

# Wirksamer Unterricht mit dem TAFEL-Prinzip

---

Von Thomas Tribelhorn, [Leiter Hochschuldidaktik & Lehrentwicklung der Universität Bern](#)

*Wann waren Sie letztmals an einer Fortbildung? Woran erinnern Sie sich? Mit grosser Wahrscheinlichkeit an unterhaltsame Sequenzen mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, vermutlich aber auch an Phasen, in denen Sie aktiv Inhalte er- oder verarbeitet haben. Allerdings werden die Ausführungen aus den Referaten (falls es solche gab) bis auf ein paar interessante Aspekte bereits im „Meer des Vergessens“ versunken sein.*

## Wie lernen Sie?

Bei der Frage, wie der Mensch am besten und liebsten lernt, können Sie getrost bei sich beginnen: Sie wollen wissen, worauf es am Schluss ankommt, was Sie für die Bescheinigung, das Testat, das Zertifikat usw. genau leisten müssen. Das möchten Sie gerne im Voraus in Erfahrung bringen, am liebsten schon vor Ihrer definitiven Anmeldung. Selbstverständlich wollen Sie am Schluss fair beurteilt werden. Damit meinen Sie: Aufgrund klarer Kriterien (die Sie natürlich auch gerne frühzeitig erfahren). Während der Fortbildung sind Sie einem gewissen Unterhaltungswert nicht abgeneigt. Präsentationen, die Sie in einen Dämmerzustand versetzen, brauchen Sie keine mehr. Auf jeden Fall wollen Sie aber Gelegenheit haben, das Präsentierte vertiefend an Ihre Praxis anbinden zu können, idealerweise im Austausch mit Ihren Kolleginnen und Kollegen. Und was die Kursleitung betrifft: Sie schätzen natürlich eine hohe Expertise und Enthusiasmus, erwarten aber auch, dass das Programm nicht stur durchgezogen, sondern an Ihre Bedürfnisse flexibel angepasst wird. Schliesslich soll das Ganze auch noch in eine erkennbare Struktur mit sinnvollem Aufbau gegossen sein. Vielleicht fühlen Sie sich nun ertappt und denken, Sie hätten wohl etwas hohe Ansprüche. Durch die Brille der Lehr-Lernforschung betrachtet, hat aber alles seine Berechtigung. Geniessen Sie vorerst die Tatsache, dass Sie neben Ihrem pädagogischen Wissen auch intuitiv spüren, was gut für den Lernerfolg ist. Wir kommen später noch dazu, welche Konsequenzen das für Ihren eigenen Unterricht hat.

## Drei zentrale Ansprüche an das Lehren

Mit dem Fokus auf die Hochschullehre formulierte John Hattie (2011) zusammenfassend drei empirisch fundierte Ansprüche. Wer sie liest, dem wird klar, dass es sich dabei um Prinzipien handelt, die auf allen Stufen formaler Bildungsangebote gültig sind:

1. **Transparente Leistungserwartungen**  
Erfolgreiche Lehrende definieren präzise, was Lernende nach dem Unterricht können sollen. Sie formulieren also handlungsorientierte [Ziele](#) und leiten daraus Beurteilungskriterien ab. Damit kommunizieren sie schon zu Beginn, welche Aufgaben die Lernenden am Ende meistern müssen, und welcher Grad an Expertise dabei erwartet wird. Zentral dabei ist, dass die Aufgaben für die jeweilige Zielgruppe anspruchsvoll aber machbar sind.
2. **Kognitiv aktivierender Unterricht**  
Versierte Lehrende setzen ein breites Spektrum an aktivierenden Lehrmethoden ein. Es lernt besser, wer sich die Inhalte aufgrund authentischer Problemstellungen aktiv erarbeitet. Massiv höhere Lerneffekte zeigen sich zudem, wenn [meta-kognitive Strategien](#) gefördert werden, d.h. wenn Lernende sich auch damit auseinandersetzen, *wie* sie lernen und arbeiten.

### 3. Feedback und Evaluation

Lernende meistern die Lernwege erfolgreicher, wenn sie promptes [Feedback](#) zu ihren Lernfortschritten erhalten. Damit ist nicht Lob, Tadel oder Belohnung gemeint, sondern Information zur erbrachten Leistung und dem Weg dazu. Bemerkenswert ist, dass informierendes Feedback zu den richtigen Antworten den Lernenden mehr bringt als penetrantes Betonen der Fehler. Gute Lehrende kennen ausserdem unterschiedliche Methoden, um sich jederzeit ein Bild über den aktuellen Lernstand zu machen und nötigenfalls ihren Unterricht anzupassen. Hier zeigt sich adaptive Lehrkompetenz, basierend auf [formativer Evaluation](#).

Die drei Ansprüche können als empirisch gut untermauerte Prinzipien verstanden werden, die allerdings für den jeweiligen Anwendungskontext konkretisiert werden müssen. Man kann sie auch bildlich als drei Pfeiler einer Brücke betrachten, die die Lernenden über die Abgründe des Lernprozesses führt. Den Weg über die drei Pfeiler bildet ein stimmiges Lernszenario. **Transparenz, Aktivierung, Feedback, Evaluation, Lernszenario** – Aus den Anfangsbuchstaben lässt sich ein Akronym bilden, das als grundlegende Leitidee zur Konzeption empirisch gut untermauerter Lehre dient. Im TAFEL-Prinzip sind zentrale Wirkfaktoren für Lehren und Lernen verdichtet. Dass dies nicht nur eine Kopfgeburt ist, lässt sich an einigen Praxisbeispielen leicht zeigen.

#### **Das TAFEL-Prinzip im Alltag**

Latein in einer Quarta<sup>1</sup>: Die Lehrerin begrüsst, die Lernenden öffnen ihre Übungshefte. Als Hausaufgabe mussten Lücken in den Lateintexten mit den korrekten Satzteilen und den Verben in richtiger Deklination eingefügt werden. Die Lehrerin ruft reihum die Lernenden auf, damit sie ihre Lösungen kundtun. Auf Stirnrunzeln in der Klasse oder verbale Signale von Unverständnis reagiert sie sofort und erläutert an der Wandtafel kurz die Begründung der betreffenden Lösung. Auf dieselbe Art reagiert sie auf falsche Einträge der Aufgerufenen. Immer wieder fragt sie in die Runde um abzusichern, ob allen klar ist, weshalb diese oder jene Lösung die korrekte ist. Es entwickelt sich ein interaktiver Frontalunterricht, in dem sich kaum jemand zurücklehnen kann.

Auf den ersten Blick sieht diese Lektion wie antiquierter Frontalunterricht aus. Die einzelnen Teile des TAFEL-Prinzips sind jedoch als Wirkfaktoren erkennbar:

- **Transparenz:** Das Ziel ist klar, die Lücken müssen korrekt gefüllt sein, die Kriterien basieren auf korrekter Grammatik.
- **Aktivierung:** Selbständiges Herleiten der richtigen Formen ist die Grundlage für korrekte Einträge.
- **Feedback:** Die Lehrerin reagiert kleinschrittig auf Lösungen. Wesentlich ist aber, dass es nicht bei „richtig“ oder „falsch“ bleibt, sondern die jeweilige Lösung von ihr für alle nachvollziehbar kommentiert wird. Hierin liegt das grosse Lernpotential.
- **Evaluation:** Im Diskurs mit der Klasse erkennt sie falsche Annahmen sofort und reagiert mit entsprechenden Erläuterungen direkt. Das kann leicht dazu führen, dass sie ihren ursprünglichen Lektionsplan verlassen muss.
- **Lernszenario:** Dieses ist einfach nachvollziehbar für alle. Im Vorfeld werden Übungen gelöst, im Unterricht gibt die Lehrerin kommentiertes Feedback. Wenn noch Zeit bleibt, wird mit den nächsten Übungen begonnen.

---

<sup>1</sup> Als Quarta wird z.B. im Kanton Bern die erste gymnasiale Jahrgangsstufe (9. Schuljahr) bezeichnet.

Dieses simple Beispiel soll keinesfalls als Plädoyer für permanenten Frontalunterricht verstanden werden. Es handelt sich hier auch nicht um das bekannte „Ratespiel“ der schlechten Version von fragend-entwickelndem Unterricht, wenn die Klasse versucht, die von der Lehrperson gewünschte Antwort zu erraten. Die Analyse aufgrund zentraler Wirkfaktoren weist vielmehr auf das Potential der skizzierten Unterrichts-Sequenz hin und lässt ein Beispiel für [direkte Instruktion](#) erkennen, deren Wirksamkeit empirisch gut belegt ist. Das ist nun eine ganz andere Situation als beispielsweise Mathematikunterricht mit Wochenplan, in dessen Verlauf die Lernenden ihre Lösungen selber mit dem im Klassenzimmer verfügbaren Lösungsordner korrigieren müssen. Abgesehen davon, dass der Lösungsordner auch gerne mal „vergessen geht“, ist die Besprechung der Aufgaben zwischen Lernenden und Lehrperson ein wichtiger Moment für beide Seiten, um wertvolle Informationen über den Problemlöseprozess der Lernenden zu gewinnen. Nur so sind adaptive Lehre, Binnendifferenzierung oder individuelle Förderung möglich. Notabene wissen gute Lehrende längst, dass Selbstorganisiertes Lernen kein „Selbstläufer“ ist, weil die bedeutsame Rückmeldung oft ausbleibt.

#### Quelle

*Hattie, John A. C. (2011). Which Strategies Best Enhance Teaching and Learning in Higher Education? In Debra Mashek & Elizabeth Yost Hammer (Hg.). Empirical Research in Teaching and Learning: Contributions from Social Psychology. West Sussex: Wiley-Blackwell.*