Rosenstreich, Gabriele (2005) **Diversity: Eine vielfältige Problematik für Forschung und Praxis** In *SIETAR (Society for Intercultural Education, Training and Research) Journal* 2/05: 15-18

Diversity: Eine vielfältige Problematik für Forschung und Praxis

Gabriele Rosenstreich

Die Grundsituation in westlichen liberalen Gesellschaften ist die einer zunehmenden Pluralität (Multikulturalität) und einer abnehmenden Macht integrierender, normativer Rahmen (Postmodernität), d.h. ein kritisches Infragestellen dessen, was bislang als Gewissheit galt – also sämtlicher traditionellen und tradierten kulturellen Sinngrenzen und Denkformen.

Diversity ist ein relativ neues Wort in Deutschland, das sich allerdings bereits als wichtiger Begriff im Diskurs über die Rolle und Bedeutung von Pluralität und Ausgrenzung etabliert hat, in sowohl politischen und wissenschaftlichen als auch wirtschaftlichen und pädagogischen Debatten. Sehr allgemein lässt sich sagen, dass *Diversity* die Anerkennung von Vielfalt zum Ausdruck bringt. Aber natürlich ›bedeutet‹ *Diversity* viel mehr als das. Es handelt sich um einen programmatischen Begriff, der viele verschiedene Praxen bezeichnet.

Viele wissenschaftliche Diskurse sind derzeit durch eine Auseinandersetzung mit postmodernen Ansätzen gekennzeichnet. Besonders Foucaults Diskurstheorie, mit ihrer Verknüpfung von Macht und Wissen wirkt sich nachhaltig auf die verschiedenen Disziplinen aus. Aus einer solchen Perspektive erforsche ich den Prozess des Definierens im Diskurs zu *Diversity*-Trainings. Dabei ist meine eigene Positionierung mehrdeutig, denn ich bin sowohl Trainerin als auch Wissenschaftlerin. Dies ermöglicht den kritisch-engagierten Blickwinkel eines ›Outsider-Within‹. Gerade aus der theoretischen Auseinandersetzung mit der eigenen pädagogischen Praxis sind anregende aber auch anstrengende Fragen und Impulse entstanden. In diesem Beitrag möchte ich diese Perspektive und einige der Herausforderungen aufzeigen, welche sich für Forschung und Praxis ergeben.

Diversity als diskursives Phänomen

Diversität ist kein neues Phänomen und der pädagogische Umgang damit ist auf jeden Fall älter als die Erziehungswissenschaften. Jedoch hat das Konzept ›*Diversity*‹ erst vor relativ kurzer Zeit Einzug in den deutschen Fachdiskurs gehalten und macht dem Begriff ›interkulturell‹ derzeit den Platz streitig. War ›Interkulturalität‹ eine Wendung weg von der defizitorientierten »Ausländerpädagogik«, so kann das Aufgreifen des *Diversity*-Begriffs als eine weitere Bewegung hin zu einem affirmativen, ressourcenorientierten Ansatz bezeichnet werden. Er stellt eine Abgrenzung zu additiven Ansätzen dar, die jeweils eine spezifische soziale Kategorie quasi vertikal in den Fokus nehmen, z.B. ›Geschlecht‹, ›Sexualität‹ oder ›Ethnizität‹ als Linien, die die Gesellschaft maßgeblich strukturieren und entlang derer Differenzen beschrieben und Grenzen gezogen werden. Dagegen sind *Diversity*-Ansätze horizontal zu verstehen: Die sozialen Kategorien werden als Geflecht mit Überschneidungen und Wechselbeziehungen begriffen, in welches sämtliche Merkmale der Vielfalt miteinbezogen werden. Wie der Begriff benutzt wird, unterscheidet sich je nach Kontext, denn es gibt weder einen ›festen‹ *Diversity*-Begriff noch eine Landkarte des *Diversity*-Diskurses[1].

›Diskurs‹ steht hier in Anlehnung an Foucault für Aussageketten, als eine Verknüpfung von Aussagen, die dann in spezifischen historischen Kontexten als Wahrheit angesehen wird. Der Begriff ist kein vom Diskurs losgelöster Gegenstand mit immanenter Bedeutung. Er ist vielmehr eine unstabile Stelle, an der ›Wahrheit‹ konstruiert wird. Begriffe dienen als Werkzeuge der Wahrnehmung, der Erzeugung von sozialer Realität und der Legitimation von Handlung. Sie haben eine ordnende, normierende und stabilisierende Rolle. Sie sind aber selbst bereits das Ergebnis eines permanenten Ringens um Bedeutungen.

Die verschiedenen AkteurInnen stehen natürlich auch nicht im luftleeren Raum, sondern sie beziehen sich auf verschiedene Diskurse, die sich in ihren Begriffen, Problemdefinitionen, Interessen und Lösungsansätzen unterscheiden und überschneiden. Es werden bestimmte Diskursstränge verknüpft und dadurch andere Bedeutungsfelder ausgeschlossen, was zu einer veränderten Bedeutung des Begriffs *Diversity* führen kann. Alle Anstrengung *Diversity* zu definieren bildet einen fortlaufenden Prozess, der gegebenenfalls verfestigt wird, aber dennoch nicht abzuschließen ist. Was dieser Prozess auch als Ergebnis hervorbringen mag, es wird gewiss kritisiert und erneut verhandelt werden.

Training als Problemlösung

Der aktuelle Mainstream-Diskurs über Pluralität in Deutschland besteht oft vornehmlich in der Definition von Problemen (Gewaltbereitschaft, die Bildung von ethnisierten ›Parallelgesellschaften‹, etc.), welche in der Regel bei den jeweiligen Minderheiten verortet werden. Gleichzeitig werden Minderheitengruppen von der Mehrheitsgesellschaft als potentielle, wenn auch zugleich problematische Klientel ›entdeckt‹. Drei zentrale, miteinander verbundene Auswirkungen der Debatten um Pluralität und Ausgrenzung sind derzeit feststellbar:

- Das dauerhafte Vorhandensein von Pluralität wird ›anerkannt‹
- die Hauptverantwortung für diese Fragen wird der Bildung zugesprochen und
- ein Kompetenzdefizit wird artikuliert.

Daraus ist ein Bildungsauftrag erfolgt. Es gibt seit Mitte der 90er Jahre immer mehr Angebote in Deutschland, die den Anspruch erheben, grundlegende Fähigkeiten zu fördern, die als notwendig für den adäquaten Umgang mit der Vielfalt postmoderner Gesellschaften betrachtet werden. Es besteht bislang allerdings wenig Klarheit über den konkreten Gegenstand dieser Kompetenzen und Bildungsangebote.

[1] Gerade die Verwendung des englischen Wortes ›*Diversity*‹ markiert, dass es sich um ein Konzept handelt und nicht um ein neutrales Substantiv. Die Beibehaltung des englischen Begriffs zeigt auch, wie stark der deutsche Diskurs vom englischsprachigen bzw. US-amerikanischen geprägt ist.

Diversity-Ansätze grenzen sich von jenen ab, welche ›Differenzen‹ als Problem definieren. Differenzen werden hier als förderungswürdige Bereicherung beschrieben. Das ›Problem‹ liegt hiernach in der Diskriminierung, die dazu führt, dass sich Menschen nicht in ihrer Gesamtheit einbringen können. ›*Diversity* Trainings‹ formulieren den Anspruch, die Gleichbehandlung aller Menschen unter Einbezug ihrer Verschiedenheit zu fördern und jeder Form von Vorurteilen und Diskriminierung entgegenzuwirken. Die Programme dieser Trainings weisen dabei große Unterschiede in Ausrichtung und Durchführung auf. Gemeinsam sind die übergreifenden Lernziele: Sensibilisierung, Empathieförderung sowie die Entwicklung von konkreten Handlungsperspektiven.

Trainingsgrundlagen als Problemlagen

Einerseits zeugt die Vielfalt von Programmen von *Diversity*-Trainings von der innovativen Natur dieses sich rasant entwickelnden Feldes. Gleichzeitig spiegelt es die oft diffusen und brüchigen konzeptuellen Grundlagen wider. Es soll daher nicht weiter überraschen, wenn es wenig Konsens darüber gibt, was *Diversity*-Training ist und was ›good practice‹ ausmacht.

Programmtypologien für Trainings leiten meist ihre jeweilige Ordnungsstruktur von Methoden und/oder Zielsetzungen ab und unterscheiden sich erheblich voneinander. Selten wird auf die (pädagogischen, ethischen, etc.) Annahmen, die Interessen (gesellschaftspolitische Interessen und Motive der Beteiligten) und die Theorien verwiesen, auf welche diese Programme rekurrieren. Lernziele werden implizit oder explizit von einer konzeptionellen Grundlage hergeleitet und bestimmen wiederum die Methoden, die als angemessen betrachtet werden. Darauf basierend findet unter Berücksichtigung der Zielgruppe und äußeren Rahmenbedingungen eine Auswahl und Anordnung der Inhalte und Methoden statt (Programm-Design). Eine Evaluation bildet dabei die Spitze der Trainingsprogramm-Pyramide, die im Grunde genommen ohne die Bezugnahme auf Grundlagen bedeutungslos ist.

Trainingsprogramme legen also ihre Theorie und andere Vorannahmen kaum offen, und dies ist im Allgemeinen als eklektisches und äußerst ›wackeliges‹ Fundament zu betrachten. Auch die Sekundärliteratur neigt dazu sich ausschließlich mit Methoden zu beschäftigen, ohne ihre Begründung deutlich mit programmatischen Aussagen zu erläutern.

Vielfältige *Diversity*

Die Lage wird weiter verkompliziert durch die für dieses Feld charakteristische begriffliche Überschneidung und Uneinigkeit. Andauernd werden neue Begriffe je nach Kontext unterschiedlich eingesetzt. Viele Programme tauschen beispielsweise die Etiketten ›*Diversity*-‹ und ›Interkulturelles-‹ Training einfach aus – was allerdings je nach zugrunde liegendem Kulturbegriff nicht widersprüchlich sein muss. Gleichzeitig werden *Diversity*-Trainings durchgeführt, deren Ansatz eindeutig kulturalisierend ist und neben Ethnizität höchstens ansatzweise weitere Kategorien mit einbezieht. Andere kombinieren *Diversity* mit u.a. den Begriffen Gender, Antidiskriminierung, Anti-Bias oder Social-Justice. Das hängt mit den verschiedenen theoretischen und politischen Hintergründen der jeweiligen Programme zusammen aber auch mit Modeerscheinungen oder mit strategischen Überlegungen (z.B. Annahmen über potentielle Auftraggeber oder Teilnehmende). Deutlich wird jedenfalls, dass die Bezeichnungen der Programme und sogar ihre Selbstdarstellungen nicht ohne weiteres auf ihren theoretischen Ansatz schließen lassen und erst recht nicht auf Designs und Methoden. Dies stellt nicht nur Praxis und Auftraggeber vor einige Probleme, sondern auch die Forschung.

Eines der Probleme ist die Instrumentalisierung: Zunehmend viele Firmen und Non-Profit-Organisationen profilieren sich mit dem Etikett *Diversity*, ohne das Konzept eigentlich umzusetzen. Vermutlich funktioniert eine Instrumentalisierung deshalb so gut, weil der Begriff diffus und theoretisch schwach ist sowie inflationär eingesetzt wird.

Bereits die Kritik weist jedoch auf ein wesentlich grundlegenderes Problem hin: sie impliziert eine Vorstellung vom ›eigentlichen‹ *Diversity* Konzept, dem ›Authentischen‹. Aber was ist das? Wenn kaum erkennbar ist, ›was‹ ›*Diversity* Training‹ ›ist‹, wie lässt es sich kritisieren? Wenn der Begriff fließend und prozesshaft ist, wie lässt er sich als Forschungsgegenstand überhaupt bestimmen? Es stellt sich eine Art Henne-Ei Problematik ein, welche zur Folge hat, dass die Bestimmung des Gegenstands ein Ergebnis der Forschung ist und zugleich immer als kontingent zu sehen ist.

Wie ausgeführt, kann als bestimmendes Merkmal von *Diversity*-Ansätzen die Anerkennung von Vielfalt gelten. Ich habe vier Kernelemente der konzeptuellen Grundlagen von *Diversity*-Trainings identifiziert, die als miteinander verflochtene Gewebe betrachtet werden können:

1. Alle Individuen werden als Mitglieder mehrerer sozialen Gruppen gleichzeitig betrachtet, welche zu ihrer Identität beitragen (Mehrfachzugehörigkeit, ›Multiple Identities‹).
2. Vorurteile nehmen eine zentrale Rolle in der Erklärung von Diskriminierung/ Ausgrenzung ein.
3. Individuen gelten als in komplexe gesellschaftliche und organisationsbezogene Machtverhältnisse gebunden und dementsprechend in verschiedene Formen von Unterdrückung, welche in Beziehung zueinander stehen (Mehrfachdiskriminierung).
4. Die zugrunde liegenden Interessen können sehr allgemein als gesellschaftspolitisch bezeichnet werden[2].

Diese Kernelemente sind recht allgemein beschrieben und unterscheiden sich in ihren Ausführungen erheblich. Sie sind kontextspezifische Momentaufnahmen, denn Begriffe entfalten ihre Bedeutung in einem Prozess: Je häufiger die Aufschrift *Diversity* benutzt wird – beispielsweise auf eine Art, die Machtverhältnisse ausklammert und Vielfalt auf ein Nebeneinander von

[2] Sie reichen von utilitaristischen (oft ökonomischen) Erklärungen über altruistische bis hin zu solchen, die sich auf soziale Gerechtigkeit beziehen.

Verschiedenem reduziert – desto mehr wird sich diese Bedeutung im Diskurs durchsetzen. Das heißt, ›das‹ *Diversity*-Konzept existiert nicht, sondern es wird in der Praxis kontinuierlich ausgehandelt und konstruiert.

Grundlagen-»Er«-forschung

Bisher haben deutschsprachige WissenschaftlerInnen den *Diversity*-Ansatz kaum beachtet. Auch die internationale Forschung hat sich schwerpunktmäßig auf ›interkulturelle‹ Trainings, insbesondere im Managementkontext konzentriert. Die zugrunde liegenden Theorien und gesellschaftspolitischen Interessen finden i.d.R. höchstens am Rande Erwähnung.

Dabei ist eine kritische Reflexion der Begriffe und konzeptuellen Grundlagen unumgänglich. Diese Notwendigkeit ergibt sich sowohl aus professionellem Anspruch nach Qualität, als auch aus der Perspektive einer Auseinandersetzung mit Theorieentwicklungen der letzten Jahre. Sie ist aber auch angesichts der aktuellen gesellschaftspolitischen Situation dringend geboten: Bestrebungen nach Chancengleichheit stehen alltäglicher struktureller und individueller Diskriminierung gegen bestimmte sozialen Gruppen (aktuell bspw.Muslime) gegenüber. Durch die gezielte Verbindung von theoretischen Auseinandersetzungen mit gesellschaftlichen Strukturen und der Trainingspraxis können wichtige Erkenntnisse gewonnen werden – von und für AkteurInnen der Wissenschaft, Politik, Pädagogik usw. ebenso wie für die eigentliche *Diversity*-Praxis.

Aus der hier vertretenen Perspektive ergibt sich jedenfalls ein grundsätzliches Plädoyer für eine Praxis des Handelns, die vermeintliche Sicherheiten und feste Selbstverständlichkeiten zugunsten von Offenheit und der Bereitschaft hinter sich lässt, die Grundlagen der eigenen Arbeit immer wieder erneut kritisch zu hinterfragen und zu verändern.

Dies hat Konsequenzen nicht nur dafür, wie die Arbeit (fort)entwickelt und umgesetzt, sondern auch wie sie evaluiert wird. Die Praxis ist gefordert, ihre Aufmerksamkeit auf die Erforschung und Evaluation ihrer impliziten und expliziten Grundlagen zu richten[3]. Im Hinblick auf die Weiterentwicklung von pädagogischen Strategien ist von zentraler Bedeutung, inwiefern diese Vorstellungen umsetzbar sind, und wenn, dann auf welche Weise.

Dabei ist Evaluation – oder Forschung überhaupt – viel mehr als eine kritische Reflexion um einen Verhandlungsprozess zu verstehen, denn als die Sichtbarmachung eines stabilen Konzepts mit Anspruch auf ›Wahrheit‹ und die Möglichkeit ›richtig‹ von ›falsch‹ zu unterscheiden. Ein solch reduktionistischer Ansatz mag handhabbarer sein als die kritisch-beschreibende qualitative Forschung. Er gibt jedoch nur einen sehr beschränkten, punktuellen Einblick und bleibt in der Regel ohne aussagekräftige Rückbindung an die eigentlichen Grundlagen. Mehr noch: Der Einsatz von universalisierenden Evaluationskriterien steht im Widerspruch zum Grundgedanken von *Diversity*. Eine wesentliche Gefahr liegt in der Übernahme einer unreflektierten Affirmation der Trainingslogik, die ›Verbesserung‹ heißt, in einen reduktionistischen und technologischen Evaluationsansatz, der eine Verwertungsperspektive in den Vordergrund rückt. Deutlich wird, dass *Diversity*-Training nicht in der üblichen Variante evaluiert werden kann. Es geht darum, die »Selbstverständlichkeit der Oberfläche« zu durchbrechen und zwar, indem alle Aussagen und Praktiken systematisch hinterfragt werden. Eine solche ›Problematisierung‹ als methodische Herangehensweise wäre somit ein Element der Trainingsgrundlage, die sich sowohl in der Evaluation als auch in einzelne Methoden einbinden lässt (vgl. Castro Varela 2001).

Meine eigene Forschung rekurriert insbesondere auf die kritische Diskursanalyse (in Anlehnung an Jäger 2001, u.a.), mit Einbindung eines dekonstruktivistischen Ansatzes und Elementen der Grounded Theory. Diese kann verstanden werden als Prozess des Aufdeckens der Definitionsprozesse, die *Diversity*-Trainings zugrunde liegen. Dabei werden die mehrschichtigen Aussageketten »gegen den Strich gebürstet«. Mit diesem zugleich de- wie auch re-konstruktiven Ansatz lassen sich Verknüpfungen und (potentielle) Brücken zu den sozio-politischen und sozialwissenschaftlichen Diskursen aufzeigen, in denen nicht nur die analysierten Diskursfragmente eingebettet sind, sondern auch bestehende Dissonanzen, Lücken und Widersprüche. Daraus können wiederum Konsequenzen für die Praxis hergeleitet werden (Rosenstreich 2005).

Vervielfältigung der Fragen

Wenn wir aus der hier skizzierten Perspektive alleine die Frage aufgreifen, was *Diversity* ist, stellen wir fest, dass daran vielfältige Forschungsfragen hängen: Wie wird Differenz konzeptualisiert? Werden Unterschiede als natürlich bzw. gegeben oder konstruiert gehandelt? Wie stehen sie zu einander in Beziehung? Additiv und parallel, oder mehrdimensional und verflochten? Wie werden Machtverhältnisse konzipiert? Aus wessen Perspektive wird was anerkannt? In welchem Verhältnis stehen Individuum und gesellschaftliche Strukturen? Welche Handlungsmöglichkeiten werden einzelnen Subjekten zugesprochen? - Aus allen diesen und auch anderen Forschungsfragen ergeben sich Handlungskonsequenzen für die pädagogische Praxis. Wenn sich beispielsweise ein Bildungsangebot (implizit) an Mehrheitsangehörige richtet und eine Kompetenzerweiterung verspricht, wie mit den ›anderen‹ umzugehen sei, führt dies zu einer Verfestigung der Zuschreibungen und Ausgrenzungsstrukturen. Vor

[3] Es bestehen bereits einige andere Ansätze, die sich eine ähnliche Perspektive in der Evaluation umzusetzen bemühen, z.B. die Dokumentarische Methode (vgl. etwa Nentwig-Gesemann/Bohnsack 2005). Auch bei der partizipativen Evaluation sind potentielle Verknüpfungen festzustellen (vgl. etwa Uhl/Ulrich/Wenzel 2004). Ausgangspunkt in beiden Fällen ist eine mehrdimensionale Perspektive auf die zugrunde liegenden Ziele, Interessen und Konzepte.

allem ethnisch definierte Zugehörigkeit wird häufig eine ausschließliche Bedeutung zugesprochen, welche die vorhandene Heterogenität verleugnet. Auch werden durch eine Gleichmachung sämtlicher sozialer Kategorien, real vorhandene Unterschiede in punkto Ausmaß und Qualität von Diskriminierungserfahrungen, relativiert. Ansätze, die sich gegen Essentialisierung aussprechen, laufen ebenfalls Gefahr, Normalisierungsprozesse zu reproduzieren, wenn sie von stabilen Identitäten ausgehen und das Prozesshafte sowie die komplexen Verknüpfungen verschiedener Machtstrukturen nicht einbeziehen. Im schlechtesten Fall tragen Trainings unter Umständen sogar zur Stabilisierung von Marginalisierungsprozessen bei.

Fragen nach theoretischen Zugängen und Begriffen können als Hilfestellung für die Reflexion der Konzepte dienen. Ziel ist es, den Blick für Widersprüche und Dilemmata zu schärfen; nicht notwendigerweise, um sie aufzulösen, doch um sich mit ihnen auseinander zu setzen. Denn Vielfalt ist nun mal brüchig, vieldeutig, widersprüchlich und durchaus konfliktträchtig; dass dabei Verunsicherung entsteht, ist nicht nur unvermeidbar, sondern auch produktiv. So können Ansatzpunkte und Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden, die eine fragende Haltung zum Ausgangspunkt haben und die Reflexion der eigenen Praxis als integralen Bestandteil der Arbeit begreifen (vgl. Elverich/Kalpaka/Reindlmeier 2005). Auf dieser Grundlage kann eine fundierte, wenngleich immer auch kontingente Konzeptualisierung von *Diversity* erfolgen, die es z.B. erlaubt unintendierte Effekte zu erkennen.

Schlussbetrachtung

Die rasante Verbreitung von *Diversity*-Trainings und die brisante Natur der verbundenen gesellschaftspolitischen Fragen lassen es unerlässlich erscheinen, transparente konzeptuelle Grundlagen zu erarbeiten und angemessene Modelle zur Evaluation ihrer Übersetzung in der Praxis zu entwickeln.

Wir alle – die Leserschaft dieser Zeitschrift, die Redaktion und ich – sind Teile eines fortwährenden Verhandlungsprozesses, *Diversity* zu definieren. Auch die Wissenschaft ist ein Handlungsfeld des Diskurses und kein ›neutraler‹ Aussichtsturm. Als aktiv beobachtende Akteurin habe ich in diesem kurzen Beitrag einige Aspekte markiert, die m.E. Berücksichtigung im weiteren Diskursverlauf finden sollten.

Ich plädiere für eine grundsätzlich offene und selbstreflexive Praxis des Handelns. Dies bedeutet eine Hinwendung zu einer kritisch-affirmativen Perspektive, deren Horizont immer radikal pluralistisch ist: »Ein forcierter Pluralismus – der nicht als lästiges Zugeständnis empfunden, sondern als positive Aufgabe angesehen und offensiv vertreten wird – macht den Kern der postmodernen Phänomene und Bestrebungen aus« (Welsch 1997: 40). Eine solche Perspektive erscheint für einen *Diversity* Ansatz geradezu nahe liegend.

Literatur:

Castro Varela, María do Mar (2001): Anitrassismus-Interkulturelle Kompetenz-Diversity-Empowerment. Zur Problematisierung von Begriffsklärungen. In: Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hrsg.): Interkulturelle und antirassistische Trainings - aber wie?. Tagungsdokumentation Bonn, 18./19.1.2001. Solingen: Landeszentrum für Zuwanderung NRW, S.25-33.

Jäger, Siegfried (2001): Kritische Diskursanalyse. Eine Einführung. 3. Auflage, Duisburg: DISS.

Elverich, Gabi/ Kalpaka, Annita/ Reindlmeier, Karin (erscheint 2005) (Hrsg.): Rassismuskritische und interkulturelle Bildungsarbeit in der Reflexion. Frankfurt am Main: IKO

Nentwig-Gesemann, Iris/ Bohnsack, Ralf (2005): Peer-Mediation in der Schule. Eine qualitative Evaluationsstudie zu einem Mediationsprojekt am Beispiel einer Berliner Oberschule. In: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hrsg.) Jung. Talentiert. Chancenreich? Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen fördern. Opladen: Budrich. S. 143-175.

Rosenstreich, Gabriele Dina (erscheint 2005): Antidiskriminierung und/als/trotz... Diversity Training in Castro Varela, María do Mar (Hrsg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Antidiskriminierung, Dekolonialisierung und Demokratisierungsprozesse. Münster/Hamburg/London: LIT

Uhl, Katrin/ Ulrich, Susanne/ Wenzel, Florian M. (2004)(Hrsg.): Evaluation politischer Bildung. Ist Wirkung messbar? Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Welsch, Wolfgang (1997): Unsere postmoderne Moderne. 5. Auflage, Berlin: Akademie Verlag.

Autorin

Gabriele Dina Rosenstreich ist Trainerin und Beraterin sowie Sozialwissenschaftlerin (B.A. University of Otago, Aotearoa/Neuseeland und M.A. Pädagogik und Soziologie, FU Berlin); 2000-2003 wissenschaftliche Mitarbeiterin, Arbeitsbereich Interkulturelle Erziehungswissenschaft der FU Berlin (u.a. Evaluation eines internationalen Studiengangs); Stipendiatin der Heinrich-Böll-Stiftung. Themenschwerpunkte in Praxis, Forschung und Lehre: Interkulturelle Kompetenz und Öffnung; Diversity-Ansätze; feministische und queer Theorie-Praxis-Vermittlung; Antidiskriminierung und Empowerment in der Bildungsarbeit; partizipative Methoden.

Kontakt

grosenstreich@yahoo.de