

## **Absichtserklärung des Projektes TriDivers**

Aufgrund der sensiblen Inhalte des Projektes TriDivers, sowie der Nähe, die sich aus der Coachingrolle der Projektkoordinator:innen gegenüber den teilnehmenden Studierenden (DiverS) ergibt, ist es uns - den Projektkoordinator:innen Manon Diederich, M. A., und Oliver Kluge, M. Sc., (stellvertretend für die Projektleitung des Projektes TriDivers am Zentrum für Lehrkräftebildung) – sehr wichtig im Vorfeld Leitlinien aufzustellen, nach denen sich unser professionelles Handeln richtet. Diese Leitlinien sind bindend für alle am Projekt beteiligten Personen und werden entsprechend zu Beginn kommuniziert. Hierdurch soll die Verantwortung der Projektkoordinator:innen in der Begleitung der Studierenden, z.B. bei Aufgabenerteilungen, zementiert, potenzielle Rollenunklarheiten vermieden und Machtmissbrauch vorgebeugt werden.

### **Leitlinien**

#### **Wissenschaftstheoretischer Ansatz**

Im Bewusstsein, dass Wissen aus spezifischen sozio-historischen Kontexten und Kämpfen im allgemeinen Wissenschaftskanon noch immer nicht die entsprechende Anerkennung zukommt, ist es uns bei TriDivers wichtig, epistemische Verantwortung zu übernehmen und der Arbeit historischer Akteur:innen Rechnung zu tragen. Das bedeutet die Perspektiven und Erkenntnisse marginalisierter Communities, Aktivist:innen und Wissenschaftler:innen anzuerkennen, als solche zu benennen und aktiv aufzugreifen.

#### **Reflexivität und Lernbereitschaft als Grundhaltung**

Wir verstehen Diversitätsarbeit als fortlaufenden Lernprozess. Fehler werden als Lernchancen gesehen – Offenheit für Kritik und kontinuierliche Selbstreflexion sind zentrale Prinzipien für alle Beteiligten.

#### **Politische Bildung im Sinne des Beutelsbacher Konsenses**

Unsere inhaltliche Arbeit orientiert sich an den Grundprinzipien des Beutelsbacher Konsenses: Überwältigungsverbot, Kontroversität und Schüler:innenorientierung. Politische Bildung soll zur selbstbestimmten Urteilsbildung befähigen, nicht bevormunden. Gleichzeitig fußen unsere Bemühungen auf der Überzeugung, dass (zukünftige) Lehrkräfte Verantwortung im Sinne des Schutzes der Menschenrechte einnehmen und diese Haltung an ihre Schüler:innen weitergeben müssen. Entsprechend stellt unser Ansatz einer kritischen und konstruktiven Auseinandersetzung mit Diversität bereits eine politische Haltung dar, die wir als grundlegend für Prozesse der Demokratiebildung begreifen.

#### ***Brave Space* als Erweiterung von *Safe(r) Space***

Unser Ziel ist es, eine Lehr- und Lernumgebung zu schaffen, in der ein wertschätzender Umgang und gegenseitiger Respekt im Mittelpunkt stehen – gleichzeitig erkennen wir an, dass kein Raum völlig frei von Machtverhältnissen sein kann.

Wir streben danach, diskriminierende (Sprach-)Handlungen nicht zu reproduzieren und appellieren an alle Beteiligten, diesen Anspruch mitzutragen. Gleichwohl kann es zu emotional herausfordernden Situationen kommen – daher betonen wir die Bedeutung

von Selbstfürsorge, Achtsamkeit sowie die Bereitschaft, sich mit eigenen blinden Flecken, Privilegien und Lernprozessen auseinanderzusetzen.

### **Partizipation der Studierenden**

Studierende (DiverS) werden nicht nur als Teilnehmende, sondern als aktive Mitgestaltende des Projekts gesehen. Ihre Ideen, Perspektiven und Erfahrungen fließen kontinuierlich in die Projektentwicklung ein.

### **Freiwilligkeit und Selbstbestimmung**

Die Teilnahme sowie das Teilen persönlicher Erfahrungen erfolgen auf freiwilliger Basis. Jede:r ist eingeladen, eigene Perspektiven einzubringen – es besteht jedoch keinerlei Verpflichtung dazu.

### **Intersektionale Perspektive**

Wir achten auf die kontextabhängigen Überschneidungen und Wechselwirkungen verschiedener Diskriminierungsformen aufgrund unterschiedlicher sozialer Dimensionen wie ethnische und religiöse Zugehörigkeit, Alter, Geschlecht, soziale Herkunft, Sprache etc.. Diese intersektionale Perspektive ist integraler Bestandteil unserer didaktischen und methodologischen Zugänge.

### **Keine Zuschreibungen oder Tokenisierung**

Niemandem werden aufgrund sozialer, kultureller oder weiterer Diversitätsmerkmale bestimmte Eigenschaften, Haltungen oder ein Expert:innenstatus zugeschrieben. Wir vermeiden aktiv jegliche Form von Tokenisierung und stereotype Erwartungshaltungen.

### **Begleitung vulnerabler Prozesse**

Wir erkennen die potenziellen emotionalen Belastungen, die mit der Auseinandersetzung mit Diversität und Diskriminierungserfahrungen einhergehen können, an. Die teilnehmenden Studierenden (DiverS) werden nicht allein gelassen – vielmehr sind wir uns der damit einhergehenden Verantwortung bewusst und schaffen unterstützende (auch externe) Strukturen und Räume, in denen Unsicherheiten, Emotionen und Fragen professionell begleitet werden. Der sensible Umgang mit (potenziell) retraumatisierenden Inhalten hat hohe Priorität. Inhalte werden entsprechend angekündigt, und es besteht jederzeit die Möglichkeit, sich aus einzelnen Einheiten zurückzuziehen.

### **Transparente Kommunikation & konstruktive Feedbackkultur**

Wir fördern einen offenen, respektvollen und reflektierten Austausch auf allen Ebenen. Kritik und Feedback sind ausdrücklich erwünscht – sowohl direkt als auch anonym, z. B. über Lernplattformen. Wir setzen auf eine konstruktive, lösungsorientierte und partizipative Haltung.

### **Positionierung der Projektleitung und -koordination**

Die Projektkoordinator:innen reflektieren ihre eigenen Positionalitäten kritisch und sind sich bewusst, dass persönliche Erfahrungshorizonte und fachliche Expertise nicht die gesamte Bandbreite aller Diversitätsdimensionen abdecken. Zudem können die Positionen der Projektleitung, ihre Rollen und ggf. institutionelle Abhängigkeiten (z. B. als Arbeitgeber:in) zu unausgesprochenen Machtgefällen führen. Wir reflektieren diese

Konstellationen kontinuierlich, um Missbrauch struktureller Macht zu verhindern und eine möglichst gleichwertige Zusammenarbeit zu fördern. Offenheit für kritische Rückmeldung und Bereitschaft für Horizonterweiterung in Bezug auf potenzielle blinde Flecken und *Biases* sind Bestandteil unseres Selbstverständnisses in der Arbeit im Projekt.

### **Externe Beratung und Qualitätssicherung**

Um die Qualität und Integrität der Projektarbeit zu sichern, besteht die Möglichkeit, externe Vertrauenspersonen oder Expert:innen hinzuzuziehen. Diese dienen als unabhängige Instanz bei Fragen zu Machtverhältnissen, Rollenkonflikten oder zur Reflexion von Erwartungshaltungen.

### **Vermeidung von Wettbewerb**

Konstruktive Kollaboration und synergetische Ko-Konstruktion sind uns wichtig. Wettbewerbssituationen wollen wir vermeiden. Wir nehmen uns vor, alle Studienleistungen der teilnehmenden Studierenden (DiverS) im Projekt – im Einklang mit der Arbeitsweise des Zentrums für Lehrkräftebildung - wertneutral anzunehmen. Erledigte Aufgaben (z. B. im Portfolio) werden gewürdigt und nicht bewertet. Es steht den Studierenden (DiverS) frei, diese Arbeitsergebnisse mit anderen Teilnehmenden zu teilen. Das Ziel des persönlichen Lernzuwachses wird priorisiert.

### **Vertraulichkeit und Verschwiegenheit**

Alle am Projekt beteiligten Personen verpflichten sich im Umgang mit persönlichen Informationen zu Vertraulichkeit und Verschwiegenheit. Dies betrifft sowohl den Umgang mit persönlichen Informationen der Studierenden (DiverS), die in der Zusammenarbeit geäußert werden, als auch in der Kommunikation über das Projekt nach außen. In der zugleich wichtigen Dissemination der Projektarbeit zum Thema Diversität ist daher die Anonymisierung von Informationen unbedingt einzuhalten. Diese Prinzipien werden in einer separaten Verschwiegenheitserklärung ausführlich erläutert und von allen an dem Projekt beteiligten Personen durch eine Unterschrift abgesichert.