

Zijad Naddaf,  
Lena Köhler,  
Dr.‘in Susanne Mäder

# Abschlussbericht der Evaluation des Praktikumsprogramms „Next Generation“

---

Beauftragt durch:  
Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.V. (Leibniz-Gemeinschaft)  
Univation – Institut für Evaluation  
Dr. Beywl & Associates GmbH  
Köln, im Oktober 2022.

## Impressum

Univation – Institut für Evaluation  
Dr. Beywl & Associates GmbH  
Hohenstaufenring 63  
50674 Köln

Tel.: 0221 4248071  
[www.univation.org](http://www.univation.org)

Information zu den Inhalten/Ergebnissen:  
[zijad.naddaf@univation.org](mailto:zijad.naddaf@univation.org)

Unser Eval-Wiki erklärt Ihnen die Fachbegriffe der Evaluation: [www.eval-wiki.org](http://www.eval-wiki.org)



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Ausgangslage und Gegenstand der Evaluation .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Zwecke und Fragestellungen der Evaluation .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Methodisches Vorgehen .....</b>	<b>9</b>
3.1	Online-Befragung (Vollerhebung) .....	9
3.2	Gruppeninterview mit Praktikant*innen .....	9
3.3	Gruppeninterview mit Betreuer*innen .....	9
3.4	Einzelinterviews mit Mentor*innen .....	9
3.5	Auswertungsmethode .....	10
<b>4</b>	<b>Ergebnisse .....</b>	<b>11</b>
4.1	Erreichte Zielgruppe des Programms .....	11
4.2	Konzeptionelle Aspekte des „Next-Generation“-Programms .....	14
4.2.1	Inwieweit sind Bewerbungs- und Auswahlprozess geeignet, die Ziele des Programms zu unterstützen? Welche Faktoren sind dafür förderlich/hinderlich? .....	14
4.3	Umsetzung des „Next-Generation“-Programms .....	17
4.3.1	Wie werden die Praktikumsinhalte durch die Praktikant*innen bewertet? .....	17
4.3.2	Wie ist die Begleitung durch die Betreuer*innen gestaltet und wie wird sie von den Praktikant*innen bewertet? .....	19
4.3.3	Wie ist die Begleitung durch die Mentor*innen gestaltet und welcher Mehrwert ergibt sich für die Praktikant*innen? .....	20
4.3.4	Wie werden die internationalen Vorträge durch die Praktikant*innen bewertet? .....	24
4.3.5	Welchen Einfluss hat das Stipendium (Finanzierung des Praktikums) auf die Teilnahme? .....	25
4.3.6	Wie gut gelingt es, die Praktikant*innen an der Planung und Umsetzung der Projektarbeit aktiv zu beteiligen? .....	27
4.3.7	Inwieweit finden eine Vernetzung und gegenseitige Unterstützung der Praktikant*innen statt? .....	31
4.3.8	Inwieweit wird das Thema strukturelle Unterrepräsentation bestimmter Gruppen im musealen Kontext im Rahmen des Praktikums insgesamt zur Sprache gebracht? .....	32
4.4	Resultate auf Ebene der Praktikant*innen .....	34
4.4.1	Welche Kompetenzen werden in welchem Maße durch die Teilnahme am Praktikumsprogramm gefördert? .....	34
4.4.2	Inwiefern betrachten die Praktikant*innen die Museumsarbeit als zukünftigen interessanten Arbeitsbereich und können sich eine Beschäftigung in dem Bereich vorstellen bzw. streben sie aktiv an? .....	35
<b>5</b>	<b>Schlussfolgerungen .....</b>	<b>37</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Teilnehmende des Praktikumsprogramms nach Geschlecht (Online-Befragung) n=22 .....	11
Abbildung 2: Teilnehmende des Praktikumsprogramms nach Alter (Online-Befragung) n=22 .....	12
Abbildung 3: Verteilung der Studiengänge nach Teilnehmenden (Online-Befragung) n=22 .....	12
Abbildung 4: Zufriedenheit mit dem Praktikumsverlauf nach Skalierung 1 bis 10 (Online-Befragung) n=22 .....	13
Abbildung 5: Informationsträger, über die die Praktikant*innen auf das Programm aufmerksam geworden sind (Online-Befragung) .....	14
Abbildung 6: Bewertung des Bewerbungsverfahrens und des Auswahlprozesses (Online-Befragung) n=21-22 .....	16
Abbildung 7: Bewertung der Praktikumsinhalte (Online-Befragung) n=21-22 .....	18
Abbildung 8: Zusammenarbeit mit Betreuer*innen (Online-Befragung) n=22 .....	19
Abbildung 9: Zusammenarbeit mit Mentor*innen (Online-Befragung) n=22 .....	21
Abbildung 10: Bewertung der Praktikumsinhalte (Online-Befragung) – Frage nach der Bewertung der Vorträge internationaler Referent*innen n=22 .....	24
Abbildung 11: Bewertung des Bewerbungsverfahrens und des Auswahlprozesses – Einfluss des Stipendiums auf die Teilnahme (Online-Befragung) n=22 .....	26
Abbildung 12: Bewertung der Praktikumsinhalte (Online-Befragung) n=22 .....	27
Abbildung 13: Bewertung der Projektarbeit (Online-Befragung) n=22 .....	28
Abbildung 14: Vernetzung zwischen den Praktikant*innen (Online-Befragung) n=22 .....	31

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Studienfächer nach 3 Bereichen geclustert (Online-Befragung) n=18 .....	13
--	----

# 1 Ausgangslage und Gegenstand der Evaluation

Im Rahmen des Aktionsplans der Leibniz-Forschungsmuseen, der durch eine Sonderfinanzierung von Bund und Ländern getragen wird, wird das auf zwei Jahre konzipierte Gemeinschaftsprojekt "Eine Welt in Bewegung" in den Forschungsmuseen durchgeführt. Thematischer Schwerpunkt des Gemeinschaftsprojekts ist „Mobilität – Migration – Bewegung“. Innerhalb dieses Projekts wurde das Praktikumsprogramm „Next Generation“ durchgeführt.

Das Programm „Next Generation“ bietet Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte, Studierenden, die Rassismus oder Diskriminierung erfahren, BIPOC und sogenannten postmigrantischen Studierenden die Möglichkeit, erste einschlägige Erfahrungen in Forschung, Sammlungen und Wissenstransfer zu initiieren sowie Einblicke in verschiedene Arbeitsfelder der acht Leibniz-Forschungsmuseen zu erhalten.

Ziel des Programms ist es, eine größere Vielfalt im musealen Nachwuchs an den Leibniz-Forschungsmuseen aufzubauen, die Bedeutung und Sichtbarkeit der Themen Vielfalt und Migration in Museen zu erhöhen und Zugänge für strukturell unterrepräsentierten Personengruppen zu verbessern. Darüber hinaus soll die Arbeit im Museumskontext und die Teilnahme am Programm das berufliche Interesse der Praktikant\*innen wecken und sie emotional, fachlich und sozial für ihren weiteren Lebensweg stärken. Letztlich soll durch das Programm auch eine Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen den teilnehmenden Museen angestrebt werden.

Das Praktikumsprogramm Next Generation geht auf das seit 1993 bestehende Getty Marrow Undergraduate Internship program<sup>1</sup> zurück. Es wurde entwickelt, um eine größere Vielfalt in Berufen im musealen Kontext und der bildenden Kunst im Raum Los Angeles zu fördern und für eine Vielfalt im Personal von Museen und Organisationen zu sorgen und hierdurch die gesellschaftlichen Realitäten besser widerzuspiegeln<sup>2</sup>. Dies soll im Getty Marrow Undergraduate Internship program dadurch erreicht werden, indem College-Studierenden mit kulturell in Museen und Organisationen bildender Künste unterrepräsentiertem Hintergrund oder BIPOC-Studierenden bezahlte, zehnwöchige Praktika während der Sommermonate ermöglicht werden. Das Programm bietet jedes Jahr in ganz Los Angeles 100 Praktika an. Seit Beginn des Programms bis zu einem 2020 erschienenen „Getty Marrow Internship Program Impact Report“ unterstützte die Stiftung mehr als 3.200 Praktikant\*innen in 175 Kunstinstitutionen und Museen. Das Getty Marrow Undergraduate Internship program hat sich damit zum größten und ältesten Praktikant\*innenprogramm für Praktika in Museen und Organisationen bildender Künste in den USA etabliert. Der Impact Report beschreibt, dass ungefähr ein Drittel der Getty Marrow-Praktikant\*innen nach ihrem Praktikum in der Kunst- und Museumsbranche tätig wurden und davon wiederum fast alle ihre Berufsentscheidung auf das Praktikumsprogramm zurückführen.<sup>3</sup>

In Deutschland wurde das Praktikumsprogramm erstmalig Ende 2021 von der Leibniz-Gemeinschaft angeboten. Der erste Durchlauf erfolgte vom 1. August bis zum 23. September parallel an allen acht Leibniz-Forschungsmuseen. Von insgesamt 27 zugesagten Bewerbungen traten 23 Studierende (Bachelor- und Masterstudierende unterschiedlicher Studiengänge) ihr Praktikum in unterschiedlichen

<sup>1</sup> Benannt nach Deborah Marrow, damaliger Direktorin der Getty Foundation.

<sup>2</sup> Los Angeles ist eine der diversesten Städte weltweit; die Bevölkerung besteht zu einem großen Teil aus Minderheiten, die sich jedoch nicht in Museen und Einrichtungen der Kunst wiederfinden, vgl. auch: J. Paul Getty Trust (2020): Getty Marrow Internship Program Impact Report, online abrufbar unter <https://www.getty.edu/interns-2020/report/> [letzter Zugriff: 13.10.2022].

<sup>3</sup> J. Paul Getty Trust (2020): Getty Marrow Internship Program Impact Report, online abrufbar unter <https://www.getty.edu/interns-2020/report/> [letzter Zugriff: 13.10.2022]; *Getty Marrow Internships: Learning Community Leader Handbook* sowie *Getty Marrow Internships: Supervisor Handbook*, beide online abrufbar unter <https://www.getty.edu/interns-2020/report/details-and-downloads/> [letzter Zugriff: 28.10.2022].

---

Abteilungen an. Innerhalb der acht Wochen konnten sie Erfahrungen in den Museen sammeln und dabei eigene Projekte umsetzen. Begleitet wurden sie währenddessen von Betreuenden aus den Museumsabteilungen sowie externen, im musealen Kontext arbeitenden Mentor\*innen mit ähnlichen biografischen Erfahrungen. Darüber hinaus gab es pro Museum eine Koordinator\*in, die als Ansprechperson für das Next Generation Programmteam fungierte (teilweise wurde diese Funktion von Betreuenden übernommen). Einmal pro Woche wurde zudem ein Impulsvortrag von einer international aktiven Person angeboten. Die referierenden Personen sollten dabei in höheren Positionen des musealen Bereichs arbeiten und ebenfalls ähnliche biografische Erfahrungen (BIPoC, mit Zuwanderungsgeschichte, mit Rassismus- oder Diskriminierungserfahrungen) mitbringen. Nach ihrem Impulsvortrag, in welchem sie von ihren beruflichen Biografien, Chancen und Herausforderungen berichteten, konnten die Praktikant\*innen mit ihnen ins Gespräch kommen.

Das Praktikumsprogramm wurde begleitend zu seiner Umsetzung im Zeitraum Juli bis Oktober 2022 evaluiert.

## 2 Zwecke und Fragestellungen der Evaluation

- !** Die Evaluation sollte dazu beitragen, das Praktikumsprogramm „Next Generation“ zu **verbessern** und weiterzuentwickeln.<sup>4</sup> Im Vordergrund standen dabei die Effektivität und Akzeptanz von Abläufen und Modulen des Programms; dies implizierte, Hinweise auf aktuelle und förderliche, aber auch herausfordernde Bedingungen zu erhalten. Entsprechend fokussierte die Evaluation prozessbegleitend auf den aktuellen Programmverlauf.
- ?** Die Fragestellungen wurden in Abstimmung mit den Programmverantwortlichen als leitend für die Evaluation in Hinblick auf drei Ebenen des Programms entwickelt und für die einzelnen Erhebungen jeweils konkret formuliert:

### A: Konzeptionelle Aspekte des Programms

1. Inwieweit sind Bewerbungs- und Auswahlprozess geeignet, die Ziele des Programms zu unterstützen? (Welche Faktoren sind dafür förderlich/hinderlich?)

### B: Umsetzung des Programms

2. Wie werden die Praktikumsinhalte durch die Praktikant\*innen bewertet?
3. Wie ist die Begleitung durch die Betreuer\*innen gestaltet und wie wird sie von den Praktikant\*innen bewertet?
4. Wie ist die Begleitung durch die Mentor\*innen gestaltet und welcher Mehrwert ergibt sich für die Praktikant\*innen?
5. Wie werden die internationalen Vorträge durch die Praktikant\*innen bewertet?
6. Welchen Einfluss hat das Stipendium (Finanzierung des Praktikums) auf die Teilnahme?
7. Wie gut gelingt es, die Praktikant\*innen an der Planung und Umsetzung der Projektarbeit aktiv zu beteiligen?
8. Inwieweit finden eine Vernetzung und gegenseitige Unterstützung der Praktikant\*innen statt?
9. Inwieweit wird das Thema strukturelle Unterrepräsentation bestimmter Gruppen im musealen Kontext im Rahmen des Praktikums insgesamt zur Sprache gebracht?

### C: Resultate des Programms auf Ebene der Teilnehmenden

1. Welche Kompetenzen werden in welchem Maße durch die Teilnahme am Praktikumsprogramm gefördert?
2. Inwiefern betrachten die Praktikant\*innen die Museumsarbeit als zukünftigen interessanten Arbeitsbereich und können sich eine Beschäftigung in dem Bereich vorstellen bzw. streben sie eine solche Beschäftigung aktiv an?

### D: Resultate des Programms auf Ebene der Forschungsmuseen

1. Inwieweit trägt das Programm zu einer erhöhten Aufmerksamkeit für die Personen bei, die im Museumskontext unterrepräsentiert sind?
2. Inwieweit wird durch das Praktikumsprojekt die Zusammenarbeit zwischen den Forschungsmuseen insgesamt gefördert?

<sup>4</sup> vgl. Begriffserklärung im Glossar der wirkungsorientierten Evaluation von Univation, <https://eval-wiki.org/glossar/Verbesserung>, Stand 09.10.22

- 
3. Wie divers sind die beteiligten Forschungsmuseen bzw. welche Relevanz hat das Thema in den Forschungsmuseen?



## 3 Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung des Erkenntnisinteresses der Evaluation wurden insgesamt vier Erhebungen durchgeführt, die im Folgenden dargestellt werden:

### 3.1 Online-Befragung (Vollerhebung)

Anfang September wurde eine Online-Befragung mit insgesamt 22 Praktikant\*innen durchgeführt. Zweck der Online-Befragung war es, vergleichbare Aussagen zur Bewertung des Konzepts, der Umsetzung und zu den Resultaten auf der Ebene der Teilnehmenden zu erhalten. Insbesondere ging es darum zu erfahren, wie die Praktikant\*innen die Anlage des Programms und auch die tatsächliche Umsetzung einschätzen.

### 3.2 Gruppeninterview mit Praktikant\*innen

Am 15.09.2022 wurde ein Gruppeninterview mit insgesamt sieben Praktikant\*innen via Zoom durchgeführt. Ziel des Gruppeninterviews war es, die Erfahrungen der Praktikant\*innen mit der Umsetzung des Praktikumsprogramms vertiefend und qualitativ zu ermitteln. Darüber hinaus sollte das Gruppeninterview zusätzlich zur Erfassung der Einzelmeinungen die kollektive Sicht auf das Praktikantenprogramm ermöglichen. Meinungen und Einstellungen bilden sich insbesondere auch in der sozialen Interaktion von Mitgliedern einer Gruppe, so dass ein Gruppeninterview Möglichkeiten bietet, die Prozesse der Bildung der Gruppenmeinungen der Praktikant\*innen nachzuvollziehen und zu erfassen. Die in der Online-Befragung ermittelten Einzelmeinungen können mit den gruppenspezifischen Sichtweisen, wie sie im Gruppeninterview deutlich werden, zusammengeführt und verglichen werden. Auf diese Weise werden individuelle und kollektive Anteile der Meinung und Einschätzung der Praktikant\*innen berücksichtigt.

### 3.3 Gruppeninterview mit Betreuer\*innen

Am 15.09.2022 fand ein Gruppeninterview via zoom mit insgesamt vier Betreuer\*innen aus den Leibniz-Museen statt. Zweck des Gruppeninterviews mit den Betreuer\*innen war es zu ermitteln, wie diese das Konzept, die Umsetzung und die Resultate des Praktikumsprogramms einschätzen. Von besonderem Interesse war es zu erfahren, wie die Betreuer\*innen die organisatorische und inhaltliche Gestaltung des Praktikums anlegen und wie sie ihre Rolle als Betreuer\*innen verstehen und umsetzen. Dies impliziert beispielsweise auch, wie die Interaktion und Kommunikation zwischen den Betreuer\*innen und Praktikant\*innen aus Sicht der Betreuer\*innen verlaufen sind. Auch konnten die Betreuer\*innen ihre Einschätzungen dazu geben, wie die Museumsleitungen und -verwaltungen das Programm bewerten, inwieweit die Bedeutung von Vielfalt an den Museen durch das Programm gefördert wird, bzw. wie sich die intendierte stärkere Zusammenarbeit zwischen den Museen<sup>5</sup> entwickelt.

### 3.4 Einzelinterviews mit Mentor\*innen

Die Mentor\*innen bilden neben den Betreuer\*innen und den Praktikant\*innen die dritte relevante Akteursgruppe im Programm. Insgesamt wurden sechs Einzelinterviews mit Mentor\*innen via zoom realisiert. Zweck der Befragung der Mentor\*innen war es, das Konzept, die Umsetzung und die Resultate des Programms aus Sicht der Mentor\*innen einschätzen und bewerten zu lassen. In der Leistungsbeschreibung wird „ein persönliches, diversitätssensibles Mentoring von Menschen mit ähnlichen Biografien und Arbeitserfahrung im Museum“<sup>5</sup> als ein relevanter Bestandteil des Praktikums benannt. Aufgrund dessen war es wichtig zu erfahren, inwiefern sich im Verlauf der Praktikumsphase ein relativ enger, vertrauensvoller und/oder persönlicher Kontakt zwischen Mentor\*innen und Praktikant\*innen

<sup>5</sup> Angebotsabfrage für eine programmbegleitende Evaluierung, Praktikumsprogramm „Next Generation“ der Leibniz-Forschungsmuseen, S. 2.

---

herauskristallisiert. Dadurch sollten in den Interviews insbesondere die persönlichen Erfahrungen der Praktikant\*innen thematisiert werden, über die sie sich mit den Mentor\*innen mutmaßlich eher ausgetauscht haben als mit anderen Museumsmitarbeitenden. Auch können die Mentor\*innen wichtige Hinweise zur Begleitung und Betreuung der Praktikant\*innen geben. Die Interviews wurden leitfadengestützt durchgeführt und enthielten erzählungsgenerierende Kommunikationsstrategien wie allgemeine Sondierungen und verständnisgenerierende Strategien wie Zurückspiegelungen und Verständnisfragen.<sup>6</sup>

### 3.5 Auswertungsmethode

Die Auswertung erfolgte angelehnt an die Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz<sup>7</sup>, die ein strukturiertes, qualitatives Verfahren zur Auswertung textbasierter Daten darstellt. Die Qualitative Inhaltsanalyse eignet sich insbesondere, um große Datenmengen wie im Falle der verschiedenen Transkriptionen geführter Einzelinterviews und Gruppengespräche im Rahmen der Next Generation Evaluation regelgeleitet und vergleichend analysieren zu können.

Als erster Schritt wurde in der Analysesoftware für qualitative Daten MAXQDA ein Kategorienbaum mit deduktiven Kategorien angelegt, die aus den Evaluationsfragestellungen abgeleitet wurden. Im Anschluss wurde der Kategorienbaum durch induktiv aus dem Datenmaterial entwickelte Kategorien ergänzt, die getestet und während des Prozesses angepasst wurden. Während durch das deduktive Vorgehen die Fragestellungen der Evaluation untersucht werden, ermöglicht das induktive Vorgehen, darüberhinausgehende Aspekte in den Blick zu nehmen und weitere Erkenntnisse, die über die Fragestellungen hinausgehen, zu generieren. Das gesamte Datenmaterial wurde entlang des Kategoriensystems kodiert und ausgewertet.

---

<sup>6</sup> Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Ausgabe. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

<sup>7</sup> Kuckartz, Udo (2014): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Beltz Juventa, Weinheim, Basel

## 4 Ergebnisse

Der Ergebnisteil des vorliegenden Evaluationsberichts umfasst die Fragestellungen auf Ebene der konzeptionellen Aspekte (vgl. Kapitel 4.2), auf Ebene der Umsetzung des Programms (vgl. Kapitel 4.3), sowie im Kapitel 4.4 auf der Resultate-Ebene mit Blick auf die Praktikant\*innen. Die Kapitel 4.3 bis 4.4 schließen jeweils mit einer Verdichtung der Ergebnisse und formulieren zentrale Erkenntnisse, die in den Schlussfolgerungen abschließend reflektiert werden.

Vorangestellt ist im nachfolgenden Kapitel 4.1 eine Darstellung der Personen, die mit dem Programm erreicht wurden.

### 4.1 Erreichte Zielgruppe des Programms

An dem Praktikumsprogramm, das vom 01. August bis zum 23. September 2022 stattgefunden hat, haben 23 Praktikant\*innen teilgenommen. Die hier vorliegende Beschreibung der erreichten Zielgruppe des Programms basiert auf der Online-Befragung, an der sich insgesamt 22 Praktikant\*innen beteiligt haben.

Rund 60% der Befragten (13 von 22 Personen) sind weiblich, ca. 32% ordnen sich dem männlichen Geschlecht zu und 2 Personen haben die Kategorie divers angegeben (vgl. Abbildung 1).

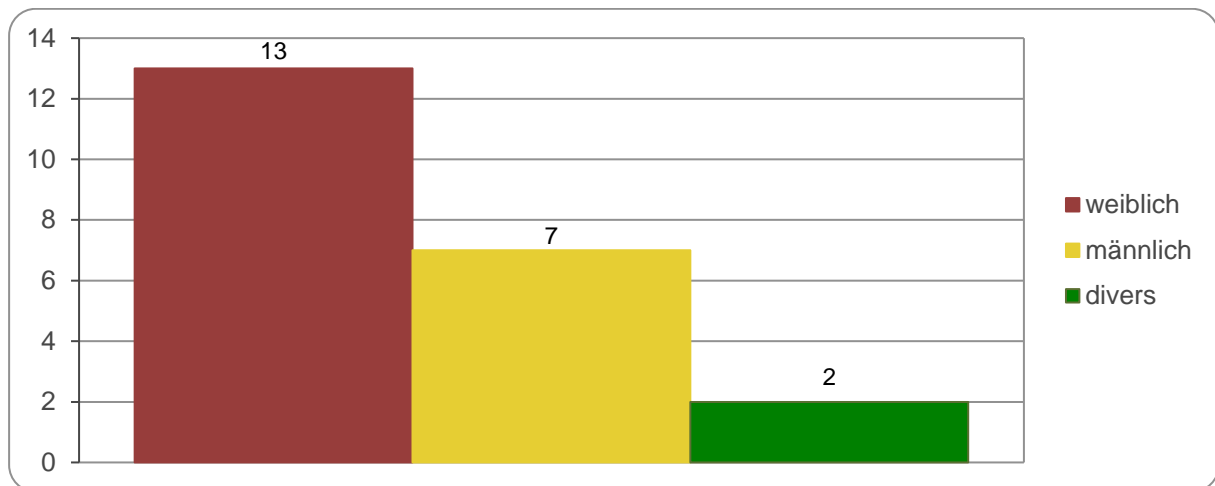


Abbildung 1: Teilnehmende des Praktikumsprogramms nach Geschlecht (Online-Befragung) n=22

Das durchschnittliche Alter der Befragten liegt bei 25,6 Jahren, vgl. hierzu auch Abbildung 2. (n=22).

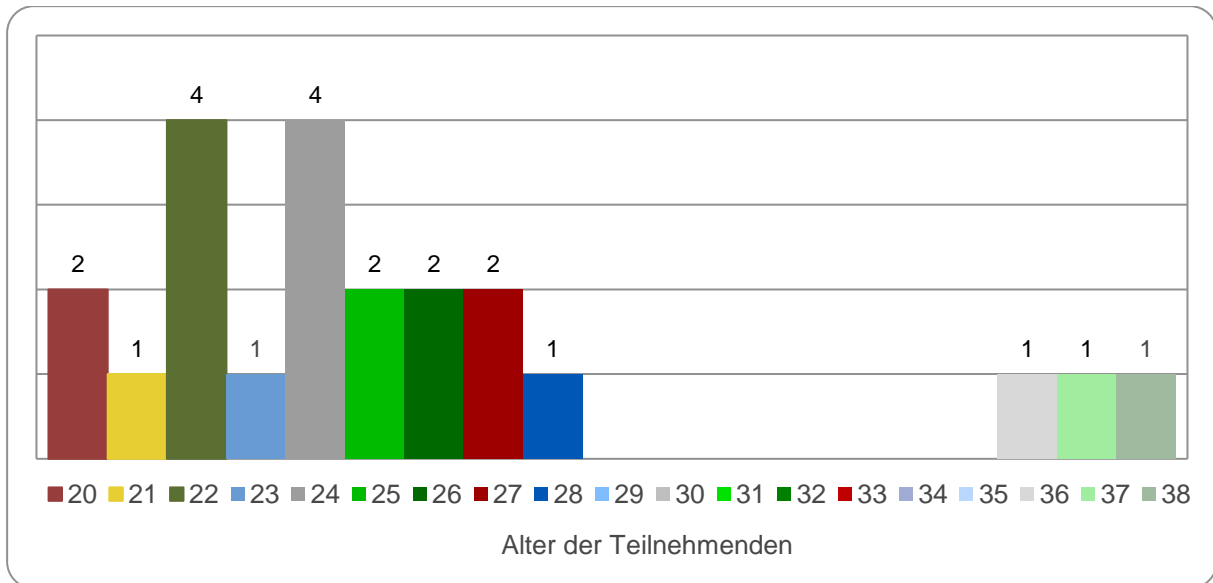


Abbildung 2: Teilnehmende des Praktikumsprogramms nach Alter (Online-Befragung) n=22

Abbildung 3 zeigt, dass rund 77% der an der Online-Befragung teilnehmenden Praktikant\*innen (17 Personen) derzeit einen Bachelor-Studiengang belegen, die weiteren 5 Personen sind Masterstudierende (ca. 23%).

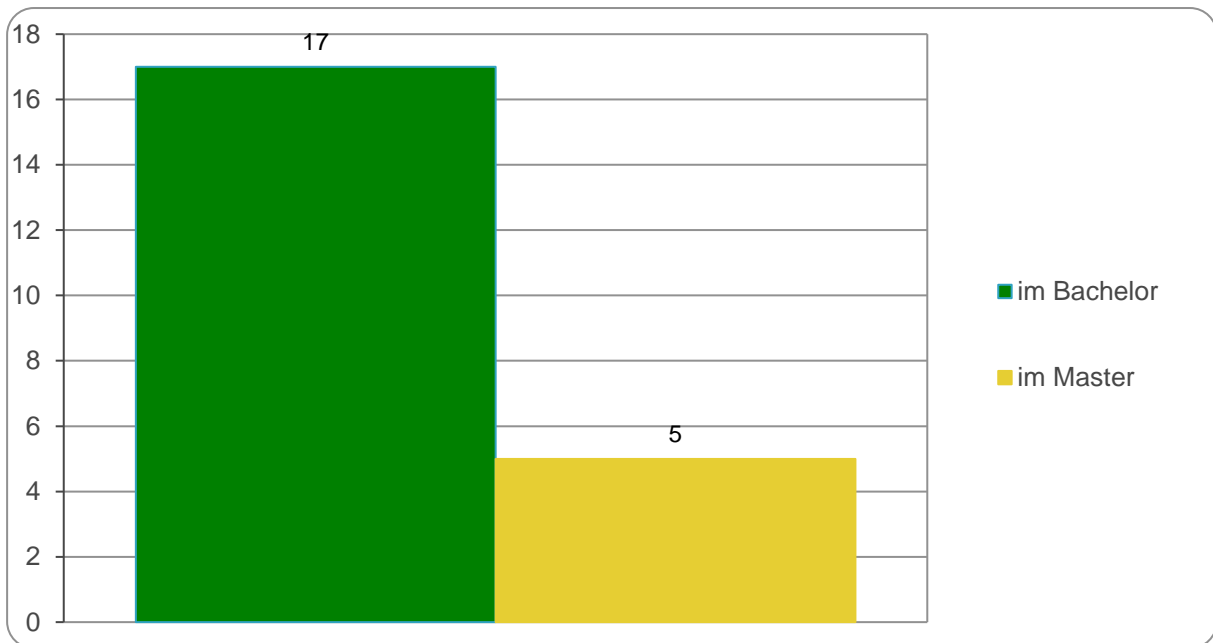


Abbildung 3: Verteilung der Studiengänge nach Teilnehmenden (Online-Befragung) n=22

Die Praktikant\*innen wurden danach gefragt, welche Fächerkombinationen sie derzeit studieren. Die Antworten wurden zur Übersicht geclustert. Demnach studiert ein großer Teil der Praktikant\*innen ein Fach bzw. eine Fächerkombination im geisteswissenschaftlichen Bereich (13 Personen). 3 Befragte studieren ein naturwissenschaftliches Fach (Physik und Biologie). Und zwei teilnehmende Befragte wurden unter das Cluster „sonstige“ eingeordnet (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Studienfächer nach 3 Bereichen geclustert (Online-Befragung) n=18

<b>Cluster Geisteswissenschaften (13 Teilnehmende)</b>
Soziale Arbeit, Soziologie & Pädagogik, Erziehungswissenschaften (3 Teilnehmende)
Kulturanthropologie / europäische Ethnologie (2 Teilnehmende)
Geschichte
Hauptfach: Kulturwissenschaft / Nebenfach: Erziehungs- und Bildungswissenschaften
Kunst, Medien, Kulturelle Bildung
Hauptfach: Kunstgeschichte / Nebenfach: Philosophie
Kunstgeschichte
Vorderasiatische Archäologie, Filmwissenschaft
Hauptfach: Politik und Soziologie / Nebenfach: Psychologie
Medieninformatik
<b>Cluster Naturwissenschaften (3 Teilnehmende)</b>
Physik (2 Teilnehmende)
Biologie
<b>Cluster Sonstiges (2 Teilnehmende)</b>
Restaurierung
Ich bin Absolvent.

In der Online-Befragung wurden Praktikant\*innen gefragt, wie zufrieden sie mit dem bisherigen Verlauf ihres Praktikums sind. Hierbei konnten sie ihre Bewertung auf einer Skala von 1 (schlechteste Bewertung) bis 10 (beste Bewertung) angeben.

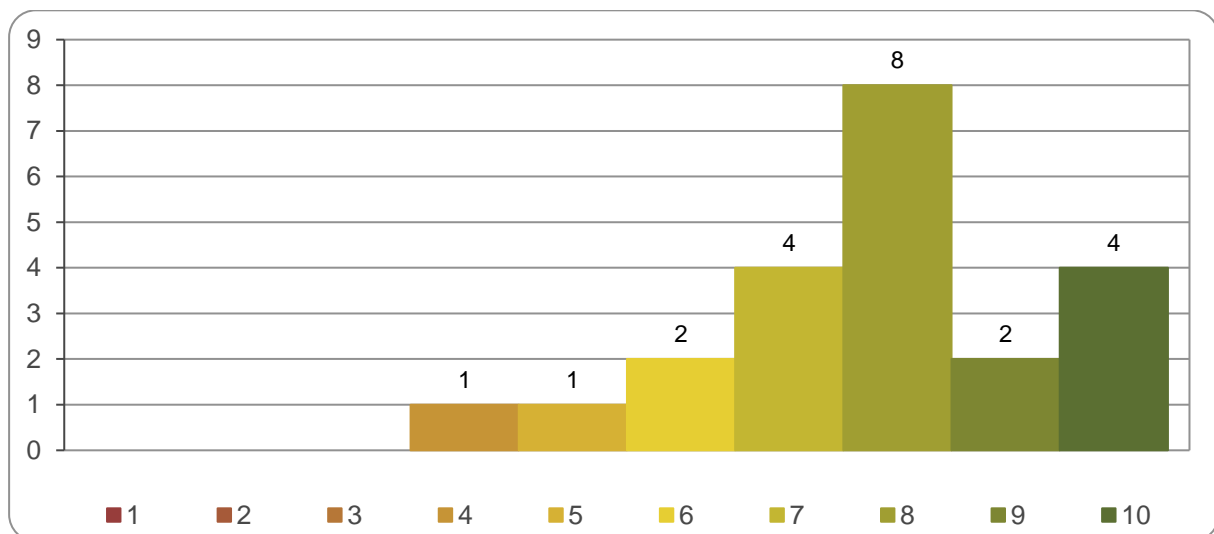


Abbildung 4: Zufriedenheit mit dem Praktikumsverlauf nach Skalierung 1 bis 10 (Online-Befragung) n=22

Schaut man sich Abbildung 4 an, lässt sich feststellen, dass der Großteil der Praktikant\*innen (sehr) zufrieden mit dem Praktikumsverlauf ist. 18 von 22 Befragten (rund 82%) verorten das Praktikum im oberen Bereich (7 bis 10). Nur 4 Befragte haben das Praktikum im mittleren Bereich (4 bis 6) verortet.

Die positive Bewertung des Praktikumsverlaufs aus der Online-Befragung findet sich auch in den Ergebnissen der qualitativen Befragungen wieder, die u.a. in Kapitel 4.3 dargestellt werden.

## 4.2 Konzeptionelle Aspekte des „Next-Generation“-Programms

In den folgenden Unterkapiteln werden die Fragestellungen in Bezug auf die konzeptionelle Ebene des Praktikumsprogramms beantwortet. Im Zentrum der Ergebnisse steht die Analyse des Bewerbungs- und Auswahlprozesses.

### 4.2.1 Inwieweit sind Bewerbungs- und Auswahlprozess geeignet, die Ziele des Programms zu unterstützen? Welche Faktoren sind dafür förderlich/hinderlich?

Verschiedene Datenquellen aus der Evaluation geben Hinweise darauf, inwieweit der Bewerbungsprozess geeignet gewesen ist, die Ziele des Programms zu unterstützen. Zentral und aussagekräftig ist hier insbesondere die Perspektive der **Praktikant\*innen**. In der Online-Befragung wurden sie gefragt, wie sie auf das Praktikum „Next-Generation“ aufmerksam geworden sind (Mehrfachantwort). Während ein relativ geringer Teil angibt, über Social Media wie beispielsweise Facebook oder Instagram über das Praktikum informiert worden zu sein, scheinen Universitäten bzw. der akademische Bereich (Studiengang, Fachschaften, Kommilitonin usw.) eine bedeutende Rolle als Informationsträger zu spielen (vgl. Abbildung 5). Hierüber sind die meisten Praktikant\*innen auf das Programm aufmerksam geworden. Unter der Rubrik „sonstige“ gab darüber hinaus eine befragte Person an, dass sie von einer Professorin über das Programm informiert worden sei. Drei Praktikant\*innen sind u.a. auch über Migrantenselbstorganisationen auf das Programm aufmerksam geworden. Die Sichtung der offenen Antworten unter der Rubrik „sonstige“ zeigt darüber hinaus, dass beispielsweise ein Leibniz Forschungsmuseum das Programm aktiv über einen Instagram Accounts beworben hat.

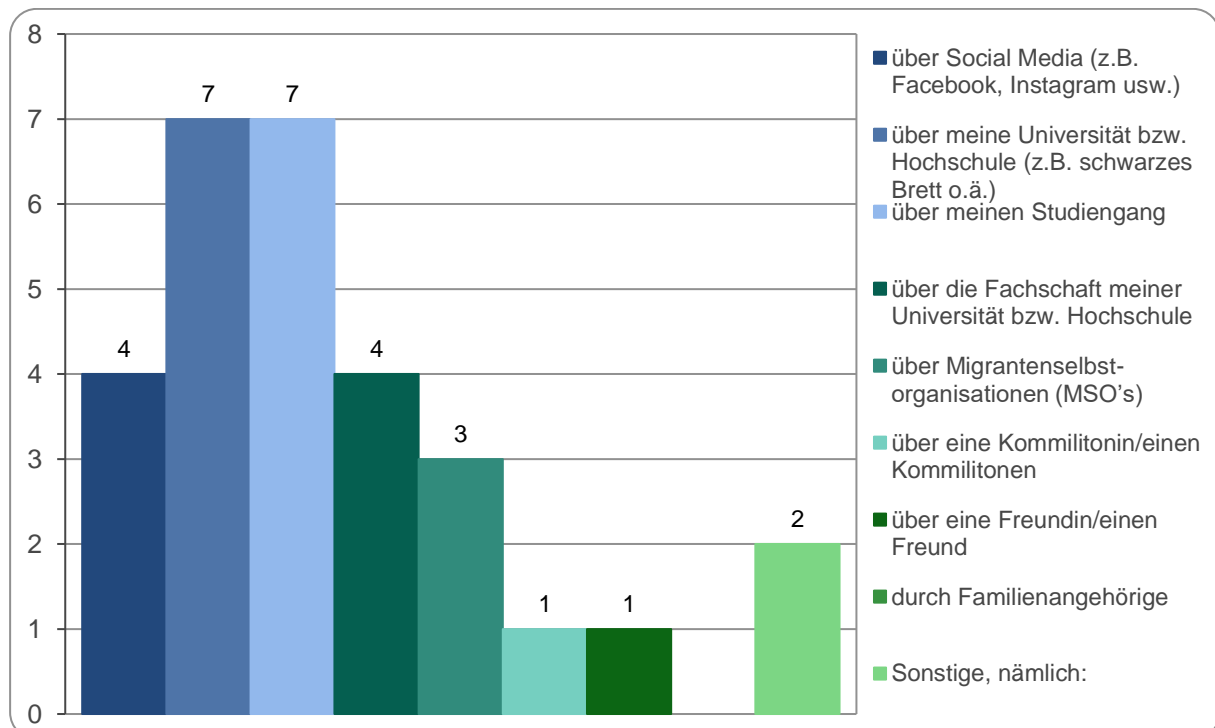


Abbildung 5: Informationsträger, über die die Praktikant\*innen auf das Programm aufmerksam geworden sind (Online-Befragung)

Das Bewerbungsverfahren sowie der Auswahlprozess werden in der Online-Befragung der Praktikant\*innen insgesamt positiv bewertet. Für 17 von 22 Befragten trifft die Aussage „Das Ausfüllen der Bewerbungsunterlagen ist mir leichtgefallen.“ eher zu (10 Personen) bzw. voll und ganz zu (7 Personen). 20 von 22 Personen haben sich „von den Inhalten des Praktikums direkt angesprochen gefühlt“ (11 trifft eher zu, 9 Personen trifft voll und ganz zu).

In diesem Zusammenhang ist jedoch auf eine relevante Passage des Gruppeninterviews mit den Praktikant\*innen hinzuweisen, die die Konstruktion der Zielgruppe von „Next-Generation“ problematisiert. Die Zielgruppenbeschreibung scheint für einige Praktikant\*innen problematisch zu sein, da sich ggfls. Personen, für die das Programm auch geeignet sind, sich nicht direkt angesprochen fühlen. In der jetzigen Formulierung adressiere das Programm aus Sicht der Praktikant\*innen eine eher spezielle kleine Gruppe. Dies formuliert ein\*e Praktikant\*in folgendermaßen:

*„Ich erinnere mich beim Bewerbungsverfahren, als ich das Ganze durchgelesen habe, war es ja am Anfang sehr geschmackvoll geschrieben. Dann kamen die Kriterien. Und dann habe ich geschaut: Shit, ich werde nicht diskriminiert! Shit, ich habe noch keinen Rassismus erfahren! Und dann endlich: Migrationshintergrund, den habe ich! Also kann ich mich da bewerben. Und ich erinnere mich, oftmals den Gedanken gehabt zu haben: ‚Vielleicht entspreche ich nicht den Erwartungen, weil nicht alle Kriterien auf mich zutreffen.‘“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)<sup>8</sup>*

In diesem Kontext beschreibt ein\*e weitere\*r Teilnehmende\*r:

*„[Ich] habe (...) so das Gefühl, dass das Programm zu stark zentriert war auf People of Colour. Aber jetzt beispielsweise weniger auf Menschen, die durch Klasse oder eine Behinderung diskriminiert werden, oder sonstiges. (...) Man sieht es ja auch bei uns in der Gruppe. Sehr viele Menschen, die Migrationsgeschichte haben, haben sich davon angesprochen gefühlt. Darüber hinaus aber leider nicht.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

In den Folgesequenzen des Interviews schlugen die Praktikant\*innen vor, die Zielgruppe etwas weiter zu fassen, damit einerseits die strukturelle Herausforderung der ‚Besonderung‘, die durch Adressierungen entsteht, reduziert wird und andererseits sich mehr Personen angesprochen fühlen, also insbesondere diejenigen, die in dem laufenden Praktikumszeitraum auch dabei gewesen sind.

Das Bewerbungsverfahren scheint nach außen hin weitestgehend transparent kommuniziert worden zu sein. Für nur vier Personen trifft die Aussage „Ich fühle mich im Bewerbungsverfahren über die einzelnen Schritte des Bewerbungsprozesses gut informiert“ gar nicht zu. 17 Personen haben angegeben, dass diese Aussage eher zutrifft bzw. voll und ganz zutrifft.

Dieses Bild deckt sich auch mit den offenen Antworten, die die Praktikant\*innen bzgl. des Bewerbungsverfahrens in der Online-Befragung geben konnten. Dabei geht es einerseits um die Verständlichkeit des Bewerbungsverfahrens und die Einfachheit des Bewerbungsprozesses, andererseits betonen die Praktikant\*innen, dass die Form der Bewerbung authentisches Interesse an den Bewerbenden zeigt.

<sup>8</sup> Dieses, sowie alle folgenden Zitate aus den Interviews wurden der flüssigeren Lesbarkeit wegen sprachlich geglättet. Zudem wurden Angaben, die Hinweise auf das Geschlecht von Personen geben, geändert; aus „seine“, „sie“, „Praktikantin“ etc. wird „seine\*ihre“, „sie\*er\*“, „Praktikant\*in“ usw.

„Besonders gut fand ich, dass man kein übliches Bewerbungsanschreiben verfassen, sondern auf offen formulierte Fragen antworten sollte. Die Fragen zielten darauf ab, mehr über den/die Bewerber\*innen und sein/ihr Engagement und Interesse zu erfahren. Oft sind solche Programme sehr und ausschließlich leistungsorientiert. Bei Next Generation hatte ich das Gefühl, dass die Bewerber\*innen ganzheitlich betrachtet werden.“ (Praktikant\*in, offene Antwortoption Online-Befragung)

Insgesamt wird die Kommunikation mit den Projektverantwortlichen während des Bewerbungsprozesses als sehr positiv empfunden. Dies bezieht sich unter anderem auf das Bewerbungsgespräch, das insbesondere aufgrund des kleinen Personenkreises als angenehm beurteilt wurde. Der Umgang miteinander und die Fragen wirkten „natürlich“, wie es ein\*e Praktikant\*in formuliert: „Aus diesem Grund blieb ich gelassen und konnte meine besten Seiten zeigen.“ (Praktikant\*in, offene Antwortoption Online-Befragung)

Wichtig scheint in diesem Zusammenhang auch zu sein, dass einige Praktikant\*innen trotz der ‚Einfachheit‘ des Bewerbungsverfahrens das Gefühl hatten, ihr Qualifikationsprofil hinreichend darstellen zu können. Entsprechend formuliert ein\*e Praktikant\*in in der Online-Befragung:

„Es war nicht zu aufwendig und hat mir trotzdem das Gefühl gegeben, dass ich durch die Beantwortung der Fragen meine Fähigkeiten und Interessen ausreichend zeigen konnte.“ (Praktikant\*in, offene Antwortoption Online-Befragung)

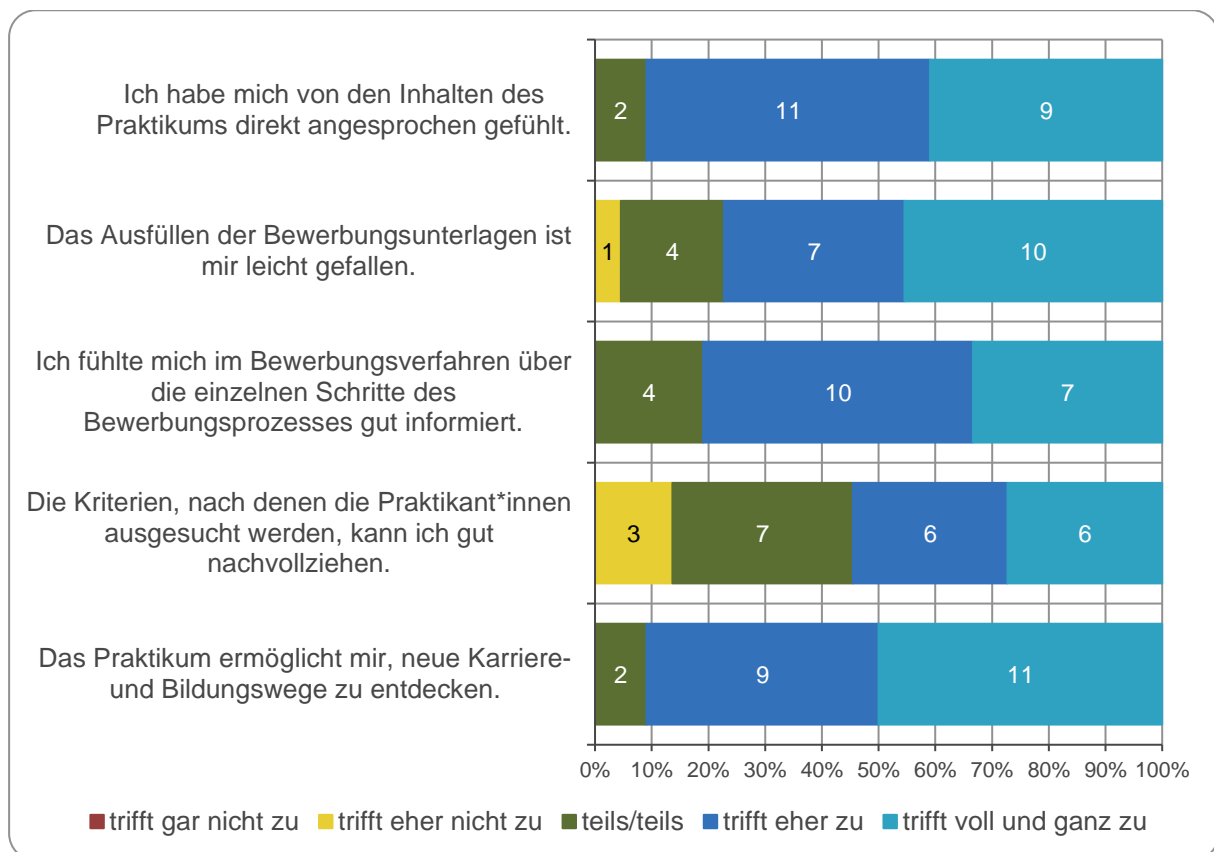


Abbildung 6: Bewertung des Bewerbungsverfahrens und des Auswahlprozesses (Online-Befragung) n=21-22

Jedoch sind die Kriterien, nach denen die Praktikant\*innen ausgesucht worden sind, für die Hälfte der Befragten eher nicht nachvollziehbar. Voraussichtlich steht diese Einschätzung mit der bereits problematisierten Zielgruppenbeschreibung in Verbindung, wonach die teilnehmenden Personen aus Sicht der Praktikant\*innen der beschriebenen Zielgruppe nur bedingt entsprechen.



Mit Ausnahme von zwei Personen sehen fast alle Befragten das Praktikum als eine Möglichkeit, „neue Karriere- und Bildungswege zu entdecken“. Die Praktikant\*innen erkennen somit, dass das Praktikum auch eine Möglichkeit für einen Berufseinstieg in Museen bieten könnte.

### **Diskussion**

*Der Bewerbungs- und Auswahlprozess des Next-Generation Praktikums wird insgesamt positiv bewertet. Die Bewerbungsunterlagen sind klar strukturiert und verständlich. Die Möglichkeiten, die das Bewerbungsverfahren den Praktikant\*innen für eine genaue Profildarstellung gibt, werden positiv beschrieben. Mehrheitlich haben die Studierenden über ihr akademisches Umfeld von dem Praktikum erfahren und weniger über Social-Media-Kanäle.*

*Die Tatsache, dass das Praktikum konzeptionell eine sehr spezielle Gruppe adressiert (BIPOC, Menschen mit Diskriminierungserfahrung) führt in der Praxis dazu, dass den Praktikant\*innen teilweise eine exponierte Position zugeschrieben wird, die ihnen unangenehm ist und die sie antizipieren.<sup>9</sup>*

## **4.3 Umsetzung des „Next-Generation“-Programms**

Kapitel 4.3 thematisiert die praktische Umsetzung des Programms. Es expliziert im Folgenden, wie gut die Betreuung und Umsetzung des Praktikums an den Standorten gelungen ist und welches ggfls. förderliche bzw. hinderliche Bedingungen sein können. Im ersten Unterkapitel wird zunächst geschil­dert, wie die Praktikant\*innen einzelne Praktikumsinhalte bewerten (Kapitel 4.3.1). Anschließend werden in den Unterkapiteln die Ergebnisse der Evaluation in Bezug auf die Begleitung durch die Be­treuer\*innen (Kapitel 4.3.2) bzw. Mentor\*innen (Kapitel 4.3.3) beschrieben. In Kapitel 4.3.4 wird die Bewertung der internationalen Vorträge durch die Praktikant\*innen vorgestellt. Danach wird es in Ka­pitel 4.3.5 darum gehen, welche Bedeutung das Stipendium für die Teilnahme an dem Praktikums­programm besitzt. Kapitel 4.3.6 schließt daran an mit der Frage, wie gut es gelungen ist, die Praktikant\*in­nen aktiv in das Praktikum bzw. die Projektarbeit einzubinden. In Kapitel 4.3.7 wird die Vernetzung der Praktikant\*innen untereinander thematisiert. Das letzte Unterkapitel 4.3.8 diskutiert, inwieweit es dem Programm gelungen ist, das Thema strukturelle Benachteiligung unterrepräsentierter Gruppen im musealen Kontext zu thematisieren.

### **4.3.1 Wie werden die Praktikumsinhalte durch die Praktikant\*innen bewertet?**

Um herauszufinden, wie die Praktikant\*innen die Umsetzung des Programms an den einzelnen Stand­orten bewerten, wurden sie in der Online-Befragung zu einzelnen Inhalten ihres Praktikums befragt.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Vgl. hierzu weiterführend: Maurer, Susanne (2001): Das Soziale und die Differenz. Zur (De-)Thematisierung von Diffe­renz in der Sozialpädagogik. In: Lutz, Helma et al. (Hrsg.): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungs­wissenschaft. Opladen, Leske und Budrich, S. 125-142; oder allgemeiner: Kessl, Fabian; Plößer, Melanie (Hrsg.) (2010): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. VS-Verlag, Wiesbaden.

<sup>10</sup> Frage: „Wie bewertest Du die folgenden Inhalte Deines Praktikums?“ Mit den Antwortmöglichkeiten: „sehr gelungen“, „eher gelungen“, „teils gelungen“, „eher nicht gelungen“, „gar nicht gelungen“, „kann/möchte ich nicht einschätzen“.

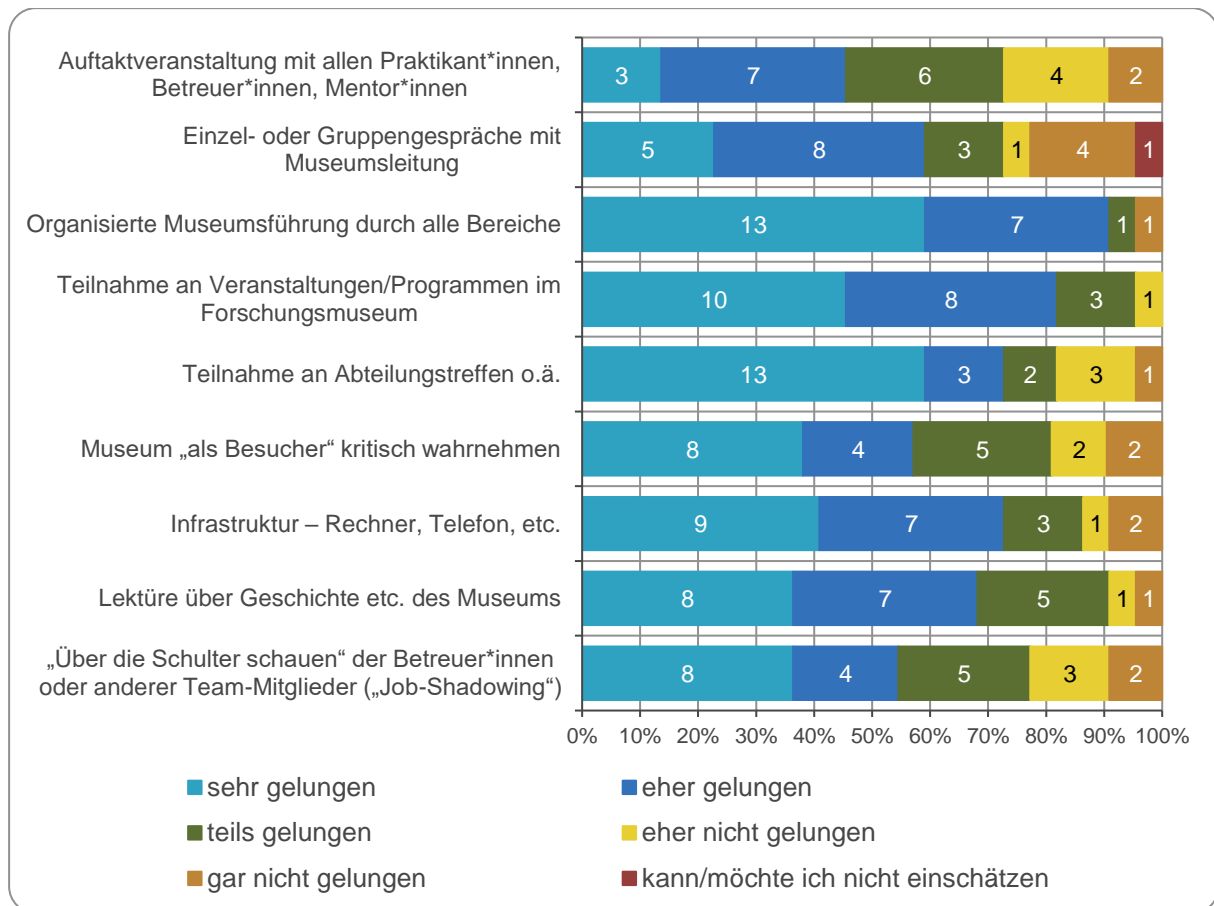


Abbildung 7: Bewertung der Praktikumsinhalte (Online-Befragung) n=21-22

20 von 22 befragten Praktikant\*innen bewerten die organisierten Museumsführungen durch alle Bereiche des Museums als sehr gelungen (13 Personen) bzw. eher gelungen (7 Personen). Eine Person findet, dass sie teils gelungen sind und eine weitere Person findet sie gar nicht gelungen (vgl. Abbildung 7). Die Teilnahme an Veranstaltungen und Programmen im jeweiligen Forschungsmuseum sowie die Teilnahme an Abteilungstreffen o.ä. wird ebenso von der Mehrheit der Befragten als sehr gelungen bis eher gelungen empfunden. Dies deutet u. a. darauf hin, dass die Praktikant\*innen zu großen Teilen in die Aktivitäten der Museen eingebunden werden konnten und Teilhabe erfahren haben. Andererseits lässt sich selbstverständlich auch – das Diagramm von rechts nach links lesend – danach fragen, warum immerhin fast ein Viertel der Befragten eine Teilnahme an Abteilungstreffen als teils gelungen (2 Personen), eher nicht gelungen (3 Personen) bzw. gar nicht gelungen (1 Person) einschätzen.

### Diskussion

Die Umsetzung des Next-Generation Programms wird von den Praktikant\*innen in vielen Aspekten positiv bewertet. So beispielsweise insbesondere hinsichtlich der Museumsführungen oder auch der Teilnahme an Veranstaltungen. Es fällt auf, dass andere Praktikumsinhalte schlechter bewertet worden sind. Beispielsweise geben 54% der Befragten an, dass sie die Auftaktveranstaltung nur teils bis gar nicht gelungen fanden. Auch die Gespräche mit den Museumsleitungen werden von 36% als teils bis gar nicht gelungen betrachtet. Eine ähnliche Skalierung zeigt sich bei der Frage nach der kritischen Wahrnehmung als Besucher\*innen.

#### 4.3.2 Wie ist die Begleitung durch die Betreuer\*innen gestaltet und wie wird sie von den Praktikant\*innen bewertet?

Positiv bewerten die **Praktikant\*innen** die Zusammenarbeit mit ihren Betreuer\*innen. Für 19 der insgesamt 22 befragten Praktikant\*innen trifft die Aussage „Ich fühle mich bei den Betreuer\*innen im Museum gut aufgehoben“ eher zu (6 Befragte) bzw. voll und ganz zu (13 Befragte).

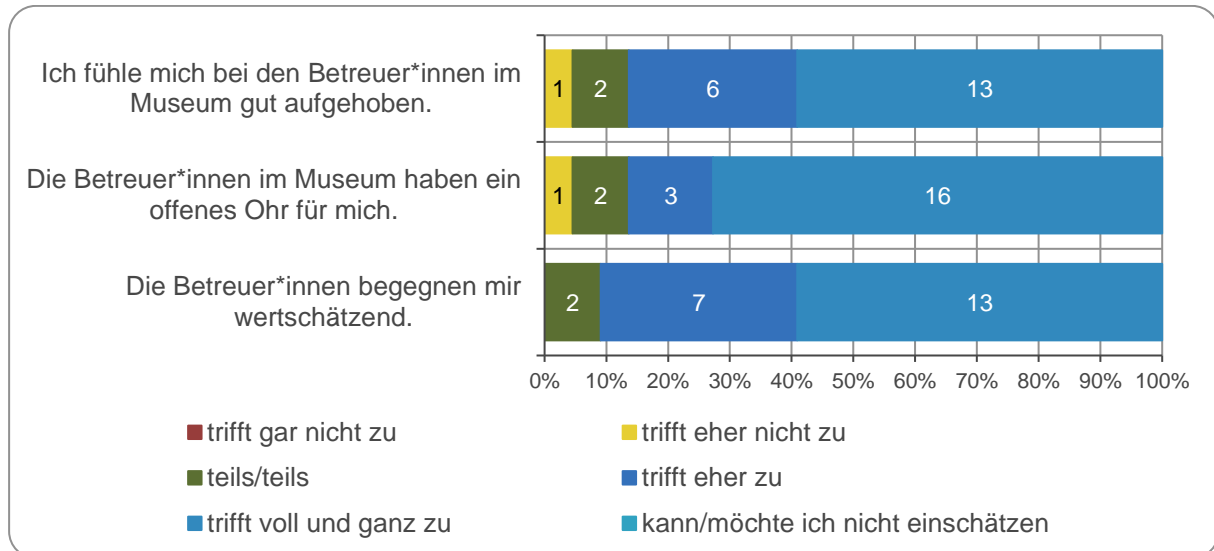


Abbildung 8: Zusammenarbeit mit Betreuer\*innen (Online-Befragung) n=22

Gleichzeitig nehmen 19 Befragte in der Zusammenarbeit mit den Betreuer\*innen wahr, dass diese ein „offenes Ohr“ für sie haben. Die Betreuer\*innen begegnen den Praktikant\*innen wertschätzend: dies bestätigen 20 befragte Personen in der Online-Befragung. Kritisch in Betracht gezogen werden muss die Tatsache, dass zwei Personen äußern, von den Betreuenden nur teilweise wertschätzend behandelt worden zu sein (vgl. Abbildung 8).

Dass Austausch und Kommunikation mit den Betreuenden an den Standorten zumeist positiv verlaufen, wird auch durch die Aussagen der Praktikant\*innen im Gruppeninterview bestätigt. Es wird betont, dass die Betreuer\*innen sich viel Zeit nehmen, sich für den Praktikumsprozess verantwortlich zeigen und engagiert Inhalte organisieren und strukturieren. Diesbezüglich wird von einer Praktikant\*in berichtet:

*„(...) bei mir waren alle Leute, mit denen ich eng arbeiten sollte, super nett. Und ich würde sogar sagen, dass mein\*e wissenschaftliche\*r Betreuer\*in [Name des\*r Betreuenden] die Person war, die für mich 90 Prozent dieses Praktikum ausgemacht hat.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Dabei nehmen einige Praktikant\*innen die Strukturen in den Museen als hierarchisch wahr. Sie fühlen sich in ihren wissenschaftlichen Kompetenzen teils nicht ausreichend gesehen. Teilweise berichten sie davon, dass sie aufgrund ihrer Positionierung als „Praktikant\*in“ Einschränkungen in ihren Gestaltungsmöglichkeiten erfahren und ihnen fehlende Kompetenz seitens der Akteur\*innen in den Museen zugeschrieben wird. Gerade aufgrund dessen, so formuliert es ein\*e Praktikant\*in, sei der enge und vertrauensvolle Kontakt mit den Betreuenden und ihr Engagement gegenüber den Praktikant\*innen besonders wertvoll. Ein\*e Praktikant\*in beschreibt in diesem Zusammenhang beispielsweise, dass den Betreuenden das Wissen und die Kompetenzen der Praktikant\*innen durchaus bewusst sei und sie es fördern möchten:

*„Mein\*e Betreuer\*in ist die einzige Person, die versucht, irgendwas für mich zu machen. Irgendwie in mich zu investieren. Aber ja, das ist, ich glaube, Hierarchie, da ich nur Praktikant\*in bin. Aber ich bin auch wissenschaftlich, ich weiß viele Dinge.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Die Praktikant\*innen thematisieren an verschiedenen Stellen im Gruppeninterview die rigiden Strukturen in den Museen, die zur Folge hätten, dass ihre Kompetenzen, die sie sich im Verlauf ihres Studiums erworben haben, in einigen Fällen unterminiert werden.

Es kann jedoch festgehalten werden, dass die Beziehung und Begleitung durch die Betreuenden mehrheitlich positiv und vertrauensvoll von den Praktikant\*innen beschrieben werden; der wissenschaftliche Anspruch an die Projektarbeit jedoch seitens der Forschungsmuseen weniger häufig realisiert wurde. Ein\*e Praktikant\*in bringt dieses Dilemma gut auf den Punkt, indem sie formuliert:

*„(...), dass mir ein bisschen Forschung gefehlt hat, das meinte ich eher in Bezug auf Gespräche und Veranstaltungen. Wir haben nicht viel über die Herausforderungen in der Wissenschaft gesprochen. (...) Ich habe hier ein bisschen mehr Freiheit, aber es gibt im Prinzip nicht so super viel Freiheit in dem Bereich [Forschung] ist nicht super kreativ irgendwie. Das verstehe ich auch. [Aber ich wünsche mir,] dass ich ein bisschen mehr Herausforderungen habe, irgendwelche schwierige Dinge mache.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Die **Betreuer\*innen** sprechen im Gruppeninterview ausführlich und positiv über die Aktivitäten mit den Praktikant\*innen. Sie unternehmen Hausführungen und sorgen dafür, dass die Praktikant\*innen die Abteilungen kennenlernen. Teilweise haben die Betreuenden auch Zeit- und Wochenpläne erstellt, um die Praktikumsinhalte möglichst gut zu strukturieren. Eine betreuende Person betont im Gruppeninterview, dass sie aufgrund der Kürze des Praktikums „nur einen Rundumschlag geben“ konnte, der aber mit dem Anspruch verbunden war, in alle Museumsabteilungen kurzen Einblick zu erhalten. Aufgrund des eigenen akademischen Werdegangs und den unterschiedlichen Studiengängen, die die Praktikant\*innen absolvieren würden, sei es ihm\*ihr zufolge sogar zu ertragreichen interdisziplinären Austauschen gekommen.

Die Betreuenden betonen häufiger in der Diskussion, dass die Arbeitsprozesse im Grunde genommen wie bei „normalen“ Praktika seien.

*„Es ist eigentlich wie bei jedem Praktikum, was wir hier durchführen.“ (Betreuer\*in)*

Und eine andere Person formuliert:

*„Und da habe ich sie\*ihn gefragt, ob sie\*er Lust hätte, das als ihr\*sein Projekt sozusagen zu machen. Und das macht sie\*er. Also erst einmal selbstständig, dann sprechen wir darüber und dann gibt es noch einmal eine Überarbeitungsschleife. Also eigentlich würde ich auch sagen, wie ein normales Praktikum (...).“ (Betreuer\*in)*

#### 4.3.3 Wie ist die Begleitung durch die Mentor\*innen gestaltet und welcher Mehrwert ergibt sich für die Praktikant\*innen?

Die Betreuung der Praktikant\*innen durch die Mentor\*innen gelingt aus Sicht der **Praktikant\*innen** insgesamt gut. Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass der Austausch mit den Mentor\*innen regelmäßig stattfindet und den Praktikant\*innen wichtig ist. Für 19 von 22 befragten Personen (mehr als 85%) trifft die Aussage „Der Austausch mit den Mentor\*innen ist mir sehr wichtig.“ eher zu bzw. voll und ganz zu. Für 16 der befragten Praktikant\*innen trifft die Aussage „Ich erzähle meinem\*r Mentor\*in auch Sachen, die ich mit anderen Personen im Rahmen meines Praktikums nicht bespreche.“ voll und ganz bzw. eher zu (vgl. Abbildung 9).

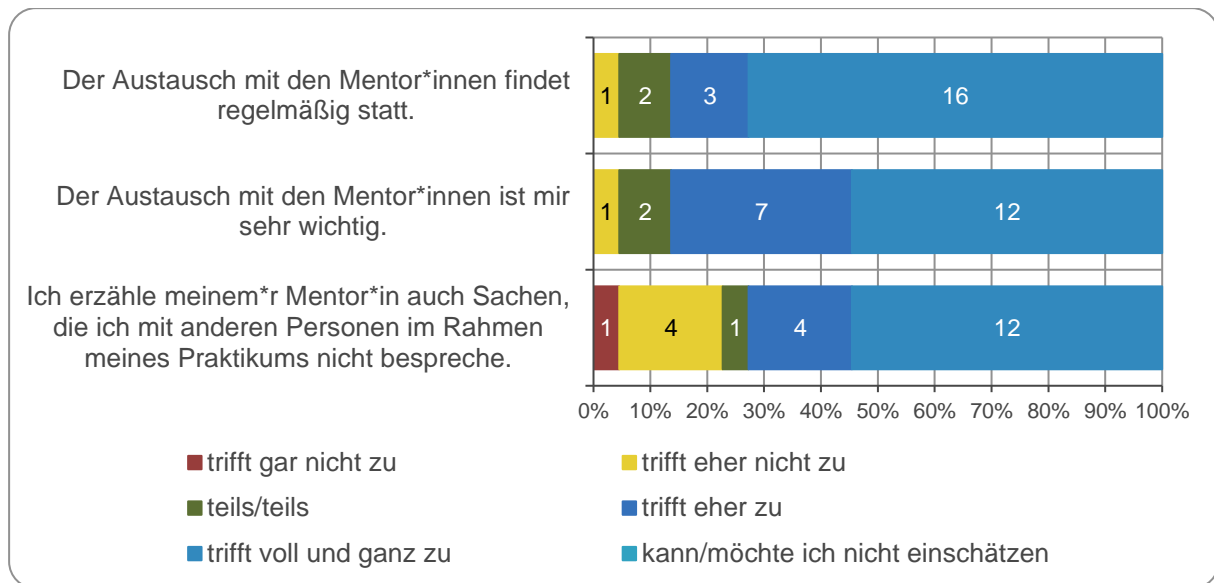


Abbildung 9: Zusammenarbeit mit Mentor\*innen (Online-Befragung) n=22

Die offenen Antwortoptionen in der Online-Befragung zeichnen ein ähnlich positives Bild in Hinblick auf die Betreuung durch die Mentor\*innen. Hier formuliert ein\*e Praktikant\*in beispielsweise:

*„(...) , dass auch die Möglichkeit einen Mentor/eine Mentorin zu haben wirklich super ist. Auch durch meinen Mentor habe ich mich stets unterstützt und nie allein gelassen gefühlt.“ (Praktikant\*in, offene Antwortoption Online-Befragung)*

Die Sonderstellung als externe Person, die die Mentor\*innen einnehmen (können), wird auch im Gruppeninterview deutlich. Mentor\*innen sind – anders als beispielsweise die Betreuer\*innen – außerhalb der Organisation und entsprechend auch weniger den Museen „verpflichtet“. Dies macht ein\*e Praktikant\*in besonders deutlich, indem er\*sie erzählt:

*„Ich finde, Mentor\*innen sind absolut essentiell, weil das ist die externe Person, mit der du auch alle Themen besprechen kannst. Zum Beispiel [über die] ich vielleicht auch nicht so gut mit meiner\*m Betreuer\*in sprechen kann. Weil, sie\*er ist in dieser Atmosphäre. Und diese externe Person, die war auch super hilfreich für mich. Die hat mir auch geholfen und gesagt, wie ich mich in verschiedenen Situationen irgendwie verhalten kann.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Der elementare Charakter, der oben thematisiert wird, wird auch in einer anderen Passage deutlich, in der ein\*e Praktikant\*in davon erzählt, dass die Treffen mit den Mentor\*innen „eine der besten Sachen [war]“, die sie vom Praktikum mitnehmen konnte. (Praktikant\*in im Gruppeninterview).

In einer weiteren, etwas ausführlicheren Passage des Gruppeninterviews wird die gemeinsame Kommunikationsform zwischen Mentor\*innen und Praktikant\*innen an einem Beispiel veranschaulicht. Hierbei zeigt sich nochmals das Selbstverständnis, mit dem die Mentor\*innen ihre Aufgabe und Funktion im Praktikumsprogramm wahrnehmen.

*„Mein\*e Mentor\*in war spitze. Ich habe von Anfang an deutlich gemacht, dass ich alles aus ihr\*ihm raus schöpfen möchte, was mich interessiert. Sie\*Er hat von Anfang an kommuniziert, dass sie\*er nur für mich da ist. Ich habe oft den Fehler gemacht, dass ich sie\*ihn gefragt habe, wie es ihr\*ihm geht. Und sie\*er hat gesagt: ‚Das ist egal. Ich bin hier für dich.‘ Und dann habe ich es immer weniger getan, nachdem wir uns einig waren. Ich denke, ihre\*seine Rolle war so wichtig, weil die Themen, die man mit ihr\*ihm besprechen konnten, viel persönlicher waren.“*

*Oder beziehungsweise man konnte die Themen im Kontext behandeln.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview).*

Hier zeigt sich, dass das Mentoring eine spezielle Beratungssituation mit bestimmten Rollenverteilungen dargestellt. Im Vordergrund stehen die individuellen Anliegen der Mentees, welche durch die Mentor\*innen aufgegriffen werden. Die Praktikant\*innen erfahren es als hilfreich, dass die Themen aus einer individuell-biografischen Perspektive eingebracht und bearbeitet werden können. Darüber hinaus werden die anderen Zeitstrukturen der Beratung durch die Mentor\*innen hervorgehoben: Ein\*e Praktikant\*in berichtet davon, dass man in den Gesprächen mit den Mentor\*innen einfach mehr Zeit habe und ungebundener sprechen könne als mit den Verantwortlichen vor Ort.

*”Wenn ich die [Themen] nämlich mit meiner\*m Vorgesetzten, die\*der auch sehr kommunikativ, sehr offen und aufgeschlossen war, behandelt hätte, dann immer ohne Kontext, um ihr\*ihm die Zeit nicht zu rauben, die ihr\*ihm vorne und hinten gefehlt hat. Aber mit der\*dem Mentor\*in wurde ebenso eine idyllische Atmosphäre bei mir und ihr\*ihm vereinbart, wo wir auch [Themen] aus dem persönlichen Bereich mit reinnehmen durften. Was ja in dem Beruflichen auch eine Rolle spielt. Zumindest bei den Entscheidungen.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Die Aufgaben und Funktionen, die die Mentor\*innen im Programm bekleiden, betonen auch die **Betreuer\*innen**, die insgesamt die Rahmung des Programms loben, wodurch es sich von herkömmlichen Studienpraktika unterscheidet.

*”Also würde ich auch noch einmal sagen, dass ich das sehr gut fand, dass es ein Rahmenprogramm für die Praktikant\*innen gab und denen auch Mentor\*innen zur Verfügung gestellt wurden. Was sich auch noch einmal massiv natürlich von Studienpraktika unterscheidet.“ (Betreuer\*in)*

Die Struktur des Praktikumsprogramms wird seitens der **Mentor\*innen** ähnlich betrachtet. Diesbezüglich formuliert ein\*e Mentor\*in im Gespräch:

*”Ich muss einmal zugeben: Das ist eine sehr gute Erfahrung, Mentor\*in zu sein. In einem so strukturierten Programm ist das für mich zum ersten Mal.“ (Mentor\*in)*

Ein\*e Mentor\*in hebt, wie weiter oben ebenfalls durch die Praktikant\*innen beschrieben wurde, die unterstützende Funktion seiner\*ihrer Arbeit hervor und die problemlösenden Aspekte, die mit einem Mentor\*innengespräch ggfls. verbunden sein können, insbesondere aufgrund dessen, dass er\*sie als Externe fungiert und dadurch eine ungebundene Perspektive besitzt. So wird an einer Stelle beispielsweise formuliert:

*”Ich sehe meine Rolle eher unterstützend an. Vielleicht, wenn jetzt etwas vorgefallen wäre, auch deeskalierend. Beratend, dass, wenn sie sagen: ‚Oh, die\*der gibt mir jetzt die ganzen fünf Wochen nur ganz schreckliche Aufgaben, und was soll ich tun?‘ Dass man dann eben sagt, wie sie\*er damit umgehen kann, oder so. Und ich bin ja eben neutral. Beziehungsweise nicht ganz: Ich stehe aufseiten meiner Mentees.“ (Mentor\*in)*

In ähnlicher Weise wie die Betreuer\*innen sehen auch die Mentor\*innen den spezifischen Charakter, der den Mentor\*innen zugeschrieben wird. Während die Betreuer\*innen in den Organisationen begleiten und strukturierend unterstützen, ist es die Aufgabe der Mentor\*innen eher, persönliche und ggfls. problematische Konstellationen zu diskutieren, die auch und insbesondere durch Diskriminierungserfahrung entstehen. Ein\*e Mentor\*in beschreibt die Unterscheidung zwischen Betreuung innerhalb und außerhalb der Museen wie folgt:

*”Ich möchte eigentlich, dass sie ein super Praktikum haben und positive Erfahrungen machen. Die Betreuer\*innen in den Museen sind eben Ansprechpartner\*innen für das Praktikum*

*vor Ort, für Aufgaben, Rückfragen und dass die da eben eine Ansprechperson haben. Ich glaube aber nicht, dass die [Praktikant\*innen] sich mit denen zusammensetzen und dann groß Probleme wälzen oder über Diskriminierung diskutieren.“ (Mentor\*in)*

Ein weiteres wichtiges Charakteristikum scheint die „Vorbildfunktion“ der Mentor\*innen zu sein. Die Praktikant\*innen können sich auch durch die Mentor\*innen im beruflichen Kontext repräsentiert sehen. Illustrativ dafür kann folgendes Zitat herangezogen werden:

*”Ich bin ein Vorbild für die beiden. (...) Nur, wenn sie Menschen wie mich auf dieser Ebene sehen, können sie stärker sein und Hoffnung haben. ‘Wir können es schaffen, im Leben einen Erfolg zu haben.’ So habe ich das verstanden. Und sie sagen: wenn du da bist, können wir auch dort hinkommen.“ (Mentor\*in)*

Das Einbringen eigener Erfahrungen in die Gespräche mit den Praktikant\*innen wird von den Mentor\*innen als ein wichtiger Aspekt betrachtet. So berichtet ein\*e Mentor\*in davon, wie hindernisreich sein\*ihr eigener Berufseinstieg in die Museumslandschaft war und möchte die Praktikant\*innen an diesen Erfahrungen teilhaben lassen.

*”Und ich habe mich dann auch manchmal so ein bisschen als Moderator\*in verstanden und habe dann versucht (...) auch sehr viel von meiner eigenen Erfahrung reinzubringen, wie es für mich war. (...) Ich war vorher auch nicht der Museumstyp, sage ich mal. Wie soll ich sagen? Das war immer so eine andere Welt. Ich hatte immer das Gefühl, dass ich da eh nicht reinkomme, dass es schwierig wird, weil einfach auch Vorbilder gefehlt haben. (...) Und ich glaube, diese Erfahrungen mit den [Praktikant\*innen] zu teilen, ist auch wichtig.“ (Mentor\*in)*

Ein\*e weitere\*r Mentor\*in beschreibt, dass er\*sie „auch eine Migrationsgeschichte“ hat und

*”(...) das heißt, es gibt Dinge, die ich erlebt und erfahren habe, die dann vielleicht, wenn es bei denen auch zutrifft, auch tatsächlich interessant sein könnten.“ (Mentor\*in)*

Dabei ist es interessant, dass alle befragten Mentor\*innen die Gespräche als eine wichtige Möglichkeit betrachten, auch ihre eigenen Vorstellungen und Vorurteile, gedanklichen Konzepte zu hinterfragen und Erfahrungen zu reflektieren.

*”Also bei mir ist es so, dass ich durch die [Gespräche mit den Mentees] die Chance hatte, wieder nachzudenken über das, was auch bei mir persönlich früher war. Es klingt zwar kitschig, aber auch Mentor\*innen lernen von den Praktikant\*innen. Und das habe ich dann immer wieder gemerkt (...) durch die Art und Weise, wie sie mit diesen Themen umgehen. Nicht allem würde ich zustimmen, aber das ist ja auch gut, dass ich mit Positionen konfrontiert werde, die nicht meine eigenen [sind].“ (Mentor\*in)*

Und ein\*e weitere\*r Mentor\*in beschreibt dies folgendermaßen:

*”Es war einfach auch schön, mit denen zu sprechen. Ich meine, die sind ja auch alle, keine Ahnung, 25 Jahre jünger als ich. Und dann auch mal mit denen ins Gespräch zu kommen, einfach mal zu interessieren, was jetzt so aktuell los ist, sage ich mal, was die so in dem Alter interessiert und wie da auch der Diskurs ist, das fand ich für mich selber sehr bereichernd.“ (Mentor\*in)*

### Diskussion

Sowohl die Begleitung durch die Betreuer\*innen als auch der Mentor\*innen wird von allen Befragten äußerst positiv betrachtet. Von der Programmstruktur her gedacht ist vor allem der komplementäre Charakter hervorzuheben, der einerseits durch die in die Institution eingebettete eher berufliche Begleitung der Betreuenden und andererseits durch die stärker persönliche Begleitung durch externe Mentor\*innen gewährleistet wird. So konnte im Programm zum einen eine wertschätzende, informative und berufsbezogene Betreuung realisiert werden. Ergänzend dazu hatten die Praktikant\*innen die Möglichkeit, die anfallenden Themen und Emotionen mit externen Personen zu besprechen. Insgesamt kann eine wertschätzende und offene Kommunikation konstatiert werden, die von den Mentor\*innen als eine Möglichkeit des „voneinander Lernens“ verstanden wurde.

#### 4.3.4 Wie werden die internationalen Vorträge durch die Praktikant\*innen bewertet?

Die Bewertung der Vorträge der internationalen Referent\*innen fällt heterogen aus:

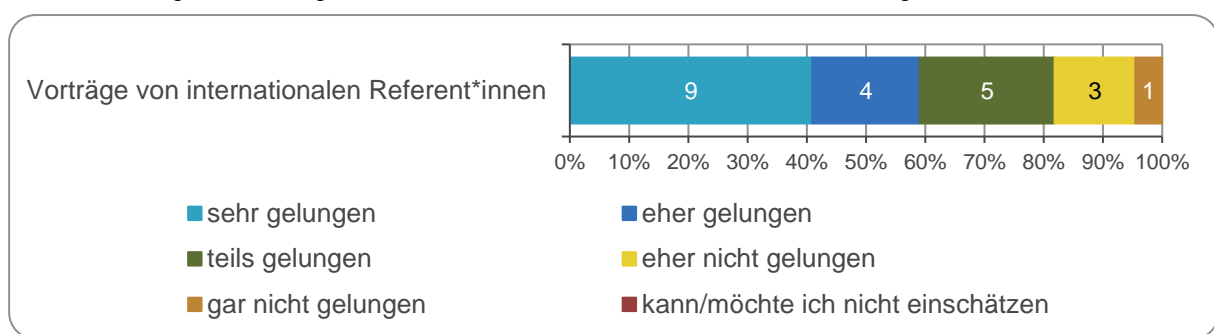


Abbildung 10: Bewertung der Praktikumsinhalte (Online-Befragung) – Frage nach der Bewertung der Vorträge internationaler Referent\*innen n=22

13 Befragte finden die Vorträge sehr gelungen bis eher gelungen, fünf Befragte bewerten die Vorträge als teils gelungen und drei Personen finden sie eher nicht gelungen. Die Gründe dafür konkretisieren sich, sobald man einen Blick in die offenen Antwortoptionen wirft. Hier formulieren die Praktikant\*innen beispielsweise, dass ihnen teilweise die Wissenschaftlichkeit der Impulsvorträge gefehlt habe oder auch, dass die internationale Perspektive zwar interessant und wichtig sei, dass man aber dadurch weniger über die Museumsarbeit von BIPoC-Personen in Deutschland erfahre:

*„Viel weniger Speaker von Impulsvorträgern sind mit Wissenschaft verbunden. Außerdem werden die Probleme von Leuten in Wissenschaft weniger besprochen, deswegen fühle ich mich manchmal, dass ich mit anderen Praktikant\*innen nicht zusammengehöre.“ (Praktikant\*in, offene Antwortoption Online-Befragung)*

Oder an anderer Stelle:

*„Vielen Dank für die Erfahrung! Ich hätte mir auch gewünscht Vorträge von BIPoC zu hören, die im deutschen Kulturbetrieb arbeiten.“ (Praktikant\*in, offene Antwortoption Online-Befragung)*

Im Übrigen wird die Wissenschaftlichkeit nicht nur in Hinblick auf die Impulsvorträge thematisiert, sondern spielt für die Praktikumsinhalte allgemein eine Rolle.

Die Praktikant\*innen äußern in unterschiedlichen Passagen des Gruppeninterviews, dass ihnen als Studierende die grundlegende Idee, im Praktikum zu forschen und praktizierend Einblick in Forschungsbereiche zu erhalten, gefehlt habe:



*”Was mir ein bisschen im Programm gefehlt hat, ist: Ich bin ja aus dem wissenschaftlichen Bereich, ich bin nicht verbunden mit Sozialer Arbeit oder so was. Und ich hatte manchmal das Gefühl, dass (...) ein bisschen Aufmerksamkeit auf die Forschung fehlt.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Man habe auch aufgrund der Bezeichnung als „Leibniz-Forschungsmuseen“ hier mehr Wissenschaftlichkeit erwartet:

*”Ja, also bei mir, ich habe mich für dieses Praktikum beworben. Diese acht Leibniz Museen, das sind ja Forschungsmuseen. (...) Aber in Vorträgen, zum Beispiel, sogar in Input-Vorträgen, es gab nur eine Frau, die direkt mit der Wissenschaft verbunden war. Die hat wirklich in so einer Forschung gearbeitet. Und das hat [mir] ein bisschen gefehlt vielleicht. Weil, ich konnte mich nicht wirklich in dieser Richtung äußern. Und ich möchte über Wissenschaft sprechen.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Den wissenschaftlichen Anteil des Praktikums sowohl im Rahmen der Impulsvorträge als auch in Hinblick auf weitere Praktikumsinhalte zu fokussieren, könnte mit anderen Worten auch das Interesse der Praktikant\*innen erhöhen und die Wahrnehmung fördern, dass sie als Wissenschaftler\*innen wertgeschätzt und als solche adressiert werden.

### **Diskussion**

*Die Vorträge von internationalen Referent\*innen sind ein wichtiger Baustein im Gesamtprogramm Next-Generation. Viele befragte Personen empfinden die Vorträge als bedeutend und ausgesprochen spannend. Gleichzeitig wird von den befragten Praktikant\*innen wahrgenommen, dass die Beiträge häufig zu sehr auf die Biografien von BIPoC bzw. von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen (ausführlicher hierzu Kapitel 4.3.8) und sind seltener wissenschaftlich konnotiert. Die Internationalität der Beiträge wird positiv bewertet, jedoch wäre es nach Aussage der Praktikant\*innen auch wünschenswert gewesen, mehr über die Chancen und Herausforderungen in musealen Arbeitsbereichen in Deutschland zu erfahren.*

#### **4.3.5 Welchen Einfluss hat das Stipendium (Finanzierung des Praktikums) auf die Teilnahme?**

Das folgende Eingangszitat dieses Abschnitts zeigt den existenziellen Charakter, den die Bezahlung eines Praktikums besitzt.

*”(...), weil ich niemandem helfen kann mit einem leeren Magen. Oder wenn ich kein Dach über dem Kopf habe.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Die Bedeutung des Stipendiums hat sich in sämtlichen Erhebungen als relevant gezeigt. Entsprechend trifft für 18 der 22 befragten **Praktikant\*innen** der Online-Befragung die Aussage „Das Stipendium hatte eine hohe Bedeutung für meine Teilnahme am Programm.“ eher zu (8 Personen) bzw. voll und ganz zu (10 Personen). Für immer noch drei Personen trifft diese Aussage teils/teils zu und nur für eine Person scheint das Stipendium keine Bedeutung gehabt zu haben (vgl. Abbildung 11).

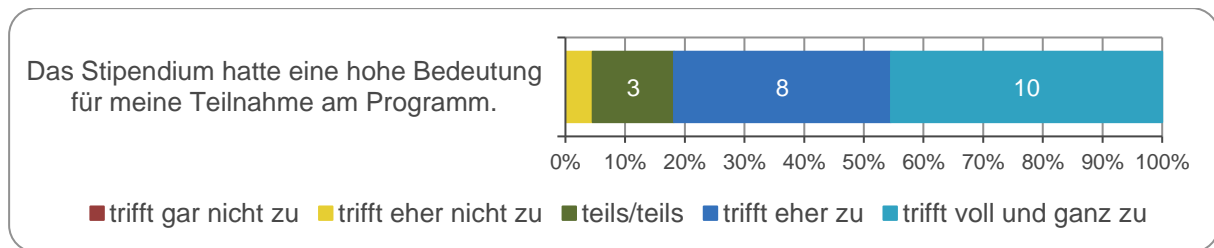


Abbildung 11: Bewertung des Bewerbungsverfahrens und des Auswahlprozesses – Einfluss des Stipendiums auf die Teilnahme (Online-Befragung) n=22

In dem Gruppeninterview mit den Praktikant\*innen wird die finanzielle Abhängigkeit vieler Studierender deutlich. Die Finanzierung wird von fast allen Befragten als notwendig empfunden. Ein\*e Praktikant\*in gibt im Gespräch beispielsweise offen zu, dass sie\*er ein Praktikum, nicht hätte absolvieren können, obwohl es aus berufsbioграфischer Perspektive sicherlich sinnvoll gewesen wäre:

*„Ja, ich hätte es auf jeden Fall nicht gemacht. Also ich hätte es gemacht, weil ein [Praktikum] halt auch voll gut aussieht im Lebenslauf. Aber ich hätte es nicht machen können, weil ich gearbeitet hätte in den Semesterferien.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview).*

Ein\*e andere\*r Praktikant\*in betont, dass ein bezahltes Praktikum auch „Wertschätzung“ widerspiegelt.

Die **Betreuer\*innen** messen dem Stipendium eine ebenso große Bedeutung zu. Ihrer Ansicht nach ist es wichtig, Arbeit mit Geld zu entlohnen, insbesondere, weil Studierende die Zeit eines Praktikums auch finanziell überbrücken müssen. Entsprechend formuliert ein\*e Betreuer\*in:

*„Also ich finde es gut, dass man Praktikanten das finanziert. Weil viele ihr Studium, ihre Wohnung und alles selber finanzieren, sollte das auch in dem Maße sein, dass sie wirklich sagen können, sie können zwei Monate in ihrem Job oder so pausieren, damit sie sich das überhaupt leisten können, zwei Monate am Stück irgendwo raus zu sein und dann trotzdem ihre Wohnung und so halten zu können.“ (Betreuer\*in)*

Der recht hohe Betrag, der den Studierenden für das Praktikum eingeräumt wird, überraschte einige der befragten Betreuer\*innen zunächst; er wird jedoch als angemessen bewertet und als Impuls für eine Strukturveränderung begrüßt:

*„(...) ich war ursprünglich auch kurz irritiert, weil ich es als verhältnismäßig hoch empfunden habe. Bin aber einhundert Prozent für diese Höhe, weil ich grundsätzlich für eine Anhebung in diesem Bereich bin. Ich finde, das ist eine absolute Unart, Menschen arbeiten zu lassen ohne Entlohnung in einem der reichsten Länder der Welt. Finde ich indiskutabel. Und daher finde ich es gut, dass man möglichst hoch ansetzt (...).“ (Betreuer\*in)*

Auf die strukturelle Problematik verweist desgleichen ein\*e andere\*r Betreuer\*in, der\*die davon spricht, dass für gewöhnlich die Praktika nicht entlohnt würden und der hohe Betrag des Stipendiums natürlich auch im Vergleich zur Entlohnung von beispielsweise Volontär\*innen betrachtet werden müsse. Dadurch könnten teilweise interne Konflikte entstehen. Nichtsdestotrotz sei es ein wichtiger Impuls für die Leistungs- und Arbeitspolitik im kulturellen Bereich.

Nach Aussage einer betreuenden Person hat das Praktikumsprogramm „Next Generation“ bereits dazu geführt,

*„dass die Praktikant\*innen jetzt auch bezahlt werden. Natürlich nicht in dieser Höhe, aber überhaupt. Und das ist ein Anfang“ (Betreuer\*in)*

Dies bestätigt ein\*e Praktikant\*in:

„Wir sind so die ersten Menschen im Museum gewesen, die für ihr Praktikum Geld bekommen haben. Und danach hat man das auch für die anderen Praktikant\*innen eingeführt, dass die auch Geld bekommen. Das heißt, es ist irgendwie wichtig, dass man solche Strukturmaßnahmen, also solche Anfangsmaßnahmen macht. Um eben strukturell auch irgendwas zu verändern.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)

Nach Auswertung der Interviews mit den **Mentor\*innen**, lässt sich feststellen, dass auch sie von der elementaren Bedeutung der Finanzierung überzeugt sind. Ihrer Ansicht nach sei das Praktikum ohne Stipendium für viele Studierende gar nicht realisierbar gewesen:

„Die\*der [Praktikant\*in] hätte das Praktikum sonst auch nicht machen können, weil sie\*er aus einer anderen Stadt kommt und dann eben dort auch noch so ein WG-Zimmer bezahlen muss. Das könnte sie\*er sonst nicht. Und [sie\*er] ist wirklich heilfroh, dass sie\*er auch dafür Geld bekommt.“ (Mentor\*in)

Auch sie stellen wie die Betreuer\*innen heraus, dass die Finanzierung des Praktikums als ein Politikum betrachtet werden sollte, als ein Aufruf zu einer Strukturveränderung im musealen Bereich.

„Also das ist ganz, ganz, ganz wichtig, (...) das ist, glaube ich, auch wirklich politisch. Also das ist wirklich eine ganz wichtige Agenda, weswegen ich dieses Programm auch super unterstützenswert finde.“ (Mentor\*in)

### Diskussion

Das Stipendium ist für die meisten Praktikant\*innen elementar und häufig das entscheidende Kriterium für die Teilnahme am Praktikum. Next Generation kann im Hinblick auf die Frage nach bezahlten Praktika dazu dienen, einen wichtigen Impuls für strukturelle Veränderungen im musealen bzw. Kulturbereich geben.

#### 4.3.6 Wie gut gelingt es, die Praktikant\*innen an der Planung und Umsetzung der Projektarbeit aktiv zu beteiligen?

„Und ich würde mich freuen, wenn die Museen die Partizipation der Praktikantinnen und Praktikanten ernst nimmt und [sich] nicht nur als Lehrer oder Lehrender positionieren (...). Diese jungen Menschen haben viele Kenntnisse. Empirische Kenntnisse. Und wenn sie sprechen, soll auch das Museum zuhören, um sich zu verbessern.“ (Mentor\*in)

Das folgende Unterkapitel umfasst im Wesentlichen zwei Aspekte: Zum einen soll auf die Projektarbeit und deren Umsetzung im Verlauf des Praktikumsprogramms geschaut werden, zum anderen wird es auch darum gehen, die Aktivitäten und Praktikumsinhalte allgemeiner in Hinblick auf die Beteiligungsmöglichkeiten der Praktikant\*innen zu erörtern.

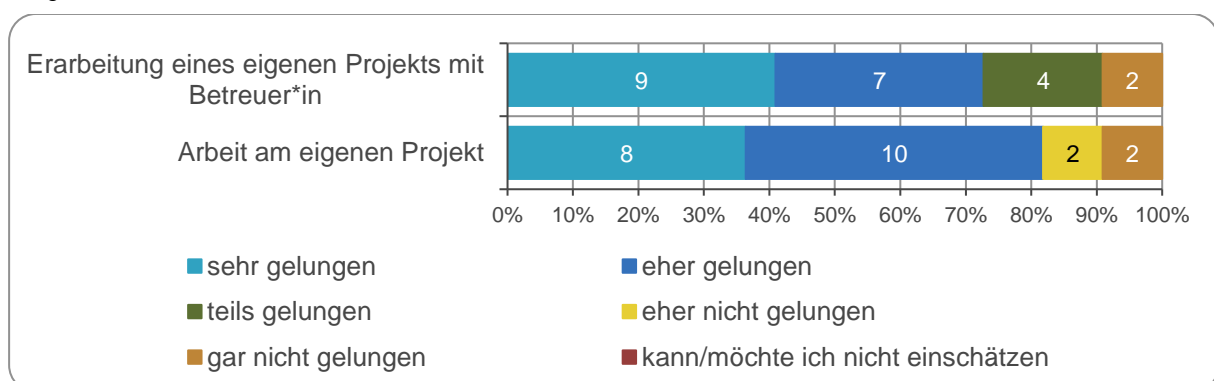


Abbildung 12: Bewertung der Praktikumsinhalte (Online-Befragung) n=22

Geht man von den Ergebnissen der Online-Befragung aus, kann festgestellt werden, dass der Großteil der **Praktikant\*innen** die Arbeit am eigenen Projekt positiv sieht. Acht Praktikantinnen betrachten die Arbeit am eigenen Projekt als sehr gelungen und zehn Praktikant\*innen betrachten sie als eher gelungen. Dennoch: immerhin zwei Befragte halten die Arbeit am eigenen Projekt für eher nicht gelungen und weitere zwei Praktikant\*innen bewerten die Projektarbeit als gar nicht gelungen. Ähnlich verteilt sind die Bewertungen in Hinblick auf die „Erarbeitung eines eigenen Projekts mit Betreuer\*innen“. Während 16 Praktikant\*innen hierzu eine positive Bewertung abgeben, beurteilen insgesamt sechs Befragte die Arbeit am Projekt mit den Betreuenden als teils bzw. gar nicht gelungen (4 und 2 Befragte).

In den offenen Antwortoptionen beschreibt ein\*e Praktikant\*in, dass das Projekt eher kurzfristig „zusammengebastelt“ worden sei, was dazu geführt habe, dass es nicht besonders spannend gewesen sei, weil es eben nicht miteinander besprochen wurde.

*„Es wurde erst nach zwei Wochen ein Projekt direkt vor mir ausgedacht (zusammengebastelt) und von daher war das Projekt am Ende nicht so [spannend] für mich.“ (Praktikant\*in, offene Antwortoption Online-Befragung)*

Vielleicht kann diese Aussage einen Hinweis für die folgenden Bewertungen der Projektarbeit durch die Praktikant\*innen geben. Zwar trifft für 15 Befragte die Aussage „Ich arbeite an einem Projekt mit, das mich interessiert.“ voll und ganz bzw. eher zu. Allerdings ordnen auch sieben Praktikant\*innen diese Aussage als eher unzutreffend ein. Auch die Aussage „Ich kann nicht viel selbst entscheiden.“ wird von 13 Personen tendenziell verneint. Immerhin trifft diese Aussage für vier Personen eher zu und für weitere vier Befragte voll und ganz zu (vgl. Abbildung 13).

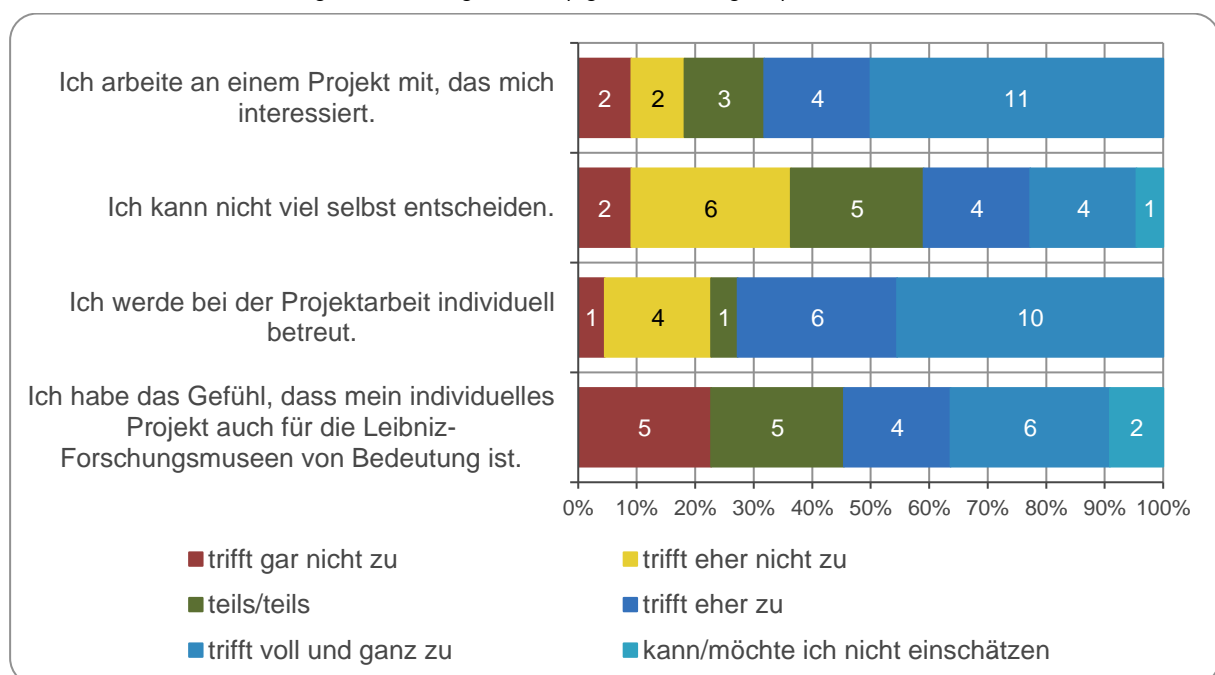


Abbildung 13: Bewertung der Projektarbeit (Online-Befragung) n=22

Betrachtet man von hier aus beispielsweise die Erfahrungsdimension der Selbstwirksamkeit von jungen Menschen, ist es interessant, die Bewertung der letzten Aussage näher in Augenschein zu nehmen: Für sechs Praktikant\*innen trifft die Aussage „Ich habe das Gefühl, dass mein individuelles Projekt auch für die Leibniz-Forschungsmuseen von Bedeutung ist.“ voll und ganz zu, für vier studierende Praktikant\*innen trifft diese Aussage eher zu. Fünf Personen haben jedoch auch das Gefühl, dass ihr

Projekt im Gesamtkontext der Forschungsmuseen keine Bedeutung hat und weitere fünf stimmen der Aussage nur teilweise zu.

Aus der Auswertung des Gruppeninterviews mit den Praktikant\*innen lässt sich ein nahezu analoges Bild entwerfen. An vielen Stellen wird allgemein das gute Verhältnis zwischen Betreuenden und Praktikant\*innen benannt und dass es möglich war, Einblicke in viele Aktivitäten zu erhalten. Ein\*e Praktikant\*in beschreibt dies sehr plastisch. Entsprechend hätten die Mitarbeitenden in den Museen sich gut in die Praktikant\*innen hineinversetzen können:

*”Und dadurch waren wir überall herzlich willkommen, mal reinzustöbern und reinzuschauen. Und ich habe eher die Erfahrung gemacht, dass ich mich an diesen Praktikumserfahrungen überfressen habe. Und auch jetzt so einen vollen Bauch habe, weil ich überall all die tollen Projekte aufschnappen wollte.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Gleichzeitig – so wird es in anderen Gesprächsausschnitten mit den Praktikant\*innen sichtbar - scheint es herausfordernd zu sein, wenn Praktikant\*innen kritische Perspektiven (wie beispielsweise Antidiskriminierungsarbeit im Kulturbetrieb) diskutieren wollen. Hier wurden den Praktikant\*innen häufiger Grenzen gesetzt.

Die Frage der Kritikfähigkeit und Selbstreflexivität seitens der Museen, die im Gruppeninterview mit den Praktikant\*innen auftaucht, verweist auf ein strukturelles Dilemma bei der Umsetzung der Praktikumsinhalte: Denn einerseits wird von den Betreuer\*innen eine größtmögliche Gestaltungsfreiheit und Autonomie bei der Auswahl der Praktikumsinhalte angestrebt, andererseits stoßen sie bei diesen Versuchen scheinbar häufig an strukturelle Grenzen, die höchstwahrscheinlich durch Organisationskontexte vorgegeben sind. Dies kann empirisch an einem Beispiel veranschaulicht werden.

Die Praktikant\*innen kritisieren eine teilweise fehlende Organisation bei der Projektplanung. So beschreiben sie, dass sie teilweise den Eindruck hatten, dass die Personen vor Ort relativ unvorbereitet gewesen seien. Die teilweise fehlende Organisation, die die Praktikant\*innen durch das Unvorbereitet-Sein der Kolleg\*innen fühlen, führen die Befragten aber auch auf eine scheinbar recht starre Hierarchie in den Museen zurück und auf lange, eher intransparente Kommunikationswege. So erzählt beispielsweise ein\*e Praktikant\*in von ihrem\*seinem Eindruck, dass zwar die Leitungsebene der Forschungsmuseen das Praktikum realisieren wollten, dass die konzeptionellen und inhaltlichen Elemente des Praktikums jedoch scheinbar nicht weitervermittelt worden seien.

*”Und dann wurde der\*dem Betreuer\*in am Ende einfach eine Information gegeben. Sowas wie: ‚Zu dir kommt ein Praktikant‘.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Die Praktikant\*innen haben den Eindruck, dass wohl die Kommunikation darüber, was denn nun ihre genaue Aufgabe sein sollte, nicht zur Genüge von der Leitungsebene der Museen auf die operative Ebene kommuniziert worden sei. So beschreibt ein\*e Befragte\*r im Gruppeninterview:

*” (...) irgendwie gab es dieses Gefühl, dass ich eigentlich nicht wusste, was von mir erwartet war. Also von den Betreuern oder so. Sie hatten am Anfang kein richtiges Projekt, ehrlich gesagt. (...). Für mich war das eine Katastrophe.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Die **Betreuer\*innen** legen großen Wert darauf, die Praktikant\*innen bestmöglich in die Arbeitsabläufe zu integrieren. Es ist ihnen wichtig, dass sie den Arbeitsplatz gut kennenlernen und an den vielen verschiedenen Veranstaltungen teilnehmen.

*” (...) die ersten drei Wochen waren damit gut gefüllt: erst einmal dieses Hineinkommen in den Arbeitstrott, aber auch bei uns ins Team sich zu integrieren, was unheimlich gut geklappt hat, weil sie ihren Arbeitsplatz direkt bei uns mit bei hat. Sie wurde immer mitgenommen zu*

*sämtlichen Veranstaltungen, sei es jetzt eine Abendveranstaltung oder ein Workshop.“ (Betreuer\*in)*

An anderer Stelle im Gruppeninterview äußern die Betreuenden beispielsweise den Wunsch, zukünftig vor Beginn des Praktikums bereits in eine wie auch immer geartete Kommunikationsform mit den Praktikant\*innen gelangen zu können. Die verantwortlichen Personen der Forschungsmuseen– so die Betreuenden im Interview – haben

*”darauf bestanden (...), die Kommunikation mit den eingeladenen Praktikant\*innen zu übernehmen. Wir haben das (...) trotzdem selbst gemacht und haben direkt Kontakt aufgenommen, um denen zu sagen, was der Gegenstand des Praktikums sein könnte. Und das konnte Leibniz gar nicht, weil die können nicht für alle acht Museen wissen, was tatsächlich Inhalte der Praktika waren.“ (Betreuer\*in)*

### **Diskussion**

*Die Arbeit am eigenen Projekt sowie die Erarbeitung von Projekten mit den Betreuenden wird größtenteils als gelungen betrachtet. Es entsteht der Eindruck, dass die Museen teilweise nicht ausreichend auf die Praktikant\*innen vorbereitet waren, insofern davon berichtet wird, dass Projekte spontan entwickelt wurden bzw. teilweise mit wenig Gestaltungsmöglichkeiten seitens der Praktikant\*innen realisiert wurden. Dies kann einerseits daran liegen, dass die Projekte in Teilen zum Start des Praktikums bereits liefen und sich die Praktikant\*innen gewissermaßen „einfinden“ mussten. Dennoch lässt sich fragen, ob bei einer transparenteren internen Kommunikation zwischen Leitungsebene und operativer Ebene die Projekte nicht besser hätten ausgestaltet werden können. Das Datenmaterial deutet darauf hin, dass die längeren internen Kommunikationswege auch zu Verunsicherungen und Unplanbarkeiten in der Praxis führen können. Die Betreuenden verweisen beispielsweise darauf, dass eine frühzeitige Kommunikation mit den Praktikant\*innen (also im Vorfeld des Praktikums) wichtig wäre. Darüber hinaus haben die langen und teilweise scheinbar lückenhaften internen Kommunikationswege zur Folge, dass die Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume sowohl bei den Betreuenden als auch bei den Praktikant\*innen recht starke Einschränkungen erfahren.*

*An dieser Stelle zeigt sich ein gewisses Dilemma: Zwar möchten die Betreuenden in den Museen den Praktikant\*innen größtmöglichen Gestaltungsraum eröffnen, um Teilhabe und Kreativität zu fördern, gleichzeitig scheinen strukturelle Bedingungen diese kreativen Aktivitäten zu minimieren.*

*Die von den Praktikant\*innen wahrgenommene institutionelle Immobilität hat für sie zur Folge, dass sie sich teilweise in ihren (projektarbeitsbezogenen) Gestaltungsmöglichkeiten beschnitten fühlen und scheinbar wenig Möglichkeiten bestehen, das Arbeits- bzw. Anforderungsprofil von Praktikant\*innen zu flexibilisieren. Dies wird in den folgenden Kapiteln noch deutlicher herausgestellt.*

#### 4.3.7 Inwieweit finden eine Vernetzung und gegenseitige Unterstützung der Praktikant\*innen statt?

Schaut man sich die Auswertungen der unterschiedlichen Datenquellen an, die über die Vernetzung der Praktikant\*innen Auskunft geben, kann festgestellt werden, dass die strukturellen Vernetzungsmöglichkeiten sicherlich ausbaufähig sind. Die **Praktikant\*innen** konnten in der Online-Befragung die in Abbildung 14 dargestellten Aussagen bewerten.

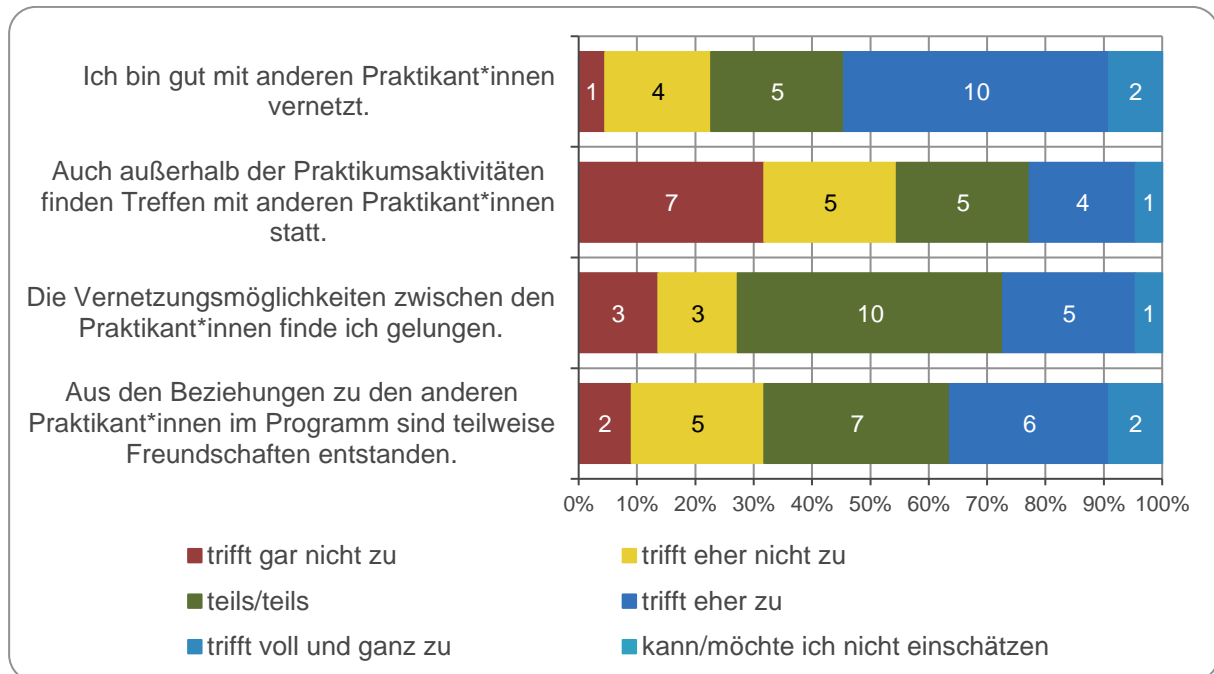


Abbildung 14: Vernetzung zwischen den Praktikant\*innen (Online-Befragung) n=22

Für 12 der 22 Praktikant\*innen trifft demnach die Aussage „Ich bin gut mit anderen Praktikant\*innen vernetzt“ voll und ganz zu (2 Personen) bzw. eher zu (10 Personen). Die Aussage trifft jedoch für fünf Personen nur teilweise zu und für vier Personen trifft die Aussage eher nicht zu. Eine Person hat angegeben, dass diese Aussage für sie gar nicht zutrifft. Dass insbesondere auf struktureller Ebene mehr Vernetzungsmöglichkeiten hätten angeboten werden können, zeigt sich auch in der Bewertung der Aussage „Die Vernetzungsmöglichkeiten zwischen den Praktikant\*innen finde ich gelungen“. Diese Aussage trifft für immerhin zehn studierende Praktikant\*innen nur teilweise zu (fast 50%), für drei weitere trifft diese Aussage gar nicht zu und drei finden, dass die Aussage eher nicht zutrifft.

Gründe für diese Bewertungen zeigen sich beispielsweise in dem Gruppeninterview mit den **Betreuer\*innen**. Sie finden es schade, dass die Praktikant\*innen sich nicht häufiger untereinander haben treffen können. Ein\*e Betreuer\*in beschreibt dies folgendermaßen:

*„Ich finde es ein bisschen schade. Wir hatten jetzt den Fall, dass sich die Praktikantinnen und Praktikanten gerne untereinander alle getroffen hätten. Die haben eine WhatsApp-Gruppe, auch alles Mögliche und haben da überlegt und geplant und wollten eigentlich nach Kassel zur documenta, glaube ich, fahren und so etwas. Und dann überlegt, zu euch nach [Stadt] glaube ich, zu kommen. Und das ist dann tatsächlich am Finanziellen gescheitert.“  
(Betreuer\*in)*

Die **Mentor\*innen** betonen, dass auch persönliche Austausche und informelle Treffen bzw. ein persönliches Kennenlernen zwischen den Praktikant\*innen und den Mentor\*innen wichtig wären. Dahingehend beschreibt ein\*e Mentor\*in, dass beispielsweise „Vor-Ort-Besuche“ der Praktikant\*innen bei den Mentor\*innen auch den Netzwerkradius erweitern könnten.

*„Vielleicht könnte man im Programm noch mit einplanen, dass die Mentees eine Reise zu ihrer Mentorin oder Mentor finanziert bekommen und dahinfahren können. Weil es geht ja eigentlich auch für die Praktikant\*innen darum, meiner Ansicht nach, dass sie ein Netzwerk aufbauen können.“ (Mentor\*in)*

#### 4.3.8 Inwieweit wird das Thema strukturelle Unterrepräsentation bestimmter Gruppen im musealen Kontext im Rahmen des Praktikums insgesamt zur Sprache gebracht?

*„Wir haben immer so einen Elefanten im Raum gespürt.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Um der in diesem Kapitel formulierten Fragestellung angemessen nachzugehen, ist es erforderlich, verschiedene Dimensionen, die aus dem empirischen Material sichtbar geworden sind, anzusprechen. Im Folgenden soll die Vielschichtigkeit der Fragestellung anhand einiger thematischer Bezüge illustriert werden. Diese Bezüge sind induktiv gewonnen und stellen somit die Relevanzsetzungen der Befragten dar.

Zunächst zeigen die Erhebungen, die im Rahmen der Evaluation durchgeführt werden, dass die Thematik „Vielfalt im Museumsbereich“ als eines der zentralen Themen des Praktikumsprogramm in unterschiedlichen Zusammenhängen thematisiert, diskutiert und problematisiert wird. In seiner spezifischen Fokussierung auf Gruppen, die im musealen Kontext unterrepräsentiert sind, weckt das Praktikum bei allen Befragten großes Interesse und Engagement. Die hohe gesellschaftliche Relevanz des Programms wird von allen Befragten bestätigt. Auch ist sowohl den Betreuenden und Mentor\*innen als auch den Praktikant\*innen bewusst, dass das Praktikum in eher homogene institutionelle Strukturen eingebettet ist.<sup>11</sup> Dies stößt als ein neuer Impuls insbesondere bei den Betreuenden auf großen Zuspruch und Interesse, bringt aber vielschichtige Herausforderungen mit sich. Die homogene Personalstruktur wird beispielsweise von einem\*r **Praktikanten\*in** benannt, der gleichzeitig die Offenheit und das Interesse der Kolleg\*innen betont.

*„Und dann habe ich aber Erfahrungen mit meinen Kollegen, Kolleginnen, meiner Praktikumsanleitung gemacht und an Projekten mitgearbeitet, die richtig cool waren. Und habe auch kennengelernt, dass die Leute, na ja, schon eigentlich sehr homogen sind, aber trotzdem offen, wenn man so will.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Die **Betreuenden** berichten davon, dass sie das Rahmenprogramm (z.B. die internationalen Vorträge oder auch die Begleitung durch Mentor\*innen) von Next-Generation sehr gut finden. Durch den Fokus auf unterrepräsentierte Gruppen im Museumsbereich und die professionelle Rahmung unterscheidet sich das Praktikum ihrer Meinung nach in besonderem Maße von herkömmlichen Praktika. Dies beschreibt eine betreuende Person am Beispiel der Impulsvorträge:

*„Weil [durch die Impulsvorträge] halt einfach dieses Thema noch einmal viel präsenter war. Und so beeindruckend zum Teil auch (...), weil wir dann auch oft (...) direkt gesehen haben, dass man da einfach noch einmal viel mehr [über unterrepräsentierte Personen] spricht. Weil man von den Menschen so beeindruckt war, von den Geschichten, die die erzählt haben. Und ich glaube, das ist etwas, was ein, ich sage jetzt einmal in Anführungszeichen normales Praktikum nicht bieten kann, weil es diese Vortragsrunde einfach gar nicht gibt. Und das war extrem, ja, bereichernd.“ (Betreuer\*in)*

<sup>11</sup> Vgl. hierzu beispielsweise in der Literatur: Bayer, Natalie; Terkessidis, Mark (2018): Antirassistisches Kuratieren im Museum der Vielheit. In: Foroutan, N.; Karakayali, J.; Spielhaus, R. (Hrsg.): Postmigrantische Perspektiven. Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, S. 191-205



Die Betreuer\*innen diskutieren im Gruppeninterview jedoch auch die Schwierigkeiten, die eine Fokussierung auf bestimmte Bevölkerungsgruppen beinhaltet. So stellen sie im Gespräch dar, dass das Thema teilweise einen solchen Stellenwert eingenommen hat, der die Betreuenden zum einen verunsicherte in dem Sinne, wie man die Themen „Migrationshintergrund“ oder „BIPoC“ thematisch überhaupt verhandeln könne und zum anderen aufgrund der Breite der Thematisierung wenig Raum für andere Themen ließ. Dies verweist darauf, welche Herausforderungen entstehen können, wenn Differenz quasi programmatisch zum Thema gemacht wird. Die dauerhafte Präsenz des Themas wird auch verdeutlicht, indem ein\*e Mentor\*in beispielsweise davon spricht, dass sie\*er sich gewünscht hätte, neue und andere Themen zu platzieren, wie beispielsweise Wissenschaft (siehe hierzu auch die Selbstbeschreibungen der Praktikant\*innen als Wissenschaftler\*innen, die weiter oben beschrieben worden sind). Die Zuschreibungen als „(post-)migrantische Person“, BIPoC usw., reduziert die Praktikant\*innen auf ihre (vermeintliche) Herkunft und Hautfarbe. Dies betonen Betreuende und Mentor\*innen an vielen Stellen in den Gesprächen.

*”Ja, zum Beispiel einfach nur Themen, die nicht direkt nur mit ihnen als migrantische Person zu tun haben, sondern einfach Themen, die sie auch interessieren. (...) Es ist auch schön, (...) nicht immer nur als migrantische Person wahrgenommen zu werden, sondern auch als ganz normal denkend und forschend.“ (Mentor\*in)*

So gäbe es zahlreiche Themen, die eine interessante Unterhaltung ermöglichen und sowohl Mentor\*innen und Betreuende als auch die Praktikant\*innen aus ihrer von außen zugeschriebenen Rolle entlassen:

*”Ich finde es auch mal schön, sagen wir mal, über Hölderlin zu sprechen und nicht immer darüber zu sprechen, was Rassismus in einer Migrationsgesellschaft [bedeutet]. (...) Wissen Sie, einfach (...) irgendwas, was nicht dauernd mich auf diese Rolle dann zurückbringt.“ (Mentor\*in)*

Das Dilemma, das aus den Fokussierungen und De-/Thematisierungen insbesondere für die Praktikant\*innen erwächst, macht eine betreuende Person im Gruppeninterview deutlich. Sie beschreibt eine Situation, in der ein\*e Praktikant\*in darüber sprach, dass sie dafür zuständig sei, „Diversität ins Haus“ zu bringen.

*”Und ich denke so: Nein. (...) Ich habe auch gesagt: ‘Mich interessiert deine Meinung’. Aber ich erwarte doch nicht als Haus, dass ich jetzt sozusagen-, also es geht ja darum, erst einmal zu öffnen und eine Chance schaffen. Aber dann denen so eine Last gefühlt aufzulegen: ‘Ihr müsst jetzt die Diversität in diese Museen bringen.’, finde ich schon-, ja.“ (Betreuer\*in)*

Die exponierte Position, welche den **Praktikant\*innen** durch die De-/Thematisierungen von Differenz zugeschrieben wird, ist ein Beispiel für Othering Prozesse (dt. Veränderung)<sup>12</sup>. Versinnbildlicht wird dieses vielschichtige Phänomen durch „den Elefanten im Raum“: dies ist eine Metapher, über die die Praktikant\*innen im Gruppeninterview ausführlich diskutieren. Das „Anderssein“ als konstruiertes Phänomen ist zwar allgegenwärtig, wird aber kaum – und wenn ja nur chiffrhaft – thematisiert. So formulieren es die Praktikant\*innen im Gruppeninterview:

<sup>12</sup> Siouti, Irini; Spies, Tina et al. (Hrsg.) (2022): Othering in der postmigrantischen Gesellschaft. Herausforderungen und Konsequenzen für die Forschungspraxis. Transcript, Bielefeld

*„Ja, ich glaube so bei uns war das, dass wir jetzt die Praktikant\*innen sind, die so Diversität ins Museum bringen. Aber nie wurden wir angesprochen über das Thema Diversität. Oder es wurde nie genau gesagt, was damit gemeint ist. Mit, was ist jetzt unsere Perspektive? (...) Zum Beispiel fallen oft so Wörter wie ‚interkulturell‘ und so Sachen. Und das war’s dann. Aber gleichzeitig wollte man uns jetzt nicht nur auf das reduzieren. Aber, ja, das war immer so ein Punkt.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

### **Diskussion**

*Mit seiner Thematisierung von unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen gewinnt Next-Generation für den musealen Kontext ein Alleinstellungsmerkmal. Dies bestätigen alle Befragten gleichermaßen. Die politischen Dimensionen des Programms und seine hohe gesellschaftliche Relevanz sind von großer Bedeutung und legitimieren seine Existenz und Weiterführung. Ersichtlich wird, dass die Thematisierungen von Differenz und „Andersheit“ und das zur Sprache bringen von Diskriminierung und Rassismus an einen gesellschaftlich hochbrisanten Diskurs anschließt. Das Programm bietet hier die Möglichkeit und liefert zahlreiche Impulse, um den gesellschaftlichen Diskurs konkret auf den musealen Kontext zu beziehen, im Arbeitsfeld zu problematisieren und in der Praxis zu bearbeiten, oder anders gesagt: über den Elefanten zu sprechen.*

## **4.4 Resultate auf Ebene der Praktikant\*innen**

### **4.4.1 Welche Kompetenzen werden in welchem Maße durch die Teilnahme am Praktikumsprogramm gefördert?**

Die **Betreuenden** sprechen im Gruppeninterview ganz allgemein davon, welche Möglichkeiten den Praktikant\*innen durch die Teilnahme an Next Generation geboten werden: Sie sehen es als eine Form des „Empowerns“ junger Menschen<sup>13</sup>. Das Programm ermögliche ihnen,

*„dass sie über ihre Rolle reflektieren, was sie für [berufliche] Möglichkeiten haben. Dass ihnen sehr viele Türen offenstehen und dass das, was sozusagen sie ausmacht, nicht als Mangel wahrgenommen wird, sondern ich glaube, man sagt ja auch empowernd dazu. Dass es für sie empowernd sein kann.“ (Betreuer\*in)*

Auch die **Mentor\*innen** sind der Meinung, dass das Programm den Praktikant\*innen „gute Erfahrungen“ bringe.

*„Thematisch lernen sie eine Menge. Sie machen gute Erfahrungen. Sie lernen viel. Das haben sie auch gesagt: Sie lernen viel. Das ist für sie ein neues Umfeld. (...) Und sie entdecken hier das Museum von innen.“ (Mentor\*in)*

Ein\*e Mentor\*in betont darüber hinaus, dass es gut sei, dass es mittlerweile zielgruppenspezifische Programme wie Next Generation geben würde. Er\*sie betont dabei die Selbstreflexion, die durch Next-Generation ermöglicht werde:

*„Wo wir, und ich spreche von einem imaginären Wir, Menschen mit Migrationsgeschichte ist, dass es diese Programme [früher] nicht gab und wir nicht immer die Möglichkeit hatten darüber nachzudenken. Und [die defizitorientierte Zuschreibung] auch positiv zu besetzen. (...) Und das ist etwas, was dieses Programm ja macht, es zeigt, dass es positiv besetzt ist. (Mentor\*in)*

<sup>13</sup> Ausführlich und mit Blick auf die gesellschaftspolitischen Dimensionen des Empowerments vgl.: Chehata, Yasmine; Jagusch, Birgit (Hrsg.) (2020): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Beltz Juventa, Weinheim, Basel

Und an anderer Stelle:

*”Ja, dadurch, dass sie sich selbst ja auch als eine Gruppe [wahrnehmen], die sozusagen extra ausgesucht wurde für so ein Programm. Also Menschen mit Migrationserfahrung. Dass sie da noch ein bisschen mehr Selbstreflexion betreiben, was diese Rolle betrifft und was sie unterscheidet, was sie auch verbindet. Ist es ja auch diese Erfahrung. Das ist etwas, wofür ich sogar jetzt in meinem Alter ganz dankbar bin, dass es sich so entwickelt hat. Und ich kann mir vorstellen, dass diese positive Besetzung ganz gut ist.“ (Mentor\*in)*

Das kulturpolitische Bildungsmoment, welches das Programm besitzt, wird an anderer Stelle von eine\*m\*r Mentor\*in deutlich herausgestellt:

*”Menschen, die sich für das Programm Next Generation interessieren, können vom Museum mitnehmen, wie man eine Kultur ästhetisiert. Was Kultur bedeutet. Und davon ausgehend, wie man kulturell von sich selbst spricht. Und warum spricht man von sich selbst so? Also, was Kultur, Kulturbildung, Kulturanalytik, Kulturpolitik bedeutet. Das können sie wirklich lernen, um sich selbst zu verstehen [in] dieser komplexen Gesellschaft. Kultur spielt hierzulande eine große Rolle. Eine sehr, sehr große Rolle. Viele Stereotypen, die wir ablesen, die wir hören, die wir rassistisch und diskriminierend sehen, kommen von einer kulturellen Ideologie. Und die sind im Museum vorhanden. Sie sind sehr stark im Museum vorhanden.“ (Mentor\*in)*

### **Diskussion**

*Im Verlauf des Praktikums lernen oder revitalisieren die Praktikant\*innen sicherlich zahlreiche Kompetenzen. Neben den ersichtlichen Lerninhalten, die durch die unterschiedlichen Abteilungen der Museen gegeben sind und für den beruflichen Alltag qualifizieren, kann Next Generation auch als ein relevanter Bildungsraum verstanden werden. Etwas allgemeiner formuliert zeigen die Gespräche mit den Praktikant\*innen, aber auch mit den Mentor\*innen und Betreuenden sehr deutlich, wie stark das Programm zu Reflexionen bezüglich des ‚Andersseins‘, der ‚Besonderung‘, der ‚Thematisierung von Differenz‘ oder auch der Hinterfragung von ‚Kultur‘ anregt.*

#### **4.4.2 Inwiefern betrachten die Praktikant\*innen die Museumsarbeit als zukünftigen interessanten Arbeitsbereich und können sich eine Beschäftigung in dem Bereich vorstellen bzw. streben sie aktiv an?**

An verschiedenen Stellen im Gruppeninterview betonen die **Praktikant\*innen**, wie interessant und abwechslungsreich sie die Museumsarbeit finden. Wie bereits in Kapitel 4.2.1 dargestellt wurde, sehen die meisten Praktikant\*innen im Bewerbungsverfahren die Möglichkeit „neue Karriere- und Bildungswege zu entdecken“ (vgl. hierzu auch Abbildung 6). Die Auswertung der Interviews zeigt, dass das Praktikum einen relevanten Bildungs- und Reflexionsraum bietet (vgl. hierzu Kapitel 4.4.1). Hingegen betonen einige befragte Mentor\*innen, dass Karrierewege im musealen Bereich häufig schwierig zu realisieren sind, da Stellen vielfach drittmittelfinanziert und befristet sind. Das Praktikum eröffnet zwar viele Einblicke in die spannende Museumslandschaft und ihre vielschichtigen Arbeitsbereiche, ob ein beruflicher Eintritt im Anschluss an Praktikum bzw. Studium jedoch möglich ist, bleibt fraglich.

*”Also ich machte damals meine Masterarbeit. Und ich dachte, wenn man ein Praktikum macht, danach kommt auf jeden Fall eine feste Stelle. Und deswegen habe ich mich für diese Stelle beworben. Aber leider finde [ich] keine Chance (...)“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

Dennoch können sich fünf Teilnehmende in dem Gruppeninterview vorstellen, aufgrund der Erfahrungen des Praktikums eine Stelle im Museumsbereich anzustreben.

*”Also von einer\*m Mentee weiß ich, dass die\*der wirklich tatsächlich schon für sich beschlossen hat, dass sie\*er im Museum arbeiten will. Das war von vornherein ganz klar. Ja, und die andere Person, die wollte halt mal reinschnuppern. Ich glaube, das war einfach eine Gelegenheit. Ich weiß nicht, ob sie\*er das gemacht hätte, wenn es dieses Programm nicht geben würde, ob sie\*er dann auf die Idee gekommen wäre, sich bei einem Museum zu bewerben. (Mentor\*in)*

Im hier diskutierten Zusammenhang verweisen Mentor\*innen und Praktikant\*innen auf einer allgemeinen Ebene auf hegemoniale rassistische Praktiken in Einstellungsverfahren<sup>14</sup>:

*”Wenn weiße Menschen einen Job kriegen, kriegen sie diesen Job aufgrund der ethnischen Herkunft, die sie als weiße Menschen haben. Also wenn ich einen Job kriege als weiße Müller, Meier, Bauer, Beyer, Schulz, Scholz, Wolf, das ist weil ich kompetent bin. Aber wenn andere diesen Job kriegen, ist es Affirmative Action, oder ist es Diversität.“ (Mentor\*in)*

Und an anderer Stelle:

*”Ich muss eine bestimmte Leistung erbringen über meine akademische Leistung hinaus, um auch so anzukommen in einer Institution, dass ich doch einen guten Job haben kann.“ (Mentor\*in)*

Interessanterweise empfinden die Praktikant\*innen in ähnlicher Weise: Die Fokussierung auf eine unterrepräsentierte Gruppe schreibt den Praktikant\*innen eine exponierte Stellung zu, die sie danach fragen lässt, ob sie aufgrund ihrer Kompetenzen oder aufgrund ihrer Herkunft an Next-Generation teilnehmen (dürfen). (Vgl. hierzu auch Kapitel 4.3.8)

*”Aber so grundsätzlich, grundsätzlich hatte ich schon irgendwie das Gefühl, dass wir eher als Token irgendwie behandelt werden. Das war so meine erste Einschätzung von dem Ganzen, einerseits. Aber das schwingt immer ein bisschen mit, dass man sich irgendwie nicht wegen seiner Kompetenzen, sondern wegen seiner Migrationsgeschichte hier befindet.“ (Praktikant\*in im Gruppeninterview)*

### **Diskussion**

*Insgesamt werden die Arbeitsinhalte in Museen als spannend, interessant und abwechslungsreich beschrieben. Für die meisten der befragten Praktikant\*innen stellt die Arbeit im Museum einen zukünftig interessanten Arbeitsbereich dar. So ist der museale Kontext ähnlich wie der Kulturbetrieb insgesamt vielfach durch prekäre Arbeitsverhältnisse geprägt wie beispielsweise Zeitverträge, Drittmittelfinanzierungen usw. Ein beruflicher Einstieg im Anschluss an das Studium kann daher nicht gewährleistet werden. Um Erwartungen nicht zu enttäuschen, ist es sicherlich hilfreich, die Herausforderungen, die ein Einstieg ins Berufsleben nicht nur (aber auch) für BIPoC und andere Bevölkerungsgruppen bereithält, transparent zu kommunizieren.*

<sup>14</sup> Nkechi, Madubuko (2011): Akkulturationsstress von Migranten: Berufsbiographische Akzeptanzerfahrungen und angewandte Bewältigungsstrategien. VS-Verlag, Wiesbaden

## 5 Schlussfolgerungen

Im abschließenden Kapitel dieses Berichts werden einige zentrale Aspekte aus der Evaluation zusammengeführt und reflektiert.

Das **Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren** wird insgesamt positiv bewertet. Herausforderungen bestehen bei der Zielgruppenbeschreibung: Das Programm adressiert Menschen mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen, BIPOC und „postmigrantische“ Studierende. Die Rückmeldungen der Praktikant\*innen machen deutlich, dass sich die Teilnehmenden in den Kriterien teils nicht wiederfinden und die Kriterien ggf. eine `Überbetonung` von Differenz und eine Defizitorientierung befördern. Es wird vorgeschlagen zu prüfen, ob in einer zweiten Förderphase die Kriterien für eine Teilnahme am Praktikum erweitert werden können. Denkbar wäre ggf. mehr die Beteiligung unterrepräsentierter Gruppen in den Vordergrund zu stellen oder die Förderung gesellschaftlicher Vielfalt in der Museumsarbeit und so positive Konnotationen zu erzeugen.

Analog zur Eingrenzung der Zielgruppe zeigen sich auch in den **Programminhalten** thematische Fokussierungen, die zukünftig erweitert werden könnten. In diesem Zusammenhang sind u. a. die Impulsvorträge zu nennen, die sich bislang stark an den „besonderen Erfahrungen“ der Zielgruppen orientierten und weniger beispielsweise das wissenschaftliche Arbeiten in Museen zum Thema gemacht haben. Die Thematisierung auf Zielgruppen hat die Folge, dass in der Praxis häufig Problemkonstruktionen individualisiert werden und strukturelle Dilemmata nicht weiter in den Blick geraten. Dadurch besteht weiterhin die Gefahr, dass diese Themen bestimmend werden und Arbeitsinhalte bzw. Themenbereiche außerhalb dieser problematisierenden Praxis nicht besprechbar sind bzw. ausgeblendet werden. Es ist ersichtlich geworden, dass dies nicht nur die Impulsvorträge betrifft, sondern die gesamte Projektarbeit und ebenso Hürden in der Kommunikation zwischen Mitarbeitenden des Museums und den Praktikant\*innen herstellt (Stichwort: Elefant im Raum). Um für die Fragestellungen der Zielgruppe des Programms zu sensibilisieren und insgesamt die Frage einer diversitätssensiblen Gestaltung der Museen anzugehen, erscheint es sinnvoll, Weiterbildungen und Trainings für Mitarbeitende und Museumsleitungen bereitzustellen.

In Hinblick auf die Impulsvorträge haben die Befragten wiederholt betont, dass es sinnvoll sei, mehr über die Arbeitsbedingungen im Museumsbereich in Deutschland zu erfahren. Von Seiten der Betreuenden wurde angemerkt, dass Vorträge in deutscher Sprache vorteilhaft wären.

Den Betreuenden ist es wichtig, die Praktikant\*innen über die **Projektarbeit** in die Arbeitsstrukturen zu integrieren und ihnen spannende und breit angelegte Arbeitsbereiche zu offerieren. Dennoch funktioniert die Erarbeitung von individuellen Projekten nicht reibungslos. Es ist möglich, dass dies an fehlenden oder lückenhaften internen Kommunikationswegen liegt. Auch mag es an Planung und Vorarbeiten seitens der Museen fehlen. Die Projektarbeit, so lässt sich jedenfalls feststellen, sollte zukünftig noch besser vorbereitet sein und sich maximal an den Interessen der Praktikant\*innen orientieren. Dies ließe sich ggfls. durch Workshops mit den Praktikant\*innen realisieren oder durch Bedarfsabfragen vor Praktikumsbeginn.

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass die **Vernetzung** der Praktikant\*innen sowie zwischen den am Programm beteiligten Personen ausbaufähig ist. Sowohl die Betreuenden als auch die Mentor\*innen äußern den Wunsch nach Austauschtreffen: mit den betreuten Praktikant\*innen, mit anderen Mentor\*innen bzw. Betreuenden und auch zwischen den für eine\*n Praktikant\*in zuständige\*n Mentor\*in sowie Betreuer\*in. Auch informelle Treffen werden hier als Möglichkeit genannt. Sinnvoll erscheint ein informeller wie auch formalisierter Austausch, um etwaige Herausforderungen im Praktikumsverlauf überinstitutionell zu bearbeiten. Der Austausch zwischen Betreuenden und Mentor\*innen

beispielsweise im Vorfeld des Praktikums könnte weiterhin dazu dienen, die Beratungsprofile, Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten zu schärfen. Darüber hinaus könnten Besuche der Praktikant\*innen bei ihren Mentor\*innen dazu beitragen, die Netzwerke zu erweitern und berufliche Perspektiven auszukundschaften. Sinnvoll wäre im Zuge dessen sicherlich auch, eine Vernetzung zwischen den Leibniz Forschungsmuseen anzustreben.

Um die Austauschtreffen und Vernetzungstätigkeiten zu erweitern, wird vorgeschlagen, einen Teil des Stipendiums als Sondergeld für Besuche, Vernetzungen u. ä. zur Verfügung zu stellen.

Insgesamt wird die **Kommunikation** mit den Projektverantwortlichen während des Bewerbungsprozesses als sehr positiv empfunden. Dies bezieht sich unter anderem auf das Bewerbungsgespräch, das insbesondere aufgrund des kleinen Personenkreises als angenehm beurteilt wurde. Der Umgang miteinander und die Fragen wirkten „natürlich“, wie es ein\*e Praktikant\*in formuliert. Das Bewerbungsverfahren ist transparent. Dabei wird als ein wichtiges positives Moment hervorgehoben, dass das Bewerbungsverfahren nicht rein leistungsorientiert konzipiert worden ist. Als besonders positiv heben die Praktikant\*innen hervor, dass sie trotz der „Einfachheit“ des Bewerbungsverfahrens ein differenziertes Qualifikationsprofil von sich darstellen können.

Die **Vergütung des Praktikums** ist relevant und hat eine elementare Bedeutung für die Praktikant\*innen. Darüber hinaus wird das Stipendium auch als Impuls für eine Strukturveränderungen in Richtung einer fairen und gerechteren Entlohnung von Praktikant\*innen im Museumsbereich betrachtet und gewinnt damit eine politische Dimension.

Die **Beziehung zu den Betreuenden** wird mehrheitlich positiv von den Praktikant\*innen bewertet. Konzeption und Gestaltung der Rolle der Betreuenden scheint somit gelungen. Lediglich bei der Entwicklung der Projektarbeiten könnten die Betreuenden punktuell noch stärker das Finden bedeutungsvoller Arbeiten unterstützen.

Auch die **Beziehung zu den Mentor\*innen** wird positiv von den Praktikant\*innen beschrieben: Hierbei werden die individuelle Betreuung und der externe Blick als besonders wertvolle Elemente betrachtet. Die Praktikant\*innen können persönliche und ggfls. problematische Konstellationen diskutieren, die auch und insbesondere durch Diskriminierungserfahrung entstehen.

Sowohl die Mentor\*innen als auch die Betreuenden sehen die Arbeit mit den Praktikant\*innen als wichtig und wertvoll an. Sie schätzen die Teilnahme am Programm. Ein besonderer Mehrwert des Praktikumsprogramms liegt darin, dass in der Dreierkonstellation zwischen Mentor\*innen, Betreuer\*innen und Praktikant\*innen zahlreiche Reflexionsprozesse angeregt werden, die die eigenen Vorstellungen, Vorurteile und gedanklichen Konzepte infrage stellen und gegenseitige Lern- bzw. Bildungsmomente ermöglichen.

Im Anschluss werden ausgehend von den Ergebnissen übergreifende Themen und Diskussionspunkte für die Weiterführung des Programms zusammengeführt.

#### *Diversitätsprozesse in Museen weiter unterstützen*

Auf konzeptioneller Ebene zielt das Praktikum darauf ab, die Vielfalt im musealen Kontext zu erhöhen. Es macht den Eindruck, dass mit diesem Ziel seitens der Museen große Herausforderungen verbunden sind. Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass die beteiligten Museen noch am Anfang eines Öffnungsprozesses stehen. Indem das Programm an relevante sozialpolitische Diskurse anschließt und Probleme bzw. Herausforderungen auf struktureller Ebene sichtbar macht, liefert Next Generation wesentliche politische bzw. inhaltliche Impulse, die für die Forschungsmuseen von großem Nutzen sein können. Diskriminierung und Rassismus, die das Programm als machtvoll in Gesellschaften und

Organisationen eingebettete Praktiken aufdeckt, können – sofern finanzielle Mittel zur Verfügung stehen – in gemeinschaftlichen Anstrengungen bearbeitet werden. Die gemeinsame machtkritische Arbeit an hegemonialen Strukturen in Organisation und Gesellschaft könnten hierfür erste Schritte im Museumsbereichs darstellen. Dazu wäre es wichtig, die Impulse, die Next Generation in der Praxis bereits sichtbar gemacht hat, aufzunehmen sowie das Praktikumsprogramm als solches an verschiedenen Stellen zu justieren. Es hat sich gezeigt, dass neben der Bereitstellung materieller Ressourcen für die Umsetzung des Praktikantenprogramms flankierend voraussichtlich auch Fortbildungen bzw. Weiterbildungen der Mitarbeitenden zum Thema Interkulturelle Öffnung angestrebt werden sollten. Relevant wäre in diesem Zusammenhang auch, die Ziele gemeinsam (Programmverantwortliche, Leitungsebene und operative Ebene der Leibniz Forschungsmuseen) zu diskutieren und beispielsweise in einem gemeinsam gestalteten Konzept für einen Öffnungsprozess zu fundieren.

#### *Differenzthematization und Selbstreflexion der Museen ansprechen*

In konzeptioneller Hinsicht kann danach gefragt werden, inwiefern sich die Forschungsmuseen zukünftig den benannten Themen gegenüber aufschließen und ihre eigene Praxis kritisch reflektieren. Dies geschieht selbstverständlich bereits. Next Generation hat jedoch gezeigt, dass Antidiskriminierungsarbeit in den Museen nach wie vor große Herausforderungen birgt. Die Öffnung für Vielfalt und unterrepräsentierte Gruppen hat auch zur Folge, dass die Deutungshoheit der überrepräsentierten Gruppen eingeklammert oder zumindest hinterfragbar sein sollte und den unterrepräsentierten Gruppen Mitgestaltungspotenzial und Deutungsmacht eingeräumt werden muss. Ein nächster Schritt wäre es, diese Erkenntnis noch stärker im Rahmen des Praktikums und auch der Projektarbeit zu leben.

#### *Bedeutung des wissenschaftlichen Arbeitens prüfen*

Konzeptionell zielt das Praktikum darauf, Studierenden Einblicke in die (wissenschaftliche) Arbeit der Leibniz Forschungsmuseen zu geben und die Praktikant\*innen in ihrer Kompetenz als Wissenschaftler\*innen zu fördern. Die Ergebnisse der Evaluation zeigen in diesem Zusammenhang einen Gap zwischen den Erwartungen der Praktikant\*innen und der Umsetzung des Programms in den Forschungsmuseen. Um diese Lücke zu schließen erscheint es sinnvoll, die Praktikumsinhalte zu schärfen. Sofern es sich um ein Studierendenpraktikum in ausgezeichneten Forschungsmuseen handelt, könnte sich der Fokus zukünftig mehr auf das wissenschaftliche Arbeiten richten. Bislang überwiegt die Fokussierung der 'Besonderheiten' der Zielgruppe die Beschäftigung mit den (wissenschaftlichen) Arbeitsinhalten deutlich.

#### *Differenzthematization im Programmkonzept schärfen*

Die Thematisierung von Differenz kann auf Programmseite kritisch reflektiert werden. Hierbei stellt sich die Frage, ob die gewollte Fokussierung auf BIPoC und Menschen mit Migrationshintergrund nicht systematisch das Gegenteil des Gewünschten (Vielfalt in Museen normalisieren) zur Folge hat. Immerhin zeigen die Ergebnisse der Evaluation, dass die Zielgruppenfokussierung die Praktikant\*innen im Arbeitsalltag auf eine ihnen unangenehme Weise in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rückt. Anstelle einer Normalisierung von Vielfalt entstehen somit eine Spezifizierung und Sonderstellung. Zielgruppenthematization führt strukturell zu einer Fokussierung und „Besonderung“. Als nächstes wäre hier zu klären, wie das Programmkonzept weiterentwickelt werden kann, um die Thematisierungen von Differenz und Zielgruppe besser mit konzeptionellen Fragen der Vielfalt in Museen auszutarieren.

#### *Strukturelle Unterrepräsentation rassismuskritisch bearbeiten*

Next Generation thematisiert die strukturelle Unterrepräsentation bestimmter Bevölkerungsgruppen. Es zeigt in seinem Anspruch viele zu verhandelnde Dilemmata auf, die insbesondere durch den Fokus auf eine spezifische Zielgruppe deutlich werden. Mit der Thematisierung von struktureller

---

Unterrepräsentation bestimmter Bevölkerungsgruppen verweist es auf ein gesamtgesellschaftliches Phänomen sozialer Ungleichheit, welches es zu bearbeiten gilt. Für die Befragten geht es um die Sichtbarmachung von Diskriminierung und (strukturellem) Rassismus und um ihre kritische Bearbeitung.

Für eine rassismuskritische Arbeit im Museumsbereich ist es aus Sicht der Evaluation unabdingbar, einerseits die Adressat\*innen miteinzubeziehen; darüber hinaus wird es von organisationaler Seite notwendig sein, alle Museumsmitarbeitenden sowohl auf operativer als auch auf Leitungsebene zu gewinnen. Hierzu könnten ebenfalls die durch Next-Generation bereits entstandenen Netzwerke zu den Mentor\*innen und weiteren Personen genutzt werden.