

Unterrichtsbesprechung im Praktikum



Kurs: Samstag 29. April + Mittwochnachmittag 24. Mai 2023

Kursleiter: Roger Gut

1 Unterricht beobachten

So nicht!



Aber wie?

1.1 Zum Beispiel so:

Worauf sollen Sie achten, wenn Sie ein brauchbares Unterrichtsprotokoll schreiben wollen?

- Sammeln Sie so viele Informationen wie Sie können!
- Beschreiben Sie, was passiert, und zwar so genau wie möglich!
- Notieren Sie so oft wie möglich, was LehrerInnen oder SchülerInnen wörtlich sagen.
- Beschreiben Sie das Verhalten, statt das Verhalten zu interpretieren ("Schüler weint" statt "Schüler ist traurig").
- Notieren Sie, welche Aufgaben den SchülerInnen gestellt werden, was die Lehrperson oder die SchülerInnen an die Tafel schreiben, welches Buch gelesen wird, welche Seite dran ist usw.
- Verwenden Sie für häufig auftretende Wörter Abkürzungen (L = Lehrer, S = ein Schüler, SS = mehrere Schüler, T = Tafel, HA = Hausaufgaben usw.).
- Notieren Sie Beispiele aus Arbeiten von SchülerInnen statt nur Urteile abzugeben (z. B. Fehler notieren, die Sie in den Heften der Schüler beobachten, statt: "Schüler können es nicht").
- Notieren Sie auch Ihre eigenen Ideen, wie bestimmte Dinge geschickter gemacht werden können. Man muss aber später aus dem Protokoll erkennen, welches Ihre Ideen sind und was den tatsächlichen Unterricht betrifft.
- Notieren Sie sich manchmal zu einem beschriebenen Verhalten, wie es auf Sie gewirkt hat (freundlich/unfreundlich, ermutigend/entmutigend usw.). Dies kann gut beim nachträglichen Durchlesen geschehen.
- Beurteilen Sie nicht schon während des Protokollierens, was interessant/uninteressant, gut/schlecht, wichtig/unwichtig ist; verschieben Sie dies auf später.

nach Grell, Jochen & Monika (2010). Unterrichtsrezepte. 6. Aufl. Weinheim: Beltz. S. 296 - 297.

1.2 Unspezifisches Beobachten

- Charakterisierung:** Verschiedene Aspekte protokollieren
Interpretation deutlich von Beobachtung abheben
- Eignung allgemein:** Offener Fokus
» ergibt sehr viel Material
- Eignung in der Ausbildung:**
- Zu Beginn des Praktikums
 - Bei Übungslektionen
 - Beim Abschluss des Praktikums als Bilanz oder Zwischenbilanz (um neue Aspekte in den Blickwinkel zu bringen);

Möglichkeit 1

Zeit	Beobachtungen zum Unterrichtsverlauf	Kommentar / Interpretation (Deutungen, Anregungen, Beurteilungen...)

Möglichkeit 2

Unterrichtsphase	Beobachtungen zum Unterrichtsverlauf	Kommentar / Interpretation (Beurteilungen, Deutungen, Anregungen)
<i>UE: Fantasiereise</i> <i>Auftragserteilung für Gruppenarbeit</i>		

1.3 Spezifisches Beobachten

1.3.1 Kriterienorientierte Beobachtungen

Charakterisierung:	Unterricht im Hinblick auf im Voraus festgelegte Kriterien beobachten. Oft wird allerdings in der ersten Phase oder parallel dazu eine unstrukturierte Beobachtung geführt.
Eignung allgemein:	Wenn Kriterien vorhanden und klar sind.
Eignung in der Ausbildung:	Übungsschule Praktika: Gezielte Beobachtungen im Hinblick auf persönliche Zielsetzungen oder beobachtete Defizite. Prüfungslektionen

1.3.2 Hypothesenbestätigende bzw. -widerlegende Beobachtung

Charakterisierung:	Durch gezieltes Beobachten ein Urteil (Vermutung, Interpretation) überprüfen. Notiert wird nur, was sich auf die Fragestellung bezieht.
Eignung allgemein:	Wenn bereits Lektionen gesehen wurden. Wenn Unklarheiten / Uneinigkeiten herrschen.
Eignung in der Ausbildung:	Praktika (sicher nicht in der Anfangsphase)

Vermutung / Urteil	Bestätigende / widerlegende Beobachtungen
<i>Unterricht ist zu lehrerzentriert</i>	<i>- Lehrerin nimmt im Einstieg sechs Kinder dran + Die Regeln zum Verb werden in einer Erklärung dargeboten, Vorwissen der Kinder wird nicht abgerufen</i>

2 Unterrichtsgespräche im Mentoring

2.1 Grundstruktur einer Lektionsbesprechung

Vorbereitung

Zeit zur Vorbereitung des Gesprächs geben, Notizen durchgehen, individuelle Schwerpunkte setzen

1. Gesprächseröffnung

- Rahmen klären; Gesprächsebene festlegen (Feedback-, Reflexions- oder Orientierungsgespräch), Zeitrahmen und Zielsetzung wiederholen
- *Wichtig: Auch Gesprächsort und die Atmosphäre beachten! (in einem Raum, wo man ungestört arbeiten kann; Möglichkeit zum Mitschreiben; kurz lüften; etwas zum Trinken holen ...)*

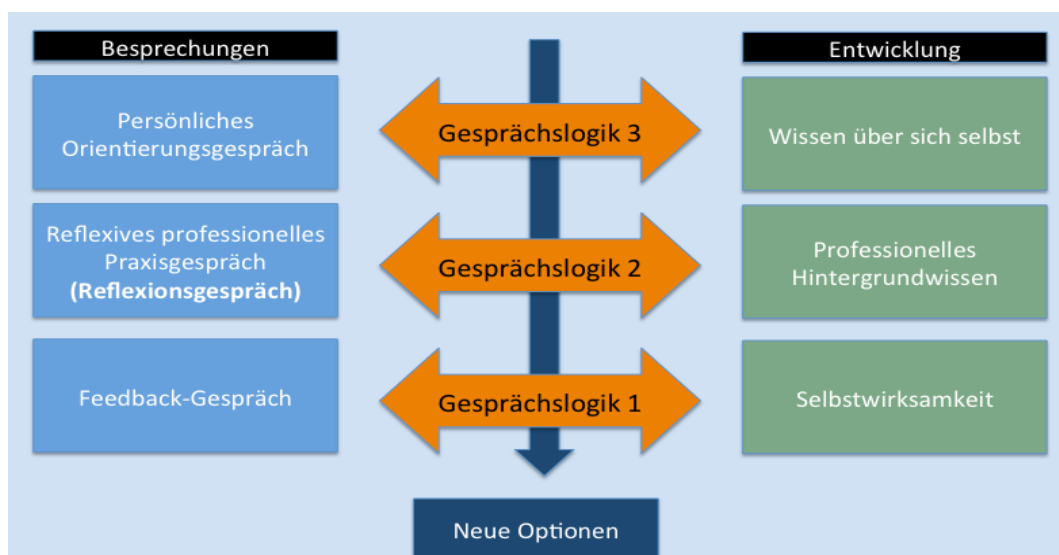
2. Gesprächsdurchführung

- nach den vereinbarten **Schwerpunkten**
- unter Beachtung der besprochenen Grundsätze zu den drei **Gesprächsebenen**
- Fokus auf das Lernen der Schülerinnen und Schüler und auf die Wirksamkeit der Handlungen der Lehrperson (Einflussbereich)
- Visualisierungstipp: **Wichtige Punkte schriftlich visualisieren**, evtl. gemeinsames Protokoll führen (vgl. Vorlage in diesem Skript)

3. Gesprächsabschluss

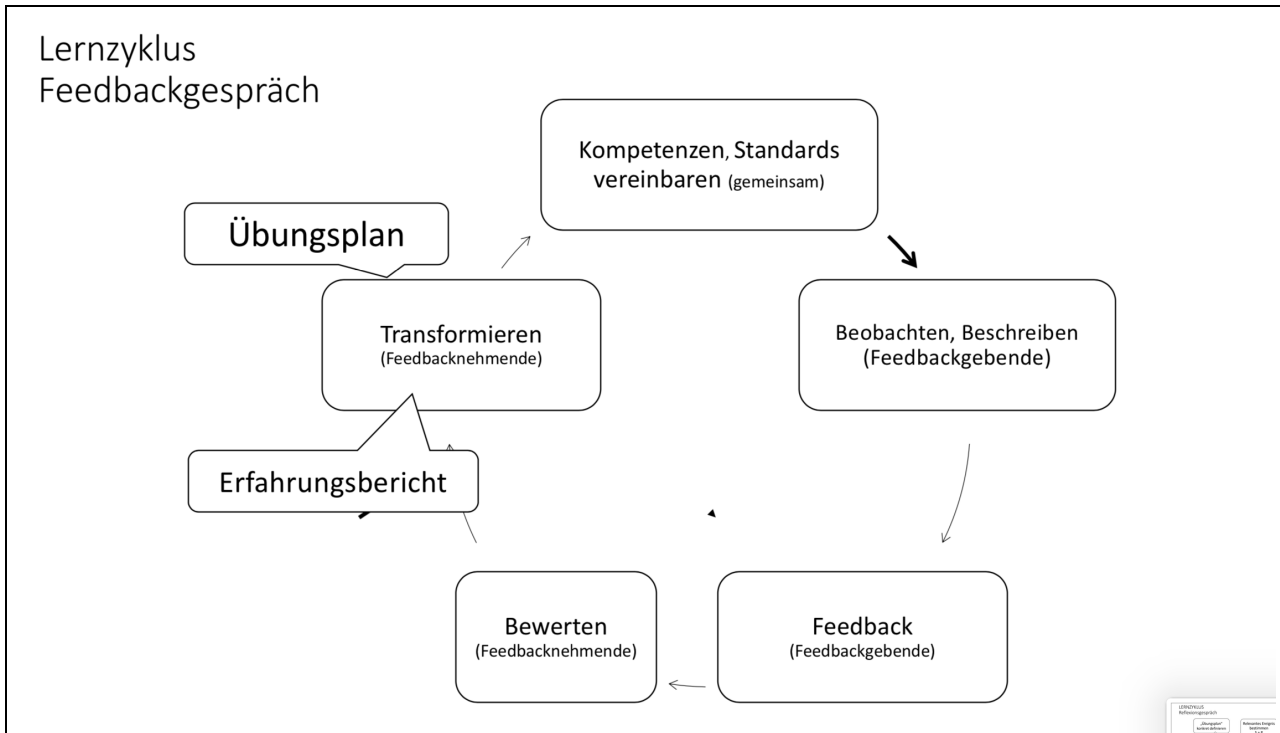
- Wichtigste Punkte durch Praktikantin / Praktikanten zusammenfassen lassen: Was nimmst du konkret aus dieser Besprechung mit? Was wirst du in der nächsten Lektion / den nächsten Lektionen umsetzen? Was sind deine konkreten Ziele? Gewichtung deutlich machen
- Praktikantin / Praktikanten Gelegenheit geben, nochmals Stellung zu nehmen, allfällige Verständnisfragen zu klären.
- kurze Metakommunikation z.B. zum Ertrag des Gesprächs; zu den Gefühlen; zur Gesprächsführung.

2.2 Gesprächsarten im Mentoring



2.4 Feedbackgespräch

Ohne Feedback sind zielgerichtete Veränderungen kaum möglich. Insofern ist das Feedbackgespräch für Lehrpersonen, die sich weiterentwickeln wollen elementar. Gleichzeitig zeigen Studien, dass Feedback vor allem bei einfachen Aufgabenstellungen deutliche Lerneffekte erzielt. Bei sehr komplexen Aufgaben ist die Wirkung des Feedbacks auf die Leistung hingegen nahe Null. Für die Lehrerbildung bedeutet dies, dass man das Feedbackgespräch vorderhand zum Training und zur Weiterentwicklung von einfacheren Handlungskompetenzen einsetzen sollte. Hilfreich sind dabei Kriterienraster und Checklisten, die sowohl der Praktikumslehrperson als auch dem Studenten, der Studentin bekannt sind.



Zielvereinbarung:

Die Beteiligten vereinbaren die Beobachtungsschwerpunkte. Die Indikatoren müssen beiden Seiten bekannt sein. Wenn keine Indikatoren vorliegen, sollten sie im Vorfeld gemeinsam festgelegt werden. Sinnvoll ist auch, wenn klar ist, wer am Schluss mit der Rückmeldung beginnt. Soll sich zuerst der Trainierende äussern oder ist zuerst die Sicht der Praktikumslehrperson erwünscht?

Beobachten/Beschreiben:

Wirksame Gespräche über Unterricht müssen sich vor allen Dingen auf verlässliche Tatsachen stützen. Solche Fakten gewinnt man am ehesten durch eine genaue Beobachtung. Entweder liegen bereits konkrete Indikatoren vor oder werden ansonsten gemeinsam festgelegt (vgl. oben Zielvereinbarung).

Feedback:

Im Feedbackgespräch wird dokumentiert, was der Fall ist. Das sichtbare Handeln steht dabei im Vordergrund. Zentral ist, dass eine beobachtete Handlung niemals in Vollkommenheit ausgeführt werden kann. Dies ist bei der Rückmeldung zu berücksichtigen, damit die Studierenden für Veränderungen motiviert werden. Dazu ist es notwendig die zentralen Kriterien eindeutig und prägnant anzusprechen. Im Zentrum stehen soll die Wirksamkeit des Handelns. Angesprochen wird das veränderbare Verhalten nicht Persönlichkeitseigenschaften.

Bewerten der Informationen:

Die Studierenden interpretieren für sich selbst die Relevanz der geäußerten Aussagen. Im Zentrum steht die Frage – wo war ich wirksam. Dadurch konzentriert man sich auf wesentliche Entwicklungsmöglichkeiten. Allfällige Diskrepanzen zwischen der Selbst- und Fremdwahrnehmung können ebenfalls in dieser Phase geklärt werden.

Konsequenzen, neue Zielsetzungen:

Durch den Fokus auf die eigene Wirksamkeit werden diese Verhaltensweisen stabilisiert. Die Studierenden werden sich der eigenen Selbstwirksamkeit mehr und mehr bewusst. Die Entwicklungsschritte werden im Erfahrungsbericht festgehalten. Aus den Beobachtungen und deren Bewertungen kann zudem der nächste Entwicklungsschritt festgelegt und in einem Übungsplan konkretisiert werden.

Zusammenfassend - zentral beim Feedbackgespräch:

1. Klare, beobachtbare Kriterien vereinbaren
2. Aussagen zur Wirksamkeit machen – beschreibend und verhaltensorientiert (im Hinblick auf Veränderbarkeit)
3. Positive Aussagen dominieren
4. Interpretation durch die Studierenden selbst – Klärung von Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung
5. Gemeinsam den nächsten Entwicklungsschritt festlegen

Hilfreiche Formulierungen:

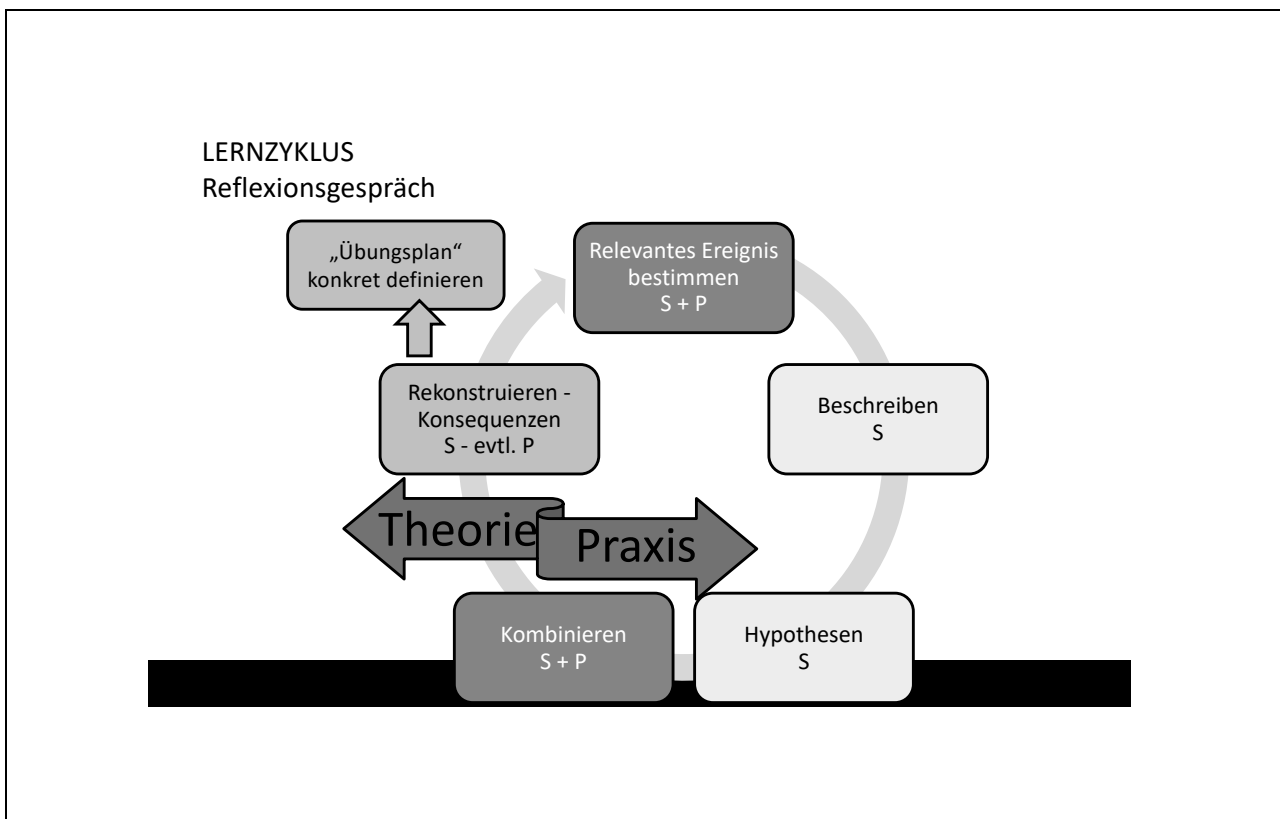
- Ich beobachte
- Das wirkt auf mich
- Ich wünschte mir

WIRKSAMKEIT UNTERSCHIEDLICHER FEEDBACKTYPEN

Korrektheit		Komplexität Aufgabe	
richtig	.43	hoch	.03
falsch	.25	tief	.55
Wiederholte Versuche		Zielsetzung	
ja	.55	schwierige Ziele	.51
nein	.27	einfache Ziele	.30
Verunsicherung		Selbstachtung	
ja	-.14	stark bedroht	.08
nein	.33	wenig bedroht	.47

(Kluger und DeNisi, 1996)

2.5 Reflexionsgespräch



Lernzyklus

- Relevante Ereignisse bestimmen: Massgebend ist das eigene Erleben oder die Wahrnehmung Dritter
- Beschreiben: Was ist wie und durch wen wann abgelaufen?
- Externalisieren: Welche Überlegungen stehen hinter den abgelaufenen Handlungen?
- Kombinieren: Welche möglichen Erklärungsansätze sind vorhanden?
- Rekonstruieren, Konsequenzen: Neue Sichtweisen klären und Umsetzung planen

Grundsätzliches

- Unterrichtsgeschehen ist in der Regel komplex und mehrdeutig
- Die Studentin wählt aus ihrer Sicht 1-2 relevante Ereignisse aus (allenfalls auch Praktikumslehrperson); anschliessend werden diese Ereignisse systematisch reflektiert. Ziel ist es zusätzliches professionelle Hintergrundwissen zu erschliessen. (Mehrperspektivität, Multikausalität)
- Es geht darum die Mehrperspektivität und Multikausalität von komplexen Unterrichtsereignissen zu erkennen.
- Gespräch soll in einem nichthierarchischen Rahmen zwischen zwei *ExpertInnen* des Unterrichtens erfolgen

Zusammenfassend – zentral beim Reflexionsgespräch

- Sich vor dem Gespräch 5' Zeit nehmen um die relevanten Punkte zu bestimmen
- 1-2 Punkte vertieft reflektieren
- Den Gesprächszyklus im Hinterkopf haben
 - Genügend Zeit für Beschreibung
 - Mehrere Hypothesen
 - Persönliche Schlussfolgerungen, event. Konkrete Konsequenzen
- Ziel ist ein vertieftes Verständnis der Situation (multikausal, mehrperspektivisch ...)

2.6 Orientierungsgespräch

Für Orientierungsgespräche im Praktikum können drei Anlässe unterschieden werden:

- Betroffenheit der Praktikantin über eine bestimmte Situation als Anlass
- Betroffenheit der Praktikumslehrperson über eine bestimmte Situation
- Standortgespräche

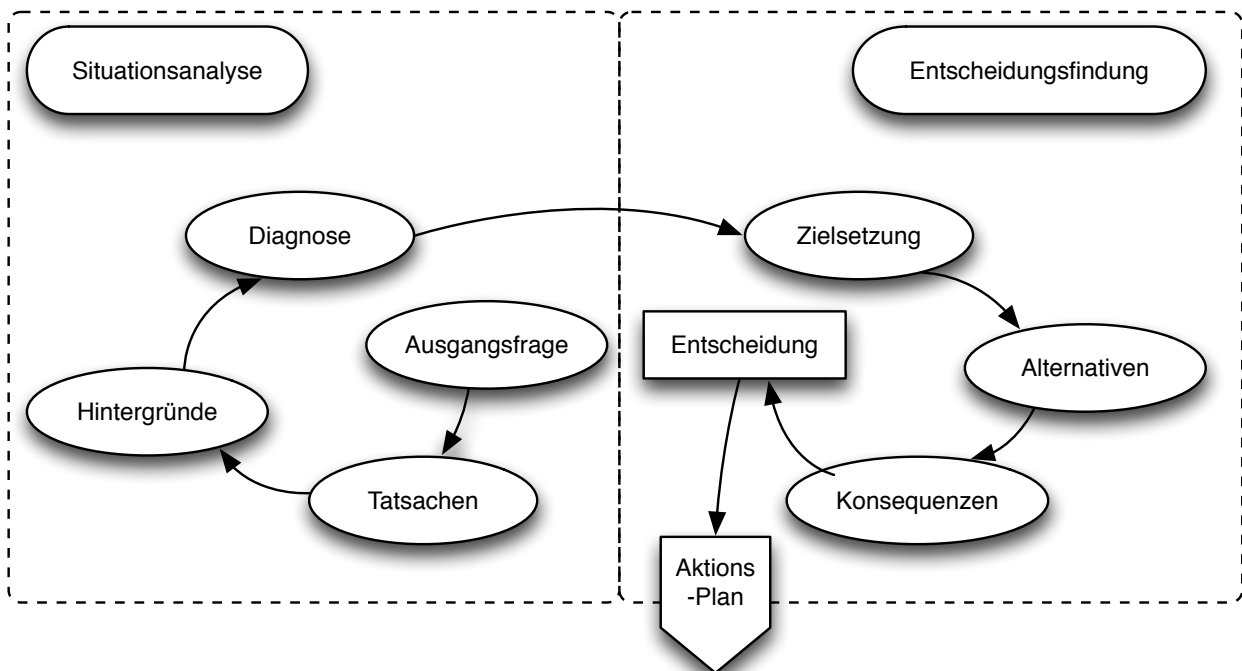
Beim Orientierungsgespräch steht die Person, das berufliche Selbst im Vordergrund. Meist gilt es eine Problemstellung zu analysieren und eine Entscheidung zu treffen. Aus diesem Grund besteht das Orientierungsgespräch in der Regel aus zwei Gesprächszyklen, der Situationsanalyse und der Entscheidungsfindung. Auch in Standortgesprächen finden diese Zyklen statt, wenn auch meist in verkürzter Form.

Zyklen

Situationsanalyse: Ausgangsfrage – Tatsachen – Hintergründe – Diagnose

Entscheidungsfindung: Zielsetzung – Alternativen – Konsequenzen – Entscheidung

» im günstigsten Fall entsteht ein Aktionsplan



Die Fragen in der nachfolgenden Tabelle helfen, das Orientierungsgespräch zu strukturieren und zu steuern. Die Zusammenstellung kann mit weiteren Fragen ergänzt werden, die dem Fragetyp der offenen Frage entsprechen und dem Ziel dienen, das Gefühls-, Erfahrungs- und Denkfeld der Kandidatinnen und Kandidaten möglichst breit zu erfassen.

Tabelle Frageinstrumentarium für die beiden Gesprächsschlaufen des persönlichen Orientierungsgesprächs (Niggli 2005. 126)

Situationsanalyse	Entscheidungsfindung
<p>1. Schritt: Die Ausgangsfrage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Können Sie die gegenwärtige Situation schildern? • Was geht Ihnen bei diesem Problem durch den Kopf? • Was denken andere über die Situation? • Wie würden Kolleginnen oder Kollegen von Ihnen über diese Situation denken? • Wie könnte sich das Problem künftig auswirken? 	<p>1. Schritt: Die Zielsetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie jetzt tun? • Was möchten Sie erreichen? • Welches Ergebnis möchten Sie erreichen?
<p>2. Schritt: Die Tatsachen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wer war am Problem beteiligt? • Wie war die Situation: Umstände im Unterricht, Zeitpunkt, Reaktion der Schüler und der Lehrperson? • Was machten die Schülerinnen und Schüler? • Wie haben Sie als Lehrkraft reagiert? • Gab es bereits Lösungsversuche? 	<p>2. Schritt: Die Alternativen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Lösungsmöglichkeiten kommen Ihnen in den Sinn? • Was hat Ihnen in ähnlichen Situationen schon geholfen? • Was können Sie tun, um das zu erreichen?
<p>3. Schritt: Die Hintergründe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Erklärungen haben Sie persönlich für diese Situation? • Was wollen die Schülerinnen und Schüler? • Welches sind Ihre persönlichen Stärken und Schwächen? • Wie denken die Schülerinnen und Schüler über das Problem, was sind ihre Motive? • Welche Regeln sind in dieser Situation zu beachten? • Haben räumliche Gegebenheiten einen Einfluss? • Welche Faktoren der Lernumwelt sind bedeutsam? • Wie ist die Beziehung zwischen Ihnen und den Schülern oder zwischen den Schülerinnen und Schülern? 	<p>3. Schritt: Die Konsequenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welches sind die Chancen und Risiken einzelner Möglichkeiten? • Was würde passieren, wenn Sie ihren Vorschlag durchziehen? • Was erhoffen Sie sich von Ihrer Massnahme?
<p>4. Schritt: Die Diagnose</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist für die Problemlösung bedeutsam? • Was sind die konkreten nächsten Schritte? 	<p>4. Schritt: Die Entscheidung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ist unbedingt zu beachten? • Wie genau wollen Sie dabei vorgehen?

Auftrag: Unterricht beobachten

Ziel *Aufgrund unterschiedlicher Ergebnisse das eigene Notieren von Beobachtungen hinterfragen und diskutieren*

Auftrag **Gemeinsamkeiten und Unterschiede feststellen**

WICHTIG:

*Es geht hier **nicht darum, die Lektion zu beurteilen**. Wir wollen die notierten Beobachtungen vergleichen, um daraus Schlüsse für unsere eigene Praxis als Beobachterinnen und Beobachter ziehen zu können.*

Vergleicht die Notizen, indem **Gemeinsamkeiten** und **Unterschiede** auf einem Flipchart festgehalten werden:

- **formal** (wie wurden die Notizen gemacht, z.B. Tabelle, Ausführlichkeit)
- **inhaltlich** (Was wurde konkret notiert? Welche **Qualitätsmerkmale** standen im Zentrum der Beobachtung?)

Erklärungen

- Diskutiert mögliche Erklärungen für die Unterschiede und deren Vor- und Nachteile
- Notiert die **zentralen Diskussionspunkte** sowie **offene Fragen** und **Thesen** auf einem Flipchart

Zusatz *Diskutiert erst nach Abschluss des Vergleichs, welche Rückmeldungen ihr dem Praktikanten geben würdet.*

Ergebnis Poster

Zeit nach Vorgabe

Material eigene Notizen

Gesprächsübung: Reflexionsgespräch

Ziel	<i>Ein Reflexionsgespräch gemäss den Schritten des Reflexionszyklus durchführen</i>
Auftrag	<p>Vorbereitung Verteilt zuerst die drei Rollen: Praktikumslehrperson, Student:in, Beobachter:in. Nehmt euch 5' Zeit, das Gespräch anhand der Notizen vom Unterrichtsvideo vorzubereiten (auch Student:in und Beobachter:in überlegen sich, welche zwei Schwerpunkte sie setzen würden).</p> <p>Durchführung Die Praktikumslehrperson ist verantwortlich für die Gesprächsleitung. Die Beobachter:in hütet die Zeit und beobachtet den Gesprächsanteil.</p> <p>Führt während 15'-20' ein Reflexionsgespräch durch. Beachtet dabei die Schritte des Reflexionszyklus. Die Gesprächsleitung liegt bei der Praktikumslehrperson.</p> <p>Auswertung <i>Austausch:</i> Die Praktikumslehrperson schildert, wie es ihr in ihrer Rolle ergangen ist. Anschliessend Rückmeldungen Student:in und Beobachter:in. Beachtet dabei auch die Emotionen, welche während des Gesprächs aufgetaucht sind, z.B. «... als du xy gesagt hast,</p> <p>Reflexionsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gesprächsanteil: wer hatte wie viel Gesprächszeit?• Inwiefern war die Studentin / der Student kognitiv gefordert? Woran war das zu erkennen?• Wurden die Phasen des Reflexionszyklus sichtbar?• Was war herausfordernd?• Offene Fragen zum Modell <p>Diskussion und gemeinsames Fazit</p>
Ergebnis	<p>Haltet im nachfolgenden Padlet euer Fazit sowie offene Fragen fürs Plenum fest.</p> <p>https://de.padiRet.com/rogergut/bung-reflexionsgespr-ch-nms-u0wdc6a4wn2ziz64</p>
Zeit	Ca. 45'

Gesprächsübung 3: Feedbackgespräch

- Ziele**
- *Sicherheit für die Durchführung von Feedback-Gesprächen gewinnen*
 - *Konstruktive Feedbacks geben indem Stärken fokussiert und ein Entwicklungsschwerpunkt benannt wird*

Individuell **Vorbereitung**

Lies deine Situation durch und suche allenfalls eine passende Checkliste aus dem Beobachtungsdossier. Stelle dir eine konkrete Unterrichtssequenz vor und notiere Beobachtungen.
Notiere dir Stichworte, wie du ins Gespräch einsteigst und wie du Stärken und Entwicklungsschwerpunkte ansprechen willst.

Tandem **Feedbackgespräch mit 3 verschiedenen PartnerInnen durchführen.**

Rolle PLP: Ausgangspunkt ist dein Situationskärtchen. Informiere deine Praktikantin zuerst über den gewählten Schwerpunkt. Gib anschliessend ein Kurzfeedback entsprechend dem Modell. Du hast dreimal Gelegenheit um dein Feedback zu variieren und auszuprobieren.

Rolle Praktikantin: Du erhältst der Reihe nach von drei verschiedenen Kursteilnehmenden ein Feedback. Reagiere auf dieses Feedback spontan.

Nach ca. 20' werden die Rollen gewechselt.

Jedes Feedbackgespräch läuft 4'

1. Gib deiner Praktikantin, deinem Praktikanten ein Feedback zu den Punkten, welche auf deinem Situationskärtchen beschrieben sind. Achte darauf, dass du die erwähnten Qualitäten, Stärken, Kompetenzen glaubwürdig betonst. Benenne den Entwicklungsschwerpunkt.
2. Lass der Praktikantin, dem Praktikanten Raum um auf dein Feedback zu reagieren.
3. Unterbrecht danach das Feedbackgespräch und tauscht kurz aus, wie das Gespräch gewirkt hat, was als hilfreich resp. erschwerend empfunden wurde.

Ergebnis	Individuell Notizen. Erkenntnisse aus dieser Feedbackübung
Zeit	Nach Vorgabe

Gesprächsübung Orientierungsgespräch

Ziel *Ein Orientierungsgespräch auf der Grundlage des Konzeptes durchspielen*

Vorbereitung Überlegt euch ein passendes Thema für ein Orientierungsgespräch – mögliche Themen könnten bspw. sein:

- Kleidungsstil / Körperpflege
- Nähe / Distanz zu S&S
- Reflexionsbereitschaft / Rechtfertigung
- Abwertende Haltung gegenüber S&S
- Grundtugenden (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit ...)
- Energiehaushalt während des Praktikums aufgrund von Perfektionsstreben und sehr hohen Ansprüchen an sich selber

Entscheidet euch für ein Thema. Falls eine Tandempartnerin ein echtes Klärungsanliegen hat, könnt ihr das Orientierungsgespräch auch damit durchspielen.

Ablauf Verteilt die Rollen. Führt das Gespräch durch, indem ihr euch an den Schritten des Orientierungsgesprächs anlehnt.
Ausgangsfrage – Tatsachen – Hintergründe – Diagnose

Auswertung Im Anschluss kurze gemeinsame Reflexion: Die Studentin schildert zuerst, wie es ihr in ihrer Rolle ergangen ist. Danach erläutert PLP, wie es ihr in ihrer Rolle ergangen ist. Beachtet dabei auch die Emotionen, welche während des Gesprächs aufgetaucht sind.

- Welche Formulierungen haben konkret geholfen?
- Was lief während dem Gespräch in meinem Kopf ab?
- Welche Emotionen sind wann aufgetaucht?
- Was war eher schwierig, herausfordernd?
- Was hat mich allenfalls irritiert?

3 Literaturverzeichnis

- Achermann, E. et al.* (2000). Lernpartnerschaften. In Tandem und in Gruppen gemeinsam lernen. Aarau: Erziehungsdepartement, Sektion Fortbildung.
- Bohl, T.; Budde, J.; Rieger-Ladich, M. (Hrsg.)* (2017). Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Brophy, Jere* (2001): Gelingensbedingungen von Lernprozessen. International Academy of Education. (URL: www.member.uni-oldenburg.de/hilbert.meyer/download/brophy.pdf)
- Escher, D.; Messner, H.* (2015). Lernen in der Schule. Bern: hep verlag. 2. Überarbeitete und erweiterte Auflage.
- Felten, M.; Stern, E.* (2012). Lernwirksam unterrichten. Im Schulalltag von der Lernforschung profitieren. Berlin: Cornelson.
- Fröhlich, Werner D.* (2010): Wörterbuch Psychologie. München: DTV. 26. Überarbeitete Auflage
- Gerrig, Richard J. Zimbardo, Philipp G.* (2016): Psychologie. Berlin, Heidelberg, New York : Axel Springer. 20. Überarbeitete Auflage.
- Gold, Andreas* (2015). Guter Unterricht. Was wir wirklich darüber wissen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Goldstein, E. Bruce* (2008): Cognitive Psychology. Connecting Mind, Research and Everyday Experience. Belmont CA : Thomson Higher Education. 2. Auflage.
- Grell, J. & Grell, M.* (2010). Unterrichtsrezepte. Weinheim: Beltz.
- Grunder, H. U.; Ruthemann, U.; Scherer, S.; Singer, P.; Vettiger, H.* (2012). Unterricht: verstehen - planen – gestalten - auswerten. Hohengehren: Schneider. 3. überarbeitete Auflage.
- Hattie, John A. C.* (2017): Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen: Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von "Visible Learning for Teachers". Baltmannsweiler: Schneider Verlag 3. überarbeitete Auflage
- Helmke, A* (2008): Unterrichtsqualität. Erfassen – Bewerten – Verbessern. Seelze: Kallmeyer
- Luthiger, H.; Wilhelm, M.; Wespi, C.; Wildhirt, S.* (2017). Kompetenzförderung mit Aufgabensets. Bern: hep-Verlag.
- McElvany, E.; Bos, W.; Hotappels, H. G.; Gebauer, M.M.; Schwabe, F. (Hrsg.)* (2016). Bedingungen und Effekte guten Unterrichts. Münster: Waxmann.
- Meyer, Hilbert* (2016). Praxisbuch: Was ist guter Unterricht? Struktur, Lernzeit, Klima. Cornelsen Verlag
- Mittelstädt, Holger* (2006). Basics für Junglehrer. Mülheim: Verlag an der Ruhr.
- Niggli, A.* (2005). Unterrichtsbesprechung im Mentoring. Oberentfelden. Sauerländer Verlage AG.
- Schulz von Thun, F.* (2008). Miteinander reden 1-3: Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Hamburg. Rowohlt Verlag.
- Steffens, U., Höfer, D.* (2012): Was ist das Wichtigste beim Lernen? Folgerungen aus der Hattie-Studie (Teil 1): Die Lehrperson im Zentrum der Betrachtungen. In: Schulverwaltung, Ausgabe Hessen/Rheinland-Pfalz, 17, Heft 10, S. 290-292.
- Terhart, Ewald* (2007): Was wissen wir über gute Lehrer? Ergebnisse aus der empirischen Lehrerforschung. In: Friederich Jahresheft XXV, 20-25.
- Tschekan, K.* (2014). Kompetenzorientiert unterrichten. Eine Didaktik. Berlin: Cornelson. 4. Auflage.
- Villiger, C.; Trautwein, U.* (2015): Zwischen Theorie und Praxis. Ansprüche und Möglichkeiten in der Lehrer(innen)bildung. Göttingen: Waxmann.