

Bianka Dubois

Heterogenität –Vielfalt als Chance in der Unterrichtsgestaltung

Abstract

Erörtert wird die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, Heterogenität in der beruflichen Bildung und beim selbstorganisierten Lernen zu berücksichtigen. Entsprechend werden Heterogenität und selbstorganisiertes Lernen zusammengeführt und die Anforderungen sowie die Herausforderungen, die sich auf allen Ebenen der beruflichen Bildung ergeben, dargelegt. Zugleich werden die Chancen dargestellt, die aus einer ausdrücklichen Beachtung von Heterogenität in der beruflichen Bildung resultieren.

Inhalt

1. Einleitung
 2. Heterogenität – Eine Begriffsbestimmung
 3. Relevanz von Heterogenität in der beruflichen Bildung
 - 3.1 Relevanz von Heterogenität in der beruflichen Bildung aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen
 - 3.2 Relevanz aufgrund wachsender Heterogenität in der beruflichen Bildung
 - 3.3 Relevanz von Heterogenität um Ressourcen und Potenziale freizusetzen
 - 3.3.1 Heterogenität und Migration
 - 3.3.2 Heterogenität und Chancengleichheit
 4. Selbstorganisiertes Lernen in der beruflichen Bildung
 - 4.1 Theoretische Überlegungen zum selbstorganisierten Lernen
 - 4.2 Kerngedanken zum selbstorganisierten Lernens
 5. Relevanz des selbstorganisierten Lernens in Bezug auf Heterogenität
 - 5.1 Orientierung am Individuum
 - 5.2 Individualisierte Lernformen
 - 5.3 Lehrerverhalten
 6. Zukünftige Herausforderungen
 7. Fazit
- Literaturverzeichnis

Keywords

Heterogenität, Migration, selbstorganisiertes Lernen, Lehrerverhalten, individualisierte Lernformen

1. Einleitung

Heterogenität- ein neues Schlagwort im Bereich von Erziehung und Bildung? In den fachwissenschaftlichen Diskussionen und Beiträgen wird dieser Begriff aktuell diskutiert. Innerhalb des deutschen Bildungswesens und auf unterschiedlichen Ebenen wie der gesellschaftlichen, der bildungstheoretischen, der bildungspolitischen sowie der didaktischen erweist sich Heterogenität als zu bearbeitender Problembereich (vgl. Wenning 2007, 21). Auch Begriffe wie neue Lernkultur, individuelle Förderung, Flexibilisierung von Bildungswegen sowie Chancengleichheit finden sich in diesem Zusammenhang (vgl. Boller / Rosowski / Stroot 2007, 12).

Heterogenität wird als Chance erkannt, um Herausforderungen zu bewältigen, die sich auf die institutionalisierte Bildung, auf die Ebene des Unterrichts als auch auf die des Schulsystems beziehen. Hierin spiegelt sich der gesamtgesellschaftliche und damit zusammenhängend der Prozess der Veränderungen in Bezug auf „[...] eine tendenziell stärkere Anerkennung von Unterschieden [...]“ wieder (Boller / Rosowski / Stroot 2007, 13). Selbstorganisiertes Lernen ist auf der Ebene des Unterrichts ein Lösungsansatz, um der wachsenden Heterogenität innerhalb der beruflichen Bildung begegnen zu können und um Vielfalt als Herausforderung und Chance zu nutzen und zu fördern.

In dieser Ausarbeitung wird der Frage nachgegangen, in welcher Weise Heterogenität beim selbstorganisierten Lernen mehr als nur berücksichtigt werden kann. Es wird ausgeführt, wie Vielfalt im Bereich der beruflichen Bildung innerhalb der Lehr-Lernprozesse beim selbstorganisierten Lernen in den Mittelpunkt gelangen kann.

Nach einer Begriffsbestimmung von Heterogenität innerhalb der institutionellen Bildung wird die Relevanz in der beruflichen Bildung begründet. Daran anschließend werden die Kerngedanken des selbstorganisierten Lernens dargestellt und es folgt eine Erörterung, wie Heterogenität durch das selbstorganisierte Lernen stärker berücksichtigt werden kann. Abschließend werden aktuelle und zukünftige Herausforderungen in Bezug auf die berufliche Bildung und Heterogenität ausgeführt.

2. Heterogenität – eine Begriffsbestimmung

Heterogenität bezeichnet „[...] die Ungleichheit der Teile in einem zusammengesetzten Ganzen“ (v.d.Groeben 2003, 6). Vergleichbare Begriffe für Heterogenität sind u. a. Verschiedenheit, Exklusion, Diversität, Ungleichheit sowie Differenz. Heterogenität im Bereich von Bildung und Erziehung bezieht sich auf soziale Zusammenhänge und bedarf darum einer Begriffsbestimmung, die sich nicht auf die Abstammung oder die Substanz bezieht, sondern

„[...] eine Zuschreibung von Unterschieden aufgrund von Kriterien, deren Bedeutung von sozialen Normen und persönlichen Interessen abhängt“ (Brügelmann 2001).

Lt. Prenzel 1993 hat der Begriff Heterogenität neben dieser Bestimmung auch weitere Bedeutungsebenen wie Verschiedenheit, Unbestimmtheit sowie Veränderlichkeit, die jedoch nicht hierarchisch zu sehen sind. Wenning betont, dass Heterogenität innerhalb von institutioneller Bildung unter vier Aspekten definiert werden sollte. Zum einen ist es ein relativer Begriff, da Heterogenität und Homogenität (Gleichheit) immer bezogen auf ein Kriterium vorliegen. Beschrieben

wird ein Zustand, der das Ergebnis eines Vergleiches ist. Zunächst ist dies wertneutral. Außerdem sind Homogenität und Heterogenität stets zusammen existent, es gibt keine Heterogenität ohne Homogenität und beides es gibt nicht in absoluter Form. Als dritten Aspekt benennt Wenning, dass Heterogenität sowie Homogenität keine objektiven Eigenschaften sind, sondern Zuschreibungen, die aufgrund eines Vergleiches erfolgen. Der vierte Aspekt bezieht sich auf die zeitliche Begrenztheit dieser Zuschreibungen, da sie durch Veränderung zu einem anderen Zeitpunkt z. B. anders ausfallen können (vgl. Wenning 2007:23).

Innerhalb der institutionellen Bildung ist von unterschiedlichen Kategorien auszugehen, um Heterogenität zu konkretisieren. Altersheterogenität meint das Alter und den jeweiligen Entwicklungsstand der Schüler¹ innerhalb einer Lerngruppe. Die leistungsbedingte Heterogenität bezieht sich auf Differenzen beim Lernprozess wie z. B. das Lerntempo, die Lernvoraussetzungen und die Fähigkeiten. Hinzu kommt die sozialkulturelle Heterogenität, die sich darauf bezieht, ob Schüler z. B. aus bildungsfernen oder bildungsnahen Familien kommen und zu welcher sozialen Schicht ihre Herkunftsfamilien gehören. Die migrationsbedingte oder auch kulturelle Heterogenität meint die unterschiedlichen Kulturen innerhalb einer Lerngruppe sowie den Umgang damit im Bereich von Schule. Im Zusammenhang mit der sozialkulturellen und der migrationsbedingten Heterogenität steht die sprachliche Heterogenität. Gesundheits- und körperbezogene Heterogenität beziehen sich im Wesentlichen auf Menschen mit Behinderungen und den damit verbundenen Einfluss auf die Lernprozesse innerhalb einer Gruppe. Geschlechtsbezogene Heterogenität nimmt Bezug auf unterschiedliche Rollenmuster, auf die mit dem jeweiligen Geschlecht verbundenen gesellschaftlichen Bewertungen und Erwartungen (vgl. Wenning 2007, 25 f.). Prengel 1993 benennt drei relevante Dimensionen von Heterogenität im Bereich von Schule und Unterricht:

- die Differenz der Geschlechter,
- die kulturelle Differenz sowie
- die Differenz der Begabung, des Wissens und der Intelligenz

(vgl. Prengel 1993: zit. N. Hahn / Clement 2007). Weitere Dimensionen von Heterogenität lassen sich in unterschiedlichen Lernerfahrungen und Lernvoraussetzungen der Schüler finden (vgl. Hanke 2005: 115). Im Bereich der beruflichen Bildung kommen Differenzen durch berufs- und ausbildungsjährübergreifende Lerngruppen hinzu (vgl. Hahn / Clement 2007).

Diese verschiedenen Begriffsbestimmungen zeigen, dass mit Heterogenität im Bereich der institutionellen Bildung Vielfalt gemeint ist, die keiner Wertung unterliegt und keine Eigenschaft an sich ist. Vielmehr unterliegt Vielfalt Zuschreibungen, die immer von Vergleichen und deren Kontexten abhängt, in dem die Vergleiche erfolgen. Infolgedessen sind Zuschreibungen von Personen abhängig, die diese vornehmen und von Vergleichskriterien, die nicht auf Dauer festgelegt sind. Heterogenität ist auf unterschiedlichen Ebenen von Bedeutung: auf gesellschaftlicher, institutioneller, bildungspolitischer, bildungstheoretischer sowie auf der didaktischen Ebene.

¹ In dieser Ausarbeitung wird zur Vereinfachung nur die männliche Form gebraucht, diese impliziert aber immer auch die weibliche

3. Relevanz von Heterogenität in der beruflichen Bildung

Die gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland mit Aspekten, wie Deutschland als Zuwanderungsland, der Globalisierung, der Technologisierung und der Medialisierung (vgl. BMBF 2003:19) bringt eine wachsende Heterogenität mit sich. Die Relevanz von Heterogenität in der beruflichen Bildung steht im Zusammenhang mit der wachsenden Vielfalt in der Gesellschaft und der damit verbundenen Wahrnehmung und Bewertung durch die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Damit vorhandene individuelle Fähigkeiten und Ressourcen der einzelnen Schüler erkannt und gefördert werden, muss Heterogenität zukünftig verstärkt berücksichtigt werden.

3.1 Relevanz von Heterogenität in der beruflichen Bildung aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen

Die Entwicklung Deutschlands zu einem Zuwanderungsland, der seit dem „Pisa-Schock“ festgestellte Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungschancen sowie der durch den demografischen Wandel zunehmende Fachkräftemangel fordert heraus, sich mit der Vielfalt innerhalb der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes auseinanderzusetzen, um vorhandene Potenziale und Ressourcen zu nutzen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008, 19).

„Bildungseinrichtungen sind Teil der Gesellschaft“ (Wenning 2007:29) und infolgedessen haben die gesellschaftlichen Entwicklungen Einfluss auf diese. Die Feststellung, die Bewertung und der Umgang mit Heterogenität im Bereich von Erziehung und Bildung stehen in Beziehung mit gesellschaftlichen Veränderungen und Entwicklungen (vgl. Wenning 2007, 24). Die traditionellen, in der Gesellschaft vorhandenen Einstellungen und Bewertungen und der daraus resultierende Umgang mit Vielfalt steht vor der Herausforderung sich verändern zu müssen, um einen produktiven Umgang mit Heterogenität zu entwickeln. Heterogenität stellt eine grundsätzliche gesellschaftliche Herausforderung dar. Diese sollte zukünftig statt als Hindernis und Störung (vgl. Wenning 2007, 28) als Potenzial und Ressource erkannt und bewertet werden. So können Schüler individuell gefördert und deren Potenziale genutzt werden, um den aktuellen Entwicklungen wie z. B. dem Fachkräftemangel und der Chancenungleichheit zu begegnen.

Ziel der beruflichen Bildung ist die berufliche Handlungskompetenz bei den Jugendlichen auszubilden und deren Persönlichkeitsentwicklung zu fördern, um ihnen Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Berufliche Bildung soll auf das Leben und Prozesse des Mitgestaltens, innerhalb einer immer komplexer werdenden Gesellschaft sowie eines Arbeitsmarktes, der geprägt ist durch Globalisierung, Medialisierung und komplexe Arbeitsprozesse und der „Heterogenisierung der Beschäftigungsstruktur“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003:17) vorbereiten. Aus diesem Grund hat das Thema Heterogenität eine hohe aktuelle Relevanz innerhalb der beruflichen Bildung, die mit wachsender Heterogenität umgehen muss, um eine zukunftsfähige Gesellschaft und einen zukunftsfähigen Arbeitsmarkt mitzugestalten.

Die, in der Gesellschaft vorhandene Vielfalt zeigt sich innerhalb der Lerngruppen der beruflichen Bildung (vgl. Hahn/Clement 2007). Die aktuellen Dimensionen von Heterogenität werden im folgenden Teil der Ausarbeitung ausgeführt, da sich hieraus die Relevanz für die berufliche Bildung begründet. Die wachsende

Heterogenität in den Berufsschulklassen erfordert einen produktiven und förderlichen Umgang mit dieser.

3.2 Relevanz aufgrund wachsender Heterogenität in der beruflichen Bildung

Das System der beruflichen Bildung in Deutschland lässt sich aufteilen in das duale System, das Schulberufssystem in Bezug auf die vollzeitschulische Berufsbildung sowie in das Chancenverbesserungssystem (vgl. BMBF 2003:35). In allen drei Bereichen gibt es eine wachsende Heterogenität in Bezug auf die Zusammensetzung der Lerngruppen. Berufsschulen, Bildungsdienstleister und Betriebe berichten von einer zunehmenden Vielfalt innerhalb der Gruppe der Auszubildenden und in den Maßnahmen der beruflichen Bildung (vgl. KIBB 2008). In der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift des Bundesinstitutes für Berufsbildung heißt es: „Berufsbildung hat es mit zunehmend heterogenen Zielgruppen zu tun. Dies erfordert eine differenzierte Förderung unter Berücksichtigung individueller Stärken und Schwächen“ (Weiß 2009, 4).

Die Jugendlichen innerhalb der beruflichen Bildung unterscheiden sich nach ihrem Alter, ihren Interessen, ihrem Geschlecht, ihrer Motivation, ihrer ethnischen, kulturellen und sozialen Herkunft, ihrer psychischen Entwicklung und in ihrer kognitiven, emotionalen und physischen Leistungsfähigkeit (vgl. Hahn/Clement 2007). Einfluss auf die wachsende Heterogenität haben u. a. aktuelle bildungspolitische Entwicklungen. Immer relevanter wird die Altersheterogenität. Gegenwärtig sind ca. 80 Prozent der Auszubildenden bereits volljährig (vgl. BMBF 2008, 140). Hinzu kommt ein Anstieg des Alters der Schüler in der beruflichen Bildung durch verstärkte Maßnahmen der Bundesregierung, um Altbewerber an Ausbildungsplätze zu vermitteln (vgl. BMBF 2008, 23 f.). Berufsschulklassen werden zukünftig leistungsheterogener. Der Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) hat Leitlinien mit dem Ziel verfasst, Nachwuchskräfte zu fördern, insbesondere Altbewerber und Jugendliche mit geringen Bildungsabschlüssen. Daher werden benachteiligte Bewerber und Jugendliche mit differenzierten Bildungsabschlüssen vermehrt in den Klassen vorhanden sein (vgl. BMBF 2008:40). Auch die kulturelle Heterogenität gewinnt immer mehr an Bedeutung innerhalb der beruflichen Bildung. Zwar sind ausländische Jugendliche unter den Auszubildenden des dualen Systems zurzeit unterrepräsentiert, aber im Hinblick auf den Fachkräftemangel sollen diese für Ausbildungsplätze verstärkt gewonnen werden. An den Berufsfachschulen liegt der Ausländeranteil bei 9,3 Prozent und im Berufsgrundbildungsjahr bei 14,8 Prozent. (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008, 129). Durch eine verstärkte Ausdifferenzierung der Berufe und aufgrund der demografischen Entwicklung kleiner werdender Fachklassen wird es zukünftig immer mehr berufs- und ausbildungsübergreifende Lerngruppen geben. Dies bringt mit sich, dass zur schon vorhandenen Vielfalt in den Lerngruppen der beruflichen Bildung, Unterschiede in den Schwerpunktsetzungen in den Ausbildungsberufen, Unterschiede an die an der Ausbildung beteiligten Betriebe und unterschiedliche lange Berufserfahrung der Schüler, hinzukommen (vgl. Hahn/Clement 2007).

Die Relevanz für die berufliche Bildung ergibt sich aufgrund der ausgeführten vorhandenen und zukünftig wachsenden Heterogenität. Der Umgang mit dieser Heterogenität ist entscheidend, ob diese als Chance zur Förderung der individuellen Potenziale und Ressourcen genutzt oder als Störung und Hindernis erlebt wird.

3.3 Relevanz von Heterogenität um Ressourcen und Potenziale freizusetzen

Um einen förderlichen und produktiven Umgang mit Vielfalt innerhalb der beruflichen Bildung zu entwickeln, gibt es zwei wesentliche Perspektiven auf diese. Zum einen geht es um die gerechte Teilhabe an der Gesellschaft. Durch eine Berufsausbildung für jeden Jugendlichen, die der Förderung individueller Bildungsbiografien bedarf, um den Prozess des lebenslangen Lernens zu ermöglichen. So kann jedem Jugendlichen, unabhängig vom Bildungsabschluss und der sozialen Herkunft, eine angemessene Berufsausbildung ermöglicht werden. Berufsausbildung steht immer im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung sowie den „[...] soziale[n] und damit auch beruflichen Positionsverteilungen und deren personelle Besetzung [...]“ (Pahl 2008, 29f.). Der bevorstehende Fachkräftemangel braucht in der beruflichen Bildung einen förderlichen Umgang mit Heterogenität weil „[...] die demografische Entwicklung zu einem sinkenden Arbeitskräfteangebot und damit mittelfristig zu Arbeitskräftemangel führt. Um dieser Entwicklung zu begegnen und qualifiziertes Personal im erforderlichen Umfang zu gewinnen, ist es schon heute notwendig, auch die Jugendlichen und jungen Erwachsenen beruflich zu qualifizieren, die in den vergangenen Jahren ohne Berufsausbildung geblieben waren. Dabei ist die berufliche Qualifizierung von Migranten und Zuwanderern gezielt anzugehen“ (BMBF 2009, 10).

3.3.1 Heterogenität und Migration

Es ist erforderlich, den Jugendlichen mit Migrationshintergrund bessere Zugänge zu betrieblichen Ausbildungsplätzen zu ermöglichen (vgl. BMBF 2009, 10). Die vorhandenen sprachlichen, kulturellen und fachlichen Kompetenzen müssen gezielt gefördert werden. Im Zusammenhang mit der Zuwanderungsgesellschaft wird das Handlungsfeld der beruflichen Bildung zu einem interkulturellen Handlungsfeld (vgl. Baumgratz / Oeyen 2002). Insbesondere Schulen haben Umgang mit der sprachlich-kulturellen Vielfalt, die zu Diskriminierungen führt (vgl. Wenning 2004, 571 f.). Es ist insbesondere die kulturelle Heterogenität, die als Chance in der beruflichen Bildung erkannt werden muss. Die Potenziale und die Kompetenzen, die diese Schüler z. B. durch ihre Mehrsprachigkeit und durch die Begegnung mit einer anderen Kultur mitbringen, sind zu nutzen und zu fördern.

3.3.2 Heterogenität und Chancengleichheit

Die PISA Studie hat einen Zusammenhang zwischen Bildung und sozialer Herkunft festgestellt. Daher wird z. B. die Bedeutung heterogener Lerngruppen diskutiert (vgl. Wenning 2007, 22). Die Eingliederung der beruflich Benachteiligten kann die Heterogenität von Berufsschulklassen erheblich verstärken (vgl. Pahl 2008, 193). Gerade dieses Klientel muss in die bestehenden Ausbildungsgänge integriert werden, damit sie durch eine Berufsausbildung die Chance auf eine gerechte Teilhabe an der Gesellschaft haben. Des Weiteren kann der Arbeitsmarkt zukünftig aufgrund des demografischen Wandels nicht mehr auf die Gruppen von Jugendlichen verzichten. „Bildung ist im Laufe der neuzeitlichen Entwicklung zur gesellschaftlichen Basisressource avanciert [...]“ (BMBF 2003, 15). Auch innerhalb der beruflichen Bildung müssen unabhängig von der sozialen Herkunft und der Bildungsabschlüsse gleiche Chancen für einen angemessenen Berufsabschluss ermöglicht werden. Heterogene Lerngruppen sind die Voraussetzung dafür, dass Schüler interkulturelle Kompetenzen durch die Auseinandersetzung mit Mitschülern aus anderen Kulturen, Sozialkompetenzen

durch die Auseinandersetzung mit Mitschülern unterschiedlicher sozialer Herkunft erwerben. Dies bedarf der Gestaltung individueller Lehr-Lernprozesse, die durch selbstorganisiertes Lernen, das nachfolgend dargestellt wird ermöglicht werden.

4. Selbstorganisiertes Lernen in der beruflichen Bildung

Immer komplexer werdende Arbeitsprozesse, die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien, der Wandel unserer Gesellschaft zur Wissensgesellschaft sowie lerntheoretische Erkenntnisse stellen neue Anforderungen an den Berufsschulunterricht und damit verbunden die entsprechenden Rahmenbedingungen, wie z. B. die Schulorganisation und die Curriculumentwicklung. Hinzu kommt, dass die Lehrkräfte sich mit zunehmend heterogenen Lerngruppen auseinandersetzen müssen (vgl. Pätzold 2002, 12). Das selbstorganisierte Lernen stellt in der beruflichen Bildung ein Lösungsansatz auf der didaktischen Ebene dar, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. Nachfolgend werden die Kerngedanken des selbstgesteuerten Lernens dargestellt.

4.1 Theoretische Überlegungen zum selbstorganisierten Lernen

Selbstorganisiertes Lernen basiert auf Annahmen einer konstruktivistischen Lehr-Lern-Philosophie nach der Lernende eigenaktiv und selbstgesteuert Wissen konstruieren. Wissen wird nicht rezeptiv übernommen, sondern je nach individuellem Vorwissen, der Einstellung und der Motivation aktiv gebildet, bzw. erworben. „Lernen wird daher als ein aktiver, selbstgesteuerter, emotionaler, sozialer und situativer Prozess betrachtet“ (Mandl 2006, 29). Dies erfordert Lernumgebungen nach folgenden Gestaltungsprinzipien: der Eigenaktivität, der Authentizität und Situiertheit (reale Problemstellungen und authentische Aufgabenstellung), der multiplen Kontexte und Perspektiven (verschiedenartige Aufgabenbedingungen und Perspektivwechsel) und des sozialen Kontextes (kooperatives Lernen) (vgl. Reinmann-Rothmeier / Mandl 2001, 601 f.). Wenn also Lernen nicht erzeugt sondern nur ermöglicht werden kann, so erfordert dies eine Ermöglichungsdidaktik als Basis für komplexe Lehr-Lernprozesse und handlungs- und problembezogene Lernumgebungen (vgl. Schüßler 2004, 25), bei denen die Ansätze des selbstorganisierten Lernens die Realisierungsebene des konstruktivistischen Ansatzes vom Lernen darstellt. Hierbei handelt es sich um die Darstellung und die Erörterung von selbstgesteuerten Lernprozessen, die unter Punkte fünf dieser Ausarbeitung erfolgt und eine kritische Auseinandersetzung beinhaltet.

4.2 Kerngedanken zum selbstorganisiertem Lernen

In der Fachliteratur werden unterschiedliche Begriffe, wie selbstbestimmtes, selbstorganisiertes und selbstgesteuertes Lernen gebraucht. Die Lehr-Lernprozesse, die die Selbstorganisation der Lernenden als Ausgangsbasis haben, unterscheiden sich im Grad der Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Gestaltung und Steuerung des Lernprozesses. „Selbstorganisiertes Lernen geschieht, wenn die Beteiligten Ziele, Inhalte, Methoden, Lernumgebung bzw. Organisationsformen und Prozesse ihres Lernens selber formulieren und gestalten, eigene Ressourcen wahrnehmen oder formulieren oder einsetzen, Lernbedürfnisse oder Bedürfnisse im Zusammenhang mit Befinden benennen und für ihre Erfüllung sorgen; Lernhindernisse bestimmen und Hilfen zu ihrer Überwindung organisieren, sich selbst als lernende wahrnehmen und überprüfen,

ob und wie sie ihre Ziele erreicht haben, also ihre Lernprozesse reflektieren“ (Knoll 1999, 71).

Beim selbstbestimmten bzw. selbstorganisierten Lernen geht es um die Möglichkeit der Lernenden, „[...] die Auswahl von Inhalten (was?) und Lernziele[n] (woraufhin?) mitbestimmen zu können [...]“ (Schüßler 2004, 27), wobei sich die Mitbestimmung auf die Organisation des Lernprozesses bezieht. Das selbstgesteuerte- bzw. selbstgeregeltere Lernen meint die Mitbestimmung in Bezug auf die Lernregulation bei vorgegebenen Lerninhalten- und -zielen. Damit bezieht sich die Mitbestimmung auf die Steuerung eines festgelegten Vorgangs (vgl. Friedrich / Mandl 1997, 239). Gemeinsam haben die Begriffsbestimmungen, dass es um den Grad der Selbstorganisation geht und nach Dietrich ist es sinnvoll, Merkmale herauszustellen, die förderlich sind, um die Selbstorganisation zu erhöhen (vgl. Dietrich 201, 23). Diese beziehen sich auf die Orientierung am Lernenden und an der Prozessgestaltung.

Konstruktivistische Lernprozesse basieren darauf, dass Lernende ihr Wissen selbst konstruieren und dies steht in Verbindung mit ihren bisherigen Erfahrungen, ihrem individuellen Vorwissen und ihren Einstellungen sowie ihren Bedeutungszuschreibungen (vgl. Pätzold 2002, 17). Der Lernende selbst steht im Mittelpunkt des Lernprozesses, nicht die Inhalte und die Lernzielvorgaben. Dies hat die Eigenverantwortung der Lernenden in Bezug auf den Lernprozess zur Konsequenz.

Lernen als aktiver, selbstgesteuerter Prozess bedeutet, dass die Lernziele vom Lernenden bzw. gemeinsam mit der Lehrkraft z. B. durch einen Lernvertrag formuliert werden (der Grad der Mitbestimmung variiert je nach Kompetenzen der Schüler). Inhalte werden eigenverantwortlich und selbstgesteuert durch Leittexte, Lerntagebücher und Lerngespräche sowie Methoden der Zukunftswerkstatt, der Projektarbeit, der Simulation, der Fallstudie, des Planspiels, der Erkundungen und durch mediengestützte und computerbasierte Lernformen erarbeitet (vgl. Schüßler 2004, 12). Merkmal dieser selbstgesteuerten Lernprozesse sind, neben der Eigenaktivität und dem kooperativen Lernen, die Reflexion des Lernprozesses, um Lernhindernisse zu erkennen und zu überwinden, um Lernstrategien weiterzuentwickeln, um eigene Ressourcen wahrzunehmen und um die Ziele des jeweiligen Prozesses zu überprüfen. Dies setzt Kompetenzen bei den Lernenden im Bereich der Metakognition voraus, die je nach Lerngruppe eingeübt und gefördert werden müssen und nicht grundsätzlich als vorhanden vorausgesetzt werden können.

Ein weiteres zentrales Merkmal des selbstorganisierten Lernens ist die veränderte Rolle der Lehrkraft, weg von der Lehrerzentrierung hin zum Prozessbegleiter, zum Moderator und Lernberater (vgl. Schüßler 2004, 12). Allerdings erfordert dieses einen individualisierten Unterricht, um den unterschiedlichen Voraussetzungen der Schüler gerecht zu werden. Die Lehrkräfte müssen auf diese Bedingungen vorbereitet werden, damit sie über entsprechende Kompetenzen verfügen (vgl. Schümer 2005, 2). Dies erfordert ein hohes Maß an diagnostischen Kompetenzen für Differenzierungen und individuelle Förderungen, sowohl in Bezug auf die Unterrichtsgestaltung als auch in Bezug auf die damit verbundene Leistungsbewertung.

Das selbstorganisierte Lernen berücksichtigt die Interessen und individuellen Voraussetzungen der Schüler und fördert die Selbstorganisation, die Selbstständigkeit, die Kooperationsfähigkeit, die Problemlösefähigkeit sowie das

ganzheitliche Denken (vgl. Schüßler 2004, 10) Aufgrund dieser Elemente ist es ein Weg, für den förderlichen Umgang mit Heterogenität innerhalb der Lerngruppen. So können diese verstärkt in der beruflichen Bildung berücksichtigt werden.

5. Relevanz des selbstorganisierten Lernens in Bezug auf Heterogenität

Durch Impulse aus dem Diversity Management der Wirtschaft, das Vielfalt als Chance herausstellt, um Potenziale und Ressourcen der Mitarbeiter zu entdecken und zu fördern und um Diskriminierungen zu vermeiden bzw. abzubauen (vgl. Weiß 2009, 3f.), gibt es eine zunehmend veränderte Wahrnehmung und Bewertung von Vielfalt. Dies hat auch einen veränderten Umgang mit Heterogenität zur Folge. „Heterogenität als Potenzial nutzen [...]“ (El-Mafaalani 2009, 11) ist auch ein notwendiger Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung, der individueller Lernformen bedarf. Hierfür bietet das selbstorganisierte Lernen Möglichkeiten und ist durch die Merkmale wie Subjekt- und Prozessorientierung (siehe Punkt 4 dieser Ausarbeitung) bedeutsam, um mit der wachsenden Heterogenität und den damit verbundenen Herausforderungen in der beruflichen Bildung umzugehen und einen förderlichen Umgang zu entwickeln. In dem folgenden Teil der Ausarbeitung wird ausgeführt, was in Bezug auf die Subjekt- und Prozessorientierung beim selbstorganisierten Lernen sowie in Bezug auf das Lehrerverhalten und die erforderlichen Rahmenbedingungen erforderlich ist, um Vielfalt als Chance wahrzunehmen und zu fördern.

5.1 Orientierung am Individuum

Heterogenität in den Mittelpunkt zu stellen, Vielfalt zu zulassen, zu fördern, Potenziale zu entdecken und nicht als Störung und Hindernis wahrzunehmen und dementsprechend zu vermeiden, braucht einen Blick auf jeden Schüler als Individuum. Brügelmann formuliert eine pädagogische Perspektive in Bildungseinrichtungen, dass Kinder und Jugendliche „[...] in der Schule nicht als Mitglieder von Gruppen, sondern als Personen mit individuellen Stärken / Schwächen wahrgenommen werden“ (Brügelmann 2001).

Die Wahrnehmung der Schüler als Individuen ermöglicht eine neue Perspektive auf Vielfalt. „Vielfalt anerkennen und entwickeln [...]“ (Weiß 2009, 3). Diversity Management, lautet ein Unternehmenskonzept, bei dem die Vielfalt von Menschen auf ihre Persönlichkeitseigenschaften, ihre Kompetenzen, ihre Einstellungen und ihre Werthaltungen, ihre Herkunft und Nationalität und auf ihre Lebensformen als Chance und als Potenzial innerhalb der Unternehmen verstanden werden, um Diskriminierungen zu verhindern und Chancengleichheit herzustellen (vgl. Weiß 2009, 3). Diese Ansätze sind lt. Stuber auch auf Bildungseinrichtungen übertragbar (vgl. Stuber 2004, 77). Es hat sich der Begriff Diversity Education oder auch Diversity-Pädagogik etabliert. Hierbei geht es um „bewusstes Anerkennen von Unterschieden, umfassendes Wertschätzen von Individualität, proaktives (aus-)nutzen der Potenziale von Unterschieden [...]“ (Kimmelman 2009, 8), um eine offene Haltung gegenüber Personen und deren Eigenarten und der Berücksichtigung ihrer umfassenden Individualität. Es geht um Vielfalt an sich „[...] als Normalität des bildenden Alltags“ (Kimmelman 2009, 9). Dies erfordert einen Perspektivwechsel und einen Einstellungswechsel, der Heterogenität als Chance bewertet und nutzt. So soll sich die Blickrichtung verändern, weg von den Defiziten hin zur individuellen Förderung. Es bedeutet eine Verschiebung der Sichtweise und Einstellungen auf heterogene Lerngruppen innerhalb der beruflichen Bildung

von „[...] den pädagogischen Mühen hin zu den pädagogischen Möglichkeiten [...]“ (Boller / Rosowski / Stroot 2007, 14).

Beim selbstorganisierten Lernen steht aufgrund der Erkenntnis, dass Wissen individuell konstruiert wird, der einzelne Schüler im Mittelpunkt, als eigenverantwortlicher Gestalter seines individuellen Lernprozesses. Dieser Ansatz bietet die Grundlage für einen notwendigen Perspektivwechsel auf Vielfalt in den Lerngruppen, der den Blick auf individuelle Stärken und Schwächen des einzelnen Schülers richtet, mit dem Ziel der individuellen Förderung. Dieser ressourcenorientierte Fokus auf die Individualität kann allerdings nicht per Curriculum verordnet werden. Vielmehr ist es eine Haltung, die gelebt werden muss (vgl. Kimmelmann 2009, 10). Es ist ein Prozess, der von allen Akteuren in der beruflichen Bildung, insbesondere von den Lehrkräften, die Bereitschaft zu einer veränderten Wahrnehmung, Bewertung und Umgang mit Heterogenität voraussetzt. Ferner müssen die Lehrenden bereit dazu sein, sich auf die Veränderungen einzulassen. Dies betrifft auch die Schüler, die sich innerhalb ihrer jeweiligen Lerngruppe ihrer Eigenverantwortung auf den Lernprozess bewusst werden müssen. Die Wahrnehmung der Schüler als Individuen aus der Perspektive der Lehrkräfte, aber auch aus der der Schüler, braucht zur individuellen Förderung individualisierte Lernformen.

5.2 Individualisierte Lernformen

Um einen förderlichen Umgang für Heterogenität zu entwickeln, bedarf es individueller Lernformen, Lernzeiten und Lerntempos. Selbstgesteuerte und kooperative Lernformen bieten hierfür eine Basis (vgl. Hahn / Clement 2007). Die Lernprozesse können beim selbstorganisierten Lernen individuell (innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen wie z. B. Prüfungsleistungen) in Bezug auf das Lerntempo, Lernvoraussetzungen, Vorwissen von den Schülern mitbestimmt werden. Dies bietet z. B. einem Schüler mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, seine interkulturelle Kompetenz in einem Projekt einzubringen, oder durch individuelle Förderung sprachliche Defizite aufzuholen, es besteht die Möglichkeit durch die Methoden des selbstorganisierten Lernens (siehe Punkt 4.2), die häufig auch kooperatives Lernen beinhaltet, dass stärkere Schüler schwächeren helfen und dass z. B. ethnische und soziale Vorurteile abgebaut werden können. „Individuelle Förderung orientiert sich an einer gezielten Ungleichbehandlung von Ungleichen“ (El-Mafaalani 2009, 11). Dies fordert dazu heraus, die Methoden des selbstorganisierten Lernens (siehe Punkt 4.2 dieser Ausarbeitung) im Unterricht verstärkt einzusetzen.

Es bedeutet, dass der Lernprozess gemeinsam gestaltet werden muss, die Eigenverantwortung und Selbststeuerung des einzelnen Schülers ist das Ziel und muss somit gezielt gefördert werden. Der Grad der Mitbestimmung der Schüler ist abhängig von den hierfür erforderlichen bereits ausgebildeten Kompetenzen. Die Schüler kommen aus dem allgemeinbildenden Schulsystem und es kann nicht vorausgesetzt werden, dass sie bereits Kompetenzen mitbringen, um den Lernprozess eigenverantwortlich zu gestalten. Dies erfordert u. a. Kompetenzen des Aushandelns, des kritischen Umgangs mit Inhalten und Themen, des Umgangs mit Freiräumen innerhalb des Unterrichts und die Lehrkräfte müssen dies mit den Schülern gemeinsam erarbeiten, dies erfordert eine hohe diagnostische Kompetenz der Lehrkräfte. Außerdem erfordert selbstorganisiertes Lernen die Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Lernprozesses (siehe Punkt 4.2 dieser Ausarbeitung), die bei vielen Schülern ausgebildet bzw. gefördert werden

muss und nicht vorausgesetzt werden kann. Somit kommt zu der individuellen Lernprozessgestaltung innerhalb der Rahmenbedingungen auch eine individuelle Ausbildung der notwendigen Kompetenzen für diesen Lernprozess hinzu. Dies erfordert hohe diagnostische Kompetenzen der Lehrkräfte für heterogene Lerngruppen in der beruflichen Bildung und bedarf veränderter Rahmenbedingungen, damit das selbstorganisierte Lernen im Unterricht mehr und mehr realisiert wird, um einen förderlichen Umgang für heterogene Lerngruppen zu entwickeln.

5.3 Lehrerhandeln

Wenn beim selbstorganisierten Lernen Heterogenität in den Mittelpunkt gestellt werden soll, so bedarf es in Bezug auf die Lehrkräfte eine zunehmende Veränderung der Rolle hin zum Lernberater (siehe Punkt 4.2 dieser Ausarbeitung) und den bereits ausgeführten notwendigen Einstellungswechsel. Nur wer Vielfalt als Chance bewertet, wird sich darauf einlassen, sich in förderlicher Weise damit auseinander setzen und für den Unterricht neue Wege und Perspektiven zu entwickeln. Der professionelle Umgang mit heterogenen Lerngruppen erfordert Kompetenzen, die bei den Lehrkräften in der Aus- und Weiterbildung ausgebildet werden müssen. Hierfür bedarf es der Erarbeitung der notwendigen Kompetenzen (vgl. Kimmelman 2009, 10). Es erfordert z. B. diagnostische Kompetenzen, um individualisierende und differenzierende Lehr- Lernformen für heterogene Lerngruppen zu gestalten.

Es darf nicht vom Belieben einer Lehrkraft abhängen, ob der Unterricht nach dem Prinzip des selbstorganisierten Lernens gestaltet wird, sondern es muss eingefordert werden und als Prozess der Veränderung durch entsprechende Rahmenbedingungen ermöglicht und begleitet werden. Auch wenn seit 1996 der Handlungsorientierte Unterricht, der Lernformen des selbstorganisierten Lernens beinhaltet und das Curriculum anhand von Lernfeldern (fächerübergreifender Unterricht) in der beruflichen Bildung verankert sind (vgl. KMK 2000), bedeutet dies für die Praxis, dass immer noch Beziehungsformen dominieren, „[...] die noch zu sehr durch Belehrung, Kontrolle und häufig auch Misstrauen charakterisiert sind“ (BMBF 2004). „Wenn Lehrkräfte einzeln oder in Gruppen diesen grundlegenden Wandel wollen und einleiten, bedarf das einer weitsichtigen organisatorischen Unterstützung und planerischen Fortschreibung“ (Lang / Pätzold 2008).

Es bedarf veränderter Rahmenbedingungen, wenn Lehrkräfte in heterogenen Lerngruppen verstärkt durch selbstgesteuerte und kooperative Lernformen Potenziale bei Schülern individuell fördern wollen. Daraus ergeben sich die nachfolgend ausgeführten Herausforderungen auf unterschiedlichen Ebenen.

6. Zukünftige Herausforderungen

Auf allen Ebenen, von der bildungspolitischen bis hin zur konkreten Unterrichtsgestaltung, ergeben sich durch die zunehmende Heterogenität in den Lerngruppen für die berufliche Bildung Herausforderungen. Wenn Vielfalt zukünftig als Chance genutzt und Verschiedenheit als Normalität gesehen werden soll, muss ein Prozess der Veränderung angestrebt und realisiert werden.

Es bedarf eines gesamtgesellschaftlichen Prozesses im Umgang mit der „Anerkennung von Unterschieden“ (Boller / Rosowski / Stroot 2007, 13). Dies bedeutet z. B. eine verstärkte öffentliche Auseinandersetzung mit Heterogenität in

unserer Gesellschaft, um traditionelle Einstellungen aufzubrechen, Vielfalt als Chance zu entdecken und zur Normalität der Verschiedenheit der Geschlechter, der Verschiedenheit der Kulturen und der Unterschiedlichkeit der Fähigkeiten und Erfahrungen zu gelangen (vgl. Brügelmann 2001). Das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat u. a. zum Ziel, eine Kultur der Vielfalt zu schaffen (vgl. Esser 200, 48). Innerhalb der Gesetzgebung ist dies ein Beispiel um Heterogenität zu fördern. Rahmenbedingungen im Bildungssystem insgesamt, wie z. B. Lehrpläne, Zeitstrukturen und die Schulentwicklung müssen verändert werden, wenn Vielfalt verstärkt gefördert werden soll. „Prägend für unser Bildungssystem ist bis heute [...] eine Kultur der Vorgaben und Außensteuerung“ (BMBF 2004). Dies bedarf einer Veränderung zu verstärkter Eigenverantwortung der Schulen, um z. B. regionalen Bedingungen der Vielfalt Raum zu geben, um Prozesse der Veränderung zum förderlichen Umgang mit Heterogenität in den Kollegien zu gestalten. Bildungsstandards und der Kompetenzerwerb der Schüler müssen in Bezug auf Diversity ebenso weiterentwickelt werden, wie die Ausgestaltung von Lehrplänen. Durch entsprechende Arbeitsgremien muss sichergestellt werden, dass dies geschieht und für die einzelnen Schulen konkrete Realisierungsmaßnahmen erarbeitet werden. Der förderliche Umgang durch selbstorganisiertes Lernen in heterogenen Lerngruppen ist zeitintensiv und bedarf eines Personalschlüssels, der individuelle Lernprozesse überhaupt im Unterrichtsalltag ermöglicht. Somit müssen Finanzen zur Verfügung gestellt werden, damit mehr Zeit und Personal bereitgestellt werden kann. Dieses sind grundsätzliche bildungspolitische Entscheidungen. Von den Lehrkräften kann nicht gefordert werden Vielfalt als Chance im Unterricht zu betrachten und zu gestalten, wenn nicht die Rahmenbedingungen geschaffen werden. Eine der wesentlichen Herausforderungen stellt der Bereich der Professionalisierung dar. Nach Pätzold bleiben Veränderungen in Bezug auf neuere Unterrichtsansätze oft theoretische Konstrukte, da sie innerhalb der Lehrerbildung zu wenig angewendet werden (vgl. Pätzold 2002, 30). Der professionelle Umgang mit Verschiedenheit hat große Bedeutung auch in der Aus- und Weiterbildung. Daher müssen auch hier Voraussetzungen geschaffen werden, dass sich Schüler innerhalb einer heterogenen Gruppe mit Vielfalt auseinandersetzen und „Aus- und Weiterbildung des beruflichen Bildungspersonals muss sich in Zukunft stärker mit Fragen der Diversity der Lernenden als Normalfall beschäftigen“ (Kimmelman 2009, 10). Es bedarf der „Erarbeitung tragfähiger Konzepte für den Umgang mit Heterogenität“ (vgl. Keuffer 2007, 7). Dies setzt voraus, dass es ausreichend empirische Kenntnisse gibt. Daher ist praxisnahe Forschung eine weitere aktuelle Herausforderung. Die zu erforschenden Bereiche beziehen sich u. a. auf die Merkmale und Ausprägungen von Heterogenität in Lerngruppen. Ferner geht es um den Grad bis zu dem sich eine innere Differenzierung einer Lerngruppe überhaupt realisieren lässt (vgl. Wischer 2007, 39). Des Weiteren müssen für die Lehreraus- und Weiterbildung empirische Kenntnisse darüber erworben werden, über welche Kompetenzen die Lehrkräfte im Umgang mit heterogenen Lerngruppen verfügen sollten und wie hoch der Zeit- und Personalbedarf ist.

Auf der Schulebene müssen alle Akteure gemeinsam Schulkulturen gestalten, die Voraussetzungen werden für den förderlichen Umgang mit Heterogenität erarbeiten. Dies schließt mit ein, dass auch damit verbundene bildungspolitische Forderungen wie z. B. nach einem veränderten Personalschlüssel eingefordert werden. Schulleitung und Lehrkräfte sind selbst eine heterogene Gruppe. Somit ist

es eine Herausforderung, auch im Umgang miteinander Vielfalt anzuerkennen. Fest steht nach Lang / Pätzold 2008, dass es grundsätzlich einer organisatorischen Unterstützung bedarf. Der Prozess der Veränderung muss vom Kollegium und der Schulleitung beschritten werden.

Auf der Unterrichtsebene ergeben sich Herausforderungen durch die Gestaltung der Lehr-Lernprozesse. „Sowohl die Lehr-Lernprozesse als auch die Kulturen in den beruflichen Schulen betonen noch zu wenig die Selbstverantwortung, die Prinzipien der Selbstorganisation und der Selbststeuerung und das Lernen und Arbeiten in Teamkontexten“ (BMBF 2004). Der förderliche und ressourcenorientierte Umgang mit Vielfalt wird durch individualisierte Lernformen ermöglicht. Somit muss sich die Unterrichtsgestaltung dahingehend entwickeln. Lehrkräfte sind auf diesem Weg zu unterstützen. Der notwendige Paradigmenwechsel in Bezug auf die Einstellung, Bewertung und den Umgang mit Vielfalt muss auf allen Ebene als Prozess vollzogen werden. Einstellungen und Haltungen können nicht verordnet werden, sondern müssen durch einen gelebten Prozess einer „[...] realistischen Wendung [...]“ (Wischer 2007:39) erfolgen.

7. Fazit

Heterogenität stellt eine aktuelle und zukünftig verstärkte Herausforderung auf allen Ebenen der beruflichen Bildung dar. Relevant auf der Unterrichtsebene ist selbstorganisiertes Lernen durch individuelle und differenzierte Lernprozesse. Ausgangsbasis für diesen Prozess ist der Schüler, mit seinen je individuellen Fähigkeiten und Lernvoraussetzungen. Dies ist eine grundsätzliche Voraussetzung, um den individuellen Schüler mit seinen Potenzialen, mit seinen Ressourcen aber auch mit den jeweiligen Grenzen im Blick zu haben. So kann der wachsenden Vielfalt in den Lerngruppen der beruflichen Bildung Raum gegeben werden, die Schüler zu fördern, sie als Bereicherung zu erleben und sie verstärkt in den Mittelpunkt von Lernprozessen zu stellen. Vielfalt in Lerngruppen verstärkt als Chance zu sehen, stellt hohe Anforderungen an die Lehrkräfte, die für die Bewältigung veränderte Rahmenbedingungen benötigen. Dies bedarf bildungspolitischer Entscheidungen, z. B. in Bezug auf die Bereitstellung von Geldern für die Forschung und weiteres Personal. Eine Veränderung zu verstärkt heterogene Lerngruppen kann nicht allein zu Lasten der Lehrkräfte eingefordert werden. Sie benötigen Voraussetzungen auch durch Aus- und Weiterbildung, um den professionellen Umgang mit Vielfalt zu gestalten.

Von allen Akteuren der beruflichen Bildung muss ein Prozess der Veränderung gestaltet werden, der nicht allein durch die Einführung neuer Unterrichtsmethoden und eines veränderten Rollenverständnisses der Lehrkräfte erreicht wird, sondern einen Perspektivwechsel erfordert, der die Heterogenität der Schüler als Möglichkeit für das Entdecken ihrer individuellen Potenziale und Ressourcen nutzt.

Es bleibt zu hoffen, dass in einer vielfältigen Gesellschaft auch eine berufliche Bildung ermöglicht wird, die genau diese Vielfalt als Bereicherung bewertet und entsprechend einen förderlichen Umgang entwickelt, um eine zukunftsfähigen Gesellschaft und einen zukunftsfähigen Arbeitsmarkt mitzugestalten. Vielfalt als Chance ist somit eine der aktuellen Herausforderung in der beruflichen Bildung.

Literaturliste

- Baumgratz-Gangl, G;** van Ooyen, M. 2002. Interkulturelle Dimension im Handlungsfeld der Berufsausbildung. In: http://www.kibb.de/cps/documents/kibb/pdf/perspekt_impuls.pdf. Stand 3.3.2009.
- Boller, S.;** Rosowski, E.; Stroot, Th. 2007. Heterogenität in der Sekundarstufe II. In: Heterogenität in Unterricht und Schule. Weinheim und Basel.
- Bönsch, M** 2000. Intelligente Unterrichtsstrukturen: Eine Einführung in die Differenzierung. Baltmannsweiler.
- Bröckelmann, W.;** Felten, M. 2002. "Sind Sie streng?" Zum Wandel von Abstand und Differenz in pädagogischen Beziehungen. In: Pädagogik 54, 23-26.
- Brügelmann, H.** 2001. Heterogenität, Integration, Differenzierung. Befunde der Forschung, Perspektiven der Pädagogik. In: www.grundschulpaedagogik.uni-bremen.de/lehre/2002ss/integraschu/infos/bruegshall.rtf -. Stand: 15.2.09.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF** 2003. Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht - Berufliche Bildung und Weiterbildung / Lebenslanges Lernen. Bonn/Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF / Hessisches Kultusministerium / Bund Länder Kommission** 2004. Lernen und nachhaltige berufliche Ausbildung (LunA). In: www.blk-luna.de. Stand : 13.03.2009.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF** 2008. Berufsbildungsbericht 2008. In: http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf. Stand: 3.3.2009.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF** 2009. Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2009. In: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pm_9_2009_stellungnahme_ha.pdf. Stand: 5.3.2009
- Dietrich, S.** 2001. Zur Selbststeuerung des Lernens. In: Dietrich, S. (Hrsg.): Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildungspraxis. Bielefeld, 19-28
- Dubs, R.** 1995. Konstruktivismus: Einige Überlegungen aus Sicht der Unterrichtsgestaltung. In: Zeitschrift für Pädagogik. 41. Jahrgang Nr.6, 889-903.
- El-Mafaalani, A.** 2009. Heterogenität als Potenzial nutzen. Möglichkeiten individueller Förderung in der vollzeitschulischen beruflichen Bildung. In: BWP Berufsbildung und Wissenschaft und Praxis. 1/2009, 11-14.
- Esser, M.** 2009. Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf die berufliche Bildung. In: BWP Berufsbildung und Wissenschaft und Praxis. 1/2009, 48-49.
- Felten, M.** 2006. Spaß an der Ernsthaftigkeit. In: Die Deutsche Schule. 98. Jahrgang, 101- 103.
- Ferchhoff, W.;** Kurtz,T. 1994. Jugend, Beruf und Gesellschaft. Zur Ausdifferenzierung der Berufsrollen in der modernen Gesellschaft. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 90. Bd. Heft 5, 478-498.
- Friedrich, H.;** Mandl, H. 1997. Analyse und Förderung selbstgesteuerten Lernens. In: Psychologie der Erwachsenenbildung (Hrsg.): Psychologie der Erwachsenenbildung. Göttingen, 237-293.
- GEW** 2004. Netzwerk Lehren und lernen in heterogenen Gruppen. In: <http://www.netzwerk-heterogenitaet.de/>. Stand: 6.2.2009.
- Hahn, C.;** Clement, U. 2007. Heterogenität in berufs- und ausbildungsjahrübergreifenden Klassen-individuelle Lernvereinbarungen als Lösungsansatz. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik –online, 13, www.bwpat.de/Ausgabe13/dezember2007 Stand:27.2.2009.
- Hanke, P.** 2005. Unterschiedlichkeit erkennen und Lernprozesse in gemeinsamen Lernsituationen fördern- förderdiagnostische Kompetenzen als elementare Kompetenzen im Lehrerberuf. In: Bräu, K./Schwerdt, U. (Hrsg.): Heterogenität als Chance. Vom produktiven Umgang mit Gleichheit und Differenz in der Schule. Münster, 115-128.

- Lang, M.; Pätzold, G.** 2008. Selbstgesteuertes Lernen als schulisches Innovationsvorhaben. In: http://www.bwpat.de/ht2008/ws09/lang_paetzold_ws09-ht2008_spezial4.pdf. Stand: 13.03.2009.
- Keuffer, J.** 2007. Vorwort. In: Boller, S.; Rosowski, E; Stroot, Th. (Hrsg.): Heterogenität in Schule und Unterricht, Weinheim und Basel.
- KIBB** 2008. Heterogenität in Lerngruppen der beruflichen Bildung. In: <http://www.kibb.de/cps/rde/xchg/SID-3C5594CA-28C2974A/kibb/hs.xsl/wlk50149.htm>. Stand 7.2.2009.
- Kimmelman, N.** 2009. Diversity Management –(k)ein Thema für die berufliche Bildung? In: BWP Berufsbildung und Wissenschaft und Praxis. 1/2009, 7-10.
- KMK** 2000. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik: Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Bonn.
- Knoll, J. H.** 1999. Studienbuch Grundlagen der Weiterbildung. Neuwied.
- Mandl, H.** 2006. Wissensaufbau aktiv gestalten. In: Becker, G. et al. (Hrsg.) 2006. Lernen. Wie sich Kinder und Jugendliche Wissen und Fähigkeiten aneignen. Seelze, 28-30.
- Pätzold, G.** 2002. Lernfelder-Lernortkooperation. Neugestaltung beruflicher Bildung. Bochum.
- Pahl, J.-P.** 2008 Berufsschule. Annäherungen an die Theorie des Lernortes. Bielefeld.
- Prengel, A.** 1993. Pädagogik der Vielfalt. Opladen
- Reinmann-Rothmeier, G; Mandl, H.** 2001. Unterrichten und Lernumgebungen gestalten. In Krapp, A.; Weidemann, B.(Hrsg.): Pädagogische Psychologie. Weinheim, 601-646.
- Schümer, G.** 2005. Schulleistung und soziale Ungleichheit . Dokumentation zum Symposium „Heterogene Lerngruppen in Schule und Unterricht“ im Rahmen der didacta - die Bildungsmesse. In: <http://www.vds-bildungsmedien.de/veranstaltungen/symposien-zur-didacta/symposien-2005/dokumentation-symposion-2005.pdf>. Stand 5.2.2009.
- Schüßler, I.** 2004. Lernwirkungen neuer Lernformen. (Hrsg): Arbeitsgemeinschaft Weiterbildungsforschung e.V. Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management(QUEM).QUEM_Materialien 55, Berlin, 3-41.
- Schulen ans Netz e.v.** 2008. Mit Heterogenität umgehen: Interkulturalität in der Bildung. In: <http://www.schulen-ans-netz.de/themen/migrationundintegration/heterogenitaet.php>.Stand: 5.2.2009.
- Stuber, M.** 2004. Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen- den Erfolg durch Offenheit steigern. München.
- Von der Groeben, A.** 2003. Lernen in heterogenen Gruppen, Chance und Herausforderung. In: Pädagogik. 55. Heft. 9, 6-9.
- Watrinet, C.** 2007. Indikatoren einer diversity-gerechten Unternehmenskultur. In: http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?idn=986418498&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=986418498.pdf.Stand: 3.3.2009.
- Weiß, R.** 2009. Vielfalt anerkennen und entwickeln. In: BWP Berufsbildung und Wissenschaft und Praxis. 1/2009, 3-4.
- Wenning, N.** 2004. Heterogenität als neue Leitidee der Erziehungswissenschaft? Zur Berücksichtigung von Gleichheit und Verschiedenheit. In: Zeitschrift für Pädagogik 4/2004, 565-582.
- Wenning, N.** 2007. Heterogenität als Dilemma für Bildungseinrichtungen. In: Boller, S.; Rosowski, E; Stroot, Th.(Hrsg.): Heterogenität in Schule und Unterricht. Weinheim und Basel.

Wischer, B. 2007. Heterogenität als komplexe Anforderung an das Lehrerhandeln. In: Boller, S.; Rosowski, E; Stroot,Th. (Hrsg.): Heterogenität in Schule und Unterricht. Weinheim und Basel.

