Universität Zürich[UZH]

Institut für Erziehungswissenschaft

PH LUZERN
PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE

Unterricht gemeinsam weiterentwickeln

Konkret und praxisnah mit dem R2-Tool

Praxismaterial zur Regulation von Routinen der Unterrichtsentwicklung

Beat Rechsteiner, Katharina Maag Merki, Andrea Wullschleger,
Hannah Bolten, Dario Bütler und Flurin Gotsch

Zitationsvorschlag
Rechsteiner, B., Maag Merki, K., Wullschleger, A., Bolten, H., Bütler, D. & Gotsch, F. (2026). *Unterricht gemeinsam weiterentwickeln. Konkret und praxisnah mit dem R2-Tool. Praxismaterial zur Regulation von Routinen der Unterrichtsentwicklung*. Universität Zürich. https://doi.org/10.5167/uzh-436630 / https://www.zora.uzh.ch/handle/20.500.14742/250351

Lizenz
Unterricht gemeinsam weiterentwickeln. Konkret und praxisnah mit dem R2-Tool. Praxismaterial zur Regulation von Routinen der Unterrichtsentwicklung
© 2026 Rechsteiner, B., Maag Merki, K., Wullschleger, A., Bolten, H., Bütler, D. & Gotsch, F.
Dieses Werk ist lizenziert unter der **Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0)**. Den Lizenztext finden Sie unter: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Das R2-Tool richtet sich an Lehr- und Fachpersonen, die gemeinsam den Unterricht weiterentwickeln wollen. Es zeigt, wie eingespielte Abläufe der Unterrichtsentwicklung, die eigenen Routinen, sichtbar gemacht, gemeinsam hinterfragt und gezielt angepasst werden können.

Es entstand in enger Kooperation zwischen Lehrpersonen, Schulentwicklungscoaches und Schulentwicklungsforscher:innen im Rahmen der vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Studie «R2 – Regulation der Routinen der Unterrichtsentwicklung». Das R2-Tool wurde über ein Schuljahr hinweg intensiv erprobt und kontinuierlich unter Berücksichtigung der verschiedenen Rückmeldungen weiterentwickelt.

Die Publikation ist in drei Teile gegliedert:

1 Das Grundproblem

Warum gute Routinen der Unterrichtsentwicklung nicht von selbst gut bleiben.

2 Der R2-Triangel

Phasen, Fokus und Strategien der Routine-Regulation: die drei Seiten des Triangels.

3 bis 5 Die Praxis

Ablauf einer Teamsitzung, Beispiel, Tipps, Checkliste und Arbeitsblatt.

> **Theoretischer Hintergrund**
>
> Das R2-Tool ist eine praxisnahe Darstellung des Modells der Routine-Regulation, das Erkenntnisse aus der Routineforschung, der Forschung zum selbstregulierten Lernen und der Schulentwicklungsforschung verbindet. Ausführlich beschrieben ist dieses Modell in Maag Merki, Wullschleger & Rechsteiner (2023) sowie Maag Merki, Rechsteiner & Wullschleger (2026); die vollständigen Angaben finden Sie am Ende dieses Dokuments.

Dank

Das R2-Tool wäre ohne die Menschen, die es mitgestaltet haben, nicht entstanden. Wir danken den Lehrpersonen und Schulleitungen, die sich trotz eines anspruchsvollen Schulalltags auf das Projekt eingelassen haben. Mit ihren Erfahrungen, ihrer Offenheit und ihren kritischen Rückmeldungen haben sie das R2-Tool wesentlich geprägt. Ebenso danken wir den Coaches aus der Schulentwicklungsberatung, die die Teams mit viel Fachwissen und Gespür begleitet und das R2-Tool mitentwickelt haben. Dem Schweizerischen Nationalfonds danken wir für die Förderung der R2-Studie.

Gemeinsam Unterricht weiterzuentwickeln, und zwar so, dass möglichst alle Schüler:innen davon profitieren, ist ein anspruchsvolles Unterfangen. Es braucht Zeit, Geduld und den Mut, Vertrautes zu hinterfragen. Wir wünschen uns, dass das R2-Tool möglichst viele Teams auf diesem Weg unterstützt: als Anstoss, als Leitfaden und als Einladung, sich regelmässig «Inseln des langsamen Denkens» im hektischen Schulalltag zu schaffen.

Oktober 2026

TEIL 1

Das Grundproblem: Routinen laufen – aber in welche Richtung?

Routinen sind unverzichtbar. Sie entlasten im dichten Schulalltag und sorgen für Stabilität. Das gilt auch für die Art, wie ein Team seinen Unterricht weiterentwickelt: Wie oft man sich austauscht, ob man Rückmeldungen von Schüler:innen oder Kolleg:innen einholt und wie man daraus nächste Schritte zur Weiterentwicklung der eigenen Unterrichtspraxis ableitet. Solche **Routinen der Unterrichtsentwicklung** sind eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich Lehren und Lernen langfristig verbessern.

Ein vertrautes Beispiel: die kollegiale Hospitation. An vielen Schulen besuchen sich Lehrpersonen gegenseitig im Unterricht. Das Ziel ist klar: Man will die eigene Unterrichtspraxis durch den Blick von aussen verbessern. Wenn es gut läuft, vereinbart man vorher, worauf geachtet werden soll. Nach dem Besuch bespricht man, was aufgefallen ist, und leitet daraus konkrete Schritte ab. So verstanden, ist die Hospitation eine kollektive Routine der Unterrichtsentwicklung.

Aber Routinen sind nicht automatisch hilfreich. Manche Hospitationen regen kaum zur Reflexion an oder bremsen Veränderung sogar. Und Routinen, die einmal gut funktioniert haben, können unpassend werden, wenn sich die Bedingungen ändern: Neue Lehrplananforderungen, Wechsel im Team oder andere Lernvoraussetzungen der Schüler:innen.

Das Schwierige daran: Gemeinsame Routinen bleiben meist unausgesprochen. Sie verändern sich zwar ständig ein wenig, aber selten bewusst. Aus der gezielten Hospitation wird schleichend ein Pflichttermin: Der Besuch findet statt, weil er im Jahresplan steht. Eine Beobachtungsfrage gibt es nicht, die Rückmeldung beschränkt sich auf «Hat mir gut gefallen», und im eigenen Unterricht ändert sich danach nichts. Die Routine läuft weiter, hat aber ihre Wirkung verloren. Ähnliches passiert in Teamsitzungen, in denen mit der Zeit vor allem Organisatorisches besprochen wird. Oft sind zwar viele Informationen vorhanden, doch es fehlt die Zeit, daraus handlungsrelevante Erkenntnisse zu gewinnen. Verbesserungen stellen sich dann eher zufällig ein.

Der Grund liegt auch im Alltag selbst: Unterrichten erfordert schnelle, intuitive Entscheidungen unter Zeitdruck. Dieses «schnelle Denken» wird täglich trainiert. Das langsame, prüfende Denken, das es braucht, um eine Routine bewusst zu hinterfragen, kommt dagegen selten zum Zug.

Das Ziel: Die eigenen Routinen bewusst hinterfragen und die Praxis «so haben wir es schon immer gemacht» dort anpassen, wo die Routine nicht mehr rund läuft und nicht mehr hilfreich ist, um ein Ziel zu erreichen. Dazu dient die «If-then-else»-Regulation von Routinen»

Der Dreischritt «If-then-else»

Eine Routine lässt sich als automatisierte Praxis verstehen (vgl. Abbildung 1): Wenn (if) eine bestimmte Situation eintritt, dann (then) handeln wir auf eine bestimmte Weise. Bleibt das erwartete Ergebnis aus, reicht das bisherige «then» nicht mehr. Es braucht ein «else», also eine erweiterte oder veränderte Handlungsmöglichkeit. Diesen Schritt vom eingeschliffenen «then» zum bewussten «else» bezeichnen wir als Regulation.

If Wenn eine Hospitation ansteht

Then dann besuchen wir uns und geben uns danach eine kurze, möglichst positive allgemeine Rückmeldung. → Verbesserung des Unterrichts bleibt aus (erwartetes Ergebnis bleibt aus)

Else Nun vereinbaren wir vorher eine konkrete Beobachtungsfrage und halten danach fest, was jede und jeder im eigenen Unterricht neu ausprobiert.

Diese Regulation lässt sich auf ganz unterschiedliche Routinen anwenden: auf die Art, wie im Unterricht Fragen gestellt oder Rückmeldungen gegeben werden, auf gemeinsame Abläufe im Team, etwa die Zusammenarbeit zwischen Klassenlehrpersonen und schulischen Heilpädagoginnen, oder wie Teamsitzungen gestaltet sind und was in den Teamsitzungen thematisiert wird.

«If-then-else»-Regulation von Routinen muss selbst zur Routine werden.

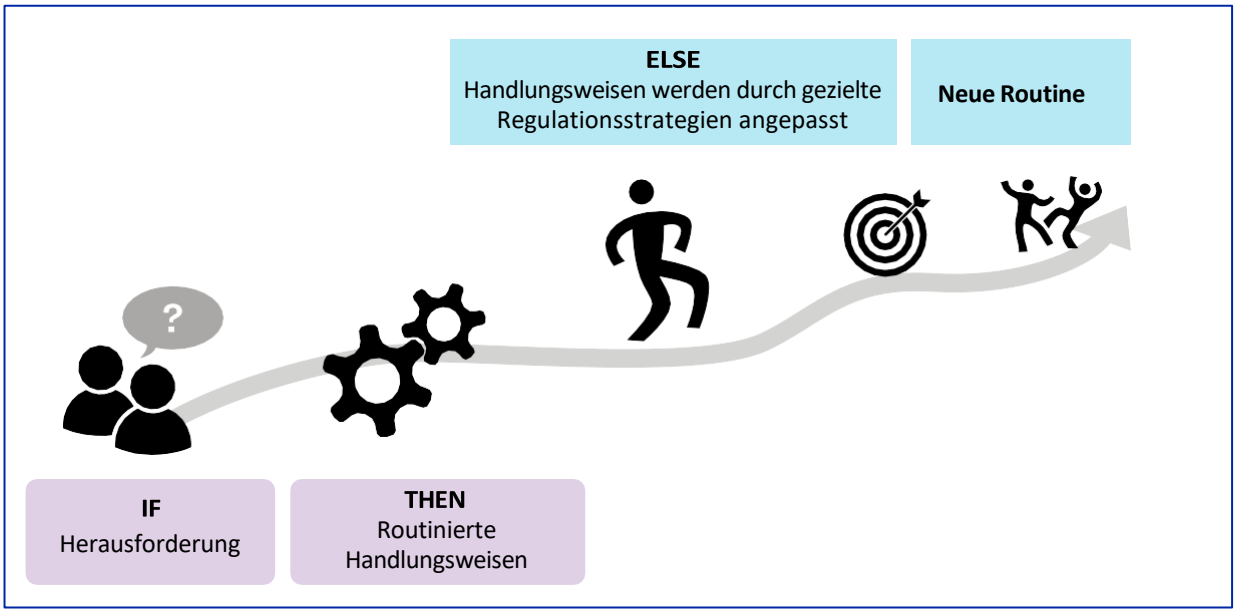


Abbildung 1: If – then – else: die Basis der Regulation von Routinen (Maag Merki, Rechsteiner & Wullschleger, 2026)

TEIL 2

Der R2-Triangel: Drei Seiten – ein Prozess

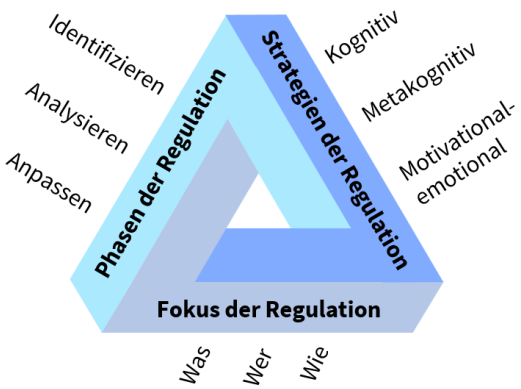


Abbildung 2: R2-Triangel

Routine-Regulation (R2) bedeutet: Ein Team macht eine Routine bewusst zum Thema, prüft sie und passt sie gezielt an, statt Veränderungen dem Zufall zu überlassen.

Das Modell hat **drei Seiten**, die untrennbar zusammengehören, wie die Seiten eines Triangels. Die **Phasen** beschreiben, *in welchen Schritten* man vorgeht. Der **Fokus** beschreibt, *worauf* man dabei schaut. Die **Strategien** beschreiben, *womit* man den Prozess in Gang hält.

Seite 1 – Phasen der Regulation: In welchen Schritten?

Identifizieren
Die Routine sichtbar machen: Was tun wir eigentlich und wo funktioniert unsere Routine nicht mehr? Informationen sammeln und ordnen.

Analysieren
Verstehen, warum: Was läuft gut, wo liegen die Ursachen, was liegt in unserer Hand? Prioritäten setzen.

Anpassen
Die Routine erweitern oder verändern: neue Ansätze auswählen, ausprobieren und das Bewährte verankern.

Die Phasen sind kein starres Nacheinander. Oft springt man zurück, etwa dann, wenn beim Analysieren klar wird, dass Informationen fehlen. Der Prozess ist ein Kreislauf: Jede Anpassung wird wieder überprüft.

Seite 2 – Fokus der Regulation: Worauf schauen wir?

Was?
Inhalte, Ziele und Standards: Worum geht es? Was wollen wir erreichen? Woran erkennen wir, dass wir es erreicht haben?

Wer?
Die beteiligten Personen und ihre Voraussetzungen: Wer ist involviert, wer müsste es sein? Welches Wissen, welche Motivation, welche Emotionen bringen wir mit?

Wie?
Das Vorgehen: Wie beschaffen und ordnen wir Informationen? Wie gewichten wir sie? Wie setzen wir Ziele in konkretes Handeln um?

Der Fokus zeigt, an welcher Stelle eine Routine hakt. Nicht immer liegt es am «Wie». Manchmal sind die Ziele unklar («Was») oder es fehlt jemand am Tisch («Wer»).

Seite 3 – Strategien der Regulation: Womit halten wir den Prozess in Gang?

Kognitiv
Denken und Verstehen: Informationen bündeln, vergleichen, Ursachen analysieren, Ideen entwickeln.

Metakognitiv
Den eigenen Prozess steuern: Planen, beobachten (Monitoring), prüfen, ob eine Anpassung wirkt.

Motivational-emotional
Dranbleiben: Sich Ziele und Erfolge bewusst machen, mit Frust und Belastung umgehen, einander unterstützen.

Regulation ist nicht nur Kopfarbeit. Gerade im Team entscheidet oft die motivational-emotionale Seite darüber, ob gute Vorsätze im Alltag umgesetzt werden. In jeder Phase lohnt sich der Blick auf alle drei Fokus-Bereiche, und in jeder Phase braucht es passende Strategien.

Die **Checkliste** (Teil 4) übersetzt diese Ansatzpunkte in konkrete Aussagen und Leitfragen.

TEIL 3

Mit R2-Tool und Checkliste im Schulalltag arbeiten

Bevor es losgeht

— **Team klären.** Wer gehört dazu? Gemeint sind Lehrpersonen, die dieselbe Klasse, das gleiche Fach oder die gleiche Stufe unterrichten. Dass man als Team am Unterricht arbeitet, ist nicht überall selbstverständlich. Klären Sie gemeinsam, was Sie unter «Unterrichtsteam» verstehen und warum sich die gemeinsame Arbeit lohnt.
— **Feste Zeitfenster schaffen.** Planen Sie mehrere Sitzungen im Abstand von einigen Wochen fest ins Schuljahr ein. Diese Termine sind «*Inseln des langsamen Denkens*»: Zeit, in der nicht sofort entschieden, sondern zuerst genau hingeschaut wird.
— **Eine Datengrundlage wählen.** Rückmeldungen von Schüler:innen zur Qualität des Unterrichts sind besonders wertvoll, denn sie erleben den Unterricht täglich und sind unmittelbar von ihm betroffen. Ergänzend helfen auch Beobachtungen von Kolleg:innen, etwa aus einer Hospitation, oder eigene Notizen.
— **Einen Entwicklungsschwerpunkt setzen.** Lieber wenige Aspekte vertieft bearbeiten als viele oberflächlich, zum Beispiel die Qualität der Fragen im Unterricht oder die Gestaltung lernwirksamer Aufgaben.
— **Moderation bestimmen.** Eine Person achtet auf den Ablauf und darauf, dass keine Phasen übersprungen werden. Die Rolle kann wechseln.

Möglicher Ablauf einer Teamsitzung

1	**Einstieg: Ziele und Erwartungen klären.** Was wollen wir heute erreichen? Kurzer Rückblick: Was haben wir uns beim letzten Mal vorgenommen, und was ist daraus geworden?
2	**Einen konkreten Fall einbringen.** Jede Lehrperson bringt eine Situation zu ihrem Entwicklungsschwerpunkt mit, konkret und aus dem eigenen Unterricht.
3	**Identifizieren.** Die Situation und die dahinterliegende Routine beschreiben. Bewusst hier verweilen, auch wenn es ungewohnt ist. **Checkliste: Was · Wer · Wie/Identifizieren**
4	**Analysieren.** Was läuft gut? Was sind mögliche Ursachen? Was liegt in unserer Hand? Prioritäten festlegen. **Checkliste: Wie/Analysieren**
5	**Anpassen.** Neue Handlungsmöglichkeiten sammeln, einen nächsten Schritt auswählen und konkret planen. **Checkliste: Wie/Anpassen**
6	**Entwicklungsplan aktualisieren.** Für jedes Ziel festhalten: *neu beginnen*, *fortführen* oder *abschliessen*. Jede Lehrperson setzt sich einen konkreten Auftrag bis zur nächsten Sitzung (Arbeitsblatt, Teil 5).

Die Schritte 3 bis 5 bilden den Kern: Hier wird die Routine reguliert.

So nutzen Sie die Checkliste

Einschätzen	Gehen Sie die Aussagen gemeinsam durch und markieren Sie, ob sie für Ihr Team *zutreffen*, *teilweise zutreffen* oder *noch nicht zutreffen*. Gibt es klare Übereinstimmungen oder nicht? Unterschiedliche Einschätzungen im Team sind wertvoll, denn sie zeigen, wo Sie die Situation verschieden sehen. Darüber können Sie ins Gespräch kommen.
Vertiefen	Bei «teilweise» oder «noch nicht» helfen die Leitfragen weiter. Setzen Sie Schwerpunkte: Wählen Sie ein bis zwei Punkte aus. Die Checkliste muss nicht in einer Sitzung vollständig bearbeitet werden.
Wiederholen	Nutzen Sie die Checkliste über das Schuljahr mehrmals. So wird sichtbar, wo sich etwas verändert hat.

Ein Beispiel aus dem Schulalltag

Ausgangslage: Zwei Lehrpersonen unterrichten gemeinsam eine 5. Klasse. In den Rückmeldungen der Schüler:innen zeigt sich, dass viele angeben, selten erklären zu müssen, wie sie zu einer Antwort gelangt sind. Dies möchten Sie verändern. Ihr Entwicklungsschwerpunkt ist deshalb die **Qualität der Fragen im Unterricht**.

Identifizieren	Die beiden Lehrpersonen stellen fest, dass es in ihren Absprachen bisher fast ausschliesslich um Organisatorisches ging. Über die Qualität der gestellten Fragen im Unterricht haben sie noch nie gesprochen. Beim genaueren Hinschauen merken die beiden: Unter einer «guten Frage» verstehen sie nicht dasselbe. → **Was ist eine gute Frage?** Sie stellen zudem fest, dass sie im Unterricht vor allem schnelle Faktenfragen stellen. Wenn niemand antwortet, geben die Lehrpersonen die Antwort selbst. Der Redeanteil der Schüler:innen ist dadurch insgesamt sehr gering. → **Wie können wir im Unterricht gute Fragen stellen?**
Analysieren	Sie stellen fest, dass der Zeitdruck im Unterricht es ihnen erschwert, auf gute Fragen zu kommen und diese vorzubereiten. Weiter vermuten sie, dass sie als Lehrpersonen zu schnell weitergehen und die Schüler:innen mit mehr Zeit eher ausführlich antworten würden.
Anpassen	Für die nächsten vier Wochen plant jede Lehrperson pro Mathematiklektion zwei Denkfragen im Voraus (z.B. «Wie bist du vorgegangen?»). Fürs nächste gemeinsame Treffen reservieren sie die ersten 20 Minuten für die Fragen: «Was haben wir ausprobiert? Was hat funktioniert, was nicht? Und was ist uns dabei aufgefallen?»

Stolpersteine und was hilft

Die folgenden Hinweise beruhen auf den Erfahrungen von 45 Lehrpersonen in 21 Unterrichtsteams der Primarstufe, die im Schuljahr 2024/25 mit dem Ansatz gearbeitet haben.

Nicht zu schnell zur Lösung

Viele Teams wollten sofort analysieren und verändern. Gerade das Verweilen beim Identifizieren zeigt aber oft, dass man nicht dasselbe versteht. *«Am Anfang mühsam – im Nachhinein wertvoll.»*

Daten als Perspektive, nicht als Urteil

Rückmeldungen von Schüler:innen können irritieren («Ich erkenne meinen Unterricht nicht wieder»). Betrachten Sie sie als eine wertvolle Ergänzung zu Ihrer eigenen Sicht.

Vorsätze klein und konkret halten

Nach einer Sitzung ist die Motivation hoch, im Alltag bleibt aber vieles liegen («Ich bin dann doch nicht dazu gekommen»). Setzen Sie wenige, konkrete und terminierte Schritte und starten Sie jede Sitzung mit einem Rückblick.

Geduld mit dem Neuen

Die Strategien der Regulation wirkten anfangs anspruchsvoll. Im Verlauf des Schuljahres wurden sie vertrauter und häufiger genutzt. Wiederholung ist Teil des Ansatzes.

Flexibel bleiben

Der Ablauf gibt Struktur, soll aber zu Ihrem Team passen. Passen Sie Tempo, Schwerpunkte und Materialien an Ihre Situation an.

Wechsel im Team einplanen

Rund die Hälfte der Teams war ein Jahr später anders zusammengesetzt. Halten Sie Ergebnisse schriftlich fest (vgl. Memo) und führen Sie neue Kolleg:innen in Ihre Arbeitsweise ein.

TEIL 4

Checkliste: Wo stehen wir?

Schätzen Sie gemeinsam ein, wie zutreffend jede Aussage für Ihr Team ist. Die Leitfragen rechts helfen, dort weiterzudenken, wo es «teilweise» oder «noch nicht» heisst. Wählen Sie pro Sitzung ein bis zwei Punkte zur Vertiefung aus.

Aussage zur Routine	noch nicht	teil-weise	trifft zu	Mögliche Leitfragen für die Weiterentwicklung
Was Inhalte, Ziele und Standards				
Wir wissen, worum es geht.	☐	☐	☐	Welche Herausforderung stellt sich? Was ist klar, was nicht? Wo zeigen sich Unsicherheiten?
Die Ziele sind klar. Wir wissen genau, was wir wollen.	☐	☐	☐	Was sind unsere Ziele? Was möchten wir insgesamt und in einzelnen Aspekten erreichen?
Unsere Ziele sind spezifisch, realistisch, attraktiv und klar terminiert.	☐	☐	☐	Haben wir zu grosse oder zu kleine Ziele festgelegt? Welches könnten sinnvolle Ziele bzw. Zwischenziele sein?
Die Standards sind klar; wir wissen daher genau, wann wir ein Ziel erreicht haben und woran wir dies erkennen können.	☐	☐	☐	Was sind unsere Standards bzw. Messlatten? Woran erkennen wir, dass unser Standard im Minimum erreicht wurde?
Die Standards sind realistisch und angemessen.	☐	☐	☐	Woran erkennen wir, dass unsere Standards angemessen sind? Müssen wir unsere Standards anpassen (reduzieren, anheben)?
Wer Beteiligte Personen und ihre Voraussetzungen				
Soziale Struktur				
Wir wissen, wer in die Situation involviert ist.	☐	☐	☐	Wer ist in die Situation involviert?
Wir wissen, wer involviert sein müsste, um die Situation zu verbessern.	☐	☐	☐	Wer müsste involviert werden, damit die Situation verbessert oder beseitigt werden kann?
Wissen der Personen				
Wir verfügen über das notwendige Wissen, was guter Unterricht ist.	☐	☐	☐	In welchen Bereichen verfügen wir über umfangreiches Wissen, wie wir guten Unterricht realisieren können? Wo fühlen wir uns unsicher? Wer und was kann uns unterstützen?
Wir verfügen über das notwendige Wissen, wie wir den Unterricht weiterentwickeln können.	☐	☐	☐	In welchen Bereichen verfügen wir über umfangreiches Wissen, wie wir den Unterricht weiterentwickeln können? Wo fühlen wir uns unsicher? Wer und was kann uns unterstützen?
Motivation der Personen				
Wir sind motiviert, für alle Schüler:innen guten Unterricht zu bieten.	☐	☐	☐	Wie können wir in schwierigen Situationen im Unterricht und in der Unterrichtsentwicklung motiviert bleiben? Was hindert uns daran? Beispielsweise: — sich die Wichtigkeit der Ziele vergegenwärtigen — Belohnungen in Aussicht stellen und bei Zielerreichung vornehmen — Ziele so anpassen, dass sie realistisch erreichbar sind; Zwischenziele setzen — sich Erfolge bewusst machen und Erfolge würdigen
Wir sind motiviert, unseren Unterricht weiterzuentwickeln, so dass die Schüler:innen Fortschritte in ihrem Lernen machen können.	☐	☐	☐	

Aussage zur Routine	noch nicht	teil-weise	trifft zu	Mögliche Leitfragen für die Weiterentwicklung
Emotionen der Personen				
Wir haben Freude, Lust und Energie, zu unterrichten.	☐	☐	☐	In welchen Situationen empfinde ich Freude, Lust und Energie im Unterricht bzw. in der Unterrichtsentwicklung? Welche Aspekte führen zu Stress, Angst oder zehren an der Energie? Wie können diese reduziert werden? In welchen Situationen können wir selbst dazu beitragen, dass Freude an der Tätigkeit (wieder) möglich ist? Wo haben wir Gestaltungs- und Kontrollmöglichkeiten? Wo können Leistungserwartungen an Schulen und Schüler:innen reduziert werden? Wo können wir uns gegenseitig unterstützen?
Wir haben Freude, Lust und Energie, unseren Unterricht weiterzuentwickeln.	☐	☐	☐	
Wie Vorgehen in den drei Phasen				
Verfügbarkeit von strukturierten Informationen (Identifizieren)				
Wir haben genügend Informationen, um uns ein Bild von unserem Unterricht zu machen.	☐	☐	☐	Welche Informationen haben wir bzw. haben wir noch nicht? Welche Perspektiven fehlen uns, damit wir uns ein adäquates Bild der Situation machen können (z. B. von Schüler:innen, anderen Lehrpersonen)? Wie könnten wir diese beschaffen?
Wir haben genügend Informationen, um uns ein Bild vom Entwicklungsprozess unseres Unterrichts zu machen.	☐	☐	☐	
Wir sind in der Lage, die verschiedenen Informationen sachgerecht und funktional zu bündeln und zu strukturieren.	☐	☐	☐	Lassen sich diese Informationen unter einem Titel zusammenfassen? Gibt es Informationen, die sich decken bzw. ähnlich sind? Wo zeigen sich Widersprüche bzw. unterschiedliche Ansichten und Erfahrungen?
Gewichtung der strukturierten Informationen (Analysieren)				
Wir können klar bestimmen, was bereits gut läuft und wo wir uns noch verbessern müssen.	☐	☐	☐	An welchen konkreten Beispielen (im Unterricht, in der Weiterentwicklung des Unterrichts) erkennen wir, dass etwas gut läuft bzw. verbessert werden müsste? Kennen wir die Situation aus früheren Begebenheiten? Wie sind wir dort mit der Situation umgegangen? Was hat sich bewährt, was nicht?
Wir können die Ursachen identifizieren, warum gewisse Routinen nicht bzw. nicht mehr funktionieren.	☐	☐	☐	Woran könnte es liegen, dass eine herausfordernde Situation (im Unterricht, bei der Weiterentwicklung des Unterrichts) entstanden ist? Welche möglichen Ursachen liegen in der Hand der Lehrpersonen, welche weniger?
Wir können Prioritäten für die nächsten Ziele festlegen.	☐	☐	☐	Wo haben wir konkret Gestaltungsraum? Welche konkreten Ziele können wir daraus ableiten und wie können wir diese priorisieren? Welche Ziele können wir kurz-, mittel- und langfristig erreichen? Welche kurzfristig erreichbaren Ziele haben einen besonders grossen Wirkungskreis?
Umsetzung der gewichteten Ziele (Anpassen)				
Wir können Ziele und die nächsten Schritte für die Anpassung der Routinen festlegen.	☐	☐	☐	Wo oder bei wem finden wir neue Ideen für den Unterricht oder die Unterrichtsentwicklung? Was unterstützt uns darin, neue Unterrichtsmethoden zu finden, auszuprobieren und umzusetzen? Was hindert uns daran? Geben wir genügend Raum, neue Ideen auszuprobieren und umzusetzen?
Wir können neue Ansätze identifizieren und ausprobieren.	☐	☐	☐	
Wir können unsere neuen, bewährten Strategien nachhaltig verankern.	☐	☐	☐	

TEIL 5

Memo Teamsitzung

Datum:

Beteiligte:

Unser Entwicklungsschwerpunkt:

Rückblick Was haben wir uns vorgenommen? Was ist daraus geworden?

1 Identifizieren Was genau ist passiert? Welche Informationen haben wir? Verstehen wir alle dasselbe darunter?

2 Analysieren Was läuft gut? Mögliche Ursachen? Was liegt in unserer Hand? Was hat Priorität?

3 Anpassen Unser neues «If-then-else»: Was tun wir künftig anders?

Unser Auftrag bis zur nächsten Sitzung:

Nächste Sitzung am:

HINTERGRUND des R2-Tools

R2-Triangel und Checkliste wurden im Rahmen der vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) geförderten Studie **R2 – Regulation von Routinen der Unterrichtsentwicklung** entwickelt. Im Professionalisierungsangebot R2-PDP arbeiteten Unterrichtsteams über ein Schuljahr hinweg mit Rückmeldungen ihrer Schüler:innen, individuellen Entwicklungsplänen und begleitendem Coaching an ihren Routinen der Unterrichtsentwicklung. Das Angebot umfasste zwei halbtägige Weiterbildungen und vier schulbasierte Coachingsitzungen. Modell und Checkliste dienten dabei als Werkzeuge für die Arbeit im Team, die auch nach dem Coaching verfügbar bleiben.

Die Erfahrungen aus der ersten Durchführung (Schuljahr 2024/25, 45 Lehrpersonen, 21 Unterrichtsteams, fünf Coaches) haben den Charakter eines Werkstattberichts. Systematische Analysen zur Wirksamkeit sind in Arbeit.

Unterstützung von ausserhalb der Schule?

Im Projekt R2 wurden die Teams von Coaches begleitet, die zunächst die Reflexion strukturiert und Impulse gegeben haben und dann ihre Unterstützung schrittweise zurückgenommen haben, wie ein Baugerüst, das abgebaut wird, sobald das Gebäude steht. Besonders beim Einstieg ist eine solche Begleitung sehr hilfreich, etwa durch eine Schulentwicklungsberatung. Modell und Checkliste unterstützen die anschliessende eigenständige Arbeit.

Literatur

Maag Merki, K., Rechsteiner, B. & Wullschleger, A. (2026). Die Regulation von Routinen im Schulalltag. In Y. Karlen (Hrsg.), *Gewusst wie! Selbstreguliertes Lernen im Schulalltag verankern* (S. 286–303). hep Verlag.

Maag Merki, K.+, Wullschleger, A.+ & Rechsteiner, B. (2021). Ein neuer Blick auf Schulentwicklung. Das Zusammenspiel zwischen impliziten und expliziten Prozessen der Weiterentwicklung der Einzelschule. In B. Asbrand, M. Hummrich, T.-S. Idel, & A. Moldenhauer (Hrsg.), *Schultheorie und Schulentwicklung. Forschungsperspektiven auf Veränderungsprozesse von Schule* (S. 159-180). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30774-5_8. (+Geteilte Erstautorinnenschaft)

Maag Merki, K., Wullschleger, A. & Rechsteiner, B. (2023). Adapting routines in schools when facing challenging situations: Extending previous theories on routines by considering theories on self-regulated and collectively regulated learning. *Journal of Educational Change, 24*(3), 583–604. https://doi.org/10.1007/s10833-022-09459-1

Rechsteiner, B., Maag Merki, K., & Wullschleger, A. (in press). Regulation von Routinen: Ein spezifischer Coaching-Ansatz zur gemeinsamen Weiterentwicklung der Unterrichtspraxis. In U. Krainz, D. Kemethofer, & K. Dedering (Eds.), *Gut beraten?! Zur Rolle der Schulentwicklungsberatung im schulischen Unterstützungssystem.* Cham, CH: Springer.

Impressum

© 2026 Universität Zürich und Pädagogische Hochschule Luzern

Herausgeberin
Universität Zürich, Institut für Erziehungswissenschaft
Pädagogische Hochschule Luzern

Autor:innen
Beat Rechsteiner, Katharina Maag Merki, Hannah Bolten, Flurin Gotsch (Universität Zürich)
Andrea Wullschleger, Dario Bütler (Pädagogische Hochschule Luzern)

Projekt
SNF-Studie R2 – Regulation von Routinen der Unterrichtsentwicklung (Link)

Kontakt
Universität Zürich
Institut für Erziehungswissenschaft
Freiestrasse 36
8032 Zürich
beat.rechsteiner@ife.uzh.ch
https://www.ife.uzh.ch/de/research/maagmerki/forschung2/r2/r2projektseite.html