

Wie kann Selbstevaluation angeregt werden?

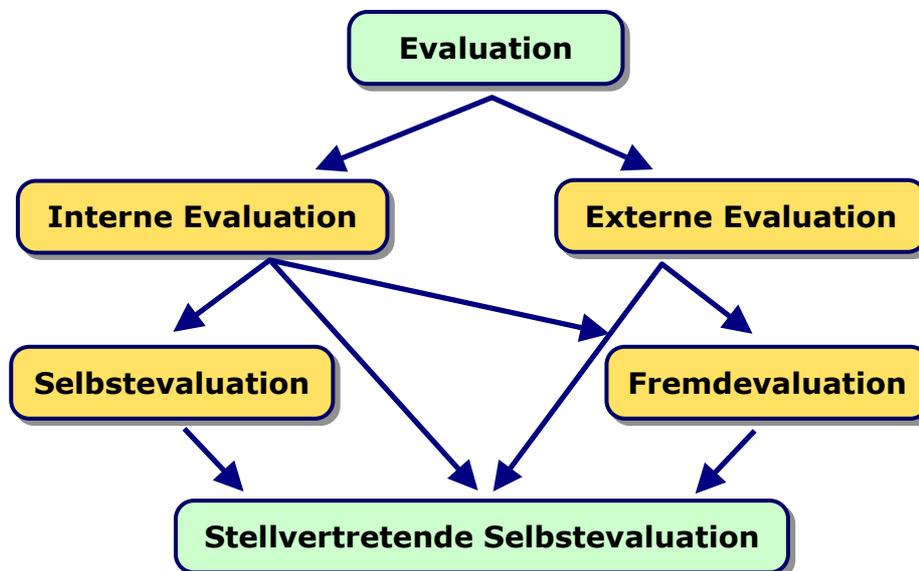
Frank Jank, Sandy Seim

Fremdbewertung spielt im pädagogischen, betrieblichen und administrativen Bereich seit je eine bedeutsame Rolle. Neben Lob, Tadel, Zensuren, Zeugnissen und Gutachten existieren vielfältige Leistungsbeurteilungen informeller oder formeller Art zu verschiedenen Bereichen und Persönlichkeit, Intelligenz, Befindlichkeit, affektivem, (psycho)motorischem und sozialem Verhalten in Diagnostik mittels freier oder standardisierter Form. Im Unterschied zu alltäglichen Beurteilungen gründet sich wissenschaftlich fundierte Fremdbewertung auf die Beachtung von Hauptgütekriterien wie Objektivität, Zuverlässigkeit (Reliabilität) und Gültigkeit (Validität) und Nebenkriterien wie Normiertheit, Vergleichbarkeit, Ökonomie und Nützlichkeit (Lienert 1989). Selbstevaluation baut auf der Überzeugung auf, dass Schulqualität erhalten und gefördert werden kann, wenn die Lehrkräfte vor Ort ihre Erfahrungen und ihr Wissen austauschen und für Entwicklungen fruchtbar machen. Sie sind es, welche die Schulqualität hervorbringen und welche die umfassendsten Kenntnisse über die Schule und ihr Umfeld besitzen. Heute nehmen die einzelnen Lehrerinnen und Lehrer die Verantwortung für eine hohe Schulqualität vorwiegend individuell wahr. Mit Selbstevaluation ist die Zielsetzung verbunden, dass die einzelnen Schulen schrittweise auch gemeinsame Formen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung aufbauen und diese im Schulbetrieb fest verankern. Die folgenden Praxishilfen zeigen Möglichkeiten auf, wie Evaluation im Schulalltag aussehen kann. Die vorliegende kleine Auswahl soll das breite Spektrum der Möglichkeiten der Selbstevaluation deutlich machen.

Ein erstes Verständnis von Selbstevaluation

Im alltäglichen Sprachgebrauch wird unter Evaluation verstanden, dass irgendetwas von irgendjemandem in irgendeiner Weise nach irgendwelchen Kriterien bewertet wird. Dass dieses Verständnis für wissenschaftliche oder fachliche Zwecke nicht ausreichen kann, leuchtet unmittelbar ein, denn mit dieser Definition wäre jegliche bewertende Äußerung von der Art "Die Maßnahme XY ist super gelaufen" schon als Evaluation zu interpretieren. Im wissenschaftlich-fachlichen Kontext kann man von einer Evaluation erst dann sprechen, wenn "Programme, Maßnahmen, Organisationen etc. durch Personen, die zur Bewertung besonders befähigt sind, in einem objektivierten Verfahren nach explizit auf den Sachverhalt bezogenen und begründeten Kriterien (und ggf. Standards) bewertet (werden)" ([Kromrey](#) 2001: 108). Dabei kann Evaluation als eine Maßnahme der Qualitätssicherung, die wiederum als eine Ausprägung des Qualitätsmanagements in Sozialen Organisationen begriffen werden (nach [König](#) 2000: 33):

Wichtig ist - neben einer Vielzahl weiterer möglicher Unterscheidungen - die Abgrenzung zwischen interner und externer Evaluation und zwischen Selbst- und Fremdevaluation. Die folgende Übersicht nach [König](#) (2000: 37) kann dies veranschaulichen:



Die Unterscheidung zwischen **interner** und **externer Evaluation** bezieht sich auf die Stellung der Evaluatoren:

Kommen diese aus der Einrichtung selbst, handelt es sich um eine interne Evaluation, kommen diese von Außen, spricht man von einer externen Evaluation.

Die zweite Unterscheidungsebene bezieht sich auf die **Gegenstände** der Evaluation:

Sind die Evaluatoren selbst Gegenstand der Evaluation, handelt es sich um eine **Selbstevaluation**, im anderen Fall um eine interne oder externe **Fremdevaluation**. (vgl. hierzu [König](#) 2000: 36/37).

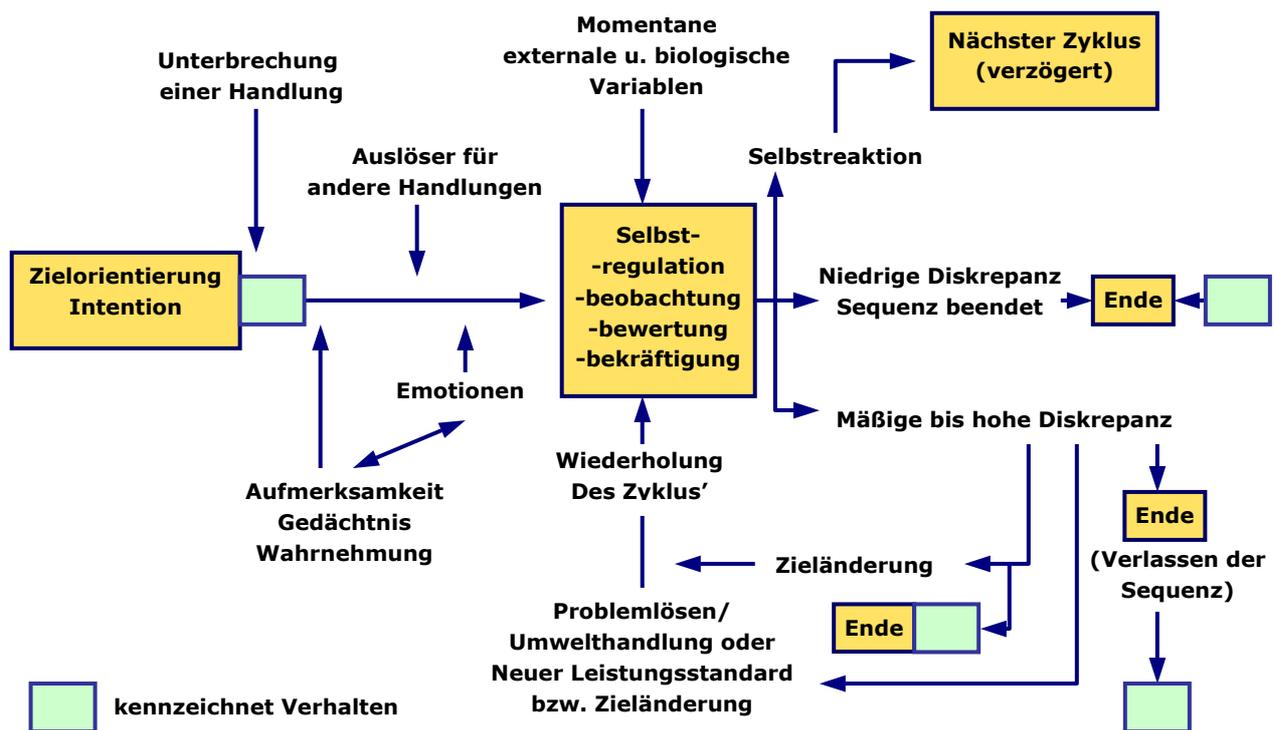
Eine stellvertretende Selbstevaluation liegt z.B. dann vor, wenn Seminarteilnehmer für einen Sozialarbeiter in einem Sozialen Dienst - wenn möglich in Kooperation mit ihm - eine Selbstevaluation planen und durchführen.

Auf dieser Basis kann Selbstevaluation in folgender Definition vorgestellt werden:

"Selbstevaluation meint die Beschreibung und Bewertung von Ausschnitten des eigenen alltäglichen beruflichen Handelns und seiner Auswirkungen nach selbst bestimmten Kriterien." ([König](#) 2000: 38)

Selbstbewertungsprozesse – Vorläufer heutiger Selbstregulierungsmodelle

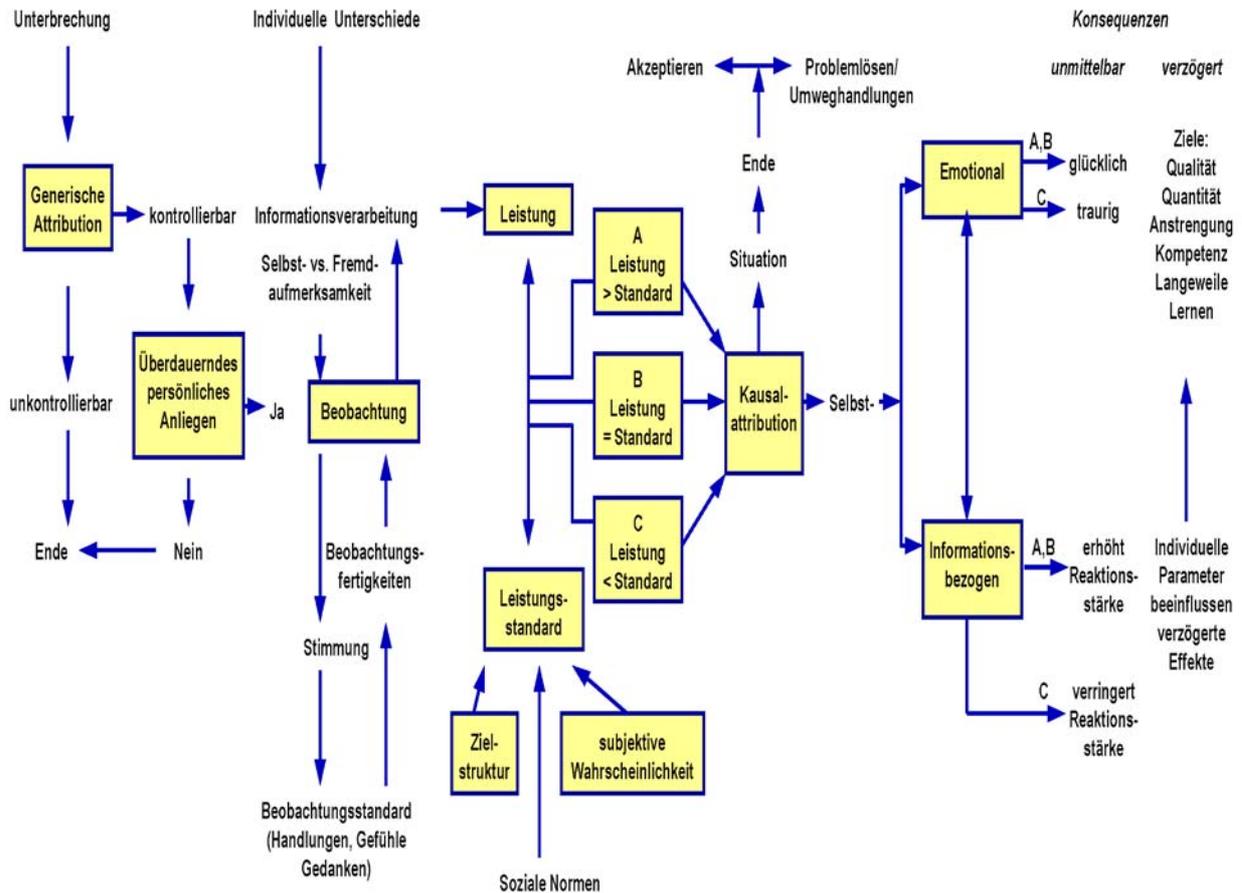
Durch den Einbau vermittelnder internal-psychologischer Komponenten hat Kanfer (1971; 1975) einen Vorläufer heutiger Selbstregulationsmodelle entwickelt, in welchem das Individuum seine Aufmerksamkeit auf das Verhalten richtet (vgl. Abbildung):



In einem ersten Schritt werden Informationen über das momentane Verhalten eingeholt (Selbstbeobachtung). Diese Informationen werden in einem zweiten Schritt mit bestimmten Standards und Kriterien verglichen (Selbstbewertung). Das Ergebnis des Bewertungsprozesses führt in einem dritten Schritt zu Konsequenzen (positive oder negative Verstärkung) für das Verhalten (Selbstverstärkung).

Selbstbewertungsprozesse - Komplexe Vernetzungen

Wenn in neueren Selbstregulationsmodellen zunehmend mehr Variablen berücksichtigt werden, führt dies zu immer umfangreicheren und komplexeren Vernetzungen.



Nach dem Modell ist bei der Bearbeitung einer Aufgabe zunächst durch **Selbstbeobachtung** abzuklären, welche Formen der Informationsverarbeitung sowie der kognitiven, emotionalen und motorischen Befindlichkeit (Gedanken, Gefühle, Handlungen) vorliegen. Hierbei sind Momente der äußeren Umgebung, eigene psychische Verhaltensmuster und biologisch-physiologische Komponenten (wie Müdigkeit, Erschöpfung, Krankheit etc.) bedeutsam. Neben der Selbstbeobachtung wird in der Selbstbewertung die Leistung an einem subjektiven (eigenes Aspirationsniveau) oder inhaltliche Standard (Aufgabenstruktur, Arbeitsverhältnisse) gemessen. Je nachdem, ob die Leistung dem Standard entspricht, ihn übertrifft oder unterschreitet, erfolgt Selbstkonsequenz nach der Analyse der Kongruenz oder Diskrepanz von Ist- und Soll-Zustand eine unmittelbare Selbstverstärkung entweder in Form emotionaler Befindlichkeit (Zufriedenheit, Traurigkeit etc.) oder sachbezogener Informationsparameter. Hier spielen Überlegungen zur angemessenen Anstrengungsbereitschaft, der Kompetenz, der Qualität und Quantität und schließlich gegebenenfalls der Aufforderung zum Erwerb neuer Problemlösestrategien eine Rolle.

So erfordert etwa die Aufgabe, die eigene Firma auf einer Konferenz zu präsentieren, nicht nur eine differenzierte Selbstbeobachtung (Einschätzung der eigenen Möglichkeiten, Ressourcen und Schwierigkeiten bei der Darstellung vor unterschiedlichen Publikum), sondern auch eine vorausgehende Selbstbewertung (Klärung des eigenen Anspruchs, angemessene Form der Repräsentanten etc.) und nicht zuletzt Selbstverstärkung.

Selbstgesteuertes Lernen – eine Arbeitsdefinition

„Selbstgesteuertes Lernen ist eine Idealvorstellung, die verstärkte Selbstbestimmung hinsichtlich der Lernziele, der Zeit des Ortes, der Lerninhalte, der Lernmethoden und Lernpartner sowie vermehrter Selbstbewertung des Lernerfolgs beinhaltet.“ (Neber 1978, S.22)

Die Determinanten des Lernprozesses werden vom Lernen selbst bestimmt. Der Lernende regelt seine inneren und äußeren Lernaktivitäten selbst im Sinne eines bewussten, planmäßigen, intendierten Lernens. Selbststeuerung wird oft als Gegenpol zur Fremdsteuerung verstanden. Dabei ist ein völlig selbstgesteuertes Lernen ebenso Utopie, wie es kein Lernen gibt, das ausschließlich fremdgesteuert ist.

Neber geht von folgenden Komponenten Selbstgesteuerten Lernens aus:

- 1. Lernziele**
- 2. Operationen und Strategien der Informationsverarbeitung**
- 3. Zielorientierte Kontrollprozesse (Vergleich, Bewertung, Auswertung und Rückmeldung)**

Das Ausmaß, in dem diese Komponenten durch den Lernenden beeinflussbar sind, bedingt seine Möglichkeiten zum selbstgesteuerten Lernen.

Ziele und Werte des Selbstgesteuerten Lernens

Beim Konzept Selbstgesteuertes Lernen gehen wir von folgenden Grundwerten und Zielen aus:

- **Mündiger Mensch**
- **Selbstbestimmung**
- **Selbstverantwortung**
- **Autonomie im Lernen**
- **Selbstständigkeit im Denken und Handeln**
- **Förderung der Lernkompetenz**
- **Vorbereitung auf lebenslanges Lernen**
- **Kritikfähig- und -willigkeit**
- **Förderung von sozialer Kompetenz**
- **Kommunikationsfähigkeit**
- **Konfliktfähigkeit**
- **Selbstvertrauen**
- **Freiheit von Status- und dogmatischem Hierarchiedenken**
- **Selbstbewusstsein**
- **Problemlösefähigkeit**

Diese Ziele sind auf einen Entwicklungsprozess bezogen, an dem sämtliche Beteiligten mitwirken.

Pädagogische Ökologie des Selbstgesteuerten Lernens

Effektives Selbstgesteuertes Lernen erfordert eine offene Lernumwelt, die in die drei Aspekte

- **Lernorganisation**
- **materielle Lernumwelt** und
- **personale Lernumwelt**

gegliedert werden kann.

Selbstgesteuertes Lernen ist insofern immer zugleich auch als selbstorganisiertes Lernen anzusehen. Aber beide Begriffe sind nicht vollkommen gleichbedeutend. Der Begriff Selbstorganisation bezieht sich auf die aktive, eigenständige Strukturierung und Ordnung beim Lernen. Als selbstgesteuert sollte Lernen nur dann bezeichnet werden, wenn die Lernenden über Aufgaben, Methoden und Zeitaufwand zumindest mitentscheiden können.

Die materielle Lernumwelt sollte anregende Lernmaterialien enthalten, die zum Experimentieren und zu einem aktiven Umgehen mit der Lernumwelt einladen. In der personalen Lernumwelt macht der Lehrende als Förderer Lernen möglich. Er teilt mit dem Lernenden die Verantwortung für den Lernprozess. Er ist ein Lernberater, -helfer, -organisator, der Lernprozesse anregt und Hilfsmittel – einschließlich der eigenen Person – anbietet.

Da sich das Selbstgesteuerte Lernen auf das „Selbst“, das Individuum, bezieht, ist es notwendig, eine Individualisierung des Lernens sicherzustellen. Kein Lehrer gleicht dem anderen, d.h. Lernende kommen mit unterschiedlichen Voraussetzungen in die Lernsituation.

Selbstevaluation - Funktionen

Evaluation ist die systematische Sammlung, Analyse und Bewertung von Informationen über schulische Arbeit. Die Selbstevaluation meint einen kontinuierlichen und systematischen Lern- und Arbeitsprozess der Schule, bei dem von den Beteiligten vor Ort selbst Informationen über das Lernen, den Unterricht und die Schule gesammelt werden, um Erkenntnisse aus ihnen zu gewinnen, zu begründen und zu bewerten. (vgl. Burkhard/Eikenbusch, 2000, S. 23/24)

Es gilt der Grundsatz: Nur wer neugierig ist auf das Ergebnis, sollte auch evaluieren, d.h. jede Evaluation sollte von einem speziellen Erkenntnisinteresse getragen sein. Evaluation findet also niemals um ihrer selbst willen statt, sondern erfüllt stets spezifische Funktionen.

Planung, Steuerung und Beteiligung bei Schulentwicklung

Evaluation hat „Werkzeugcharakter“ für Unterrichts- und Schulentwicklung. Daten und Informationen werden bei Beteiligten/ Betroffenen gesammelt, um ihre Sichtweise einzuholen, um Entscheidungen treffen zu können und um gesichertes Wissen über die Effektivität und Effizienz von eingesetzten Verfahren oder von Konzepten zu erhalten.



Selbstevaluation



Rechenschaftslegung

Evaluation analysiert und bewertet die Qualität von erreichten Ergebnissen und von Arbeitsprozessen. Durch Evaluation kann man sich selbst und anderen Rechenschaft über die eigenen Leistungen geben und die Einhaltung eigener oder fremder Standards sowie der Zielerreichung prüfen.

Selbstvergewisserung, Forschung und Erkenntnisgewinn

Mit Evaluation soll das Wissen über die eigene Situation erweitert, sollen neue Einsichten gewonnen werden, um Handlungssicherheit und Orientierung zu erhalten. Dahinter steckt die Vorstellung, das jemand, der mehr über die Wirkung des eigenen Handelns, über die Realisierung von Zielen und die Voraussetzungen seines Arbeitsbereiches weiß, Situationen und Probleme besser verstehen und somit gezielter und wirkungsvoller handeln kann.

Schritte der Selbstevaluation

Evaluation sollte im Idealfall nacheinander folgende **Arbeitsschritte** durchlaufen:

1. Evaluationsbereich auswählen und Ziel der Evaluation klären:

Worüber möchte ich Erkenntnis gewinnen? Was ist das Ziel der Evaluation?

2. Vorgehen planen und Methoden zur Datensammlung auswählen:

kommen?
Welchen Aufwand kann und will ich leisten?

3. Daten analysieren und bewerten:

Was sagen mir die Ergebnisse über meinen Evaluationsgegenstand?

4. Konsequenzen vereinbaren und nächste Schritte planen:

Ergibt sich aufgrund der Ergebnisse Handlungsbedarf?

Techniken der Selbstevaluation im Überblick

- **Schriftliche Befragungen**
- **Strukturierte Gespräche/Interviews**
- **Auswertung vorhandener Daten/Dokumentenanalyse**
- **Beobachtung**
- **kreative Verfahren**

Mündliche Einzel- und Gruppenbewertung

Die Weiterentwicklung neuer Beurteilungsformen ist mit der Weiterentwicklung von Unterricht verbunden. Es sind Veränderungsprozesse in Schule und Unterricht, die sich auf unterschiedlichen Ebenen vollziehen, unterschiedliche Betrachtungsweisen offenbaren und Zeit von der Verständigung bis zur Durchsetzung benötigen.

Erfahrungen zeigen, dass sich die Weiterentwicklung neuer Beurteilungsformen in Schule über die Verständigung zu unterrichtlichen Leitbildern und Unterrichtskonzeptionen bis zur Spezifizierung der Beurteilungsformen vollzieht. Dies kann in der Einzelschule über eine Verständigungsphase in den Fachkompetenzen mit

schulinternen Fortbildungen einhergehen und dann zu konkreten Vereinbarungen in der Schulkonferenz führen, welche Formen der Leistungsbeurteilung und -dokumentation grundsätzlich angewandt werden sollen. Dieser Konsens ist schließlich über die Fachkonferenzen, Klassenkonferenzen, Lehrerteams und Lehrkräfte zu konkretisieren und umzusetzen.

Zur Förderung der kritischen Einschätzung sowohl eigener als auch fremder Leistungen können folgende Quellen der Bewertung herangezogen werden:

- Der Lehrer schätzt den Schüler ein – **Lehrerbewertung**
- Ein Schüler schätzt einen Mitschüler ein (vorrangig in der Gruppenarbeit) – **Fremdbewertung durch den Schüler**
- Der Schüler schätzt sich selber ein – **Selbstbewertung**

Selbstbewertung und Selbstbeurteilung im Unterricht

Die Selbstbewertung und Selbstbeurteilung muss mit den Schülerinnen und Schülern geübt werden. Übungsfelder zu Beginn sollten Selbsteinschätzungen in kürzeren Phasen, z.B. bei der Gruppenarbeit sein. Hier ist die Komplexität durch die Konzentration auf einzelne Schwerpunkte zu reduzieren.

Längerfristige Strategien erfassen die Verantwortlichkeit aller Unterrichtsfächer, sind auf 2-3 x im Schuljahr in Verbindung mit Referaten, Jahresarbeiten, Projekten oder Portfolios über die Klassen- oder Jahrgangskonferenzen festzulegen. Unterschiedliche Formen, wie Feedback, Fragebögen, beobachtungsgestützte Urteile, Lerntagebücher und Portfolios können zur Anwendung kommen.

Gruppenbeurteilung

Individualisierte Lernprozesse an komplexeren Aufgaben erfordern im Prozess vielfältige Reflexionen und Entscheidungen. So sind beispielsweise die Reihenfolge der Arbeiten, die effektive Zeiteinteilung, die sinnvolle Materialauswahl und der Medieneinsatz usw. einzuschätzen. Übungen in der Gruppe, wo die stützende Aufmerksamkeit und kritische Hilfestellung der Mitschüler wirkt, bereiten diesen Befähigungsprozess gut vor.

Variante 1 zur Selbstbewertung in Partner- oder Gruppenarbeit
(nach Praxis Schule 2/00. Westermann-Verlag. Seite 17)

Team-Name: _____

- o Ich würde sagen, dass...
- o Aber findest du nicht...?

→ Diskutiert, einigt euch und kreuzt in den Spalten das Entsprechende an.

	A Regeln aufgestellt und eingehalten	B Ideen ein- gebracht, eigene Ma- terialien	C Teilaufgabe realisiert, dazu sich ausge- tauscht	D Konflikte ruhig gelöst	E gegenseitig ermuntert und gehol- fen
immer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
meistens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
manchmal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr selten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Variante 2 zur Selbstbewertung der Gruppenarbeit

Bewertungsraster (Vgl. Heinz Klippert: Teamtraining. Übungsbausteine für den Unterricht. Beltz Verlag. 1994. S. 195.)

→ Trage bei jedem Verhalten ein, wie du sich selber bewertest (Sb) und wie du deine Mitstreiter in der Gruppe beurteilst (Fb).

B Vergeben kannst du zwischen 0 und 6 Punkten. Je höher die Punktzahl, desto deutlicher zeigt sich das Verhalten. 6 Punkte steht also für eine sehr gute Leistung, 0 Punkte für eine miese Leistung. Bei unterschiedlichen Leistungen findet der Arbeitsgruppenleiter in Absprache mit den Arbeitsgruppenmitgliedern einen Kompromiss (Ø Spalte/Durchschnittswert)

Verhalten in der Gruppe	Namen der Gruppenmitglieder														
	Sb	Fb	Ø	Sb	Fb	Ø	Sb	Fb	Ø	Sb	Fb	Ø	Sb	Fb	Ø
Hilft anderen geschickt und geduldig															
Bringt mit Vorschlägen die Gruppe voran															
Achtet auf zügiges Arbeiten															
Bemüht sich, dass alle mitkommen															
Kann zuhören, auf andere eingehen															
Ist sachkundig, kann argumentieren															
Arbeitet aktiv, interessiert mit															
Vermittelt bei Konflikten															
Hält die Regeln der Gruppe ein															
Spricht Missstände an															

Lernverhalten im Unterricht

Variante 1 zur Selbstbeobachtung in Partner- und Gruppenarbeit (Nach Praxis Schule 2/00. Westermann-Verlag. Seite 17)

Name: _____

Datum: _____

Das Lernziel dieser Stunde war:

→ Denkt bitte gut über die vergangene Stunde nach und beantworte dann folgende Fragen:

Was habe ich dazu beigetragen, um das Lernziel zu erfüllen: _____

Was habe ich getan, damit meine/mein Gruppe/Partner gut arbeiten konnte:

Ich denke, darin sollte ich mich noch verbessern: _____

Variante 2 zur Selbstbewertung als Fragebogen (nach Praxis Schule 2/00. Westermann-Verlag. Seite 15)

Fragebogen

Ich fühle mich in dieser Klasse

- Gut
- Nicht so gut
- Überhaupt nicht gut.

Kurze Begründung: _____

Ich hätte zur Verbesserung des Klassenklimas folgende Änderungsvorschläge:

Den Umfang der Hausaufgaben empfinde ich als:

- Zu viel
- Zu wenig
- Genau richtig

Ich verstehe den Unterrichtsstoff

- Immer
- Manchmal
- Fast nie
- Nur, wenn ich oft nachfrage.

Ich arbeite im Unterricht mit:

- gern
- ungern
- oft
- nie
- selten.

Begründung: _____

Was brauchte ich, um den Unterrichtsstoff zu verstehen?

Damit ist im Unterricht klappt, müsste ich folgende Regeln durch mich besser einhalten:

Damit im Unterricht es besser klappt, möchte ich, dass die Lehrerin/der Lehrer folgendes Verhalten ändert:

Variante 3 zur Selbstbewertung

(nach Praxis Schule 2/00. Westermann-Verlag. Seite 16.)

Anonyme Befragung sichern.

habe ein Recht auf meine Gedanken!

Ich fühle mich im Moment

+	-

Wenn ich frei entscheiden könnte, dann

Ihnen, Frau/Herr Möchte ich sagen, dass

Folgendes bereitet mir in letzter Zeit große Sorgen/Macht mir Freude:

+	-

An Ihrem Unterricht, Frau/Herr, mag ich nicht

Könnten wir nicht

Variante 4 zur Selbstbewertung

Bilanzierungsbogen nach der Gruppenarbeit

Die Gruppenarbeit war heute _____.

Haben Sie sich an der Arbeit beteiligt?

Was können Sie ggf. in der Gruppe beitragen, dass die Gruppenarbeit künftig noch effektiver verläuft?

Für Lehrer/innen: Fragebogen zur Selbstreflexion der Unterrichtsqualität

Schätzen Sie sich selbst auf dem Kontinuum ein. Je höher der Wert, desto positiver die Selbsteinschätzung!

A. Instruktionsqualität

Ich bereitete den Lehrstoff verständlich und anschaulich auf.

Ich strukturierte den Unterricht übersichtlich.

Ich gab den Schülern klare Arbeitsanweisungen.

Ich setzte nützliche Lehrmittel ein.

Ich gestaltete den Unterricht abwechslungsreich.

Ich war fachlich kompetent.

B: Schülerorientierung

Ich gab den Schülern Gelegenheit, selbständig zu lernen.

Ich wandte Sozialformen an, die Kommunikation und Kooperation fördern.

Ich ließ die Schüler aktiv handelnd mit dem Lerngegenstand arbeiten.

Ich gewährte den Schülern Freiräume und Mitbestimmungsmöglichkeit.

Ich stellte den Schülern anregende Lernaufgaben.

Ich regte die Schüler zu selbständigem Denken an.

C: Klassenführung

Ich griff wirkungsvoll ein, wenn Schüler sich unangemessen verhielten.

Ich ließ die Schüler genau wissen, welches Verhalten ich erwarte.

Ich reagierte flexibel auf unerwartete Situationen.

Ich half den Schülern, Konflikte untereinander zu klären.

Ich verstand die Gefühls- und Gedankenwelt der Schüler.

D: Lehrer-Schüler-Beziehung

Ich begegnete den Schülern freundlich und wertschätzend.
Ich trat den Schülern mit positiver Erwartungshaltung gegenüber.
Ich war den Schülern gegenüber offen und ehrlich.
Ich behandelte alle Schüler fair und gerecht.
Ich steuerte das Verhalten der Schüler durch Anerkennung und Ermutigung.

Literatur:

Becker, G., Ilsemann von, C. und Schratz M.: (2001). Qualität entwickeln: evaluieren. Friedrich Jahresheft XIX

Burkard, Christoph und Eikenbusch, Gerhard: (2000). Praxishandbuch Evaluation in der Schule. Cornelsen Scriptor-Verlag. Berlin

Herrmann, Joachim und Höfer, Christoph: (1999). Evaluation in der Schule – Unterrichtsevaluation. Berichte und Materialien aus der Praxis. Verlag Bertelsmann Stiftung. Gütersloh

Kramis, J.: (1990 (8)). Bedeutsamkeit, Effizienz, Lernklima. Grundlegende Güterkriterien für Unterricht und Didaktische Prinzipien. In: Beiträge zur Lehrerbildung

Fast, Ludger; Klein Helmut: (1998). Notengebung – Beispiel Technikunterricht. Klinkhardt

Greig, Siegfried: (1996). Handbuch Selbstorganisiertes Lernen. Verlag für Angewandte Psychologie. Göttingen

<http://www.selbstevaluation.de/>