

3.4 Heterogenität – ein herausfordernder Fortbildungsgegenstand

Ina Biederbeck

Heterogenität hat sich zu einem zentralen Schlagwort in bildungspolitischen, erziehungswissenschaftlichen und pädagogischen Diskussionen entwickelt und beeinflusst seit Beginn dieses Jahrtausends in eindrucklicher Weise den schulpädagogischen Diskurs. Im weitesten Sinne verstanden meint der Begriff Heterogenität Vielfalt oder Verschiedenartigkeit innerhalb einer Gruppe, Gemeinschaft oder Population. Er umfasst dabei „das gesamte Spektrum möglicher Unterschiede“ (Matthes et al. 2017, S. 165) – so verstanden, offenbart der Begriff seine komplexe und schwer greifbare Natur.

Die Heterogenität von Menschen stellt eine Grundbedingung und zugleich Herausforderung schulischer Lernprozesse dar. Der Umgang mit Vielfalt zählt deswegen mittlerweile zu den zentralen, wie auch besonders anspruchsvollen Aufgabenfeldern im Lehrer:innenberuf. Die Lehrkräftebildung zielt darauf ab, (angehende) Lehrkräfte darauf vorzubereiten, adäquat mit den individuellen Ausgangslagen und Bedürfnissen von Lernenden umzugehen, vollzieht sich aber auch selber in einem Kontext von Heterogenität. Wenngleich Heterogenität und der Umgang mit ihr mittlerweile als Thema Einzug in alle Phasen der Lehrkräftebildung gehalten hat, fällt auf, dass die dazu bisher entwickelten Konzepte zur Auseinandersetzung mit diesem Querschnittsthema noch immer nicht so weit entwickelt sind, dass sie (angehende) Lehrkräfte tatsächlich umfassend genug für den Umgang mit Vielfalt qualifizieren. Genau hier knüpft der vorliegende Beitrag an. Mit Fokus auf die Lehrkräftefortbildung zielt er in Abschnitt 1 darauf ab, zunächst Faktoren zu identifizieren, die eine Herausforderung darstellen können, wenn es darum geht, Lehrkräfte zum Thema Heterogenität fortzubilden. Darauf aufbauend, werden in Abschnitt 2 Anforderungen formuliert, die bei der Konzeption und Durchführung von Lehrkräftefortbildungen zum Thema Berücksichtigung finden sollten. In Abschnitt 3 werden dann zwei Good-Practice-Beispiele vorgestellt, die viele dieser Anforderungen bereits gut erfüllen. Der Beitrag schließt in Abschnitt 4 mit einem zusammenfassenden Fazit.

1 Herausforderung Heterogenität

Heterogenität – vielschichtiger Begriff und weitläufiges Diskursfeld

Dass Menschen sich in vielerlei Hinsicht unterscheiden, ist keine neue Erkenntnis, stellt aber im Kontext der Schule eine grundlegende Herausforderung dar. Denn werden Lernende in großen Gruppen unterrichtet, ist es eine anspruchsvolle Aufgabe, die Bedürfnisse und Interessen des Einzelnen angemessen zu berücksichtigen. Dies ist eine zentrale Anforderung an die Gestaltung schulischer Lernprozesse. Wie anspruchsvoll es für Lehrkräfte ist, einer zeitgemäßen Didaktik zu entsprechen, offenbart sich, wenn man sich vor Augen hält, in wie vielfältiger Weise sich Lernende voneinander unterscheiden können. Im Kontext der schulbezogenen Debatte um Differenz und Vielfalt wird dazu zumeist zwischen sozialen Personenkategorien (z. B. Geschlechts-, Kultur- oder Religionszugehörigkeit, sozioökonomischer Status, Bildungssprache) und pädagogischen Personenkategorien (z. B. Motivation, kognitive Fähigkeiten, Leistungsfähigkeit, Lerninteressen) unterschieden (vgl. Emmerich & Moser 2020, S. 8).

Seit etwa zehn Jahren haben weitere Begriffe Einzug in den erziehungswissenschaftlichen Diskurs um Differenz und Vielfalt gehalten, die, wie der Heterogenitätsbegriff, darauf abzielen zu klären, „welche Unterschiede zwischen Menschen gemacht werden können, welche Relevanz diese Unterschiede haben und wie diese Merkmale miteinander verstrickt sein können“ (Rott 2022, S. 16 ff.). Rott differenziert hier zwischen „Diversity/Diversität“ und „Intersektionalität“ und setzt diese in Beziehung zu dem Begriff der sozialen Ungleichheit (verstanden als negative Folge aus Heterogenität und Diversität/Diversity) und Inklusion (verstanden als Ziel und Weg des Abbaus sozialer Ungleichheit). Der Inklusionsbegriff wurde in einem engen Verständnis ausschließlich auf den Aspekt der Behinderung bezogen. Er „erstreckt sich mittlerweile jedoch auch auf andere soziokulturelle Differenzkategorien sowie das gesamte Bildungs- und Erziehungssystem“ (Budde 2023, S. 19). Der vorliegende Beitrag interpretiert Inklusion in diesem weit gefassten Sinne.

Der Heterogenitätsdiskurs hat sich überwiegend mit der Frage beschäftigt, wie Lehrkräfte auf die Unterschiedlichkeit von Schüler:innen reagieren sollen – in der Regel wird diese Frage defizitorientiert und vor dem Hintergrund einer einzelnen Heterogenitätsdimension bearbeitet. Für spezifische Heterogenitätsdimensionen (z. B. Geschlecht, Migration, Behinderung) wurden zahlreiche Programme, Konzepte und Methoden entwickelt. Auffallend dabei ist, dass sich der Fokus darauf, welche Heterogenitätsdimension zum Umgang mit Differenz und Vielfalt zu einem spezifischen Zeitpunkt in den Blick genommen wird, oftmals nach aktuellen gesellschaftlichen Lagen richtet. Mit Einsetzen der Flüchtlingskrise 2015 etwa wurde verstärkt die Arbeit mit Kindern mit Fluchterfahrung als Heterogenitätsdimension in den Blick genommen. Mit Erstarken des Diskurses

um Gendersensibilität und -gerechtigkeit standen in den letzten Jahren dann vermehrt die Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Unterschieden, Rollen, Normen und Herausforderungen im Fokus. Das Zusammenwirken verschiedener Heterogenitätsdimensionen (Intersektionalität) wird bisher jedoch kaum berücksichtigt.

Darüber hinaus stellen sich Fragen, ob und wie Heterogenität im schulischen Feld auch durch pädagogisch-didaktische Handlungen oder auch durch die Wirkmacht der Einstellungen von Lehrkräften (Budde 2023) erzeugt wird.

Für die Durchführung von Fortbildungen von Lehrkräften stellt diese Gesamtsituation deshalb eine Herausforderung dar, weil ein Themenfeld, dessen inhaltliche Erschließung inhaltlich ständig erweitert und aus der Perspektive unterschiedlichster Disziplinen kontinuierlich neu betrachtet werden muss, kaum im Kontext kompakter, monodisziplinärer Fortbildungsveranstaltungen bearbeitet werden kann. Heterogenität bzw. der Umgang mit ihr lässt sich nur multiperspektivisch erkunden und reflektieren.

Der Umgang mit Heterogenität in der schulischen Unterrichtspraxis – ein anforderungsreiches Schulentwicklungsvorhaben

In Lerngruppen können die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Schüler:innen stark variieren, von Lernenden mit Lernschwierigkeiten bis hin zu Hochbegabten, von vorhandenen Sprachbarrieren bis hin zu divergierenden Lerninteressen und präferierten Lernzugängen. Lehrkräfte sollen Wege finden, um alle Schüler:innen individuell angemessen zu unterstützen – und zwar in jeder der ihnen in der Regel zahlreich anvertrauten Lerngruppen. Zu gewährleisten wäre dies bspw. über adaptives Unterrichten, individuelle Beratung und Förderung, den Einsatz von individuell angepassten (digitalen) Bildungsmedien, Sprachförderung und Sprachbildung sowie Selbstreflexion und Selbstregulation im Umgang mit Heterogenität (Nett et al. 2022). Zugleich stehen ihnen dafür aber oftmals nur begrenzte Ressourcen zur Verfügung. So sind Lehrkräfte zumeist allein verantwortlich für die Betreuung und Begleitung einer Lerngruppe bzw. werden in diesem Handlungsfeld nicht immer durchgängig von Sonderpädagog:innen oder weiterem pädagogischem Personal unterstützt. Es fehlt oft auch an notwendigen Materialien oder räumlichen Ressourcen, um den vielfältigen Anforderungen gerecht werden zu können. Der Umgang mit Heterogenität erfordert zusätzliche Zeit für individuelle Betreuung, Differenzierung des Unterrichts oder auch für die multiprofessionelle Zusammenarbeit mit weiteren Fachkräften wie Sonderpädagog:innen, Schulpsycholog:innen, Sozialpädagog:innen. All dies erfordert nicht nur ein hohes Maß an Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, zeitliche Ressourcen und Engagement seitens der Lehrkräfte, sondern kann mitunter auch zu einem hohen Belastungs- und Beanspruchungsleben führen.

Für Lehrkräfte stehen oft die individuellen Fördermaßnahmen mit den schulspezifischen und curricular vorgegebene Vorgaben und Ziele in einem Spannungsverhältnis. Zudem wird an die Lehrkräfte die Erwartung herangetragen, dass sie im Unterricht nicht nur fachliche, sondern auch überfachliche Lernerfolge der Schülerinnen und Schüler erreichen müssen. In der Praxis fehlt es jedoch häufig an tauglichen Konzepten überfachlicher Bildung (BMBF 2023).

Ein Großteil der (angehenden) Lehrkräfte fühlt sich durch Studium und Vorbereitungsdienst nicht genügend qualifiziert, diesem komplexen Anforderungskatalog zu entsprechen (vgl. Biederbeck & Rothland 2023). Zwar ist das Themenfeld Heterogenität in den vergangenen Jahren deutlich stärker in die Curricula der Universitäten eingebunden worden, dennoch reicht dies nicht, um den Ausbildungsstand von Lehrkräften zum Thema flächendeckend und bedarfsadäquat auf ein angemessenes Niveau zu bringen. Und so weisen Expertinnen und Experten, aber auch Gewerkschaften bereits seit vielen Jahren auf die besondere Relevanz der Lehrkräftefort- und -weiterbildung besonders im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung mit Heterogenität hin (z. B. Goddar 2023).

Der Umgang mit Heterogenität ist nicht nur als Anforderung an die einzelnen Lehrpersonen, sondern als umfanglicher Schulentwicklungsprozess inkl. der damit verbundenen Anpassung von Strukturen, Praktiken und Programmatiken (vgl. etwa Kruschel 2021; Resch et al. 2021) und der Ermöglichung multiprofessioneller Kooperation (vgl. etwa Lütje-Klose et al. 2024) zu verstehen.

2 Anforderungen an Lehrkräftefortbildung zum Thema Umgang mit Heterogenität

Es gibt nur wenige Arbeiten, die sich mit der Frage beschäftigen, welchen spezifischen Anforderungen Fortbildungen zum Thema Umgang mit Heterogenität entsprechen sollten (zusammenfassend dazu etwa Schoof-Wetzig 2019). Besonders häufig wird in diesem Zusammenhang auf die Studie und den Kriterienkatalog von Amrhein & Badstieber (2013) verwiesen. Fasst man die dort benannten Punkte mit dem zehn Punkte umfassenden Katalog zu Merkmalen wirksamer Lehrkräftefortbildung nach Lipowsky & Rzejak (2021) sowie den von der KMK formulierten „Ländergemeinsame[n] Eckpunkte[n] zur Fortbildung von Lehrkräften als ein Bestandteil ihrer Professionalisierung in der dritten Phase der Lehrerbildung“ aus dem Jahr 2020 zusammen, ergibt sich folgendes Bild (vgl. Tab. 1):

Tab. 1: Anforderungen an Lehrkräftefortbildungen zum Thema Heterogenität

Anforderungen an Lehrkräftefortbildungen zum Thema Umgang mit Heterogenität	
Strukturelle Anforderungen	Längerfristige, d. h. mehrteilige Anlage
	Kohärentes Arrangement aller Fortbildungselemente
	Flexibel einsetzbare Online-Formate
	Integration von Feedback-, Beratungs- und/oder Coaching-Elementen sowie Unterstützungsstrukturen
	In Kooperation mit/von Hochschulen entwickelt (und ausgerichtet); phasen- und/oder länderübergreifende Ausrichtung
Methodische Anforderungen	Adressiert an ganze Kollegien oder zumindest Teil-Kollegien inkl. Einbindung von Schulleitung, Sonderpädagog:innen, dem weiteren pädagogischen Personal sowie außerschulischer Kooperationspartner; Multiprofessionalität
	Verschränkung von Input-, Erprobungs- und Reflexionsphasen; dadurch: Ermöglichung von Wirksamkeits- und Relevanz erleben
Inhaltliche Anforderungen	Orientierung an/Anbindung an Schulentwicklungsprozessen; Bedarfsorientierung
	Fokussierung auf das individuelle Lernen aller Schüler:innen verbunden mit dem sozialen Lernen in der Gruppe, d. h. keine Beschränkung auf einzelne Heterogenitätsdimensionen
	Fokussierung auf Kernpraktiken des Lehrkräftehandlens; Praxisorientierung
	Berücksichtigung individueller/standortspezifischer Bedarfe
	Orientierung an Merkmalen wirksamen Unterrichts sowie an Erkenntnissen aus der Lehr-Lern-Forschung; Wissenschaftsorientierung
	Einbindung inter- und transdisziplinärer Perspektiven; fachliche und überfachliche Lerninhalte und -ziele integrieren
	Werteorientierung; Vielfalt als Chance
Selbstreflexion und kritisch-analytische Auseinandersetzung mit den eigenen Einstellungen in Bezug auf Heterogenität sowie zur Reproduktion sozialer Ungleichheit in Schule und Unterricht	

Diesen Anforderungen zu entsprechen, stellt höchste Anforderungen sowohl an die Konzeption und Entwicklung wie auch an die Durchführung von Lehrkräftefortbildungen. Nachfolgend werden zwei Good-Practice-Beispiele vorgestellt, die eine Vielzahl der benannten Kriterien berücksichtigt haben. Das erste Beispiel zeigt auf, wie in ein phasen- und länderübergreifend ausgerichtetes Netzwerk aufgebaut und die Entwicklung heterogenitätsbezogener, flexibler, digitaler Fortbildungsmodulare mit vielen Expert:innen gestartet werden kann. Das zweite Beispiel präsentiert ein aus mehreren Modulen bestehendes, multiprofessionell ausgerichtetes Fortbildungskonzept.

3 Lehrkräftefortbildungen zum Umgang mit Heterogenität – Good-Practice-Beispiele

Good Practice 1: Netzwerk Diklusion

Im April 2023 wurde, koordiniert durch die Europa-Universität Flensburg, das länderübergreifende „Netzwerk Diklusion“ ins Leben gerufen. Diklusion meint dabei „die programmatische und systematische Verknüpfung von Digitalen Medien im Einsatz für die Umsetzung der Inklusion in der Schule“ (Schulz 2021, S. 67). Diklusion basiert auf der Grundannahme, dass die konzeptuelle Zusammenführung von digitalen Medien und Inklusion Synergieeffekte erzeugt. Diese zeigen sich etwa darin, dass die Bereitstellung und Nutzung digitaler Endgeräte oder spezieller Software Lernbarrieren reduzieren und individuelle Anpassungen und Differenzierungen ermöglichen kann (Schulz 2023, S. 260). Das Netzwerk Diklusion zielt darauf ab, Lehr- und Lernszenarien aus den Bereichen digitale Medien und Inklusion unter Einbindung transdisziplinärer Perspektiven miteinander zu verzahnen, um anschließend daraus für alle Phasen der Lehrkräftebildung Modulbausteine zur Kompetenzentwicklung für einen digital-inklusive Unterricht zu entwickeln. Im Anschluss an die Projektlaufzeit sollen diese Modulbausteine dann langfristig als Open Educational Resources (OER) über die vom Digitalpakt finanzierte Plattform „inklusive.digital“ (<https://inklusive.digital>) öffentlich zugänglich gemacht werden.

Innerhalb der als Netzwerk organisierten professionellen Lerngemeinschaft erweitern die darin involvierten Expertinnen und Experten (z. B. Hochschuldozierende, Studierende, Lehrkräfte, Fortbildner:innen, Medienberater:innen, Studienleiter:innen) nicht nur ihre eigenen professionellen Kompetenzen im Feld, sondern erarbeiten Konzepte für die Umsetzung in ihren Seminaren für (angehende) Lehrkräfte oder in entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen, erproben und reflektieren diese. Die Verzahnung wissenschaftsorientierter und praxisorientierter Perspektiven ermöglicht es, den Anforderungen einer reflexiven Lehrerinnen- und Lehrerbildung gerecht zu werden (Berndt et al. 2017). Finanziell gefördert wird das Projekt über die Stiftung Innovation in der Hochschullehre (<https://stiftung-hochschullehre.de>), die die Arbeit des Netzwerks über eine Laufzeit von 36 Monaten bezuschusst.

Agile Netzwerkstrukturen als innovativer Ansatz zur Entwicklung nachhaltiger und flexibel einsetzbarer Fortbildungsangebote

Die Arbeit im Netzwerk wird vor allem über das Barcamp-Format organisiert. Ein Barcamp ist eine Art von „Unkonferenz“, die sich durch eine offene, partizipative Struktur auszeichnet. Im Gegensatz zu traditionellen Konferenzen, bei denen die Agenda im Voraus festgelegt ist und die Rednerinnen und Redner

im Voraus ausgewählt werden, wird bei einem Barcamp die Agenda erst am Veranstaltungstag selbst von den Teilnehmenden erstellt. Jeder und jede Teilnehmende hat die Möglichkeit, ein Thema vorzuschlagen und zu präsentieren oder an Diskussionen teilzunehmen. Die Teilnehmenden stimmen dann über die vorgeschlagenen Themen ab und diejenigen mit den meisten Stimmen werden in den Zeitplan aufgenommen.

Ein großer Vorteil von Barcamps ist darin zu sehen, dass sie ein informelles und kollaboratives Lernumfeld schaffen. Teilnehmende können sich in einer lockeren Atmosphäre austauschen, Ideen teilen, gemeinsam Probleme lösen, neue Ansätze erkunden und kritisch reflektieren. Da die Agenda von den Teilnehmenden selbst bestimmt wird, ist sie oft sehr relevant und adressiert aktuelle Herausforderungen oder Interessen der Anwesenden. Darüber hinaus fördern Barcamps die Vernetzung und den Aufbau von Beziehungen zwischen den Teilnehmenden. Durch den informellen Charakter der Veranstaltung haben diese die Möglichkeit, sich persönlich kennenzulernen, Kontakte zu knüpfen und langfristige berufliche Beziehungen aufzubauen. Dies kann zu weiterem Austausch und Zusammenarbeit, auch über die Veranstaltung hinaus, führen (vgl. Muuß-Merholz 2019) und kann bspw. in Form von fortlaufenden Arbeitsgruppen fortgeführt werden.

Barcamps bieten eine dynamische und interaktive Plattform für die Entwicklung von Konzepten zur Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung zum Thema Heterogenität, da sie Raum für gemeinsames und flexibles Lernen, Diskussion und kreative Ideenfindung schaffen. Sie fördern Agilität, Partizipation, Vernetzung, Peer-Learning und Innovation. Die Vielfalt der Teilnehmenden und ihre unterschiedlichen Perspektiven wie auch Expertisen tragen dazu bei, umfassende, innovative und transdisziplinäre Lösungen für komplexe Herausforderungen zu entwickeln.

Angesichts der Komplexität des Themenfeldes Heterogenität und der nicht abgeschlossenen Forschungsprozesse, ist das Potential von Barcamps nicht zu unterschätzen, sehr verschiedene Akteure der Lehrkräftebildung in einen kreativen Lern- und Entwicklungsprozess einzubinden. Wie thematisch vielschichtig ein Barcamp des Netzwerks Diklusion sein kann, lässt sich an den Themen des ersten Barcamps im November 2023 eindrucksvoll darstellen. Im Rahmen einer zweitägigen Zusammenkunft ging es einerseits um Fragen zur zukünftigen Gestaltung der Netzwerkarbeit, andererseits fanden Arbeitsgruppen zu den Bereichen Robotics und Coding, CC-Lizenzen, Differenzierung, Digitale Grundbildung sowie zum Konzept des diklusiven Kinos (vgl. Roßa 2023) statt, aus denen Module entwickelt werden können. Im Förderzeitraum werden insgesamt drei solcher Barcamps durchgeführt. Die im Rahmen dabei jeweils angestoßenen Initiativen werden anschließend in (digitalen) Arbeitsgruppen und Communities dezentral fortgeführt und die Entwicklung der Bausteine/Module weiter vorangetrieben. Die Arbeitsgruppen organisieren sich dabei über

dynamische, digitale All-in-One-Workspaces wie etwa „Notion“ (<https://www.notion.so>) und nutzen für ihre Zusammenarbeit auch die gemeinsame Plattform der Hochschulen in Schleswig-Holstein für digitale Lehr- und Lernangebote „Future Skills“ (<http://futureskills-sh.de>).

Das Netzwerk Diklusion stellt auch ein Good-Practice-Beispiel dar, weil es sich dem Thema aus interdisziplinärer/transdisziplinärer Perspektive nähert und darüber Lerngelegenheiten und -medien entwickelt, die sich flexibel und bewältigbar in unterschiedlichsten Kontexten einsetzen lassen. So sollen die gerade in Entwicklung befindlichen Bausteine nicht nur als Selbstlernkurse für einzelne Lehrkräfte nutzbar sein. Sie sollen darüber hinaus in gruppenbasierte und mehrteilig angelegte Präsenz- oder Blended-Learning-Fortbildungsszenarien wie auch in Schulentwicklungsprozesse integriert werden können. Als extracurriculare Lernangebote für die erste Phase der Lehrkräftebildung sollen die Bausteine eingesetzt werden können. Konzeptuell greifen die Bausteine damit die Grundprinzipien des Microlearnings auf, das in der Diskussion um innovative Fortbildungsansätze in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnt (vgl. etwa Taylor & Hung 2022). Die zu entwickelnden Modulbausteine orientieren sich dabei strukturell an einem Fünf-Ebenen-Modell (ausführlich dazu: Schulz & Böttinger 2021) (vgl. Tab. 2). Die Ebenen werden auf inklusiv digital beschrieben.

Tab. 2: Auswahl von OER-Modulbausteinen des Netzwerkes Diklusion (in Erarbeitung)

Ebene des Individuums – Lernen durch Medien
<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Hilfen für den Bereich Sprache/Kommunikation • Einsatz assistiver Medien im inklusiven Unterricht (Einführung) • Digitale Hilfen für den Bereich Sehen • Digitale Hilfen für den Bereich Schriftsprache • ...
Lernebene – Lernen mit Medien
<ul style="list-style-type: none"> • Spielerisches Lernen/Gamification • Individualisierung durch Autorenprogramme • Digitale Medien zur durchgängigen Sprachbildung • Lernen und Lehren mit Videos • ...
Ebene der Lerngruppe – Lernen mit Medien
<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame E-Books erstellen • Kollaboratives Schreiben • Kognitive Aktivierung durch Kollaboration • Gemeinsame Erklärvideos erstellen • ...

Ebene der Organisation – Lehren mit Medien

- Open Educational Resources
- Diklusives Classroom-Management
- Vernetzung von Lehrkräften über soziale Netzwerke
- Design Thinking
- ...

Soziokulturelle Ebene – Lernen mit Medien

- Umgang mit „Fake News“
- Bloom Taxonomy Digital: Welche digitalen Kompetenzen sollten SuS erwerben?
- Teilhabe in digitalen Medien – verantwortlich handeln
- Social Networks
- ...

Wenngleich die Arbeit des Netzwerks Diklusion bisher nur zeitlich befristet finanziert wird, wird die Nachhaltigkeit des Vorhabens dadurch gewährleistet, dass die Modulbausteine langfristig als Open Educational Resources zur Verfügung stehen und damit auch weiter modifizierbar sind. OER eignen sich als ein geeignetes Instrument innovativer Lehrerinnen- und Lehrerbildung (vgl. Müller 2021).

Das Netzwerk Diklusion berücksichtigt somit viele der oben skizzierten Kriterien guter heterogenitätsbezogener Fortbildungen. Als besonders innovativ ist die interdisziplinäre/transdisziplinäre, multiprofessionelle sowie phasen- und länderübergreifende Ausrichtung des Netzwerks zu benennen. Sie ermöglicht eine optimale Bearbeitung heterogenitätsbezogener Themen- und Fragestellungen aus verschiedenen Perspektiven. Ob die im Netzwerk in der Entwicklung befindlichen Fortbildungsmodule auch auf einer strukturellen und methodischen Ebene dem Kriterienkatalog entsprechen, wird sich daraus ergeben, wie die jeweiligen Akteure die Module in ihre Fortbildungskonzepte integrieren bzw. wie sie die Module miteinander in Verbindung setzen.

Tab. 3: Netzwerk Diklusion im Überblick

Netzwerk Diklusion im Überblick		
Ziel	Entwicklung von Modulbausteinen zu digital-inklusivem Unterricht im OER-Format für alle Phasen der Lehrkräftebildung aus transdisziplinärer Perspektive	
Koordination	Europa-Universität Flensburg	
Website	https://inklusiv.digital/netzwerk-diklusion/	
Kontakt	Dr. Lea Schulz Leitung lea.schulz@uni-flensburg.de	Anna Al-Gamra Koordination anna.al-gamra@uni-flensburg.de
Gefördert von	Stiftung Innovation in der Hochschullehre	
Projektlaufzeit	April 2023 bis März 2026	
Beteiligte Länder	<ul style="list-style-type: none"> • Schleswig-Holstein • Berlin • Hamburg • Mecklenburg-Vorpommern • Niedersachsen • Nordrhein-Westfalen • Rheinland-Pfalz • Baden-Württemberg • Bremen 	
Beteiligte Akteure	<ul style="list-style-type: none"> • Hochschuldozierende • Studierende • Lehrkräfte • Fortbildner:innen • Medienberater:innen • Studienleiter:innen 	
Materialien	<p>Schulz, L., Krstoski, I., Lüneberger, M., Wichmann, D. (Hrsg.) (2021). Diklusive Lernwelten. Dornstadt: Visual Ink Publishing. Als Download verfügbar unter: https://inklusiv.digital/netzwerk-diklusion/unsere-arbeit/</p> <p>Zukünftig Modulbausteine zu digital-inklusivem Unterricht verfügbar unter: https://inklusiv.digital/</p>	

Good Practice 2: Qualifizierungsmaßnahme inklusive Schule (QuiS)

Das Niedersächsische Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) hat zur Qualifizierung von Lehrkräften und Pädagogischen Fachkräften der niedersächsischen Schulen die „Qualifizierungsmaßnahme inklusive Schule (QuiS)“ zur schulinternen Fortbildung für das gesamte Kollegium (Grundschulen) oder Teilkollegien (Sekundarbereich) etabliert.

Die Fortbildungen werden von speziell hierfür qualifizierten Lehrkräften, den „Multiplikatorinnen und Multiplikatoren inklusive Schule“ (MiS), durchgeführt. In Absprache mit den Schulen bereiten die MiS die Inhalte der Veranstaltung auf der Grundlage des Niedersächsischen „Fortbildungscurriculums zur inklusiven Schule“ (Niedersächsisches Kultusministerium 2020) vor. Auf diese Weise ist es möglich, eine genau dem Bedarf einer Schule entsprechende Fortbildung für die Teilnehmenden zu konzipieren und durchzuführen.

Zur Implementierung und Verstetigung der erarbeiteten Inhalte findet auf Wunsch der Schule die Zusammenarbeit mit weiteren Expertinnen und Experten aus den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung statt:

- Regionale Beratungs- und Unterstützungszentren Inklusive Schule (RZI)
- Fachberatung für Unterrichtsqualität
- Schulentwicklungsberatung
- Zentren für Sprachbildung und Interkulturelle Bildung
- Mobile Dienste der verschiedenen sonderpädagogischen Förderschwerpunkte

Neben Lehrkräften ist auch die Einbindung pädagogischer Fachkräfte (unterrichtsbegleitende/therapeutische Tätigkeit, Schulbegleitung, soziale Arbeit, pädagogische Mitarbeit) in die Fortbildung ausdrücklich erwünscht. Die Qualifizierungsmaßnahme verfolgt das Ziel, einen veränderten Umgang mit Verschiedenheit in heterogenen Lerngruppen zu ermöglichen. Zum einen gilt es dabei, die teilnehmenden Lehrkräfte im Umgang mit Heterogenität zu professionalisieren und zum anderen, an den teilnehmenden Schulen einen Entwicklungsprozess zur inklusiven Schule zu initiieren und zu unterstützen.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Qualifizierungsmaßnahme basieren auf vier Qualitätsbereichen, die sich aus dem Fortbildungscurriculum ableiten lassen (vgl. Abb. 1).



Abb. 1: Qualitätsbereiche der Qualifizierungsmaßnahme inklusive Schule (Bildungsportal Niedersachsen 2023c)

Bedarfsorientiert können im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme verschiedenste Inhalte bearbeitet werden. So lassen sich im Rahmen des Qualitätsbereichs I („Grundlagen der Inklusion“) bspw. die folgenden Punkte thematisieren: Grundlagen inklusiver Bildung, der „erweiterte“ Inklusionsbegriff, Pädagogik der Vielfalt und Anerkennung, systemische Sichtweisen, Möglichkeiten der professionellen Selbstreflexion, Weiterentwicklung inklusiver Kulturen, Strukturen und Praktiken, relevante rechtliche Kenntnisse wie UN-BRK, Erlasse, Nachteilsausgleich (vgl. Bildungsportal Niedersachsen 2023c). Weiterführende Informationen zu möglichen Inhalten der einzelnen Qualitätsbereiche finden sich auf der Website des Bildungsportals Niedersachsen (ebd.).

Wie eine im Rahmen von QuiS organisierte Fortbildung zeitlich gestaltet werden kann, lässt sich am Beispiel „Digitale Förderplanung macht Schule“ aufzeigen, das in seiner inhaltlichen und konzeptionellen Anlage ebenfalls auf der Website des Bildungsportals Niedersachsen beschrieben wird. Abb. 2 zeigt einen Auszug aus dem Leitfaden zur Maßnahme.

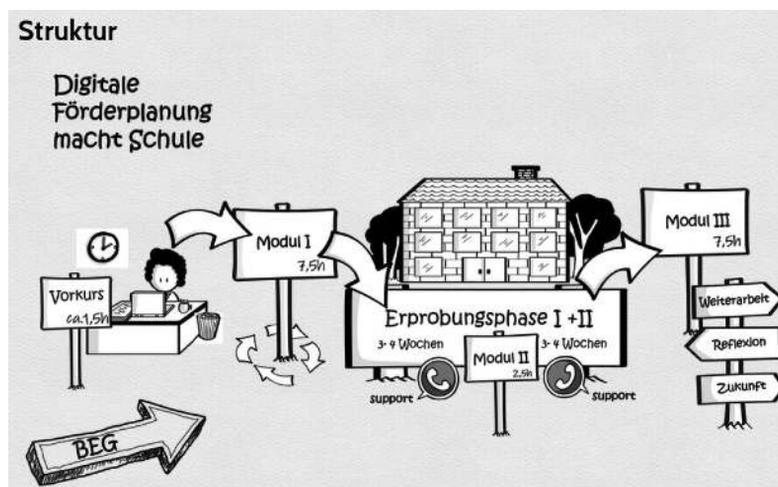


Abb. 2: Struktur der Fortbildung „Digitale Förderplanung macht Schule“ (Auszug aus NLQ 2022)

Die Qualifizierungsmaßnahme umfasst für den *Primarbereich* „2 Veranstaltungstage in einem Schuljahr, die als zusätzliche schulinterne Fortbildungstage gelten. Um die Wirksamkeit und die Nachhaltigkeit zu erhöhen, bieten die MiS auch die Möglichkeit an, im Abstand von einigen Wochen ein Reflexionsmodul – z. B. im Rahmen einer Dienstbesprechung, in Präsenz oder online – zu vereinbaren“ (Bildungsportal Niedersachsen 2023a).

Im *Sekundarbereich I* umfasst die Fortbildung sechs Veranstaltungstage, die wie folgt ausgerichtet sind:

- „eine 2-tägige Fortbildungsveranstaltung
- eine Tagesveranstaltung zur Vertiefung/Reflexion
- eine weitere 2-tägige Fortbildungsveranstaltung
- eine weitere Tagesveranstaltung mit Reflexion und Transfer als Abschlussveranstaltung“ (Bildungsportal Niedersachsen 2023b)

In Absprache zwischen der Schule und den MiS können sowohl einzelne Module als auch ganze Tage online durchgeführt werden. Die Präsenzveranstaltungen finden in einem Tagungshaus in der Nähe der Schule statt. Die Auswahl der teilnehmenden Lehrkräfte an der Fortbildung liegt dabei im Ermessen der Schule. Die Lerngruppe, bestehend aus maximal 25 Teilnehmer:innen, kann sich aus verschiedenen Gruppen zusammensetzen, wie beispielsweise Fachkonferenzen, Jahrgangsteams oder anderen pädagogisch tätigen Personen, die an der Entwicklung von Unterrichts- und Schulentwicklungsprozessen interessiert sind.

Tab. 4: Qualifizierungsmaßnahme inklusive Schule im Überblick

Qualifizierungsmaßnahme inklusive Schule (QuiS) im Überblick	
Ziel	Die Qualifizierungsmaßnahme inklusive Schule (QuiS) verfolgt das Ziel, in den Schulen einen Entwicklungsprozess in Hinblick auf Inklusion zu initiieren und zu unterstützen. Das unterrichtliche Handeln von Lehrkräften soll sich weiter professionalisieren und dadurch bis auf die Ebene der Schüler:innen Veränderungen anstoßen.
Verantwortet durch	Niedersächsisches Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ)
Inhaltliche Schwerpunkte	Die Grundlagen der QuiS beschreibt das „Fortbildungcurriculum zur inklusiven Schule“. Hier finden sich detaillierte Darstellungen zu den inhaltlichen Schwerpunkten und den zu erwerbenden Kompetenzen. Diese sind in vier Qualitätsbereiche unterteilt: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Qualitätsbereich 1: Grundlagen der Inklusion</i> • <i>Qualitätsbereich 2: Unterricht in heterogenen Gruppen</i> • <i>Qualitätsbereich 3: Lernprozesse wahrnehmen und fördern</i> • <i>Qualitätsbereich 4: Interne und externe Kooperation</i>
Website	https://bildungsportal-niedersachsen.de/inklusive-schule/grundlagen-inklusiven-unterrichts/qualifizierungsmaßnahme-inklusive-schule-quis
Beteiligte Akteure	Gestaltend: <ul style="list-style-type: none"> • Multiplikator:innen inklusive Schule sowie auf Wunsch: <ul style="list-style-type: none"> • Regionale Beratungs- und Unterstützungszentren Inklusive Schule (RZI) • Fachberatung für Unterrichtsqualität • Schulentwicklungsberatung • Zentren für Sprachbildung und Interkulturelle Bildung • Mobile Dienste der verschiedenen sonderpädagogischen Förderschwerpunkte • und weitere Unterstützungsmöglichkeiten Teilnehmend: <ul style="list-style-type: none"> • gesamte Kollegien oder Teilkollegien • inkl. pädagogischer Fachkräfte
Kontakt	Wiebke Niebuhr wiebke.niebuhr@nlq.niedersachsen.de

4 Zusammenfassung

Der Umgang mit Heterogenität ist im Lehrer:innenberuf ein komplexes und herausforderndes Aufgabenfeld, das bei Planung, Konzeption und Durchführung von Lehrkräftefortbildungen sehr hohe Anforderungen stellt. Die beiden skizzierten Good-Practice-Beispiele zeigen auf eindrucksvolle Weise, wie durch die Einbindung verschiedener Akteure und ihrer jeweiligen Perspektiven und Expertisen gelingen kann, der Anforderung nach Multiprofessionalität und Interdisziplinarität gerecht zu werden.

Dass bei der Entwicklung und Erprobung von Fortbildungsangeboten zum Umgang mit Heterogenität für alle Phasen der Lehrkräftebildung die Einbindung von Hochschulen und die Vernetzung dieser mit anderen Akteuren sehr bereichernd sein kann, zeigt sich im Netzwerk Diklusion. Gerade weil über das Netzwerk verschiedene Standorte, Disziplinen und Fachlichkeiten sowie verschiedene Bildungsphasen zusammengeführt werden, wird ein wichtiger Beitrag dazu geleistet, das Themenfeld Heterogenität wissenschaftlich fundiert, umfassend, bedarfsorientiert, mehrperspektivisch, intersektional und im besten Falle kohärent über alle Phasen hinweg zu bearbeiten. Als innovativ (weil niederschwellig und flexibel) ist auch die Form der Zusammenarbeit der Netzwerkmitglieder (Barcamps, dezentrale Arbeitsgruppen) zu bewerten. Der standortübergreifende Zusammenschluss in Form eines Netzwerks bündelt zudem Ressourcen und eröffnet damit erweiterte Spielräume, die sich in diesem Ausmaß an einem einzelnen Standort oder durch eine einzelne Institution nicht entfalten können – in Zeiten der Mittelknappheit ein nicht ganz uninteressanter Aspekt. Die Entwicklung digitaler Fortbildungsbausteine und deren Integration in bereits etablierte Plattformen gewährleistet eine nachhaltige, standortübergreifende Verteilung (Dissemination) der Arbeitsergebnisse des Netzwerks und eröffnet zudem die Möglichkeit, die Angebote auch zukünftig modifizieren und von Fortbildungsanbietern wie auch -teilnehmenden flexibel nutzen zu können.

Im Fokus der Qualifizierungsmaßnahme inklusive Schule in Niedersachsen zeigt sich, wie gut es über mehrteilige und an das ganze Kollegium (oder Teilkollegien) gerichtete Fortbildungsmaßnahmen gelingen kann, bedarfsorientiert und wissenschaftlich fundiert nachhaltige (weil gemeinsam getragene) Schulentwicklungsprozesse anzustoßen. Auch die Art und Weise, wie die Maßnahme der Anforderung nach Multiprofessionalität gerecht zu werden versucht, ist als vorbildlich einzuschätzen: Die Maßnahme richtet sich nicht allein an Lehrkräfte und Schulleitung, sondern ist für das weitere pädagogische Personal geöffnet. Neben dem Niedersächsischen Landesinstitut werden weitere Expert:innen sowie zusätzliche Unterstützungsstrukturen in die Fortbildung eingebunden – und somit gewährleistet, dass die Inklusion aus verschiedenen Perspektiven in den Blick genommen und bearbeitet werden kann.

Beide Beispiele zeigen, dass die Bearbeitung von Querschnittsthemen wie Heterogenität über eine neue Form der Arbeitsorganisation (etwa Arbeitsbündnisse der verschiedenen Phasen der Lehrkräftebildung, die Einbindung pädagogischer Fachkräfte und/oder weiterer externer Stellen) mit begrenzten Ressourcen gelingen kann. Die Einbindung digitaler Medien erleichtert diese neue Art des Miteinander-Arbeitens und ermöglicht zudem Flexibilität bei der Nutzung und Weiterentwicklung von Fortbildungsangeboten. Es ist davon auszugehen, dass sich die beschriebenen Prinzipien auch auf andere Standorte und Themen übertragen lassen.

Literatur

- Amrhein, B., Badstieber, B. (2013): Lehrerfortbildungen zur Inklusion. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_IB_Lehrerfortbildungen_zu_Inklusion_2013.pdf (Abfrage: 27.03.2024)
- Becker, B., Ewering, T. (2021): Pädagogik. Praxisleitfaden kooperatives Lernen und Heterogenität: Aktivierende Klassenführung für Inklusion und gemeinsames Lernen: große Methodensammlung für gelingenden Unterricht. Beltz.
- Berndt, C., Häcker, T., Leonhard, T. (Hrsg.) (2017): Studien zur Professionsforschung und Lehrerbildung. Reflexive Lehrerbildung revisited: Traditionen – Zugänge – Perspektiven. Klinkhardt.
- Biederbeck, I., Rothland, M. (2023): Professionalisierung des Umgangs mit Heterogenität. In T. Bohl, J. Budde & M. Rieger-Ladich (Hrsg.), Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht: Grundlagentheoretische Beiträge, empirische Befunde und didaktische Reflexionen (2. Aufl., S. 229–242). Klinkhardt.
- Bildungsportal Niedersachsen (2023a): Fortbildung im Primarbereich. <https://bildungsportal-niedersachsen.de/inklusive-schule/grundlagen-inklusive-unterrichts/qualifizierungsmassnahme-inklusive-schule-quis/fortbildung-im-primarbereich> (Abfrage: 27.03.2024)
- Bildungsportal Niedersachsen (2023b): Fortbildung im Sekundarbereich I. <https://bildungsportal-niedersachsen.de/inklusive-schule/grundlagen-inklusive-unterrichts/qualifizierungsmassnahme-inklusive-schule-quis/fortbildung-im-sekundarbereich-i> (Abfrage: 27.03.2024)
- Bildungsportal Niedersachsen (2023c): Qualitätsbereiche der Qualifizierungsmaßnahme inklusive Schule (QuiS). <https://bildungsportal-niedersachsen.de/inklusive-schule/grundlagen-inklusive-unterrichts/qualifizierungsmassnahme-inklusive-schule-quis/fortbildung> (Abfrage: 27.03.2024)
- BMBF (2023): Bekanntmachung Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Thema „Umgang mit Vielfalt – Unterricht diversitätssensibel und lernwirksam gestalten“ im Rahmenprogramm empirische Bildungsforschung. <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2023/10/2023-10-05-Bekanntmachung-Bildungsforschung.html#Anker1> (Abfrage: 27.03.2024)
- Budde, J. (2023): Heterogenität: Entstehung, Begriff, Abgrenzung. In T. Bohl, J. Budde & M. Rieger-Ladich (Hrsg.), UTB Schulpädagogik: Bd. 4775. Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht: Grundlagentheoretische Beiträge und didaktische Reflexionen (2., aktualisierte Auflage, S. 15–30). Klinkhardt; UTB.

- Emmerich, M., Moser, V. (2020): Inklusion, Diversität und Heterogenität in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In C. Cramer, J. König, M. Rothland & S. Blömeke (Hrsg.), Professionsforschung. Handbuch Lehrerinnen- und Lehrerbildung (S. 76–84). Klinkhardt; UTB.
- Fischer, C. (2014): Individuelle Förderung als schulische Herausforderung. Schriftenreihe des Netzwerk Bildung: # 31. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Frank Schmid, S. (2021): CLIL in der Fächerfusion Englisch und Bildnerisches Gestalten in heterogenen Primarschulklassen. Die Chancen und Herausforderungen von bilingualen Modulen als Ergänzung zum Englischunterricht. (1st ed.). Narr Francke Attempto.
- Goddar, J. (2023): Entscheidend ist das Lernen im Beruf. <https://www.gew.de/aktuelles/detail-seite/entscheidend-ist-das-lernen-im-beruf> (Abfrage: 27.03.2024)
- inklusive.digital (o. A.): Unsere Bausteine. <https://inklusive.digital/unsere-bausteine/> (Abfrage: 27.03.2024)
- KMK (2020): Ländergemeinsame Eckpunkte zur Fortbildung von Lehrkräften als ein Bestandteil ihrer Professionalisierung in der dritten Phase der Lehrerbildung. https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_03_12-Fortbildung-Lehrkraefte.pdf (Abfrage: 27.03.2024)
- Kruschel, R. (2021): Inklusionsorientierte Schulentwicklung in der Praxis: Einblicke in den pädagogischen Umgang mit Heterogenität (1st ed.). Basiswissen Grundschule. W. Bertelsmann Verlag. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6828490> (Abfrage: 27.03.2024)
- Leuders, J., Leuders, T., Prediger, S., Ruwisch, S. (Hrsg.) (2017): Mit Heterogenität im Mathematikunterricht umgehen lernen: Konzepte und Perspektiven für eine zentrale Anforderung an die Lehrerbildung. Springer Fachmedien.
- Lipowsky, F., Rzejak, D. (2021): Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten. Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Fortbildungen_fuer_Lehrpersonen_wirksam_gestalten.pdf (Abfrage: 27.03.2024)
- Lütje-Klose, B., Wild, E., Gorges, J., Neumann, P., Grüter, S., Weber, A., Goldan, J. (Hrsg.) (2024): Pädagogik. Kooperation an inklusiven Schulen: Ein Praxishandbuch zur Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams und mit Eltern. transcript.
- Matthes, E., Heiland, T., Meyer, A.-M., Neumann, D. (2017): Das Augsburger Projekt „Förderung der Lehrprofessionalität im Umgang mit Heterogenität (LeHet)“ – die Rolle digitaler Bildungsmedien. Die Deutsche Schule, 109 (2), 163–174.
- Müller, F. J. (2021): Open Educational Resources (OER) als Mittel und Gegenstand der Lehrkräftebildung – Zum Potential freier Bildungsmaterialien für heterogene Lerngruppen und die zweite Phase. <https://bak-lehrerbildung.de/wp-content/uploads/bak-21-1-mueller-v03.pdf> (Abfrage: 27.03.2024)
- Muuß-Merholz, J. (2019): Barcamps & Co. Peer to Peer-Methoden für Fortbildungen. Beltz. <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1390997> (Abfrage: 27.03.2024)
- Nett, U. E., Dresel, M., Gegenfurtner, A., Matthes, E., Peuschel, K., Hartinger, A. (2022): Förderung der Lehrkräfteprofessionalität im Umgang mit Heterogenität in der Schule. In A. Hartinger, M. Dresel, E. Matthes, U. E. Nett, K. Peuschel & A. Gegenfurtner (Hrsg.), Lehrkräfteprofessionalität im Umgang mit Heterogenität: Theoretische Konzepte, Förderansätze, empirische Befunde, S. 21–40. Waxmann.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2020): Fortbildungscurriculum zur inklusiven Schule. https://bildungsportal-niedersachsen.de/fileadmin/2_Portale/Inklusive_Schule/Dateien/Erlasse/Fortbildungscurriculum_Druckversion_2020.6_.pdf (Abfrage: 27.03.2024)

- NLQ (2022): Digitale Förderplanung macht Schule. <https://read.bookcreator.com/zAGV24gHNognaqpoXqnkRneLuFQ2/bXtUDngwQNaDmDLzWUKT4Q/QrUI8KgdTOqevRpUPRXg0g> (Abfrage: 27.03.2024)
- Resch, K., Lindner, K.-T., Streese, B., Proyer, M., Schwab, S. (Hrsg.) (2021): Beiträge zur Bildungsforschung: Band 8. Inklusive Schule und Schulentwicklung: Theoretische Grundlagen, empirische Befunde und Praxisbeispiele aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Münster: Waxmann.
- Roßa, N. (2023): Barcamp Netzwerk Diklusion. <https://nadine-rossa.de/arbeiten/barcamp-netzwerk-diklusion-graphic-recording> (Abfrage: 27.03.2024)
- Rott, D. (2022): Heterogenität in der Schule: Verhandlung strittiger Begrifflichkeiten im Handlungsfeld Schule. In C. Fischer & D. Rott (Hrsg.), Individuelle Förderung – Heterogenität und Handlungsperspektiven in der Schule, S. 13–26. Waxmann; UTB.
- Schoof-Wetzig, D. (2019): Angebote, Adressaten, Formate. In P. Daschner & R. Hanisch (Hrsg.), Lehrkräftefortbildung in Deutschland: Bestandsaufnahme und Orientierung (S. 26–89). Beltz Juventa.
- Schulz, L. (2021): Kultur der Diklusivität. #schule verantworten(2), 64–71. <https://doi.org/10.53349/sv.2021.i2.a104> (Abfrage: 27.03.2024)
- Schulz, L. (2023): Diklusion in der Lehrkräftebildung. Ein Praxisbericht. In D. Ferencik-Lehmkuhl, I. Huynh, C. Laubmeister, C. Lee, C. Melzer, I. Schwank, H. Weck & K. Ziemer (Hrsg.), Dokumentarische Schulforschung. Inklusion digital! Chancen und Herausforderungen inklusiver Bildung im Kontext von Digitalisierung (S. 259–271). Klinkhardt.
- Schulz, L., Böttinger, T. (2021): Das Fünf-Ebenenmodell. <http://diklusion.com/diklusion/ebenenmodell/> (Abfrage: 27.03.2024)
- Schulz, L., Krstoski, I., Lüneberger, M., Wichmann, D. (Hrsg.) (2021): Diklusive Lernwelten: Zeitgemäßes Lernen für alle Schülerinnen und Schüler. Visual Ink Publishing.
- Taylor, A., Hung, W. (2022): The Effects of Microlearning: A Scoping Review. Educational technology research and development, 70 (2), 363–395.
- In: Daschner, Peter/Schoof-Wetzig, Dieter (Hrsg.)(2025): Weißbuch Lehrkräftefortbildung. Impulse und Szenarien für gute Praxis. Weinheim Basel: Beltz Juventa, S. 426-442.