

Qualitätskriterien



Netzwerk für Demokratie und Courage e.V.

- Kurzfassung -

Dresden, 12.10.2016

Vereinbarung des Netzwerkes für Demokratie und Courage

Inhalt

1. Präambel.....	4
2. Ziele des Projektes.....	5
3. Prinzipien der Arbeit des NDC	6
4. Qualitäts- und Bildungsmanagement.....	9
4.1 Konzepte und -pflege	9
4.2 Team und Teampflege.....	12
4.3 Trainer_innen – Ausbildung, Betreuung und Einsätze	15
5. Netzwerkmanagement	17

Abkürzungsverzeichnis

BB	Bildungsbaustein (* ¹)
LK	Länderkonferenz
LNST	Landesnetzstelle
NDC	Netzwerk für Demokratie und Courage
NST	Netzstelle
OH	Overhead / Bundesgeschäftsstelle
PT	Projekttag (*)
TAK	Trainer_innen-Arbeitskreis
TK	Telefonkonferenz
TK-LK	monatliche Telefonkonferenz der LNST
TN	Teilnehmende
TR	Trainer_innen
TRB	Trainer_innen-Betreuung
TS	Teamschulung
TTT	Train the Trainer
ZIM	Ziel-Inhalt-Methode-Papier

Legende

Teamer_innen	ehrenamtlich engagierte junge Leute, die für die eigenverantwortliche Durchführung der NDC-Projekttag qualifiziert sind
Berater_innen	ehrenamtlich engagierte Berater_innen, die für die eigenständige Durchführung der Beratungen qualifiziert sind
Trainer_innen	ehrenamtlich engagierte Teamer_innen, die für die Qualifizierung neuer NDC-Teamer_innen ausgebildet sind und die Landesnetzstellen bei der Projektarbeit unterstützen
Train-the-Trainer_innen	ehrenamtlich engagierte Trainer_innen, die neue NDC-Trainer_innen ausbilden
Externe Multiplikator_innen	Fachkräfte (z.B. in der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung Tätige), die gewonnenes Wissen an Interessierte in den eigenen Strukturen weitertragen und dadurch „multiplizieren“
Partner_innen	umfasst Kooperationspartner_innen(mit schriftlicher Kooperationsvereinbarung) und Netzwerkpartner_innen (in den regionalen Landesnetzstellen engagiert)
Projektakteure	umfasst alle im NDC Engagierten: Teamer_innen, Trainer_innen, Partner_innen, Mitarbeiter_innen in den Landesnetzstellen, Overhead, Vorstand und Mitglieder des NDC e.V.
Landesnetzstellen	setzen das NDC-Konzept eigenverantwortlich im Bundesland um, z.T. gibt es neben den bundeslandweit agierenden Landesnetzstellen (LNST) zusätzlich regionale Netzstellen (NST)
Hospitation	neu ausgebildete Teamer_innen agieren bei der Erstumsetzung des jeweiligen Konzeptes innerhalb eines konzepterfahrenen Teams

¹(*) Alle im Folgenden beschriebenen Vereinbarungen zu Projekttagen (PT) sind äquivalent auch für Bildungsbausteine (BB) gültig.

1. Präambel

Unter dem Dach des Netzwerks für Demokratie und Courage (NDC) hat das Projekt „Für Demokratie Courage zeigen“ in den letzten Jahren eine hohe Qualität in der außerschulischen Bildungsarbeit erreicht. Das Projekt war Motor für die Öffnung der Schulen und ist heute wichtiger Bestandteil der antirassistischen und antidiskriminierenden Bildungsarbeit auf dem Weg zur Herausbildung einer demokratischen Gesellschaftskultur. Das ursprünglich in Sachengestaltete Projekt hat sich inzwischen zu einem länderübergreifenden Netzwerk entwickelt.

Bei einem wachsenden Netzwerk sind konkrete Absprachen notwendig, um die Qualität der Arbeit abzusichern und sie gegenüber der Öffentlichkeit kenntlich zu machen. Das Label „Für Demokratie Courage zeigen“ umfasst Qualitätskriterien, an denen sich die Partner_innen orientieren. Regionale Freiheiten und Entwicklungen sollen hierbei gewahrt bleiben.

Das Netzwerk besteht im Wesentlichen aus folgenden Projektakteuren: den Teamer_innen, den Trainer_innen, den Mitarbeiter_innen der Landesnetzstellen, den Partner_innen und dem Overhead, das vom Vorstand des Vereins Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. bestellt wird.

Generell gelten für alle Projektakteure die vereinbarten Qualitätskriterien. Die Projektakteure verpflichten sich zu Transparenz sowie zum gemeinsamen, regelmäßigen Austausch und bereiten alle projektrelevanten Entscheidungen gemeinsam vor. Ausgenommen davon sind Finanz- und Personalentscheidungen. Diese obliegen dem jeweiligen Träger der Maßnahme bzw. den juristisch handelnden Personen. Um einen reibungslosen Projektablauf zu gewährleisten, werden in den Ländern geeignete Instrumente installiert bzw. Verabredungen getroffen. In ihnen spiegelt sich die Vielfalt der Projektakteure wider (z.B. Verein, Ländernetzwerke, Steuerungsgruppen, Beiräte, Austausch von Protokollen, etc.).

Die Teamer_innen gestalten das Projekt *Für Demokratie Courage zeigen* inhaltlich aus. Sie setzen eigenverantwortlich die Projekttag (PT), die den Schwerpunkt des NDC bilden, um. Die Trainer_innen führen bundesweit eigenverantwortlich Teamschulungen durch und sichern in den beteiligten Ländern die Qualität (z.B. durch die Beteiligung an der Teambetreuung, der Gestaltung von Teamtreffen und die Durchführung von Weiterbildungen). Wesentliche Aufgaben der Mitarbeiter_innen der Landesnetzstellen sind: die Organisation, Finanzplanung und Abrechnung der Projektarbeit; die Betreuung des Teams; Koordination der Partner_innen; aktive Beteiligung an der bundesweiten Zusammenarbeit. Die Partner_innen sind für die strategische Ausrichtung sowie die finanzielle und personelle Absicherung des Projektes im jeweiligen Bundesland verantwortlich.

Durch das Overhead werden die Qualitätskriterien geprüft und eingefordert, die Ergebnisse der Arbeit in den Ländern erfasst und ausgewertet, weiterentwickelt und transferiert. Es organisiert die Kommunikations- und Kooperationsprozesse der Akteure und bündelt so deren Ressourcen. Die zentrale Koordinierungsanforderung liegt darin, das Netzwerk zu leiten, zu beraten und nach außen darzustellen.

2. Ziele des Projektes

Das Netzwerk für Demokratie und Courage fördert und stärkt den Aufbau zivilgesellschaftlicher Strukturen und demokratischer Kultur.

Übergreifende Ziele der Projektstage und weiterer Angebote

Das Projekt leistet Aufklärung über Wirkungsweisen von Diskriminierung und vermittelt Wissen über die daraus resultierende Gefährdung des demokratischen Miteinanders. Ziel des Projektes ist es, klar gegen menschenverachtende Meinungen aufzutreten. Beispielhaft stehen dafür rassistische, antisemitische, nationalistische, sexistische, homophobe Haltungen. Junge Menschen (NDC-Teamer_innen) engagieren sich zivilgesellschaftlich, regen andere zum Nachdenken an und ermutigen sie, selbst aktiv zu werden. Wir fördern die Solidarität mit Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind und zeigen couragierte Handlungsmöglichkeiten im Alltag auf. Darüber hinaus stärken und fördern wir Sozialkompetenzen und ein offenes und faires Miteinander.

Diese Ziele liegen der gesamten Arbeit des Netzwerkes für Demokratie und Courage auf den nachfolgend benannten Umsetzungsebenen zugrunde:

- Bildungsarbeit an Schulen und Ausbildungseinrichtungen
- Ausbildung von Teamer_innen und Trainer_innen
- Netzwerkarbeit und Fortbildungen von Ausbilder_innen, Sozialpädagog_innen, Kommunalpolitiker_innen und externen Multiplikator_innen
- (politische) Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit

Neben diesen definierten Zielen wird die Arbeit des NDC durch die Vereinsatzung (siehe Anhang) bestimmt.

Die konkreten Lernziele der einzelnen Projektstage und weiteren Angebote sind in den ZIM festgeschrieben (siehe Anhang – Ziele der Kernprojektstage).

3. Prinzipien der Arbeit des NDC

Grundsätzlich gilt: Jeder junge Mensch, der sich mit den genannten Zielen des Projektes identifiziert, kann mitmachen.

Jugend für Jugend

In der Arbeit des Netzwerks wird das aus der Peer-Group-Education abgeleitete Prinzip „Jugend für Jugend“ angewandt. Junge Menschen werden in qualifizierten Bildungsprozessen ausgebildet und befähigt, mit anderen jungen Menschen zu arbeiten. Dies öffnet den Zugang zu Jugendlichen und ihrer Lebenswelt. Sie akzeptieren die Teamer_innen als gleichwertige Partner_innen und drängen diese nicht in eine distanzierte „Erwachsenenposition“. Junge Menschen reden in einer ähnlichen Sprache miteinander und können somit die soziale Wirklichkeit der Schüler_innen und Azubis eher begreifen und damit umgehen. Mit diesem Wirk- und Arbeitsprinzip werden Kommunikationshürden abgebaut und eine gleichberechtigte Diskussionsebene angeboten.

Daraus abgeleitet ergeben sich keine fest definierten Altersvorgaben für Teamer_innen. Es ist jeweils im Einzelfall zu entscheiden, ob Menschen im Verhalten und Auftreten dem Ansatz „Jugend für Jugend“ gerecht werden.

Aufsuchender Ansatz

Es wird ein aufsuchender Ansatz (Geh-Struktur) verfolgt. Die Teamer_innen gehen in den sozialen Raum, in dem sich die jeweiligen Zielgruppen (Schüler_innen, Auszubildende, Lehrer_innen, Kommunalpolitiker_innen, generell Interessierte) befinden, um mit ihnen zu interagieren. Im PT stehen die Teilnehmer_innen im Mittelpunkt. So ist die Methodik der PT darauf angelegt, die Lebenswelt der Jugendlichen einzubeziehen.

Handlungsorientierung

Ziel der PT ist es, die Zielgruppen zum kritischen Nachdenken und zum eigenen Handeln anzuregen und zu motivieren. Statt abstrakter Wissensvermittlung wird auf die aktive Einbeziehung der Jugendlichen am PT gesetzt. Die Methoden im PT vermitteln konkrete Handlungsoptionen, die die Teilnehmer_innen während des PT ausprobieren und in ihren persönlichen Lebensalltag transferieren können.

Beteiligung

Junge Menschen gestalten das Projekt. Nur durch ihre Beteiligung sowohl inhaltlicher als auch methodischer Art und Weise lebt und entwickelt sich das Projekt. Die Beteiligungsmöglichkeiten fangen an bei der konkreten inhaltlichen Gestaltung der vorhandenen PT, gehen über Präsentationen des Projektes bei verschiedenen Veranstaltungen bis hin zur strukturellen Unterstützung. Auch die Möglichkeit, neue Ideen (z.B. PT) zu entwickeln und zu verwirklichen, besteht. Diese müssen aber mit den jeweiligen Projektakteuren in den Ländern abgestimmt sein. Die Teamer_innen bringen Wünsche und Änderungen nicht nur ein, sondern kümmern sich gleichzeitig auch um deren Umsetzung. Dadurch werden weitere Schlüsselqualifikationen erworben. Die Teamer_innen sind in die Strukturen des NDC aktiv eingebunden, z.B. als Vertretung in Steuerungsgruppen, Vorständen, Betreuungen, etc. Um Transparenz zu gewährleisten, werden für durchzuführende Maßnahmen Ausschreibungsverfahren angewandt, so z.B. bei Teamschulungen, PT, der Trainer_innen-Einsatzplanung für Teamschulungen, Trainer_innen-Ausbildung, etc.

Lernende Organisation

Ausgehend von der Reflexion des Handelns auf allen Ebenen des Projektes befinden sich die Inhalte und die Organisation in ständiger Veränderung. Das Netzwerk selbst versteht sich als ein über die Beteiligung definiertes Projekt. Es wird somit von den Partner_innen und allen beteiligten Teamer_innen getragen und ständig weiterentwickelt (z.B. durch Evaluation und regelmäßige Konzeptüberarbeitung).

Professionelle professionsungebundene Arbeitsweise

Die Projektaktivitäten ermöglichen die Ausbildung von Teamer_innen unabhängig von Beruf, Studium oder Tätigkeit und Herkunft. Dadurch ergibt sich eine vielfältige, reiche Mischung der Lebensrealitäten und Kenntnisse. Die Ausbildung vermittelt Kenntnisse der Erziehungswissenschaft, Psychologie und didaktisch-methodische Fähigkeiten.

Freiwilliges Engagement

Die Teamer_innen engagieren sich auf Basis des freiwilligen Engagements. Das bedeutet eine hohe Motivation und eine große Identifikation mit den Projektzielen und -inhalten. Sie sind diejenigen, die das Wesen des Projekts ausmachen und dieses auch gestalten.

Gender-Mainstreaming

Um die geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen von Frauen/Mädchen und Männern/Jungen zu thematisieren, diese auch bewusst zu machen und zu hinterfragen, spielt Gender-Mainstreaming im Projekt eine wichtige Rolle. Die Inhalte und Methoden der Projektstage ermöglichen eine direkte Sensibilisierung für die eigene und für andere Geschlechterrollen. Bei allen Aktionen wird auf eine Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern geachtet, Sexismus, Homophobie und der Benachteiligung von Mädchen und Frauen wird aktiv entgegengetreten. Die Teilnehmer_innen werden durch die gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Teamerin und Teamer positiv sensibilisiert. Ein PT wird möglichst von einem gemischtgeschlechtlichen Team durchgeführt. In den Teamschulungen werden die Inhalte und Methoden ebenfalls nach Möglichkeit von einem gemischtgeschlechtlichen Trainer_innenteam vermittelt.

Reflexion

Die ständige Reflexion der Projektakteure und ihres Handelns gehört zu den Grundprinzipien der Projektarbeitsweise und garantiert zugleich die beständige Fortentwicklung des Gesamtprojekts. Das Reflexionsprinzip gilt für alle Ebenen des Projekts und reicht von der kritischen Überprüfung eines einzelnen PT durch die Teilnehmer_innen, der gegenseitigen Reflexion der Teamer_innen bis hin zur regelmäßigen Konzeptüberarbeitung. Auch alle organisatorischen Ebenen des Projekts ordnen sich in dieses Prinzip ein.

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit hat in der Arbeit des NDC mehrere Dimensionen:

Sie bezieht sich zunächst auf die Teamer_innen selbst. Dies sind junge Menschen, die, aus unterschiedlichen Zusammenhängen kommend, Mitwirkende im Projekt werden und über längere Zeiträume ihre Erfahrungen in das Projekt einbringen. Gleichzeitig sind sie Lernende von inhaltlichen, methodischen und psychosozialen Prozessen in der politischen Bildungsarbeit. Die Möglichkeit, eigene Erfahrungen in das Projekt einbringen zu können und von anderen Erfahrungen zu lernen, fördert in starkem Maße die persönliche Entwicklung von jungen Menschen. Durch die Beteiligung wird ebenso die Motivation zu einem längerfristigen gesellschaftlichen Engagement gefördert.

Eine weitere Dimension von Nachhaltigkeit im Projekt sehen wir im Vernetzungsanspruch. Dies bedeutet einerseits, Projekte vor Ort in unsere Arbeit einzubeziehen und zu beteiligen, und ande-

rerseits auch offen für andere Projekte zu sein, die demokratiefördernde Arbeit leisten und zu zivilgesellschaftlichem Engagement motivieren. Auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene gibt es Kooperationen sowie konkrete Zusammenarbeit mit anderen Initiativen, Vereinen, Verbänden und Institutionen.

Für junge Menschen bietet das NDC ein umfassendes Angebot von Projekttagen, deren nachhaltige Wirkung durch Mehrtagesprojekte, langfristige Begleitung von Gruppen und der Vermittlung von Kontakten zu anderen Organisationen (z.B. DGB-Jugenden, SOR/SMC, Opferberatung etc.) verstärkt wird.

Die Schulung von Lehrkräften und anderen externen Multiplikator_innen wirkt nicht nur auf diese Zielgruppe selbst, sondern dient der Verstärkung der Wirkung unserer Arbeit. (Siehe Anhang 7.7 – Auswertungsgespräch mit Lehrer_innen nach einem Projekttag)

4. Qualitäts- und Bildungsmanagement

4.1 Konzepte und -pflege

Ziel-Inhalt-Methode-Papier (ZIM)

Für jeden Projekttag (PT) gibt es ein spezielles Konzeptpapier, in diesem nach dem Prinzip Ziel – Inhalt – Methode (ZIM) der Fahrplan für den PT beschrieben ist. Dieses ZIM-Papier stellt den gemeinsamen Nenner der Projektakteure dar und sichert die vereinbarten Qualitätskriterien. Das ZIM-Papier gibt den Teamer_innen nicht nur Sicherheit bei der Durchführung eines PT, sondern gewährleistet auch die einheitliche Umsetzung und Qualität der PT. Die erarbeiteten Konzepte werden nur an jene ausgehändigt, die eine Teamschulung des NDC absolviert haben. ZIM werden nicht in digitaler Form an Dritte weitergegeben. Ausnahmen bedürfen einer Absprache mit dem Overhead. (Siehe Anhang 7.6 – Handlungsempfehlungen zum Schutz der NDC-Inhalte)

Kernkonzepte A, B, C

Schwerpunkt unserer Bildungsarbeit an Schulen, Ausbildungs- und Jugendeinrichtungen sind PT. Dabei hat sich eine große Vielfalt unterschiedlicher PT in den einzelnen Bundesländern entwickelt. Bei der Vereinbarung von Kernkonzepten geht es darum, als überregional identifizierbares bundesweites Projekt wahrnehmbar zu sein. Die gemeinsamen PT werden von den Partner_innen in allen Regionen angeboten und stehen für die gemeinsame Qualität und Erkennbarkeit.

Von den Partner_innen in allen beteiligten Bundesländern werden die Projekttag *Für Demokratie Courage zeigen* A, B und C angeboten. Grundsätzlich gilt, dass wir die Inhalte der Kernkonzepte A, B, C im Namen und im Konzept geschützt sehen (ZIM). Notwendige regionale Anpassungen (Videos, Kontaktadressen, etc.) sind dabei selbstverständlich möglich, werden aber mit den Ländern, die die Konzepthoheit für den jeweiligen PT halten, verabredet und dokumentiert. (Siehe Anhang 7.6 – Handlungsempfehlungen zum Schutz der NDC-Inhalte)

Zusatzangebote

Weitergehende Angebote, z.B. Projektwochen (PW) und Bildungsbausteine (BB), können in einzelnen Bundesländern zusätzlich realisiert werden. Sie gehören zum gemeinsamen Angebot *Für Demokratie Courage zeigen*, wenn sie im Netzwerk des jeweiligen Bundeslandes in Absprache mit dem Overhead vereinbart werden.

Die Partner_innen verpflichten sich, bei neu zu entwickelnden PT im Vorfeld die Konzepthoheit zu klären und bei der Entwicklung der Konzepte die Qualitätskriterien zu beachten. D.h., dass die Konzepte in andere Länder transferierbar sind (siehe ZIM), regelmäßige Überarbeitungen der Konzepte stattfinden (siehe [Konzeptüberarbeitung](#)) und bei der Erarbeitung der Konzepte die freiwillig Engagierten in den Ländern miteinbezogen werden.

Neben den PT gibt es innerhalb des NDC Seminarkonzepte, die für bestimmte Zielgruppen entwickelt wurden. Die Bildungsbausteine „Teamfähigkeit und Kommunikation“ (BB T) und „Konfliktlösung“ (BB K) richten sich beispielsweise an Auszubildende, der Projekttag F an externe Multiplikator_innen in Schule und Jugendarbeit und die Projekttag V, W und Z an Kinder ab der 5. Klasse. Alle unterliegen denselben Qualitätsrichtlinien und Absprachen, um die Kompatibilität und Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Die PT werden in der Regel kostenfrei angeboten.

Konzepthoheit

Die Konzepthoheit und die Verantwortung für die Überarbeitung sowie die Kontrolle der Qualität obliegen jeweils den Partner_innen, die den PT entwickelt haben. Diese sind verantwortlich für die

Pflege der Konzepte und der Übernahme der damit verbundenen Kosten. Des Weiteren wird die ständige Weiterbildung und Qualifizierung der Teamer_innen durch Angebote der Partner_innen gesichert.

Falls das Konzept durch die verantwortlichen Partner_innen nicht, wie in Punkt [Konzeptüberarbeitung](#) festgelegt, gepflegt werden kann, ist es möglich, die Konzepthoheit durch die Vermittlung des Overheads an eine andere Landesnetzstelle abzugeben. Gleiches Verfahren tritt ein, wenn der umsetzende Projektträger im Land durch Einstellung der Förderung etc. die Konzepthoheit nicht fortführen kann.

Konzepterarbeitung

Konzepterarbeitungen orientieren sich an Qualitäts- und Beteiligungsaspekten. Angeleitet von Trainer_innen und/oder Mitarbeiter_innen sollte möglichst ein breites Spektrum von freiwillig Engagierten an der Erarbeitung teilnehmen. Wollen Teamer_innen oder Trainer_innen neue Konzeptideen in den Ländern entwickeln, ist dies mit den jeweiligen Partner_innen im Land im Vorfeld abzustimmen (siehe Zusatzangebote). Neue Konzepte sollten nach der ersten praktischen Erprobung evaluiert und evtl. angepasst werden, bevor sie an weitere Länder transferiert werden.

Mit der Konzepterarbeitung werden gleichzeitig die Rahmenbedingungen (Zielgruppe, Qualifizierung der Teamenden, Honorarsätze, etc.) für das entwickelnde Konzept bestimmt. Bei der Übernahme des Konzeptes durch andere Länder muss die Einhaltung der Rahmenbedingungen gewährleistet werden. Werden die Rahmenbedingungen in Nachhinein (Konzeptüberarbeitung) verändert, muss dies in Absprache (Moderation Overhead) mit den umsetzenden Ländern erfolgen.

Konzeptüberarbeitung

Die Konzepte leben von der dynamischen und zielgerichteten Weiterentwicklung und der aktiven Beteiligung aller, stellen also kein starres Konstrukt dar. Anhand der Feedbacks der Teamer_innen aus der Projekttagspraxis und der Auswertung der Reflexionsbögen (siehe [Selbstevaluati-on](#)) werden Erkenntnisse darüber gewonnen, an welchen Stellen die Konzepte verbessert oder verändert werden müssen. Diese Ergebnisse fließen in regelmäßigen Konzeptüberarbeitungen ein: Kernkonzepte 1,5-jährlich, weitere Konzepte je nach Bedarf (dieser generiert sich z.B. aus der Anzahl der Umsetzung, aus inhaltlichen und methodisch-didaktischen Anforderungen) jedoch spätestens alle 3 Jahre. Dieses Verfahren gewährleistet die Einheitlichkeit und Verbindlichkeit der Konzepte; es ermöglicht die Überprüfung der Wirksamkeit (z.B. der Methoden im PT) und sichert die Aktualität.

Konzeptüberarbeitungen werden von dem Bundesland mit der jeweiligen Konzepthoheit für den PT organisiert und finanziert. Nach dem Abschluss der Konzeptüberarbeitung sind die ZIM bis zur nächsten Überarbeitung verbindlich. Davon ausgenommen sind abgestimmte notwendige regionale Anpassungen, d.h. es werden bis zur nächsten Überarbeitung keine inhaltlichen Veränderungen mehr vorgenommen. Werden die Rahmenbedingungen (Zielgruppe, Qualifizierung der Teamenden, Honorarsätze, etc.) geändert, muss dies mit den umsetzenden Ländern und dem Overhead abgestimmt werden.

Konzepttransfer

Alle im Netzwerk agierenden Bundesländer stellen nach der Konzeptüberarbeitung zeitnah die für einen Transfer notwendigen Ressourcen zur Verfügung. Dies umfasst die Kofferüberarbeitung und den Transfer der überarbeiteten Konzepte an die Teamer_innen. Die Konzepte werden von Trainer_innen und an der Konzeptüberarbeitung beteiligten Teamenden an das Team transferiert. Der gesamte Prozess der Konzeptumstellung muss in jedem Land spätestens 3 Monate nach der Konzeptüberarbeitung abgeschlossen sein. (Siehe Anhang 7.8 Transfers – Besetzung, Durchführung und Honorierung)

Einführung von Projekttagen

Die Partner_innen entscheiden über die Einführung der Konzepte in ihren Ländern und stellen die dafür notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen (TS, PT-Akquise, Material, Konzepttransfere, Durchführungskosten) sicher. Die Einführung von Projekttagen erfolgt immer in Absprache mit dem Overhead und dem Bundesland mit der jeweiligen Konzepthoheit. Mit der Einführung eines PT im Bundesland sind Klärungen im Vorfeld, die Begleitung der Einführung und Startphase sowie eine anschließende gemeinsame Reflexion verbunden. Die Länder stellen sicher, dass mit der Einführung ausreichend eigene Teamer_innen/Trainer_innen für das Konzeptgeschult sind. So ist gewährleistet, dass die festgelegten Qualitätsstandards für das Konzept im Land umsetzbar sind und das einzuführende Konzept strategisch eingebettet ist. Das Land mit der jeweiligen Konzepthoheit stellt alle PT-Unterlagen zur Verfügung. Deren Erstellung sowie die organisatorische Abwicklung der Teamschulung erfolgt durch das jeweilige Land.

4.2 Team und Teampflege

Teamausbildung

Die Teilnahme an der Teamschulung ABC ist die Grundvoraussetzung für die freiwillig engagierten Teamer_innen, um selbstständig das jeweilige PT-Konzept durchzuführen. Die Teamschulung erfüllt wie die PT durch ein einheitliches ZIM-Papier denselben Standard innerhalb des gesamten Netzwerks.

Die Teamschulungen werden von eigens dafür qualifizierten Trainer_innen durchgeführt (siehe [Trainer_innen-Ausbildung](#)). Diese Trainer_innen geben zeitnah nach der jeweiligen Teamschulung eine Rückmeldung zur Einsetzbarkeit der Teamer_innen an die LNST und den TRB.

Die Qualifizierung zu weiteren PT erfolgt zusätzlich in weiteren Teamschulungen. Die Grundlage für die Teilnahme ist die vorherige Vermittlung und Umsetzung der Projektstage A, B und C. Jedes PT-Konzept kann nur nach Teilnahme an der jeweiligen Teamschulung von den Personen umgesetzt werden. Vermittlungen aktualisierter Konzepte, z.B. nach einer Konzeptüberarbeitung, können nur Teamer_innen erhalten, die zuvor an einer Teamschulung zum Konzept teilgenommen haben, auch wenn diese länger zurückliegt.

Teamschulung ABC

Diese Teamschulung dauert mindestens 6 Tage, in denen methodisch-didaktische Grundlagen, die Inhalte der Projektstage und das gemeinsame Grundverständnis vermittelt und diskutiert werden. Die Teamer_innen erhalten innerhalb von 4-6 Wochen eine Dokumentation der Teamschulung. Die jeweilige LNST fordert die Dokumentation von den Trainer_innen ein und verschickt sie an die neu ausgebildeten Teamer_innen. Im Anschluss an die Teamschulung ist eine Hospitation an einem A, B oder C-PT verpflichtend.

Die Inhalte der Teamschulung ABC sind in einem ZIM vordefiniert:

- Kennen lernen
- Projektpräsentation und Projektkonsens
- Anforderungen an die Teamer_innen
- Grundlagen Methodik-Didaktik
- Inhaltliche Grundlagen zum Thema Nazis und rechte Ideologie
- Tipps und Tricks bei Argumentieren gegen rechte Vorurteile
- Codes & Styles bei Nazis
- Erarbeitung der 3 Kernprojektstage A, B, C und intensive Feedbackübungen
- Umgang mit Widerständen in der Gruppenarbeit
- Organisatorische Ablaufplanung

Weitere Teamschulungen

Weitere Konzepte werden in zusätzlichen Teamschulungen vermittelt. Für die Teilnahme ist die Grundlagenschulung für die Projektstage A, B, C Voraussetzung. Diese Teamschulungen werden von zwei jeweils auf den PT ausgebildeten und praxiserfahrenen Trainer_innen durchgeführt. In den Schulungen werden jeweils themen- und praxisbezogene Inhalte vermittelt. Beim PT F ist im Anschluss der Teamschulung eine Hospitation angesetzt.

Dauer der Teamschulungen:

- Teamschulung PT A plus, PT E, PT M, PT F mindestens 16 Stunden
- Teamschulung BB T & K, PT S mit Gendersensibilisierung mindestens 24 Stunden
- Teamschulung V/W/Z mindestens 36 Stunden

Inhalte:

- Kennen lernen
 - Inhaltliche Grundlagen
 - Vermittlung der Inhalte des PT
- Praktische Übungen mit Reflexion

Teilnahme von Personen bei Teamschulungen eines anderen Bundeslandes

Menschen, die an einer ABC-Teamschulung teilnehmen möchten, müssen sich grundsätzlich in dem Bundesland anmelden, in welchem sie teamen werden. Eine direkte Anmeldung für eine ABC-Teamschulung in einem anderen Bundesland ist nicht möglich. Sind Plätze in anderen Bundesländern frei, werden diese über den Landesnetzstellenemailverteiler angeboten und dann entscheiden die Landesnetzstellen nach Vorgespräch, welche Teilnehmenden sie in Absprache mit dem durchführenden Bundesland entsenden.

Teamer_innen, die an einer fortführenden Teamschulung in einem anderen Bundesland teilnehmen möchten, können sich bei bundesweiter Öffnung der Ausschreibung direkt anmelden. Eine Absprache der Kolleg_innen aus den Landesnetzstellen ist notwendig. So soll sichergestellt werden, dass die Landesnetzstelle eine Ausbildung im Rahmen ihrer Bildungsaktivitäten für diese_n Teamende_n unterstützt.

Teameinsatzplanung

Die Teameinsatzplanung erfolgt nach folgenden Kriterien: Ein möglichst gemischtgeschlechtliches Team aus der Region ergänzt sich sowohl in den individuellen Fähigkeiten bezüglich der Inhalte und des Umgangs mit Gruppen allgemein, in gesammelten Erfahrungen mit den PT und in persönlichen Eigenschaften. Wichtig bei der Vergabe von PT sind ebenfalls der Bezug zum und die Aktivität im Projekt und eine zahlenmäßig möglichst gerechte Vergabe von PT. Dazu werden alle möglichen Einsätze ausgeschrieben.

Vor- und Nachbereitung eines Projekttages

Jeder PT wird vom jeweiligen Team selbstständig, persönlich intensiv vor- und nachbereitet. Dies umfasst im Vorfeld die Diskussion bzw. den inhaltlichen Abgleich des jeweiligen ZIM-Papiers mit der Vergabe der einzelnen Parts und eine reflektierende Auswertung des PT anhand des gemeinsam ausgefüllten Online-Teamreflexionsbogens. Besondere Vorkommnisse werden separat an die LNST (siehe [Teambetreuung](#)) weitergegeben.

Selbstevaluation

Von den Teamer_innen wird nach jedem PT gemeinsam ein Teamreflexionsbogen ausgefüllt und in die Online-Maske im internen Bereich der Website ein gepflegt. Der Hauptzweck des einheitlichen Fragebogens liegt in der Selbsteinschätzung in Bezug auf die Klasse/Gruppe, den Verlauf des PT, der inhaltlichen Evaluation der Konzepte und der Teamarbeit. Die Ergebnisse werden in der Evaluationsdatenbank unter Berücksichtigung der Datenschutzrichtlinien gespeichert und halbjährlich vom Overhead ausgewertet (gesamt und länderspezifisch) und den LNST grafisch aufbereitet zur Verfügung gestellt.

Zum Projekttag erhalten die Lehrer_innen einen Reflexionsbogen, der gemeinsam mit der Klasse ausgefüllt und an die LNST übersandt werden soll. (siehe Anhang 7.7 – Auswertungsgespräch mit Lehrer_innen nach einem Projekttag)

Teambetreuung

Die Teambetreuung besteht aus Haupt- oder Ehrenamtlichen und hat die Aufgabe, die Qualität der PT im Auge zu behalten und nach der Auswertung durch das Projekttagsteam individuelle Gespräche zu führen. Dort, wo Schwierigkeiten im PT aufgetaucht sind, versucht die Teambetreuung gemeinsam mit den Teamer_innen alternative Handlungsoptionen zu entwickeln. Bei Bedarf werden Möglichkeiten zur Teamer_innenweiterbildung gesucht und angeboten.

Teamtreffen

Ein wichtiges Instrument zur Qualitätssicherung und auch zur aktiven Beteiligung am Projekt sind die Teamtreffen. Es finden regelmäßig Teamtreffen in den einzelnen Bundesländern statt, bei denen die Teamer_innen ihre Projekttagsarbeit reflektieren, Verbesserungsdiskutieren, neue Aktivitäten planen und sich persönlich austauschen. Einmal im Jahr besteht beim Bundesteamtreffen auch die Möglichkeit des Austausches über die regionalen Grenzen hinaus. Den Teamer_innen werden zusätzlich Weiterbildungs- und Qualifizierungsseminare angeboten.

4.3 Trainer_innen – Ausbildung, Betreuung und Einsätze

Trainer_innen-Ausbildung

Durch die Trainer_innen-Ausbildung werden erfahrene Teamer_innen aus dem Projekt befähigt, im Rahmen des NDC die Teamschulungen für neue Teamer_innen durchzuführen. Neben einem starken Beteiligungsaspekt gewährleistet dies eine authentische und praxisbezogene Vermittlung der Inhalte in den Teamschulungen. Darüberhinaus unterstützen die freiwillig engagierten Trainer_innen durch ihre fachliche Kompetenz die LNST bei der Projektarbeit, z.B. bei der Teambetreuung, durch Qualifizierungsseminare der Teamer_innen, bei Teamtreffen, etc.

Die Ausbildung umfasst unter anderem folgende inhaltliche Schwerpunkte:

- Methodisch-didaktische Grundlagen der Bildungsarbeit
- Argumentationstraining
- Mediation- und Konfliktmanagement
- Lernpsychologie
- Zielgruppenanalyse und Gruppenarbeit
- PT Konzeptvermittlung (T,K, M, S und F)
- Konzeption von Bildungsmaßnahmen

Die Inhalte und deren Ablauf werden von den durchführenden Trainer_innen geplant und festgeschrieben. Diese Trainer_innen geben zeitnah nach der Ausbildung eine Rückmeldung zur Einsetzbarkeit der neuen Trainer_innen an die LNST, das Overhead und die TRB. Die Entscheidung, ob und wie eine Trainer_innen-Ausbildung stattfindet, wird von den Partner_innen getroffen und vom Overhead organisiert. Trainer_innen-Ausbildungen sind abhängig von Bedarf und Finanzierbarkeit.

Train-the-Trainer_in (TTT)

Durchgeführt wird die Trainer_innen-Ausbildung durch ein Train-the-Trainer-Team (TTT), das sich wie folgt konstituiert:

Es erfolgt ein Ausschreibungsverfahren für die Durchführung der Ausbildung im aktiven Trainer_innenkreis des NDC. Die Auswahl trifft das Overhead. Wird eine Trainer_innen-Ausbildung von einem Land separat organisiert, finanziert und umgesetzt, erfolgt die Besetzung in Absprache mit der jeweiligen Geschäftsführung.

Die Inhalte der Trainer_innen-Ausbildung werden durch das jeweilige TTT-Team selbst bestimmt. Die oben genannten Schwerpunkte bilden dabei einen faktischen Rahmen. Die TTT sind angehalten, sich an den vorherigen Ausbildungsgängen und den jeweiligen inhaltlichen und methodischen Entwicklungen im NDC zu orientieren. Bestandteil der Ausbildung ist die Vermittlung der ZIM für die Projektstage T&K, S, F, und M, so dass die Trainer_innen im Anschluss in der Lage sind, die Projektstage und dazugehörige Teamschulungen umzusetzen.

Die NDC-Geschäftsführung als umsetzende Instanz behält sich vor, jeweils eine Person mit Trainer_in-Status als Vertreter_in in die jeweiligen TTT zu integrieren. Dadurch wird gewährleistet, dass das Overhead intensive Kenntnisse über die neuen Trainer_innen und ihre Kompetenzen gewinnt und dass die Ausbildungsgänge gemäß den Absprachen im Netzwerk verlaufen.

Auswahl der Teamer_innen für die Trainer_in-Ausbildung

Die Auswahl der neu auszubildenden Trainer_innen erfolgt durch die jeweilige LNST in Absprache mit den aktiven Trainer_innen vor Ort und ggf. Partner_innen. Ausgewählt wird nach Kriterien wie umfassende PT-Erfahrung, Kenntnis des NDC über die Projektstage hinaus, Einsetzbarkeit von min-

destens 2 Jahren nach Abschluss der Ausbildung, Bereitschaft zu Durchführung von Teamschulungswochen, Konzeptüberarbeitungen, Wochenendarbeit sowie freiwilligem Engagement im Bereich der Landesnetzstelle, z.B. Teambetreuung, Qualifizierungsseminare der Trainer_innen, Unterstützung bei Teamtreffen, etc. Die Auswahlkriterien werden den Bewerber_innen innerhalb des Verfahrens deutlich gemacht. Die Anzahl der Personen, die pro Bundesland an einer Trainer_innen-Ausbildung teilnehmen, wird auf Grundlage einer NDC-intern verabredeten Quote festgelegt.

Trainer_innen-Vernetzung (TAK)

Zweimal jährlich treffen sich die Trainer_innen, das NDC-Overhead sowie ggf. LNST-Vertreter_innen und Partner_innen zum Trainer_innen-Arbeitskreis (TAK). Die TAK dienen dem gegenseitigen Kennenlernen, sind Plattform für Erfahrungsaustausch, der Weiterbildung, dem Konzepttransfer und der Vor- und Nachbereitung von Teamschulungen. Darüber hinaus können von den Trainer_innen eigenständig Arbeitskreise initiiert werden. Wurden Trainer_innen für eine Teamschulung eingesetzt, so ist ihre Teilnahme am vorhergehenden TAK verpflichtend.

Trainer_innen-Betreuung (TRB)

Die Trainer_innen-Betreuung (TRB) betreut die Trainer_innen während der Teamschulungen und besteht aus zwei Trainer_innen (Wahl durch den TAK) sowie einer Person aus dem Overhead (Festlegung durch Overhead). In einem Ausschreibungsverfahren melden sich interessierte Trainer_innen für die TRB zurück. Aus den Rückmeldungen werden die TRB-Trainer_innen auf dem TAK gewählt. Die TRB ist mit der Wahl zwei Jahre legitimiert.

Da die Trainer_innen in der Regel der Erstkontakt für die zukünftigen Teamer_innen sind, ist die Qualität der Teamschulungen von extrem hoher Wichtigkeit. Hier werden die Weichen zum einen für den Grad des Engagements und zum Anderen für die individuelle Qualität bei der Umsetzung der PT gestellt.

Zur Betreuung zählen: telefonische Rückmeldung der Trainer_innen während einer laufenden Teamschulung an die TRB (in den ersten drei Tagen), Beratung bei inhaltlichen Schwierigkeiten, Betreuung bei pädagogischen Problemen und Unterstützung in Notfällen. Nach den Teamschulungen gibt es eine Nachbereitung mit den Trainer_innen. Sollten größere Probleme aufgetreten sein, wird eine intensive Teamauswertung mit der TRB durchgeführt.

Die Teamschulungen werden von den Trainer_innen dokumentiert und die digitale Dokumentation zeitnah (siehe [Teamschulung](#)) an die LNST geschickt. Die TRB fordert das geteamte ZIM der jeweiligen Schulung ein.

Trainer_innen-Einsatzplanung

Die Trainer_innen-Einsatzplanung wird von der TRB organisiert und mit der jeweiligen LNST abgestimmt. Folgende Kriterien werden bei der Vergabe angewandt: Ein gemischtgeschlechtliches Team ergänzt sich sowohl in seinen Persönlichkeiten als auch in den individuellen Fähigkeiten bezüglich der Inhalte und des Umgangs mit Gruppen allgemein, als auch in einem konkreten Bezug zur teilnehmenden Gruppe, in Erfahrungen mit Teamschulungen und lokaler Verankerung. Wichtig bei der Teamschulungsvergabe sind ebenfalls der Bezug zum und die Aktivität der Trainer_innen im Projekt und eine zahlenmäßig möglichst gerechte Vergabe von Teamschulungen.

5. Netzwerkmanagement

Länderkonferenzen

Dreimal jährlich treffen sich die Mitarbeiter_innen / Hauptverantwortlichen der Länder zu einer zweieinhalb tägigen Länderkonferenz (LK). Die LK dienen dem gegenseitigen Kennenlernen, dem Erfahrungsaustausch, der kollegialen Beratung und Weiterbildung, der Vor- und Nachbereitung von Aktivitäten und dem Treffen von Vereinbarungen. Partner_innen und Trainer_innen können in Absprache mit ihren LNST an der LK teilnehmen. Die Mitarbeiter_innen sind aufgefordert, an mindestens einer LK im laufenden Kalenderjahr teilzunehmen (mind. 1 Mitarbeiter_in pro Landesnetzstelle). Die organisatorische Gestaltung des Rahmens der Länderkonferenz ist Aufgabe der Bundesgeschäftsstelle, die inhaltliche Ausgestaltung erfolgt in gemeinsamer Absprache. Die Ergebnisse der LK werden durch ein Protokoll dokumentiert und zeitnah bereitgestellt.

Telefonkonferenzen

Einmal im Monat (außer LK-Monate) nimmt mindestens ein_e Mitarbeiter_in / Hauptverantwortliche_r aus den Ländern an einer Telefonkonferenz (TK) teil. Die Telefonkonferenzen dienen der Besprechung von Themen mit bundesweitem NDC Bezug, dem Erfahrungsaustausch und dem Treffen von Vereinbarungen. Die Bundesgeschäftsstelle stellt den Landesnetzstellen einen Vorschlag für die Tagesordnung zur Verfügung und übernimmt die Moderation der TK. Für jede TK wird ein Ergebnisprotokoll angefertigt.

Länderbesuche

Einmal im Jahr treffen sich Mitarbeiter_innen jeder Landesnetzstelle mit der NDC Bundesgeschäftsstelle zu einem Länderbesuch. Gemeinsam wird auf die Umsetzung der Qualitätskriterien im Land geschaut. Die Bundesgeschäftsstelle berät die Länder. Im Vorfeld des Besuchs findet eine Auftragsklärung statt. An den Gesprächen nehmen bei Bedarf Vertreter_innen des Trägers und der Kooperationspartner_innen teil.

Bundesteamtreffen

Einmal jährlich findet ein bundesweites Treffen statt, bei dem sich Teamer_innen austauschen und weiterbilden können.

Außendarstellung

Durch die Projektakteure wird das Corporate Design umgesetzt. Die Bundesgeschäftsstelle stellt dafür den LNST den NDC-Styleguide zur Verfügung (siehe Anhang 7.9). Der Styleguide gilt als Leitfaden für die Gestaltung der NDC-Öffentlichkeitsarbeit im Bund und in den Ländern. Dieser dient der Sicherung und Steigerung des Wiedererkennungswertes des NDC und seiner Angebote. Die Mitarbeiter_innen in den Ländern archivieren alle externen Veröffentlichungen (z.B. Pressearbeit) über das NDC und senden zeitnah Kopien davon an die Bundesgeschäftsstelle. Weiter werden alle Veröffentlichungen der Länder das NDC betreffend (Flyer, Plakate, etc.) als Belegexemplare an die Bundesgeschäftsstelle verschickt. Die Koordination und Hauptpflege der NDC-Website erfolgt durch die Bundesgeschäftsstelle. Die Länder beteiligen sich aktiv an der Gestaltung und Aktualisierung der Website.

Pressemitteilungen, Unterzeichnung von Aufrufen, etc.

Pressemitteilungen und Unterzeichnungen von Aufrufen auf Landesebene werden durch die beteiligten Länder, in Abstimmung mit den Projektakteuren, eigenverantwortlich herausgegeben bzw. unterzeichnet. Als Signum wird NDC Land XY gewählt. Pressemitteilungen und Unterzeichnungen von Aufrufen auf Bundesebene bedürfen der Zustimmung der Partner_innen und des NDC-Vorstands.