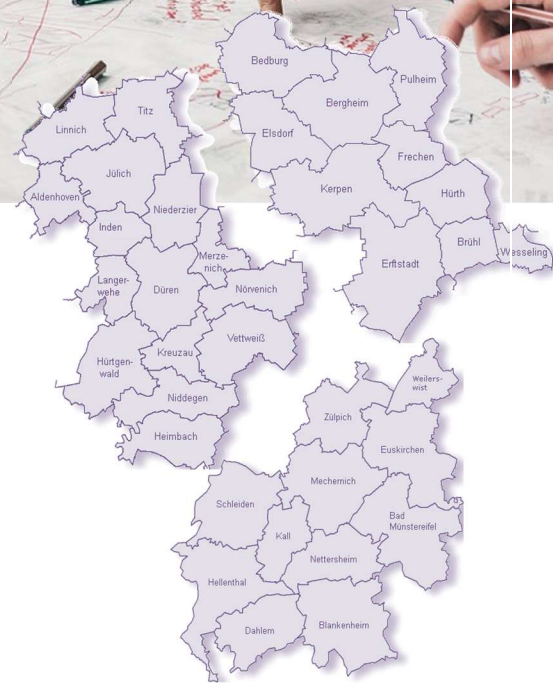




Bildquelle: StockSnap / Pixabay



Aufgaben von Ausbildungsbeauftragten sowie Ausbildungslehrer_innen (Mentor_innen) im Vorbereitungsdienst

Eine Zusammenstellung auf der Grundlage der Ergebnisse der Konferenz der Ausbildungsbeauftragten des Rhein-Erft-Kreis, Düren und Euskirchen sowie der Seminarausbilder_innen des Grundschulseminars Düren

Düren, Mai 2026

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	IV
1 Einleitung	5
2 Ausbildungsgrundlagen.....	6
2.1 Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung (OVP).....	6
2.2 Kerncurriculum (KC)	6
2.3 Referenzrahmen Schulqualität (RRSQ)	6
2.4 Landesamt für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerbildung (LAQUILA).....	6
2.5 Ausbildungsprogramm des Grundschulseminars und der Ausbildungsschulen	7
3 Aufgaben von Ausbildungsbeauftragten gemäß OVP	7
4 Aufgaben von Ausbildungslehrkräften gemäß OVP	8
4.1 Rolle Ausbilder_in - Entwicklungsräume schaffen und Verantwortungsbereiche ausloten	9
4.2 Geeignete Ausbildungslehrkräfte gemäß OVP	11
5 Übernahme einer Doppelfunktion ABB und AL.....	12
5.1 Doppelfunktion Schulleitung und Ausbildungsbeauftragte.....	13
6 Möglichkeiten der Ausbildungsbegleitung in den Handlungsfeldern (ABB und AL).....	13
7 Schulische Ausbildungsprogramme	16
8 Berufliche Beziehung im Ausbildungskontext	17
9 Umgang mit Konflikten in der Ausbildung.....	18
9.1 Konfliktebenen	18
9.2 Kritik äußern	18
10 Arbeitshilfen.....	19
10.1 Literaturtipp	19
10.2 Selbstreflexionsbogen „Mentoring“ in der Lehrer_innenausbildung.....	20
10.3 Feedback	21
10.4 Grundlagenliteratur lernwirksamer Unterricht	22
10.5 Unterrichtsbeobachtung	22
10.5.1 Beispiel zu einer zielgerichteten Unterrichtshospitation (aus der Kernseminararbeit des Grundschulseminars Düren zur kollegialen Hospitation).....	23

10.6 Feedbackgespräche / Entwicklungsgespräche	24
10.6.1 Feedbackperspektiven	24
10.6.2 Feedbackregeln für Sender und Empfänger	25
10.7 Kompetenzstern	26
10.8 Übersicht der Kompetenzen gemäß Anlage 1 OVP	28
10.9 Reflexion des eigenen Unterrichts (LiA / LAA)	29

Abkürzungsverzeichnis

ABB	Ausbildungsbeauftragte
AL	Ausbildungslehrkräfte
APG	Ausbildungsplanungsgespräch
BPG	Bilanz- und Perspektivgespräch
GH	Gruppenhospitation
HF	Handlungsfeld
KC	Kerncurriculum
KLP	Klassenleitungspraktikum
L	Lehrperson
LAA	Lehramtsanwärter_in
LiA	Lehrkraft in Ausbildung
OBAS	Ordnung für den berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst von Seiteneinsteiger_innen
OVP	Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung
PG	Perspektivgespräch
RL	Richtlinien und Lehrpläne für die Grundschule in Nordrhein-Westfalen
SAB	Seminarausbilder_in
UB	Unterrichtsbesuch
ZfsL	Zentrum für schulpraktische Lehrkräfteausbildung

1 Einleitung

Der Vorbereitungsdienst ist für angehende Lehrer_innen eine prägende Zeit. Zu den wichtigsten Ansprechpersonen zählen die Ausbildungsbeauftragten und die Ausbildungslehrkräfte (Mentor_innen) an der Schule sowie die Seminarausbilder_innen des Seminars. Die schulischen Ausbildungslehrer_innen (AL) sowie die Ausbildungsbeauftragten (ABB) „haben eine zentrale Funktion in der Ausbildungsarbeit. Sie sind diejenigen, die im Alltag begleiten, beraten, ermuntern, unterstützen, sich aber natürlich auch kritisch äußern und die ein oder andere Situation auffangen müssen. Sie bekommen ´hautnah´ und authentisch mit, wie es den Auszubildenden geht, wie sie ihren Unterricht gestalten, welche Beziehung sie zu den Lernenden aufbauen und wie sie in das Kollegium aufgenommen werden. Ohne sie wird ein erfolgreicher Vorbereitungsdienst kaum funktionieren. Sie als Ausbildungslehrer_in und/oder Ausbildungsbeauftragte/r haben auch als Rollenvorbild einen großen Einfluss auf das Selbstbild der Auszubildenden. Der pädagogische und fachliche Anspruch, die Innovationsbereitschaft, die Beziehung zwischen den Lehrkräften und die wertschätzende, vertrauensvolle Beziehung zu Ihnen als AL oder ABB sind von entscheidender Bedeutung. Eingebunden in das vielfältig vernetzte Beziehungsgeflecht der Schule sind es letztendlich Sie, die den Auszubildenden als Ansprechpartner_in fachliche, menschliche und organisatorische Unterstützung geben. Sie tragen für die Ausbildung der Auszubildenden eine große Verantwortung. Dabei löst jede/r Ausbildungslehrer_in und jede/r Ausbildungsbeauftragte diese Aufgabe vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen, eigener Qualifikationen und der eigenen Persönlichkeit“¹.

Die vorliegende Handreichung möchte Ihnen Impulse für Ihre schulinterne Ausgestaltung der Ausbildung geben und zur fachlichen Verständigung beitragen. Die Zusammenstellung der Aufgaben und Tätigkeitsfelder von Ausbildungsbeauftragten sowie der Ausbildungslehrer_innen an den Ausbildungsschulen basiert auf den Ergebnissen der Konferenz der Ausbildungsbeauftragten der Kreise Düren, Euskirchen und dem Rhein-Erft-Kreis in Zusammenarbeit mit den Seminarausbilder_innen des Grundschulseminars am ZfSL Düren. Ergänzt werden verschiedene (Reflexions-) Impulse und Arbeitshilfen für Ihre tägliche Ausbildungsarbeit. Da mit der neuen OVP 2026 § 16 (3) erstmals deutlich konkretisierte Anforderungen an die Ausgestaltung schulischer Ausbildungsprogramme formuliert werden und die ABB für „die Umsetzung des schulischen Ausbildungsprogramms sorgen“ (OVP 2026 § 16 (3)), sind auch Anregungen zur Gestaltung des schulischen Ausbildungsprogramms enthalten.

Diese Handreichung versteht sich als Orientierung, bietet Beispiele und Anregungen, die als Grundlage für schulinterne Diskussionen und Weiterentwicklungen dienen können. Sie versteht sich ausdrücklich nicht als abschließende Vorgabe, sondern als Unterstützung für die eigenverantwortliche Gestaltung der Ausbildung vor Ort. Die Verantwortung für die konkrete Umsetzung der schulischen Ausbildung, die Auswahl geeigneter Ausbildungslehrkräfte sowie für den Unterricht der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter trägt weiterhin die Schulleiterin oder der Schulleiter (vgl. § 10 OVP 2026).

Vielen Dank, dass Sie durch Ihr Engagement und Ihren Einsatz als Ausbildungsbeauftragte/r, Ausbildungslehrer_in die Lehrkräfteausbildung unterstützen.

Ihr Team der Seminarausbilder_innen des Grundschulseminars Düren und

Caroline Grimm

Seminarleiterin für das Lehramt an Grundschulen, ZfSL Düren

¹ Studienseminar für berufliche Schulen in Darmstadt: Handreichung für Mentorinnen und Mentoren, August 2023, Abrufdatum 31.01.2025: https://sts-bs-darmstadt.bildung.hessen.de/mentorenreader_2023_08.pdf

2 Ausbildungsgrundlagen

2.1 Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung (OVP)

„Die Ordnung für den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung (OVP) regelt die zweite Phase der Lehrkräfteausbildung in Nordrhein-Westfalen. **Anlage 1 der OVP** legt mit den durch die Kultusministerkonferenz zugrunde gelegten Kompetenzen und Standards die verbindlichen Ziele des Vorbereitungsdienstes fest und beschreibt die Kompetenzerwartungen an Lehramtsanwärter_innen (LAA) und Lehrkräfte in Ausbildung (LiA) zum Ende des Vorbereitungsdienstes. Diese bilden auch den Bewertungsmaßstab für die Staatsprüfung zum Abschluss des Vorbereitungsdienstes“ (MSB NRW, KC, S. 4).

2.2 Kerncurriculum (KC)

„Das **Kerncurriculum** für den Vorbereitungsdienst richtet sich an alle Verantwortlichen und Beteiligten der schulpraktischen Ausbildung von Lehramtsanwärter_innen sowie von Lehrkräften in Ausbildung. Es konturiert und strukturiert die Ausbildung im Vorbereitungsdienst und gibt Transparenz, auch hinsichtlich der Anforderungen an die Lernenden“ (MSB NRW, KC, S. 2). Dabei zielt die Ausbildung in Seminar und Schule auf den Kompetenzerwerb in allen Handlungsfeldern des Lehrer_innenberufs ab (OVP NRW § 1) und muss entsprechend gestaltet werden.

2.3 Referenzrahmen Schulqualität (RRSQ)

„Weitere Eckpfeiler, die der Sicherung der Ausbildungsqualität dienen, sind Beschreibungen von Aufgaben und Umfang schulischer Ausbildungsarbeit sowie die konzeptionelle Verortung verschiedener Beratungsformate“ (RRSQ NRW 4.1. Lehrerbildung), wie sie im **Referenzrahmen für Schulqualität** zusammengestellt sind. Die aufschließenden Aussagen im Bereich 4.1. Lehrerbildung können als Grundlage zur Gestaltung des schulischen Ausbildungsprogramms und zur Evaluation des Ausbildungshandelns am System Schule genutzt werden.

2.4 Landesamt für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerausbildung (LAQUILA)

Das Landesamt für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrerausbildung (**LAQUILA**) ist zuständig für die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Staatsprüfungen am Ende des Vorbereitungsdienstes für alle Lehrämter an Schulen in Nordrhein-Westfalen. Ausbildungsschulen können alle notwendigen Formulare und Übersichten über den Downloadbereich – Staatsprüfung herunterladen. Die Hinweise zur Langzeitbeurteilung geben den Beurteiler_innen in der Schule Hilfestellung beim Verfassen der Beurteilungsbeiträge und der Langzeitbeurteilung und zielen darauf ab, landesweit vergleichbar zu verfahren.

Die Koordination der Lehrer_innenausbildung innerhalb der eigenen Schule

- Organisation und Begleitung der Kompaktphase der Schule zu Beginn der Ausbildung
- Orientierung über Strukturen, Ämter, Gremien, Konzepte, etc. der Schule
- Einbinden der Auszubildenden in überfachliche Gruppen, Arbeitskreise etc. an der Schule
- Einbinden der Auszubildenden bei der Stundenplangestaltung oder beim verhältnismäßigen Einsatz in Aufsichtsverpflichtungen
- Transparenz über das schulische Ausbildungskonzept, Leistungserwartungen an die Auszubildenden, etc.
- Sicherstellen von Lerngelegenheiten und Ausbildungsbegleitung in allen Handlungsfeldern
- Organisation von Halbzeitgesprächen mit Selbsteinschätzung der LAA in den Handlungsfeldern
- ...

Beratung der Schulleitung

- Unterstützung der Schulleitung beim Einsatz der Auszubildenden im Unterricht gemäß OVP
- Beratung der Schulleitung hinsichtlich der Verfassung des Langzeitgutachtens
- ...

Ergänzende Beratung und Unterstützung der Auszubildenden

- Regelmäßige Beratungsgespräche, ggf. auch gemeinsam mit den Ausbildungslehrkräften
- Ergänzende Anleitung, Beratung, Unterstützung bei Unterrichtsplanung und -durchführung
- Ergänzende Anleitung, Beratung, Unterstützung zum Einbringen in die weiteren Handlungsfelder
- Ergänzende/r Ansprechpartner_in für sonstige Anliegen und Belange der/des Auszubildenden
- Ergänzende Anleitung, Beratung, Unterstützung bei herausfordernden Situationen
- ...

Über diese Aufgaben hinaus, begleiten die ABB „die **Umsetzung des schulischen Ausbildungsprogramms**, sorgen für dessen Einhaltung und berichten in der Lehrer_innenkonferenz“ (OVP 2026 § 16 (3)). Auch werden die ABB im Rahmen der **Unterrichtspraktischen Prüfung zum ordnungsgemäßen Ausbildungsverlauf angehört**: „Vor Eintritt in die Unterrichtspraktischen Prüfungen soll die oder der Ausbildungsbeauftragte der Schule oder eine Vertretung zu prüfungsrelevanten Aspekten gehört werden, also z. B. die Situation der Klassen oder Kurse, in denen die Unterrichtspraktischen Prüfungen stattfinden. Bei der Anhörung kann der Prüfling anwesend sein. Aussagen zu ihrer oder seiner Qualifikation dürfen nicht getroffen werden“ (Laquila, Hinweise für LAA, S. 9).

Neben den Aufgaben von ABB in der zweiten Phase der Lehrkräfteausbildung, nehmen ABB auch Aufgaben in der ersten Phase der Lehrkräfteausbildung im Rahmen des **Praxissemesters** wahr. Ausführliche Hinweise zur Gestaltung dieser Rolle finden Sie in der Handreichung zum Praxissemester auf der Homepage des Grundschulseminars.

4 Aufgaben von Ausbildungslehrkräften gemäß OVP

„Die Ausbildung umfasst **Hospitationen** und Ausbildungsunterricht (**Unterricht unter Anleitung und selbstständiger Unterricht**) in allen Formen von Präsenz- und etwaigem Distanzunterricht **einschließlich kooperativer Unterrichtsformen**, in die die Lehramtsanwärter_innen der jeweiligen Schule eingebunden sind. Sie

erstreckt sich auf **alle Handlungsfelder** des Lehrerberufs“ (OVP NRW 2026 § 13). Dabei trägt die Schulleitung die Verantwortung für die Auswahl **geeigneter Ausbildungslehrkräfte** sowie für den Unterricht der Lehramtsanwärter_innen (vgl. OVP 2026 § 18 (1)).

Die Gestaltung der Rolle als Ausbildungslehrkraft setzt demnach zunächst einmal die grundlegende Bereitschaft voraus, die eigene Klasse für den Unterricht unter Anleitung und/oder selbstständigen Unterricht der LAA/LiA zur Verfügung zu stellen und den Auszubildenden die Möglichkeit zur Hospitation im eigenen Unterricht zu geben. Neben diesen grundlegenden Aufgaben von Ausbildungslehrkräften sind durch die Ausbildungsbeauftragten der oben genannten Kreise konkrete Möglichkeiten der Ausbildungsbegleitung in den Handlungsfeldern beispielhaft zusammengetragen worden (vgl. Kapitel 6 „Möglichkeiten der Ausbildungsbegleitung in den Handlungsfeldern der Ausbildung (ABB und AL)“).

Des Weiteren erstellen „die Ausbildungslehrer_innen (...) **schriftliche Beurteilungsbeiträge** am Maßstab der in Anlage 1 der OVP benannten Kompetenzen und Standards. Dabei sind sowohl die fachlichen als auch die überfachlichen Kompetenzen auf der Grundlage von Ausbildungssituationen aller Art gemachten Beobachtungen in ihrer Gesamtheit zu bewerten. (...) Wechselt ein/e Ausbilder_in ist ein Beurteilungsbeitrag sofort nach dem Wechsel zu erstellen“ (OVP 2026 § 18 (2)).

4.1 Rolle Ausbilder_in - Entwicklungsräume schaffen und Verantwortungsbereiche ausloten

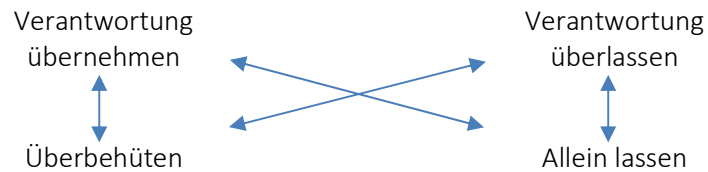
Im Kontext der Ausbildungsaufgaben anleiten, beraten, unterstützen und beurteilen (vgl. OVP 2026 § 12 (1) und § 18 (2)) werden die unterschiedlichen Rollen innerhalb des Ausbildungshandelns deutlich. Auch in der Arbeit mit erwachsenen Auszubildenden im Vorbereitungsdienst lässt sich die Rolle der schulischen und seminarseitigen Ausbilder_innen nicht auf eine Rolle, z. B. die der Lernbegleitung beschränken (vgl. Junghans, S. 172²). Deshalb ist es wichtig, sich mit den unterschiedlichen Rollen bzw. Aufgaben als Auszubildende/r begrifflich und inhaltlich zu befassen. Folgende Auflistung kann dazu Anregung bieten, wobei die Zuordnung nicht trennscharf zu betrachten ist:

- Anleiten:** Instruieren, zeigen, erklären, informieren, vormachen, Vorbild sein, ...
- Begleiten:** Beobachten, Raum geben, ausprobieren lassen, Fehler als Chance nutzen, Mut machen, Zusammenhänge herstellen, Orientierung geben, ...
- Beraten:** Feedback und Impulse geben, Wege aufzeigen, Handlungsspielräume eröffnen, vernetzen, Ideen sammeln, ...
- Beurteilen:** Einschätzen, gewichten, kriterienorientierte Rückmeldung, Standardorientierung, Zieltransparenz, Prozess- und Ergebnisorientierung, ...

² Junghans, Carola: Seminardidaktik - Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer_innenbildung, Cornelsen Verlag, Berlin 2022

Je nach Ausbildungsstand und Ausbildungssituation müssen Auszubildende mehr oder weniger stark begleitet, beraten, oder angeleitet werden. Hier ist, in Anlehnung an die Ziele des Vorbereitungsdienstes gemäß OVP § 1, Balance im Ausbildungshandeln notwendig, wie es das folgende Wertequadrat³ nach Schulz von Thun verdeutlicht:

Wertequadrat Ausbildungshandeln



Die unterschiedlichen Ausbildungsaufgaben/-rollen sollten auch den Auszubildenden transparent gemacht und können als Feedback oder Verständigungsinstrument eingesetzt werden.

Grundsätzlich soll „der Vorbereitungsdienst (...) Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter als eigenverantwortlich Lernende auf die spätere berufliche Unterrichts- und Erziehungstätigkeit an Schulen vorbereiten“ (OVP 2026 § 1). „Eine in diesem Sinne gestaltete Ausbildung erwachsener Lernender im Vorbereitungsdienst unterliegt hohen Anforderungen an Exemplarität und Individualisierung im Hinblick auf Kompetenzerwerb und Bedarfsorientierung“ (KC NRW S. 5). Daraus ergibt sich für Ausbildungslehrkräfte die besondere Aufgabe, individuelle Entwicklungsräume zu eröffnen und zugleich verantwortungsvolle Lern- und Handlungsfelder zu gestalten. Auszubildende bringen unterschiedliche biografische Hintergründe, Persönlichkeiten, Erfahrungen und professionelle Zugänge mit, sodass Ausbildungsprozesse nicht nach einem einheitlichen Muster verlaufen können. Die zentrale Aufgabe der Ausbildung besteht darin, Denk- und Reflexionsprozesse anzustoßen, individuelle Entwicklungswege zu begleiten und Unterstützung im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten. Die Orientierung bildet dabei nicht ein festgelegter Weg der Unterrichtsgestaltung, sondern die gemeinsamen Standards und Kompetenzerwartungen, innerhalb derer Auszubildende eigene professionelle Lösungen entwickeln und verantwortungsvoll erproben können.

³ „Das weiterentwickelte Wertequadrat hat Schulz von Thun (1989) für die Belange der zwischenmenschlichen Kommunikation und die Persönlichkeitsentwicklung mit dem Entwicklungsgedanken verbunden. Mit Hilfe des Werte- und Entwicklungsquadrates kann es uns gelingen, Wertvorstellungen und persönliche Maßstäbe in dynamischer Balance zu halten und in konstruktiver Weise wirksam werden zu lassen. Insbesondere können wir damit für uns selbst und für andere die anstehende Entwicklungsrichtung entdecken. In dieser Funktion wird das Werte- und Entwicklungsquadrat für Zielvereinbarungsgespräche genutzt“ (<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-werte-und-entwicklungsquadrat>, Abrufdatum 07.02.25) und kann auch für Entwicklungsgespräche mit Auszubildenden wirksam werden.

4.2 Geeignete Ausbildungslehrkräfte gemäß OVP

In der OVP NRW 2026 (§ 18) wird die Verantwortung der Schulleitung für die Auswahl „geeigneter“ Ausbildungslehrkräfte festgelegt. Die Verordnung selbst definiert den Begriff jedoch nicht abschließend. Daher lässt sich „geeignet“ aus dem Ziel der Ausbildung gemäß OVP und aus verschiedenen Qualitätsmerkmalen professioneller Lehrkräftebildung ableiten (KMK-Beschlüsse, RRSQ, LaQuiLa, OVP, KC, etc.). Folgende Aspekte können als mögliche Orientierung dienen, die bei der Reflexion über die Übernahme und Ausgestaltung dieser verantwortungsvollen Rolle unterstützen können, ohne einen abschließenden oder verbindlichen Kriterienkatalog darzustellen:

1. Fachliche Kompetenz

- Lehrbefähigung (Lehramt) im entsprechenden Fach
- Fundierte fachwissenschaftliche und fachdidaktische Kompetenz
- Sicherer Umgang mit Kernlehrplänen und Prüfungsanforderungen in Nordrhein-Westfalen
- ...

2. Pädagogisch-didaktische Kompetenz

- qualitativ guter, strukturierter Unterricht
- Fähigkeit zur Planung, Durchführung und Reflexion von Lernprozessen
- Differenzierungskompetenz und Umgang mit heterogenen Lerngruppen
- Vorbildfunktion im professionellen Handeln
- ...

3. Beratungskompetenz und Ausbildungsfähigkeit

- Fähigkeit zu konstruktivem, strukturiertem Feedback
- Gesprächsführungskompetenz (z. B. bei Unterrichtsnachbesprechungen)
- Bereitschaft zur systematischen Anleitung und Begleitung
- Reflexionsfähigkeit über eigenes Unterrichtshandeln
- Kenntnisse über Ausbildungsstandards und -anforderungen
- ...

4. Persönliche Eignung

- Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein
- Kooperationsbereitschaft im Ausbildungsteam
- Wertschätzender Umgang mit den Auszubildenden
- Offenheit und Flexibilität hinsichtlich des Ausprobierens und Erprobens von Unterrichtssettings durch die Auszubildenden
- Belastbarkeit
- ...

5. Institutionelle Einbindung

- Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit dem zuständigen Zentrum für schulpraktische Lehrkräfteausbildung (ZfSL)
- Teilnahme an Fortbildungen für Ausbildungslehrkräfte

- Kenntnis der geltenden Ausbildungsordnung (OVP) und des Kerncurriculums
- ...

Zusammenfassend könnte eine „geeignete“ Ausbildungslehrkraft im Sinne des § 18 OVP 2026 NRW wie folgt beschrieben werden: Eine fachlich und pädagogisch qualifizierte Lehrkraft, die aufgrund ihrer professionellen Kompetenz, Reflexionsfähigkeit und Beratungskompetenz in der Lage ist, Auszubildende systematisch anzuleiten, zu beraten und als professionelles Vorbild in den schulischen Handlungsfeldern zu wirken.

Weitere Reflexionsimpulse hinsichtlich der Rolle als Ausbildungslehrkraft sind in den Arbeitshilfen unter Kapitel 10 zu finden.

5 Übernahme einer Doppelfunktion ABB und AL

Die Übernahme einer Doppelfunktion als ABB und gleichzeitig auch als AL in einem Ausbildungsfach ist grundsätzlich nicht ausgeschlossen, birgt jedoch Herausforderungen für die Gestaltung rollenspezifischer Aufgaben und Erwartungen. Im Folgenden sind beispielhaft einige Vor- und Nachteile der Rollentrennung bzw. der Doppelfunktion dargestellt, welche bei der Übernahme des Amtes als ABB und AL bedacht werden sollten:

Aspekt	Vorteile der Personalunion	Nachteile/Risiken der Personalunion
Kommunikationswege	Kurze Abstimmungswege; keine Informationsverluste zwischen Koordination und konkreter Ausbildung.	Gefahr der Informationsmonopolisierung; fehlende Mehrperspektivität.
Kohärenz der Ausbildung	Hohe inhaltliche Abstimmung zwischen schulischem Ausbildungsprogramm und Unterrichtsausbildung.	Starke Prägung durch eine Person; eingeschränkte Vielfalt didaktischer Perspektiven.
Rolle	Weniger Abstimmungsaufwand; praktikabel an kleinen Schulen; Enge Verzahnung strategischer Planung und operativer Umsetzung.	Rollenvermischung zwischen Beratung, Koordination und Bewertung; Rollenkonflikt zwischen moderierender Koordination und direkter Ausbildungs- und Bewertungsfunktion.
Bewertungsnähe	Gute Kenntnis des Ausbildungsstands durch unmittelbare Begleitung.	Machtkonzentration; mögliche Hemmungen bei offener Rückmeldung. Neutrale Person im bewertungsfreien Raum fehlt.
Kooperation mit ZfsL	Einheitliche schulische Linie in der Zusammenarbeit.	Geringere interne Kontroll- und Reflexivinstanz.
Qualitätssicherung	Schnelle Rückkopplung zwischen Planung und Praxis.	Fehlende interne Evaluation durch zweite Perspektive.
Organisationsentwicklung	Praxisnahe Steuerung auf Basis eigener Ausbildungserfahrung.	Strategische Aufgaben können zugunsten eigener Ausbildungstätigkeit vernachlässigt werden.
...

Vor dem Hintergrund, dass Ausbildung als kollegialer und multiperspektivischer Professionalisierungsprozess verstanden wird, ist eine funktionale Trennung von Ausbildungsbeauftragten und Ausbildungslehrkräften zu empfehlen. Rollenklarheit, Perspektivenvielfalt und institutionelle Ausgewogenheit werden damit gesichert sowie mögliche zwischenmenschliche Spannungen – etwa durch Machtasymmetrien, Bewertungsnähe oder Loyalitätskonflikte – strukturell entschärft. Dies stärken die Professionalität und die Fairness des Ausbildungsprozesses. Je nach Ausbildungssituation kann es ggf. ratsam sein, eine vorhandene Personalunion im Ausbildungsverlauf aufzulösen und Rollenklarheit herzustellen.

5.1 Doppelfunktion Schulleitung und Ausbildungsbeauftragte

Als Schulleitung ist die Übernahme der Funktion als Ausbildungsbeauftragte ausgeschlossen. Auch wenn dies in der OVP nicht ausdrücklich formuliert ist, ergibt sich aus der dort vorgesehen Rollenverteilung – insbesondere der beratenden Funktion der Ausbildungsbeauftragten gegenüber der Schulleitung im Rahmen der Langzeitbeurteilung sowie der Verpflichtung der Schulleitung, eine Ausbildungsbeauftragte zu benennen –, dass eine Schulleitung diese Rolle selbst nicht tragen kann. Auch die mit den Rollen verbundenen Aufgaben verdeutlichen dies: Während die Schulleitung im Rahmen der Langzeitbeurteilung die abschließende Bewertung verantwortet, begleitet die Ausbildungsbeauftragte den Prozess beratend, ohne selbst an der Bewertung beteiligt zu sein. Diese unterschiedlichen Verantwortlichkeiten machen deutlich, dass es sich um Rollen mit jeweils eigener Funktion handelt, denen eine Schulleitung in Personalunion als ABB nur schwer gleichermaßen gerecht zu werden ist. Zudem kann eine solche Personalunion für Auszubildende irritierend sein, da Verantwortlichkeiten und Rollen, wie sie auch an anderen Stellen dieser Handreichung beschrieben werden, nicht mehr eindeutig zugeordnet werden können. Besonders in konflikträchtigen Situationen, in denen eine klare Anweisung und Entscheidung der Schulleitung erforderlich ist, wäre die Doppelrolle problematisch. Ist die Schulleitung gleichzeitig in die Ausbildungsbegleitung eingebunden, entfällt die unabhängige Funktion der ABB als zusätzliche Unterstützung für die Auszubildenden. Die Schulleitung kann dann ihre Verantwortung für die Steuerung und Aufsicht des Gesamtprozesses nur eingeschränkt wahrnehmen.

6 Möglichkeiten der Ausbildungsbegleitung in den Handlungsfeldern (ABB und AL)

In der folgenden Tabelle sind Aufgaben von Ausbildungsbeauftragten und Ausbildungslehrkräften in den Handlungsfeldern der Ausbildung beispielhaft durch die Ausbildungsbeauftragten der oben genannten Kreise zusammengetragen worden. Die Ausbildungsbegleitung durch die beiden Rollen ABB und AL sind nicht an jeder Stelle trennscharf voneinander zu unterscheiden und vom individuellen Rollenverständnis der an der Ausbildung beteiligten Personen abhängig. Die aufgeführten Beispiele dienen daher zum einen als Anregung für die Gestaltung des Ausbildungsauftrages gemäß OVP und bieten zusätzlich die Möglichkeit, sich schulintern über rollenspezifische Erwartungen an die Ausbildungsbegleitung auszutauschen. Dabei besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

Handlungsfeld U	
Mögliche Ausbildungsfelder der/des ABB	Mögliche Ausbildungsfelder der/des AL
<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am Perspektivgesprächen (LAA) und Ausbildungsplanungsgesprächen (LiA) • Ergänzende Beratung im Handlungsfeld Unterrichten (Hospitation im Unterricht der/des Auszubildenden wahrnehmen) • Möglichkeit der Hospitation für Auszubildende im Unterricht der/des ABB • Ansprechpartner_in für Fragen und Anliegen • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Hospitation im eigenen Unterricht für Auszubildende ermöglichen • Struktur der eigenen Stunden- und Reihenplanung transparent machen • Gemeinsame Unterrichts- und Reihenplanung (nach Ausbildungsstand zunehmend Verantwortung an Auszubildende abgeben → das Entwickeln der eigenen Planungskompetenz ermöglichen) • Gemeinsame Reflexion zu Planungsprozessen • Gemeinsame Reflexion zur Unterrichtsdurchführung • ...
Handlungsfeld E	
Mögliche Ausbildungsfelder der/des ABB	Mögliche Ausbildungsfelder der/des AL
<ul style="list-style-type: none"> • Erziehungsauftrag und Erziehungsverständnis der Schule thematisieren (pädagogische Geschlossenheit) • Transparenz über Schulregeln, Ordnungs- und Erziehungsmaßnahmen herstellen • Transparenz zu Regularien und Ritualen der schulischen Pausenaufsicht herstellen • Aufsicht begleitend und zunehmend selbstständig übernehmen lassen (Verhältnismäßiger Rahmen) • Anleiten bei der Durchführung von schulischen Streitschlichtungsmodellen • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenes Erziehungsverständnis thematisieren und Transparenz über eigene Erziehungs-Strategien herstellen • Transparenz über vorhanden Klassenregeln und -rituale; Freiräume für das Erproben eigener Regeln und Rituale ermöglichen • Austausch zum Umgang mit Unterrichtsstörungen, proaktive und reaktive Strategien thematisieren, präventives Classroommanagement, Verstärkerpläne, etc. • Unterstützung bei der Bewältigung von Konfliktsituationen mit Kindern oder Kindern untereinander • Transparenz über vereinbarte Erziehungsmaßnahmen, Beschlüsse, etc. • Streitschlichtung gemeinsam durchführen • Unterstützung bei der Entwicklung des eigenen Erziehungsstils • Teilnahme am Klassenrat ermöglichen • Einbindung in die Zusammenarbeit mit sozial- und sonderpädagogischen Fachkräften • Teilnahme an Gesprächen mit Kindern und deren Eltern ermöglichen • ...
Handlungsfeld B	
Mögliche Ausbildungsfelder der/des ABB	Mögliche Ausbildungsfelder der/des AL
<ul style="list-style-type: none"> • Kontakt zu Schulsozialarbeiter_innen, Sonderpädagog_innen, Schulbegleitungen, und sonstigem schulischen Personal herstellen • Koordination der Teilnahme an wesentlichen Beratungsgesprächen im Schuljahr (z. B. Übergangsgespräche KiTa und weiterführende Schule, Förderkonferenzen, Elternsprechtag, ...) • Zusammenarbeit mit außerschulischen Institutionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz über eigene Beratungsformate (Schüler_innen- und Elternberatung) • Formen von Beratung, Feedback, etc. in Schule und Unterricht • Teilnahme an Elterngesprächen und Elternabenden ermöglichen, eigene Anteile übernehmen lassen • Vorbereitung und Unterstützung bei der Durchführung eigener Elterngespräche

<ul style="list-style-type: none"> • Integration in die Arbeit im multiprofessionellen Team • Übergänge begleiten und mitgestalten • Beratung zu Verwaltungsfragen, Datenschutz, Rechtsfragen • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch über Verhaltensbeobachtungen und der Leistungsentwicklung von Kindern • Teilnahme an Förderkonferenzen ermöglichen • ...
Handlungsfeld L	
Mögliche Ausbildungsfelder der/des ABB	Mögliche Ausbildungsfelder der/des AL
<ul style="list-style-type: none"> • Das Leistungskonzept der Schule vorstellen • Einblick in schulische Diagnosewerkzeuge, Testungen, etc. geben • Beratung über Möglichkeiten der Beobachtung und Dokumentation von Leistung • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbild sein für eine lernförderliche Feedbackkultur im Klassenzimmer • Gespräche und Austausch über das Einschätzen und das Gewichten von Schüler_innenleistungen • Gemeinsames Erstellen von Lernstandsdiagnosen, Lernzielkontrollen, Tests, Beobachtungsbögen, Bewertungsmaßstäben, etc. • Gemeinsames Auswerten von Lernstandsdiagnosen, Lernzielkontrollen, Tests, Beobachtungsbögen, etc. • Einbinden in das Erstellen einer zielgerichteten Förderplanung und qualitativen Differenzierung • Einbinden in das Erstellen von Zeugnissen • Beratung zu Möglichkeiten der Unterrichtsbeobachtung und zur Dokumentation von Schüler_innenleistungen • Zunehmende und verhältnismäßige Verantwortungsübergabe an Auszubildende (Planung, Durchführung, Korrektur und Bewertung von Lernstanddiagnosen, Test, Klassenarbeiten, etc.) • Kindersprechtage durchführen • ...
Handlungsfeld S	
Ausbildungsfelder der/des ABB	Mögliche Ausbildungsfelder der/des AL
<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz und Einbinden in wichtige Termine des Schuljahres (Fördervereinsitzung, Elternsprechtage, Elternabenden, Schulkonferenzen, Schulfeste, Projekttag, ...) • Teilnahme an einer mehrtägigen Klassenfahrt der Lerngruppe innerhalb der Ausbildung ermöglichen • Transparenz und Einbinden in Schulentwicklungsprozesse • Anregen an Konferenzen aktiv teilzunehmen • Einbinden in Arbeitsgruppen/ Gremien der Schule • Implizite und explizite Regeln der Schule • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Einbinden in Arbeitsgruppen des Stufenteams / Jahrgangsteams • Zusammenarbeit mit der OGS • Teilnahme an außerschulischen Lernorten oder Ausflügen der Klasse • ...

7 Schulische Ausbildungsprogramme

Gemäß § 16 OVP 2026 enthält das schulische Ausbildungsprogramm „inhaltliche Vorgaben zur ausbildungs- und schulfachlichen Verantwortung, greift Themenstellungen des Schul- und Dienstrechts auf und umfasst Regelungen zur organisatorischen Gestaltung der Ausbildung an der Schule“ (OVP 2026, § 16 (3)). Darüber hinaus sind „weitere Eckpfeiler, die der Sicherung der Ausbildungsqualität dienen, (...) Beschreibungen von Aufgaben und Umfang schulischer Ausbildungsarbeit sowie die konzeptionelle Verortung verschiedener Beratungsformate“ (RRSQ 4.1.2 Erläuterungen) zu integrieren. Entsprechend sollte das schulische Ausbildungskonzept für das Wahrnehmen der schulischen Aufgabe in der zweiten Phase der Lehrkräftebildung Transparenz für alle Beteiligten schaffen und neben organisatorischen und formalen Strukturen auch den Prozess der Ausbildungsbegleitung strukturieren. Folgende Fragen können Sie dabei unterstützen, ein schuleigenes Ausbildungs-/Beratungskonzept zu erstellen:

- Strukturelle Zuständigkeiten
 - o Welche Personen übernehmen Verantwortung für die Ausbildung?
 - o Wie sind die Aufgaben, Zuständigkeiten und Kommunikationswege der schulischen Ausbildungsarbeit geregelt?
 - o Wie werden Auszubildende an der Schule eingeführt und begleitet?
 - o ...
- Organisation der Ausbildung
 - o Welche organisatorischen Strukturen unterstützen die Ausbildungsarbeit an der Schule? (z. B.: Feste Gesprächsformate, Hospitationsmöglichkeiten, Austauschformate im Kollegium, ...)
 - o Welche zeitlichen und strukturellen Rahmenbedingungen unterstützen eine kontinuierliche Ausbildungsbegleitung?
- Gestaltung der Beratungs- und Feedbackprozesse
 - o Welche Beratungsformate sind an der Schule vorgesehen (z. B. Unterrichtsnachbesprechung, Entwicklungsgespräche, kollegiale Beratung, Planungsberatung, Co-Planning, etc.)?
 - o In welchen Abständen und in welchen Formaten findet eine systemische Rückmeldung zum Ausbildungsstand statt?
 - o Wie wird sichergestellt, dass Beratung entwicklungsorientiert, transparent und nachvollziehbar erfolgt?
 - o ...
- Qualitätssicherung und Reflexion
 - o Wie wird die Qualität der schulischen Ausbildungsarbeit regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt?
 - o Welche Rückmeldungen von Auszubildenden fließen in die Weiterentwicklung des Ausbildungskonzepts ein?
 - o ...
- Transparenz für alle Beteiligten
 - o Wie wird die schulische Ausbildung den Beteiligten (z. B. LAA/LiA, Kollegium, AL, ZfsL, etc.) zugänglich gemacht?
 - o ...
- ...

Lehrkräfte in Ausbildung. Nähe, Vertrauen und wertschätzende Kommunikation können dabei wichtige Voraussetzungen für gelingende Lernprozesse sein, müssen jedoch stets mit der Klarheit über Rollen, Verantwortlichkeiten und Bewertungsfunktionen verbunden bleiben.

Eine hilfreiche Grundlage hierfür bildet die regelmäßige Reflexion der eigenen Rolle im jeweiligen Gesprächs- oder Handlungskontext. Ausbildungslehrkräfte können sich beispielsweise fragen: In welcher Rolle spreche oder handle ich gerade – als unterstützende Kollegin bzw. unterstützender Kollege, als begleitende Ausbilderin bzw. begleitender Ausbilder oder als Person mit einer formalen Ausbildungs- und Rückmeldefunktion? Welche Erwartungen und welche Wirkung sind mit dieser Rolle verbunden? Welche Form von Rückmeldung oder Unterstützung dient in dieser Situation tatsächlich der professionellen Entwicklung der auszubildenden Person? Solche Fragen können dazu beitragen, das eigene Handeln bewusst zu gestalten, Rollenklarheit zu schaffen und eine professionelle Beziehung zu fördern, die sowohl von Wertschätzung als auch von Transparenz und Verantwortungsbewusstsein geprägt ist.

9 Umgang mit Konflikten in der Ausbildung

Konflikte in der Ausbildung entstehen häufig aufgrund unterschiedlicher Erwartungen, fehlender oder unklarer Kommunikation, überforderndem Arbeitsalltag, persönlichen Problemen o. Ä. Im Rahmen von Handlungsfeld S „Im System Schule mit allen Beteiligten entwicklungsorientiert zusammenarbeiten“ gehört die Reflexion von beruflichen (konflikthaften) Erfahrungen ebenfalls zu den Entwicklungsaufgaben der angehenden Lehrkräfte. Zur Lösung von Problemsituationen sollte entsprechend ein sachliches Konfliktgespräch geführt, die Ursachen geklärt und eine gemeinsame Lösung gefunden werden. Wichtig ist ein Perspektivwechsel, um das Verständnis für die Sichtweise des Anderen zu fördern. Bei schwerwiegenden Problemen kann externe Unterstützung durch das Seminar eingeholt werden. Ein Bewusstsein für verschiedene Ebenen von Konflikten kann dabei helfen, sich auf entsprechende Gespräche vorzubereiten:

9.1 Konfliktebenen

- Konflikte zwischen LAA/LiA und einer/einem Kollegin /Kollegen
- Konflikte zwischen mir selbst und der/dem LAA/LiA
- Interpersonale Konflikte der/des Auszubildenden
- Verletzung von Ausbildungsrahmenbedingungen
- ...

9.2 Kritik äußern

Für eine kollegiale Zusammenarbeit und eine erfolgreiche Gesprächsführung ist eine wertschätzende Kommunikation die Basis. Gute Kritik hilft der anderen Person etwas zu verstehen oder zu verbessern, ohne persönlich anzugreifen. Kritik sollte dabei konkret beschreiben statt allgemein bewerten („Das war nicht gut“). Auch Erklärungen zur Wirkung können helfen, die Kritik nachvollziehbar zu machen. Beispiel: „In deiner Erklärung waren viele Fachbegriffe, die die Kinder noch nicht kennen. Dadurch waren einige Schüler_innen sehr still und konnten sich nicht beteiligen“. Wichtige Punkte beim Äußern von Kritik sind dabei:

- **Ansprechen und Gespräch suchen:** Warten Sie nicht, bis sich Konflikte verstärken. Suchen Sie einen geeigneten Zeitpunkt für ein klärendes Gespräch.

- **Perspektivwechsel:** Versetzen Sie sich in die Lage der/des Auszubildenden, um deren/dessen Bedürfnisse und Sichtweisen zu verstehen.
- **Beschreiben der konkreten Situation** oder des Verhaltens, nicht der Person: Statt: „Du bist unzuverlässig“ besser: „Der Bericht kam später als vereinbart“.
- **Ich-Botschaften** statt Du-Botschaften: „Ich habe Schwierigkeiten weiterzumachen, wenn ich die Informationen so spät bekomme“.
- **Respektvoller, freundlicher Ton**
- Den richtigen **Zeitpunkt** wählen: Kritik wirkt besser, wenn sie ruhig und möglichst zeitnah geäußert wird.
- **Auch Positives** erwähnen.
- **Dialog statt Monolog:** Der anderen Person die Möglichkeit geben zu reagieren.
- **Konstruktive Vorschläge zur Verbesserung** vorschlagen; „Vielleicht können wir einen festen Termin für die Besprechung vereinbaren“. Finden Sie gemeinsam tragfähige Vereinbarungen, wie das Problem in Zukunft gelöst werden kann.
- **Externe Hilfe** einholen: Bei Bedarf können Sie Unterstützung beim Ausbildungsseminar suchen.
- ...

Zusammengefasst: Kritik ist konkret, respektvoll, lösungsorientiert und fair formuliert.

10 Arbeitshilfen

Im Folgenden werden exemplarisch verschiedene Arbeitshilfen für die Tätigkeiten als Ausbildungsbeauftragte und /oder Ausbildungslehrer_in zur Verfügung gestellt. Diese sind als Anregung aufgeführt und sollten immer hinsichtlich der individuellen Bedarfe und Anforderungen hinterfragt und angepasst werden.

10.1 Literaturtipp

Das Buch „Seminardidaktik - Wege und Werkzeuge für die zweite Phase der Lehrer_innenausbildung“ von Carola Junghans stellt eine umfassende Hintergrundliteratur zur Gestaltung einer professionalisierungsförderlichen Ausbildungsarbeit dar und richtet sich, unabhängig vom Titel, explizit an alle Auszubildenden in der zweiten Phase der Lehrer_innenausbildung, auch an Ausbildungslehrkräfte der Schulen.

10.2 Selbstreflexionsbogen „Mentoring“ in der Lehrer_innenausbildung

in Anlehnung an RRSQ NRW: Dimension 4.1 Aufschließende Aussagen Lehrerbildung

Ich als Ausbildungslehrerin / Ich als Ausbildungslehrer...	immer	überwiegend	weniger	Zu wenig
... nehme die LAA/LiA als eigenverantwortliche und erwachsene Lernende wahr (→ Woran mache ich das fest?)				
... fördere die Professionalisierung der LAA/LiA unter Beachtung der Grundsätze von Wissenschafts-, Standard-, Handlungs- und Personenorientierung (→ Wodurch? Wie?)				
... nehme meine Aufgabe der Begleitung, Beratung und Unterstützung der LAA/LiA wahr (→ Indem?)				
... schaffe eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der die LAA/LiA offen sprechen kann (→ Woran mache ich das fest?)				
... erkenne Kompetenzen und Erfahrungen der LAA/LiA an und eröffne Gelegenheiten, diese in die Arbeit innerhalb meiner Klasse / in die schulische Arbeit konstruktiv einzubringen (→ Indem?)				
... gebe regelmäßig Feedback zur Entwicklung meiner LAA/LiA.				
... rege die LAA/LiA zur Reflexion über das eigene Handeln an.				
... gebe der LAA/LiA ausreichend Freiräume, um eigene Ideen zu entwickeln und auszuprobieren.				
... biete der LAA/LiA Hilfe zur Selbsthilfe, anstatt Lösungen vorzugeben.				
... bin offen für alternative Ideen und Vorschläge der LAA/LiA.				
... äußere Kritik konstruktiv, die der LAA/LiA hilft, sich weiterzuentwickeln.				
... unterstützte dabei, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen.				
... fördere eine positive Fehlerkultur, in der die LAA/LiA aus Fehlern lernen kann.				
... ermutige dazu, Verantwortung für den eigenen Lernprozess zu übernehmen.				
... hole mir von der LAA/LiA selbst Feedback ein und berücksichtige deren Bedarfe.				
...				
...				

Hierauf möchte ich in meiner weiteren Ausbildungsbegleitung vermehrt achten: _____.

Ggf. Feedback durch die/den Auszubildende/n einholen um Selbst- und Fremdbild abzugleichen.

10.3 Feedback

„Feedback“ in dem Sinne, dass Schülerinnen und Schüler über das eigene Lernen und die eigenen Lernentwicklungen eine Rückmeldung erhalten, ist nicht erst seit der umfassenden Studie von John Hattie „Visible Learning“ ein zentrales Thema. Das Feedback von (Ausbildungs-) Lehrkräften mit seinen verschiedenen Zielen und Formen spielt auch hinsichtlich einer individualisierten Lernberatung für Auszubildende im Vorbereitungsdienst eine wesentliche Rolle. Prozessbegleitende Rückmeldungen und Impulse für den weiteren Professionalisierungsweg stellen dabei zum einen Formen Ihrer Ausbildungsbegleitung dar und können gleichzeitig, im Sinne des Doppeldeckers, den Auszubildenden als Beispiel dienen, um eigene Feedbackprozesse mit den Schülerinnen und Schülern zu gestalten.

Feedback kann dabei im Rahmen der Ausbildung mit den Prinzipien der Personen-, Standard-, und Prozessorientierung unterschiedliche Ausrichtungen annehmen:

Personenorientierung	Blick auf die individuelle Persönlichkeit, Bedarfe, Fähigkeiten, Fertigkeiten, etc.	„Wie bist du?“ „Was brauchst du?“ ...
Prozessorientierung	Bezug zu Fortschritten, Herangehensweisen und Lernschritte, Strategien und Lernwege	„Wie gehst du vor?“
Standardorientierung	Bezug zu festgelegten Kriterien, den Kompetenzerwartungen, der Ausbildungsordnung, dem KC, den Kriterien guten Fachunterrichts, der ADO, ...	„Wie passt das zu den vorgegebenen Maßstäben“

Entscheidend ist, dass (...) zurückgemeldet wird, was im bisherigen Prozess schon gut gelungen ist und was noch mehr Aufmerksamkeit braucht, was andere Lösungswege benötigt oder mehr Gründlichkeit verlangt. Dass gemeinsam überlegt und klar benannt wird, welche nächsten Ziele angestrebt und welche Aufgaben angepackt werden sollten. Und dass aufgezeigt wird, welche Schritte sinnvoll sind, um die Ziele zu erreichen und die Aufgaben zu lösen. Diese Form der Lernbegleitung, formatives Feedback, zählt zu den wirkmächtigsten Einflussfaktoren für die Lern- und Leistungsentwicklung“ (Julia Käfer, Evelin Herbein, Benjamin Fauth: Wirksamer Unterricht, Band 5, IBBW Formatives Feedback, Vorwort).

Unter 10.6 „Grundlagen wirksamer Unterricht“ finden Sie einen Link zu dem Aufsatz „Formatives Feedback“ von Julia Käfer, Evelin Herbein, Benjamin Fauth, welcher sich sehr anschaulich mit der Thematik befasst.

10.4 Grundlagenliteratur lernwirksamer Unterricht

„Was lernwirksamer Unterricht ist und wie er realisiert werden kann, ist eine zentrale Frage für die Verbesserung von Unterrichtsqualität. In der IBBW-Publikationsreihe „Wirksamer Unterricht“ werden praxisrelevante Erkenntnisse der Bildungsforschung zu den Themenkomplexen Unterrichtsqualität und Unterrichtsentwicklung fokussiert und anwendungsbezogen aufbereitet“ (<https://ibbw-bw.de/,Lde/Startseite/Wissenschaftstransfer/Publikationsreihe-Wirksamer-Unterricht>; Abrufdatum 10.04.2026). Auch die Arbeit innerhalb der überfachlichen Seminare bezieht sich unter anderem auf diese Grundlagenliteratur:

Alle Bände im Überblick
↳ Band 1: Trautwein/Sliwka/Dehmel (2022): Grundlagen für einen wirksamen Unterricht (2. aktualisierte Auflage) (pdf)
↳ Band 2: Fauth/Leuders (2022): Kognitive Aktivierung im Unterricht (2. aktualisierte Auflage) (pdf)
↳ Band 3: Sliwka/Klopsch/Dumont (2022): Konstruktive Unterstützung im Unterricht (2. aktualisierte Auflage) (pdf)
↳ Band 4: Adl-Amini/Völlinger (2021): Kooperatives Lernen im Unterricht (pdf)
↳ Band 5: Käfer/Herbein/Fauth (2021): Formatives Feedback im Unterricht (pdf)
↳ Band 6: Leuders (2022): Aufgaben im Fachunterricht (pdf)
↳ Band 7: Seifried/Dresel/Rausch/Wuttke (2022). Umgang mit Fehlern im Unterricht (pdf)
↳ Band 8: Kalkavan-Aydın/Balzer (2022). Sprachsensibler Fachunterricht (pdf)
↳ Band 9: Eder/Scheiter/Lachner (2023). Einsatz digitaler Medien für einen wirksamen Unterricht (pdf)
↳ Band 10: Plöger/Fürstenau (2024). Mehrsprachigkeit (pdf)
↳ Band 11: Theisel/Werner/Heckele (2024). Wirksamer Unterricht aus der Perspektive der Sonderpädagogik (pdf)
↳ Band 12: Leuders/Loibl (2025). Entdeckendes Lernen - mit explizitem Erklären (pdf)

<https://ibbw-bw.de/,Lde/Startseite/Wissenschaftstransfer/Publikationsreihe-Wirksamer-Unterricht>

10.5 Unterrichtsbeobachtung

Bei der strukturierten Beobachtung werden Auszubildende im Unterricht beobachtet, wobei eine Orientierung an Fragestellungen und beobachtungsleitenden Hypothesen / Fragen stattfindet. Es gibt ein vorab definiertes Beobachtungsschema mit Beobachtungskategorien und –indikatoren. Bei der Auswahl der Feedbackaspekte sollte stets der Ausbildungsstand der Auszubildenden berücksichtigt und die Anzahl der Rückmeldungen auf ein annehmbares Maß reduziert werden. Zur Förderung der Selbstreflexionskompetenz ist es zu empfehlen, die /den LAA / LiA um einen Beobachtungsauftrag, angelehnt an die individuellen Entwicklungsbereiche, zu bitten und der/dem Auszubildenden nach der gezeigten Stunde zunächst selbst die Gelegenheit zu geben, eine Einschätzung zur Lernwirksamkeit des Unterrichts geben zu lassen.

In der Arbeitshilfe 10.5.1 finden Sie ein Beispiel zur Erstellung zielgerichteter Beobachtungsbögen in Anlehnung an den individuellen Entwicklungsbedarf einer/eines Auszubildenden aus der Kernseminararbeit zur Gestaltung der kollegialen Hospitation unter den Auszubildenden. Auf der unter Kapitel sieben genannten digitalen Pinnwand der QUA-Lis (https://url.nrw/RRSQ_ABAS) sind darüber hinaus Unterrichtsbeobachtungsbögen, z. B. zur Beobachtung der kognitiven Aktivierung der Kinder im Unterricht ([Beobachtungsbogen Kognitive Aktivierung](#)) oder zum Classroom Management aufgeführt ([Beobachtungsbogen Classroom Management](#)).

10.5.1 Beispiel zu einer zielgerichteten Unterrichtshospitation (aus der Kernseminararbeit des Grundschulseminars Düren zur kollegialen Hospitation)

Grundschulseminar, ZfSL Düren

Kriterienorientierte Unterrichtsbeobachtung

Hinweise und Anregungen zu einer zielgerichteten Unterrichtsbeobachtung im Rahmen von Unterrichtshospitation

Das **Ziel der Unterrichtshospitation** liegt darin, Unterrichtsprozesse, Kommunikation, Interaktion etc. der beobachteten Personen wahrzunehmen und daraus Handlungskonsequenzen für den eigenen Unterricht und das eigenen Lehrerinnen- und Lehrerhandeln abzuleiten.

Folgende Hinweise können eine zielgerichtete Hospitation unterstützen:

Beobachtungsschwerpunkt / -frage /-ziel:

z.B.: Gesprächsführung / Wie unterstützt die Gesprächsführung die inhaltliche Klarheit / das zielführende Arbeiten der Kinder?

Vor der Hospitation:

Was ist ein Arbeitsschwerpunkt für mich und meine Kompetenzentwicklung? Was möchte ich entsprechend beobachten?

→ Festlegen eines Beobachtungsschwerpunkts und ggf. Formulierung einer konkreten Fragestellung, z. B.:

Umgang mit Unterrichtsstörungen, Gesprächsführung, ...

Vor der Hospitation überlegen:

- Welche Kriterien der Beobachtung gibt es zu meinem Schwerpunkt und an welchen Indikatoren mache ich diese fest?
- Was kann ich mit Blick auf meinen Beobachtungsschwerpunkt beobachten (sehen und/oder hören)?

Während der Hospitation beobachten:

Zu jedem vorher überlegten Indikator genau beobachten. Dabei ist zwischen einer konkreten Unterrichtsbeobachtung (zu sehen / zu hören) und der persönlichen Interpretation, einer Bewertung oder Beurteilung zu unterscheiden.

Nach der Hospitation:

Welche Schlussfolgerungen ziehe ich aus der Beobachtung für **mein** persönliches Lehrerinnen-/ Lehrerverhalten?

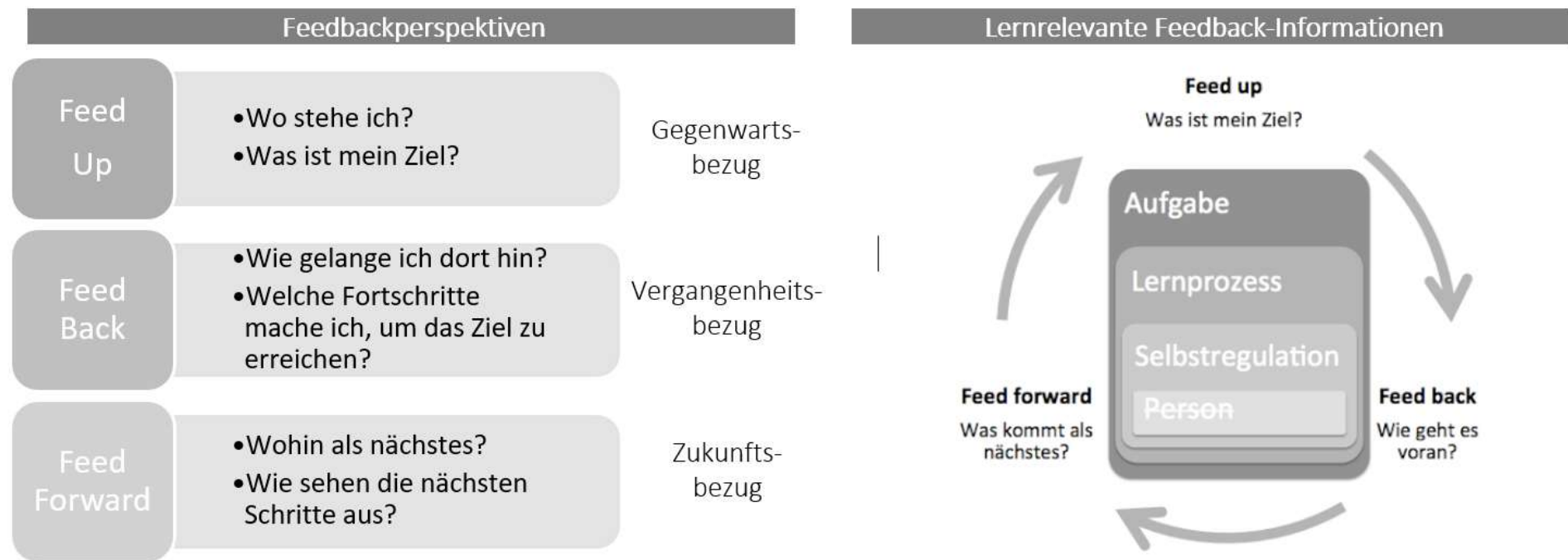
Kriterien	Mögliche Indikatoren	Beobachtung	Schlussfolgerung / Konsequenz für <u>meine</u> Kompetenzentwicklung
- Verbale Sprache	- Kindgerechte Sprache - Sprechtempo - Betonung / Stimmvariation - ...		
- Nonverbale Sprache	- Gestik / Mimik unterstützt das Gesagte - ...		
- Tätigkeit der Kinder	- Die Kinder beginnen sofort mit der Arbeit - Es werden wenige Rückfragen gestellt - ...		
- Tätigkeit der LP	- Gibt Beispiele - Greift Kinderäußerungen auf - ...		
- ...	- ...		

! Bei der Fremdbeobachtung sind eine Haltung der Wertschätzung und des Vertrauens sowie Verschwiegenheit über Beobachtetes grundlegende Voraussetzungen. Dabei sind Feedbackregeln im anschließenden Reflexionsgespräch einzuhalten. Beobachtetes wird beschrieben, nicht gewertet!

10.6 Feedbackgespräche / Entwicklungsgespräche

Regelmäßige Feedback- oder Entwicklungsgespräche tragen auf der einen Seite zur Transparenz des eigenen Ausbilder_innenhandelns bei und unterstützen durch den Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung die Auszubildenden bei ihrer individuellen Professionalisierung. Im Folgenden werden dazu verschiedene Arbeitshilfen zur Vorbereitung oder Durchführung derartiger Gespräche beispielhaft dargestellt. Diese können für Rückmeldungen zum gezeigten Unterricht oder für „Halbzeitgespräche“ hinsichtlich der Kompetenzentwicklung genutzt werden. Ausgangspunkt sind dabei die Standards und Kompetenzen der Handlungsfelder.

10.6.1 Feedbackperspektiven



Quelle: Eine umfassende Erläuterung zu Feedbackperspektiven eines vollständigen Feedbacks finden sich in: Hattie, John, Zierer, Klaus: Kenne deinen Einfluss. Visible Learning für die Unterrichtspraxis. 3. erweiterte Auflage. Schneider Verlag Hohengehren. Baltmannsweiler 2018.

10.6.2 Feedbackregeln für Sender und Empfänger

Feedback geben

- Feedback wird in Form einer Ich-Botschaft formuliert.
- Feedback soll beschreibend, konkret, konstruktiv und sachbezogen sein.
- Feedback soll Wahrnehmungen als Wahrnehmungen und Vermutungen als Vermutungen wiedergeben.
- Feedback soll positive und negative Wahrnehmungen enthalten.
- Feedback soll so ausführlich, genau und konkret wie möglich sein.

Feedback entgegennehmen

- Wer Feedback erhält, verteidigt und erklärt sich nicht. Er/sie hört zu und fragt allenfalls nach.
- Wer Feedback erhält, entscheidet selbst, was er/sie damit anfängt.
- Wer Feedback erhält, sagt „STOPP“, wenn es ihm/ihr zu viel wird.

Folgen eines erfolgreichen Feedbacks

- Der Feedbacknehmer/die Feedbacknehmerin erhält die Chance, sein/ihr Verhalten zu ändern, ohne dass er/sie dem/der Feedbackgeber/in Rechenschaft darüber ablegen muss, was er/sie zu tun gedenkt.
- Feedback ist ein Beitrag zum besseren gegenseitigen Verstehen.

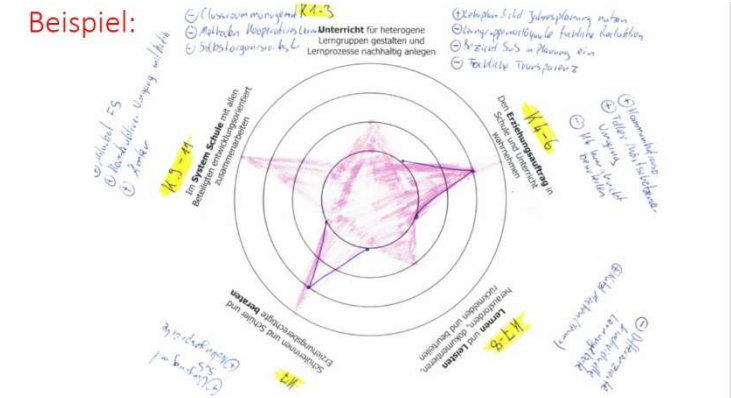
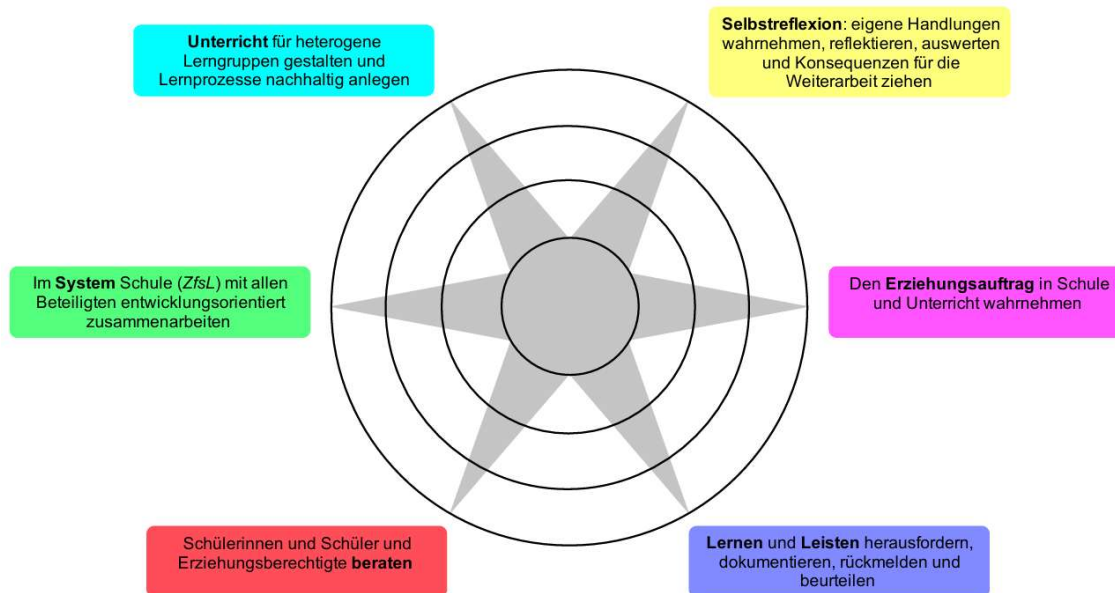
Feedback-Gift

- Moralischer Unterton
- Feedbackaussagen mit einem Beurteilungsgespräch verwechseln oder in eine Beurteilung einfließen lassen.
- Begründungen abgeben, warum das Gegenüber sich so verhalten hat.

10.7 Kompetenzstern

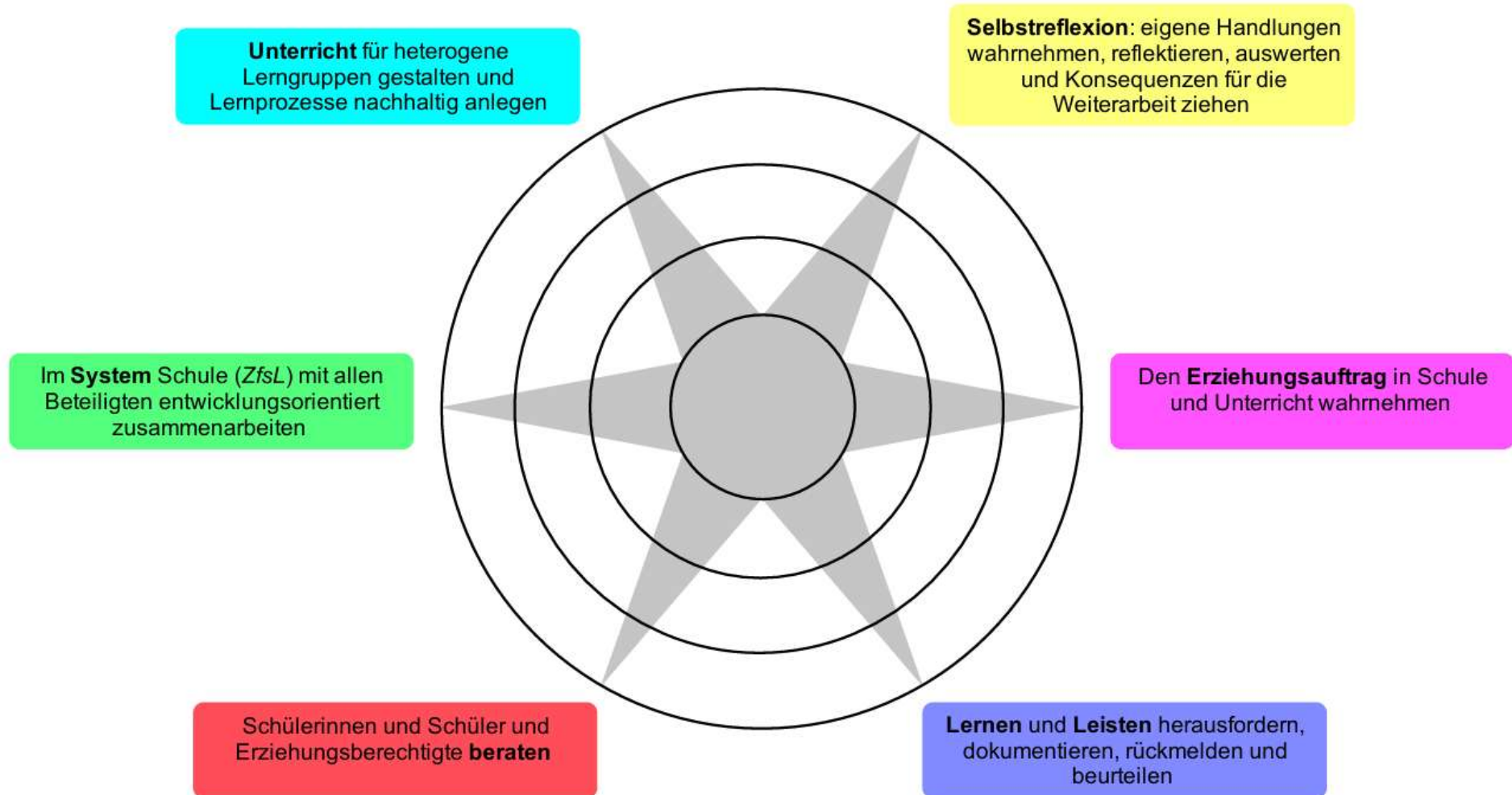
Auszubildene sowie ABB oder AL füllen unabhängig voneinander den Kompetenzstern aus, indem eine hohe Entwicklungsausprägung eines Bereichs weit außen bespundet, eine noch geringe Entwicklungsausprägung näher Mittelpunkt markiert wird. Zusätzlich wird die Einschätzung mit Beispielen belegt. In einem gemeinsamen Gespräch erfolgt ein Abgleich der Fremd- und Selbsteinschätzungen. Abschließend sollten nächste Entwicklungsschritte festgehalten werden.

Leistungsrückmeldung zu den Kompetenzen der Handlungsfelder



Kompetenzstern nach Marte Meo (Eigene Darstellung)

Leistungsrückmeldung zu den Kompetenzen der Handlungsfelder



10.8 Übersicht der Kompetenzen gemäß Anlage 1 OVP

Handlungsfeld U: Unterricht für heterogene Lerngruppen gestalten und Lernprozesse nachhaltig anlegen

Kompetenz 1: Lehrerinnen und Lehrer planen Unterricht unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lernvoraussetzungen und Entwicklungsprozesse fach- und sachgerecht und führen ihn sachlich und fachlich korrekt durch.
Die Absolventinnen und Absolventen

- können aus den einschlägigen Erziehungs- und Bildungstheorien Zielperspektiven und Handlungsprinzipien ableiten,
- verknüpfen fachwissenschaftliche und fachdidaktische Argumente und planen und gestalten Unterricht unter Berücksichtigung der Leistungsheterogenität,
- wählen Inhalte und Methoden, Arbeits- und Kommunikationsformen unter Bezug auf Curricula und ggf. individuelle Förderpläne aus,
- integrieren moderne Informations- und Kommunikationstechnologien didaktisch sinnvoll und reflektieren den eigenen Medieneinsatz und
- überprüfen die Qualität des eigenen Lehrens und reflektieren die Passung zu den Lernvoraussetzungen und Lernbedürfnissen der Schülerinnen und Schüler.

Kompetenz 2: Lehrerinnen und Lehrer unterstützen durch die Gestaltung von Lernsituationen das Lernen von Schülerinnen und Schülern. Sie motivieren Schülerinnen und Schüler und befähigen sie, Zusammenhänge herzustellen und Gelerntes zu nutzen.
Die Absolventinnen und Absolventen

- regen unterschiedliche Formen des Lernens an und unterstützen sie,
- gestalten Lehr-Lernprozesse unter Berücksichtigung der Erkenntnisse über den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten,
- stärken bei Schülerinnen und Schülern ihre Lern- und Leistungsbereitschaft und
- führen und begleiten Lerngruppen.

Kompetenz 3: Lehrerinnen und Lehrer fördern die Fähigkeiten von Schülerinnen und Schülern zum selbstbestimmten Lernen und Arbeiten.
Die Absolventinnen und Absolventen

- vermitteln und fördern Lern- und Arbeitsstrategien und
- vermitteln den Schülerinnen und Schülern Methoden des selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und kooperativen Lernens und Arbeitens.

Kompetenz 4 (siehe auch Handlungsfeld E): Lehrerinnen und Lehrer kennen die sozialen und kulturellen Lebensbedingungen, etwaige Benachteiligungen, Beeinträchtigungen und Barrieren der Entwicklung des Lernens von Schülerinnen und Schülern und für Schülerinnen und Schüler und nehmen im Rahmen der Schule Einfluss auf deren individuelle Entwicklung.
Die Absolventinnen und Absolventen

- erkennen Benachteiligungen, Beeinträchtigungen – auch gesundheitliche – sowie Barrieren, realisieren pädagogische Unterstützung und Präventionsmaßnahmen. Sie nutzen hierbei die Möglichkeiten der Kooperation mit anderen Professionen und Einrichtungen,
- unterstützen individuell und arbeiten mit den Eltern der Schülerinnen und Schüler vertrauensvoll zusammen und
- beachten die soziale und kulturelle Diversität in der jeweiligen Lerngruppe.

Handlungsfeld L: Lernen und Leisten herausfordern, dokumentieren, rückmelden und beurteilen

Kompetenz 7 (siehe auch Handlungsfeld B): Lehrerinnen und Lehrer diagnostizieren Lernvoraussetzungen und Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern; sie fördern Schülerinnen und Schüler gezielt und beraten Lernende und deren Eltern.
Die Absolventinnen und Absolventen

- erkennen Entwicklungsstände, Lernpotenziale, Lernhindernisse und Lernfortschritte,
- erkennen Lernausgangslagen und setzen spezielle Fördermöglichkeiten ein,
- erkennen besondere Begabungen und kennen Möglichkeiten der Begabungsförderung,
- stimmen Lernmöglichkeiten und Lernanforderungen aufeinander ab,
- setzen unterschiedliche Beratungsformen situationsgerecht ein und unterscheiden Beratungsfunktion und Beurteilungsfunktion
- kooperieren mit Kolleginnen und Kollegen bei der Erarbeitung von Beratung/Empfehlung und
- kooperieren bei Diagnostik, Förderung und Beratung inner- und außerschulisch mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit anderen Professionen und Einrichtungen.

Kompetenz 8: Lehrerinnen und Lehrer erfassen die Leistungsentwicklung von Schülerinnen und Schülern und beurteilen Lernen und Leistung auf der Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe.
Die Absolventinnen und Absolventen

- konzipieren Aufgabenstellungen kriteriengerecht und formulieren sie adressatengerecht,
- wenden Bewertungsmodelle und Bewertungsmaßstäbe fach- und situationsgerecht an,
- verständigen sich auf Beurteilungsgrundsätze mit Kolleginnen und Kollegen,
- begründen Bewertungen und Beurteilungen adressatengerecht und zeigen Perspektiven für das weitere Lernen auf und
- nutzen Leistungsüberprüfungen als konstruktive Rückmeldung über die eigene Unterrichtstätigkeit.

Handlungsfeld E: Den Erziehungsauftrag in Schule und Unterricht wahrnehmen

Kompetenz 4 (siehe auch Handlungsfeld U): Lehrerinnen und Lehrer kennen die sozialen und kulturellen Lebensbedingungen, etwaige Benachteiligungen, Beeinträchtigungen und Barrieren der Entwicklung des Lernens von Schülerinnen und Schülern und für Schülerinnen und Schüler und nehmen im Rahmen der Schule Einfluss auf deren individuelle Entwicklung.
Die Absolventinnen und Absolventen

- erkennen Benachteiligungen, Beeinträchtigungen – auch gesundheitliche – sowie Barrieren, realisieren pädagogische Unterstützung und Präventionsmaßnahmen. Sie nutzen hierbei die Möglichkeiten der Kooperation mit anderen Professionen und Einrichtungen,
- unterstützen individuell und arbeiten mit den Eltern der Schülerinnen und Schüler vertrauensvoll zusammen und
- beachten die soziale und kulturelle Diversität in der jeweiligen Lerngruppe.

Kompetenz 5: Lehrerinnen und Lehrer vermitteln Werte und Normen, eine Haltung der Wertschätzung und Anerkennung von Diversität und unterstützen selbstbestimmtes Urteilen und Handeln von Schülerinnen und Schülern.
Die Absolventinnen und Absolventen

- reflektieren Werte und Werthaltungen und handeln entsprechend,
- üben mit den Schülerinnen und Schülern eigenverantwortliches Urteilen und Handeln schrittweise ein und
- setzen Formen des konstruktiven Umgangs mit Normkonflikten ein.

Kompetenz 6: Lehrerinnen und Lehrer finden Lösungsansätze für Schwierigkeiten und Konflikte in Schule und Unterricht.
Die Absolventinnen und Absolventen

- gestalten soziale Beziehungen und soziale Lernprozesse in Unterricht und Schule,
- erarbeiten mit den Schülerinnen und Schülern Regeln des Umgangs miteinander und setzen sie um und
- wenden im konkreten Fall Strategien und Handlungsformen der Konfliktprävention und -lösung an.

Handlungsfeld S: Im System Schule mit allen Beteiligten entwicklungsorientiert zusammenarbeiten

Kompetenz 9: Lehrerinnen und Lehrer sind sich der besonderen Anforderungen des Lehrerberufs bewusst. Sie verstehen ihren Beruf als ein öffentliches Amt mit besonderer Verantwortung und Verpflichtung.
Die Absolventinnen und Absolventen

- lernen, mit Belastungen umzugehen,
- setzen Arbeitszeit und Arbeitsmittel zweckdienlich und ökonomisch ein und
- praktizieren kollegiale Beratung als Hilfe zur Unterrichtsentwicklung und Arbeitsentlastung.

Kompetenz 10: Lehrerinnen und Lehrer verstehen ihren Beruf als ständige Lernaufgabe.
Die Absolventinnen und Absolventen

- reflektieren die eigenen beruflichen Haltungen, Erfahrungen und Kompetenzen sowie deren Entwicklung und können hieraus Konsequenzen ziehen,
- nutzen Ergebnisse der Bildungsforschung für die eigene Tätigkeit,
- dokumentieren für sich und andere die eigene Arbeit und ihre Ergebnisse,
- geben Rückmeldungen und nutzen die Rückmeldungen anderer dazu, ihre pädagogische Arbeit zu optimieren, nehmen Mitwirkungsmöglichkeiten wahr,
- kennen und nutzen Unterstützungsmöglichkeiten für Lehrkräfte und nutzen individuelle und kooperative Fort- und Weiterbildungsangebote.

Kompetenz 11: Lehrerinnen und Lehrer beteiligen sich an der Planung und Umsetzung schulischer Projekte und Vorhaben.
Die Absolventinnen und Absolventen

- wenden Ergebnisse der Unterrichts- und Bildungsforschung auf die Schulentwicklung an,
- nutzen Verfahren und Instrumente der internen Evaluation von Unterricht und Schule,
- planen schulische Projekte und Vorhaben kooperativ und setzen sie um und
- kennen und unterstützen Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Schule und Unterricht.

Handlungsfeld B: Schülerinnen und Schüler und Eltern beraten

Kompetenz 7 (siehe auch Handlungsfeld L): Lehrerinnen und Lehrer diagnostizieren Lernvoraussetzungen und Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern; sie fördern Schülerinnen und Schüler gezielt und beraten Lernende und deren Eltern.
Die Absolventinnen und Absolventen

- setzen unterschiedliche Beratungsformen situationsgerecht ein und unterscheiden Beratungsfunktion und Beurteilungsfunktion und
- kooperieren bei der Diagnostik, Förderung und Beratung inner- und außerschulisch mit Kolleginnen und Kollegen sowie anderen Professionen und Einrichtungen.

Leitlinie Vielfalt als Herausforderung annehmen und als Chance nutzen

Ausgangspunkt allen verantwortlichen Lehrhandelns ist die in den Lerngruppen gegebene Vielfalt auch in ihren interkulturellen, genderbezogenen, begabungsdifferenzierten, sozialen und behinderungsspezifischen Ausprägungen.
Lehrerinnen und Lehrer aller Lehrämter und in allen Schulformen

- nutzen die gegebene Vielfalt als Potenzial für bildenden und erziehenden Unterricht in Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen, Eltern sowie anderen Professionen und Einrichtungen,
- wirken am Aufbau geeigneter Strukturen und Verfahrensweisen im Umgang mit Vielfalt in Schule und Unterricht mit und entwickeln ein entsprechendes Professionsverständnis,
- erkennen Barrieren für Teilhabe und Lernen sowie Gefahren der Diskriminierung, tragen dazu bei diese abzubauen und gestalten Lernen für alle Lernenden,
- planen und gestalten herausfordernde Lernsituationen für alle Lernenden,
- berücksichtigen die individuelle Entwicklung in der deutschen Sprache aller Schülerinnen und Schüler bei der Gestaltung der Bildungs- und Erziehungsarbeit auch in multilingualen Kontexten, wertschätzen Mehrsprachigkeit sowie kulturelle Vielfalt und
- fördern Sprachbildung in allen Fächern und Fachrichtungen,
- setzen Medien und Kommunikationstechnologien lernförderlich und zur Sicherung von Teilhabe ein und
- nutzen die Chance der Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern.

10.9 Reflexion des eigenen Unterrichts (LiA / LAA)

Reflexion des eigenen Unterrichts

Ziel: Der Blick auf Ihre eigene Stunde "von oben" (Metareflexion)

Wie und was konnten die Kinder durch **Ihre Lernaufgabe** und **die Gestaltung Ihrer Stunde** lernen?

Wurde **im Sinne des Lernziels gearbeitet** und woran mache ich das fest?

Nennen Sie hierfür **konkrete Beobachtungen** zu den einzelnen Kinderleistungen (Aussagen /Produkte / Tätigkeiten etc.) und schätzen Sie die **Qualität des Lernens** einzelner Kinder ein.

Mögliche Beobachtungsaspekte innerhalb Ihrer Stunde (Was war in **IHRER** Stunde relevant?):

- Motivation für das Lernen gegeben?
- Arbeitsauftrag und Lernaufgabe verständlich?
- Kognitive Aktivierung der Lernenden?
- Angemessene Differenzierungsmöglichkeiten?
- Unterrichtsorganisation gelungen? - Methoden, Arbeits- und Kommunikationsformen, Medien- sowie Arbeitsmittel passend ausgewählt und lernförderlich (Sichtstrukturen)?
- Gesprächsführung und/oder Beratung zielförderlich? (Konstruktive Unterstützung)
- Sinnstiftende Kommunikation der Lernenden untereinander?
- Effektive Nutzung der Lernzeit?
- Erziehender Unterricht? (Umgang mit Konflikten, präventive Maßnahmen ergriffen, ...?)
- ...

→ **Stetiger Abgleich zwischen Ihrem Planungsziel und der erfolgten Durchführung**, um mögliche (Handlungs-) Alternativen / Konsequenzen in den Blick nehmen zu können.

→ **Begründen Sie ggf. mögliche Abweichungen** von Ihrer Planung.

Hat das Ziel der Unterrichtseinheit, die Lernaufgabe sowie die Durchführung des Unterrichts den längerfristig angelegten **Kompetenzzuwachs** unterstützt?

Konnten **die einzelnen Kinder** ihre jeweiligen Kompetenzen erweitern?

Welches Fazit ziehen Sie und/oder wie sieht Ihre konkrete Weiterarbeit aus (**Ausblick**)?

Bezüge zum Kerncurriculum, insbesondere:

Handlungsfeld U

- Unterrichtsplanung und -durchführung kriteriengeleitet reflektieren, auswerten und daraus Konsequenzen für die Weiterarbeit ziehen (RRSQ 2.2.1, A7; 4.2.1, A11) **Perspektive Reflexivität**

Handlungsfeld L

- Strukturierte Beobachtungen (...) zur fortlaufenden Kompetenzentwicklung nutzen (...)

Handlungsfeld S

- Berufliche Haltungen, Erfahrungen und Kompetenzentwicklungen insbesondere in kollegialen und multiprofessionellen Zusammenhängen reflektieren und Konsequenzen ziehen (RRSQ 3.4.2, A6; 4.1.3, A2; 4.2.1; 4.2.2; 4.3) **Perspektive Reflexivität**
- Feedback und kollegiale Beratung als Hilfe zur Unterrichtsentwicklung und Arbeitsentlastung praktizieren (RRSQ 2.8.1, A7; 3.4.2, A12)