

„Gibt es gar keine Feedbackrunde?“

Evaluation in diskriminierungskritischer Bildungsarbeit braucht institutionelle Verantwortung

Jule Bönkost

Vorwort

Dieser Text ist aus der Praxis entstanden – und aus der wiederholten Irritation darüber, wie Evaluation von Formaten diskriminierungskritischer Bildungsarbeit stattfindet. Oder eben nicht funktioniert. Immer wieder erlebe ich, dass Zustimmung als Qualitätsmerkmal gilt – und Irritation als Scheitern. Dass Organisationen Evaluation als neutralen Prozess betrachten, obwohl er tief in Machtverhältnisse eingebettet ist.

Ich schreibe diesen Text, weil Evaluation nicht nur ein methodisches, sondern auch ein politisches Feld ist. Und weil ich Organisationen ermutigen will, Verantwortung zu übernehmen – nicht nur für Inhalte, sondern auch für die Bedingungen, unter denen diskriminierungskritische Bildungsarbeit überhaupt möglich wird. Der Text ist ein Reflexionsangebot für Organisationen, die nicht nur Bildungsformate beauftragen, sondern Räume mittragen wollen. Er macht deutlich, dass diskriminierungskritische Bildungsarbeit institutionelle Rückendeckung braucht – und dass eine diskriminierungssensible Evaluationspraxis ein zentraler Teil davon ist.

Er richtet sich an alle, die diskriminierungskritische Bildungsprozesse gestalten, begleiten oder verantworten: an Referent*innen, Programmverantwortliche, Bereichsleitungen, Personalentwickler*innen, Diversity-Beauftragte, Trainer*innen, Bildungsreferate, Projektträger und Förderinstitutionen. Er lädt dazu ein, Evaluation nicht als Kontrollinstrument zu verstehen, sondern als Teil einer gemeinsamen Verantwortung für Lernräume, die Irritation zulassen – und Schutz brauchen.

Feedback ist ein zentrales Instrument zur Qualitätssicherung in der Bildungsarbeit. Ich selbst habe meine Arbeit über die Jahre nur durch Rückmeldungen weiterentwickeln können – und ich brauche sie immer noch. Feedback ist für mich Ausdruck von Interesse, von Verbündetenschaft, von geteilter Verantwortung für Lernräume. Ich schätze es sehr, wenn Teilnehmende sich die Zeit nehmen, ihre Eindrücke zu reflektieren und zu teilen – in welcher Form auch immer das geschieht.

Aber: Feedback ist nicht neutral. Im Kontext diskriminierungskritischer Bildungsformate wird es besonders komplex, denn hier kann sich Abwehr als Feedback tarnen – ein Aspekt, der in der riesigen und kaum noch überschaubaren Evaluationsforschung mehr Beachtung verdient.

Wenn Rückmeldung keine Rückmeldung ist

In diskriminierungskritischen Bildungsräumen begegnet mir regelmäßig auch ungefragtes Feedback – oft in Momenten hoher affektiver Aufladung. Es ist nicht ungewöhnlich, dass

Teilnehmende mitten im Workshop – oft spürbar aufgewühlt, irritiert oder verärgert – ankündigen, sie würden später noch etwas rückmelden wollen. Oder am Ende empört fragen: „Gibt es gar keine Feedbackrunde?“

Was dann als Rückmeldung erscheint, ist nicht selten etwas anderes: eine Reaktion auf die Konfrontation mit eigenen Privilegien und Verstrickungen. Auf die Einladung, die Komfortzone zu verlassen. Dieses „Feedback“ ist keine Einschätzung des Formats und meiner Arbeit – sondern Ausdruck von Abwehr. Verpackt in der Sprache der Rückmeldung, getragen von der Dynamik des Widerstands.

Als Expertin für diskriminierungskritische Bildungsarbeit habe ich unzählige Veranstaltungen durchgeführt und kenne diese Form der Abwehr mit ihren vielfältigen Ausdrucksweisen nur zu gut. Sie ist keine Ausnahme, sondern Struktur. Sie gehört zum „Normalen“ in diskriminierenden Verhältnissen. Und genau deshalb ist sie nicht das Ende von diskriminierungskritischer Bildungsarbeit – sondern ihr Anfang und Auftrag. Denn diskriminierungskritische Bildung besteht zu großen Teilen darin, genau diese Abwehr zu verhandeln: nicht als Störung, sondern als Teil des Prozesses.

Das ist auch der Grund, warum es in meinen Veranstaltungen keine klassischen Feedbackrunden gibt. Nicht aus Bequemlichkeit, sondern aus fachlicher Konsequenz. Nicht, weil Rückmeldung unerwünscht wäre – sondern weil ich Räume schaffen will, in denen Rückmeldung nicht zur Bühne für Abwertung wird.

Denn die häufig als Feedback getarnten abwertenden Kommentare sind oft Zurückweisungen des Raums selbst. Möglicherweise wird mir sprachlich die fachliche Kompetenz abgesprochen: „Das haben Sie wohl nicht richtig verstanden.“ Oder es wird erläutert, was ich „besser“ hätte machen können: „Ich hätte es hilfreicher gefunden, wenn Sie mehr auf XY eingegangen wären.“ Doch die Intention richtet sich nicht auf mich als Person – sondern gegen die prinzipielle Öffnung eines Raums, der diskriminierungskritische Perspektiven zulässt und anstrebt. Ein Raum, der nicht nur Wissen vermittelt und informiert, sondern kritische Selbstreflexion einfordert – und herausfordert. Weil er etwas berührt, das nicht berührt werden soll. Die Abwehr richtet sich gegen die Intervention, die der Raum als Störfaktor in diskriminierenden Verhältnissen darstellt.

Diskriminierungskritische Bildungsarbeit ist unbequem. Sie stellt vermeintliche Selbstverständlichkeiten infrage, rüttelt an vertrauten Denkweisen und erschüttert positive Selbstbilder. Sie macht sichtbar, wie wir selbst – ebenso wie unsere Familien, Freund*innen, Kolleg*innen und unser gesamter Arbeitskontext – in diskriminierende Strukturen eingebunden sind. Das kann unangenehm sein, Gefühle von Schuld und Scham auslösen. Und es wäre bemerkenswert, wenn es das nicht täte.

Lernwiderstände sind dabei keine Ausnahme – sie sind die Regel. Die Aufgabe diskriminierungskritischer Bildungsarbeit besteht darin, diese Abwehr nicht zu verurteilen, sondern sie

produktiv zu wenden: hin zu Bewegung, neuen Perspektiven, Reflexion und Veränderung. Sie schafft Räume, in denen Irritationen nicht abgewehrt, sondern als Ausgangspunkt für Lernen genutzt werden können. Es geht nicht um Schuldzuweisungen – sondern um ein gemeinsames Erkennen und aktives Verlernen diskriminierender Muster. Individuell, institutionell und gesellschaftlich.

Wenn Feedback zur Legitimation von Abwehr wird

Tatsächlich zählt eines meiner am schlechtesten bewerteten Formate zu den wirksamsten, die ich je durchgeführt habe – zumindest aus fachlicher Perspektive. Die Gruppe war geprägt von deutlicher Abwehr, die sich gegenseitig verstärkte – und sich auch im Gewand des Feedbacks zeigte. Einzelne Teilnehmende bezeichneten meine Erläuterungen bereits früh als „widersprüchlich“ und „unzutreffend“, begleitet von nonverbalen herabsetzenden Signalen: Augenrollen, demonstratives Schweigen, abfälliges Lächeln, ein teils aggressiv gefärbter Tonfall. Meine fachliche Expertise wurde wiederholt auf eine „persönliche Meinung“ reduziert, an der ich angeblich „stur festhalte“. Phasenweise schien die Veranstaltung ins Leere zu laufen. Die kollektive Abwehr war so stark, dass ich sie innerlich beinahe abgeschrieben hatte.

Und doch hat es sich gelohnt. Am Ende teilte eine Person mit, sie habe eine ganz neue Perspektive auf Diskriminierung gewonnen – und bewertete das als positiv. Eine zweite schloss sich an, zögerlich, aber deutlich: Sie habe Dinge hinterfragt, die sie zuvor nie in Frage gestellt hatte. Diese beiden Rückmeldungen – ausgesprochen in einem kollegialen Umfeld, das Diskriminierungskritik so vehement zurückwies – waren mutig. Sie waren leise, aber sie waren tief. Sie zeigen: Wirkung lässt sich nicht immer quantifizieren. Nicht in Zahlen, nicht in Zufriedenheitswerten. Und wenn es nur zwei Personen waren, die in Bewegung geraten sind – dann war das ein Erfolg. Denn jede Bewegung zählt. Besonders dort, wo der Widerstand groß ist.

Währenddessen fiel das schriftliche Feedback – freiwillig ausgefüllt, später von der Auftraggeberin übermittelt – vernichtend aus. Die Konfrontation mit diskriminierungskritischen Perspektiven wurde von vielen offensichtlich nicht als Lernimpuls verstanden, sondern als persönliche Zumutung. Der Termin habe aus „zu viel sinnloser Selbstreflexion“ bestanden. Es seien „keine anwendbaren Werkzeuge vermittelt“ worden. Meine Argumentation sei „wenig nachvollziehbar“ gewesen und habe „keinen konstruktiven Impuls für das Thema“ gesetzt. Last but not least: Meine Aussagen zu strukturellen Privilegien seien „unangemessen und verletzend“ gewesen – um nur einige Rückmeldungen zu nennen.

Dieses Feedback deckte sich mit meinen Erfahrungen im Workshop. Das Bild war also stimmig – und sinnhaft. Die Evaluation wirkte als nachträgliche Bestätigung der Ablehnung, die bereits im Raum spürbar war. Sie übersetzte affektive Abwehr in scheinbar objektive Kritik –

und verlieh ihr damit zusätzlich institutionelle Gültigkeit. Was im Workshop emotional artikuliert wurde, wurde durch die Evaluation formal legitimiert.

Standardisierte Feedbackbögen – ein strukturelles Problem

Besonders herausfordernd wird es, wenn standardisierte Feedbackbögen zum Einsatz kommen und auf ihrer Grundlage über die Fortführung diskriminierungskritischer Bildungsformate entschieden wird. Diese Instrumente sind häufig so konzipiert, dass sie die Dynamiken von Abwehr nicht mitdenken. Teilnehmende können anonym die fachliche Expertise der Referent*innen und die Qualität der Veranstaltung bewerten – und dabei ihre Abwehr, die ein Ventil sucht, selbstgefällig kundtun.

Fragt ein Evaluationsbogen direkt nach der eigenen Einschätzung, ist das wie eine Einladung zur Selbstbestätigung der Abwehr. Denn wer durch diskriminierungskritische Inhalte irritiert ist, wird im Moment der Evaluation nicht gefragt: *Was hat dich herausgefordert? Was hat dich zum Nachdenken gebracht?* Sondern: *Wie zufrieden warst du?* Die Abwehr bekommt ein strukturelles Ventil. Und die Rückmeldung, die entsteht, ist keine Einschätzung des Formats – sondern eine Reaktion auf die Zumutung, die es darstellt.

Das Problem liegt tiefer: Fachliche diskriminierungskritische Expertise – insbesondere von Personen mit Erfahrungswissen aufgrund eigener Betroffenheit – wird routinemäßig abgewertet. Es ist ein bekanntes Muster: „Du übertreibst“, „Sei nicht so emotional“, „Das ist nicht objektiv genug“. Diese Abwertungen sind keine Einzelfälle, sondern Ausdruck eines epistemischen Gefüges, das bestimmte Perspektiven als „neutral“ und „wissenschaftlich“ setzt – und andere als „subjektiv“, „politisch“ oder „aktivistisch“ markiert. Die Evaluation, die nach Zufriedenheit statt Irritation fragt – und in der Expertise Zustimmung statt Bewegung sucht – reproduziert diese Logik. Nicht immer bewusst, aber strukturell wirksam.

„Würden Sie diese Veranstaltung anderen empfehlen?“ Die Antwort lautet dann schon mal: Kreuzchen bei „nein“. Nicht, weil das Format fachlich unzureichend war. Sondern weil es unbequem war. Weil es herausgefordert hat. Weil es nicht affirmativ war – sondern konfrontativ.

Einmal sagte eine Auftraggeberin im Vorbereitungsgespräch, sie würde gerne weitere Termine mit mir planen – „sofern die Evaluation positiv ausfällt“. Es handelte sich um ein Einstiegsformat für Teilnehmende eines Qualifizierungsprogramms, die sich bisher kaum mit struktureller Diskriminierung auseinandergesetzt hatten. Gerade bei Einstiegsformaten, in die Teilnehmende oft mit falschen Erwartungen kommen, ist Abwehr vorprogrammiert. Ich wusste sofort: Wahrscheinlich hören wir nie wieder voneinander. Und genauso kam es. Bereits in der wieder einmal ungefragten Feedbackrunde zum Schluss hieß es fast trotzig, die Inhalte seien „nicht relevant für den eigenen Arbeitsalltag“. Die Evaluationsergebnisse erhielt ich gar nicht mehr.

Es braucht institutionelle Unterstützung

Referent*innen in diskriminierungskritischen Bildungsräumen stehen nicht nur fachlich im Fokus – sie werden zur Projektionsfläche für kollektive Abwehrprozesse, die sich an ihnen entladen. Sich immer wieder in diese Räume zu stellen, wissend, dass Herabsetzungen kommen können und kommen werden – dass die eigene Expertise in Frage gestellt, die eigene Sprache abgewertet, die eigene Haltung pathologisiert wird – ist eine anspruchsvolle, oft kräftezehrende Aufgabe. Auch wenn klar ist: Es ist nicht persönlich gemeint – es kann persönlich treffen. Und es kann bedeuten, erneut Diskriminierung zu erfahren. Es braucht Stärke, Haltung und Erfahrung, um diese Arbeit tragen zu können. Aber das allein reicht nicht.

Organisationen und Auftraggebende müssen die Realität dieser professionellen Arbeit anerkennen – und Verantwortung übernehmen. Nicht nur durch angemessene Honorierung, sondern auch durch klare Rückendeckung. Nicht nur durch Einladung, sondern durch Positionierung. Nicht nur durch das Bereitstellen von Räumen, sondern durch das aktive Schützen dieser Räume – im Wissen darum, dass diskriminierungskritische Bildung keine neutrale Dienstleistung ist, sondern eine Intervention. Wer sie beauftragt, macht sie zum Ziel – und muss bereit sein, sie zu verteidigen.

Dazu gehört auch eine Evaluation, die dieser Komplexität gerecht wird. Eine Praxis, die die Möglichkeit von Abwehr ausdrücklich mitdenkt und sich nicht auf subjektive Zufriedenheit stützt. Die nicht fragt, ob das Format gefallen hat und wie der*die Referent*in ihren*seinen Job gemacht hat, sondern was irritiert hat, was angestoßen wurde, was in Bewegung geraten ist. Eine Evaluation, die Wirkung nicht nur kurzfristig, sondern auch mittel- und langfristig betrachtet – und sie auf individueller, gruppenbezogener und organisationaler Ebene erfasst. Und es braucht Transparenz darüber, wer die Evaluation interpretiert, nach welchen Kriterien und mit welchen Konsequenzen.

Es braucht einen diskriminierungssensiblen Umgang mit Rückmeldungen – und Schutzmaßnahmen für Lehrende. Damit institutionell erhobene Rückmeldung nicht zur Disziplinierung wird. Nicht zur Bühne für erneute Herabsetzung. Sondern zum Ausdruck gemeinsamer Verantwortung für Räume, die Lernen ermöglichen – auch dort, wo es weh tut.

Wenn niemand kommt – Abwehr als strukturelles Feedback

Das wohl deutlichste Beispiel für Abwehr als Feedback: Wenn niemand kommt. Ich kenne Organisationen, in denen engagierte Personen aus HR- oder Diversity-Positionen diskriminierungskritische Formate ins Weiterbildungsprogramm bringen wollen – und dann meldet sich niemand an. Oder nur eine Person.

Die Nicht-Anmeldung muss nicht immer neutrales Desinteresse bedeuten. Sie kann auch stilles Feedback sein: *Mit diesem unbequemen Thema will ich mich nicht auseinandersetzen.* Das Angebot daraufhin einzustellen, ist eine Form von Resignation. Damit hat die Abwehr gewonnen – nicht erst im Workshop verbalisiert, sondern bereits davor: strukturell und still. Es trotz geringer Teilnahme weiterzuführen – als klare organisationale Positionierung – wäre politisch sinnvoll. Aber aus Ressourcensicht schwer zu rechtfertigen. Ich habe das in der Praxis noch nie erlebt.

Aus meiner Erfahrung werden diskriminierungskritische Angebote bei ausbleibender Nachfrage eher abgesetzt. Damit wird die Auseinandersetzung mit Diskriminierung nicht nur vertagt – sondern strukturell beendet. Die Verantwortung liegt bei der Organisation: Sie hält keine Räume offen, ermöglicht keine nachhaltige Reflexion und entscheidet sich gegen institutionalisierte Kritik. Wenn Formate beendet werden, bevor sie wirken können, muss die Organisation sich fragen, welchen Stellenwert diskriminierungskritische Arbeit tatsächlich hat.

Oder es heißt dann schon mal: *Die Ausschreibung darf nicht zu abschreckend sein.* Ich kenne die strategische Verpackung von Diskriminierungskritik in Diversity-Formaten. Und ich verstehe sie. Strategie ist erlaubt. Entscheidend ist die Wirkung. Aber es widerspricht dem Anliegen, wenn Inhalte gestrichen werden, weil sie „zu konfrontativ“ sind. Wenn Irritation vermieden wird, um Anschlussfähigkeit zu sichern, wird nicht nur das Format entschärft – sondern auch die Kritik. Und damit das, worum es eigentlich geht.

Auch Nicht-Teilnahme ist eine Form von Rückmeldung. Und sie muss als solche ernst genommen werden – nicht, um das Thema zu entschärfen, sondern um die strukturelle Abwehr sichtbar zu machen. Denn auch sie gehört zur Realität diskriminierungskritischer Bildungsarbeit.

Institutionalisierung heißt Verantwortung übernehmen

Wenn diskriminierungskritische Bildungsarbeit dauerhaft institutionell verankert werden soll, müssen Organisationen bereit sein, unbequeme Fragen zu stellen – und unbequeme Antworten auszuhalten. Sie müssen sich damit auseinandersetzen, wie mit Nicht-Anmeldungen umgegangen wird. Ob Formate auch bei geringer Nachfrage weiterlaufen können – und sollen. Was es braucht, damit diese Arbeit nicht nur angeboten, sondern getragen wird. Und wer über all das entscheidet. Wer darf definieren, was relevant ist – und wer nicht?

Diskriminierungskritische Bildungsformate benötigen als zentraler Baustein der diskriminierungskritischen Öffnung von Organisationen andere Bedingungen als klassische Weiterbildungen. Sie brauchen strategische Anreizsysteme und sichtbare institutionelle Unterstützung. Wie ist die Leitung eingebunden? Welche Haltung zeigen Führungskräfte – in

Kommunikation, Teilnahme, Positionierung? Wie wird deutlich, dass diese Arbeit nicht nur geduldet, sondern gewollt ist?

Auch die Frage, wie Qualität und Wirkung gemessen werden kann, ist komplex – und braucht komplexe Antworten. Sie verlangt eine differenzierte Auseinandersetzung mit qualitativen und quantitativen Indikatoren. Nicht nur zur Erfassung individueller Lernprozesse, sondern auch zur Sichtbarmachung institutioneller Wirkung über Einzelveranstaltungen hinaus. Wie definieren wir Erfolg? Auf welcher Zeitachse? Mit welchen Kriterien? Und nicht zuletzt: Gibt es Schutz- und Unterstützungsmechanismen für Lehrende? Wie werden Referent*innen vor Übergriffigkeit, Diskreditierung und Ressourcenkürzungen geschützt?

Wer diskriminierungskritische Bildungsarbeit institutionalisieren will, muss bereit sein, ihre Irritationen mitzudenken – und ihre Bedingungen mitzutragen. Nicht nur inhaltlich und punktuell, sondern strukturell und dauerhaft.

Der Vollständigkeit halber: Feedback ist essenziell

Natürlich ist Feedback auch für diskriminierungskritische Bildungsarbeit essenziell. Und selbstverständlich gibt es Formate, die ihrem Anspruch nicht gerecht werden. Kein Mensch wird als diskriminierungskritische*r Bildner*in geboren. Diese Arbeit ist herausfordernd – sie braucht Erfahrung, Fehlerfreundlichkeit und vor allem: Zeit.

In diesem Prozess braucht es Rückmeldung, um besser zu werden. Aber nicht irgendeine – sondern diskriminierungssensibel, fehlerfreundlich und interessiert an Entwicklung. Die Art der Vermittlung ist dabei zweitrangig. Rückmeldung darf wütend sein, empört, irritiert. Sie entsteht aus einem Interesse an Bewegung, glaubt daran, dass Veränderung möglich ist. Sie kann unbequem sein – aber sie ist dialogisch. Sie will etwas sagen, nicht nur etwas loswerden. Sie bringt weiter – und darum geht es.

Man würde meinen: Es ist genau dieses ehrliche Feedback, das auch in Evaluationen diskriminierungskritischer Bildungsformate gebraucht wird. Rückmeldungen, die benennen, was gefehlt hat, was geholfen hätte, was die Teilnehmenden gebraucht hätten, um besser zu lernen. In anderen Kontexten ist das sinnvoll und üblich: Wenn in einem Excel-Kurs Teilnehmende anmerken, dass mehr Übungen zur Pivot-Tabelle hilfreich gewesen wären – ist das konstruktiv. Wenn in einem Kommunikationstraining rückgemeldet wird, dass ein Rollenspiel zur Konfliktlösung gefehlt hat – ist das nützlich. Solche Rückmeldungen helfen, Formate zu verbessern. Sie setzen voraus, dass die Teilnehmenden wissen, was sie brauchen, um weiterzukommen.

Doch bei diskriminierungskritischen Bildungsformaten entsteht ein strukturelles Paradox: Wie sollen Teilnehmende konstruktives Feedback geben, wenn sie gerade erst beginnen, sich mit ihren eigenen Positionen, Privilegien sowie kognitiven, praktischen und emotionalen Verstrickungen auseinanderzusetzen? Was wäre die Rückmeldung? „Die Referentin hätte

mehr Beispiele geben sollen, damit ich meine eigenen Privilegien besser erkenne.“? „Sie hätte mehr kollegialen Austausch ermöglichen sollen, damit ich meine Perspektive besser hinterfragen kann.“? „Mehr Input zum historischen Kontext hätte geholfen, um die strukturelle Wirkweise besser zu verstehen.“?

Solche Rückmeldungen setzen bereits einen Reflexionsprozess voraus – einen Prozess, den das Format erst anstoßen will. Die Erkenntnis, die für konstruktives Feedback nötig wäre, ist noch nicht da. Nicht, weil Teilnehmende nicht wollen – sondern weil sie noch mitten im Prozess sind.

Fragen an die eigene Praxis

Das ist die paradoxe Struktur der Evaluation diskriminierungskritischer Formate: Diejenigen, an die sich das Format als Zielgruppe richtet, sind oft nicht in der Lage, es konstruktiv zu bewerten – weil sie gerade erst beginnen, sich zu bewegen.

Und genau deshalb braucht es andere Formen der Evaluation. Formen, die Irritation nicht als Scheitern lesen, sondern als Bildungsimpuls. Formen, die nicht nach Zufriedenheit fragen und Zustimmung messen, sondern die nach Bewegung fragen und Entwicklung sichtbar machen.

Was also sind die Fragen, die sich Organisationen stellen sollten – wenn sie diskriminierungskritische Bildungsarbeit nicht nur beauftragen, sondern mithilfe von Evaluation institutionell mittragen wollen? Dazu gehören in jedem Fall:

- Ist unsere Evaluationspraxis diskriminierungssensibel gestaltet?
- Woran machen wir den Erfolg einer Veranstaltung fest – und wer definiert ihn?
- Wann gilt eine Veranstaltung als gelungen – und für wen?
- Welche Rolle spielt Zustimmung in unserer Qualitätsmessung – und was passiert mit Formaten, die irritieren statt gefallen sollen?
- Wie gehen wir mit Rückmeldungen um, die aus Abwehr entstehen – aber als objektive Kritik erscheinen?
- Wie beeinflussen unsere Bewertungsroutinen die Entscheidung, ob Formate weitergeführt oder beendet werden?
- Wie schützen wir Lehrende vor Rückmeldungen, die nicht der Entwicklung dienen, sondern der Disziplinierung?

Diese Fragen sind unbequem – nicht zuletzt, weil ihre Klärung institutionelle Verstrickungen sichtbar macht sowie gewohnte Routinen durchbrechen und ressourcenaufwändig sein kann. Aber sie sind notwendig, wenn Evaluation nicht zur Bestätigung bestehender Machtverhältnisse werden soll, sondern zur Ermöglichung von Veränderung.

Über mich

Ich bin Expertin für diskriminierungskritische Bildungsarbeit und begleite Organisationen und Einzelpersonen in Lernprozessen – politisch positioniert, theoretisch fundiert und praktisch verankert.



www.diskriminierungskritische-bildung.de



boenkost@diskriminierungskritische-bildung.de