

**JOHN HATTIE | DOUGLAS FISHER**  
**NANCY FREY | JOHN ALMARODE**  
ILLUSTRIERT VON **TARYL HANSEN**

**ILLUSTRIERTER LEITFADEN**

# **LEHREN UND LERNEN SICHTBAR MACHEN**

Schule und Unterricht lernwirksam gestalten  
– Einführung –

Deutschsprachige Ausgabe von  
„**The Illustrated Guide to Visible Learning**“  
besorgt von

**HANNE BESTVATER** und **WOLFGANG BEYWL**



Schneider Verlag Hohengehren GmbH

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet abrufbar: <https://portal.dnb.de>

### **ISBN 978-3-8340-2280-6**

Schneider Verlag Hohengehren, Wilhelmstr. 13, D-73666 Baltmannsweiler  
wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, D-33619 Bielefeld  
[www.paedagogik.de](http://www.paedagogik.de), [www.wbv.de](http://www.wbv.de)

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen urheberrechtlichen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Hinweis zu § 52a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne vorherige schriftliche Einwilligung des Verlages öffentlich zugänglich gemacht werden. Dies gilt auch bei einer entsprechenden Nutzung für Unterrichtszwecke!

Die Originalausgabe ist lieferbar unter dem Titel:  
John Hattie, Douglas Fisher, Nancy Frey, John Almarode –  
illustriert von Taryl Hansen

### **The Illustrated Guide to Visible Learning. An Introduction to What Works Best in Schools**

1st Edition (9781071953099)

All rights reserved.

Authorized translation from the English language edition published by

**Corwin – A Sage Company**, Thousand Oaks, California

Die Nutzung unserer Werke für Text- und Data-Mining im Sinne von § 44b UrhG behalten wir uns explizit vor.

1. Auflage 2025

© Schneider Verlag Hohengehren, 73666 Baltmannsweiler

Layout-/Bildanpassung und Lektorat: Tania Beilfuß – **tagedo.de/sign**<sup>®</sup>

Druck und Bindung: Appel & Klinger, 96277 Schneckenlohe

Printed in Germany

# INHALTSVERZEICHNIS

## *Illustrierter Leitfaden: Lehren und Lernen sichtbar machen (LLSM)*

Vorwort zur Übersetzung	ix
Über die Autoren und Autorinnen	x
Das Netzwerk hinter der Übersetzung	xii
<b>Einführung</b>	<b>1</b>
Daten-Schatz	2
Nicht alles funktioniert	4
Hitlisten erstellen	6
Ideen-Schatz	8
Denkweisen	10
<b>LLSM-Schlüsselpraxis #1: Klassen- und Schulklima</b>	<b>13</b>
Klassen- und Schulklima	14
Schulklima fördert Zugehörigkeit	16
Schulklima fördert Klassenzusammenhalt und Freundschaften	18
Schulklima umfasst auch die Beziehungen zu Lehrpersonen und die Unterstützung durch diese	20
<b>LLSM-Schlüsselpraxis #2: Klarheit der Lehrperson</b>	<b>23</b>
Klarheit der Lehrperson	24
1. Was lerne ich heute?	26
Schritte zur Entwicklung von Lernintentionen	26
Häufige Fertigkeiten (Verben), die die Lernenden erwerben müssen	26
Konzepte und Fähigkeiten, die Lernende erwerben müssen	27
Merkmale qualitativ hochwertiger Lernintentionen	27
2. Wofür lerne ich das?	28
Drei Stufen der Relevanz in den Blick nehmen	28
Merkmale relevanter Lernerfahrungen	29
3. Wie erkenne ich, dass ich etwas gelernt habe?	30
Merkmale für qualitativ hochwertige Erfolgskriterien	31
Tipps für das gemeinsame Formulieren von Erfolgskriterien	31

<b>LLSM-Schlüsselpraxis #3: Lernphasen</b>	<b>33</b>
Lernphasen	34
Oberflächenverständnis erwerben	36
Oberflächenverständnis konsolidieren	36
Tiefenverständnis erwerben	38
Tiefenverständnis konsolidieren	39
Transferverständnis	40
<b>LLSM-Schlüsselpraxis #4: Lernende befähigen, ihr Lernen selbst zu steuern</b>	<b>43</b>
Lernende befähigen, ihr Lernen selbst zu steuern	44
Lernende kennen ihr derzeitiges Verständnisniveau	46
Lernende verstehen, wo sie hinwollen und haben das Selbstvertrauen, sich Herausforderungen zu stellen	48
Lernende wählen ihre Lernwerkzeuge aus	50
Gängige visuelle Organizer	50
Lernende behalten ihren Fortschritt im Auge und passen ihr Lernen an	52
Lernende holen Feedback ein und erkennen Fehler als Lernchancen	54
Lernende verstehen ihr Lernen und unterrichten andere	56
<b>LLSM-Schlüsselpraxis #5: Gezieltes Unterrichten</b>	<b>59</b>
Gezieltes Unterrichten	60
Kollaboratives Lernen	62
Fokussierter Unterricht	64
Geführter Unterricht	66
Lernaufgaben für eigenständiges Lernen	68
<b>LLSM-Schlüsselpraxis #6: Übung und Überlernen</b>	<b>71</b>
Übung und Überlernen	72
Absichtsvolles Üben	74
Verteiltes Üben	76
Vergessenskurve	76
Abrufen üben	78

<b>LLSM Schlüssel-Praxis #7: Feedback</b>	<b>81</b>
Feedback	82
Arten von Feedback	84
Ein Feedback-Modell	86
Feedback als kontinuierliche Schleife	86
<b>LLSM Schlüssel-Praxis #8: Die Kraft des Kollegiums</b>	<b>89</b>
Die Kraft des Kollegiums	90
Glaubwürdigkeit befeuert Wirksamkeitsüberzeugung	92
Fähigkeiten für individuelle und kollektive Zuversicht auf Wirksamkeit	94
PLG <sup>+</sup> – Für kollektive Wirksamkeitserwartung	96
<b>LLSM Schlüssel-Praxis #9: Schule lernwirksam gestalten</b>	<b>99</b>
Schule lernwirksam gestalten	100
Merkmale glaubwürdiger Schulleitung	100
Schulklima	102
Bewusstheit in der Führung	102
Berufliche Weiterbildung, Coaching und Unterstützung	104
Coaching-Haltungen	106
Coaching-Fähigkeiten	106
<b>LLSM Schlüssel-Praxis #10: Umsetzung</b>	<b>109</b>
Umsetzung	110
Schlüsselemente für eine erfolgreiche Integration hoch-wirkfähiger Faktoren	111
Schlüsselement 1. Verpflichtung auf Lernintentionen und Erfolgskriterien	112
Schlüsselement 2. Dosierung – Design und Dauer	112
Schlüsselement 3. Anpassung an spezifische Bedürfnisse von Lernenden	114
Ein Modell für Scaffolding	115
Schlüsselement 4. Qualitativ hochwertige Unterrichtsgestaltung in lernförderlicher Umgebung	116
Klassenzusammenhalt	116
Beziehungen zwischen Lehrperson und Lernenden, und zwischen Letzteren	117

Physische Umgebung	118
Entwicklung einer fehlerfreundlichen Umgebung	118
<b>LLSM Schlüssel-Praxis #11: Evaluatives Denken und Handeln</b>	<b>121</b>
Evaluatives Denken	122
Fragen im Zusammenhang mit evaluativem Denken und Handeln	124
Erläuterung zu den Transferaufgaben	129
Schlussfolgerungen	131
<b>Literatur – ergänzt in der Übersetzung</b>	<b>132</b>
<b>Literaturverzeichnis englischsprachiges Original</b>	<b>138</b>
<b>Index</b>	<b>142</b>
<b>Index der Faktoren</b>	<b>149</b>
<b>Glossar</b>	<b>152</b>
<b>Lehren und Lernen sichtbar machen – evaluativ gedacht. Ein Nachwort</b>	<b>156</b>
1 Lehren und Lernen sichtbar machen	156
2 Forschungsbasis und ihre Bedeutung für die schulische Praxis	159
3 Literatur Vorwort	163
4 Literatur Nachwort	163

**Gendern:** Wir bemühen uns um eine geschlechtergerechte Sprache, die Barrieren bezüglich Lesbarkeit und Verständlichkeit vermeidet. Die gewählten, oft neutralen, in Einzelfällen auch weiblichen oder männlichen Bezeichnungen schließen alle ein.

**Glossar:** Im Leitfaden verwendete Begriffe, die im deutschen pädagogischen Vokabular wenig verbreitet oder mehrdeutig sind, werden im Glossar erläutert. Sie sind beim ersten Vorkommen im Kapitel mit einem hochgestellten Stern (\*) gekennzeichnet.

**Faktoren-Index:** Im Leitfaden werden 103 Faktoren\* genannt. Diese hängen mit Lernleistungen zusammen bzw. beeinflussen diese. Dieser Index ist gruppiert und enthält auch die Effektstärken-Durchschnitte\*.

**Transferaufgaben:** Diese sind auf der letzten Seite jedes Kapitels der deutschsprachigen Version hinzugefügt; Erläuterungen dazu auf S. 129.

# VORWORT ZUR ÜBERSETZUNG

Es gibt viele Sprachen, in denen das Wort für „Lehren“ (nahezu) identisch ist mit dem für „Zeigen“. Albert Bandura (1976, S. 9) legt diese Spur. Er zitiert einleitend zu „Lernen am Modell“ die Anthropologin Gladys Reichard (1938, S. 471). Sie weist in ihren Studien zum Lernen in indigenen Gemeinschaften auf diese Doppelbedeutung hin. Dies ist ähnlich für Latein, romanische und viele asiatische Sprachen. So wird für Lehren auch auf Deutsch umgangssprachlich formuliert: ‚Wenn ich zeige, wie es geht, kann ich es jemandem beibringen‘. Wenn visuell oder haptisch demonstriert oder auditiv erklärt wird, wird im Unterricht mit Sichtbarmachen gelehrt.

Hingegen ist Lernen, das wesentlich in den Gehirnen stattfindet, zunächst unsichtbar. Um es sichtbar zu machen, bedarf es Zusätzlichem. Darauf zielt Visible Learning ab. Doch: Für alle, die in unseren Schulen und Klassenzimmern nicht dabei sind, ist auch das Lehren weitgehend unsichtbar: fürs Kollegium, für Betreuungspersonen/Eltern, das soziale Umfeld der Schule. Die anwesenden Lernenden sehen oft nur die Oberfläche des Lehrens: Was dabei im Kopf der Lehrperson vor sich geht, ist unsichtbar; z. B. das situative Anpassen von Erklären, Aufgaben- und Fragenstellen usw. (detaillierter siehe im Nachwort).

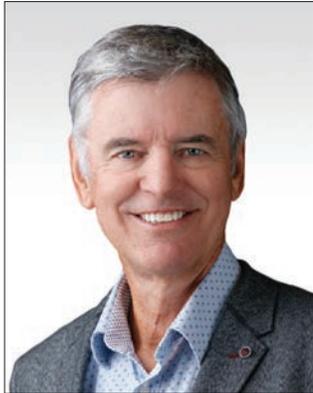
Wie Lehren UND Lernen sichtbar gemacht werden können, um es gemeinsam weiterzuentwickeln, diese Frage stellt sich John Hattie sein Forscherleben lang. Wie wichtig dieses doppelte Sichtbarmachen für lernwirksame Schule und Unterricht ist, welche Geisteshaltungen es erfordert und wie es durch Erproben, evaluatives Denken, Feedback und datenbasierte Reflexion angegangen werden kann, darin führt dieses Buch ein.

Besonders am Illustrierten Leitfaden gegenüber anderen Grundlagenwerken Hatties ist die durchgängige Bild-Text-Integration; im Verhältnis des genutzten Platzes nahe bei 50:50. Die Bilder lockern nicht nur auf, sondern erfüllen eigenständige Funktionen. Eine solche „... Externalisierung von Gedanken strukturiert und ordnet Elemente, sodass man Zusammenhänge ‚sehen‘ kann, auf die man durch Denken und Vorstellen allein nicht kommt.“ (Ostermeier/Eitel, 2014, S. 16)

Wir wünschen Ihnen, dass dieses kurzweilige Buch Freude bereitet und manches Schmunzeln auslöst. Mit hinzugefügten kapitelweisen deutschsprachigen Quellen und Transferaufgaben hoffen wir, an Ihre Expertise anzuknüpfen, sodass Sie mit der praktischen Umsetzung der forschungsbasierten Anregungen und Vorschläge beginnen können.

*Hanne Bestvater – Wolfgang Beywl, Ostermundigen bei Bern, April 2025*

# ÜBER DIE AUTOREN UND AUTORINNEN



**John Hattie** ist Bildungsforscher. Seit fast 30 Jahren untersucht er, was beim schulischen Lernen am besten funktioniert. Seine Forschung fasst mehr als 2 100 Meta-Analysen aus über 100 000 Studien mit über 300 Millionen Schülern zusammen. Zu seinen wichtigsten Veröffentlichungen gehören „*Visible Learning 2.0*“, „*Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen*“, „*Lernen sichtbar machen aus psychologischer Perspektive*“, „*Visible Learning for Mathematics*“ und „*10 Mindframes for Visible Learning*“.



**Douglas Fisher** ist Professor an der San Diego State University. Zuvor war er als Frühförder- und Grundschullehrer tätig. Er hat zahlreiche Artikel über Lesen und Alphabetisierung, differenzierten Unterricht und Curriculum-Design veröffentlicht, sowie Bücher wie „*The Teacher Clarity Playbook*“, „*PLC+*“, „*Visible Learning for Literacy*“, „*Comprehension: The Skill, Will, and Thrill of Reading*“, „*How Feedback Works*“, „*Teaching Reading*“ und „*Teaching Students to Drive their Learning*“.



**Nancy Frey** ist Professorin an der San Diego State University und Lehrerin am Health Sciences High and Middle College. Zu ihren veröffentlichten Titeln gehören „*Visible Learning for Literacy*“, „*The Vocabulary Playbook*“, „*Removing Labels*“, „*Rebound*“, „*The Social-Emotional Learning Playbook*“ und „*How Scaffolding Works*“. Sie ist staatlich anerkannte Sonderpädagogin und Lesespezialistin.



**John Almarode** ist außerordentlicher Professor für Erziehungswissenschaften am College of Education. Er hat mit Schulen auf der ganzen Welt an der Übersetzung und Anwendung bildungswissenschaftlicher Ergebnisse gearbeitet, mit Fokus darauf, was beim Lehren und Lernen am besten funktioniert. Er hat Bücher wie „*How Tutoring Works*“, „*Visible Learning in Early Childhood*“ und „*How Learning Works*“ veröffentlicht.

## ÜBER DIE ILLUSTRATORIN



**Taryl Hansen**, Illustratorin, ist die Gründerin von „*Frame the Message Ink*“. Als Live-Zeichnerin erstellt sie international auf Veranstaltungen lebendige Visualisierungen, die für Lernende wesentliche Elemente hervorheben.

# DAS NETZWERK HINTER DER ÜBERSETZUNG DER DEUTSCHSPRACHIGEN AUSGABE

## ÜBERSETZERIN UND ÜBERSETZER

### **Hanne Bestvater, Prof. em.**

Vormals Leiterin Zentrum Ausbildung Hochschule für Heilpädagogik (HfH) Zürich, Evaluations- und Entwicklungstätigkeiten in der Hochschulbildung sowie im Bildungs- und Wissenschaftsmanagement. Aktuell als Coachin/Mentorin für Hochschulmitarbeitende *Third Space* tätig. Dozentin und Trainerin in den Bereichen Hochschuldidaktik, Projektmanagement, Selbstevaluation und *Train the Trainer*. 20 Jahre Leitung der Weiterbildungseinrichtung *wdöff*, heute *IndiTO*, Bonn. Abgeschlossene Ausbildung als Lehrerin Sek I.

### **Wolfgang Beywl, Prof. Dr. Seniorprofessor**

Vormals Leiter der Professur für Schulentwicklung an der PH FHNW (Nordwestschweiz); aktuell in Forschung, Entwicklung und Weiterbildung für Schulen und Hochschulen tätig; Co-Übersetzer und Co-Autor mehrerer Visible Learning-Bücher von John Hattie; Gesellschafter von *Univation* – Institut für Evaluation, Köln, Autor von Lehr- und Handbüchern zu Evaluation/Selbstevaluation in Schule, Hochschule und Weiterbildung.

## RESONANZGRUPPE

Wichtige Basis für diese Übersetzung sind die vielen hundert Fach- und Beratungsgespräche, die wir in den letzten Jahrzehnten mit Lehrenden und anderen Verantwortlichen an Schulen und Hochschulen geführt haben. Unsere kollegialen Reviewerinnen und Reviewer haben entscheidend zur Qualität der Texte beigetragen. Sie haben unsere Erstübersetzungen mit Wohlwollen, Interesse, kritischem Geist, Geduld und fachlicher Expertise gegengelesen. Dabei haben sie uns auf so manchen Fallstrick hingewiesen, durch den wir uns bei der Übersetzung von einer in eine andere Bildungskultur und -sprache auch mal täuschen lassen. Zunächst sind dies unsere Kolleginnen und Kollegen aus der Schweiz, von der Pädagogischen Hochschule FHNW: Kathrin Pirani, Annemarie Ruess, Kathrin Schmid, Dr. Philipp Schmid, Armin Schmucki sowie Prof. Dr. Pierre Tulowitzki; dann Dr. Corinne Schmid Giacomini, Pädagogische Hochschule Bern und Franziska Schwab, Bildung Bern; Dr. Anja Matthiä, Universität Basel. Aus Deutschland sind dies Roland Grüttner, ehem. Schulrektor in Bayern, Dr. Andreas Lorbeer von der Schulaufsicht der Bezirksregierung und Dr. Susanne Mäder von Univation, beide Köln; dann Ulrich Steffens, ehem. Direktor des hessischen Instituts für Qualitätsentwicklung und in Österreich Prof. Dr. Michael Schratz, Gründungsdekan der Fakultät für LehrerInnenbildung, Universität Innsbruck. Bei der bedeutungserhaltenden Übersetzung manchen Wortes aus dem *Illustrated Guide* haben wir uns durch ChatGPT inspirieren lassen. Und wenn der Bot nicht gemacht hat, was wir wollten, hat uns Henning Beywl computerlinguistisch kundig mit Prompts aus der Patsche geholfen. Als Lektorin hat Tania Beilfuß Texte geschliffen.

**Kontakt:** [LLSM@eval.info](mailto:LLSM@eval.info)

# EINFÜHRUNG

In diesem Buch dreht sich alles ums Lernen. Denn genau um das geht es uns. Wir möchten es sichtbar machen: für Lernende selbst, ihr familiäres und soziales Umfeld, Lehrende und Schulleitungen. Lernen sollte gesehen und erlebt werden. Sie als pädagogische Fachpersonen sollen regelmäßig über das Lernen und dessen Bedeutung sprechen.

Gemeinsam mit Ihnen verfügen wir über jahrzehntelange Praxis im Lehren und Lernen. Praxis-Erfahrung ist ein wertvoller, aber kein vollkommener Lehrmeister. Wir brauchen empirische Belege. Wir müssen Daten und Belege sammeln, interpretieren und nutzen, um optimal mit den und im Sinne der Lernenden zu entscheiden.

In diesem Buch stützen wir uns auf veröffentlichte empirische Befunde, die auf die größten Potenziale hinweisen, das Lernen zu beschleunigen. Beachten Sie, dass wir von Potenzial sprechen. Das liegt daran, dass dieses erst noch genutzt werden muss. Dies ist eine der großen Herausforderungen in Schulen. Wir müssen „unseren Einfluss kennen“. Wenn Impulse aus der Forschung mit ausreichender Häufigkeit, Intensität und Dauer umgesetzt werden, sind die gewünschten Wirkungen zum Greifen nah.

Und genau das bedeutet Visible Learning. Es bedeutet, einen Einfluss auf den Lernalltag der Lernenden zu haben. Dieser kann systematisch evaluiert und nachverfolgt werden. Unser Ziel ist es, einen Einfluss auf Sie – die Lehrpersonen – zu haben. Wir möchten Ihnen die grundlegenden Ideen von „Visible Learning®“ zugänglich machen, damit Sie diese umsetzen können.

**John Hattie, Douglas Fisher, Nancy Frey, John Almarode**

# DATEN-SCHATZ

Jedes Jahr erscheinen abertausende Studien zu den Faktoren\*, die Einfluss\* auf Lehren und Lernen nehmen. Es ist deshalb nicht einfach, auf dem Laufenden zu bleiben und sicher zu sein, welche davon am besten funktionieren. Denn die meisten untersuchten Faktoren wirken positiv auf Lernen und Lernerfolg. Die Datenbank „Visible Learning“ (VL) ist vermutlich die größte je erstellte Sammlung pädagogischer Forschung. Sie bietet einen gewaltigen Daten-Schatz zu den Faktoren. Sie soll allen Interessierten helfen, die zugrunde liegende Forschung besser zu verstehen.

Hierfür lassen sich die Daten\* von Studien zum selben Thema durch das statistische Verfahren der „**Meta-Analyse**“ standardisieren und zusammenfassen.



Eine **Meta-Analyse** ist also eine statistisch aufbereitete Zusammenfassung von Studien. Die gemessenen Effekte zu Faktoren werden studienübergreifend mit einem numerischen Wert, der „Effektstärke“\* versehen. Darüber hinaus können moderierende Einflüsse berücksichtigt werden, z. B. Durchführungsland von Studien, Schulfach, Altersgruppe.



**Effektstärken\*** geben an, wie stark ein bestimmter Faktor\* mit etwas zusammenhängt oder auf etwas einwirkt. Sie können negativ oder positiv sein, klein, mittel, groß. Je größer der Zahlenwert, desto wahrscheinlicher ist es, dass der Faktor den Lernerfolg beeinflusst.



**Mehrere Meta-Analysen** zum gleichen Faktor können wiederum kombiniert werden, um dessen Wirkfähigkeit sicherer zu bestimmen. Damit werden immer mehr Studien integriert, und es wird ein Effektstärken-Durchschnitt\* berechnet.

„Visible Learning“<sup>B</sup> stellt über 2 000 Meta-Analysen zu Einflüssen auf schulische Lernleistungen zusammen. Darin sind Daten von ca. 400 Millionen Lernenden enthalten. Die Sammlung wird immer größer.<sup>C, D</sup> Auch nach Veröffentlichung dieses Illustrierten Leitfadens werden weitere Studien erscheinen. So werden Wissen und Verständnis über Lehren und Lernen stetig erweitert.



deutschsprachig  
tinyurl.com/Hattie-Wiki

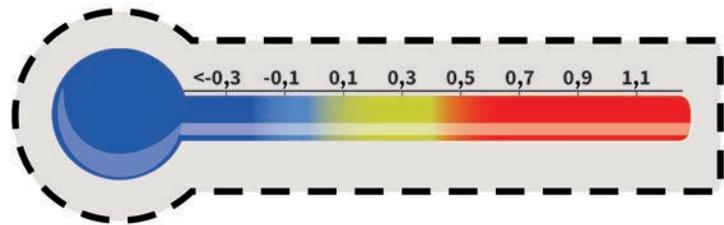


englischsprachig  
qrs.ly/1xfphof

In der Meta<sup>X</sup>-Datenbank

**www.visiblelearningmetax.com** finden sich in englischer Sprache die aktualisierten Effektstärken-Durchschnitte zu **jedem der 430+ Einfluss-Faktoren auf das Lernen.**

Dieses Thermometer zeigt den **Effektstärken-Durchschnitt\*** eines Faktors an. Es wird Ihnen in diesem Buch häufig begegnen. Im **roten Bereich** ist dessen geschätzter Einfluss *besonders stark*. Im **gelben Bereich** liegen diese Durchschnittswerte *über Null*, wirken positiv, aber nicht so stark. Im **blauen Bereich** wirkt der Faktor sich *negativ* aus, hemmt das Lernen.



Über viele Jahre des Zusammentragens meta-analytischer Daten ist eines konstant geblieben: **Der Mittelwert für alle 430+ Einfluss-Faktoren, die mit schulischem Lernen zusammenhängen, liegt bei ca. 0,40.**

Besonders diejenigen mit **darüberliegenden Werten** haben großes Potenzial, Lernresultate zu verbessern.



Uns fasziniert folgende Frage: **Was steckt dahinter, wenn dieser Mittelwert über oder unter 0,40 liegt?**

# NICHT ALLES FUNKTIONIERT

Die „Visible Learning“-Datenbank verdeutlicht, dass manches besser funktioniert als anderes. Abgesehen davon ist nicht alles, was in Schulen geschieht, nützlich und der Mühe wert. Darunter ist auch einiges mit negativem Einfluss auf das Lernen.



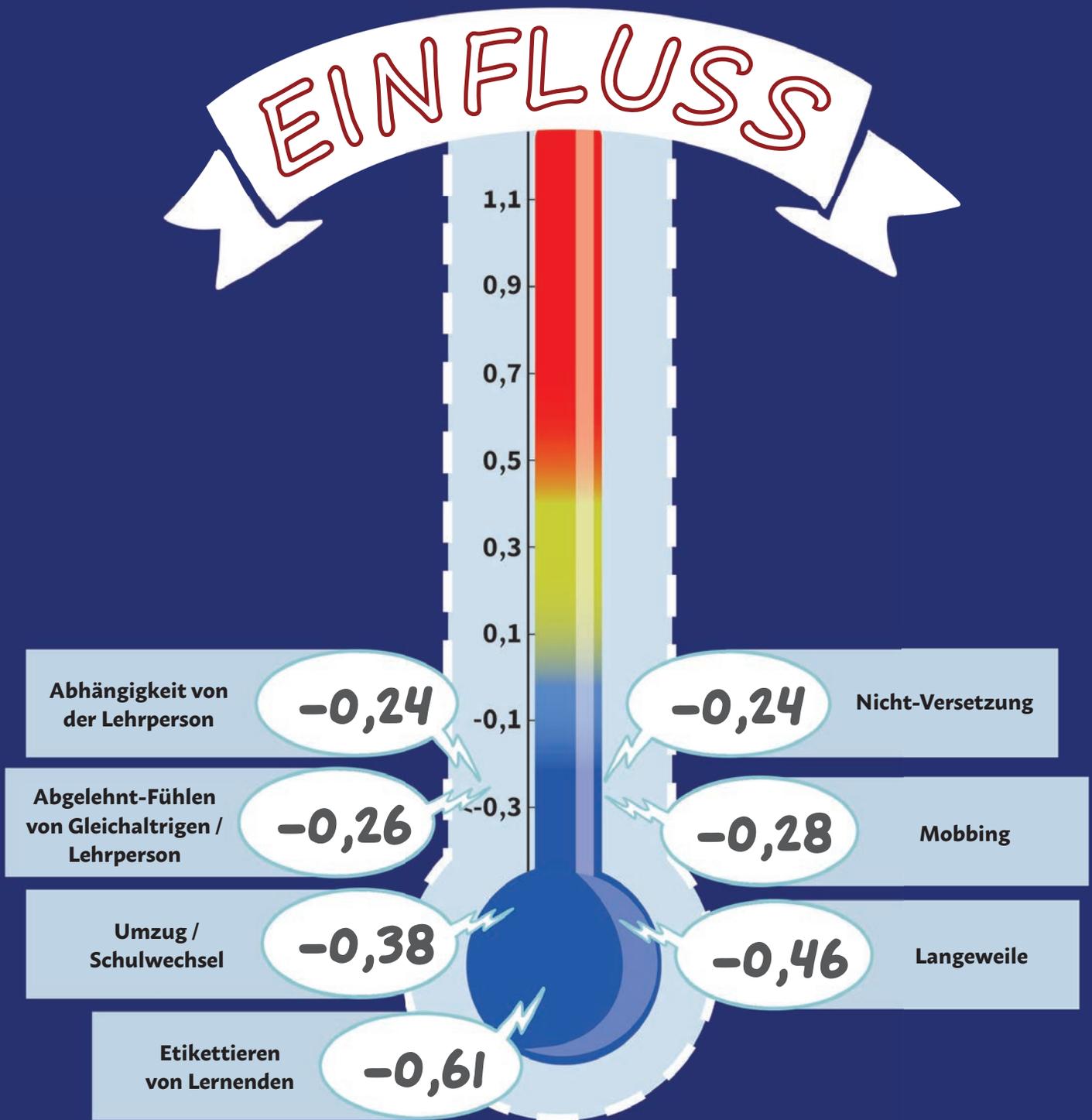
Einige Einflüsse sind ziemlich offensichtlich: Wenn Lehrpersonen und Schulen **Unterrichtsstörungen eindämmen**, wird mehr gelernt – **Effektstärken-Durchschnitt 0,82**. Das dürfte kaum überraschen.

Wenn hingegen Lernende dem Unterricht fernbleiben, lernen sie weniger. Das wissen wir auch ohne Datenbank. Der Effektstärken-Durchschnitt für **Nicht-Anwesenheit beträgt -0,46**. Fehlen hat also einen negativen Einfluss.

**Rein monologische Vorträge haben ebenfalls einen negativen Einfluss auf Lernen: -0,35**. Wenn Lernende dem über längere Zeit passiv ausgesetzt sind, lernen sie weniger.



Zu erkennen, was nicht funktioniert, öffnet Lehrpersonen den Blick für das, was Lernen verbessern könnte.  
Negativ wirkende Einflüsse sind z. B.:



# ARTEN VON FEEDBACK

Es gibt mehrere Arten von Feedback, die Lehrpersonen geben können.<sup>38, C</sup> Beachten Sie, dass einige davon effektiver sind als andere. Sie können sie kombinieren, um den Lernerfolg zu steigern. Sie können Lernende auch loben, aber das Lob sollte spezifisch sein. Lernende verdienen womöglich Lob. Aber es hat keinen direkten Einfluss auf das zukünftige Lernen.

Feedback-Ebene	Beispiel	Effektivitätsebene
<b>Aufgabe</b> (berichtigendes Feedback)	„Die erste und dritte Frage hast du richtig beantwortet, die zweite Frage nicht; und du solltest dir Abschnitt 2 noch einmal durchlesen.“	effektiv für Feedback zu Fehlern, Lerninhalten und Ideen sowie zum Aufbau von Wissen
<b>Lernprozess</b> (Bearbeitung der Aufgabe)	„Ich sehe, dass du Daten grafisch darstellst, um sie zu analysieren. Das scheint bei dir gut zu funktionieren.“	sehr effektiv, da es kognitive und metakognitive Strategien benennt, die Lernende verwenden (sollten)
<b>Selbstregulation</b>	„Ich habe gesehen, dass du durch den gemachten Fehler frustriert warst, und dass du dann das Aufgabenblatt durchgesehen und deinen Fehler gefunden hast.“	sehr effektiv, da es den Lernenden hilft, ihre Fähigkeiten, Handlungen und ihr Wissen gut einzuschätzen
<b>Person</b>	„Gut gemacht.“	ineffektiv, da ohne aufgabenspezifische Informationen



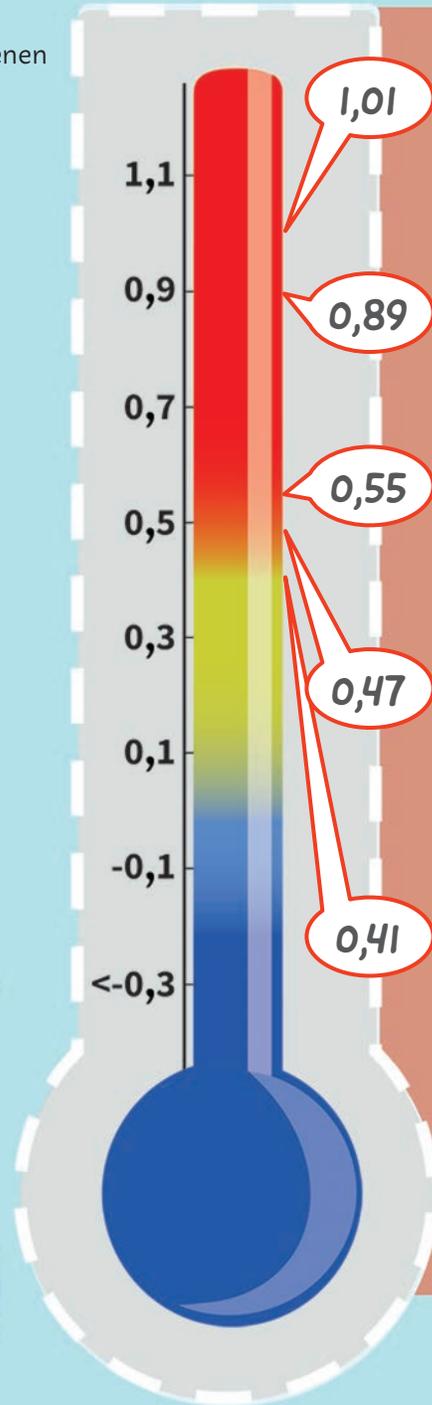
## HINWEIS:

Der Königsweg zu höchst effektivem Feedback ist, Lernenden beizubringen, Feedback einzufordern. Lehrpersonen können dies vorleben, indem sie Feedback von ihren Lernenden einholen. Diesem sollen die Lernenden ihre eigenen Kriterien zugrunde legen.

Fragen Sie, was sie von Ihrem Feedback verstanden haben und wie sie es nutzen könnten. Wenn Lernende diese beiden Fragen nicht beantworten können, hat das Feedback wohl keine Wirkung.<sup>D</sup>

**„Wenn im Wald ein Baum umfällt und niemand da ist und es hört, gibt es dann ein Geräusch?“ Wenn in einer Klasse Feedback gegeben wird und niemand beachtet es, hat es dann einen Wert?**

Forschungsbefunde gibt es zu verschiedenen Ausprägungen von Feedback mit unterschiedlich starken Einflüssen.



**Feedback – Verstärkung und Hinweise (1,01):**

Wenn Lehrpersonen die Bemühungen der Lernenden verstärken und Hinweise auf die nächsten Lernschritte geben, erzielen diese bessere Leistungen. Diese Hinweise müssen zum genau richtigen Zeitpunkt erfolgen und auf die aktuellen Bedarfe der Lernenden ausgerichtet sein.

**Feedback – rechtzeitig (0,89):** Wenn Lernende erst nach einer Wartezeit Feedback erhalten, verliert es an Wert. Unmittelbares Feedback ist am wirkungsvollsten.

**Feedback – technologiebasiert (0,55):** Feedback, das im computergestützten Unterricht gegeben wird, kann effektiv sein, da der Computer im Gegensatz zu Lehrpersonen nicht müde wird, nicht lobt und konsistentes Feedback gibt.

**Feedback – von Lernenden an Lehrpersonen (0,47):<sup>E, F</sup>** Wenn Lernende die Möglichkeit erhalten, ihren Lehrpersonen Feedback zu geben und sogar die Qualität des Unterrichts zu bewerten, lernen sie mehr. Lehrpersonen können so das Lernen durch die Augen ihrer Lernenden sehen und ihren Unterricht entsprechend anpassen.

**Feedback – aus Tests (0,41):** Der Lernerfolg steigt, wenn Tests konsequent zur Förderung eingesetzt werden, und die Lernenden auf der Grundlage ihrer Testergebnisse Feedback erhalten. Tests dienen nicht lediglich summativ der Notenvergabe, sondern vielmehr dem kontinuierlichen Lernen.



# EIN FEEDBACK-MODELL

## FEEDBACK ALS KONTINUIERLICHE SCHLEIFE

FEED  
UP

**Wohin  
gehe ich?**

**Was ist mein Ziel?**

**Was versuche ich zu erreichen?**

Beim „**Feed Up**“ geht es um das: **Wohin gehe ich?** Was sind die Lernintentionen? Was versuchen Lernende zu erreichen? Unser Ziel ist es, den Lernenden zu helfen, die Lücke zwischen dem Aktuellen und dem Gewünschten zu schließen. Feedback wird nicht helfen, wenn kein Ziel definiert ist, da die Lücke für die Lernenden nicht klar ist. Daher müssen wir vor allem das Ziel festlegen, und die Lernenden müssen sich darüber im Klaren sein, worin dieses Ziel besteht.

FEED  
FORWARD

**Wie komme  
ich dahin?**

**Welche konkreten Handlungen muss ich ergreifen, um die Lücke zwischen meinem Ziel und meinem aktuellen Leistungsniveau zu verkleinern?**

„**Feed Forward**“ hilft bei der Frage: **Wie komme ich dahin?**

Oder: Wie schließe ich die Lücke? Was genau will ich tun, um den Abstand zwischen meinem Ziel und meinem aktuellen Leistungsniveau zu verringern?



# FEED BACK

**Wie komme ich  
voran? Oder: Wo  
stehe ich jetzt?**

**Wie ist meine aktuelle  
Leistung im Verhältnis zu  
meinem Ziel?**

„**Feed Back**“ beantwortet die Frage: **Welche Leistung zeigen die Lernenden im Verhältnis zum Ziel?** Hier sind Erfolgskriterien wichtig, um sowohl der Lehrperson als auch den Lernenden zu helfen, den Fortschritt im Verhältnis zum Ziel im Auge zu behalten.

Dieses Feedback kann in vielen verschiedenen Formen erfolgen:

**1** Es kann mehr Informationen geben darüber, was verstanden wurde oder nicht.

**2** Es kann Hinweise für weitere Strategien oder Prozesse zur Erledigung der Aufgaben geben.

**3** Es kann darauf abzielen, Gewandtheit oder Automatisierung beim Lernen zu verbessern, oder es kann anspruchsvollere Herausforderungen bieten, um den Lernenden ein tieferes Verständnis zu ermöglichen.

# TRANSFERAUFGABEN ZUR SCHLÜSSELPRAXIS 7: FEEDBACK

Dieses Kapitel führt ein in die Kunst des Feedbacks: Wie kann es so gegeben werden, dass die Lernenden es effektiv nutzen?

- 7.1** Welches Feedback wollen Sie in der nächsten Schulwoche in Ihrem Unterricht (vertieft) erproben?  
Anregungen finden Sie in der Tabelle auf S. 84 und im Feedback-Modell auf den S. 86–87.

Auf folgende Handlungen der Lernenden will ich Feedback geben:

Beispiel 1  ...

Beispiel 2  ...

Zwei/drei wörtliche Beispiele, wie ich das tun könnte  ...

Beispiel 1

- ...
- ...
- ...

Beispiel 2

- ...
- ...
- ...

- 7.2** Nutzen Sie die Punkte 1–8 auf S. 82, um die Qualität Ihres Feedbacks zu prüfen. Haken Sie die Beispiele aus Aufgabe 7.1 ab, auf welche die meisten der acht Punkte zutreffen.

Halten Sie in Worten oder mit einer Handskizze fest, wie Sie sichtbar machen wollen, inwiefern Ihr Feedback durch die Lernenden ...

- angenommen,
- verstanden und/oder
- umgesetzt wurde.

 ...

## LITERATUR - ERGÄNZT IN DER ÜBERSETZUNG

Die Literaturangaben sind kapitelweise in der Reihenfolge der Endnoten aufgeführt. Zu den behandelten Themen ist vertiefende, meist deutschsprachige Literatur aufgeführt. Bevorzugt werden ohne Bezahlschranken zugängliche Quellen . In wenigen Fällen handelt es sich um eine deutsche Übersetzung der im englischsprachigen Original aufgeführten Literatur.

Von der Website [www.hanne-bestvater.com](http://www.hanne-bestvater.com) können Sie unter „Publikationen“ eine Version mit aktiven Hyperlinks herunterladen.

### EINFÜHRUNG

- A Hattie, John A. C./Hamilton, Arran (2020): Real Gold vs. Fool's Gold. The Visible Learning Methodology for Finding What Works Best in Education. Thousand Oaks: Corwin (deutschsprachige Zusammenfassung: „Neues von Hattie #13“ auf [paedagogickick.de](http://paedagogickick.de)).. 
- B Hattie, John A. C. (2024): Visible Learning 2.0. Deutschsprachige Ausgabe von "Visible Learning; The Sequel" (2023). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- C Steffens, Ulrich (2019): „Was ist das Wichtigste beim Lernen? – Zu Ertrag und Grenzen der Hattie-Studie ‚Visible Learning‘“. In: Steffens, Ulrich/Messner, Rudolf (Hg.): *Unterrichtsqualität. Konzepte und Bilanzen gelingenden Lehrens und Lernens*. Münster: Waxmann. 
- D Cramer, Colin (2021): „Zwölf Jahre ‚Visible Learning‘ im wissenschaftlichen Diskurs. Eine Zwischenbilanz zur Hattie-Studie“. In: *Pädagogische Rundschau*, Jg. 75, S. 393–408. 
- E Hascher, Tina/Morinaj, Julia/Wabe, Jennifer (2018): „Schulisches Wohlbefinden. Eine Einführung in Konzept und Forschungsstand“. In: Hurrelmann, Klaus/Rathmann, Katharina (Hg.): *Leistung und Wohlbefinden in der Schule: Herausforderung Inklusion*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 66–138.
- F Hattie, John A. C. (2014): Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen: Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von "Visible Learning for Teachers". Besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer. (englischsprachige Erstveröffentlichung 2012). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.

### KLASSEN- UND SCHULKLIIMA # 1

- A Grießig, Ritva/Schachner, Maja/Lokhande, Mohini/Juang, Linda/Pevec, Sharleen/Schwarzenthal, Miriam/Müller, Tim (2022): „Identitätsbezogene Interventionen in der Schule zum Umgang mit Stereotypen und Diskriminierung“. In: Glock, Sabine (Hg.): *Stereotype in der Schule II: Ursachen und Möglichkeiten der Intervention*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 171–233. 
- B Eder, Ferdinand (2018): „Schul- und Klassenklima“. In: Rost, Detlef H./Sparfeldt, Jörn R./Buch, Susanne (Hg.): *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie*. Weinheim: Beltz, S. 696–706.
- C Rauh, Bernhard (2024): „Die Schulklasse – ein triadisch strukturierter Bildungsraum“. In: Rabenstein, Kerstin/Wicke, Lars (Hg.): *Die Schulklasse – kein Gegenstand qualitativer Schulforschung? Theoretische Perspektiven, empirische Einblicke und methodologische Diskussionen zur Konstitution der Schulklasse*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 130–145. 

## LEHREN UND LERNEN SICHTBAR MACHEN - EVALUATIV GEDACHT. EIN NACHWORT

**Wolfgang Beywl und Hanne Bestvater**

Der Titel der Übersetzung erweitert das „Lernen sichtbar machen“ für „Visible Learning“ um das „Lehren“. Dies unterstützt John Hatties Absicht, die Fähigkeiten und das Handeln sowohl der Lernenden als auch der Lehrpersonen transparent zu machen. Entscheidungen, die Verantwortliche treffen, sollen auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und empirischen Belegen\* aus Schule und Unterricht basieren. Anstöße geben die ca. 100 in diesem Buch genannten Einflussfaktoren. Deren statistische Kennwerte geben zusammen mit einem evaluativen Blick Orientierung für den zielgerichteten Einsatz in der Praxis. Hierzu regen die kapitelweisen Transferaufgaben und weitere Umsetzungshilfen an.

### 1 Lehren und Lernen sichtbar machen

John Hattie gibt dem Sichtbarmachen mit dem Label „Visible Learning“ und dem Impuls, durch die Augen der Lernenden auf den Unterricht zu schauen, einen hohen Stellenwert. Sowohl das Lernen als auch das Lehren, letzteres auch für außenstehende Dritte, sollen sichtbar gemacht werden. Im Illustrierten Leitfaden werden hierfür „Professionelle Lerngemeinschaften“<sup>+</sup> vorgeschlagen.

#### 1.1 Lernen sichtbar machen

Versteht man unter „Lernen das, was im [...] Organismus als Resultat von Erfahrung geschieht“ (Lefrançois, 2015, S. 6), so benötigen Lehrpersonen Einblick in dieses Lernen, um ihren Unterricht optimal darauf abstimmen zu können. Aber: „Lehrpersonen können nicht in die Köpfe der Schülerinnen und Schüler hineinschauen. Damit ist es unmöglich, einen Lernprozess und den Lernerfolg direkt zu beobachten“ (Greutmann/Saalbach/Stern, 2021). Ähnlich wird auf S. 30 dieses Buchs festgehalten: „Lernen ist unsichtbar, da es in unseren Köpfen stattfindet.“

„Visible Learning“ – wörtlich übersetzt „sichtbares Lernen“ – ist also nicht einfach gegeben. Es ist in Schulen oder Klassen nicht direkt beobachtbar. Sichtbarkeit muss erst hergestellt werden. Dabei wird sie stets unvollkommen bleiben. „Ein Hauptziel besteht darin, Lernprozesse und -strategien für Lernende und Lehrpersonen sichtbar zu machen“ (S. 30).

Diese Absicht wird in den ersten Übersetzungen der Visible-Learning-Bücher von John Hattie hervorgehoben. Deren Titel beginnen mit „Lernen sichtbar machen“ (Hattie, 2014; 2015; Hattie/Yates, 2015) – fortgeführt im „Praxisbuch“ von Beywl et al. (2025). Damit wird die von Michael Schratz „lernseitig“ genannte Position hervorgehoben: Lehrpersonen suchen „... nach Erkenntnissen, wie und was die einzelnen Schüler lernen, wenn sie eigene Wege beschreiten ...“ (Agostini/Schratz/Risse, 2018, S. 23). Dem gibt Hattie durch seine Aufforderung Schub, das Lernen durch die Augen der Schülerinnen und Schüler zu SEHEN (2015, S. 281; Hervorh. im Original).

Mit einem „lernseitigen“ Unterricht ist noch mehr verbunden: „Ich respektiere als Lehrer, dass der Schüler anders denken mag als ich, dass sein Vorwissen Lernwege ermöglicht, die ich nicht bedacht habe – und lasse dies zu, helfe sogar dabei, diese persönlichen Wege weiterzuverfolgen“ (Agostini/Schratz/Risse, 2018, S. 94). Ähnlich geht es Hattie (2023, S. 151; übers. v. H. B./W. B.) darum, „... Lernende und Lehrende zu animieren, zu fördern und zu stärken, sich für die Herausforderung zu begeistern, ihre Realitäten und ihr Verständnis von sich selbst und von der Welt um sie herum zu gestalten. Das heißt, den Funken des Lernens zu entzünden.“ Perspektivisch geht es um selbstgesteuertes und selbstbestimmtes Lernen. Dies wird auch im vorliegenden Buch mit der Metapher „I am my own teacher“ (S. 10; übers.: Ich bin „meine eigene Lehrmeisterin“) unterstrichen (ausführlich: Hattie/Larsen, 2020). Diese Selbststeuerung (Kap. 4 dieses Buches) „... ist sowohl Voraussetzung des Lernens, da dieses immer ein Mindestmaß eigener Steuerung erforder-