



Wie kann Schülerfeedback wirksam werden?

„Das mache ich nie wieder!“ war das Fazit eines Kollegen, als er mir vor einigen Jahren über seine Erfahrungen zum Schülerfeedback berichtete. Er hatte am Schuljahresende in einer ihm angenehmen Klasse einen Feedbackbogen ausfüllen lassen, deren unerwartete und frustrierende Ergebnisse ihm die Sommerferien ordentlich verdorben hätten.

Andererseits steht das Potenzial von Schülerrückmeldungen für die Verbesserung der Unterrichtsqualität außer Frage. Einem solchen Feedback wird eine „erstaunliche Wirkung“ im positiven Sinne bescheinigt,¹ und Lehrkräfte kommen nach einem halben Jahr Erfahrung mit systematischer Schülerrückmeldung zu dem Schluss: „Der Gewinn eines erfolgreichen Beteiligungsprozesses [...] ist enorm“.²

Doch wie kann vermieden werden, dass das Einholen von Schülerfeedback zur Frustration führt und damit scheitert? Wie kann dieses Instrument erfolgreich und gewinnbringend eingesetzt werden? Welche Faktoren tragen dazu bei, dass es seine Wirksamkeit entfalten kann und die Unterrichtsqualität nachhaltig verbessern kann?

Im Folgenden sollen einige Aspekte aufgezeigt werden, die dazu beitragen können, den QmbS-Baustein „Individualfeedback“ in Bezug auf Rückmeldungen von Schülern wirksam werden zu lassen. Diese Aspekte können Impulse geben für die Einführung des Schülerfeedbacks oder bei entsprechender Erfahrung dazu anregen, die Wirksamkeit des Schülerfeedbacks zu reflektieren und ggf. zu erhöhen.

Zur Grundvoraussetzung: Die innere Haltung der am Prozess Beteiligten

Die Haltung der Lehrkraft:

Immer wieder wird in der Literatur betont, dass die innere Haltung der Lehrkraft gegenüber Rückmeldungen eine entscheidende Rolle spielt. „Es gilt, Schüler-Feedback als Entwicklungsinstrument für den eigenen Unterricht zu betrachten [...] und nicht als Beurteilungsinstrument für die eigene Person. Wenn Lehrkräfte ein echtes Interesse an den Rückmeldungen der Schülerinnen und Schüler zeigen und überzeugt sind, gemeinsam den Unterricht positiv weiterentwickeln zu können, dann sind die Grundvoraussetzungen für ein erfolgreiches Schüler-Feedback gegeben.“³

¹ Helmke, S. 282

² Bastian u. a., S. 92

³ Berger u. a., S. 33; ähnlich Landwehr, S. 12: „Zweifellos handelt es sich hier um einen entscheidenden Schlüsselfaktor: Wenn die Lernbereitschaft nicht gegeben ist, bleibt ein Feedback wirkungslos, auch wenn es allen anderen Kriterien entspricht.“

Wenn man bedenkt, dass der Unterricht dem Lernfortschritt der Schüler dient, dann liegt es nahe, sich als Lehrkraft von den Adressaten, den unmittelbar Betroffenen Rückmeldung geben zu lassen, ihre Sicht des Unterrichts zu erfragen, ihre Perspektive kennen lernen zu wollen und sie in dieser Rolle auch ernst zu nehmen. Es geht nicht darum, ein Urteil einzuholen, sondern darum, eine weitere, wichtige Perspektive zu erfahren, die die eigene Perspektive der Lehrkraft ergänzt und somit eine wertvolle Bereicherung darstellt.

Die Haltung der Schüler:

Dass es beim Prozess des Unterrichtens verschiedene gleichberechtigte Perspektiven gibt und eine Zuschreibung von „richtig“ oder „falsch“ fehl am Platz ist,⁴ dass es nicht um eine einfache Umkehrung schulischer Beurteilungspraxis geht,⁵ das muss auch den Schülern im Vorhinein klar gemacht werden.

Im Sinne der Transparenz sollte mit den Schülern vor dem Feedbackgeben auch besprochen werden, dass es darum geht, Möglichkeiten zu finden, den Unterricht zu verbessern. In Bezug auf die Erwartungshaltung der Schüler muss dabei Folgendes deutlich gemacht werden: „Es bleibt der feedbackempfangenden Person und ihrer ‚subjektiven Einsicht‘ überlassen, ob sie das Feedback anerkennen und im künftigen Handeln berücksichtigen möchte oder nicht. Mit anderen Worten: Die subjektive Plausibilität ist dafür entscheidend, ob das Feedback angenommen wird – nicht der objektive Wahrheitsgehalt“.⁶ Auch sollte den Schülern bewusst sein, dass ableitbare Ziele für die Verbesserung des Unterrichts auch eine Veränderung ihres eigenen Verhaltens (als Beteiligte des Unterrichtsgeschehens) betreffen können.

Da „Schüler es sehr zu schätzen wissen, wenn ihre Meinung zum Unterricht, ihre Präferenzen, Wünsche und Kritikpunkte Gegenstand des Interesses oder der Diskussion sind“,⁷ werden die Bereitschaft und die Ernsthaftigkeit der Schüler beim Feedbackgeben entsprechend hoch sein.⁸ Zusätzlich motivierend dürfte sich die in Aussicht gestellte Ableitung von Entwicklungszielen für den Unterricht auswirken.

Zum Zeitpunkt des Feedbacks

Damit sich positive Veränderungen auf die Feedback gebende Lerngruppe auswirken können, ist eine Befragung während des Schuljahres sinnvoll und nicht am Ende, wie im eingangs beschriebenen Fall.⁹ Zwar dürfte die Lehrkraft vom Schülerfeedback für ihr Unterrichten auch außerhalb der Lerngruppe profitieren, doch die Verbesserungsvorschläge, die sich aus dem Schülerfeedback ergeben, sind zumindest teilweise klassenspezifisch. Wenn man bedenkt, dass verschiedene Klassen bei derselben Lehrkraft auf den gleichen Lehrstoff unterschiedlich reagieren und bestimmte Vorlieben oder Interessen zeigen, lohnt es sich sicherlich, bei der Ableitung von Entwicklungszielen auf die spezifische Lerngruppe einzugehen. So kann eine Modifikation des Unterrichtens speziell dieser Lerngruppe zugute kommen.

⁴ Landwehr spricht vom „subjektive[n] Wahrheitsanspruch einer Feedbackmitteilung“ (S. 11).

⁵ vgl. Helmke, S. 282

⁶ Landwehr, S. 11

⁷ Helmke, S. 232

⁸ Helmke weist in diesem Zusammenhang auf die Internetseite von „spick-mich!“ hin, auf der „Schülerinnen und Schüler ihre Lehrpersonen auf einer Reihe von Merkmalen benoten [können]“. Einer solchen anonymen Quasi-Evaluation könne durch das Einholen ernsthafter Rückmeldungen in der Klasse durch die Lehrkraft selbst der Wind aus den Segeln genommen werden. (S. 232f.)

⁹ Bastian u. a. empfehlen sogar, „dass die Lerngruppe noch etwa ein Jahr zusammen bleibt, damit die Vereinbarungen und Konsequenzen zum Tragen kommen können.“ (S. 97)

Zum Inhalt des Feedbacks

Damit Schülerfeedback wirksam werden kann, also zu positiven Veränderungen der Unterrichtsqualität führen kann, sollte Feedback zu **grundsätzlich veränderbaren Aspekten** eingeholt werden, d. h. zu Aspekten, die die Lehrkraft verändern kann und verändern will. So macht es wenig Sinn, Schüler zu unveränderlichen Rahmenbedingungen zu befragen oder zu Persönlichkeitsmerkmalen wie z. B. Humor; fehlender Humor als Ergebnis zu diesem Item dürfte bei einer ernsthaften Lehrerpersönlichkeit zur Frustration führen, aber kaum eine diesbezügliche Veränderung ihres Verhaltens bzw. ihres Unterrichtsstils bewirken.¹⁰

Lernwirksames Feedback setzt außerdem voraus, dass die Schüler in ihrer Aussage als glaubwürdig und kompetent eingeschätzt werden. Um die Schüler mit ihrer Einschätzung des Unterrichts nicht zu überfordern, muss die **Kompetenz der Schüler** bei der „sorgfältige[n] und altersangemessene[n] Auswahl der Inhalte“ berücksichtigt werden.¹¹ Schülermeinungen sollten nur zu Aspekten eingeholt werden, bei denen ihnen eine echte Kompetenz zugeschrieben wird.¹² „Die didaktische Kompetenz und die fachliche Expertise von Lehrkräften können sie beispielsweise kaum beurteilen.“¹³ Zum Beispiel sollte die häufig gestellte, aber die Schülerkompetenz überschreitende Frage nach der Gerechtigkeit der Noten ersetzt werden durch ein Item zur subjektiv wahrnehmbaren Transparenz in der Notengebung.¹⁴

Der Subjektivität der Wahrnehmung wird Rechnung getragen, wenn sich die Inhalte des Feedbacks auf **konkrete Beobachtungen und Erfahrungen der Schüler** beziehen bzw. auf konkrete Unterrichtssituationen oder Handlungen der Lehrkraft. Solche konkreten Feedbackinformationen können von der Lehrkraft besser nachvollzogen werden und damit leichter angenommen werden. Zudem sind sie für die Lehrkraft hilfreicher als Pauschalrückmeldungen, wenn es darum geht, Ansatzpunkte für Veränderungen zu finden.¹⁵ Um den Bezug auf subjektive Wahrnehmungen und Erfahrungen zu verdeutlichen und dem Eindruck des Be-Urteilens vorzubeugen, bietet es sich an, auf einem Fragebogen eine Häufigkeitsskala (z. B. „nie – selten - immer wieder – oft – fast immer“) anzugeben statt einer Notenskala oder vergleichbaren qualifizierenden Skala („sehr gut“ etc.).

Um den Bezug auf konkrete Situationen zu erleichtern und so auch eine Versachlichung des Feedbacks herbeizuführen, ist es günstig, den **Gegenstand des Feedbacks zu begrenzen**. In jedem Fall sollte den Schülern der Zeitraum vorgegeben werden, auf den sich die Rückmeldung bezieht.¹⁶ Empfehlenswert ist dabei, den Zeitraum eher eng zu wählen (z. B. die letzte Unterrichtswoche) oder den Gegenstand inhaltlich zu begrenzen (z. B. auf eine Unterrichtssequenz, ein Projekt oder die

¹⁰ vgl. dazu Landwehr, S. 12: „Eine Konfrontation mit den Grenzen der individuellen Einflussmöglichkeiten mag zwar in einzelnen Fällen als ‚sinnvolles Lernen‘ empfunden werden, im Allgemeinen aber lösen solche Rückmeldungen eher Frustration und Abwehr aus.“

¹¹ Helmke, S. 282

¹² vgl. Landwehr, S. 20

¹³ Helmke, S. 282

¹⁴ Wenn man davon ausgeht, dass sich jede Lehrkraft um größtmögliche Gerechtigkeit in der Notengebung bemüht, erscheint dieses Item auch in Hinblick auf die Veränderbarkeit wenig geeignet.

¹⁵ Vgl. Landwehr, S. 11: „Eine Pauschalrückmeldung, die sich nur schwer mit dem konkreten, erfahrbaren Verhalten in Verbindung bringen lässt, erweist sich in der Praxis als relativ unwirksam.“

¹⁶ Da Feedback zeitnah gegeben werden soll, sollte der zeitliche Abstand zum Beurteilungszeitraum möglichst kurz sein. Vgl. dazu auch die Feedback-Regeln im Theorieteil des QmbS-Handbuchs auf S. 34, die u. a. Aspekte der Wirksamkeit ansprechen.

Vorbereitung auf eine Prüfung).¹⁷ Vor allem bei Methoden des freien Feedbacks ist eine Eingrenzung des Gegenstands wichtig, um die Schüler bei ihrer Reflexion nicht zu überfordern und die spätere Auswertung zu erleichtern.

Neben der Begrenzung des Gegenstandes wird auch eine **zahlenmäßige Begrenzung der Feedbackaspekte** angeraten, insbesondere in der Einführungsphase des Schülerfeedbacks; so können sich die Lehrkraft und ihre Feedbackgeber zunächst einmal im kleinen, überschaubaren Rahmen an diese neue Form der Zusammenarbeit herantasten.

Weil das Feedback auf eine Optimierung des Unterrichts abzielt, besteht für beide Seiten die Gefahr, sich vor allem bei freien Feedbackformen auf mögliche Schwächen des Unterrichts zu konzentrieren und diese abzufragen bzw. aufzuzeigen. „Hinzu kommt, dass es eine gesellschaftlich weit verbreitete Praxis ist, negative Rückmeldungen lieber und leichter zu äußern als positive.“¹⁸ Allerdings ist das Kränkungspotential von negativem Feedback bei Lehrkräften besonders hoch, weil „Unterrichten ein ausgesprochen ‚personennahes‘ Geschäft ist“ und „auch scheinbar sachliche, verhaltensorientierte Rückmeldungen letztlich als Rückmeldungen zur eigenen Person empfunden werden“.¹⁹ Deshalb gilt es Folgendes zu beachten: Um einer Frustration der Lehrkraft vorzubeugen und damit ein Annehmen des Feedbacks zu erleichtern, sollte schon im Vorfeld darauf geachtet werden, dass „die Anteile von negativen und positiven Rückmeldungen in einem guten Gleichgewicht stehen“.²⁰ Das bedeutet, dass in den vorgegebenen Items auch **positive Feedbackaspekte** deutlich in den Blick genommen werden sollen. Zudem wird die Wirksamkeit des Feedbacks erhöht, wenn die Formulierungen der Items bzw. Fragen schon konstruktiv auf Verbesserungsmöglichkeiten abzielen statt auf Schwächen des Unterrichts bzw. der Lehrkraft.

Aus den bisherigen Anregungen zum Inhalt eines wirksamen Feedbacks lässt sich die Empfehlung folgern, die Instrumente bzw. Items für das Schülerfeedback **selbst zu entwickeln** bzw. Vorlagen zu modifizieren, um sie auf die eigenen Bedürfnisse und die spezifische Unterrichtssituation auszurichten.²¹ Außerdem sollte diese Form des Individualfeedbacks als QmbS-Baustein den **Schulentwicklungsprozess** als ganzen im Auge haben und auf den Unterricht bezogene Ziele des SQV bzw. des SEP berücksichtigen. Hier bietet es sich in besonderem Maße an, entsprechende Items im Team mit Kollegen zu entwickeln bzw. vonseiten der Steuergruppe vorzuschlagen.

Nach den Anregungen, die im Vorfeld eines Feedbackprozesses zu dessen Wirksamkeit beitragen können, soll nun der Umgang mit den Rückmeldungen nach der Durchführung des Schülerfeedbacks betrachtet werden.²²

¹⁷ Das Ergebnis dabei ist nach Bastian u. a. nicht weniger zielführend: „Der Ansatz an begrenzten, konkreten Unterrichtssituationen führt überraschend schnell auf allgemeine, tiefer liegende Zu- und Missstände.“ (S. 99)

¹⁸ Bastian u. a., S. 73

¹⁹ Landwehr, S. 12

²⁰ Landwehr, S. 12

²¹ Vgl. dazu Bastian u. a.: „Die Empfehlung, Instrumente und Verfahren [...] selbst zu entwickeln, [...] hat sich auch in unserem Projekt als wichtige Gelingensbedingung einer befriedigenden Feedback-Arbeit erwiesen.“ S. 95

²² Zur Frage, mit welcher Methode bzw. in welcher Form das Schülerfeedback durchgeführt wird: s. den Praxisteil des QmbS-Handbuchs sowie die QIBB-Handreichung, Kap. 4: „Ausgewählte Beispiele für Feedbackmethoden“, in dem sieben Methoden mit ihren Vor- und Nachteilen beschrieben werden (S. 8-13). Bastian u. a. raten dem Anfänger in der Frage der Passung von Methode, Gegenstand und Zielgruppe dazu, sich auf sein Gefühl und seine Erfahrung zu verlassen, die er bei der Auswahl anderer Unterrichtsmethoden für jeweils unterschiedliche Lerngruppen entwickelt hat. (S. 100)

Zur Auswertung des Feedbacks

Der erste Schritt nach dem Einholen eines schriftlichen Schülerfeedbacks dürfte in der Regel bei der Lehrkraft liegen: Die Ergebnisse werden gründlich gesichtet, Fragebögen-Items werden ausgezählt, Schülerantworten ggf. kategorisiert. Doch darf der Feedbackprozess auf keinen Fall mit der Selbstreflexion der Lehrkraft enden. Er muss immer ins Klassenzimmer zu den Schülern zurückgeführt werden, wenn nicht ohnehin eine Methode gewählt wurde, die den Feedbackprozess im Dialog zwischen Schülern und Lehrkraft hat stattfinden lassen.

Auswertung mit den Schülern:

Es ist nicht nur eine Frage des Respekts, die Feedbackgeber zeitnah über das Ergebnis ihrer Rückmeldungen zu informieren. Der „typische Feedback-Prozess endet [...] immer beim ‚qualifizierten Unterrichtsgespräch‘“, die gemeinsame Auswertung der Feedback-Ergebnisse wird sogar als der „entscheidende Schritt feedback-basierter Unterrichtsentwicklung“ bezeichnet.²³ Es geht darum, im Gespräch mit den Schülern die Ergebnisse zu analysieren, zu bewerten und zu diskutieren, gemeinsam mögliche Entwicklungsziele bzw. Verbesserungsmaßnahmen zu finden, die dann auch von allen getragen werden. Hilfreich für ein solches Gespräch, das die Anforderungen eines üblichen Unterrichtsgesprächs übersteigt,²⁴ können folgende Punkte sein:

- Die Lehrkraft sollte vermeiden, eine Haltung der Rechtfertigung und Verteidigung ihres Handelns einzunehmen, sich vielmehr offen und konstruktiv zeigen, dabei aber durchaus selbstbewusst ihre eigene Sichtweise darstellen, ggf. einschließlich ihrer Überlegungen zur Begründung ihres Tuns.
- Wichtig ist beim Gespräch mit den Schülern, dass „die Differenzen zwischen den unterschiedlichen Perspektiven und Wahrnehmungen zu bewussten Auseinandersetzungen führen und nicht vorschnell zugunsten der einen oder anderen Sichtweise aufgelöst werden“.²⁵
- Diesbezüglich sollten die Schüler vorab an die Subjektivität und Gleichberechtigung der Perspektiven erinnert werden und daran, ihre Äußerungen nicht verletzend zu formulieren.
- Es gilt, für die Ableitung von Konsequenzen bzw. Entwicklungszielen für den Unterricht eine gemeinsame Schnittmenge zu finden und dabei im Bewusstsein zu behalten, dass die Lehrkraft als Feedbacknehmer über die Berücksichtigung des Feedbacks in ihrem künftigen Handeln entscheidet.
- Bei der Erarbeitung von Optimierungsvorschlägen „kann man sehr wohl auch thematisieren, was die Klasse und die einzelnen Schülerinnen und Schüler für einen Anteil haben an der Entstehung von bestimmten negativen Einschätzungen und was sie selbst zu einer Verbesserung beitragen könnten“.²⁶

²³ Bastian u. a., S. 90 und S. 105

²⁴ Zur Schwierigkeit solcher Auswertungsgespräche: s. Bastian u. a. im Abschnitt „Die Auswertung der Rückmeldungen: Das Abreißen geregelter Verfahren“ (S. 162-167).

Einer vertiefenden Analyse der Rückmeldungen freier Feedback-Methoden in Schülerteams widmet sich ein Abschnitt auf S. 167-170.

In der QIBB-Handreichung werden konkrete Schritte einer „Feedback-Konferenz mit Schüler/innen“ vorgestellt (S. 19), außerdem Schüler-Leitfragen und ein Maßnahmenplan für Verbesserungsmaßnahmen vorgeschlagen (S. 8).

²⁵ Landwehr, S. 21

²⁶ Landwehr, S. 21

- Günstig und für beide Seiten motivierend ist es, wenn – gerade beim ersten Feedback – unter den wenigen oder zumindest überschaubaren Entwicklungszielen bzw. Verbesserungsmaßnahmen solche vereinbart werden, die schnelle und spürbare Erfolge mit sich bringen.²⁷

Eine solche Auswertung der Feedbackergebnisse in der Klasse braucht Zeit, wie der Feedback-Prozess als ganzer. Doch es dürfte sich lohnen, die Schüler in die Verantwortung einzubinden und die Verbesserung der Unterrichtsqualität zur gemeinsamen Sache werden zu lassen. Und möglicherweise bewirkt die daraus erwachsende Motivation der Schüler „eine Erhöhung der Lernbereitschaft, die [...] letztlich den vorausgegangenen ‚Zeitverlust‘ allemal ausgleicht“.²⁸

Auswertung mit Kollegen:

Die Wirksamkeit eines Schülerfeedbacks kann erhöht werden, wenn die Lehrkraft bei der Auswertung der Ergebnisse – vor oder nach dem Gespräch mit der Klasse – Kollegen ihres Vertrauens zu Rate zieht. Diese können als nichtinvolvierte Drittpersonen z. B. bei der Interpretation divergenter Wahrnehmungen helfen²⁹ oder zusammen mit dem Feedbacknehmer Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf Entwicklungsziele ausloten.

Gerade in der Einführungsphase von Schülerfeedback ist empfehlenswert, dass sich Kollegen in einer Feedbackgruppe zusammenfinden, um sich gegenseitig zu unterstützen; diese Gruppe kann sich mit dem Team zur kollegialen Hospitation überschneiden.³⁰ In solchen Feedbackgruppen bietet es sich u. a. an, den Einsatz passender Feedback-Methoden zu diskutieren oder auch die auf das SQV bzw. SEP bezogenen Items zu entwickeln.

Der Einbettung von Schülerfeedback in den Schulentwicklungsprozess und der Etablierung einer Feedbackkultur an der Schule können sog. Feedback-Konferenzen dienen;³¹ diese ermöglichen den Kollegen im größeren Rahmen einen Austausch, der allerdings von vertraulichen Daten absieht. Wenn in Feedback-Konferenzen auch diejenigen Kollegen eingeladen werden, die das Einholen von Schülerfeedback selbst noch nicht erprobt haben, können möglicherweise Berührungsängste mit diesem neuen Instrument abgebaut werden.

Im Schülerfeedback unerfahrene Lehrkräfte und solche, die schon Pionierarbeit geleistet haben, werden durch die in diesem Artikel angeführten Gesichtspunkte zur Wirksamkeit von Schülerfeedback hoffentlich dabei unterstützt, Rückmeldungen von Schülern gewinnbringend und für die persönliche und schulische Unterrichtsentwicklung zielführend einzuholen. Wünschenswert sind Erfahrungen, die Lehrkräfte zu dem Fazit kommen lassen „Das mache ich immer wieder!“ und letztlich dazu führen, Schülerfeedback „nicht punktuell und sporadisch einzusetzen, sondern in eine langfristige und umfassende Unterrichtsentwicklung einzubinden“.³²

²⁷ parallel zur Empfehlung bzgl. der Ableitung erster Maßnahmen aus dem SQV .

²⁸ So zitieren Bastian u. a. Erfahrungen an der Schülerschule Schenefeld 2000 (S. 92).

²⁹ Landwehr, S. 23

³⁰ s. dazu Landwehr, Kap. 2 „Schritte zum Aufbau von kollegialen Feedbackgruppen“ auf S. 23-34, in dem Gruppen von 3-4 Personen empfohlen werden, die das „Aktionszentrum für Feedbacks aus verschiedenen Richtungen bilden können“, darunter auch für Schülerfeedback.

In solchen Gruppen sollte man darauf achten, dass die verschiedenen Funktionen zeitlich gestaffelt werden, „um die Ressourcen der einzelnen Personen nicht übermäßig zu beanspruchen und um die Qualität der einzelnen Feedbackprozesse mit der notwendigen Sorgfalt zu gestalten.“ (S. 23)

³¹ zu möglichen Abläufen einer Feedback-Konferenz des Kollegiums: s. QIBB-Handreichung, S. 16.

³² Bastian u. a., S. 95

Wir wollen am Ende John Hatties Appell übernehmen: „Fangen Sie an, sich Rückmeldung über ihre [sic!] eigene Wirksamkeit geben zu lassen. Sagen Sie: Ich will herausfinden, wie gut ich unterrichte.“³³ – oder es so ausdrücken: Fangen Sie an bzw. arbeiten Sie daran weiter, den QmbS-Baustein „Individualfeedback“ an Ihrer Schule zu etablieren und eine Feedbackkultur im Kollegium aufzubauen. Viel Erfolg dabei!

Dr. Heidrun Wondra

Verwendete Literatur:

Bastian, Johannes/ Combe, Arno/ Langer, Roman: Feedback-Methoden: Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim und Basel 2007

Berger, Regine/ Granzer, Dietlinde/ Looss, Wolfgang/ Waack, Sebastian: „Warum fragt ihr nicht einfach uns?“. Mit Schüler-Feedback lernwirksam unterrichten. Weinheim und Basel 2013

Helmke, Andreas: Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität. Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts. Seelze-Velber 2009

Landwehr, Norbert: Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur. Konzepte, Verfahren und Instrumente zur Einführung von lernwirksamen Feedbackprozessen. Heft 3. Aus: Q2E – Qualität durch Evaluation und Entwicklung. Konzepte, Verfahren und Instrumente zum Aufbau eines Qualitätsmanagements an Schulen. 5 Hefte im Schubert. Hrsg. von der Nordwestschweizerischen Erziehungsdirektorenkonferenz NW EDK. Bern 2003/2007

QIBB-Handreichung: Bundesministerium für Bildung und Frauen (Hg.): Individualfeedback für Lehrkräfte. Eine Handreichung für den Einsatz von Schüler/innenfeedback in QIBB [Qualitätsinitiative Berufsbildung]. Wien 2015. Als Download unter: www.qibb.at/de/downloads.html

QmbS-Theorie- und Praxisteil: Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hg.): QmbS. Qualitätsmanagement an beruflichen Schulen in Bayern. München 2010

³³ zit. nach Berger u. a., S. 13