

Berufliche Identität in der Heilpädagogischen Früherziehung: Berufsethos und Habitus

Kolja Ernst

Zusammenfassung

Die Entwicklung der beruflichen Identität in der Heilpädagogischen Früherziehung (HFE) ist komplex. Sie steht in Verbindung mit der Definition des Berufsfeldes als eigenständige Profession. Dies wird anhand dreier Bestimmungsansätze von Professionalisierung in Bezug auf die HFE herausgearbeitet. Die HFE umfasst fünf zentrale Aufgabenfelder, die an fünf Grundprinzipien geknüpft sind und welche die professionelle Identität prägen. Die Entwicklung beruflicher Kompetenzen ist ein fortlaufender Prozess, der erfordert, dass Fachpersonen sich aktiv mit persönlichen, ethischen und berufsspezifischen Fragen und Grundprinzipien auseinandersetzen. Berufsethos und Habitus spielen dabei eine entscheidende Rolle und beeinflussen das Handeln und die Arbeitsweise in der HFE.

Résumé

Le développement de l'identité professionnelle dans l'éducation précoce spécialisée (EPS) est complexe. Elle est en relation avec la définition du champ professionnel en tant que métier à part entière. C'est ce qui est mis en évidence à l'aide de trois approches de description de la professionnalisation dans le domaine de l'EPS. L'EPS comprend cinq domaines d'activité centraux, liés à cinq principes de base qui caractérisent l'identité professionnelle. Le développement des compétences professionnelles est un processus continu qui exige que les spécialistes se penchent de manière active sur des questions et des principes de base sur les plans personnel, éthique et professionnel. L'éthique professionnelle et l'habitus jouent ici un rôle décisif et influencent l'action et la méthode de travail au sein de l'EPS.

Keywords: Heilpädagogische Früherziehung, Berufsbild, Berufsfeld, berufliche Qualifikation, Professionalisierung / éducation précoce spécialisée, profil de la profession, champ professionnel, qualification professionnelle, professionnalisation

DOI: <https://doi.org/10.57161/z2024-05-05>

Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 30, 05/2024



Einführung ins Thema

Zwei erwachsene Personen spielen gemeinsam mit einem dreijährigen Kind im Wohnzimmer auf dem Fussboden. Um sie herum liegen unzählige kleine bunte Bälle, Dosen und Röhren. Neben einer der erwachsenen Personen sitzt eine grosse Puppe, während die andere Person ein einjähriges Kind auf dem Schooss hat. Die Szene strahlt Freude und Lebendigkeit aus. Alle Beteiligten gestalten die Situation gemeinsam mit ihren sehr unterschiedlichen Fähigkeiten.

Fachpersonen aus der Praxis, der Ausbildung oder der Leitung einer Institution der Heilpädagogischen Früherziehung (HFE) würden sofort erkennen, dass in diesem kurzen Praxisausschnitt eine Fachperson der HFE arbeitet. Doch woran lässt sich das sehen? Wie wird deutlich, dass diese Situation eine Stunde ist aus der Heilpädagogischen Früherziehung und nicht etwa der Logopädie, der Ergotherapie oder der sozialpädagogischen Familienbegleitung? Wodurch wird die berufliche Identität der Fachpersonen der HFE geprägt? Welche Haltung, welche Normen, Werte und ethischen Prinzipien sind für diese Berufsgruppe spezifisch? Und gibt es eine einzigartige Art und Weise, wie Fachpersonen in diesem Bereich handeln, sich verhalten und ihre Arbeit ausführen, die sich von anderen Berufsgruppen unterscheidet?

Die berufliche Identität der Heilpädagogischen Früherziehung

Die Auseinandersetzung mit der Entwicklung einer beruflichen Identität in der HFE erfordert zunächst eine Unterscheidung zwischen der kollektiven Identität des Berufsfeldes und der individuellen beruflichen Identität der Fachpersonen. Beide Themengebiete stehen in Wechselwirkung zueinander. Die berufliche Identität jeder Fachperson ist ein integraler Bestandteil der Gesamtidentität einer Person. Sie entsteht in einem lebenslangen Prozess der Wechselwirkung zwischen Arbeit, Beruf und individueller Persönlichkeit (Fischer, 2013). Berufliche Identität umfasst das Bewusstsein über eigene berufliche Interessen, Fähigkeiten, Werte und Ziele. In der Theorie wird oft die Idee der Berufung diskutiert, bei der Arbeit als erfüllend, inspirierend und mit Hingabe erlebt wird, was zu einem höheren Engagement führt (Berg, 2017). Die Berufung hängt direkt mit der Definition eines Berufes als Profession zusammen, wie es für die HFE anzusehen ist. Dies wird im weiteren Verlauf des Artikels herausgearbeitet.

Die Frage «Wer sind wir?» eröffnet die Diskussion um die berufliche Identität der HFE. Diese bezieht sich auf die gemeinsame Identität innerhalb eines spezifischen Berufsfeldes und wird aktiv konstruiert. Sie dient dazu, eine interne Ordnung zu schaffen und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu entwickeln, das sowohl innerhalb als auch ausserhalb des Berufsfeldes zum Ausdruck kommt (Keupp, 2014).

Berufliche Identität entwickelt sich in erster Linie durch eine klare Abgrenzung des Berufsfeldes der HFE zu angrenzenden Professionen. Es stellt sich die Frage, ob die HFE als eigenständige Profession anzusehen ist. Vor über 20 Jahren formulierte Seemann (2003, S. 25), dass es keine eigentliche Berufsgruppe der Fachpersonen der HFE gibt und die Früherziehung auch nicht als ein «spezifisches Arbeitsfeld angesehen werden kann, das als solches durch gemeinsame Handlungsorientierungen zu einem professionellen Selbstverständnis in der Bewältigung beruflicher Anforderungen beitragen kann». Im Folgenden wird beleuchtet, wie sich diese Sichtweise im Laufe der Zeit verändert hat. Wie hat sich die HFE als eigenständige Profession etabliert und durch welche Merkmale kann sie definiert werden?

Die Heilpädagogische Früherziehung als eigenständige Profession

In der Berufssoziologie wird der Begriff *Profession* verwendet, um einen spezifischen Typus von Berufen zu beschreiben (Stichweh, 1996). Diese Berufe unterscheiden sich von anderen dadurch, dass bestimmte Merkmale einzig auf sie zutreffen. Professionalisierung bezieht sich in diesem Kontext auf die Entwicklung eines Berufs hin zu einer Profession (Lindmeier & Lindmeier, 2012). Die Definition eines Berufes als Profession erfolgt anhand folgender Merkmale (Junge, 2020):

- Die *eigenständige wissenschaftliche Ausbildung als Master of Arts in Special Needs Education* mit der Vertiefungsrichtung Heilpädagogische Früherziehung hat sich an zwei Hochschulen in der Deutschschweiz und an einer in der französischsprachigen Schweiz etabliert (BVF, o. J.).
- Die *Ausübung von Autonomie im Beruf* bezieht sich im Kontext der HFE darauf, dass Fachpersonen die Fähigkeit und Flexibilität haben, auf die spezifischen Bedürfnisse und Ressourcen jeder Familie und jedes Kindes einzugehen und (heil-)pädagogische Massnahmen eigenständig anzupassen. Dies bewirkt, dass Fachpersonen ihr Fachwissen effektiv einsetzen, um den bestmöglichen Nutzen für die Entwicklung und das Wohlergehen der betreuten Familien zu erzielen.
- Die *Wahrnehmung eines gesellschaftlichen Auftrags* bezieht sich darauf, dass die Gesellschaft den wichtigen Beitrag grundsätzlich erkennt und würdigt, den die HFE leistet in Bezug auf die Unterstützung von Familien mit Kindern mit Beeinträchtigungen und Entwicklungsverzögerungen.
- Ein *hohes Ansehen* bedeutet, dass die Arbeit der HFE als bedeutsam und wertvoll angesehen wird, sowohl in Bezug auf die individuelle Unterstützung der Familien als auch auf die gesellschaftliche Bedeutung der Förderung von Inklusion und Teilhabe von Anfang an. Auch wenn bei diesem Punkt in Bezug auf Bekanntheit und Anerkennung der Profession grundsätzlich noch ein Verbesserungspotenzial auszumachen ist, so hat sich dennoch in den letzten Jahren sehr viel verändert.

- Die *Vertretung der Berufsgruppe durch Professionsverbände* ist durch den *Berufsverband der Heilpädagogischen Früherziehung* (BVF), der in diesem Jahr sein 40-jähriges Bestehen feiert, schon seit Längerem gegeben.
- Ein kultiviertes *Berufsethos* stellt sicher, dass die Fachpersonen der HFE professionell, ethisch verantwortungsbewusst und engagiert handeln. So können das Wohlbefinden sowie die Teilhabe der betreuten Familien gesteigert werden. Dieses Berufsethos steht in direktem Zusammenhang mit den Grundprinzipien der HFE, auf die im Folgenden noch eingegangen wird.

Diesen Ausführungen folgend erfüllt die HFE die Anforderungen an eine eigenständige Profession und wird auch vom *Berufsverband der Heilpädagogischen Früherziehung* (BVF) so beschrieben, sowohl als eine «eigenständige Profession als auch eine wissenschaftliche Forschungsdisziplin» (BVF, o. J.).

Die Professionalitätsentwicklung in der HFE lässt sich ähnlich wie in anderen pädagogischen Berufen durch drei unterschiedliche Ansätze bestimmen: den kompetenzorientierten, den strukturtheoretischen und den berufsbiografischen (Junge, 2020). Diese drei Ansätze sind nicht als gegensätzliche Modelle zu betrachten, sondern sie ergänzen sich mit jeweiligen Stärken und Schwächen. Dadurch entsteht eine notwendige und vielfältige Betrachtung des Professionalisierungsprozesses (Theobald & Cramer, 2022).

Professionalität charakterisiert sich durch die Entwicklung berufsspezifischer Fach- und Methodenkompetenzen.

Der kompetenztheoretische Bestimmungsansatz von Professionalität in der HFE

Der kompetenztheoretische Ansatz geht von einer präzisen und detaillierten Beschreibung der Aufgabenfelder der Profession aus, für die spezifisches Wissen und Kompetenzen seitens der Fachpersonen erforderlich sind (Junge, 2020). Die fünf zentralen Aufgabenfelder in der HFE (vgl. Tab. 1) haben sich etabliert und kennzeichnen die Professionalität der HFE (Lütolf et al., 2014, 2018).

Professionalität in der Heilpädagogischen Früherziehung charakterisiert sich also durch die Entwicklung berufsspezifischer Fach- und Methodenkompetenzen. Professionelle Handlungskompetenz umfasst jedoch nicht nur das Fachwissen einer Profession, sondern beinhaltet auch Überzeugungen und Werthaltungen (Junge, 2020). Der Aufbau dieser Kompetenzen ist eng verbunden mit der Entwicklung einer beruflichen Identität der Fachpersonen der HFE: «Berufliche Identität ist das Ergebnis eines Entwicklungsprozesses, der auf das Engste mit der Entwicklung beruflicher Kompetenz verknüpft ist. Genau genommen ist die Entwicklung beruflicher Identität eine Dimension der beruflichen Kompetenzentwicklung» (Heinemann & Rauner, 2009, S. 69).

Der strukturtheoretische Bestimmungsansatz von Professionalität in der HFE

Während der kompetenztheoretische Ansatz sich auf individuelle Fähigkeiten konzentriert, betrachtet der strukturtheoretische Ansatz die sozialen und institutionellen Bedingungen, die diese Fähigkeiten beeinflussen. Er geht davon aus, dass unterschiedliche Berufsfelder von einer eigenen Strukturlogik geprägt sind und impliziert komplexe professionspezifische Herausforderungen (Junge, 2020). Die Aufgabenfelder der HFE stehen also in Wechselwirkung zueinander und weisen jeweils spezifische Herausforderungen und eine gewisse Komplexität auf. Dies erfordert, dass Handlungen in der Praxis stetig an die individuellen Gegebenheiten in den jeweiligen Familien angepasst werden müssen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen Fachpersonen über das entsprechende Wissen und die erforderlichen Kompetenzen verfügen. Im Masterstudiengang Heilpädagogischen Früherziehung an der *Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik* werden die einzelnen Fach- und Methodenkompetenzen des Kompetenzprofils den fünf

Aufgabenfeldern zugeordnet (HfH, o. J.)¹. Dadurch erwerben Studierende die notwendigen Kompetenzen für die Praxis in jedem der Aufgabenfelder. Die berufliche Identität der Fachpersonen ist daher direkt mit den fünf Aufgabenfeldern der HFE und den entsprechenden Kompetenzen verbunden, wie in der folgenden Gegenüberstellung verdeutlicht wird (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: Aufgabenfelder der HFE (Lütolf et al., 2014) und die entsprechenden Fach- und Methodenkompetenzen (HfH, o. J.)

Aufgabenfelder	Fach- und Methodenkompetenzen
Diagnostik	Kompetenz zur Erfassung von Lern-, Umfeld- und Entwicklungsbedingungen von Kindern mit besonderem Bildungsbedarf und ihren Familien
Förderung des Kindes	Kompetenz zur Konzeption und Umsetzung von Bildungsangeboten für Kinder mit besonderem Bildungsbedarf, ihren Eltern und weiteren Bezugspersonen
Beratung und Begleitung der Eltern und Bezugspersonen	Kompetenz zur Beratung und Begleitung von Eltern und weiteren Bezugs- und Fachpersonen von Kindern mit besonderem Bildungsbedarf
Koordination, Vernetzung und interdisziplinäre Zusammenarbeit	Kompetenz zur professionellen Kooperation in Erziehungs- und Bildungssystemen für Kinder mit besonderem Bildungsbedarf
Früherkennung und Prävention	Kompetenz zur Mitgestaltung von vorschulischen Erziehungs- und Bildungssystemen unter Beachtung der heilpädagogischen Relevanz

Durch die Verknüpfung von Kompetenzen mit den spezifischen Aufgabenfeldern der HFE werden grundlegende Merkmale dieses Berufsfeldes beleuchtet. Trotzdem sind nicht sämtliche relevante Aspekte für eine umfassende Ausprägung der beruflichen Identität in der HFE erfasst. Darum werden im Folgenden die Arbeitsprinzipien der HFE (Pretis, 2020) eingehender betrachtet.

Der berufsbiografische Bestimmungsansatz von Professionalität in der HFE

Der berufsbiografische Ansatz geht davon aus, dass Berufs- und Privatbiografie eng miteinander verzahnt sind und sich gegenseitig beeinflussen. Diese Entwicklung beginnt nicht erst mit dem Eintritt ins Berufsleben, sondern schon viel früher, nämlich mit der Entscheidung für einen bestimmten Berufsweg. Dabei wird die Entwicklung beruflicher Fähigkeiten als ein kontinuierlicher Prozess betrachtet, der nie als abgeschlossen angesehen werden kann.

Die Entwicklung der beruflichen Identität in der HFE wird von vielen Faktoren beeinflusst. Fachpersonen bringen unterschiedliche Erfahrungen, Werte, Normen und Haltungen mit. Persönliche Erfahrungen, selbst wenn sie nicht direkt mit dem Bereich Behinderung oder Beeinträchtigung verbunden sind, beeinflussen die Entwicklung einer professionellen Haltung (Junge, 2020). Ausserdem führt die Tätigkeit in der HFE allein nicht automatisch zur Ausbildung einer HFE-Identität. Vielmehr ist es ein komplexes Zusammenspiel von persönlichen Erfahrungen, Aus- und Weiterbildung, berufspraktischen Erfahrungen, Reflexion und der Verknüpfung von Theorie und Praxis. Aus diesem Grund ist es bedeutsam, sich genauer damit auseinanderzusetzen, wie eine berufsspezifische Haltung aufgebaut werden kann und wie diese im Idealfall aussehen sollte.

¹ Die neun Professionskompetenzen des Masterstudiengangs Heilpädagogische Früherziehung umfassen neben diesen fünf Fach- und Methodenkompetenzen die Kompetenz zur Forschung und Entwicklung im Bereich der Heilpädagogischen Früherziehung und drei Sozial- und Selbstkompetenzen: Kompetenz zur Kommunikation und professionellen Beziehungsgestaltung im heilpädagogischen Vorschulbereich, Kompetenz zur Reflexion und Kompetenz zur Professionalisierung.

Nach Pretis (2020) stellt sich die Frage, was das Spezifische an der Frühförderung sein könnte.² Die von ihm formulierten Arbeitsprinzipien (Früh- bzw. Rechtzeitigkeit, Familienorientierung, Ganzheitlichkeit, Ressourcenorientierung, Inter- beziehungsweise Transdisziplinarität) finden sich auch in vielen anderen pädagogischen oder medizinisch-therapeutischen Tätigkeitsfeldern wieder. Jedoch liegt das entscheidende Alleinstellungsmerkmal der Frühförderung in der Kombination dieser Arbeitsprinzipien mit dem Fokus auf Früh- beziehungsweise Rechtzeitigkeit (Pretis, 2020, S. 56):

Kaum ein anderer Dienst außer Frühförderung und Frühen Hilfen ist in der Lage, sich so frühzeitig wie möglich und so familiennah wie möglich, so ganzheitlich und so koordiniert wie möglich der Situation von Kindern mit Entwicklungsschwierigkeiten und deren Familien anzunähern.

In einem systemischen Sinn ist es wichtig, diese verschiedenen Komponenten als eine Einheit zu betrachten, die mehr ist als die Summe ihrer Teile (Pretis, 2020). Während der Ausbildung ist es entscheidend, ob sich die berufliche Identität stabilisieren und zur Gesamtidentität des Individuums werden kann. Faktoren wie Veränderung, Entwicklung und die Interaktion mit anderen Fachpersonen sind dabei massgeblich. Diese ermöglichen es, die eigene berufliche Identität zu konstruieren und weiterzuentwickeln (Fischer, 2013). Eine konsequente Umsetzung der Arbeitsprinzipien in der Praxis muss kontinuierlich angestrebt werden, sowohl auf der Ebene der Ausbildungsinstitutionen, des Berufsverbandes, den einzelnen Institutionen als auch von den jeweiligen Fachpersonen. Auf diese Weise werden die Arbeitsprinzipien zu den fünf Grundprinzipien der Heilpädagogischen Früherziehung.

Während der Ausbildung sollte sich die berufliche Identität stabilisieren und zur Gesamtidentität des Individuums werden.

Das Berufsethos und der Habitus der Heilpädagogischen Früherziehung

Das Berufsethos der HFE umfasst grundlegende Werte, Normen und ethische Prinzipien, die das Handeln der Fachpersonen leiten. Pretis (2020) hat eine Checkliste für die Umsetzung der von ihm formulierten Arbeitsprinzipien erstellt. Die Umsetzung ist jedoch nicht dichotom mit «erfüllt» oder «nicht erfüllt» zu kennzeichnen, sondern bewegt sich immer auf einem Kontinuum. Diese Betrachtungsweise erlaubt es jeder Fachperson und jeder Institution, sich immer wieder neu zu hinterfragen: Wie familienorientiert oder interdisziplinär arbeite ich gerade? Wie könnte ich die Arbeitsweise im Sinne von *ein bisschen mehr familienorientiert* verbessern? Nicht in jeder Situation ist jedes Grundprinzip vollumfänglich umzusetzen. Es gibt in der Praxis immer wieder gute Gründe, warum man aktuell beispielsweise nicht so familienorientiert oder interdisziplinär arbeiten kann. Dennoch sollte es zum Berufsethos gehören, dies nicht als dauerhaft gegeben anzunehmen, sondern eine Veränderung im Blick zu behalten und kontinuierlich anzustreben.

Zurückkommend auf den zu Beginn formulierten Praxisausschnitt zeigt sich die berufliche Identität und Professionalität in der Handlung der Fachperson. Es scheint also einen Habitus der HFE zu geben. Habitus kann definiert werden als System von «Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata» (Bourdieu, 1987, S. 101, zit. nach Holzmayer, 2023, S. 107). «Die Strukturen, in denen wir uns üblicherweise bewegen, nehmen Einfluss auf unser Wahrnehmen, Denken und Handeln» (Holzmayer, 2023, S. 43). Der Habitus in der HFE lässt sich in unterschiedlichsten Handlungen in den fünf Aufgabenfeldern erkennen und steht in Verbindung mit den fünf Grundprinzipien.

Das Habitus-Konzept beinhaltet eine doppelte Perspektive. Der Habitus, also die typischen Verhaltensmuster und Einstellungen einer Person, werden nicht nur von äusseren Strukturen geprägt. Auch die aktive Handlung der Person wirkt sich wiederum darauf aus, wie diese Strukturen sich entwickeln und auf andere Menschen wirken (Holzmayer, 2023). Übertragen auf die HFE bedeutet dies, dass die berufstypischen Verhaltensweisen der Fachperson nicht nur vom

² Pretis (2020) bezieht sich auf die Frühförderung in Deutschland. Er betont jedoch, dass sich die Arbeitsprinzipien auf unterschiedlichste internationale Unterstützungsmassnahmen in der frühen Kindheit übertragen lassen, somit auch auf die HFE in der Schweiz.

Berufsfeld mit ihrer oben beschriebenen eigenen Strukturlogik beeinflusst werden. Sie wirken auch aktiv darauf zurück und prägen damit wiederum das Berufsfeld. Dieser doppelten Perspektive folgend wird deutlich, wie bedeutsam es ist, dass die Fachpersonen durch ihre Aus- und Weiterbildung, durch Praktika und durch die berufspraktische Tätigkeit einen HFE-Habitus aufbauen, der das oben beschriebene Berufsethos der HFE beinhaltet. «Der Habitus schreibt sich damit in unseren Leib ein. Wir *haben* damit nicht nur einen Habitus, wir *sind* unser Habitus» (Holzmayer, 2023, S. 45, Hervorhebungen im Original).

Fazit

Weil die HFE eine vergleichsweise junge eigenständige Profession ist, ist der Aufbau der Identität und die weitere Professionalisierung umso wichtiger. Die Ausbildungsinstitutionen sind ebenso gefordert wie alle HFE-Institutionen und der Berufsverband, das Berufsethos zu prägen, zu leben und stetig danach zu streben. So kann es zum Habitus der Fachpersonen der HFE und somit auch zum Habitus des Berufsfeldes werden. Die individuelle berufliche Identität jeder Fachperson mit diesem Berufsethos und dem Habitus der HFE wiederum prägt die kollektive Identität des Berufsfeldes sowohl heute als auch in Zukunft.



Kolja Ernst
Senior Lecturer
Interkantonale Hochschule für Heil-
pädagogik Zürich
kolja.ernst@hfh.ch

Literatur

- Berg, C. (2017). Zusammenhänge zwischen beruflicher Identität, Commitment und Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 71, 169–178. <https://doi.org/10.1007/s41449-017-0066-7>
- BVF (Berufsverband Heilpädagogische Früherziehung) (o. J.). *Berufsporträt Heilpädagogische Früherziehung HFE*. <https://www.frueherziehung.ch/berufsportraet-hfe> [Zugriff: 26.03.2024].
- Fischer, R. (2013). *Berufliche Identität als Dimension beruflicher Kompetenz. Entwicklungsverlauf und Einflussfaktoren in der Gesundheits- und Krankenpflege*. Bertelsmann. <http://doi.org/10.3278/6004350w>
- Heinemann, L. & Rauner, F. (2009): Begründungsrahmen für ein Kompetenzmodell. In F. Rauner, B. Haasler, L. Heinemann & P. Grollmann, *Messen beruflicher Kompetenzen Band I: Grundlagen und Konzeption des KOMET-Projektes* (2. Aufl.) (S. 51–75). LIT.
- HfH (o. J.). *Heilpädagogische Früherziehung. Kompetenzprofil. Broschüre*. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH). <https://www.hfh.ch/ausbildung/ma-heilpaedagogische-frueherziehung/auf-einen-blick> [Zugriff: 26.03.2024].
- Holzmayer, M. (2023). *Die Illusion der Berufswahl. Zur Passung von Habitus und Feld bei Lehramtsstudierenden*. Klinkhardt. <https://doi.org/10.25656/01:26200>
- Junge, A. (2020). *Sonderpädagog*in werden: Auf dem Weg zu einer professionellen Haltung. Eine rekonstruktive Studie im Kontext inklusionsorientierter Lehrer*innenbildung*. Klinkhardt.

- Keupp, H. (2014). Von der regressiven Sehnsucht nach reinen Identitäten – auch bei Sozialprofessionen. In M. P. Schwarz, W. Ferchhoff & R. Vollbrecht (Hrsg.), *Professionalität: Wissen – Kontext. Sozialwissenschaftliche Analysen und pädagogische Reflexionen zur Struktur bildenden und beratenden Handelns* (S. 128–139). Klinkhardt.
- Lindmeier, B. & Lindmeier, C. (2012). *Pädagogik bei Behinderung und Benachteiligung. Band I: Grundlagen*. Kohlhammer.
- Lütolf, M., Venetz, M. & Koch, C. (2014). Aufgaben der Heilpädagogischen Früherziehung – ein aktueller Diskurs. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 20 (6), 12–18.
- Lütolf, M., Venetz, M. & Koch, C. (2018). Aufgabenfelder, Arbeitstätigkeiten und Qualität des Erlebens im beruflichen Alltag der Heilpädagogischen Früherziehung. *Frühförderung interdisziplinär*, 37 (2), 73–83.
<https://doi.org/10.2378/fi2018.art13d>
- Pretis, M. (2020). *Frühförderung und Frühe Hilfen. Einführung in Theorie und Praxis*. Reinhardt.
- Seemann, E. (2003). *Frühfördern als Beruf. Über die Entwicklung professionellen Handelns in Spannungsfeldern*. Klinkhardt.
- Stichweh, R. (1996). Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In A. Combe & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* (S. 49–69). Suhrkamp.
- Theobald, U. & Cramer, C. (2022). Sonderpädagogische Professionalität in der Lehrer*innenbildung aus einer meta-reflexiven Perspektive. *HLZ – Herausforderung Lehrer*innenbildung – Zeitschrift zur Konzeption, Gestaltung Und Diskussion*, 5 (1), 1–12. <https://doi.org/10.11576/hlz-4846>