Kultur- oder Integrationsproblem' handelt." -> Der Grund für die Existenz dieser Angst ist systemisch, aber innerhalb des von Ihnen begleiteten Formats können Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen, in der sich jede*r frei fühlen kann, seine Meinung zu sagen.

"Die Aktivitäten sind nicht an meine Mobilität angepasst." -> Explainer*innen können keinen Einfluss auf das Ausstellungsdesign oder die Architektur nehmen, aber sie können barrierefreie Stationen innerhalb des gegebenen Settings auswählen und haben einige Möglichkeiten, den physischen Zugang zu ermöglichen, wie z.B. bewegliche Stühle anzubieten, den Aufzug statt der Treppe zu benutzen, keine Exponate mit sehr kleinen Tasten auszuwählen, ...

"Ich fühle mich unsicher und verloren, weil ich mich in Museen/Science Centern nicht auskenne." -> Systemisches Problem, aber Explainer*innen können das Gefühl vermitteln, willkommen zu sein und zu der Einrichtung zu gehören, sowie Informationen zur Orientierung anbieten.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Schauen wir uns die Situationen an, die Sie im Spiel "Ein Schritt vorwärts" "erlebt" haben.

Was beschreiben die Situationen? Einige von Ihnen haben sich nicht gemeldet. Sie zeigen also mögliche Hindernisse für einige Minderheitengruppen in unserer Gesellschaft auf. Sie haben gesehen,

dass es potenzielle Probleme für Menschen mit Migrationshintergrund oder Senior*innen geben könnte - weil viele von Ihnen die Ziellinie nicht erreicht haben (d. h. nicht alle Fragen mit "Ja" beantwortet haben).

Nehmen Sie die "Hindernisse" (bzw. die Situation der Ausgrenzung) und bestimmen Sie, ob Sie in Ihrer Rolle als Explainer*innen glauben, dass Sie etwas bewirken können oder nicht, um physische, sprachliche und andere Barrieren zu beseitigen, die zur Ausgrenzung führen. Sammeln Sie die Argumente, die zu Ihrer Einschätzung führen."

Hinderniskarten (auf dem Online-Whiteboard)

"Das Wissen von Menschen aus meiner sozialen Schicht ist nicht positiv dargestellt."	"Der Wissensstand, auf dem die Erklärungen aufgebaut sind, entspricht nicht dem Meinen. "
"Ich verstehe die Texte und Zeichen nicht."	"Ich habe keine Zeit, ein Museum/Science Center zu besuchen".
"Ich fühle mich unsicher und verloren, weil ich mich in Museen/Science Centers nicht auskenne."	"Ich kann keinen kritischen Standpunkt einnehmen, ohne zu denken, dass es sich um ein 'Problem der Kultur oder der Integration' handelt."
"Ich verstehe die Sprache und die Worte, die in den angebotenen Aktivitäten verwendet werden, nicht."	"Die Aktivitäten sind nicht an meine Mobilität angepasst."
"Der Inhalt wird nicht so präsentiert, dass er für mich relevant ist."	"Ich weiß nicht, wie man sich hier zurechtfindet."

"Ich weiß nicht, wie ich die Exponate betrachten, mit ihnen interagieren oder sie nutzen kann."

"Ich kenne mich mit Museen Science Centern nicht aus."

"Ich kann nicht sicher sein, dass das Personal meine ethnische Abstammung oder soziale Schicht repräsentiert."

"Ich bin mir nicht sicher, ob ich Menschen meiner ethnischen Abstammung sehen werde."

"Bevor ich gehe bin ich nicht in der Lage, im Museumshop etwas zu kaufen oder mir am Ausgang einen Kaffee und ein Sandwich zu leisten."

"Ich bin mir nicht sicher, ob ich Menschen aus meinem sozioökonomischen Umfeld treffen werde."

"Ich glaube nicht, dass das, was in einem Museum/Science Center ist, für mich relevant ist."

"Ich denke, dass ich große existenzielle Probleme zu lösen habe, bevor ich daran denke, ein Museum/Science Center zu besuchen."

"Ich habe das Gefühl, dass ein Museum/Science Center nicht der richtige Ort für mich ist."

"Die Aktivitäten sind nicht in dem Tempo, das ich brauche."

"Ich habe keinen Zugang zu grundlegenden Informationen über Aktivitäten und Workshops, die in der Nähe meines Wohnorts oder an den Orten, die ich die ich täglich besuche, stattfinden."

ZU VERMITTLNDER INHALT

Inklusion ist grundsätzlich ein systemischer Prozess, so dass jede*r entsprechend ihrer*seiner Rolle in diesem Prozess Verantwortung hat. Nur auf eine begrenzte Anzahl an Hindernissen haben Explainer*innen in ihrer täglichen Praxis alleine Einfluss.

Viele Probleme können von Explainer*innen beeinflusst, aber nicht von ihnen allein gelöst werden. Es bedarf auch des Einflusses des Managements und anderer Teile des Museumspersonals. Darüber

hinaus gibt es einige Hindernisse, die sich dem Einfluss der Explainer*innen völlig entziehen. Explainer*innen sind jedoch mitverantwortlich für die Beseitigung physischer, sprachlicher und anderer Barrieren, die zu Ausgrenzung führen, und spielen dabei eine Schlüsselrolle.

Zugänglichkeit & Relevanz

DAUER

15 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Online-Whiteboard
- Vorstellung der Konzepte der einzelnen Module

ZIEL

Die Teilnehmer*innen verstehen das Konzept des Trainingsinhalts.

PROZESS

Die Hinderniskarten sind in drei Gruppen sortiert. Jede davon ist einem der drei folgenden Module zugeordnet.

Es wird eine kurze Erklärung dazu gegeben, was im Training vermittelt wird um einen Umgang mit den genannten Hindernissen zu erarbeiten.

Das Konzept eines jeden Moduls und seine jeweilige Gliederung wird in wenigen Sätzen zusammengefasst.

ÜBUNGSANWEISUNG

Keine Übung. Nur Input und Q&A, wenn nötig.

ZU VERMITTELNDER INHALT

Die folgenden "Hindernisse" sind dem Ausbildungsmodul 2 zugeordnet:

Hindernis	wie dieses Hindernis in dem Modul angegangen wird
"Ich kann keinen kritischen Standpunkt einnehmen, ohne zu denken, dass es sich um ein 'Problem der Kultur oder der Integration' handelt."	Wir werden die Grundlagen interkultureller Kompetenzen und des interkulturellen Austauschs untersuchen.
"Die Aktivitäten sind nicht an meine Mobilität angepasst."	In Modul 2 werden wir Übungen zur informellen Bewertung des Wissensstands und der Bedürfnisse durchführen.
"Ich weiß nicht, wie ich die Exponate betrachten, mit ihnen interagieren oder sie nutzen kann."	
"Der Wissensstand, auf dem die Erklärungen aufgebaut sind, entspricht nicht dem Meinen."	

Modul 2 "Eine andere Kultur als die eigene" wird sich mit der Sensibilisierung für Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund befassen. Die Einschätzung der Zielgruppe ist die Grundlage für die Gestaltung eines relevanten Erlebnisses für sie.

Das Modul hinterfragt stereotypisierende Bilder von Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund, die wir vielleicht in unseren Köpfen haben. Es gibt uns einen Schlüssel zu Empathie durch interkulturelle Kompetenz. Wir werden herausfinden, welche Bedürfnisse und Motivationen Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund haben könnten, wenn sie unsere Einrichtungen besuchen. Und wir lernen Strategien kennen, wie wir unser "Gegenüber" ganz informell einschätzen können.

Die folgenden "Hindernisse" sind dem Ausbildungsmodul 3 zugeordnet:

Hindernis	wie dieses Hindernis in dem Modul angegangen wird
"Ich kenne mich mit Science Centern nicht aus."	Diese Wahrnehmung, mit einem Ort nicht vertraut zu sein, führt oft zu dem Gefühl "das ist kein Ort für mich" oder "ich gehöre nicht dorthin". Dies ist ein wichtiger Grund, warum jemand von der Teilnahme abgehalten wird! Der Begrüßungsteil eines Formats wäre der richtige Moment, um dem entgegenzuwirken.
"Ich kenne mich mit Museen nicht aus."	
"Ich habe das Gefühl, dass ein Museum/Science Center nicht der richtige Ort für mich ist."	
"Ich fühle mich unsicher und verloren, weil ich mich in Museen/Science Centern nicht auskenne."	Während der sehr wichtigen Begrüßung werden alle Informationen gegeben, damit sich die Menschen sicher und orientiert fühlen.
"Ich weiß nicht, wie man sich hier zurechtfindet."	
"Die Aktivitäten haben nicht das Tempo, das ich brauche."	Wir werden Tipps zur Moderation erhalten und erfahren, wie Sie das Tempo Ihrer Rede anpassen können.
"Ich verstehe die Sprache und die Worte, die in den vorgeschlagenen Aktivitäten verwendet werden, nicht."	Wir werden Übungen zur leichten Sprache machen und andere Aspekte der Kommunikation diskutieren.

Modul 3 "Willkommen & Sprechen" konzentriert sich darauf, wie wir Zugänglichkeit auf den Ebenen von Sprache und Kommunikation schaffen können. Dies zielt darauf ab, den Aufwand bzw. die Anstrengung für Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund zu reduzieren, so dass ihnen ein relevantes Museumserlebnis ermöglicht wird. Modul 3 befasst sich auch mit dem Gefühl der Zugehörigkeit und des Willkommenseins.

Die folgenden "Hindernisse" sind dem Ausbildungsmodul 4 zugeordnet:

Hindernis	wie dieses Hindernis in dem Modul angegangen wird
"Der Inhalt wird nicht so präsentiert, dass er für mich relevant ist."	Wir werden lernen, wie man einen Blickwinkel auf ein Thema oder ein Ausstellungsstück findet, um relevante Inhalte zu entwickeln.
"Das Wissen von Menschen aus meiner sozialen Schicht ist nicht positiv dargestellt."	Wir werden sehen, wie wir Brücken zwischen den Exponaten/Themen und den Besucher*innen bauen können.
"Ich weiß nicht, wie ich die Exponate betrachten, mit ihnen interagieren oder sie nutzen kann."	
"Ich glaube nicht, dass das, was in einem Museum/Science Center steht, für mich relevant ist."	Wir werden etwas über Relevanz lernen und darüber, was es braucht, um ein Erlebnis zu schaffen, das als relevant wahrgenommen wird.

In Modul 4 "Relevanz" lernen wir die Theorie der Relevanz kennen und üben konkrete Strategien zur Schaffung relevanter Erfahrungen für Besucher*innen mit Migrationshintergrund und ältere Besucher*innen. Zwei Hauptkriterien machen Informationen relevant:

- Wie wahrscheinlich ist es, dass diese neuen Informationen einen positiven kognitiven Effekt auslösen – d.h., dass sie zu neuen Schlussfolgerungen führen, die für Sie von Bedeutung sind.
- Wie viel Aufwand ist erforderlich, um diese neuen Informationen zu erhalten und aufzunehmen? Je geringer der Aufwand, desto höher die Relevanz.

Wenn wir wollen, dass unsere Arbeit relevant ist, müssen wir beide Kriterien erfüllen. Wir müssen einen positiven kognitiven Effekt erzielen, und wir müssen dies mit minimalem Aufwand möglich machen. Viele Dinge, die man in diesem Training lernen kann, zielen darauf ab, den Aufwand zu verringern.

Bringen wir es auf den Punkt:

In Modul 1 "Die Notwendigkeit von Inklusion" bekamen wir eine Vorstellung vom Konzept der Inklusion und davon, wo man den Hebel ansetzen muss, um die damit verbundenen Hindernisse zu überwinden – in der täglichen Vermittlungspraxis eines*einer Explainer*in in einem Museums/Science Center als auch auf systemischer Ebene.

Der Ansatz dieses Training zur Überwindung dieser Hindernisse besteht darin, ein Museumserlebnis zu schaffen, das auf allen Ebenen zugänglich ist (körperlich, sprachlich, kulturell, Zugehörigkeit, Bedürfnisse, Motivationen, Wissen). Das ist die Voraussetzung dafür, ein relevantes Erlebnis für Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen. Dies ist der Schlüssel zu inklusiver Vermittlung.

Check out - wie verlässt man das Training?

DAUER

10 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Zufällige Bilder auf dem Online-Whiteboard, etwa doppelt so viele wie Teilnehmer*innen

ZIEL

Der*die Trainer*in findet heraus, welche Informationen stark wahrgenommen wurden, welche Stimmungen vorhanden sind, welche Probleme entstanden sind und was im ersten Modul klar war oder nicht.

PROZESS

Mehrere zufällige Bilder sind auf dem Online-Whiteboard platziert. Reihum wählt jede*r einen Gegenstand aus, der ihr*ihm hilft, zu verbalisieren, wie sie*er das erste Modul verlässt.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Jede Person, die an der Reihe ist, sollte die volle Aufmerksamkeit aller anderen haben. Um authentische Äußerungen zu respektieren, sind Verständnisfragen in Ordnung, aber keine Kommentare der anderen Teilnehmer*innen oder der*des Trainer*in.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Wählen Sie einen Gegenstand aus, der Ihnen hilft, zu verbalisieren, wie Sie das erste Modul verlassen. Jede Art von Kommentar ist willkommen. Wir sollten den authentischen Beitrag einer*eines jeden respektieren, indem wir ihn nicht kommentieren."

MODUL 2 - EINE ANDERE KULTUR ALS DIE EIGENE

ERGEBNIS DES MODULS

Modul 2 befasst sich mit der Bewusstseinsbildung zu Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund und ihren kulturellen Identitäten: Eine Einschätzung der Besucher*innengruppe ist die Grundlage für die Gestaltung eines entsprechenden Erlebnisses für sie. Das Modul hinterfragt stereotype Bilder von Senioren und Migranten und beleuchtet kulturelle Unterschiede sowohl innerhalb homogener als auch heterogener Gruppen. Es schärft das Bewusstsein für die Pluralität, die jede Kultur mit sich bringt, und hebt hervor, wie Empathie durch die Aneignung interkulturelle Kompetenzen entstehen und im Umgang mit dieser Vielfalt helfen kann. Das Modul befasst sich mit den Bedürfnissen und Motivationen, die Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund haben könnten, wenn sie eine Institution wie ein Museum oder ein Science Center besuchen.

ABLAUF

Ankunft und Begrüßung - Textnachricht	15 Minuten
Spi-Fa Kulturaustausch	60 Minuten
Welt-Werte Umfrage	20 Minuten
Pause	20 Minuten
Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen – warum besuchen sie Museen?	30 Minuten
Personas - Fokus auf Bedürfnisse	40 Minuten
Check out: Zusammenfassung	10 Minuten

Ankunft und Begrüßung - Textnachricht

DAUER

15 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Digitale Post-its und ein für jede Person vorgesehener Platz auf dem Online-Whiteboard.

ZIEL

Die Teilnehmer*innen rufen sich die Inhalte vom vorherigen Modul ins Gedächtnis. Diese Übung zielt darauf ab, die bestehende Verbindung zwischen den verschiedenen Ausbildungsmodulen zu unterstreichen.

Die Teilnehmer*innen üben, ihr Wissen in kurzen Mitteilungen weiterzugeben.

PROZESS

Die Teilnehmer*innen werden gebeten, individuell eine kurze Textnachricht an eine*n Freund*in oder ein*e Kolleg*in über das erste Modul des Training zu verfassen. Was waren die wichtigsten Punkte? Was ist Ihnen im Gedächtnis geblieben, was hat einen bleibenden Eindruck hinterlassen? Jede*r Teilnehmer*in schreibt ihre*seine Nachricht auf ein digitales Post-it und platziert es in dem entsprechenden Bereich des Online-Whiteboards. Nachdem alle dies getan haben, fordert der*die Trainingsleiter*in die Teilnehmer*innen auf, sich auszutauschen.

Die Teilnehmer*innen stellen ihre Textnachricht der Gruppe vor. Wenn wichtige Punkte vergessen wurden, erinnert der*die Trainer*in die Gruppe an die fehlenden Punkte.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Wenn die Ausbildung in zwei vollen Tagen durchgeführt wird, kann dieser Teil übersprungen werden.

Wenn dieser Teil umgesetzt wird:

Der*die Trainingsleiter*in sollte auf die allgemeine Atmosphäre unter den Teilnehmer*innen achten.

Achten Sie auf das Zeitmanagement: Schon wenige Minuten Verspätung bei dieser ersten Übung können sich auf den gesamten Ablauf des Moduls auswirken.

ÜBUNGSANWEISUNG

Vorbereitung

"Sie haben 5 Minuten Zeit, um eine kurze Handy-SMS an einen Freund zu schreiben. Versuchen Sie, die wichtigsten Themen und Punkte des ersten Moduls zu vermitteln. Denken Sie an die Elemente, die Sie am meisten berührt haben."

"Versuchen Sie, Ihre Botschaft so wirkungsvoll wie möglich zu gestalten".

Umsetzung

"Lesen Sie Ihre Nachricht der Gruppe vor".

Nachbesprechung - Abschlussdiskussion

"Glauben Sie, dass unter den Begriffen, an die sich Ihre Kolleg*innen erinnern, einige fehlen?"

ZU VERMITTELNDER INHALT

Kein neuer Inhalt.

Albatros Culture – (Fehl-)Interpretation einer fremden Kultur

DAUER

60 Minuten, davon:

Einleitung: 5 Minuten

Albatros Video: 10 Minuten

Nachbesprechung 1 - die Bedeutung des Videos: 20 Minuten

Nachbesprechung 2 - Reflexionen der Teilnehmer*innen: 25 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Ein bestimmter Platz auf dem Online-Whiteboard
- Youtube-Link der Albatros-Kultur, eingebettet in das Online-Whiteboard Albatros-Kultur 1 - Youtube (https://www.youtube.com/watch?v=_AMrJRQDPjk&t=6s)
- Zwei markierte Bereiche auf dem Online-Whiteboard für die Nachbesprechungsphasen, in denen jeweils die Fragen zur Auslösung der Reflexion aufgeführt sind
- PDF-Beschreibung der Albatros-Kultur (versteckt bis zur zweiten Phase der Nachbesprechung)

ZIEL

Diese Übung regt die Teilnehmer*innen dazu an, über kulturell geprägte Interpretationen und ihre eigenen Vorurteile nachzudenken.

PROZESS

Albatros Video anschauen

Nachdem der*die Trainingsleiter*in die Aktivität vorgestellt hat, werden die Teilnehmer*innen gebeten, das Video anzuschauen.

Nachbesprechung 1 - Die Bedeutung des Videos

Die Teilnehmer*innen werden gebeten, die beobachtete Situation zu beschreiben, ohne sie zu bewerten. Dies fällt ihnen meist sehr schwer, da sie es gewohnt sind, Beobachtungen nicht neutral zu beschreiben, sondern Interpretationen in ihre Darstellung einfließen zu lassen. Bewertungen und Interpretationen werden hervorgehoben und es wird gemeinsam nach neutralen Beschreibungsmöglichkeiten gesucht.

Nach Abschluss dieser Runde neutraler Beschreibungen werden die Teilnehmer*innen gebeten, das Gesehene zu interpretieren. Einige der Teilnehmer*innen werden die Rolle der Frau in der Albatros-Kultur als benachteiligt interpretieren. Als Indizien dafür nennen sie zum Beispiel ihre Position im Raum (auf dem Boden, hinter dem Mann) und in der zeitlichen Abfolge der Handlung (erst kommt er, dann sie, erst isst er, dann sie) oder in der Körperhaltung der Frau (beugen, knien) und der taktilen Körpersprache (Mann berührt). Der*die Trainingsleiter*in macht sich Notizen auf digitalen Post-its.

Nach der Interpretation der Aktion werden die Informationen über die Albatros-Kultur aufgedeckt, so dass die Gruppe nun über den Hintergrund der Kultur informiert ist.

Nachbesprechung 2 - Reflexionen der Teilnehmer*innen

Die Teilnehmer*innen sollen am eigenen Leib erfahren, wie schwierig es ist, keine Interpretationen in Beschreibungen einzubringen. Sie lernen, dass Handlungen immer vor dem Hintergrund der eigenen kulturellen Sozialisation interpretiert werden, es aber auch andere Interpretationsmöglichkeiten gibt. Die Teilnehmer*innen reflektieren, welche Aspekte ihre eigene Wahrnehmung beeinflusst haben und erweitern ihre Fähigkeit, kulturelle Überschneidungen zu analysieren.

Fragen, die das Nachdenken und die Diskussion anregen, könnten sein:

- Woher kommen mögliche Fehleinschätzungen?
- Was ist unsere kulturelle Voreingenommenheit? Was sind unsere individuellen Vorurteile? Wie gehen wir mit unseren eigenen Vorurteilen um?

Unterschiedliche Perspektiven könnten durch Nachfragen aufgedeckt werden:

- Nennen Sie einige Regeln, die Sie auf dem Bildschirm wahrgenommen haben: Welche Werte sind Ihrer Meinung nach der Grund dafür?
- Was hat das mit Ihrer eigenen Kultur zu tun?
- Was denken Sie über diese Kultur? (gerecht, fortschrittlich, voreingenommen, unterdrückend)
- Gibt es Regeln in Ihrer Kultur, die ähnlich aussehen?
- Was sind die Gründe/Werte, die diesen Verhaltensweisen zugrunde liegen?

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Der*die Trainingsleiter*in sollte den Teilnehmer*innen helfen, sich auf das Ziel der Aktivität zu konzentrieren, das darin besteht, bewusste oder unbewusste Stereotypen, Aufwertungen und Vorurteile aufzudecken, bis hin zu Rassismus, Kulturalismus, Frauenfeindlichkeit, Klassismus, eigenen Vorurteilen und Vermutungen usw.

Der*die Trainingsleiter*in sollte ein sicheres Umfeld schaffen, damit sich die Teilnehmenden sicher fühlen, ihre Überzeugungen mitzuteilen, auch wenn sie in Stereotypen eingebettet sind.

ÜBUNGSANWEISUNG

Einführung

"Schauen wir uns diesen Clip an. Versuchen Sie zu verstehen, was da passiert. Wir werden es später besprechen"

Nachbesprechung 1 - Die Bedeutung des Videos

"Versuchen Sie nun zu beschreiben, was Sie beobachtet haben, ohne zu interpretieren.

"Versuchen wir, das Video nach den Merkmalen der Kultur zu interpretieren, die Sie jetzt kennen"

Nachbesprechung 2 - Reflexionen der Teilnehmenden

"Ihr Verständnis der Kultur könnte anders sein, jetzt, da Sie ihre Merkmale besser kennen. Lassen Sie uns gemeinsam darüber nachdenken und diskutieren, was die Ursachen für diese unterschiedlichen Auffassungen sind: Woher kommen mögliche Fehleinschätzungen? Was ist unsere kulturelle Voreingenommenheit? Was sind unsere individuellen Vorurteile? Wie können wir mit unseren eigenen Vorurteilen umgehen?"

ZU VERMITTELNDER INHALT

Aktivitätsbezogene Inhalte:

Die wichtigsten zu vermittelnden Konzepte sind:

- Jede Handlung wird durch eine kulturelle/wertbezogene Brille betrachtet
- Jede Interpretation impliziert Stereotypen, Bewertungen und Vorurteile, bis hin zu Rassismus, Kulturalismus (?), Frauenfeindlichkeit, Klassismus usw.
- Es muss ein Bewusstsein für die eigene Kultur und die eigenen Vorurteile entwickelt werden
- Die Stilisierung bestimmter Handlungen als "fremd", "seltsam" oder "anders" kann leicht zu einer Abwertung oder Missachtung führen.

Albatros Kultur Inhalt:

Die Albatros-Kultur ist eine matriarchalische Kultur, in der die Erde als Muttergottheit verehrt wird. Große Füße sind ein Schönheitsideal, weil sie einen guten Kontakt mit der Erde ermöglichen. Die Kraft der Mutter Gottes kann durch den Verzehr von Erdnüssen angezapft werden. Sie sind eine rituelle Speise. Den Gästen wird besondere Verehrung entgegengebracht, indem sie mit ihren Füßen so viel Bodenkontakt wie möglich haben. Da Frauen, wie Mutter Erde, Leben hervorbringen können, haben sie besondere Privilegien. Männer haben die Pflicht, von den Speisen der Frauen zu kosten und vor ihnen herzuzugehen, um Gefahren abzuwenden. Frauen dürfen sich auf den Boden setzen, während Männer nicht essen dürfen.

Welt-Werte Umfrage

DAUER

20 min

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Ein Raster im vorgesehenen Bereich des Online-Whiteboards mit der X-Achse "Überleben vs. Selbstdarstellung" und der Y-Achse "traditionelle vs. säkulare Werte".
- Eine Reihe von Fragen, die die Teilnehmenden bei der Positionierung entlang der Achse anleiten sollen (PDF-Format, hochgeladen in den dafür vorgesehenen Bereich des Online-Whiteboards)
- Digitale Post-its
- Youtube-Link zur Darstellung des World Value Survey (Ingelhart-Welzel-Kulturlandkarte)

ZIEL

Diese Aktivität stammt aus dem World Value Survey¹⁶ (WVS), einem internationalen Forschungsprogramm, das sich der wissenschaftlichen und akademischen Untersuchung der sozialen, politischen, wirtschaftlichen, religiösen und kulturellen Werte der Menschen auf der Welt widmet. Ziel des Projekts ist es, die Auswirkungen der Stabilität oder des Wandels von Werten im Laufe der Zeit hinsichtlich der sozialen, politischen und wirtschaftlichen Entwicklung von Ländern und Gesellschaften zu bewerten.

Im Rahmen dieses Trainingsmoduls soll die Übung den Teilnehmer*innen verdeutlichen, dass es zwar große Unterschiede zwischen verschiedenen Kulturen geben kann, dass es aber auch große Unterschiede zwischen den Mitgliedern derselben Kultur und große Ähnlichkeiten mit den Wertvorstellungen der Mitglieder eines anderen Landes geben kann. Auf diese Weise können die Teilnehmer*innen erkennen, wie ihre persönliche Wahrnehmung und Weltsicht von der jeweils zugehörigen Kultur beeinflusst wird, und darüber hinaus, wie Unterschiede selbst zwischen Personen mit demselben kulturellen Hintergrund nicht nur bestehen, sondern sich auch auswirken. Sich dieser Pluralität bewusst zu sein, kann dazu führen, dass Missverständnisse oder Konflikte vermieden werden.

PROZESS

Der*die Trainingsleiter*in führt in die Aktivität ein und informiert über das WVS-Projekt und seine Ziele. Die Bedeutung der in der Tabelle angegebenen Werte wird erklärt.

In der ersten Phase werden die Teilnehmenden gebeten, individuell zu arbeiten und nachzudenken. Anhand der zur Verfügung gestellten Fragen gehen sie die einzelnen Fragen durch und berechnen durch die Beantwortung die endgültige Punktzahl, die ihnen bei der Positionierung entlang der Achsen helfen wird. Die Fragen sind der aktuellen World Value Survey entnommen: Es hat sich

¹⁶ World Values Survey Webseite: <https://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>

gezeigt, dass solche Fragen eine gute Menge an Informationen für eine realistische Einordnung der Teilnehmenden liefern.

Danach platziert jede*r Teilnehmer*in sein digitales Post-it auf dem Raster der Online-Tafel und schreibt darauf die Punkteanzahl.

Schließlich regt die*der Trainingsleiter*in die Reflexion an, indem er z.B. die unterschiedlichen Positionen der Teilnehmer*innen mit demselben kulturellen Hintergrund vergleicht.

Dann zeigt die*der Trainingsleiter*in die Animation des World Value Survey¹⁷ und leitet eine kurze Diskussion ein.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Es müssen verschiedene Elemente auf verschiedenen Ebenen berücksichtigt werden:

Persönliche Ebene der Teilnehmer*innen

In Anbetracht der Art der Fragen und der von der WVS abgedeckten Themen könnte diese Aktivität, wenn sie nicht mit Bedacht durchgeführt wird, bei einigen Teilnehmer*innen ein starkes Unbehagen hervorrufen.

Die*der Trainingsleiter*in sollte sich darüber im Klaren sein, dass die Teilnehmer*innen, wenn sie sich nicht wohlfühlen, möglicherweise nicht bereit oder ängstlich sind, ihre Position in der Gruppe mitzuteilen – selbst wenn sie anonym bleiben.

Die*der Trainingsleiter*in sollte es vermeiden, die Teilnehmer*innen direkt nach einer bestimmten Antwort auf eine bestimmte Frage zu fragen (z. B. "Was halten Sie von Abtreibung?").

Es ist wichtig zu betonen, dass die Endnote, die sich aus den Antworten ergibt, weder skalar noch qualitativ ist (eine niedrige Note bedeutet nicht schlecht oder umgekehrt).

Bei den Aktivitäten geht es nicht darum, persönliche Überzeugungen zu messen oder zu bewerten, sondern darum, Pluralität auch in einer vermeintlich homogenen Gruppe zu zeigen.

Inhaltliche Ebene

Es ist wichtig zu beachten, dass diese Werteverteilung nicht statisch ist, sondern sich im Laufe der Zeit verändert. Die Gruppierung verschiedener Länder steht auch in engem Zusammenhang mit ihrer Geschichte: So besteht ein großer Teil des afrikanisch-islamischen Clusters aus ehemaligen Kolonien, was bedeutet, dass ihre Geschichte stark von Sklaverei, Rassismus und Ausbeutung geprägt war, vor allem durch weiße europäische Herrscher, die die Staaten und ihren kulturellen Hintergrund oft bis heute unterdrücken.

Andere Cluster, wie die ehemaligen Sowjetstaaten, stehen in engem Zusammenhang mit einer starken Tendenz zum Atheismus, während andere Gebiete, vor allem in Europa und im Nahen Osten, stark von der vorherrschenden Religion (wie dem katholischen oder protestantischen Christentum) und den darin enthaltenen Werten geprägt sind.

Die Animation der Ingelhart-Welzel-Kulturlandkarte im Zeitverlauf von den Umfrageergebnissen von 1984 bis 2020 verdeutlicht auch, dass sich die Entwicklung von Kulturen und Werten nicht linear

¹⁷ Live-Kulturkarte im Zeitverlauf 1981 bis 2015. - YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=ABWYOcru7js>

verhält, sondern verschiedenen Faktoren unterliegt, zu denen vor allem die wirtschaftliche und politische Sicherheit in einem Land gehört.

ÜBUNGSANWEISUNG

Einführung

"Lesen Sie die Fragen in der PDF-Datei und versuchen Sie, sie zu beantworten. Notieren Sie sich die Punktzahl, die Ihnen hilft, sich auf dem Koordinatensystem zu positionieren. Machen Sie sich keine Sorgen: Persönliche Meinungen zu bestimmten Themen werden nicht mit der Gruppe geteilt, und die Verortung geschieht anonym. Versuchen Sie, ehrlich zu antworten, um sich ein realistisches Bild davon zu machen, wo Sie sich einordnen können, aber wenn Ihnen etwas unangenehm ist, können Sie die Frage auch überspringen.

Bitte bedenken Sie, dass die Punktzahl keine Bewertung oder Beurteilung darstellt. Es ist lediglich eine funktionale Methode, um Ihre Antworten in eine realistische und zuverlässige Einstufung umzuwandeln".

Umsetzung

"Schreiben Sie die Punktzahl auf den Klebezettel und positionieren Sie ihn auf dem Raster im Online-Whiteboard".

Abschluss- und Nachbesprechungsphase

"Schauen wir uns die Plackerei an. Was können Sie beobachten? Gibt es Ähnlichkeiten zwischen den Positionen der Mitglieder dieser Gruppe? Können Sie einige abweichende Positionen ausmachen? Wenn ja, was denken oder fühlen Sie dabei?"

"Schauen wir uns die animierte Cultural Map an: Sie wird uns helfen zu verstehen, welche Dynamik bei der Veränderung der Werte stattfindet, wie sie sich im Laufe der Zeit verändern, sowohl in verschiedenen Kulturen als auch in ein und derselben."

ÜBUNGSANWEISUNG

Fragen, die den Teilnehmer*innen helfen sollen, sich entlang der Achse zu positionieren	traditionell			säkular	
	ja	meistens ja	neutral	meistens nein	keine
Gott ist sehr wichtig in meinem Leben	1	2	3	4	5
Ich bin stolz auf meine Nation	1	2	nicht meine Staatsangehörigkeit	4	5
Die Menschen sollten großen/größeren Respekt vor Autoritäten haben	1	2	3	4	5
Ein Schwangerschaftsabbruch ist niemals zu rechtfertigen	1	2	3	4	5
Kinder sollen Gehorsam und Glauben lernen, statt Unabhängigkeit und Entschlossenheit	1	2	3	4	5
	Überleben			Selbstdarstellung	
	Stimme zu	Stimme etwas zu	neutral	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Homosexualität ist niemals zu rechtfertigen	1	2	3	4	5
Sie müssen vorsichtig sein, wem Sie vertrauen	1	2	3	4	5
Haben Sie oder würden Sie eine Petition unterschreiben	würde ich nie tun		könnte ich tun	habe ich getan	
Wählen Sie die beiden Aussagen aus, die Sie für wichtiger halten	Aufrechterhaltung der Ordnung im Land	Kampf gegen steigende Preise		mehr Mitspracherecht der Bürger*innen bei Regierungsentscheidungen	Freiheit der Rede
Wählen Sie die beiden Aussagen aus, die Sie für wichtiger halten	die Bekämpfung der Kriminalität	eine stabile Wirtschaft		Fortschritte auf dem Weg zu einer weniger unpersönlichen und menschlicheren Gesellschaft	Fortschritte auf dem Weg zu einer Gesellschaft, in der Ideen mehr zählen als Geld

ZU VERMITTELNDER INHALT

Inglehart-Welzel Kulturkarte/World Value Survey Karte¹⁸

Die Analyse der WVS-Daten durch die Politikwissenschaftler Ronald Inglehart und Christian Welzel zeigt, dass es zwei Hauptdimensionen der kulturübergreifenden Unterschiede in der Welt gibt:

¹⁸ <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp?CMSID=Findings>

- ➔ Traditionelle Werte versus säkular-rationale Werte
- ➔ Überlebenswerte versus Werte der Selbstdarstellung.

Die globale kulturelle Landkarte, die sich daraus ergibt, zeigt, wo viele Gesellschaften sich auf diesen beiden Dimensionen befinden. Eine Verschiebung nach oben auf dieser Karte spiegelt die Verlagerung von traditionellen Werten zu säkular-rationalen Werten wider, eine Verschiebung nach rechts die Verlagerung von Überlebenswerten zu Werten der Selbstdarstellung.

Traditionelle Werte betonen die Bedeutung von Religion, der Eltern-Kind-Bindung, des Respekts vor Autoritäten und der traditionellen Familienwerte. Menschen, die sich diese Werte zu eigen machen, lehnen auch Scheidung, Abtreibung, Euthanasie und Selbstmord ab. Diese Gesellschaften zeichnen sich durch ein hohes Maß an Nationalstolz und eine nationalistische Einstellung aus.

Säkular-rationale Werte haben die entgegengesetzten Präferenzen zu traditionellen Werten. In diesen Gesellschaften wird weniger Wert auf Religion, traditionelle Familienwerte und Autorität gelegt. Scheidung, Abtreibung, Euthanasie und Selbstmord werden als relativ akzeptabel angesehen. (Selbstmord ist nicht unbedingt häufiger.)

Überlebenswerte betonen die wirtschaftliche und physische Sicherheit. Sie sind mit einer relativ ethnozentrischen Einstellung und einem geringen Maß an Vertrauen und Toleranz verbunden.

Die Werte der Selbstdarstellung geben dem Umweltschutz, der zunehmenden Toleranz gegenüber Ausländern, Homosexualität und der Gleichstellung der Geschlechter sowie den steigenden Forderungen nach Mitbestimmung im wirtschaftlichen und politischen Leben hohe Priorität.

PAUSE - 20 MINUTEN

Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen: Warum besuchen sie Museen?

DAUER

30 min

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Ein bestimmter Bereich auf dem Online-Whiteboard
- Farbige digitale Post-its zum Aufschreiben von Vorschlägen

ZIEL

Die Teilnehmer*innen erhalten einen Einblick in die Bandbreite der Beweggründe, die Menschen dazu bewegen können, ein Museum zu besuchen, und die sogar innerhalb derselben Gruppe (Menschen mit Migrationshintergrund oder Senior*innen) unterschiedlich sein können.

Das Bild, das sich ergibt, unterstreicht, dass die Besuchsmotivation als wichtigeres Kriterium für die Klassifizierung der Besucher*innen und die Gestaltung von Aktivitäten, die ihren Vorzügen entsprechen, angesehen wird als Alter oder kultureller Hintergrund.

In der Arbeitspraxis des*der Explainer*in wird dies helfen, die Erwartungen zu steuern und die Moderation an die Interessen der Gruppe anzupassen.

PROZESS

Ausgehend von der persönlichen Erfahrung konzentriert sich die Diskussion speziell auf Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen und auf die Vielfalt der Motive, die sie haben können, um ein Museum zu besuchen.

Die Teilnehmer*innen sind eingeladen, ihre eigenen Erfahrungen zu sammeln: Wann gehen sie in ihrer Freizeit in ein Museum? Warum gehen sie?

Was wissen sie von Freunden/Familie: Warum gehen sie dorthin? (Es gibt keine falschen Antworten!)

Mögliche Antworten können sein:

Kategorie 1

- die Möglichkeit, Freunde oder Familie zu treffen und Zeit miteinander zu verbringen
- sich willkommen fühlen, gerne Gast sein
- Kinder/Besucher*innen unterhalten
- ein Date unterhalten
- Gleichgesinnte treffen

Kategorie 2

- etwas tun zu dürfen, was sonst nicht möglich wäre
- neue Aktivitäten auszuprobieren
- Dinge tun, die man sonst nicht tun würde
- Spaß haben

Kategorie 3

- sich über neue Dinge und Themen informieren
- ein Experte und das eigene Wissen/die eigene(n) Geschichte(n) teilen
- Reminiszenzen an die Vergangenheit
- sich selbst herausfordern
- ein Publikum haben (z.B. wenn die Ergebnisse eines Workshops gezeigt werden)

Andere Antworten

- eine neue Perspektive einnehmen

- neue Informationen über aktuelle Ereignisse erhalten
- Aufmerksamkeit bekommen
- sich in einer inspirierenden Umgebung befinden (vielleicht ist es die Architektur!)
- Schlechtes Wetter vermeiden
- den Besucher*innen die Stadt/das Land/die Kultur zeigen ("Schauen Sie sich das bedeutende Museum an, das wir in dieser Stadt haben!")
- ein Thema haben, über das man sprechen kann
- etwas Besonderes erleben
- als Teil einer Tour: dort gewesen zu sein, dieses und jenes getan zu haben (insbesondere für Touristen)

An dieser Stelle wird die Selbstbestimmungstheorie (SDT)¹⁹ eingeführt, die die Antworten der Teilnehmer*innen nutzt. Der*die Trainingsleiter*in versucht, die verschiedenen Antworten nach den drei Kategorien der Theorie zu gruppieren:

Autonomie: Selbstverwirklichung, Handlungsfähigkeit, selbst entscheiden, was einen interessiert oder wie man seine Zeit verbringt (Antworten der Kategorie 2);

Verbundenheit: Suche nach sozialer Interaktion, Einbindung in einen sozialen Kontext (Antworten der Kategorie 1);

Kompetenz: sich selbst als kompetent erleben, persönliche Interessen verfolgen und pflegen (Antworten der Kategorie 3)

Nicht alle Motivationen lassen sich eindeutig den SDT-Kategorien zuordnen.

Der*die Trainingsleiter*in bereichert die Diskussion, indem er*sie weitere Anregungen gibt, um auf die Heterogenität der Motivationen hinzuweisen: Die Besucher*innenforschung von John Falk ("Understanding Museum Visitors' Motivations and Learning")²⁰ unterteilt die Besucher*innen beispielsweise in:

Entdecker*innen: Besucher*innen, die von Neugier getrieben sind und ein allgemeines Interesse am Inhalt des Museums haben. Sie erwarten, dass sie etwas finden, das ihre Aufmerksamkeit weckt und sie zum Lernen anregt.

Facilitators: Besucher*innen, die sozial motiviert sind. Ihr Besuch zielt in erster Linie darauf ab, die Erfahrungen und das Lernen der anderen in der sie begleitenden sozialen Gruppe zu ermöglichen (z. B. eine Mutter mit ihren Kindern).

Fachleute/Hobbyisten: Besucher*innen, die eine enge Verbindung zwischen dem Museumsinhalt und ihren beruflichen oder hobbymäßigen Leidenschaften sehen. Ihre Besuche sind in der Regel durch den Wunsch motiviert, sich inhaltlich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

¹⁹ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 416-436). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>

²⁰ Falk, J.H. (2009). *Identität und die Erfahrung von Museumsbesuchern* (1. Aufl.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315427058>

Erlebnissuchende: Besucher*innen, die zum Besuch motiviert sind, weil sie das Museum als wichtiges Ziel wahrnehmen. Ihre Zufriedenheit ergibt sich in erster Linie aus der bloßen Tatsache, "dort gewesen zu sein und das getan zu haben".

Erholungssuchende: Besucher*innen, die in erster Linie eine kontemplative, spirituelle und/oder erholsame Erfahrung machen wollen. Sie sehen das Museum als Zufluchtsort vor dem Arbeitsalltag oder als Bestätigung ihrer religiösen Überzeugungen.

Diese Gruppen stehen in engem Zusammenhang mit der SDT, zeigen aber, dass oft mehr als eine Motivation im Spiel ist: Ein Hobbyist möchte sich z. B. sowohl kompetent fühlen als auch mit Gleichgesinnten in Verbindung treten, während ein Hobby auch ein Ausdruck von Autonomie ist.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Versuchen Sie, die Diskussion anzuregen, indem Sie die Teilnehmer*innen dazu ermutigen persönliche Überlegungen zu den verschiedenen Museumserfahrungen anzustellen, die sie bisher gemacht haben.

Um das Gefühl zu vermeiden, dass man aus dem Nichts von Theorien und Studien hört, kann der*die Trainingsleiter*in bei der Aufzählung der verschiedenen Motivationen die unterschiedlichen "Merkmale" jeder einzelnen hervorheben.

Für die Self Determination Theory: Wenn die Teilnehmer*innen nicht genügend Zeit haben, um die Informationen zu verarbeiten, könnte dies zu Frustration führen. Versuchen Sie, dies zu vermeiden, indem Sie direkt auf den Punkt der Theorie kommen (die drei Motivationsbereiche). Beispiele in diesem Sinne können hilfreich sein.

Da zwei unterschiedliche theoretische Inputs gegeben werden (SDT und Falk's Besucher*innenkategorien), sollte der*die Trainingsleiter*in darauf achten, sie nicht in einer widersprüchlichen Weise zu präsentieren. Diese Inputs sollen funktional sein, um zu zeigen, dass es innerhalb ein und derselben Gruppe eine große Vielfalt an Motivationen geben kann, ein Museumserlebnis zu erleben. Solche Motivationen sind wichtigere Kriterien als das Alter (bei Senior*innen) oder der kulturelle Hintergrund (bei Menschen mit Migrationshintergrund), um die Besucher*innen zu klassifizieren und Aktivitäten zu entwickeln, die ihren Fähigkeiten entsprechen.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Wann gehen Sie in ein Museum? Warum verbringen Sie Ihre Freizeit auf diese Weise?"

"Warum, glauben Sie, besuchen Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen ein Museum?"

[Nachdem die Beweggründe gesammelt wurden] "Sehen Sie einen wiederkehrenden Grund? Gibt es einen gemeinsamen Nenner, der uns helfen könnte, diese Gründe zu gruppieren?"

[Theorien werden vorgestellt]

ZU VERMITTLENDER INHALT

Dieser Teil führt verschiedene theoretischer Inputs ein, die das breite Spektrum an Motivationen, die Menschen – auch innerhalb derselben Gruppe – für den Besuch eines Museums haben, einrahmen und interpretieren. Die Teilnehmer*innen werden sich bewusst, welche Kriterien (anstelle von Altersgruppen oder kulturellem Hintergrund) berücksichtigt werden müssen, um ein relevanteres Erlebnis für das Publikum zu entwickeln oder zu bieten.

Personas - Fokus auf Bedürfnisse

DAUER

40 min

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Poster in DIN A2 oder größer
- Marker
- Persona-Inspirationspakete
- Sammlung der Motivationen aus der vorherigen Übung

ZIEL

Um Stereotypen zu bekämpfen, lernen die Teilnehmer*innen konkrete Personen kennen, auf die sie sich gedanklich beziehen können, wenn sie über die Zielgruppen sprechen oder nachdenken.

PROZESS

Es werden Breakout-Räume mit jeweils 2-3 Teilnehmer*innen gebildet. Jeder Gruppe wird nach dem Zufallsprinzip ein Persona-Inspirationspaket zugewiesen, das in einem speziellen Bereich des Whiteboards hochgeladen wird. Der*die Trainingsleiter*in sollte darauf achten, dass beide Zielgruppen gleichermaßen vertreten sind. Die Gruppen haben in ihren Gruppenräumen jeweils 30 Minuten Zeit, um sich mit dem Inhalt der Inspirationspakete vertraut zu machen und ein Poster über ihre Persona in dem dafür vorgesehenen Bereich des Whiteboards zu erstellen.

Zusätzlich zu den Inspirationspaketen erhält jede Gruppe zufällig zwei der in der vorangegangenen Übung gesammelten Motivationen zugewiesen. Der*die Trainingsleiter*in kann die digitalen Post-its aus dem ursprünglichen Bereich des Whiteboards in den neuen Bereich kopieren. Nachdem sie sich wieder mit den Motivationen vertraut gemacht haben, werden sie gebeten, den idealen Museumsbesuch für ihre Persona auf der Grundlage dieser Motivationen und der anderen verfügbaren Informationen zu entwickeln. Um den idealen Besuch zu gestalten, sollten sie versuchen, einige wichtige Punkte zu berücksichtigen, wie z. B.:

Die wichtigsten Fragen, die gestellt werden müssen, sind:

- Name und kultureller oder soziologischer Hintergrund (Kultur, Familie, Beruf, usw.)
- Hauptinteressen
- Bedürfnisse
- Motivation für den Besuch eines Museums

Bestimmen Sie ihre Motivation für einen Museumsbesuch und entwerfen Sie dann ihren idealen Museumsbesuch auf der Grundlage ihrer Motivation, ihres Hintergrunds und ihrer Bedürfnisse.

Nach 30 Minuten präsentieren die Gruppen ihre Personas vor der gesamten Gruppe. Die Bereiche, die dem idealen Besuch der einzelnen Personas gewidmet sind, werden für den Rest des Workshops aufbewahrt. Die Teilnehmer*innen werden gebeten werden, sich auf diese Poster oder Personas zu beziehen, wenn sie an die Zielgruppe denken.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Die Bedürfnisse dieser Personas sind die Grundlage für die Durchführung der Aktivität.

Wenn es an Kreativität in Bezug auf die Bedürfnisse mangelt, kann der*die Trainingsleiter*in weitere Optionen, aus den im Rahmen der Fokusgruppenarbeit des Projekts gesammelten Bedürfnissen, anbieten:

- Die Sprache muss laut und deutlich sein.
- Ich brauche verstärkende Faktoren oder Wiederholungen um zu verstehen.
- Ich brauche einfache Vokabeln und Übersetzungen.
- Ich brauche eine zusätzliche Informationsquelle, mit der ich auf eigene Faust auf Erkundungstour gehen kann – nach meinem eigenen Tempo und Interesse.
- Ich muss wissen, an wen ich mich wenden kann, wenn ich eine Frage oder ein Problem habe.
- Um Zugang zur Sprache zu haben, brauche ich eine*n Explainer*in, die*der nicht in einem starken Dialekt spricht.
- Ich muss mich willkommen und angesprochen fühlen und den Ort erst in Besitz nehmen.
- Ich brauche Geduld, da ich mit dem Museumsumfeld nicht vertraut bin und nicht weiß, was zu tun und zu lassen ist.
- Ich muss wissen, was von mir erwartet wird (mich zu Wort melden, mich beteiligen ...), um mich wohlfühlen.
- Ich brauche Räume, die nicht zu hell/dunkel/laut/überfüllt sind.
- Ich brauche eine Umgebung ohne zu viel Lärm.
- Ich bin nicht an bestimmten Themen interessiert, aber ich brauche Themen, bei denen ich Parallelen zu meinen eigenen Erfahrungen (im Alltag oder in meinem Herkunftsland) ziehen kann.
- Ich brauche eine*einen höflichen, geduldigen und freundlichen Explainer*in, der Informationen liefert und auf meine Bedürfnisse und die Interessen der Gruppe eingeht.
- Ich brauche das Gefühl der Wertschätzung und die Anerkennung meiner Kompetenzen.
- Ich brauche eine klare Sprache: Vermeiden Sie Anglizismen, aber verzichten Sie auf Babysprache. Vermeiden Sie Sprachgewohnheiten wie "Ähm".
- Ich brauche eine Möglichkeit, mich alle 20 Minuten auf einen stabilen Sitz zu setzen

- Ich muss das Gefühl haben, dass ich ein Recht habe, im Museum zu sein. Deshalb müssen Menschen repräsentiert und respektiert sein, die so sind wie ich.
- Ich möchte einen persönlichen Bezug zur*zum Explainer*in haben.
- Ich brauche die Möglichkeit, jemanden aus der Gruppe oder eine*einen Explainer*in zu finden, der mir hilft, wenn ich eine Frage stellen möchte und nicht die richtigen Worte finde.
- Ich möchte meine Geschichten teilen.
- Die Themen müssen einen Bezug zu meinem persönlichen Leben oder meiner Berufserfahrung haben – oder zu Bereichen, in denen ich gerne arbeiten würde oder die ich als Hobby betreibe.
- Ich möchte den größeren gesellschaftlichen Kontext eines Themas kennen, nicht nur die Fakten. Wie wird sich das auf mich auswirken?
- Die Diskussion muss in einem Tempo verlaufen, das es mir erlaubt, "mitzudenken" und mit meinen eigenen Gedanken zu folgen.
- Ich brauche Zeit, um die richtigen Worte zu finden, um Fragen zu stellen.
- Ich brauche eine*n Explainer*in, die*der sich meiner sprachlichen Einschränkungen bewusst ist und sie berücksichtigt.
- Ich mag es, durch Diskussionen, Spiele oder praktische Experimente einbezogen zu werden oder mich einzubringen.

Der*die Trainingsleiter*in sollte sich darüber im Klaren sein, dass die Schaffung des idealen Besuchs für eine bestimmte Persona nicht bedeutet, dass andere Arten von Publikum ausgeschlossen werden.

Der*die Trainingsleiter*in sorgt dafür, dass jede Gruppe die Personas der anderen Gruppen sieht.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Machen Sie sich mit der Persona vertraut, die Ihnen zugewiesen wurde. Verfassen und ergänzen Sie die Persona mit ihren wichtigsten Merkmalen und notieren Sie sie auf dem zugewiesenen Bereich des Online-Whiteboards. "

"Nun werden Ihnen zwei Motivationen zugeteilt, die sich aus der vorherigen Übung ergeben haben. Das sind die Beweggründe, die Ihre Persona für den Besuch eines Museums hat."

"Versuchen Sie, entsprechend der Identität und Motivation Ihrer Persona den idealen Museumsbesuch für sie zu gestalten. Konzentrieren Sie sich dabei auf die Bedürfnisse."

ZU VERMITTLNDER INHALT

Die Zielgruppen sind heterogen. Es ist jedoch interessant, eine Persona zu nehmen, die einen Teil der Gruppe repräsentiert, um unsere Zielgruppen im Blick zu haben. Dies hilft, ihre Bedürfnisse bei der Gestaltung und Durchführung von Aktivitäten zu berücksichtigen.

Check out - Zusammenfassung

DAUER

10 min

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Flipchart-Papier mit zwei aufgezeichneten Thermometern: "Inhalt" und "Stil". Die Teilnehmer*innen werden gebeten, mit einem Aufkleber zu markieren, wie sie die beiden Aspekte des Tages bewerten. Lassen Sie Kommentare und Kritik zu.

ZIEL

Wiederholen und zusammenfassen.

PROZESS

Die Teilnehmer*innen ergänzen die Persona-Plakate mit Informationen, wenn sie das Gefühl haben, dass etwas Wichtiges fehlt.

Nachdem die Teilnehmer*innen die beiden Aspekte des Tages bewertet haben, können sie ihr Feedback mitteilen.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Die Teilnehmer*innen sollten Zeit haben, Informationen zu ihren Personas hinzuzufügen.

Wenn die Zeit knapp ist, sollte dies der Feedback-Runde mit Thermometer-Aufklebern vorgezogen werden.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Nehmen Sie sich etwas Zeit, um Ihre Besuchsmotivationen und Personas von vorhin zu überdenken. Wenn Sie etwas ändern wollen, können Sie das mit den neuen Informationen, die Sie gesammelt haben, gerne tun. Machen Sie interessante Beobachtungen, vielleicht auch über Ihre Gefühle und Gedanken während des Tages."

"Hot or not" – Wie haben Sie diesen Tag erlebt? Kleben Sie einen Aufkleber jeweils auf die Temperatur, die Ihrer Bewertung entspricht."

ZU VERMITTELNDER INHALT

Dieser Teil dient der Reflexion der Inhalte der vergangenen Übungen.

MODUL 3 - BEGRÜSSUNG UND SPRACHE

ERGEBNIS DES TAGES

Modul 3 befasst sich mit zwei wichtigen Aspekten der Arbeit einer*eines Explainer*in: die Notwendigkeit, Besucher*innen und Teilnehmer*innen in den ersten Momenten des Kontakts das Gefühl zu geben, sicher und willkommen zu sein, und die Notwendigkeit, klar und verständlich zu sprechen. Beides ist besonders wichtig für die Zielgruppen des Trainings. Es verbessert aber gleichzeitig die Besuchsqualität für alle Besucher*innen des Museums/Science Centers.

ABLAUF

Ankunft und Begrüßung	20 Minuten
Couper les Coins	35 Minuten
Hallo, Hallo Bingo	25 Minuten
Pause	20 Minuten
Leicht zu verstehen	40 Minuten
Sprachtraining	55 Minuten
Check out - Zusammenfassung	15 Minuten

Ankunft und Begrüßung

DAUER

20 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Digitale Post-its und ein zugewiesener Platz auf einem Online-Whiteboard (idealerweise sollten die beiden vorherigen Module auf demselben Whiteboard sein)

ZIEL

Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, sich an wichtige Punkte aus Modul 1 und 2 zu erinnern und die Ziele von Modul 3 zu nennen.

PROZESS

Der*die Trainer*in bittet die Teilnehmenden, jeweils eine Zusammenfassung der beiden vorangegangenen Module zu erstellen. Diese können in zwei oder drei kurzen Sätzen

niedergeschrieben werden, Kopien von Bildern oder Screenshots von den Whiteboards der vorangegangenen Tage sein oder in einer anderen Form, die sie für angemessen halten.

Nach ein paar Minuten stellen die Kleingruppen ihre Zusammenfassungen der gesamten Gruppe vor, und die*der Trainer*in sammelt die Zusammenfassungen an einer gemeinsamen Tafel. Wenn ein wichtiger Punkt vergessen wurde, erinnert die*der Trainer*in die Teilnehmer*innen daran und ergänzt ihn während der Zusammenfassung.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Der*die Trainer*in muss genau zuhören, woran sich die Teilnehmer*innen erinnern, um sicherzustellen, dass keine wichtigen Punkte vergessen oder missverstanden wurden (insbesondere Heterogenität der Gruppe und Definition von Inklusion).

ÜBUNGSANWEISUNG

"Wählen Sie einen Weg, um zusammenzufassen, woran Sie sich aus den beiden vorangegangenen Modulen erinnern. Sie können jedes beliebige Medium verwenden."

ZU VERMITTELNDER INHALT

Thema des Tages: "Wie kann man einen Raum schaffen, in dem sich die Teilnehmer*innen mit den ausgesprochenen und unausgesprochenen „Regeln“ des Ortes und der Sprache wohl fühlen?"

Couper Les Coins

DAUER

35 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Mehrere Blätter loses Papier (z. B. DIN A4-Druckpapier), die jede*r Teilnehmer*in zu Hause vorbereiten sollte
- Schere, falls erforderlich

ZIEL

Die Teilnehmer*innen sind in der Lage zu erklären, wie man Kommunikationsschwierigkeiten aufgrund unterschiedlicher Wahrnehmungen ein und derselben Realität vermeiden kann.

Die Teilnehmer*innen verstehen, dass ein und dieselbe Information je nach dem, wer sie hört, sehr unterschiedlich verstanden oder gemeint sein kann. Um Missverständnisse zu vermeiden, müssen wir einige Regeln deutlicher machen.

PROZESS

Alle schalten ihre Kameras aus, auch der*die Trainer*in. Er*sie gibt die gesprochenen Anweisungen.

Nach den Anweisungen schalten die Teilnehmenden ihre Kameras wieder ein und vergleichen ihre Papiere. Gibt es Unterschiede? Wenn ja, diskutieren Sie, warum.

Sammeln: Was war an den Anweisungen unklar? Was könnte helfen, damit sie klarer ist?

Teil 2: Zwei Teilnehmer*innen arbeiten in Kleingruppen zusammen. Auch hier sollten die Kameras ausgeschaltet sein. Sie dürfen sich unterhalten, aber es ist nicht erlaubt, ihre Arbeit anzuschauen oder zu vergleichen. Die Anweisungen vom Anfang werden als Referenz auf das gemeinsame Whiteboard geschrieben. Anschließend werden die Ergebnisse der verschiedenen Untergruppen miteinander verglichen. Normalerweise sollten die Ergebnisse innerhalb der Gruppen nun recht ähnlich sein, aber es gibt immer noch Unterschiede zwischen den Gruppen. Wahrscheinlich war auch viel Kommunikation nötig, um sich auf ein Vorgehen zu einigen: Nachhaltige Kommunikation stellt sicher, dass die Menschen über dieselbe Sache sprechen und sich über dasselbe Konzept einig sind.

Aber das ist in einer Gruppenumgebung nicht tragbar und nimmt normalerweise zu viel Zeit in Anspruch. Was ist dann der beste Weg? Erklären und zeigen! Erklären Sie den Leuten, was Sie tun - nonverbale Erklärungen sind genauso wichtig wie verbale, und visuelle Hilfsmittel sind immer von Vorteil.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Achten Sie darauf, dass die Teilnehmer*innen während der ersten Runde von Couper les Coins nicht sprechen. Sorgen Sie für Pausen, wenn die Paare ihre Aktionen in Teil 2 besprechen.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Nimm ein Stück Papier. Falte es. Entferne eine Ecke. Falte das Papier erneut. Entferne eine Ecke. Falte das Papier. Entferne eine Ecke." (also insgesamt dreimal)

Teil 1: "Was haben Sie bei dieser Aktivität erlebt?"

Teil 2: "Wie haben Sie sichergestellt, dass Sie dasselbe verstanden haben?"

"Welche Strategien waren relevant, welche nicht?"

„Was haben Sie über Kommunikation gelernt, z.B. über die Zeit, die es brauchte, um mit Kommunikation und Missverständnissen umzugehen? "

"Wären visuelle Hilfsmittel, z.B. Diagramme, Anweisungen, usw., hilfreich?"

ZU VERMITTLNDER INHALT

Obwohl wir in der gleichen Gesamtkultur leben, können wir ein sehr unterschiedliches Verständnis davon haben, was etwas bedeutet oder was impliziert ist.

Die Kommunikation ist schon schwierig, wenn man mit jemandem der gleichen Kultur arbeitet, insbesondere die Übermittlung bestimmter Informationen. Stellen Sie sich die Schwierigkeiten vor, wenn Sie nicht an die örtlichen Gepflogenheiten oder unausgesprochenen Regeln gewöhnt sind.

Hallo, Hallo Bingo

DAUER

25 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Leere Bingoraster auf Papier für jede*n Teilnehmer*in (3x3)
- Ein großes Raster auf dem Online-Whiteboard (4x4)
- Optional: vorbereitete Einträge für das gemeinsame Bingoraster, die während des Bingospiels aufgedeckt werden
- Präsentation (Anleitungen, Stichwort Synthese, Beispiele für Aktivitäten)

ZIEL

Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, eine Willkommenszeit zu organisieren, in der jeder weiß, was von ihm*ihr während der Aktivität erwartet wird, und in der er*sie sich vom Rest der Gruppe und der*dem Explainer*in wahrgenommen und gehört fühlt. Für Gruppen, die sich möglicherweise vom Museum ausgeschlossen fühlen, ist die Begrüßungszeit ein entscheidender Moment. Es ist wichtig, ihnen alles nötige zu bieten, damit sie sich wohlfühlen können.

PROZESS

1 Definieren Sie die Kriterien einzeln - 5 Minuten

Die Teilnehmer*innen erhalten ein Papier mit einem leeren Raster darauf. Die Aufgabe besteht darin, in jedes Kästchen ein Element zu schreiben, das ihrer Meinung nach für eine erfolgreiche Willkommenszeit wichtig ist. Dies können Elemente sein, die sie bereits während des ersten halben Tages gehört haben, Elemente aus "Couper Les Coins" (was sollte für jeden klar sein?), aber auch andere Elemente, die notwendig sind, damit sich die Menschen sicher, willkommen und orientiert fühlen. Sie sollen sich die Persona vor Augen halten und sich auch an den Empfang erinnern, den sie in diesem Training erlebt haben.

2 eine gemeinsame Synthese der Kriterien erstellen - 10 Minuten

Der*die Trainer*in zieht aus einer Sammlung von vorbereiteten Kriterien. Jede*r Explainer*in, der das gleiche oder ein ähnliches Feld auf seiner Karte hat, kreuzt es an. Der*die Trainer*in schreibt alle genannten Kriterien in ein großes, für alle sichtbares Bingofeld. Die- oder Derjenige, die*der auf seiner*ihrer Karte zuerst eine Reihe ausgefüllt hat, ruft "Bingo!" und hat das Spiel "gewonnen". Am Ende der Runde werden alle verbleibenden Kästchen auf dem großen Bingo der*des Trainerin*Trainers ausgefüllt während die Gruppe schaut, ob sie noch Punkte hat, die noch nicht genannt wurden.

3 Beispiele für Willkommensaktivitäten geben - 10 Minuten

Der*die Trainer*in gibt Beispiele für Aktivitäten, die genutzt werden können, um den Besucher*innen die Regeln zu erklären oder um das Eis zu brechen, wie unten beschrieben. Die wichtigste und effektivste Aktivität ist die Eingangserzählung (Entrance Narrative) und sollte besprochen werden. Wenn es die Zeit erlaubt, sollten die Teilnehmer*innen ein oder zwei der Aktivitäten ausprobieren.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Die wichtigsten Punkte sollten bei der Begrüßung während des Trainings beachtet worden sein. Der*die Trainer*in muss sicherstellen, dass die Teilnehmer*innen die Verbindung zwischen den spezifischen Bedürfnissen und den Begrüßungsphasen herstellen.

ÜBUNGSANWEISUNG

1. Definition der Kriterien: "Füllen Sie, ausgehend von einer Persona, jedes Kästchen dieses Bingo-Rasters mit einem Kriterium, das Ihrer Meinung nach bei der Begrüßung des Besuchers oder der Besucherin wichtig ist."

2. gemeinsame Synthese der Kriterien: "Lasst uns eure jeweiligen Kriterien vergleichen".

ZU VERMITTELNDER INHALT

Die Willkommenszeit ist ein entscheidender Moment, um das Gefühl "das ist nichts für mich" zu bekämpfen. Sie ist wichtig für das Gefühl der "Zugehörigkeit".

Ein Faktor der Ausgrenzung ist die Tatsache, dass für den Besuch eines Museums implizite wissenschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Voraussetzungen erforderlich sind. Um dieses Problem anzugehen, müssen Sie diese explizit machen, indem Sie angeben, was im Museum/bei der Vermittlung erlaubt/verboten ist, was von den Besucher*innen erwartet wird und welche Ziele Sie verfolgen.

Die Ausgrenzung der Zielgruppen rührt auch von dem Gefühl her, nicht gehört oder nicht respektiert zu werden. Die Explainer*innen sollten verschiedene Ausdrucksmöglichkeiten nutzen: Sprechen, Bilder oder Diagramme zeigen und die Teilnehmer*innen experimentieren oder kreativ arbeiten lassen. Die Haltung des*der Trainingsleiter*in muss zur Inklusion beitragen. Er*sie muss dafür sorgen, dass Besucher*innen, die sich zu Wort melden, von der Gruppe angehört werden (evtl. lautes Wiederholen) und nicht lächerlich gemacht werden -weder inhaltlich noch formal. Dies erzeugt ein Setting, in denen das Wissen, die Erfahrung und die Einstellung der Besucher*innen geschätzt werden.

Kriterien

Wenn die Teilnehmer*innen zusätzliche Kriterien nennen, sollte der*die Trainer*in diese Kriterien hinzufügen.

Für beide Zielgruppen

- Willkommenssequenz findet an einem leicht zu findenden Ort statt
- Begrüßung
- Ich stelle mich vor: mein Name, meine Funktion
- Erklärung, wo wir sind und wohin wir gehen (falls nötig, wo die Toiletten sind)
- Angabe der Dauer
- Was werden wir tun?
- Lassen Sie die Besucher*innen sich selbst vorstellen, lassen Sie sie eine Erfahrung teilen...
- Erklären Sie die Sprechregeln (Wie können sie sprechen? Wann? Worüber?)
- Klären Sie, was von den Besucher*innen erwartet wird: Zuhören, Erfahrungen und Wissen weitergeben, Objekte anfassen, mit den anderen interagieren...
- Sehen Sie die Besucher*innen an
- Ermutigen Sie dazu Fragen oder Kommentare zu stellen
- Erklären Sie, warum das Programm für die Besucher*innen relevant ist
- Informieren Sie sich über das erforderliche wissenschaftliche Niveau

Für Senior*innen

- Informationen über Zugänglichkeit, Sitzmöglichkeiten
- Geben Sie die Möglichkeit zu wiederholen, wenn etwas nicht verstanden werden kann

Für Menschen mit Migrationshintergrund

- Geben Sie die Möglichkeit zu wiederholen, wenn etwas nicht verstanden werden kann
- Geben Sie Zeit für Diskussionen in einer anderen Sprache als der Landessprache

Beispiele für Aktivitäten zur Begrüßung

Eingangserzählung/Entrance Narrative: Nachdem die*der Explainer*in das allgemeine Thema der Veranstaltung genannt hat, bittet sie*er die Besucher*innen, jeweils zu sagen, was sie persönlich mit dem Thema verbinden. Das kann eine Erinnerung, ein Erlebnis, eine Frage oder ein Gedanke sein, den sie haben. Es gibt keine falschen Antworten, aber die*der Explainer*in sollte aufmerksam zuhören und versuchen, die Antworten nach Möglichkeit in die darauf folgende Veranstaltung einzubauen. Wenn die Gruppe groß ist, kann es bereits ausreichen, alle zu bitten, ein Wort zu nennen, das sie mit dem Thema in Verbindung bringen.

→ Diese Aktivität wird in Modul 4 "Passende Blickwinkel" näher untersucht.

Stellung beziehen: Die Besucher*innen werden aufgefordert, sich zwischen zwei vom Explainer oder der Explainerin vorgegebenen Wörtern/Kategorien zu entscheiden und sich dementsprechend entweder nach links oder nach rechts zu stellen (z. B. "Bevorzugen Sie das Meer oder die Berge? Für das Meer stellen Sie sich nach links, für die Berge nach rechts.") Nach zwei oder drei verschiedenen Paaren sollte der*die Explainer*in eine Kombination verwenden, die zum Thema der Veranstaltung

überleitet. Zwischendurch kann es interessant sein, einige Leute zu fragen, warum sie so entscheiden, wie sie entscheiden. Ein Mittelweg ist nicht erlaubt.

Online-Version: Alle haben ihre Kamera verdeckt (mit einem Blatt Papier oder mit der Hand). Der*die Trainer*in gibt eine Aussage vor (z.B. "Ich bin Vegetarier") und die Personen, die damit einverstanden sind oder für die dies auch zutrifft, zeigen ihre Gesichter. Im Idealfall kann am Ende etwas gefunden werden, mit dem alle einverstanden sind, so dass alle Kameras aufgedeckt werden.

Nah oder fern: Der*die Explainer*in legt einen Gegenstand, der für das Thema relevant ist, auf den Boden und bittet die Besucher*innen, sich entsprechend ihren Gedanken oder Gefühlen um den Gegenstand herum zu positionieren: Wenn sie ihn mögen oder ihn in irgendeiner Weise für gut oder positiv halten, stellen sie sich nah heran, wenn sie ihn nicht mögen oder negative Assoziationen oder Gedanken dazu haben, entfernen sie sich weiter. Anders als bei "Stellung beziehen" kann dies ein Kontinuum sein. Wenn jeder eine Position eingenommen hat, fragt die*der Explainer*in einige Besucher*innen, warum sie diese Position eingenommen haben. Ein optionaler zweiter Schritt könnte darin bestehen, mehr Informationen über das Objekt zu geben und den Leuten die Möglichkeit zu geben, ihre Position zu ändern, wenn sie das möchten.

Symbolkarten: Jeder*jeder Besucher*in hat eine Tafel oder eine Karte mit Piktogrammen (wie Emoji), die seine Ausdrucksmöglichkeiten darstellen. Die Karte könnte für "langsamer", "lauter", "ich habe eine Frage", "ich stimme nicht zu" oder für Gefühle stehen. Die Verwendung muss erklärt werden, und es muss darauf geachtet werden, dass es nicht zu kindisch wird.

Online-Version: Viele Online-Konferenz-Tools sind bereits mit Reaktionen wie Applaus, Daumen hoch, Daumen runter usw. ausgestattet. Diese können den Teilnehmern im Vorfeld vorgestellt und während der Sitzung verwendet werden.

Handzeichen: Handzeichen sind vereinbarte Gesten oder Formen, die Menschen mit ihren Händen machen, um sich auf nonverbale Weise mitzuteilen (z. B. "Ich möchte etwas sagen", "Ich stimme zu", "Ich verstehe nicht" usw.) (siehe Material Pack)

Online-Version: siehe oben.

Gemeinsame Do's and Don'ts: Der*die Explainer*in fragt die Besucher*innen, was ihrer Meinung nach im Museum und während der Aktivitäten erlaubt/verboten ist. Um einen sicheren Rahmen zu schaffen, ist es notwendig, auf die Regeln zu bestehen, die es jedem erlauben, sich ohne Beurteilt zu werden auszudrücken (z.B. jemanden Lächerlich machen,...). Die Aktivität kann abgeschlossen werden, indem überprüft wird, ob diese Regeln von allen akzeptiert werden.

Fotosprache: Der*die Explainer*in schlägt eine Auswahl von Bildern vor und jede*r Teilnehmer*in muss dasjenige auswählen, das das Museum oder die Aktivität am besten repräsentiert. Anschließend kann er*sie seine*ihre Wahl begründen. Auf diese Weise können Punkte angesprochen werden, die in offenen Diskussionen oft nicht zur Sprache kommen. Wenn die Gruppe groß ist, kann die Erklärung in kleinen Gruppen gegeben werden. Seien Sie sich auch bewusst, dass die Anweisungen sehr klar sein müssen und dass diese Übung in vielen sozialen Bereichen und Kulturen nicht üblich ist.

Die gemeinsamen Punkte: Um die Interaktion zwischen den Besucher*innen zu fördern, kann eine Aktivität vorgeschlagen werden, bei der jede*r Besucher*in 2 oder 3 gemeinsame Punkte mit der Person neben ihm*ihr finden muss.

Online-Version: Die Teilnehmer*innen werden in Gruppen eingeteilt und sollen nach ein paar Minuten die andere Person der Gruppe vorstellen. Optional: Geben Sie drei Punkte an, die unbedingt behandelt werden sollten.

PAUSE - 20 MINUTEN

Leicht zu verstehen

DAUER

40 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Praxistext, am besten direkt aus dem Museum
- Liste der Empfehlungen für leicht verständliche Sprache

Beispieltext vorher:

Die Temperatur ist ein äußerst wichtiger Faktor bei der Bestimmung des ökologischen Optimums und der Grenzen des Pflanzenwachstums und damit der landwirtschaftlichen Nutzung unserer Wasser- und Bodenressourcen. Wie die Niederschlagsmessung wird auch die Temperatur wahrscheinlich im Rahmen der gegenwärtigen Genauigkeit unseres Wissens über die Auswirkungen der Temperatur auf die Ressourcennutzung gemessen und bietet uns eine Standardmessung, die empirisch oder theoretisch mit spezifischen Umwelthanwendungen verknüpft werden kann.

Beispieltext danach:

Die Temperatur ist entscheidend für das Wachstum der Pflanzen. Auch die Menge an Wasser- und die Größe des Bodens die man braucht, um etwas anzubauen ist von der Temperatur beeinflusst. Wir messen die Temperatur (und den Regen) mit der Genauigkeit, von der wir glauben, dass ein unterschiedlicher Wert bei der Messung auch einen Unterschied für das Wachstum der Pflanzen macht. Daraus hat sich ein Standard entwickelt den man nicht nur in der Landwirtschaft verwendet, sondern auch in anderen Forschungsgebieten. Dadurch können die Messungen aus der Landwirtschaft auch mit anderen Messungen im Bereich der Umwelt verbunden werden.

ZIEL

Die Teilnehmer*innen werden in die Lage versetzt, die wichtigsten Regeln für leicht verständliche Sprache anzuwenden.

PROZESS

Der*die Trainer*in erklärt den Zweck von leicht verständlicher Sprache. Zur Veranschaulichung wird ein Text in leicht verständlicher Sprache²¹ vorgegeben. Dann ändern die Teilnehmer*innen in Dreiergruppen einen bestehenden Text (Beschreibung einer Aktivität oder einen Ausstellungstext) anhand der Regeln. Trainer*in und Teilnehmer*innen diskutieren dann, welche Änderungen sie vornehmen würden, um den Text leichter verständlich zu machen.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Der*die Trainer*in wird darauf achten, dass die Regeln eingehalten werden. Er*sie wird darauf bestehen, dass es nicht nur einen Weg gibt, um einen Text verständlicher zu machen und dass das Feedback der Zielpersonen wichtig ist. Er*sie sollte erörtern, wie leicht verständliche Sprache bei gesprochener Sprache im Gegensatz zu geschriebener Sprache nützlich sein kann.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Ändern Sie den Text anhand der Regeln, um ihn verständlicher zu machen."

ZU VERMITTELNDER INHALT

Die Verwendung leicht verständlicher Sprache erleichtert das Verständnis und begrenzt die Ausgrenzung.

Die allgemeinen Standards für leicht verständliche Sprache wurden für Menschen mit geistigen Behinderungen entwickelt und sind für diese unerlässlich. Aber sie sind für die meisten Menschen nützlich, da sie die Lesbarkeit begünstigen. Wir können die wichtigsten Regeln verwenden, die das Zuhören nicht mühsam machen.

Hier sind Fragen um einen Text auf leichte Verständlichkeit zu prüfen²²:

- Sind die Informationen so angeordnet, dass sie leicht zu verstehen sind?
- Sind die Sätze kurz?
- Sind die Worte leicht zu verstehen?
- Werden schwierige Wörter erklärt?
- Ist die verwendete Sprache am besten für die Personen geeignet, die die Informationen nutzen werden?
- Wird im gesamten Dokument dasselbe Wort verwendet, um dieselbe Sache zu beschreiben?
- Werden, wann immer möglich, eher positive als negative Sätze verwendet?
- Wird wann immer möglich das Aktiv statt des Passivs verwendet?
- Gibt es Beispiele, um komplexe Ideen zu veranschaulichen?
- Sind die Beispiele so weit wie möglich aus dem Alltag gegriffen?

²¹ Angewandte Beispiele hier, z.B. auf Deutsch: <https://www.nachrichtenleicht.de/> (Deutschlandfunk Nachrichten Leicht, oder die Website des Sozialministeriums von Österreich <https://www.sozialministerium.at/Services/Leichter-Lesen/Services/Broschueren-Service.html>; auf Französisch: <https://www.cultureaccessible.fr/pages/e-lerarning/falc-etape-5.html>

²² Broschüre mit vielen Beispielen: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a752-leichte-sprache-ratgeber.html>

Sprechtraining

GESAMTZIEL

Wenn Sie regelmäßig Ihre Artikulation, Ihr Sprechtempo und Ihre Körperhaltung üben, können Sie klarer und verständlicher sprechen. Dies ist besonders wichtig für Besucher*innen, die Schwierigkeiten haben, Ihre Sprache zu hören oder zu verstehen. Das komplette Sprechtraining dauert etwa 55 Minuten und ist in fünf Abschnitte unterteilt: Einführung, Aufwärmübungen, Artikulation, Sprechtempo und Körperhaltung.

1. EINFÜHRUNG

DAUER

10 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Ein Glas Wasser

ZIEL

Die Teilnehmer*innen können angeben, warum ältere Besucher*innen und Besucher*innen mit Migrationshintergrund davon profitieren, dass sie langsam und deutlich sprechen.

PROZESS

Im Hinblick auf die Notwendigkeit des Verstehens erklärt der*die Trainer*in, warum Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen von der langsamen und präzisen Artikulation einer*eines Explainer*in profitieren. Der*die Trainer*in zeigt auf, was mit Artikulation gemeint ist. Der*die Trainer*in erklärt, dass in den folgenden Übungen diese Fähigkeiten trainiert werden, damit sie das Potenzial einer langsamen und präzisen Artikulation verstehen.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Bei Stimmbeschwerden ist es wichtig, ausreichend Wasser zu trinken, um die Stimme zu schonen. Warten Sie mit dem Trinken nicht bis zur Pause! Sagen Sie den Teilnehmer*innen, dass sie während des Sprechtrainings trinken können, wenn sie das Bedürfnis verspüren.

Zur Vorbereitung können Sie sich das Video "Sprechtraining" von Elisa Andessner²³ ansehen, um zu sehen, wie sie das Thema erklärt.

²³ siehe Material Pack

ÜBUNGSANWEISUNG

„Fühlen Sie mit Ihren Fingern das Kiefergelenk.

Spannen Sie den Muskel im Kiefergelenk an und versuchen Sie zu atmen. Es ist schwer, so zu atmen.“

ZU VERMITTELNDER INHALT

Je klarer und präziser wir artikulieren, desto leichter fällt es, uns zuzuhören. diese Fähigkeiten sind für jede Besucher*inneninteraktion wichtig, aber Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen profitieren besonders. Für sie ist es sehr anstrengend, wenn sie aufgrund von Sprachdefiziten oder einer Hörbehinderung nicht jedes Wort verstehen können. Eine unklare Artikulation ist ein zusätzliches Hindernis, das die Qualität der zu vermittelnden Botschaft beeinträchtigt.

Präzise Artikulation und Sprechtempo sind sehr eng miteinander verbunden. In den folgenden Übungen werden wir feststellen, dass eine präzise Artikulation oft zu einem langsameren Sprechtempo führt und umgekehrt.

Was ist Artikulation?

Aussprache und Sprachdynamik sind ein Teil der Artikulation. Es geht darum, wie man die Muskeln und Knochen, die "Werkzeuge" zur Erzeugung von Tönen, einsetzt. Durch Erfahrung und Training kann die Artikulation präziser werden.

Die "Sprechwerkzeuge" sind:

- Alle Muskeln des gesamten Gesichts
- Zunge
- Lippen
- Raum im Mund
- Kiefer - der Muskel am Gelenk muss entspannt sein, um deutlich sprechen zu können. Dieser Muskel ist mit dem Atem verbunden. Die Atmung ist ein zentrales Element der Artikulation.

Bei einer guten Artikulation geht es nicht darum, übertriebene Bewegungen mit den Lippen oder dem Mund zu machen. Es geht um Raum und Entspannung für die "Sprechwerkzeuge".

Weitere Vorteile einer guten Artikulation:

- Eine klare Aussprache signalisiert Selbstvertrauen.
- Eine klare Aussprache schützt Ihre Stimme. Wenn man deutlich spricht, muss man nicht so laut sprechen, um verstanden zu werden (was ein weiterer Vorteil beim Sprechen mit Hörgeschädigten ist)

2. AUFWÄRMÜBUNGEN

DAUER

5 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Kein Material verwendet

ZIEL

Die Teilnehmer*innen kennen Instrumente zur Sprachpflege.

PROZESS

Zeigen Sie die Übungen und erklären Sie das Ziel der Übung. Lassen Sie die Teilnehmer*innen die Übung nach jeder Anweisung ausprobieren.

Nach den Aufwärmübungen fragen Sie die Teilnehmer*innen, ob sich ihr Mund, ihr Rachen, ihre Zunge und ihre Wangen anders anfühlen und wie sie sich jetzt fühlen.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Der*die Trainer*in demonstriert jede Übung selbst und gibt Anweisungen, wie in den Videos erklärt. Der*die Trainer*in schafft eine entspannte, aufgeschlossene und ernsthafte Atmosphäre. Es ist in Ordnung, sich in den ersten Momenten ein wenig seltsam zu fühlen und gemeinsam Spaß zu haben, aber es wird sehr schnell normal werden, solche Übungen zu machen, wenn der*die Trainer*in vermittelt, dass die Übungen sinnvoll und sehr effektiv sind. Indem die Übungen in einer ernsten Atmosphäre gezeigt werden, brauchen die Teilnehmer*innen keine Angst zu haben, sich lächerlich zu machen.

Zur Vorbereitung können Sie sich das Video "Speech Training" von Elisa Andessner ansehen, um zu sehen, wie sie die Übung durchführt und erklärt.

ÜBUNGSANWEISUNG

Benutze deine Zunge

„Fixieren Sie Ihre Zungenspitze hinter den unteren Schneidezähnen. Drücken Sie den Rest der Zunge (Zungenkörper) elastisch so weit wie möglich aus dem Mund, während sich Ihr Kiefer weit öffnet. Gehen Sie zurück in die Ausgangsposition. Legen Sie den Kopf leicht zurück.“

Zunge kreisen lassen

„Das Zungenkreisen ist eine klassische Übung für Ihr Gesicht. Sie aktiviert den Ringmuskel im Lippenbereich. Machen Sie mit Ihren Lippen ein "U" und kontrollieren Sie Ihre Lippen mit den Fingern - sie sollten weich sein. Dann spüren Sie den angespannten Muskel dahinter. So trainieren Sie: Kreisen Sie mit der Zunge im Bereich zwischen Zähnen und Lippen (also außerhalb der Mundhöhle), während Ihr Mund weit geöffnet ist, die Lippen aber geschlossen sind. Bewegen Sie Ihre Zunge in langsamen, kräftigen Kreisen von der unteren Zahnreihe zur Wange zur oberen Zahnreihe zur anderen Wange und zurück zum Ausgangspunkt. Ziehen Sie den Kreis dreimal in die eine Richtung und dreimal in die andere Richtung.“

Zungenschnalzen

„Klicken Sie mehrmals mit der Zunge.“

Wangen

„Füllen Sie Ihren Mund mit Luft, so dass sich Ihre Wangen aufblähen. Bauen Sie Druck auf und entspannen Sie dann Ihre Wangen sehr schnell. Erzeugen Sie ein explodierendes Geräusch.“

PLAPP

„Sprechen Sie das Wort "PLAPP" sehr deutlich aus und betonen Sie den letzten Buchstaben "P" sehr stark. Bauen Sie Druck auf und lassen Sie dann den letzten Buchstaben "P" explodieren. Legen Sie Ihre Hand auf Ihren Bauch, um die Bewegung des Zwerchfells zu spüren.

Dies ist ein sehr effektives Aufwärmen für das Zwerchfell. Es hilft, Halsschmerzen zu vermeiden.“

ZU VERMITTELNDER INHALT

Da die Stimme der*des Explainer*in eines seiner wichtigsten professionellen Werkzeuge ist, sollte er*sie wissen, wie er*sie damit umzugehen hat. Um langsam und deutlich zu sprechen, ist der Sprechapparat noch mehr gefordert. Es empfiehlt sich, die Stimme vor dem Sprechen aufzuwärmen und den Sprechapparat nach längeren oder anspruchsvollen Vorträgen mit diesen Übungen zu entspannen.

3. ARTIKULATION

DAUER

15 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Weinkorken (Sie können unbenutzte Weinkorken in Dekorationsgeschäften, Bastelläden oder im Internet kaufen)
- Gedruckter Text, z.B. ein Gedicht.
- Präsentation

ZIEL

Die Teilnehmer*innen kennen Methoden, um eine präzise Artikulation zu trainieren.

PROZESS

Der*die Trainer*in stellt die Korken-Sprechübung vor und zeigt sie. Jede*r Teilnehmer*in erhält einen Weinkorken. Dann teilen sich die Teilnehmer*innen für die Übung in Paare auf (Breakout-Gruppen). Zurück im Plenum fragt der*die Trainer*in nach ihren Erfahrungen. Haben sie einen Unterschied gespürt, bevor und nachdem sie mit dem Korken im Mund gesprochen haben? Haben sie einen Unterschied gehört? Fügen Sie eine Erklärung über das Ziel der Übung hinzu.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Die Teilnehmer*innen sollten den Korken nicht zu weit in ihren Mund stecken. Es kann hilfreich sein, die Teilnehmer*innen in verschiedene Räume zu schicken, um sich auf die Übung konzentrieren zu können.

Zur Vorbereitung können Sie sich das Video "Speech Training" von Elisa Andessner ansehen, um zu sehen, wie sie die Übung durchführt und erklärt.

Als Text eignet sich zum Beispiel das Gedicht „Der Schnupfen“ von Christian Morgenstern. (z.B. hier: https://gedichte.xbib.de/Morgenstern_gedicht_Der+Schnupfen.htm)

ÜBUNGSANWEISUNG

Korkensprechen

„Nehmen Sie den Text. Lesen Sie 6-8 Zeilen laut vor.

Lesen Sie die gleichen Zeilen mit einem Weinkorken zwischen den Zähnen. Versuchen Sie, so genau wie möglich zu artikulieren. Lesen Sie nun die gleichen Zeilen ein drittes Mal, diesmal ohne Korken.

Achten Sie auf das Gefühl. Der Partner, der im Moment nicht spricht, beobachtet die Unterschiede. Dann wechseln Sie und die andere Person liest den Text dreimal wie beschrieben.

Lesen Sie nur einige Zeilen mit dem Korken zwischen den Zähnen! Mehr zu lesen wäre zu anstrengend für Ihren Kiefer.“

Probieren Sie das Sprechen mit dem Daumen aus, indem Sie einen beliebigen Satz sagen:

„Anstelle eines Korkens kann man auch den Daumen zwischen die Vorderzähne legen. Achtung - nicht zu tief zubeißen :-). Das Korkensprechen ist aber etwas effektiver, weil der Korken größer ist. Auf jeden Fall kann es nützlich sein, das Daumensprechen zu üben, wenn man keinen Korken zur Hand hat.“

Probieren Sie eine Alternative aus. Sie heißt "Reiskornsprechen":

„Lesen Sie einen Textabschnitt laut vor, während Sie Ihre Zungenspitze direkt hinter den oberen Zähnen auf den Gaumen legen.

Stellen Sie sich vor, dass sich genau an dieser Stelle ein Reiskorn befindet und dass Sie das Reiskorn mit der Zungenspitze "festhalten". Das imaginäre Reiskorn sollte beim Sprechen nicht herunterfallen. Der große Unterschied ist, dass Sie Ihren Kiefer bewegen können.“

ZU VERMITTLNDER INHALT

Das Korkensprechen ist eine alte Übung, die aus dem Theater kommt. Das Ziel der Korken-Sprechübung ist es, eine präzisere Artikulation zu erreichen, und dass sich der Resonanzraum von Mund und Rachen nach der Übung erweitert. Die Stimme wird voller, lauter, ausdrucksstärker und kräftiger. Die Mimik wird ausdrucksstärker, das Sprechtempo langsamer.

Es ist sinnvoll, diese Übung regelmäßig zu machen. Wenn man alleine übt, kann es hilfreich sein, sich selbst aufzunehmen, um den Unterschied zu hören. Wenn man die Übung einmal macht, kann das Gefühl danach etwa eine halbe Stunde lang anhalten. Wenn man die Übung regelmäßig macht, wird es normal.

Wenn man keinen Text zur Hand hat, kann man auch beliebige Sätze mit dem Korken sagen, die einem in den Sinn kommen.

4. SPRECHTEMPO

DAUER

20 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Jede*r Teilnehmer*in sollte Bildkarten wie Kalenderblätter, Postkarten, Buchumschläge oder ähnliches Material vorbereiten.

ZIEL

Die Teilnehmer*innen wissen, warum und wie sie langsamer sprechen können.

PROZESS

Der*die Trainer*in wiederholt, warum die Zielgruppen von einer*einem Explainer*in profitieren, der*die in einem langsameren Tempo spricht. Die Theorie der freien Rede und des Sprechdenkens wird eingeführt.

Die Methode und Übung "Sprechdenken" wird durchgeführt. Jede*r Teilnehmer*in wählt drei Bilder aus einer Auswahl von Bildkarten aus. Die Übung besteht aus drei Teilen. Der*die Trainer*in führt in den ersten Teil der Übung ein und zeigt ihn der ganzen Gruppe. Anschließend lassen Sie die Teilnehmer*innen den ersten Teil der Übung in Zweiergruppen durchführen. Wenn ein Paar fertig ist, erklärt der*die Trainer*in den zweiten Teil der Übung. Nachdem das Paar diesen Teil beendet hat, erklärt der*die Trainer*in den dritten Teil.

Befragen Sie die Teilnehmer*innen im Plenum zu den Erfahrungen, die sie gemacht haben. Diskutieren Sie, in welchen Situationen es sinnvoll ist, Sprechdenken anzuwenden.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Zur Vorbereitung können Sie sich das Video "Speech Training" von Elisa Andessner ansehen, um zu sehen, wie sie die Übung durchführt und erklärt.

Es kann hilfreich sein, die Teilnehmer*innen in verschiedene Räume zu schicken, um sich auf die Übung zu konzentrieren.

ÜBUNGSANWEISUNG

Sprechdenken - erster Teil:

„Nehmen Sie ein beliebiges Bild. Zeigen Sie das Bild Ihrem*Ihrer Partner*in. Sprechen Sie einfach "ins Bild", und folgen Sie Impulsen, die durch das Bild ausgelöst werden. Das können Assoziationen, Beschreibungen usw. sein. Ihre Gedanken können sich während des Gesprächs entwickeln. Lassen Sie sich Zeit und gönnen Sie sich Pausen zum Nachdenken. Machen Sie eine Pause, anstatt "äääh" zu sagen. Sprechen Sie etwa eineinhalb Minuten. Dann spricht der*die andere Partner*in.“

Sprechdenken - zweiter Teil:

„Zeigen Sie Ihrem*Ihrer Partner*in eine weitere Karte. Sprechen Sie wieder "ins Bild". Konzentrieren Sie sich jetzt darauf, in Portionen zu sprechen! Bilden Sie kurze, einfache Sätze. Dann spricht der andere Partner.“

Sprechdenken - dritter Teil:

Zeigen Sie die dritte Karte Ihrem Partner. Konzentrieren Sie sich darauf Punkte zu machen. Kommen Sie zu einem Ende! Machen Sie einen Punkt, indem Sie Ihre Stimme am Ende des Satzes senken. Bilden Sie weiterhin kurze, einfache Sätze. Dann spricht der andere Partner.

ZU VERMITTLNDER INHALT

Ein angemessenes Sprechtempo und Pausen geben Ihren Zuhörern Zeit, die gehörten Botschaften zu "integrieren". Menschen mit Migrationshintergrund und Senior*innen profitieren von einem langsameren Sprechtempo und gut platzierten Pausen im Redefluss, da sie die Zeit nutzen können, um Bezüge zum vorhandenen Wissen herzustellen. Es ist wichtig, dass sowohl Menschen mit Migrationshintergrund als auch Senior*innen die Möglichkeit erhalten, diese Brücken zu bauen, da sich ihre Weltsicht von der im Science Center/Museum vertretenen unterscheiden kann.

"Sprechdenken" bedeutet, dass die Handlung (das Sprechen), das Denken und das Fühlen gleichzeitig stattfinden. Es geht um die Fähigkeit, laut zu DENKEN. Sprechdenken geschieht ganz natürlich, wenn wir uns mit einem*r Freund*in unterhalten. Mit "Sprechdenken" kann das Publikum dem*der Redner*in leichter folgen.

Theorie der Freien Rede:

- Sprechen Sie so, wie Sie im täglichen Leben sprechen. Außerdem mag der*die Zuhörer*in die "Podiumssprache" nicht besonders. Man kann Ihnen leichter folgen, wenn Sie nicht kompliziert sprechen.
- Bilden Sie kurze, prägnante Sätze, wenn Sie verständlich sein wollen.
- Ihr Vortrag sollte in kleinen, verständlichen Portionen für die Zuhörer serviert werden: kleine Häppchen statt unverdaulicher Brocken. Haben Sie den MUT, einen PUNKT zu setzen!

Vorteile von kurzen Sätzen:

- Kurze Sätze machen eine Aussage konkreter.
- Sie können die Reihenfolge Ihrer Informationen leicht ändern.
- Sie gönnen sich eine Atempause.

- Sie können neue Spannungsmomente aufbauen.
- Ihr Auditorium kann Ihnen folgen.
- Sie trainieren, "innehalten zu können". Sie distanzieren sich von Plappermäulern.
- Menschen, die keine Punkte setzen, haben oft keine echte Position.

Sprechen Sie nicht ständig in extrem kurzen Sätzen und setzen Sie nicht ständig Punkte. Wann ist es sinnvoll, diese Methode anzuwenden?

Nützlich ist sie zum Beispiel:

- Wenn es etwas wirklich Wichtiges zu sagen gibt.
- Wenn es sich um etwas Schwieriges oder Kompliziertes handelt.
- Wenn Sie Autorität zeigen wollen.

5. KÖRPERHALTUNG

DAUER

5 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Kein Material erforderlich.

ZIEL

Die Teilnehmer*innen wissen, welche Rolle ihre Körpersprache spielt, wenn es darum geht, Orientierung zu geben.

PROZESS

Alle stehen auf, die Übung und ihr Ziel werden erklärt und jeder probiert sie aus.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Vergewissern Sie sich vorher, dass niemand ein Gleichgewichts- oder Stehproblem hat.

ÜBUNGSANWEISUNG

Dynamisches Stehen:

„Stellen Sie sich mit beiden Fußsohlen auf den Boden, wobei das Gewicht gleichmäßig auf beide Füße verteilt ist. Heben Sie Ihren Oberkörper, Ihr Brustbein an. Stehen Sie wie ein Surfer, flexibel, beweglich mit hüftbreit gespreizten Beinen - als würden Sie sich jeden Moment vorwärts bewegen. Spüren Sie diese besondere Spannung in Ihrem Körper. Diese Spannung ist perfekt zum Sprechen. Sie signalisiert: Ich bin bereit zu kommunizieren, ich bin bereit, auf dich zu reagieren. Ihre Knie sind weder

durchgestreckt noch zu stark gebeugt: Sie haben eine "Mikrobeuge". Ihr Becken ist beweglich. Achten Sie auf eine offene und klare Körperhaltung, die dem Publikum deutlich zugewandt ist. Hände und Gesten bewegen sich in Richtung des Publikums. Vermeiden Sie Verdrehungen Ihres Körpers! Stehen Sie so, als ob Sie jederzeit reagieren könnten, als ob Sie sich jederzeit bewegen könnten. Dies ist eine kommunikative Haltung!“

ZU VERMITTLNDER INHALT

Wenn Sie vor Menschen sprechen, ist es gut, sich ein wenig größer zu machen. Das zeigt: "Das ist jetzt meine Bühne." Die Leute im Publikum wissen automatisch, dass es jetzt Zeit ist, zuzuhören oder zuzuschauen. Das gibt Orientierung. Es ist sehr hilfreich, diesen zusätzlichen Kommunikationskanal zu nutzen, um Menschen mit Sprach- oder Hörproblemen zu führen und auf sie einzugehen.

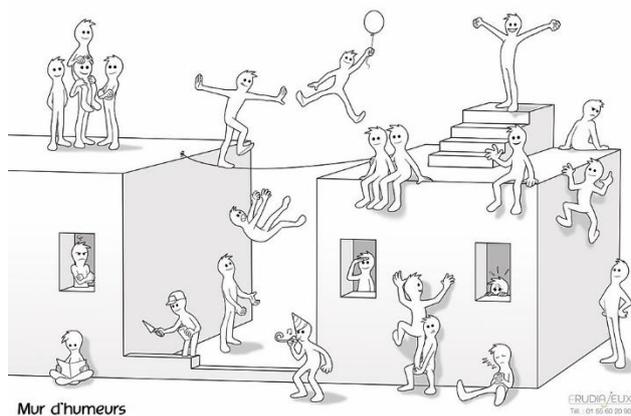
Check out - Zusammenfassung

DAUER

15 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Bild unten auf einem digitalen Whiteboard
- Digitale Markierungen/Symbole zur Positionierung



Cartoon gezeichnet von Erudia Jeux²⁴

²⁴Illustration: <https://serious-games.com/wp-content/uploads/2020/11/agile-mur-humeur.png>

ZIEL

Die Teilnehmer*innen werden gebeten, darüber nachzudenken, was sie im Laufe des Tages gelernt haben und wie sie über die neuen Erfahrungen und Informationen denken.

PROZESS

Der*die Trainer*in fasst den Tag und die besprochenen Punkte kurz zusammen. Die Teilnehmer*innen werden dann gebeten, einen Aufkleber an die Stelle auf dem Bild zu kleben, die ihren aktuellen emotionalen Zustand am Ende des Moduls am besten widerspiegelt: sind sie glücklich, motiviert, neugierig, erschöpft, verwirrt,...? Jede*r Teilnehmer*in wird dann gebeten, seine Wahl kurz (in ein oder zwei Sätzen) zu begründen.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Der*die Trainer*in hört sich die von den Teilnehmer*innen angesprochenen Punkte an und unterstreicht die wichtigsten Punkte, die im Laufe des Tages behandelt wurden. Die Übung dient auch dazu, den Tag abzurunden, da es wichtig ist, den Teilnehmer*innen auch einen zufriedenstellenden Abschluss zu bieten, anstatt sie am Ende des Moduls einfach zu entlassen.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Wählen Sie eine Darstellung dessen, wie Sie sich jetzt am Ende des Moduls fühlen. Bitte begründen Sie Ihre Wahl kurz."

ZU VERMITTELNDER INHALT

Kurze Zusammenfassungen der einzelnen Sequenzen

MODUL 4 - RELEVANZ

ERGEBNIS DES TAGES

Modul 4 vermittelt Theorie und Praxis der Relevanz als Schlüssel für eine inklusive Vermittlung. Es werden Strategien vermittelt, um persönlich relevante Erfahrungen für ältere und zugewanderte Besucher*innen zu schaffen.

Zur Vervollständigung des Trainings gestalten die Explainer*innen eine individuelle Form, um die für ihre Arbeit mit Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund wichtigsten Trainingsinhalte zu sammeln und mitzunehmen.

ABLAUF

Ankunft und Begrüßung: Elevator Pitch	25 Minuten
Konzeptkarte "Relevanz"	30 Minuten
Pause	15 Minuten
Praktische Übung "Relevanz"	40 Minuten
Passende Blickwinkel	40 Minuten
Pause	10 Minuten
Checkliste: Die Merkmale inklusiver Vermittlung	60 Minuten
Check-Out	20 Minuten

Ankunft und Begrüßung: Elevator Pitch

DAUER

25 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Notizen aus den vorangegangenen Trainingseinheiten oder Präsentationsmaterial, das auf dem Online-Whiteboard verfügbar ist
- Stoppuhr

ZIEL

Die Teilnehmer*innen sind in der Lage, die Kernkonzepte der Module 1-3 abzurufen.

PROZESS

Nach der Erläuterung der Aktivität wird die Gruppe in drei Untergruppen aufgeteilt. Jede Untergruppe trifft sich in einem separaten Gruppenraum und bereitet sich darauf vor, die Kernkonzepte eines der vorangegangenen Module im Stil eines "Elevator Pitch" vorzustellen. Zur Vorbereitung können persönliche Notizen zur Hand genommen werden oder das online verfügbare Präsentationsmaterial (z.B. auf dem Online-Whiteboard mit gemeinsamen Überlegungen etc.). Für die Vorbereitung sind genau 5 Minuten vorgesehen. Die vorbereiteten Notizen sind für alle auf dem Whiteboard sichtbar. Jede Untergruppe benennt eine Person, die den Pitch in der Großgruppe durchführt, der jeweils genau 2 Minuten dauert.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Wenn die Ausbildung in 2 vollen Tagen durchgeführt wird, kann dieser Teil übersprungen werden.

Der*die Trainingsleiter*in kann den Teilnehmenden helfen, sich an die vorangegangenen Module zu erinnern, indem er*sie die Screenshots der lustigsten/interessantesten Momente (z. B. die Korkenrede) auf das Whiteboard platziert.

Der*die Trainer*in muss auf die allgemeine Atmosphäre unter den Teilnehmer*innen achten, damit sich die drei präsentierenden Explainer*innen während der Übung wohlfühlen können. Während der 2-minütigen Pitches sollten diese die volle Aufmerksamkeit aller im Raum haben.

Achten Sie auf das Zeitmanagement. Das Zeitlimit von 2 Minuten ist ein Hauptmerkmal des Elevator Pitch. Dies zu beachten, macht den Elevator Pitch spannend (und hilft, dass die Zeit später während des Moduls nicht knapp wird). Hier ist eine Online-Stoppuhr, die verwendet werden kann:

<http://online-stopwatch.chronme.com/>

Wenn der Moderator merkt, dass etwas von den Kernkonzepten fehlt, kann er am Ende des Vortrags eingreifen und weitere Überlegungen anstellen, um auf den Punkt zu kommen.

ÜBUNGSANWEISUNG

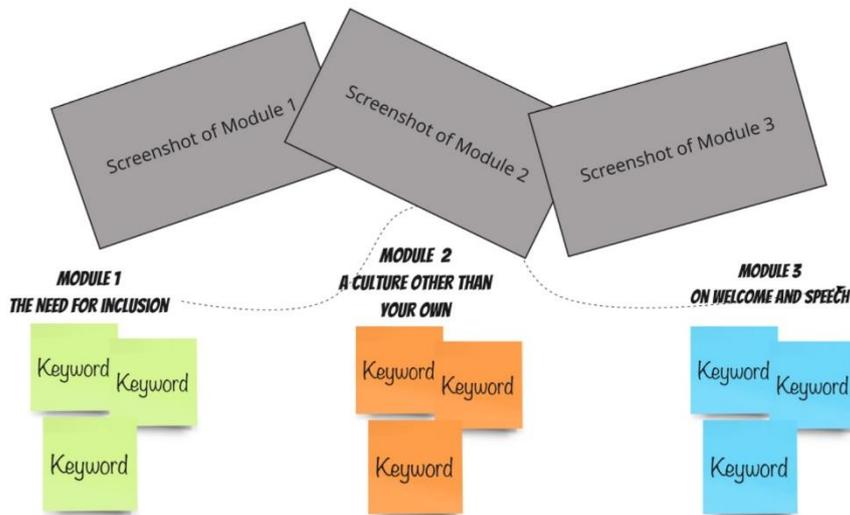
Vorbereitung:

"Fassen Sie mit Ihren Worten und unter Verwendung Ihrer Notizen die Kernkonzepte des zugewiesenen vorherigen Moduls dieses Trainings zusammen. Sie haben genau 5 Minuten Zeit für die Vorbereitung. Entscheiden Sie, wer aus Ihrer Gruppe den Pitch machen wird. Sie haben dann genau 2 Minuten Zeit für Ihr Pitch.

Achten Sie darauf, dass Sie die Zeit, die Ihnen zur Verfügung steht, gut nutzen. Überlegen Sie, wie Sie Ihre Sprache unter Berücksichtigung des Zielpublikums (in diesem Fall: Ihre Kollegen) anpassen können. Folgen Sie einer einfachen und linearen Struktur: Einleitung - Problem - Lösung. Verwenden Sie Schlüsselwörter, um sich kurz und effektiv zu fassen".

ELEVATOR PITCH

[ONLINE STOPWATCH - CHRONOMETER \(CHRONAME.COM\)](https://www.chroname.com)



Beispiel für ein Online-Whiteboard

ZU ÜBERMITTELNDE INHALTE

Elevator Pitch:

Ein Elevator Pitch ist eine sehr kurze Erläuterung des Gesamtkonzepts einer Idee, eines Themas, eines Produkts usw. Das Ziel ist es, es in einer sehr kurzen Zeitspanne, die der Dauer einer Fahrstuhlfahrt entspricht, verständlich zu machen. Es gibt verschiedene Geschichten darüber, wie sich der Begriff entwickelt hat. Gemeinsam ist ihnen, dass jemand die Zeit einer gemeinsamen Fahrstuhlfahrt nutzte, um einen Investor, einen Gründer oder eine schwer erreichbare Führungskraft vom Wert seiner oder ihrer Idee zu überzeugen und für sich zu gewinnen. Dazu versuchen sie, ihr Anliegen spannend zu vermitteln.

Konzeptkarte: Relevanz

DAUER

30 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

Konzeptkarte Relevanz (Präsentation)

ZIEL

Die Teilnehmer*innen verstehen das Konzept der Relevanz, wie es von Nina Simon beschrieben wurde, und wie es für eine inklusive Moderation genutzt werden kann.

PROZESS

Der*die Trainer*in führt in das Thema des Tages ein: Relevanz.

Das Thema wird vorgestellt und eine Definition von Relevanz wird gegeben. Die Aspekte der Definition werden in der Gruppe diskutiert, und es wird ein Brainstorming über Beispiele durchgeführt. Der*die Trainer*in gibt bei Bedarf Beispiele.

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Obwohl die wichtigsten Konzepte im Folgenden in Auszügen dargestellt werden, ist es sehr empfehlenswert, das gesamte Kapitel in Nina Simones Buch "The Art of Relevance" zur Vorbereitung auf die Durchführung dieser Einheit zu lesen. Es kann online auf ihrem Blog gefunden werden: "[Meaning, Effort, Bacon - The Art of Relevance](#)"²⁵

ZU VERMITTELNDE INHALTE

Relevanz ist ein grundlegendes Thema, wenn es um Chancengleichheit und Inklusion in modernen Museen geht.

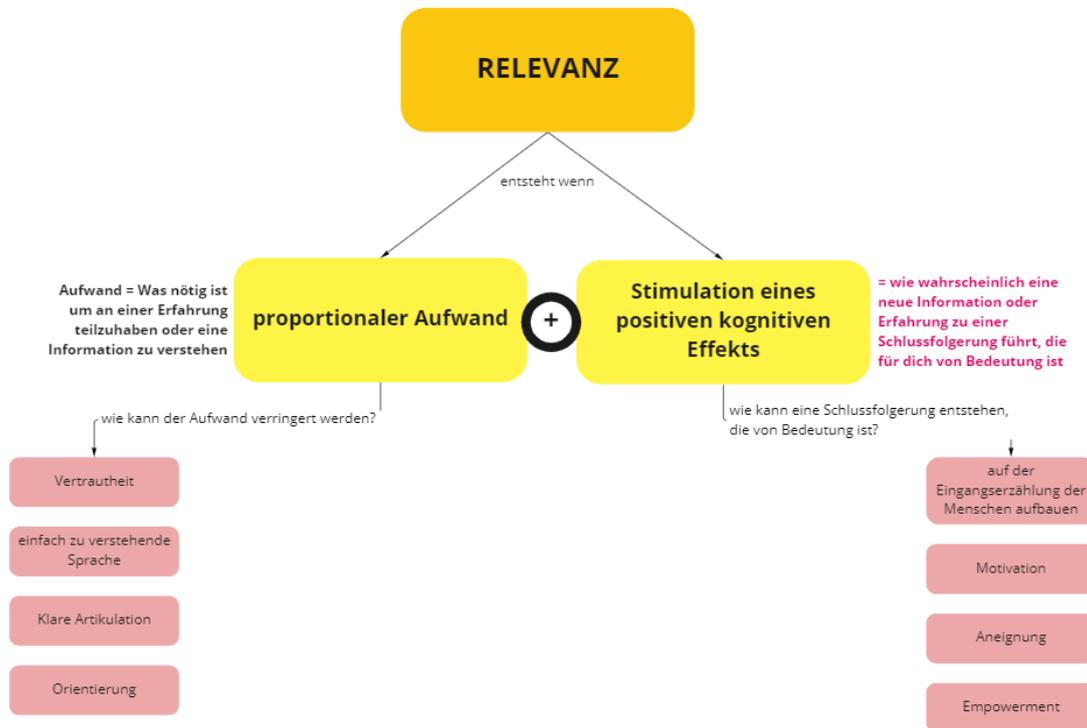
Erwachsene müssen in (jedem) (Lern-)Prozess oder jeder Erfahrung etwas Persönliches finden, sodass sie sich einlassen können.

Im Kontext eines Science Centers/Museums sollte jedes (wissenschaftliche) Erlebnis das Publikum persönlich ansprechen und es an etwas binden, das den Menschen am Herzen liegt – an eine frühere Lebenserfahrung oder an neues Wissen, das sie im Alltag nutzen werden.

Auf diese Weise fühlen sich die Menschen durch die Wissenschaft gestärkt und haben das Gefühl, dass sie eine "wissenschaftliche" Stimme haben.

²⁵ Blog: <http://www.artofrelevance.org/2017/06/06/meaning-effort-bacon/>

1 Was ist Relevanz?



Hier ist eine Konzeptkarte zur Relevanz. Sie kombiniert die Definition von Relevanz von Nina Simon mit einigen Werkzeugen, die in diesem Training vermittelt werden, um diese umzusetzen.

Auszug aus Nina Simon:

"Deirdre Wilson und Dan Sperber sind Kognitionswissenschaftler, die Relevanz als etwas beschreiben, das "eine positive kognitive Wirkung hat". Sie sind führende Theoretiker auf dem Gebiet der Relevanz und untersuchen, wie wir Informationen übermitteln und empfangen, hauptsächlich durch Sprache. Sie argumentieren, dass es zwei Kriterien gibt, die Informationen relevant machen:

Wie wahrscheinlich ist es, dass die neuen Informationen einen "positiven kognitiven Effekt" auslösen, d. h. zu neuen Schlussfolgerungen führen, die für Sie von Bedeutung sind (dies bedeutet nicht, dass Relevanz nur mit "guten" Dingen verbunden ist. "Positiver kognitiver Effekt" bedeutet, dass die Information zu einer Entscheidung beiträgt, dass sie nützlich ist).

Wie viel Aufwand ist erforderlich, um diese neuen Informationen zu erhalten und aufzunehmen. Je geringer der Aufwand, desto höher die Relevanz.

Einer der größten Kritikpunkte an der Relevanz ist, dass es dabei nur um Vertrautheit geht. Kritiker argumentieren, dass Relevanz bedeutet, Informationen zu verdummen und den Menschen nur das zu geben, "was sie wollen". Diese Kritiker befürchten, dass wir, wenn wir die Wahl haben, immer Informationen konsumieren werden, die mit dem zusammenhängen, was wir bereits kennen.

Dieses Argument ist allzu simpel. Es ignoriert die Tatsache, dass wir alle hin und wieder etwas Neues ausprobieren. Die meisten von uns tun dies mit Eifer und Freude - nicht mit Schmerz. Was

unterscheidet also die Umstände, unter denen wir uns für Vertrautes entscheiden, von denen, unter denen wir uns für Neues entscheiden? Welche Rolle spielt die Relevanz bei diesen Entscheidungen?

Relevanztheoretiker argumentieren, dass es bei der Relevanz grundsätzlich nicht um Vertrautheit geht. Es geht nicht darum, etwas Neues mit Informationen zu verbinden, die man bereits hat. Es geht darum, wie wahrscheinlich es ist, dass diese neuen Informationen zu Schlussfolgerungen führen, die für Sie von Bedeutung sind. Dass sie eine Frage beantworten, die Sie beschäftigt. Um einen Verdacht zu bestätigen. Um einen Traum zu erfüllen. Um Ihren Weg zu ebnen."

"Aber denken Sie an den anderen Teil der Relevanztheorie: Relevanz steht in umgekehrtem Verhältnis zum Aufwand. Je schwieriger es ist, etwas zu verstehen oder damit in Verbindung zu bringen, desto weniger relevant erscheint es. Und hier kommt die Vertrautheit ins Spiel: Sie reduziert den Aufwand erheblich. Wenn Sie etwas schon einmal getan haben, haben Sie die Verbindung bereits hergestellt. Es ist viel, viel einfacher, es wieder zu tun. Vertrautheit fördert Wiederholungszyklen. Sie bietet Alternativen zu den Anstrengungen und Risiken, die mit dem Ausprobieren neuer Dinge verbunden sind.

Wir sehnen uns vielleicht nicht nach Vertrautheit, aber wir geben uns damit zufrieden, weil es ein sicherer Weg ist, ein angemessenes Maß an Zufriedenheit zu erreichen. Wir gehen wieder in dieses Restaurant. Wir lesen einen weiteren Roman desselben Autors. Wenn wir jedoch etwas Neues entdecken, das unserem Leben ohne großen Aufwand einen Sinn geben könnte, wagen wir den Sprung. Wir sehnen uns nach Relevanz und sind bereit, ein Risiko einzugehen und etwas dafür zu tun."

(Übersetzt nach: Nina Simon: Something Old, Something New - The Art of Relevance)²⁶

Der Aufwand, der betrieben werden muss, um an eine Information (oder eine Erfahrung) heranzukommen, und die Kraft der Schlussfolgerung, die sich daraus ergibt, müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen, um etwas zu schaffen, das als relevant wahrgenommen wird:

²⁶ Nina Simon: Something Old, Something New - The Art of Relevance:
<http://www.artofrelevance.org/2017/10/06/something-old-something-new/>

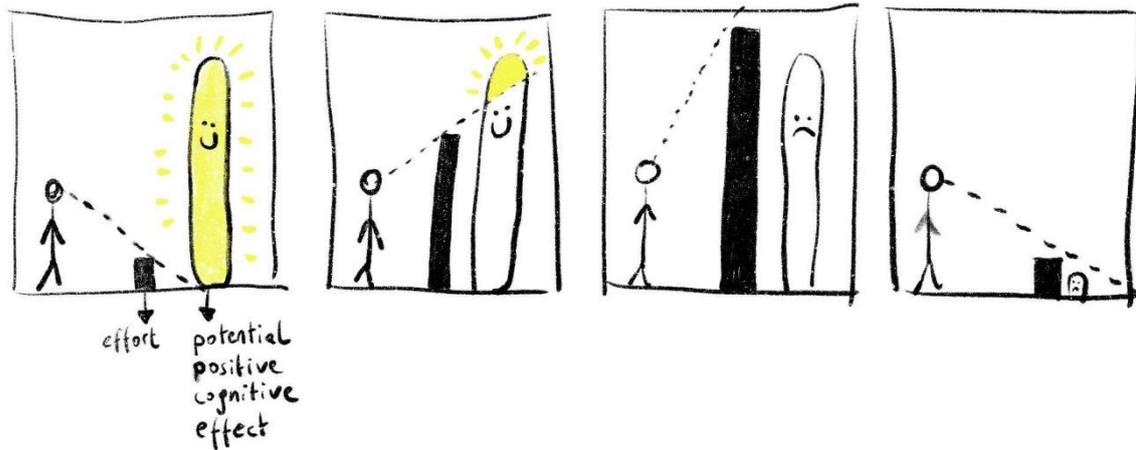


Bild 1: Der Aufwand ist gering, und der positive kognitive Effekt kann potenziell entstehen. Die Informationen sind relevant. Bild 2: Der Aufwand ist hoch, aber der potenzielle positive kognitive Effekt ist so groß, dass er noch entstehen kann. Die Informationen sind relevant. Bild 3: Der Aufwand ist extrem hoch, und obwohl der positive kognitive Effekt genauso groß wäre wie in Bild 2, ist er nicht zu erkennen. Die Information wird nicht als relevant wahrgenommen. Bild 4: Der Aufwand ist sehr gering, und obwohl die Informationen leicht zugänglich sind, sind sie nicht relevant, da sie keinen positiven kognitiven Effekt erzeugen.

2 Beispiele für die Wirkung von hohem/geringem Aufwand von Nina Simon:

"Stellen Sie sich vor, Sie wollen einen Film sehen. Sie beginnen, nach relevanten Informationen zu suchen. Sie lesen eine Kritik, die Sie für einen bestimmten Film begeistert (ein positiver kognitiver Effekt). Sie sind zuversichtlich, dass Ihnen der Film gefallen wird. Wenn der Film zu einem günstigen Zeitpunkt in einem Kino in Ihrer Nähe läuft (geringer Aufwand), sind Sie bereit. Sie kaufen eine Karte.

Aber wenn der Film nicht in der Nähe gezeigt wird (hoher Aufwand) oder die Kritiken, die Sie lesen, widersprüchlich und voller verworrener Informationen sind (negativer kognitiver Effekt), dann sitzen Sie fest. Man kommt nicht zu den gewünschten nützlichen Schlussfolgerungen. Es kostet zu viel Mühe, den richtigen Schlüssel zur Tür zu finden. Sie bleiben zu Hause.

Wenn diese beiden Kriterien gut erfüllt werden, kann dies einen großen Unterschied in der Reaktion der Menschen auf Informationen ausmachen. Das habe ich 2015 gesehen, als die Weltgesundheitsorganisation eine Studie veröffentlichte, aus der hervorging, dass verarbeitetes Fleisch - wie Speck, Schinken und Würstchen - zu den fünf krebserregendsten Produkten gehört, neben etablierten Killern wie Zigaretten und Asbest.

Als ich diese Nachricht zum ersten Mal sah, war ich verblüfft. Mein Mann und ich sind Vegetarier, und seit Jahren lesen wir Studien wie diese. Führende internationale Gesundheitsorganisationen behaupten seit Jahrzehnten, dass eine fleischlose Ernährung für die menschliche Gesundheit unerlässlich ist (ganz zu schweigen von der Verringerung der Auswirkungen des Klimawandels). Punkt.

Ich nahm an, dass diese Studie aus dem Jahr 2015 die gleichen Auswirkungen haben würde wie alle anderen. Vegetarier und Veganer würden sie weitergeben. Wir würden sie zögernd unseren fleischiessenden Freunden und Familienmitgliedern unterschieben und eine Mischung aus Desinteresse, Unglauben und Spott erwarten. Und dann würden alle wieder essen, was sie essen, und glauben, was sie glauben.

Aber die Studie von 2015 war anders. Sie schlug auf Facebook hohe Wellen. Sie löste Tausende von Nachrichten aus, nicht nur auf Gesundheits- und Ernährungsseiten, sondern auch in großen und kleinen Nachrichtenblättern. Nationale Zeitungen. Wirtschaftsseiten. Technikmagazine. Meinungsäußerungen. Blogs.

Eine Woche nach der Veröffentlichung der Studie ging ich in die Zahnarztpraxis, und die Zahnhygienikerin, die mir die Zähne putzte, erzählte mir, dass die Geschichte sie und ihren Sohn im Teenageralter dazu inspiriert hatte, kein Fleisch mehr zu essen. Ich hatte jahrelang damit verbracht, Menschen, die mich lieben, dazu zu bringen, über die Auswirkungen des Fleischverzehrs zu sprechen, und eine Pressemitteilung hatte ihre Familie dazu gebracht, ganz darauf zu verzichten.

Ich war überwältigt. Wie kann eine Studie, die genau das zeigt, was viele andere prominente Studien gezeigt haben, so viel Einfluss haben?

Betrachten Sie die Studie von 2015 im Zusammenhang mit der Relevanztheorie. Die Studie verknüpfte zwei Dinge, die den Amerikanern im Jahr 2015 wichtig waren: Speck und Krebs. Beides sind emotionsgeladene Themen. Als Nation lieben wir Speck und essen ihn, wann immer wir können. Wir hassen Krebs und vermeiden ihn, wo immer wir können.

Wenn eine Studie etwas, das wir lieben, mit etwas verknüpft, das wir hassen, führt das zu einer Schlussfolgerung, die für uns von Bedeutung ist. Das erste Kriterium für Relevanz ist somit erfüllt. Die Forschung schafft eine überraschende neue Verbindung zwischen zwei Dingen, die uns wichtig sind. Das köstliche Brutzeln von Speck in einer Pfanne. Der Schmerz, den wir empfanden, als unsere Tante eine Chemotherapie erhielt. Es ist unmöglich, keinen "kognitiven Effekt" zu verspüren, wenn man darüber liest - sei es, dass man zu dem Schluss kommt, dass man verzweifelt ist, dass man entschlossen ist, sich zu ändern, oder irgendetwas dazwischen. Der Effekt ist vielleicht nicht "positiv", weil er sich so anfühlt, aber er ist "positiv", weil er Informationen für die anstehenden Entscheidungen liefert.

Man könnte argumentieren, dass jede Studie über die gesundheitlichen Auswirkungen von Lebensmitteln für uns alle relevant ist. Schließlich essen wir alle. Aber diese Relevanz ist nur dann sinnvoll, wenn sie zu einer Schlussfolgerung führt, die für Sie von Bedeutung ist. Und wenn Speck plötzlich wie der Schmerz Ihrer an Krebs sterbenden Tante schmeckt... ist das wichtig.“

(Übersetzt nach: Nina Simone: Meaning, Effort, Bacon - The Art of Relevance)²⁷

Im Kontext von Science Centern oder Wissenschaftlichen Museen kann der Aufwand durch die in diesem Training in Modul 3 vermittelten Fähigkeiten der Explainer*innen reduziert werden. Klar und verständlich zu sprechen und eine grundlegende Orientierung über die Umgebung zu geben - diese Dinge verringern den Aufwand für die Teilnahme an den angebotenen Aktivitäten. Für manche können sie sogar sonst unüberwindbare Hindernisse aus dem Weg räumen. Auch das Schlagen von Brücken zu bekannten Aspekten eines Themas ist hilfreich.

Doch wie lässt sich eine "Schlussfolgerung, die zählt" heraufbeschwören? Ein sehr wirkungsvolles Instrument ist die Eingangserzählung (Entrance Narrative), die kurz in Modul 3 (Hallo, hallo Bingo) besprochen wird und in diesem Modul in "Passende Blickwinkel" vertieft wird. Kurz gesagt, es geht darum, irgendwie herauszufinden, wie ein*e Teilnehmer*in an die Dinge herangeht, und darauf aufzubauen.

²⁷ Nina Simon: Meaning, Effort, Bacon - The Art of Relevance <http://www.artofrelevance.org/2017/06/06/meaning-effort-bacon/>

Dies geht Hand in Hand mit den drei Schlüsselprinzipien: Motivation, Aneignung und Empowerment können zu einer "Schlussfolgerung, die zählt" führen.²⁸

Ohne die Motivation, sich mit etwas zu beschäftigen, kann kein positiver kognitiver Effekt entstehen. Die Teilnehmer*innen haben komplexe Motivationsagenden. Dies wird oft unterschätzt oder vernachlässigt, wobei die Gefahr besteht, dass nur die Agenda der Einrichtung oder des*der Explainer*in durchgesetzt wird. Die wahren Beweggründe der Teilnehmer*innen können mit dem Wunsch, sie zu motivieren, durcheinanderkommen. Wenn die Teilnehmer*innen selbst bestimmen dürfen, warum sie interessiert sind oder nicht, kann die*der Explainer*in auf diese wahre Motivation reagieren und darauf aufbauen, um eine relevante Erfahrung zu unterstützen.

Um ein Wissen als relevant zu empfinden, muss es das eigene Wissen sein. Wissen umfasst in diesem Fall eine breite Palette von Bedeutungen: Wenn es um informelle Lernerfahrungen geht, ist das Ergebnis einer Erfahrung nicht immer ein neues Stück Information. Aber ein Teil einer neuen Erfahrung selbst ist Wissen (über neue Menschen, über ein neues Thema, über eine neue Situation oder ein neues Gefühl). Es soll die Möglichkeit geboten werden, sich ein neues Wissensselement anzueignen - im Gegensatz zu der Auffassung: "Jemand anderes hat es und ich darf nur Zuschauer sein". Das bedeutet zu respektieren, dass die Aneignung von Wissen auf Wegen erfolgt, die nicht von den Institutionen kontrolliert werden können. Um zum Beispiel auf Nina Simones Geschichte über Speck zurückzukommen, würde dies bedeuten, den Leser*innen des Artikels zu erlauben, das neue Wissen über Speck als ihr eigenes zu betrachten. Wenn sie einem Freund davon erzählen, würde das bedeuten, dass sie ihre eigenen Assoziationen und ihren eigenen Kontext hinzufügen und das ganze Paket als ihre eigene Meinung oder ihr eigenes Wissen und nicht als das des Autors darstellen können.

Schließlich sollten Motivation und Eigenverantwortung dazu führen, dass man selbst entscheiden kann, wofür all dieses Wissen nützlich ist, d.h. Empowerment. Die Menschen nutzen das Wissen, das sie während ihrer Erfahrungen erworben haben, für Zwecke, die sich stark von denen unterscheiden können, die der*die Vermittler*in der Erfahrung im Sinn hatte. Um den Kreis zu schließen, ermöglicht diese Befähigung, die Relevanz des Wissens in persönlichen Begriffen zu definieren, was dazu beiträgt, die Motivationsfaktoren zum Lernenden zu verlagern und nicht beim Anbieter der Erfahrung zu belassen. Für eine*n Explainer*in bedeutet dies, dass er bei seinen Plänen flexibel sein und einen gewissen Spielraum haben muss, um auf die Impulse der Gruppe zu reagieren.

PAUSE - 15 MINUTEN

²⁸ Die folgenden drei Absätze über Motivation, Eigenverantwortung und Befähigung sind stark inspiriert von dem Kapitel "Motivation, ownership, and empowerment: letting the audience define the **relevance of the message**" in: *Listening and empowering children and young people in science activities*. Published by the Association TRACES 2015. Siehe: <https://eucu.net/wp-content/uploads/sites/8/2019/03/sis-catalyst-l-e-toolkits-textbook.pdf>

Praktische Übung - Relevanz

DAUER

40 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Notizen und Unterlagen aus den vorangegangenen Tagen (insbesondere die Elemente der Diskriminierung aus Modul 1)
- Online-Whiteboard

ZIEL

Explainer*innen sind in der Lage, die Elemente einer bestimmten Aktivität, einer Ausstellung usw. zu erkennen, die aufgrund der Art und Weise, wie sie erzählt oder umgesetzt werden, zur Ausgrenzung führen. Daraus lassen sich mögliche Verbesserungen ableiten.

PROZESS

Die Gruppe wird in drei Untergruppen aufgeteilt, die in separaten Breakouträumen untergebracht sind.

In Anlehnung an die vorhin gegebene Definition von Relevanz wird jede Untergruppe gebeten, ein Beispiel für eine gescheiterte Vermittlung zu präsentieren.

Zur Vorbereitung ihres Beitrags können sie entscheiden, welche der folgenden Inspirationen sie wählen möchten:

- Wenn die Homepage der Einrichtung die Ausstellungen und Aktivitäten abbildet: Sie können durch die Website navigieren und dies als Inspiration nutzen, um sich ein Beispiel auszudenken. Sie sollten sich auf die Aspekte konzentrieren, die für eine der Personas entscheidend sein könnten (wenn die Persona das Gebäude und nicht die Website besuchen würde). So sollten sie ein Objekt, eine Aktivität, ein Thema oder einen Teil der Sammlung identifizieren, der ihrer Meinung nach für eine der Personas nicht relevant ist.
oder
- Sie können sich an ein persönliches Erlebnis erinnern, bei dem sie ein bestimmtes Thema mit einem Menschen mit Migrationshintergrund oder einem älteren Menschen nicht als relevant empfunden haben.

Um einen gewissen zeitlichen Spielraum zu haben, gibt es zwei Varianten für die Arbeit in den Kleingruppen:

Entweder machen sie gemeinsam ein Brainstorming, um ein Beispiel zu finden, und schreiben es in Stichworten auf virtuelle Post-its, ODER jede*r Teilnehmer*in macht zuerst alleine ein Brainstorming, erstellt virtuelle Post-its und erzählt dann seine Geschichte seinen Kollegen in der Untergruppe.

Gemeinsam entscheiden sie, welche der Geschichten sie der großen Gruppe präsentieren wollen. Diese Variante dauert etwas länger, gibt aber allen die Möglichkeit, eine Erfahrung zu teilen.

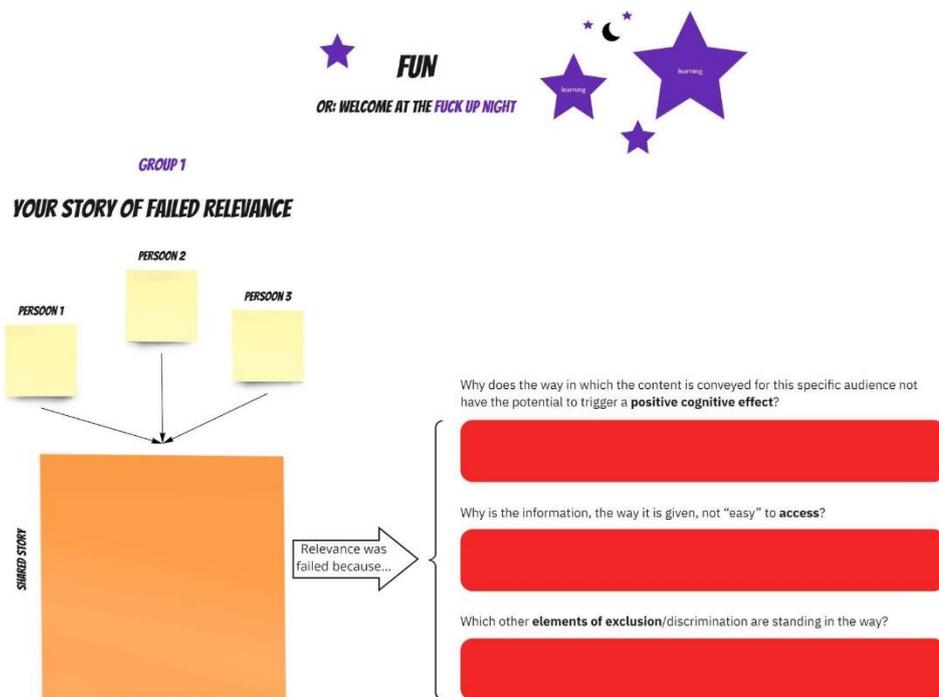
Um sich selbst zu helfen, analysieren sie das gewählte Thema und strukturieren ihre Antwort auf der Grundlage der beiden wichtigsten Grundsätze der Definition von Relevanz (eine Schlussfolgerung, die von Bedeutung ist, und der Aufwand, um die Informationen zu erhalten) und des Elements der Diskriminierung und Ausgrenzung, das im ersten Modul hervorgehoben wurde.

Diese Fragen helfen, die Analyse zu strukturieren:

- Warum hat die Art und Weise, wie der Inhalt für dieses spezifische Publikum vermittelt wird, nicht das Potenzial, einen positiven kognitiven Effekt auszulösen?
- Warum ist die Information, so wie sie gegeben wird, nicht "leicht" zugänglich?
- Welche anderen Elemente der Ausgrenzung/Diskriminierung stehen im Weg?

Die Haltung des Trainers oder der Trainerin und der Teilnehmer*innen gegenüber den persönlichen Geschichten ist Zuhören und Respekt. Die "Lessons Learned" sollten von den Teilnehmer*innen formuliert werden, die die Geschichte selbst erzählen. Nach jeder Präsentation kann die Reflexion durch den Beitrag aller Teilnehmer*innen bereichert werden. Alle Teilnehmer*innen können Strategien hinzufügen, die ihnen in den Sinn kommen, wie sie mit den geschilderten Situationen besser umgehen können. Zum Schluss kann der*die Trainer*in eine Idee hinzufügen.

Die Fallbeispiele und die Lösungsvorschläge/Learnings werden auf dem Online-Whiteboard gesammelt.



Beispiel für ein Online-Whiteboard

ZU VERMITTELNDE INHALTE & EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

In diesem Teil der Fortbildung geht es darum, aus Fehlern zu lernen: Entweder kritisiert ein*e Teilnehmer*in ihre*seine eigene Praxis oder die Praxis der Einrichtung wird kritisiert. Damit diese Übung produktiv funktioniert, muss sichergestellt werden, dass weder der*die eine noch der*die andere verurteilt wird. Eine angemessene Fehlerkultur innerhalb der Gruppe ist erforderlich. Niemand darf verurteilt werden, wenn er oder sie sich öffnet und über eine persönliche Misserfolgsgeschichte oder eine potenzielle Misserfolgsgeschichte spricht. Fehler zu machen, sie zu analysieren und aus ihnen zu lernen, sollte als wertvoller Teil eines guten und gesunden Entwicklungsprozesses angesehen werden. In einer guten Fehlerkultur wird einerseits die Angst vor Fehlern abgebaut, andererseits wird aus Fehlern gelernt. Scheitern kann als Chance begriffen werden, und darin liegt ein produktives Potenzial.

Um diese Haltung zu vermitteln, kann man die Übung als "FUN - fuck up night" einbetten. Die fuck up night ist ein Format, das in der Start-up-Szene praktiziert wird: Unternehmer*innen treffen sich und erzählen sich gegenseitig die Geschichten von zum Teil schweren Misserfolgen. Meistens werden diese Geschichten auf lustige und unterhaltsame Art und Weise erzählt. Die Idee dahinter ist, dass nicht nur sie selbst daraus lernen, sondern auch andere nicht denselben Fehler machen müssen.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Denken Sie an:

- eine Vermittlungsaktivität, der Sie nachgehen,
- ein Ausstellungsobjekt,
- oder ein Ausstellungsthema

...die Ihrer Meinung nach - in der Form, in der es bisher übermittelt wurde – für eine der Personas oder jemanden aus der Zielgruppe nicht relevant war.

Analysieren Sie, was Sie ausgewählt haben, und versuchen Sie, die kritischen Elemente aufzuzeigen, die zu Ausgrenzung und Irrelevanz führen können.

Berücksichtigen Sie die in den vorangegangenen Tagen angestellten Überlegungen:

Hat die Art und Weise, wie der Inhalt für dieses spezifische Publikum vermittelt wird, das Potenzial, einen "positiven kognitiven Effekt" auszulösen?

Sind die Informationen, so wie sie gegeben werden, "leicht" zugänglich?

Welche anderen Elemente der Ausgrenzung/Diskriminierung (wie in Modul 1 erörtert) stehen dem im Wege?

Welche Instrumente, die in diesem Training bereits erwähnt wurden, können angewendet werden, um die Erfahrung für die vorgestellte Person zu verbessern?"

Passende Blickwinkel

DAUER

40 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Das Bild eines Objekts aus der Sammlung des Museums
- Material zu den Personas von Tag 2
- Konzeptkarte zu Relevanz
- Online-Whiteboard

ZIEL

Die Explainer*innen sind in der Lage, eine Aktivität so zu vermitteln, dass sie für Senior*innen oder Menschen mit Migrationshintergrund relevant ist.

PROZESS

In dieser Aktivität sollen die Erkenntnisse der Relevanztheorie integriert werden, indem sie auf eine fiktive Vermittlungssituation angewendet werden.

Der*die Trainingsleiter*in führt in das Thema ein: Ein Blickwinkel ist eine bestimmte Art und Weise, ein Thema anzugehen oder zu betrachten. Andere Synonyme sind Perspektive, Standpunkt und Sichtweise. Es ist die Linse, durch die der*die Explainer*in Informationen filtert und fokussiert, so dass sie für andere von Bedeutung sind.

Ein bestimmter Blickwinkel kann für eine bestimmte Zielgruppe relevant sein, wenn diese Zielgruppe beispielsweise durch ein bestimmtes Hobby definiert ist. Aber, wie bereits erwähnt, sind "Senior*innen" und "Menschen mit Migrationshintergrund" als Gruppe so heterogen, dass es schwierig ist, einen Standpunkt zu finden, der für die gesamte Zielgruppe relevant ist.

Eine Möglichkeit, die persönlichen Erfahrungen und den Hintergrund der Besucher*innen mit dem Objekt/Exponat usw. zu verknüpfen, wurde bereits in Modul 3 eingeführt – Eingangserzählung (Entrance Narrative):

"Der*die Explainer*in nimmt sich zu Beginn der Aktivität/Tour bis zu 3 Minuten Zeit, um sein*ihre Publikum besser kennenzulernen. Forscher haben herausgefunden, dass schon ein paar Minuten, die man zu Beginn einer Führung damit verbringt, die Teilnehmer*innen besser kennenzulernen, die Erfahrungen der Besucher*innen erheblich verbessern können (Relevance for Everyone - The Art of Relevance²⁹)

²⁹ Relevanz für alle - Die Kunst der Relevanz: <http://www.artofrelevance.org/2018/04/18/relevance-for-everyone/>

Phase 1 (5 Minuten)

Der Moderator verdeutlicht die Eingangsbeschreibung und gibt Beispiele.

Phase 2 (10 Minuten)

Die Teilnehmer*innen arbeiten in Paaren oder kleinen Gruppen (maximal 4 Gruppen oder Paare) in Breakout-räumen. Jede Gruppe erhält ein Bild eines Exponats und der*die Trainingsleiter*in ordnet jeder Gruppe zufällig eine Persona (aus Modul 2) zu.

Die Gruppen werden gebeten, sich vorzustellen, dass die zugewiesene Persona z. B. an einer Führung, einem Workshop oder einem anderen Format teilnimmt, in dem die "Eingangserzählung" aufgeführt werden kann. Sie notieren auf dem Online-Whiteboard, wie sie die Eingangserzählung einleiten würden (welche Frage oder Aktivität sie wählen würden) und was der Beitrag der Persona sein könnte.

Phase 3 (10 Minuten)

Darauf aufbauend werden sie gebeten, eine Brücke/Verbindung zwischen dem Exponat und der Persona zu finden. Im nächsten Schritt entwickeln sie ihren Vermittlungsansatz, um das Erlebnis für die Persona relevant zu machen. Der "Vermittlungsansatz" kann eine Geschichte, ein Dialog, eine Interaktion usw. sein. Die Teilnehmer*innen notieren auf dem Online-Whiteboard mit ein paar Stichworten, wie ihr Vermittlungsansatz aussehen würde.

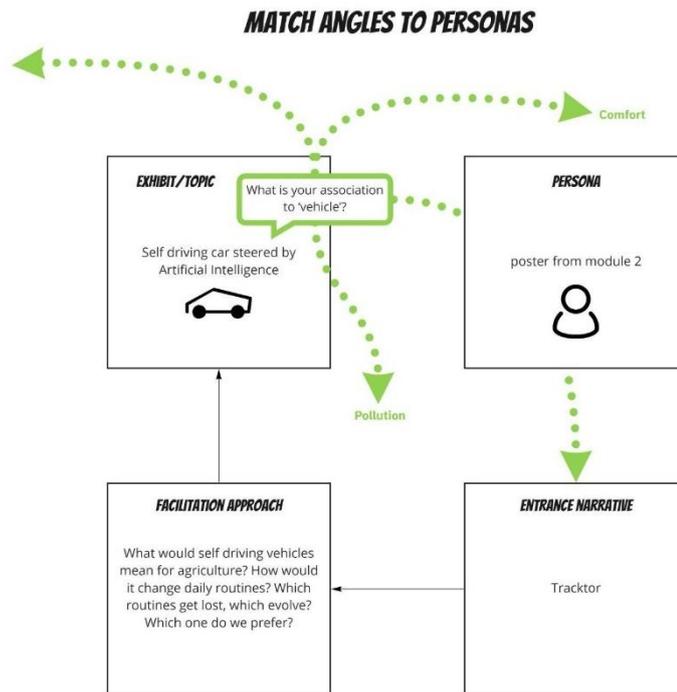
Phase 4 (15 Minuten)

Die (max. 4) Paare/Gruppen teilen ihre Vermittlungsansätze mit der Gruppe. Jede Gruppe hat 4-5 Minuten Zeit für ihre Präsentation.

Die Präsentation sollte die folgenden Informationen enthalten:

- Wer ist die Persona?
- Wie könnte ihre Eingangserzählung (Entrance Narrative) aussehen?
- Welcher Vermittlungsansatz wurde gewählt, um von dort aus weiterzugehen und warum?

Die anderen Teilnehmer*innen können die Präsentationen mit ihren eigenen Ideen ergänzen. Der*die Trainer*in sammelt die Ergebnisse in Stichworten auf dem virtuellen Whiteboard.



Beispiel für ein Online-Whiteboard

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Alle Gruppen arbeiten an demselben Exponat, so dass in der Präsentationsphase die Vielfalt der möglichen Blickwinkel auf dasselbe Objekt oder Thema deutlich wird.

Damit die Aktivität erfolgreich ist, müssen die Explainer*innen nicht vollständig über das Thema/Gegenstand informiert sein, über das sie sprechen werden. Was zählt, ist der Mechanismus der Auswahl und Identifizierung eines Blickwinkels. Es sollte den Teilnehmer*innen klar sein, dass diese Aktivität nicht darauf abzielt, Wissen über ein Objekt oder ein Thema zu testen/zu beweisen, sondern zu zeigen, dass jede Geschichte aus verschiedenen Blickwinkeln erzählt werden kann.

ÜBUNGSANWEISUNG

„Beziehen Sie sich auf die Eingangserzählung (Entrance Narrative) Ihrer Persona, um die Geschichte des Objekts unter einem interessanten und sinnvollen Blickwinkel für die zugewiesene Persona zu erzählen. Versuchen Sie, es für sie relevant zu machen.“

ZU VERMITTELNDER INHALT

Eingangserzählung

Jedes Publikum hat seine eigenen Interessen und spezifischen Hintergründe. Je mehr Gesichtspunkte wir anpassen und berücksichtigen können, desto bedeutungsvoller wird unsere Geschichte für unser Publikum (oder könnte es zumindest werden). Wenn wir in der Lage sind, eine Beschreibung oder eine Interaktion an den Zuhörer anzupassen und dabei (so weit wie möglich) seine Bedürfnisse, Werte und seinen Hintergrund zu berücksichtigen, kann dies dazu beitragen, eine relevante Erfahrung für

ihn zu gestalten. Es ist einfacher, die persönlichen Erfahrungen und den Hintergrund der Besucher*innen mit dem Objekt/der Ausstellung usw. zu verknüpfen, wenn die*der Explainer*in es schafft, sich zu Beginn der Aktivität/des Rundgangs bis zu drei Minuten Zeit zu nehmen, um sein Publikum besser kennenzulernen. Tatsächlich haben Forscher*innen herausgefunden, dass schon ein paar Minuten, die man zu Beginn einer Führung damit verbringt, etwas über die Teilnehmer*innen zu erfahren, die Erfahrungen der Besucher*innen erheblich verbessern können.

Die "Eingangserzählung" wurde bereits in Modul 3/Hallo Bingo eingeführt. In diesem Teil des Trainings gehen wir ein wenig tiefer. Die Eingangserzählung (Entrance Narrative) wird in dem Buch "The Art of Relevance" von Nina Simon erklärt.³⁰ Das gesamte Kapitel kann auch auf ihrer Website nachgelesen werden (sehr empfehlenswert!).

Hier ist ein Auszug (in Übersetzung):

"Die Forscher*innen arbeiteten mit einer Vermittlerin zusammen, die seit zwei Jahren im Naturpark "Discovery Walk Tree Tours" durchführt. Die Vermittlerin änderte einfach die Art und Weise, wie sie die Tour begann. Bevor sie losging, fragte sie die Gruppe: "Wenn ihr an Bäume denkt, was fällt euch ein?" Drei Minuten lang erzählten die Teilnehmer*innen von ihren eigenen Ausgangspunkten, ihren "Eingangserzählungen". Die Fremdenführerin stellte zu jeder Erzählung Folgefragen: "Wo haben Sie den Baum gepflanzt?" "Wie hat er gerochen?" Wo immer sie konnte, wies die Vermittlerin auf eine mögliche Verbindung zur Tour hin, etwa mit den Worten: "Wie hoch oben war das Baumhaus? Halten Sie mich auf jeden Fall an, wenn wir zum Sequoia kommen. Es gibt eine unglaubliche Geschichte über eine Frau, die zwei Jahre lang in einem primitiven Baumhaus in 300 Fuß Höhe in einem Sequoia wohnte..."

Diese Gespräche vor der Führung dauerten nur drei Minuten. Im weiteren Verlauf der Führung wies die Vermittlerin auf diese Zusammenhänge hin und bezog die Gruppe auf der Grundlage ihrer persönlichen Eingangserzählungen erneut ein. Im Durchschnitt bezog sich die Vermittlerin während einer einstündigen Führung auf drei bis fünf der Eingangsgeschichten der Besucher*innen.

Die Forscher*innen testeten diesen Ansatz im Vergleich zu einer Kontrollgruppe, die von demselben Fremdenführer geführt wurde und die ihre Tour mit ein paar Minuten freundlichem Geplauder begann, bei dem es jedoch nicht um Bäume ging.

Die Ergebnisse der Studie waren dramatisch. Die Eingangserzählungen machten die Führungen interessanter, lehrreicher und einprägsamer. Die Forscher*innen fanden heraus, dass die Besucher*innen bei den Führungen mit Eingangserzählungen viel engagierter waren. Sie stellten und beantworteten mehr Fragen, diskutierten häufiger über den Inhalt, schrieben Dinge auf, zappelten weniger und berührten sogar häufiger die Bäume. Und nach den Führungen berichteten die Gruppen mit den Eingangserzählungen über ein höheres Maß an Vergnügen und Lernen, wenn sie über die Erfahrung reflektierten.

Die Vermittlerin musste ihre Tour nicht abschwächen oder gar die Route ändern, um dies zu erreichen. Sie brauchte nur drei Minuten, um zu erfahren, woher ihre Leute herkam, was es mit den

³⁰ Relevance for Everyone - The Art of Relevance: <http://www.artofrelevance.org/2018/04/18/relevance-for-everyone/>

Bäumen auf sich hatte, welche Geschichten und Erinnerungen ihnen wichtig waren. Sie verwoben deren Geschichten leicht mit ihren eigenen. Von da an wuchs die Bedeutung.

Dieser Grundsatz gilt nicht nur für Führungen. Sie können die Eingangserzählung einer Person immer abrufen, wenn sie durch Ihre Türe kommt. Dies ist ein einfacher Prozess in zwei Schritten. Erstens: Fragen Sie die Person, was sie zu Ihnen geführt hat. Dann finden Sie einen Weg, die Antwort zu bestätigen und darauf aufzubauen. Sie könnten eine besondere Empfehlung für etwas geben, das sie sehen oder unternehmen möchte je nach ihren Interessen. Sie könnten ihr einen Platz in einem bestimmten Bereich anbieten, ihr helfen, ein Gruppenfoto zu machen, oder sie zu einer anderen Veranstaltung einladen.“

In Nina Simons Beispiel spricht die Vermittlerin über Bäume. Jede*r kennt Bäume. Jede*r kann Assoziationen oder Erinnerungen an Bäume haben. Im Kontext von Science Centern oder wissenschaftlichen Museen kann es sein, dass die Besucher*innen das besprochene Thema oder Objekt noch nicht kennen. Daher ist es hilfreich, ein allgemein bekanntes Konzept als Ausgangspunkt für die individuellen Assoziationen heranzuziehen.

Die Frage nach den Assoziationen für die Eingangserzählung wäre nicht sinnvoll, wenn die*der Explainer*in die Teilnehmer*innen etwas wie folgt fragen würde: Welche Assoziationen haben Sie zu selbstfahrenden Autos? Da sie höchstwahrscheinlich noch keine Erfahrungen mit selbstfahrenden Autos gemacht haben, wissen sie nicht allzu viel darüber und ihre Assoziationen könnten oberflächlich und nicht sehr nützlich sein, um darauf aufzubauen und Relevanz zu schaffen. Daher ist es sinnvoll, stattdessen nach Assoziationen zu einem weiter gefassten Begriff wie "Fahrzeug" zu fragen, da jede*r eine gewisse Erfahrung mit diesem Begriff hat. In der Spannung, die zwischen dem vertrauten Begriff "Fahrzeug" und dem wahrscheinlich neuen Begriff "selbstfahrendes Auto" entsteht, kann ein positiver kognitiver Effekt entstehen.

Beispiel

Das Exponat ist ein selbstfahrendes Auto, das von künstlicher Intelligenz gesteuert wird. Die Frage für die Eingangserzählung lautete: "Was ist Ihre Assoziation zu 'Fahrzeug'?" Antworten könnten sein: Umweltverschmutzung, Sicherheit, Komfort, Freiheit, Autokult, Traktor, Rennen,... Davon ausgehend kann der Diskurs über selbstfahrende Fahrzeuge in verschiedene Richtungen führen:

Zum Beispiel die Umweltverschmutzung: Das selbstfahrende Auto ist ein Elektroauto. Es stößt nicht direkt CO₂ aus. Welche Umweltprobleme sind jedoch auch mit dieser Technologie verbunden? Oder der Diskurs könnte sich auf die enormen Umweltkosten der Internetverbindung beziehen, die zur Steuerung dieser Autos benötigt wird. Oder man könnte sich mit den etwas indirekteren Umweltauswirkungen befassen, die die umfangreiche Nutzung des Internets mit sich bringt: z. B. die vielen Satelliten und Raketenstarts und was dies für die Gebiete bedeutet, in denen die Starts stattfinden.

Oder Sicherheit und Komfort: Wenn man über die Vorteile von selbstfahrenden Autos spricht, könnte man die Teilnehmer*innen fragen, wie diese die persönliche Mobilität der Menschen beeinflussen würde: Wer kann jetzt nicht fahren, weil er*sie keinen Führerschein hat? Wer kann jetzt nicht fahren, weil ihre*seine Sinne eingeschränkt sind? Wer fährt nicht, weil er*sie Angst hat, selbst zu versagen und einen Unfall zu verursachen?... Wie würde es ihren Alltag verändern, wenn sie selbstfahrende Autos nutzen könnten?

Oder autonome Traktoren: Was würden selbstfahrende Fahrzeuge für die Landwirtschaft bedeuten? Wie würde es die täglichen Routinen verändern? Welche Routinen gehen verloren, welche entwickeln sich weiter? Welche bevorzugen wir?

In der täglichen Praxis können die Diskurse, die mit der Eingangserzählung verbunden sind, eine kurze Nebenbemerkung sein oder den Verlauf der Ereignisse bestimmen. Dies hängt von der Struktur der üblichen Vermittlungspraxis ab.

PAUSE - 10 MINUTEN

Checkliste: Die Merkmale inklusiver Vermittlung

DAUER

60 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Notizen der Teilnehmer*innen
- Online-Whiteboard
- Präsentationsmaterial/Online-Whiteboards zu den vorangegangenen Modulen

ZIEL

Die Teilnehmer*innen eignen sich die während des Trainings gewonnenen Informationen und Erfahrungen an, indem sie die entscheidenden Schlüsselemente für eine inklusive Vermittlung auswählen und gestalten.

PROZESS

Die Teilnehmer*innen werden vom*von der Trainingsleiter*in in Gruppen von drei oder vier Personen eingeteilt.

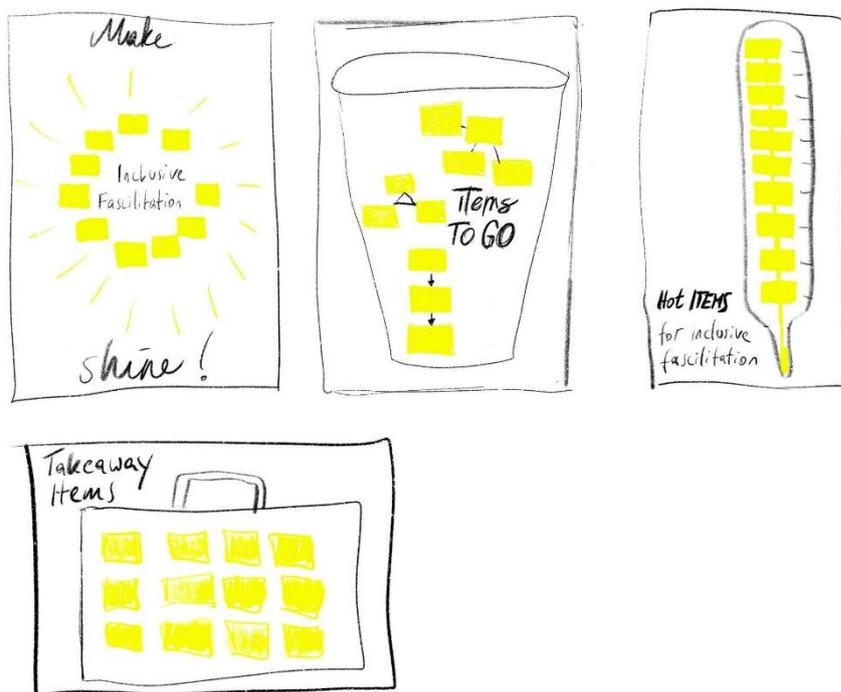
Phase 1: Die Teilnehmer*innen reflektieren einzeln die Punkte, die sie für inklusive Vermittlung, für die Berücksichtigung kultureller Unterschiede und für die Vermeidung von Diskriminierung für unerlässlich halten. Dazu greifen sie auf ihre Notizen zurück, und der*die Trainingsleiter*in stellt nochmals die Grafik "Systemischer Wandel" aus Modul 1 zur Verfügung (Explainer*innen können Auswirkungen haben im Gegensatz zu institutionellen oder systemischen Fragen). Jeder muss eine Prioritätenliste mit allen Themen, Engagementstrategien, Vermittlungsvorschlägen usw. erstellen, die in den Modulen behandelt wurden. Es wird empfohlen, eine Auswahl von 10 Punkten zu treffen, aber

die genaue Anzahl der relevanten Punkte soll von den Explainer*innen selbst gewählt werden. Jedes Thema/Stichwort wird auf ein separates Post-it geschrieben.

Phase 2: In der Gruppe tauschen sie ihre Listen aus und erstellen eine gemeinsame Auswahl innerhalb ihrer Gruppe. Gemeinsam entwerfen sie eine für sie sinnvolle Anordnung/Layout der Stichworte auf einem Poster. Dies kann eine Reihe sein, die eine Hierarchie der Elemente definiert. Oder es ist ein Kreis, in dem alle Elemente mehr oder weniger gleichwertig sind und der Zusammenhang durch die Entfernung vermittelt wird. Es könnte sich auch um eine konzeptionelle Karte mit Clustern handeln, bei der die Objekte durch Linien verbunden sind....

Die Idee ist, eine handliche Auswahl der wichtigsten Merkmale für inklusive Vermittlung zu erhalten, die die Explainer*innen mitnehmen wollen.

Hier sind einige Beispiele:



Phase 3: Die Gruppen präsentieren ihre Plakate. Die ausgewählten Themen und das gewählte Layout werden erklärt.

Phase 4: Nachbesprechung nach der Leitfrage: "Wie erwarten Sie, dass diese Dinge Ihre Rolle und (Selbst-)Wahrnehmung als Explainer*in verändern werden?"

EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Es sollten nicht zu viele Punkte auf die Post-its geschrieben werden, da das Ziel dieser Aktivität darin besteht, ein Endprodukt zu erstellen, das man sich leicht einprägen kann. Es sollte eher für Klarheit als für Komplexität sorgen. Wenn die Explainer*innen dazu neigen, eine große Anzahl von Elementen auszuwählen, sollte der Schwerpunkt auf Themen oder Strategien liegen, die noch nicht Teil ihrer Praxis sind. - Zeigen Sie die Beispiele für Arrangements/Layouts nur, um die Gruppen gegebenenfalls zu inspirieren. Im Idealfall denken sie sich ihre eigene Form aus.

Um die Aktivität zu verkürzen, können die Untergruppen die Elemente, die sie auf das Plakat bringen wollen, direkt gemeinsam zusammenstellen, ohne vorher ein einzelnes Brainstorming zu machen.

Phase 4, die Nachbesprechungsphase, dient der Selbstreflexion über die eigene Rolle als Explainer*in. Es ist nicht notwendig, alle vorgeschlagenen Fragen in diesem Moment zu beantworten. Vielmehr geht es darum, einen Reflexionsraum zu eröffnen, den die Explainer*innen während ihrer weiteren Praxis "füllen" können.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Da wir uns dem Ende des Trainings nähern, ist es von grundlegender Bedeutung, dass wir wieder an die Arbeit gehen können, weil wir wissen, worauf es ankommt, um inklusive Vermittlung mit den Zielgruppen umzusetzen.

In Modul 1 haben Sie im Rahmen der Übung "Systemischer Wandel" einige kritische Aspekte hinsichtlich Inklusion in Ihrer Einrichtung festgestellt, sowohl auf der Ebene des Managements/der Institution als auch auf praktischer Ebene.

Gehen Sie zurück zu Ihren Notizen und Überlegungen der vorangegangenen Tage, diskutieren Sie und erstellen Sie eine Liste von Elementen, die Sie Ihrer Meinung nach nicht vergessen dürfen, in Ihre Praxis einzubeziehen, und konzentrieren Sie sich dabei auf das, wo Sie in Ihrer Rolle als Explainer*in Einfluss haben. Schreiben Sie jedes Element auf ein separates Post-it. Finden Sie dann in der Gruppe ein geeignetes Layout für die Elemente auf einem Plakat."

Nachbesprechung:

"Wenn Sie sich jetzt Ihre Plakate ansehen, finden Sie Stichworte zu Dingen, die Sie in Ihrer Arbeit als Explainer*in ändern oder umsetzen wollen. Wie erwarten Sie, dass diese Dinge Ihre Rolle und (Selbst-)Wahrnehmung als Explainer*in verändern werden?"

ZU VERMITTELNDER INHALT

Diese Arbeit ist wichtig, um eine gemeinsame Basis und ein gemeinsames Verständnis von Schlüsselbegriffen zu schaffen, die die Arbeit der Explainer*innen mit den Zielgruppen informieren und inspirieren sollen.

Dies ist der Moment der Synthese des gesamten Trainings, in dem die Teilnehmer*innen ihre Erfahrungen mit bewährten Praktiken austauschen und insbesondere über die Konzepte der Diskriminierung, der Notwendigkeit von Inklusion sowie der Kultur und der interkulturellen Kommunikation nachdenken und eine Liste von Prioritäten erstellen, um diese Punkte in ihrer Praxis zu berücksichtigen.

Ziel ist es, den Kreis zu schließen, der in Modul 1 mit der Übung zum systemischen Wandel eröffnet wurde. In Modul 1 werden die Explainer*innen aufgefordert, über alle 5 Kategorien (Personal, Partnerschaften, Inhalt, Zugänglichkeit, Strategie) nachzudenken, einschließlich derer, auf die sie keinen Einfluss haben. Am Ende des Trainings wird eine "neue" Version erstellt, die sich an zwei der fünf Kategorien der Übung "Systemischer Wandel" orientiert: Inhalt und Zugänglichkeit.

Am Ende des Trainings haben die Teilnehmer*innen Strategien, bewährte Verfahren und Inputs gehört und wissen nun hoffentlich besser, was sie tun können, um ihre Einrichtung dabei zu

unterstützen, Senior*innen und Menschen mit Migrationshintergrund gerechter und integrativer zu behandeln.

Nachbesprechung:

Wie wirkt sich das Training auf die Rolle der Explainerin oder des Explainers aus?

Durch die Durchführung aller Aktivitäten dieses Trainings wird die Selbstwahrnehmung und die Arbeitsweise als Explainer*in auf verschiedenen Ebenen beeinflusst. Im Rahmen inklusiver Vermittlung wollen wir keine stereotypen Bilder von Teilnehmer*innen verstärken und lehnen es daher ab, bestimmte Bedürfnisse und Wünsche demografisch definierten Gruppen von Menschen zuzuordnen. Außerdem kann man, wenn man der Frage der Relevanz Rechnung tragen will, nicht ohne Dialog und Austausch arbeiten. Es ist ein gewisses Maß an aktiver Beteiligung der Teilnehmer*innen erforderlich. Explainer*innen sind Vermittler*innen einer Erfahrung, die jede*r Besucher*in zu einem guten Teil selbst erzeugt, je nach seinen persönlichen Überzeugungen, Erfahrungen, Interessen usw. Daher könnte sich die Selbstpositionierung einer Explainerin oder eines Explainers etwas mehr von der Rolle einer führenden Person (falls es vorher eine solche war) zu der einer*eines Moderatorin*Moderators verändern. Aber schon kleine Veränderungen in der Praxis können eine große Wirkung haben - wie die vorgeschlagene Eingangserzählung.

Fragen zur Unterstützung der Nachbesprechung:

- Erklären Explainer*innen?
- Wissen sie mehr als die Besucher*innen?
- Wer lernt von wem?
- Wer lernt was von wem?
- Geht es beim Museumserlebnis ums Lernen?

- Führen Explainer*innen?
- Haben sie eine begleitende Rolle?
- Definieren sie den Weg oder definieren die Teilnehmer*innen den Weg?
- Sind sie Moderator*innen?

- Wie ist ihre Position im Verhältnis zum Publikum?
- Haben sie ein Publikum?
- Gibt es eine Hierarchie zwischen Explainer*innen und Teilnehmer*innen?
- Sind sie Teil der Gruppe?

- Wie nennen sich die Explainer*innen in ihren Institutionen?
- Welche Haltung impliziert dieser Name?
- Wie bezeichnen die Explainer*innen ihre Zuhörer, Teilnehmer*innen oder Besucher*innen?
Und was impliziert die Verwendung dieses Begriffs?

Check-Out

DAUER

20 Minuten

MATERIAL UND AUSSTATTUNG

- Online-Whiteboard

ZIEL

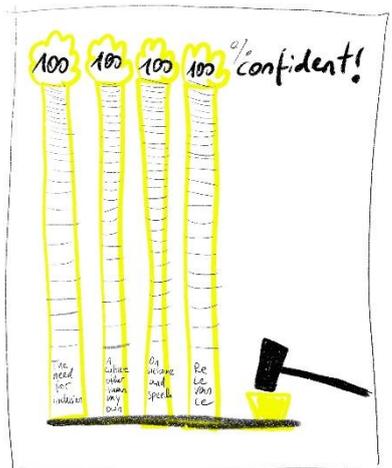
Die Teilnehmer*innen bewerten selbst das Wissen und die Erkenntnisse, die sie durch das Training gewonnen haben.

Nachbereitung der Trainingserfahrung.

PROZESS

Es wird daran erinnert, welche Themen in welchem Modul bearbeitet wurden.

Am Ende des Trainings werden die Teilnehmer*innen gebeten, ihre Position selbst einzuschätzen und sich entsprechend ihrer Wahrnehmung zu positionieren. Dazu wird ein Flipchart mit einem Raster zur Verfügung gestellt, auf dem die 4 Tage auf der x-Achse dargestellt sind. Auf der y-Achse ist eine Skala von [nicht zuversichtlich] [zuversichtlich wie zuvor] bis [zuversichtlicher] abgebildet. Die Teilnehmer*innen kleben einen anonymen Post-it auf jede der vier Skalen.



EMPFEHLUNG ZUR DURCHFÜHRUNG

Seien Sie so offen wie möglich für jede Art von Ergebnis. Versetzen Sie die Teilnehmer*innen in eine komfortable Lage, damit sie ihre ehrlichen Gefühle am Ende der Trainingserfahrung ausdrücken können. Bitten Sie sie, die Motivation für ihre Wahl mitzuteilen.

ÜBUNGSANWEISUNG

"Am Ende des gesamten Trainings und unter Berücksichtigung der Ziele können Sie sich selbst ehrlich in das Raster einordnen. Wenn Sie dazu bereit sind, teilen Sie bitte der Gruppe Ihre Beweggründe mit".

Deutsches Museum 

 ARS ELECTRONICA

universcience

**MUSEO
NAZIONALE
SCIENZA
E TECNOLOGIA
LEONARDO
DA VINCI**

TUM



Alle Materialien zum Download unter:
<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-DE02-KA204-006202>

The ITEMS project was funded in the Erasmus+ KA204 Strategic Partnerships for adult education program (2019-1-DE02-KA204-006202)

Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

