



MUSEUMS OF IMPACT

LEITFADEN FÜR MODERATOR:INNEN



Beginnen Sie hier!

Willkommen bei der modularen MOI Methode zur Selbstevaluierung im Museum. In diesem Dokument wird erläutert, wie Sie mit einer entwicklungsorientierten Selbstevaluierung Ihre Organisation auf dem Weg zu mehr Wirksamkeit unterstützen. Es erläutert die Funktionsweise der Methode und die verschiedenen Möglichkeiten, wie der Prozess der Selbstevaluierung in Ihrer Organisation durchgeführt werden kann. Außerdem soll es Ihnen als Moderator:in bei der Anleitung des Selbstevaluierungsprozesses helfen.



MUSEUMS OF IMPACT

Erstellt vom Projekt MOI!
Museums of Impact 2022

Das modulare MOI
Evaluationsinstrument ist
lizensiert unter **CC BY 4.0**

Gestaltung von
KRUT Collective, krut.fi

[www.ne-mo.org/
museumsofimpact](http://www.ne-mo.org/museumsofimpact)



Co-funded by the
Creative Europe Programme
of the European Union

LEITFADEN FÜR MODERATOR:INNEN

Was ist die modulare MOI Methode zur Selbstevaluierung im Museum, wozu dient es, und welche Vorteile bietet es?	4
Wie ist die Methode aufgebaut?	6
Wie man die Methode zur Selbstevaluierung benutzt	8
Vorbereitungsphase	9
Zentrale Konzepte: Wirksamkeit (impact) und Community.....	9
Wieviel Zeit muss ich einplanen?	11
Rolle der Teilnehmenden	12
Die Evaluierung durchführen	14
Was geschieht während der Evaluierung?.....	14
Skalen und ihre Anwendung.....	15
Der klassische Weg: Arbeitsbücher	17
Der visuelle Weg: die MOI Analysetafel.....	20
Der kreative Weg: das MOI Kartenspiel.....	23
Was passiert nach der Evaluierung?	24
Auf dem Weg zum "Museum of Impact"	24
Nutzen Sie das Arbeitsbuch „Entwicklungsplan“	24
Praktische Tipps für Moderator:innen	25
Vor der Evaluierung.....	25
Während der Evaluierung	25
Nach der Bewertungssitzung.....	26
Inspirationsquellen	26

Was ist die modulare MOI Methode zur Selbstevaluierung im Museum, wozu dient sie, und welche Vorteile bietet sie?

Die MOI Methode zur Selbstevaluierung im Museum ist ein wirkungsorientierter Evaluierungsrahmen, der speziell entwickelt wurde, um aktuelle Fragen der gesellschaftlichen Wirksamkeit (impact) von Museen zu reflektieren. Sie können die Methode nutzen, um gemeinsam im Team einen kritischen Blick auf die Aktivitäten und Leistungen Ihres Museums zu werfen und potenzielle Entwicklungsbereiche für eine größere Wirksamkeit zu identifizieren. Die MOI Methode ist als Instrument zur Selbstevaluierung gedacht, das die Organisation bei der Suche nach Möglichkeiten zur Steigerung ihrer Wirksamkeit einsetzen kann.

Eine Selbstevaluierung hilft Organisationen, ihre Stärken und ihren Entwicklungsbedarf zu erkennen. Sie ist ein Prozess der Beobachtung, Analyse und Verbesserung der eigenen Handlungen oder Ergebnisse. Zugleich dient sie dazu, ein gegenseitiges Verständnis über die Ziele zu entwickeln, die sich die Organisation für sich selbst und ihre gewählten Maßnahmen gesetzt hat. Die Organisation bewertet ihre eigenen Aktivitäten im Hinblick auf ihren eigenen strategischen Ansatz und stellt auf diese Weise fest, in welchen Bereichen noch Entwicklungsbedarf

besteht.

Die Verwendung der MOI Methode zur Selbstevaluierung ermöglicht Feststellung der Gruppenleistung, verbessert das gemeinsame Verständnis, zeigt den aktuellen Stand in verschiedenen Bereichen auf und bestätigt die Stärken, Ressourcen und Zielsetzungen Ihres Museums. Die Verwendung der Methode kann in verschiedenen Situationen von Vorteil sein, z. B. bei der Entwicklung einer neuen Strategie oder bei größeren Personalwechseln, da es zu einem besseres Verständnis der Kolleg:innenschaft und des aktuellen Stands verschiedener Aktivitäten beiträgt. Die MOI Methode kann auch von Vorteil sein, wenn ein Museum Änderungen an seinem Betrieb und seinen Aktivitäten vornehmen oder seine Positionierung anhand seiner eigenen Wirksamkeitsziele überprüfen will.

Die MOI Methode zur Selbstevaluierung basiert auf der Idee, daß sich die Wirksamkeit eines Museums verstärkt, wenn es Überlegungen dazu anstellt, in welcher Weise es gesellschaftliche Wirksamkeit entfalten möchte ("when you have a strategy, you will have impact"). Wirkungsziele, warum und für wen das Museum existiert, bilden die Grundlage für die Relevanz eines Museums. Sie entstehen im ständigen Dialog und in der Interaktion zwischen dem Museum, seinem Arbeitsumfeld, dem Publikum, den Communities usw.. Wirkungsziele sind auf jedes Museum individuell zugeschnitten. Wenn ein Museum seine Ziele gründlich durchdacht hat und seinen Betrieb auf der Grundlage dieser Ziele weiterentwickelt, wird es in der Lage sein, seine Wirksamkeit auf die Communities und die Gesellschaft insgesamt zu verbessern.

Die MOI Methode zur Selbstevaluierung ist das Ergebnis eines europaweiten Projekts und ist auf Museen unterschiedlicher Art und Größe und deren individuellen Kontext zugeschnitten. In diesen Leitlinien werden einige Möglichkeiten zur Nutzung der Methode erläutert, aber jedes Museum kann und soll selbst entscheiden, wie es vorgehen möchte. Die Methode kann Organisationen dabei unterstützen, ihre Wirksamkeit zu steigern. Eine tatsächliche Entwicklung hängt natürlich davon ab, ob die Organisationen nach der Selbstevaluierung aktiv und unabhängig die nächsten Schritte unternehmen.

Der Leitfaden für Moderator:innen enthält allgemeine Hinweise, die Ihnen helfen sollen, mit Ihrem Evaluierungsprozess zu beginnen.

Wie ist die Methode aufgebaut?

Die MOI Methode ist modular aufgebaut. Jedes Modul enthält eine Reihe von Aussagen, die den Kern der Selbstevaluierung bilden. Insgesamt gibt es acht Module, die in Grundlagenmodule und Wirksamkeitsmodule unterteilt sind. Die Grundlagenmodule helfen Ihnen bei der Betrachtung von internen Themen und Voraussetzungen, die eine wirksame Organisation unterstützen bzw. dazu beitragen, dass noch mehr Wirksamkeit entfaltet werden kann.

Die Grundlagenmodule heißen:

1. Was wir tun – Wirksamkeitsziele und Strategie
2. Wie wir arbeiten – Organisationskultur und Kompetenzen
3. Wie unsere Organisation funktioniert – Ressourcen und Entwicklung von Dienstleistungen
4. Wie wir das Digitale in unsere Dienstleistungen und Prozesse einbinden – Digitales Engagement

Die Wirksamkeitsmodule sind die Kernmodule, die dem Museum helfen, verschiedene Bereiche zu evaluieren, die derzeit als besonders wichtig für ein "Museum of Impact" identifiziert werden:

1. Communities und gemeinsames Erbe
2. Relevantes und vertrauenswürdigen Wissen
3. Gesellschaftliche Relevanz
4. Nachhaltige Organisationen und Gesellschaften

Die Module bestehen aus insgesamt 151 Aussagen, die von den Teilnehmer:innen zu diskutieren sind. Diese Aussagen decken nicht die gesamte Bandbreite der Wirksamkeit von Museen ab, sondern wurden

Grundlagenmodule:



Wirksamkeitsmodule:



gemeinsam mit zahlreichen Teilnehmer:innen und Anspruchsgruppen des europäischen Museumssektors entwickelt und ausgewählt. Sie spiegeln diejenigen Schlüsselemente, die derzeit als besonders wichtig für die Stärkung und Freisetzung des vollen Wirksamkeitspotenzials von Museen angesehen werden. Jedes Modul beginnt mit einem einführenden Text, der Sie in das jeweilige Themenfeld einführt und den Sie bitte vor dem Bearbeiten des Moduls lesen.

Die Modularität bietet den Museen mehr Möglichkeiten, die Methode zur Selbstevaluierung auf ihre eigenen Bedürfnisse und individuellen Kontexte zuzuschneiden. Das bedeutet, dass Sie sich entscheiden können, ob Sie alle Module durchlaufen wollen oder sich nur auf bestimmte Module oder Abschnitte konzentrieren möchten. Sie können sich auch auf bestimmte Bewertungs- und Entwicklungsbereiche konzentrieren oder einzelne Themen zur näheren Untersuchung auswählen.

In der Evaluierungsphase diskutieren und bewerten Sie die verschiedenen Aspekte Ihrer eigenen Museumsarbeit aktiv in der Gruppe und schreiben Ihre Beobachtungen und Diskussionspunkte auf, um sie in den späteren Phasen ihres individuellen Entwicklungsprozesses zu nutzen. Bei der entwicklungsorientierten Selbstevaluierung geht es darum, sich eine gemeinsame Meinung zu bilden und im nächsten Schritt die Aspekte zu verbessern, die man gemeinsam als Prioritäten ausgewählt hat. Es geht nicht darum, Ihre Leistung zu prüfen, darüber Rechenschaft abzulegen bzw. diese zu beurteilen. Die zentrale Bedeutung der Evaluierungsphase liegt in den Diskussionen, die stattfinden und in der Identifikation derjenigen Bereiche, die Sie entwickeln wollen. Aus diesen Erkenntnissen schöpfen Sie dann die Inhalte für Ihre nachfolgende, individuelle Entwicklungsphase.

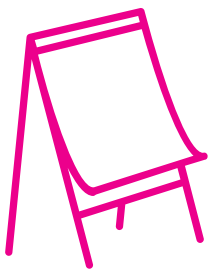
Unter den Materialien für die Methode zur Selbstevaluierung befindet sich auch ein Glossar. Hier werden Schlüsselbegriffe erklärt, die immer wieder in den Wirksamkeitsaussagen verwendet werden und die auf unterschiedliche Weise verstanden werden können.

Wie man die Methode zur Selbstevaluierung benutzt



1. Machen Sie sich mit dem Konzept der Selbstevaluierung und den Schlüsselbegriffen "Wirksamkeit" und "Communities" vertraut.
2. Machen Sie sich mit der Methode vertraut und wählen Sie die Module aus, die Ihren Bedürfnissen am besten entsprechen.

3. Stellen Sie eine oder mehrere Evaluierungsgruppen zusammen, die sich aus Mitarbeiter:innen verschiedener Positionen und Ebenen innerhalb ihrer Organisation zusammensetzen.
4. Wählen Sie einen oder mehrere Moderator:innen aus Ihrer Organisation.
5. Vereinbaren Sie Termine und einen Raum für die Gespräche.



6. Führen Sie die Evaluierung nach der Methode Ihrer Wahl durch und lassen Sie genügend Zeit für Diskussionen.
7. Schreiben Sie die wichtigsten Bemerkungen, Kommentare und Schlussfolgerungen auf.

8. Legen Sie Prioritäten fest: Bestimmen Sie die wichtigsten Entwicklungsbereiche auf der Grundlage der Ergebnisse der Selbstevaluierung.
9. Einigen Sie sich darauf, wie diese Entwicklungsbereiche mit Hilfe des Arbeitsbuchs Entwicklungsplan verbessert werden können.



Vorbereitungsphase

Zentrale Konzepte: Wirksamkeit (impact) und Community

Bevor Sie mit der Bewertung beginnen, sollten Sie sich etwas Zeit nehmen, um mindestens zwei zentrale Konzepte der Methode, nämlich "Wirksamkeit" (impact) und "Community", mit den Teilnehmer:innen zu besprechen und zu klären, was diese im Kontext Ihres Museums bedeuten. Es sollte ein gegenseitiges Verständnis über diese Begriffe aufgebaut werden, bevor die Diskussionen beginnen.

Die Begriffe "Wirksamkeit" und "Community", sind im Glossar locker definiert, um eine Diskussion über das Thema in Ihrem eigenen Kontext anzuregen. Das bedeutet, dass Ihre Interpretation der Begriffe von den Definitionen im Glossar durchaus abweichen können.

Wirksamkeit (impact)

Wirksamkeit steht für positive Veränderungen, die Herausforderungen lösen oder zumindest in Richtung einer Lösung gehen. Wirksamkeit entsteht durch Aktivitäten, die zu Ergebnissen führen; Ihre Aktivitäten haben eine Wirkung, wenn sie zu einer gewünschten Veränderung für Stakeholder oder in der Gesellschaft beitragen.

Wirksamkeitsziele sind Ziele, die sich das Museum gesetzt hat, um zu definieren, wo es in der Gesellschaft und in seinen Communities Einfluss nehmen möchte. Diese Ziele beruhen auf der Entscheidung des Museums, welche gesellschaftlichen Herausforderungen oder Probleme es angehen, verändern und beeinflussen möchte. Auswirkungen können sich auch aus Tätigkeiten ergeben, die weniger oder gar nicht auf bestimmte Ziele ausgerichtet sind. Erwünschte Wirkungen, die jedoch zielgerichtet sind, können entwickelt, überwacht, bewertet und kommuniziert werden.

Community

Mit der MOI Methode zur Selbstevaluierung wird „Community“ aus sich selbst heraus definiert verstanden: Durch die Wertschätzung des Kulturerbes und den Wunsch, bestimmte Aspekte davon in Interaktion mit anderen weiterzugeben, wird ein Individuum Teil einer Gemeinschaft im Sinne von „Community“. Diese Gemeinschaft kann auf verschiedene Weise definiert werden und muss sich nicht unbedingt auf eine streng abgegrenzte Entität beziehen. Eine solche Gemeinschaft kann eine geografische Grundlage haben, gemeinsame humanistische

Werte oder historische Verbindungen teilen. Sie kann aber auch aus einem gemeinsamen Interesse heraus entstehen.

Museen können mit lokalen oder im Wohnumfeld verorteten Gemeinschaften zusammenarbeiten, aber auch beispielsweise mit Gemeinschaften, die durch ein gemeinsames Hobby, Fachwissen, eine gemeinsame Denk- oder Handlungsweise entstanden sind, oder solche, die sich online auf virtueller Ebene zusammenfinden. Die Idee des gemeinsamen Erbes ermutigt Museen, mit verschiedenen Gemeinschaften bei der Definition, Interpretation und Präsentation des Erbes zusammenzuarbeiten.

Bevor Sie mit der Evaluierung beginnen, sollten Sie unbedingt die folgenden Fragen erörtern:

1. Haben wir Wirksamkeitsziele für unseren Betrieb festgelegt?
2. Was sind unsere Wirksamkeitsziele?
3. Wer sind unsere wichtigsten Communities im Hinblick auf unsere Wirksamkeitsziele?

Was ist vor der Evaluierung zu tun?

Bevor Sie mit der Evaluierung beginnen, sollten Sie sich etwas Zeit nehmen, um den für Ihr Museum am besten geeigneten Evaluierungsprozess festzulegen. Es wird empfohlen, dass zumindest die Moderator:innen, möglicherweise aber auch die Teilnehmenden sich mit der gesamten Methode und dessen Inhalten vertraut machen, bevor sie die eigentliche Evaluierung durchführen.

Bevor Sie beginnen, sollten Sie sich Zeit nehmen, um die Ziele Ihrer Evaluierung zu besprechen und Ihr Engagement für die Entwicklungsziele, die sich aus den Ergebnissen der Evaluierung ergeben werden, zu überdenken.

Am wichtigsten ist es, den Prozess so zu planen, dass er die gemeinsamen Diskussionen im Museum bestmöglich unterstützt. Bei der Planung der Evaluierung sollte beachtet werden, dass es nicht nur darauf ankommt, sich auf eine Punktzahl für jede Bewertungsaussage zu einigen. Die Standpunkte, die die Teilnehmer:innen während des Evaluierungsprozesses austauschen, sind ebenso wichtig. Sie sollten deshalb genügend Zeit für die Diskussion einzuplanen und die wichtigsten Aspekte unbedingt dokumentieren.

Sie als Museum wählen die Module aus, auf die Sie sich bei der Selbstevaluierung konzentrieren möchten. Es wird empfohlen, die Evaluierung mit den Grundlagenmodulen zu beginnen und danach zu den Wirksamkeitsmodulen überzugehen. Das erste Grundlagenmodul "Was wir tun – Wirksamkeitsziele und Strategie" wird als Einstieg in die Evaluierung empfohlen. Es gibt jedoch keine strikte Vorschrift, eine bestimmte Reihenfolge einzuhalten.

Es gibt mehr als eine Möglichkeit, die Evaluierung durchzuführen. Sie können zum Beispiel entscheiden...

- auf welche und wie viele Module Sie sich konzentrieren wollen.
- wie Sie die Evaluierungsgruppe(n) zusammenstellen wollen.
- wie viele Evaluierungsgruppen Sie bilden möchten.
- wie viele Moderator:innen und Berichtersteller:innen zur Unterstützung des Prozesses benötigt werden.

Wieviel Zeit muss ich einplanen?

Es ist ratsam, sich etwas Zeit zu nehmen, um geeignete Termine und Räumlichkeiten für die Evaluierungsgespräche zu finden. Sie können die Evaluierungsgespräche nach Ihren eigenen Bedürfnissen planen und terminieren. Es empfiehlt sich, während des Prozesses ausreichend Pausen einzulegen.

Wird der Evaluierungsrahmen in seiner Gesamtheit durchgeführt, sind mehrere Sitzungen erforderlich. Im Allgemeinen sollte es etwa einen Arbeitstag dauern, um alle Grundlagenmodule durchzugehen, und jeweils einen halben Tag, um ein Wirksamkeitsmodul zu bearbeiten. Für die Durchführung der gesamten Methode zur Selbstevaluierung werden etwa drei Tage benötigt. Diese Zeitpläne sind rein theoretisch und variieren von Kontext zu Kontext. Um das Engagement der Teilnehmer:innen aufrechtzuerhalten und die Qualität der Diskussion hoch zu halten, kann es ratsam sein, ein oder maximal zwei Module pro Tag durchzuführen. Denken Sie auch daran, dass das Arbeitsbuch Entwicklungsplan einige Zeit für die Diskussion und das Ausfüllen benötigt.

.Hat die Größe des Museums Einfluss auf den Evaluierungsprozess?

Es liegt auf der Hand, dass der Evaluierungsprozess je nach Größe des Museums unterschiedlich verläuft. Es können keine definitiven Richtlinien gegeben werden, wie der Evaluierungsprozess zu organisieren ist oder wer und wie viele Personen daran teilnehmen sollten, da der

Kontext der Museen so unterschiedlich ist. Dies muss in jedem Fall von der jeweiligen Organisation selbst festgelegt werden. Ein Schlüsselement der Evaluierung ist jedoch ihr partizipativer Charakter: Möglichst viele Mitarbeiter:innen sollten zu Wort kommen und sich an der Diskussion beteiligen können. Manchmal ist die gesamte Belegschaft beteiligt, manchmal nur ein Teil der Belegschaft, möglicherweise sogar bei der Bewertung verschiedener Module. Überlegen Sie, was für Ihre Organisation am besten wäre, und planen Sie Ihr eigenes Verfahren. Nutzen Sie die Gelegenheit zur Interaktion und ermutigen Sie Menschen, sich auf unerwartete Weise zu treffen.

In kleinen Museen kann jeder an der Bewertung teilnehmen. Es wird empfohlen, dass Sie eine(n) Moderator:in auswählen. In einem kleinen Museum kann es jedoch notwendig sein, dass der/die Moderator:in auch die Rolle des Berichterstatters und Teilnehmers an den Diskussionen übernimmt.

In größeren Museen empfiehlt es sich, dass die Gruppe aus Vertretern aller im Museum oder in der Organisation tätigen Berufsgruppen besteht. Die empfohlene Teilnehmer:innenzahl pro Gruppe liegt bei 10-15 Personen. Bei größeren Gruppen empfiehlt es sich, eine(n) separaten Moderator:in und Berichterstatter:in zu wählen, um den Prozess effektiver zu gestalten. Um eine fruchtbare Diskussion in Gang zu bringen, empfiehlt es sich auch, die Moderationstipps in den zusätzlichen Ressourcenlinks zu lesen.

Rolle der Teilnehmenden

Es gibt verschiedene Rollen im Evaluierungsprozess. Eine Schlüsselrolle ist der/die Moderator:in, der/die entscheidend für die Durchführung eines partizipativen, kommunikativen Bewertungsprozesses ist. Weitere Rollen werden von Berichterstatter:in und den Teilnehmenden übernommen.

Moderator:in

Während der Diskussion hilft der/die Moderator:in den Teilnehmenden oder einer Gruppe von Teilnehmenden, effektiv zusammenzuarbeiten, gemeinsame Ziele zu verstehen und zu planen, wie diese Ziele während der Sitzungen oder Diskussionen erreicht werden können. Der/die Moderator:in lenkt die Diskussion bei Bedarf in die richtige Richtung und sollte in der Lage sein, einzugreifen, wenn die Diskussion von bestimmten Teilnehmenden dominiert wird oder wenn sich die Perspektive verengt, d. h. wenn die Diskussion von der vertrauten Hierarchie

des Teams beeinflusst wird. Moderator:innen beteiligen sich in der Regel nicht an der Entscheidungsfindung, sondern konzentrieren sich auf die Unterstützung des Prozesses. In den meisten Fällen reicht ein(e) Moderator:in für eine Evaluierungsgruppe aus, manchmal sind aber auch mehre Moderator:innen erforderlich.

Berichterstatter:in

Die Rolle des/der Berichterstatter:in besteht darin, die Diskussion im Arbeitsbuch zu dokumentieren oder ein anderes bevorzugtes Mittel zu verwenden. Diese Rolle kann auch von dem/der Moderator:in übernommen werden, aber in der Praxis ist es schwierig, gleichzeitig zu moderieren und zu dokumentieren. Es wird daher empfohlen, eine(n) separaten Berichterstatter:in zu wählen.

Museumsmitarbeiter:in – Teilnehmer:in

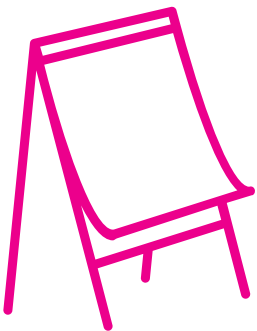
Ein möglichst breites Spektrum von Mitarbeiter:innen sollte an der Evaluierung teilnehmen. In kleineren Museen kann jeder teilnehmen. In größeren Museen empfiehlt es sich, dass die Gruppe aus Vertreter:innen aller im Museum tätigen Berufsgruppen besteht. Im Allgemeinen gilt: Je vielfältiger die Teilnehmenden sind, desto besser ist das Ergebnis. Der Selbstevaluierungsprozess sollte demokratisch und integrativ sein - versuchen Sie, alle Ebenen des Museums zu berücksichtigen. Die Mitarbeiter:innen "vor Ort" können aussagekräftige Einblicke in die Kernprozesse des Museums geben.

Die Evaluierung durchführen

Was geschieht während der Evaluierung?



1. Wählen Sie Module, die Sie bewerten möchten.



2. Beginnen Sie die Evaluierungsgespräche mit Hilfe der Modul-Arbeitsbücher.
3. Bewerten Sie die einzelnen Aussagen anhand der in den Modul-Arbeitsbüchern enthaltenen Skalen.
4. Notieren Sie die wichtigsten Aspekte und Argumente, die sich aus den Diskussionen ergeben, in den dafür vorgesehenen Kästen in den Modul-Arbeitsbüchern.
5. Fassen Sie die Evaluierungsergebnisse und die wichtigsten Entwicklungsziele im Teil "Prioritätensetzung" am Ende eines jeden Modul-Arbeitsbuchs zusammen.

6. Diskutieren Sie, wie mit dem Entwicklungsplan weiter verfahren werden soll. Erstellen Sie einen konkreten Entwicklungsplan mit Hilfe des Arbeitsbuches Entwicklungsplan.



Der Kern des Evaluierungsprozesses besteht darin, die einzelnen Wirksamkeitsaussagen in Ihrem Kontext zu betrachten und sie dann gemeinsam als Gruppe zu bewerten. Diese Bewertungs-Diskussionen werden Ihnen ein besseres Verständnis dafür vermitteln, wo Sie auf dem Weg zu einem "Museum of Impact", einem gesellschaftlich wirksamen Museum stehen.

Es gibt drei Möglichkeiten, die MOI Methode zur Selbstevaluierung zu nutzen:

- die klassische Methode mit den **MOI Modul**-Arbeitsbüchern.
- die visuelle Methode mit der **MOI Analysetafel** als Ergänzung zu den Arbeitsbüchern.
- die kreative Methode mit den **MOI Spielkarten**.

Da es sich um eine Selbstevaluierung handelt, gibt es keine endgültige Methode für die Durchführung des Prozesses. Der Leitfaden enthält Empfehlungen für die Methoden, die sich am effektivsten erwiesen haben und von den Materialien am besten unterstützt werden. Sobald Sie jedoch mit dem Prozess vertraut sind, können Sie sich frei entscheiden, von den Arbeitsbüchern abzuweichen, wenn Sie einen anderen Weg für zweckdienlicher halten. Die Methode ist nur ein Hilfsmittel, um Sie auf Ihrem Entwicklungspfad zu unterstützen.

Skalen und ihre Anwendung

Im Mittelpunkt der Evaluierung stehen die Wirksamkeitsaussagen, die die Teilnehmer:innen diskutieren, bevor sie entscheiden, welche Art von Bewertung sie vergeben wollen. Diese Skalierung soll ein gemeinsames Verständnis abbilden, wo Sie als Organisation in Bezug auf die Aussage stehen. Jede Wirksamkeitsaussage wird auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet, wobei 1 bedeutet, dass das Thema derzeit nicht gut umgesetzt wird, und 5 bedeutet, dass das Thema derzeit sehr gut umgesetzt wird.



1 Ungenügend umgesetzt:
Es gibt keine Anzeichen dafür, dass in dieser Angelegenheit bereits etwas unternommen wurde oder dass darüber diskutiert wurde.

2 Unterdurchschnittlich umgesetzt:
Die Angelegenheit wird diskutiert und soll entwickelt werden, es gibt aber noch keine Anzeichen für eine Umsetzung in praktisches Handeln.

3 Zufriedenstellend umgesetzt:
Die Angelegenheit wird umgesetzt, aber sie wurde noch nicht evaluiert oder weiterentwickelt.

4 Gut umgesetzt
Die Angelegenheit funktioniert in der Praxis gut, wird evaluiert und weiterentwickelt.

5 Besonders gut umgesetzt:
Die Angelegenheit funktioniert in der Praxis gut, sie wird evaluiert und weiterentwickelt und stellt in Bezug auf unser Portfolio eine besondere Stärke dar.

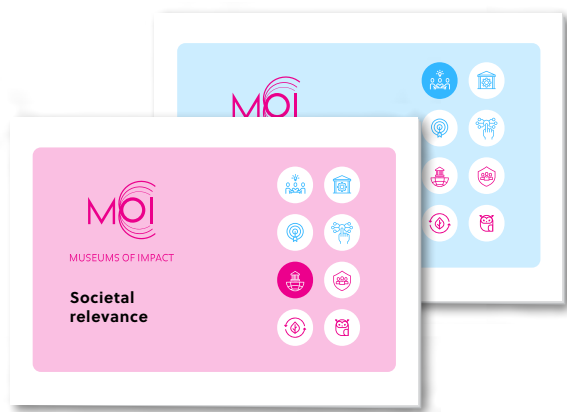
Wenn es schwierig wird, sich in der Evaluierungsgruppe eine klare Meinung zu bilden und sich auf einen Wert zu einer bestimmten Wirksamkeitsaussage zu einigen, sollte der Skalenwert 3 nicht als Kompromiss verwendet werden. Vielmehr sollte die betreffende Frage im Lichte der Skalenwert-Definitionen (z.B. 2 - die Angelegenheit ist in der Diskussion und wird entwickelt, aber es gibt noch keinen Beweis für ihre Existenz) und unter dem Gesichtspunkt des aktuellen Leistungsniveaus des Museums betrachtet werden. Das gegenseitige Verständnis sollte immer auf konkreten Beweisen aus der Museumstätigkeit und den dadurch erzielten konkreten Ergebnissen beruhen. Die Gruppe kann sich auch für einen Abstimmungsmechanismus entscheiden, wenn dies sinnvoll erscheint.

Die folgenden Schritte können bei der Bildung einer gemeinsamen Sichtweise hilfreich sein:

1. Die Themen, die in einer bestimmten Wirksamkeitsaussage im Mittelpunkt stehen, werden ermittelt. Gleichzeitig werden die Punkte ermittelt, über die Einigkeit besteht und diejenigen, über die man uneins ist. Die wichtigsten Beobachtungen und Bemerkungen werden festgehalten.

2. Die wichtigsten Differenzen werden diskutiert. Die Ansichten können festgehalten werden, selbst wenn keine vollständige Übereinstimmung erzielt wird.
3. Sie können eine Aussage auch unbewertet lassen, wenn sich herausstellt, daß sie zu schwierig zu bewerten oder für Ihre Organisation überhaupt nicht relevant ist. Überlegen Sie jedoch, warum Sie in der Diskussion nicht zu einem Ergebnis kommen konnten. Vielleicht lohnt es sich, zu einem späteren Zeitpunkt auf diese Frage zurückzukommen.
4. Lassen Sie sich von einer schwierigen Wirksamkeitsaussage nicht abhalten, zu anderen, möglicherweise wertvolleren Fragen überzugehen..

Im Folgenden werden die drei verschiedenen Arten der Durchführung einer Selbstevaluierung mit Hilfe der MOI Methode erläutert.



Der klassische Weg: Arbeitsbücher

Die klassische Art, einen Selbstevaluierungsprozess durchzuführen, ist die Verwendung der MOI Arbeitsbücher. Außer dem Arbeitsbuch für das Modul, auf das Sie sich konzentrieren wollen, benötigen Sie keine weiteren Hilfsmittel für diesen Prozess.

Für jedes Modul gibt es ein eigenes Arbeitsbuch. Alle Arbeitsbücher liegen im editierbaren PDF-Format vor, d. h. Sie können sowohl die Diskussionen als auch die Skalen-Bewertungen in diesen Arbeitsbüchern festhalten und zur späteren Verwendung speichern. Die Arbeitsbücher sind flexibel einsetzbar: Sie müssen nicht jede Wirksamkeitsaussage im Moduls bewerten, wenn diese für Ihr Museum nicht relevant oder anwendbar ist.

Der Prozess kann in drei Phasen unterteilt werden: Einführung, Skalierung und Nachbereitung mit Prioritätensetzung.

Nutzen Sie in der **Einführungsphase** die Texte am Anfang jedes Arbeitsbuchs, die den Inhalt und die Ziele des Moduls beschreiben, um die Gruppe auf das Thema einzustimmen.

In der **Skalierungsphase** sehen Sie sich zunächst die Leitfragen für jedes Unterthema an und geben eine kurze Einführung. Die Gruppe bewertet dann jede einzelne Wirksamkeitsaussage anhand der Skala von 1 bis 5, der/die Moderator:in trägt die Bewertung direkt in die Skala des Arbeitsbuchs ein und verwendet das Feld "Diskussionsnotizen", um Kommentare/Themen aus der Gruppendiskussion festzuhalten.

Die wichtigsten Beobachtungen und Argumente zur Bewertung der Wirksamkeitsaussagen sollten festgehalten werden, da es schwierig sein kann, sich später daran zu erinnern, was diskutiert wurde und warum ein bestimmter Skalenwert verwendet wurde. Es wird daher dringend empfohlen, dass der/die Moderator:in und der/die Berichtersteller:in nicht nur den Skalenwert in das Arbeitsbuch einträgt, sondern auch das Feld "Diskussionsnotizen" befüllt.

The image shows a worksheet titled "COLLECTIONS AND CONTENT" with a sub-header "Is our content relevant to society?". It features four numbered statements (14-17) for evaluation, each with a 1-5 rating scale. A "Discussion notes" section is provided at the bottom. A vertical pink bar on the left is labeled "Societal relevance".

COLLECTIONS AND CONTENT

Is our content relevant to society?

14. We have addressed and reflect diversity in our collections and collection policies. 1 2 3 4 5

15. We maintain an active dialogue both internally and externally about the history and composition of our collections. 1 2 3 4 5

16. We use our collections and knowledge resources actively in addressing current topics in society. 1 2 3 4 5

17. We communicate openly about what we collect and disseminate, and our policies for these areas are freely accessible. 1 2 3 4 5

Discussion notes:

MOI Framework 9 / 12 ne-mo.org/museumsofimpact

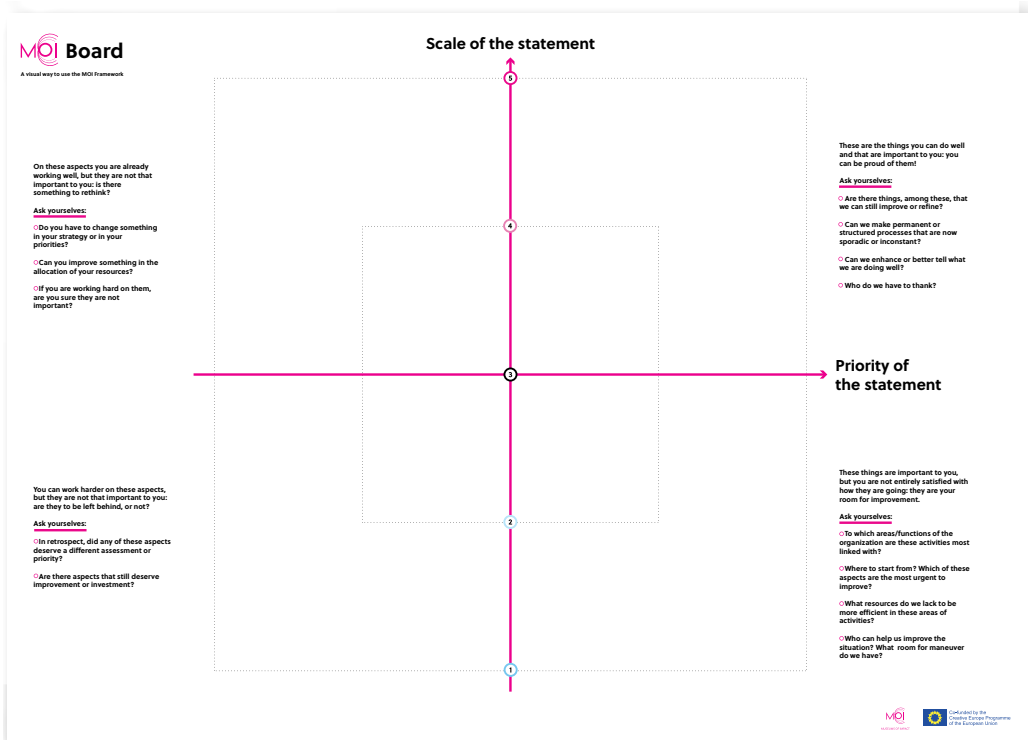
Die Phase der **Nachbereitung und Prioritätensetzung** bildet den Abschluss der Diskussion über ein Modul. In dieser Phase legt die Gruppe zwei Schlüsselfragen für jedes Modul fest:

- Was sind die Stärken unseres Museums in Bezug auf Communities und gemeinsames Erbe, und wie können wir diese weiter ausbauen?

○ Was müssen wir verbessern?

Alle Wirksamkeitsaussagen und ihre Skalenwerte können auch auf der abschließenden Übersichtsseite des Arbeitsbuchs ausgefüllt werden. Das ist sehr hilfreich, um anschliessend Prioritäten festzulegen und den Entwicklungsplan vorzubereiten, da dieser Schritt die wichtigsten Punkte und Entwicklungsbereiche, die Sie während der Durchführung des Moduls identifiziert haben, kompakt in Erinnerung ruft.

Wenn Sie diese Phase abgeschlossen haben, ist Ihre Evaluierung eines Moduls fertig. Sie können nun entweder zu einem anderen Modul übergehen oder die Evaluierungsphase abschließen. Der Entwicklungsweg Ihrer Organisation beginnt jedoch erst jetzt. Denken Sie daran, die Ergebnisse in das Arbeitsbuch Entwicklungsplan zu übertragen, das als separates Dokument geliefert wird. Dies wird Ihnen helfen, das Was, Wie und Wann der nächsten Schritte im Entwicklungsprozess konkreter zu planen. Wenn Sie sich mit mehreren Modulen befassen, können Sie alle Module abschließen und dann alle Ergebnisse gleichzeitig in die nächste Entwicklungsphase übertragen.



Der visuelle Weg: die MOI Analysetafel

Neben der klassischen Verwendung von MOI Arbeitsbüchern können Sie auch die MOI Analysetafel für den Evaluierungsprozess nutzen. Es handelt sich um eine ausdrückbare Tafel mit zwei Achsen, eine für die Skala (Bewertung) und eine für die Priorität, auf der Sie Ihre Bewertungsergebnisse für die weitere Diskussion visuell darstellen können.

- Die MOI Analysetafel von der NEMO-Website mit einer ausführlichen Anleitung ausgedruckt werden, oder
- Sie können eine einfache Version im Museum anfertigen.
- Darüber hinaus benötigen Sie Haftnotizen und Stifte für die Teilnehmer:innen.
- Die Tafel kann zum Gebrauch ausgedruckt, aber auch in digitaler Form verwendet werden.

Auf der Tafel selbst finden Sie weitere Hinweise zur Verwendung. Der Moderator sollte jedoch daran denken, das Arbeitsbuch mit den Ergebnissen und den Diskussionsnotizen auszufüllen. Darüber hinaus können Sie Details aber auch auf der Tafel selbst dokumentieren.

Bei dieser Art der Anwendung der MOI Methode werden die Arbeitsbücher nur von dem/der Moderator:in verwendet, um das Modul,

seine Unterthemen und Wirksamkeitsaussagen vorzustellen. Die Teilnehmenden gehen die Wirksamkeitsaussagen wie bei der klassischen Evaluierung eine nach der anderen durch und entscheiden über die Skalierung. Sie sollten aber zugleich auch über die Priorität der Aussage diskutieren und entscheiden. Danach kleben sie die Aussagen je nach Skalenwert (vertikale Achse) und ihrer Priorität (horizontale Achse) im Hinblick auf die Wirksamkeitsziele der Organisation mit Haftnotizen an die Tafel. Wenn Sie z. B. eine Wirksamkeitsaussage hoch einstufen und ihr eine hohe Priorität beimessen, kleben Sie einen entsprechenden Zettel in den oberen rechten Quadranten.

Die vier Quadranten auf der Tafel stehen für unterschiedliche Leistungsniveaus.

Im **rechten oberen Quadranten**, in dem sowohl die Skala als auch die Priorität eine hohe Bewertung erhalten, befinden sich die Aspekte, die Sie bereits gut machen und die Ihnen wichtig sind. Mit anderen Worten: Sie können stolz auf sich sein.

Fragen Sie sich selbst:

- Gibt es darunter Aspekte, die wir noch verbessern oder verfeinern können?
- Können wir aus Prozessen, die derzeit noch sporadisch oder variabel sind, dauerhafte oder strukturierte Prozesse machen?
- Können wir das, was wir gut machen, verbessern oder besser kommunizieren?
- Wem haben wir zu danken?

Im **rechten unteren Quadranten** finden Sie Aspekte, die Ihnen wichtig sind, mit denen Sie aber nicht ganz zufrieden sind: Sie zeigen Ihnen Verbesserungsmöglichkeiten auf.

Fragen Sie sich selbst:

- Mit welchen Bereichen/Funktionen der Organisation sind diese Aktivitäten am engsten verbunden?
- Wo soll man ansetzen? Welche dieser Aspekte sind am dringendsten zu verbessern?
- Welche zusätzlichen Ressourcen benötigen wir, um in diesen Bereichen effizienter zu werden?
- Wer kann uns helfen, die Situation zu verbessern? Welchen Handlungsspielraum haben wir?

In dem **linken oberen Quadranten**, in dem Sie Ihre Leistung hoch

einschätzen, befinden sich Aspekte, die bereits gut funktionieren, die von Ihnen aber nicht als prioritär angesehen werden. Gibt es etwas, das überdacht werden muss?

Fragen Sie sich selbst:

- Müssen Sie etwas an Ihrer Strategie oder an Ihren Prioritäten ändern?
- Können Sie etwas an der Verteilung Ihrer Ressourcen verbessern?
- Wenn Sie hart daran arbeiten, sind Sie dann sicher, dass diese Aspekte nicht wichtig sind?

Im **linken unteren Quadranten** befinden sich die Aussagen, die Sie nicht hoch einstufen und die für Sie auch keine Prioritäten darstellen. An diesen Aspekten könnten Sie härter arbeiten, aber sie sind für Sie nicht so wichtig. Sollen sie weggelassen werden oder nicht?

Fragen Sie sich selbst:

- Hätte im Nachhinein einer dieser Aspekte eine andere Bewertung oder Priorität verdient?
- Gibt es Aspekte, die noch verbesserungs- oder investitionswürdig sind?

Schauen Sie sich am Ende jedes Moduls die vier Quadranten an und lesen Sie noch einmal die Wirksamkeitsaussagen durch, die Sie in jeden dieser Quadranten eingeordnet haben. Nehmen Sie sich Zeit, um gemeinsam mit der Gruppe zu prüfen, ob Sie mit dem Gesamtbild zufrieden sind und ob es Ihre abschließende Selbsteinschätzung widerspiegelt. Nehmen Sie das Arbeitsbuch wieder zur Hand und halten Sie Ihre Gedanken fest, ähnlich wie bei der klassischen Methode: Die Phase der Nachbereitung und Prioritätensetzung bildet den Abschluss der Diskussion über ein Modul. In dieser Phase muss die Gruppe zwei Schlüsselfragen für jedes Modul beantworten:

- Was sind die Stärken unseres Museums in Bezug auf Communities und gemeinsames Erbe, und wie können wir diese weiter ausbauen?
- Was müssen wir verbessern?

Wenn Sie diese Phase abgeschlossen haben, ist Ihre Evaluierung eines Moduls fertig. Sie können nun entweder zu einem anderen Modul übergehen oder die Evaluierungsphase abschließen. Der Entwicklungsweg Ihrer Organisation beginnt jedoch erst jetzt. Denken Sie daran, die Ergebnisse in das Arbeitsbuch Entwicklungsplan zu übertragen, das als separates Dokument geliefert wird. Dies wird Ihnen helfen, das Was, Wie und Wann der nächsten Schritte im Entwicklungsprozess konkreter

zu planen. Wenn Sie sich mit mehreren Modulen befassen, können Sie alle Module abschließen und dann alle Ergebnisse gleichzeitig in die nächste Entwicklungsphase übertragen.



Der kreative Weg: das MOI Kartenspiel

Das MOI Kartenspiel ist ein ergänzendes Instrument für die MOI Methode. Die Karten präsentieren die 151 Wirksamkeitsaussagen in einer attraktiven und inspirierenden Form. Bei dieser kreativen Art der Nutzung des Werkzeugs ist die einzige Grenze die eigene Vorstellungskraft. Es besteht keine Notwendigkeit, ein Arbeitsbuch oder andere Instrumente zu verwenden, aber Sie können natürlich Ihren eigenen Prozess mit zusätzlichen Instrumenten Ihrer Wahl gestalten. Der Hauptzweck der Karten besteht darin, die Diskussion in Ihrer Organisation zu erleichtern.

Sie können die Karten von der NEMO-Website herunterladen, wo Sie auch einige Vorschläge zu ihrer Verwendung finden, aber es steht den Museen frei, sich ihre eigenen Methoden und Situationen auszudenken. Seien Sie kreativ, sehen Sie die Karten als eine spielerische Möglichkeit, Entwicklung zu ermöglichen.

Sie können die gesamte Auswahl an Karten ausdrucken oder nur diejenigen, die Sie benötigen. Die Karten funktionieren am besten, wenn Sie sie auf etwas dickerem Papier, in Farbe oder in Schwarz-Weiß drucken. Sie können auch in einem dauerhafteren Format gedruckt werden, wenn Sie dies wünschen.

Was passiert nach der Evaluierung?

Auf dem Weg zum "Museum of Impact"

Der Diskussionsprozess ist nicht der letzte Punkt bei der Entwicklung Ihres Museums, sondern vielmehr ein Instrument, das Ihnen hilft, Themen zu identifizieren, die diesen Prozess unterstützen. Sobald Sie den Evaluierungsprozess abgeschlossen haben, sind Sie in der Lage, Entwicklungsziele zu bestimmen und einen Entwicklungsplan auf der Grundlage der Evaluierungsergebnisse zu erstellen.

Wenn Sie die ausgewählten Evaluierungsmodule abgeschlossen haben, können Sie mit der Erstellung eines Entwicklungsplans beginnen. Bei der Erfassung der Entwicklungsziele ist es sinnvoll, so konkret wie möglich zu sein. So lässt sich im Nachhinein leichter feststellen, was damals gesagt wurde. Außerdem lässt sich dann leichter überprüfen, wie die Entwicklungsziele umgesetzt worden sind.

Nutzen Sie das Arbeitsbuch Entwicklungsplan

Nach dem eigentlichen Evaluierungsprozess ist es sehr empfehlenswert, das Gelernte mit Hilfe des Arbeitsbuches Entwicklungsplan auf die nächste Stufe zu bringen. Dabei handelt es sich um ein separates Dokument, das Ihrer Organisation helfen soll, die nächsten Schritte auf dem Weg zur Steigerung ihrer Wirkung zu unternehmen. Es ist auf der NEMO-Website verfügbar.

Das Arbeitsbuch Entwicklungsplan hilft Ihnen dabei, die Entwicklungsbereiche zu definieren und zu priorisieren sowie konkrete Ziele und Schritte zu deren Erreichung festzulegen. Mit seiner Hilfe können die am Ende eines jeden Moduls dokumentierten Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche/Themen reflektiert sowie die in Ihrer Gruppe diskutierten Entwicklungsideen berücksichtigt werden.

Das Arbeitsbuch Entwicklungsplan ist in zwei Teile gegliedert, wobei der erste Teil dazu dient, die wichtigsten Entwicklungsideen auszuwählen, und der zweite Teil dazu, sie zu konkretisieren, indem die notwendigen Ziele, Informationslücken, Ressourcen, beteiligten Personen und der Zeitplan berücksichtigt werden. Denken Sie daran, Ihre Strategie und Ihre Wirksamkeitsziele im Auge zu behalten, um den Impact Ihres Museums zu verstärken.

Nachdem Sie das MOI Arbeitsbuch Entwicklungsplan ausgefüllt haben, können Sie mit der Ausarbeitung des Entwicklungsplans Ihrer Wahl fortfahren, um die nächsten Schritte auf Ihrem Entwicklungspfad zu einer stärkeren Wirksamkeit zu gehen.

Wir wünschen Ihnen viel Glück auf Ihrem Weg!

Praktische Tipps für Moderator:innen

Vor der Evaluierung

Bereiten Sie sich auf die Evaluierungssitzung vor

- Machen Sie sich mit Ihren Themen vertraut und sorgen Sie dafür, dass die Teilnehmer:innen eine klare Vorstellung von den Wirksamkeitszielen haben.
- Die Durchsicht der Methode wird Ihnen helfen, sich mit dem Thema vertraut zu machen.

Während der Evaluierung

Leiten Sie die Sitzung mit Bedacht

- Fördern Sie eine positive Gruppenatmosphäre, indem Sie einen optimistischen Ton und eine gute Portion Humor beibehalten.
- Beteiligen Sie sich aktiv an der Evaluierungssitzung und sorgen Sie für einen reibungslosen Gesprächsfluss, indem Sie der Gruppe Strategien, Ressourcen und Ideen zur Verfügung stellen, mit denen sie arbeiten kann.
- Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie die Diskussion nicht moderieren und gleichzeitig Notizen machen können, ziehen Sie bitte in Erwägung, eine(n) Berichterstatter:in zu ernennen, der/die Notizen macht.
- Achten Sie auf die Körpersprache der Teilnehmenden.
- Planen Sie nach jedem Modul Zeit für Abschlussfragen ein, um den Output zu erhöhen.
- Bringen Sie jede Frage aktiv zu einem Abschluss.

Aktive Beteiligung aller Teilnehmenden an der Bewertung sicherstellen

- Sorgen Sie dafür, dass sich alle Teilnehmenden gleichberechtigt einbringen können. Versuchen Sie zu verhindern, dass sich Einzelne von der Gruppe abheben. Eine gute Idee ist es, ruhige Personen aus der

Reserve zu locken und diejenigen, die viel reden, einzuschränken. Zeitlich begrenzte Diskussionsbeiträge für alle Teilnehmenden könnten eine gleichberechtigte Beteiligung erleichtern.

- Führen Sie die Teilnehmenden auf das Thema zurück, wenn sie abschweifen, und erläutern Sie Details, wenn Sie das Gefühl haben, dass die Beiträge zu unklar sind.
- Achten Sie darauf, dass sich die Hierarchie innerhalb der Organisation nicht in den Antworten, der Beteiligung und der Wortmeldung der Teilnehmenden widerspiegelt. Das Fehlen von Hierarchie sollte sich auch in der Rolle widerspiegeln, die Sie als Moderator:in einnehmen. Ein(e) Moderator:in fungiert als Wegweiser, der/die den Teilnehmenden hilft, sich gemeinsam durch die Evaluierungssitzung zu bewegen, indem er/sie Antworten und Ideen von den Teilnehmenden einholt.

Überwachen Sie den Skalierungs- und Abstimmungsprozess

- Vergewissern Sie sich, dass alle Teilnehmenden zum Skalierungs- und möglichen Abstimmungsprozess beitragen.
- Erklären Sie, wie das Skalierungsverfahren funktioniert.
- Weisen Sie auf den Sinn und Zweck von Skalen hin, wenn Sie der Meinung sind, dass es für die Teilnehmenden schwierig ist, bestimmte Fragen zu bewerten.
- Betonen Sie die Bedeutung der Aussagen der Teilnehmenden und den Wert der Evaluierung als Lernprozess.

Nach der Bewertungssitzung

Zeigen Sie Ihre Wertschätzung

Bedanken Sie sich bei allen Teilnehmenden, um ihnen Ihre Wertschätzung für ihren Beitrag zu zeigen, und lassen Sie alle wissen, dass Sie die Diskussion gerne moderiert und ihre aktive Teilnahme geschätzt haben.

Sorgen Sie für Kontinuität

Stellen Sie sicher, dass die Antworten mit dem Entwicklungsplan verbunden werden.

Inspirationsquellen

Top 10 Dos and Don'ts for Effective Facilitation | MURAL Blog

Developing Facilitation Skills