



# Lernen sichtbar machen

**John Hattie: So führt Unterricht zu grossen Lernfortschritten**

**Newsletter Nr. 42, Mai 2026**

Liebe Lesende

Dieser Newsletter ist exklusiv dem Besuch von John Hattie und Janet Clinton im März 2026 an der PH FHNW in Brugg-Windisch gewidmet.

Die Resonanz auf den Anlass zeigt eindrücklich: Die Forschung zu Visible Learning/Lernen sichtbar machen liefert konkrete Anhaltspunkte für Unterricht und Schulentwicklung.

Dieser Newsletter stellt die zentralen Punkte aus der Keynote von John Hattie vor. Er regt an, die transkribierte und übersetzte Videoaufzeichnung gezielt nach eigenem Interesse auszuwerten.

Wolfgang Beywl  
Co-Projektleiter

Kathrin Pirani  
Co-Projektleiterin

Anna Raich  
Redaktion

- 
- 1. John Hatties Besuch am 18. 3. 2026 an der PH FHNW**
  - 2. Highlights aus John Hatties Keynote**
  - 3. Wie Lehrpersonen LLSM in die Praxis umsetzen**
  - 4. Ausblick und Take-Home**
- 

## John Hatties Besuch am 18. 3. 2026 an der PH FHNW

*Team LLSM*

Der renommierte Bildungsforscher stellt in seiner Keynote «Fostering School Success Through Visible Learning» aktuelle Befunde aus seiner Forschung vor und zeigt auf, wie diese in die Praxis umgesetzt werden können.

An der gut besuchten Veranstaltung nahmen über 700 Personen vor Ort teil, über 1000 weitere Personen waren online zugeschaltet. Über [unsere Website](#) gelangen Sie zu diversem Material, mit dem Sie die Inhalte vertiefen können:



- Transkript der Keynote in originalem Englisch und auf Deutsch zum Download
- Zwei Videoaufzeichnungen mit wortnahen Transkripten in der Originalsprache sowie die PDFs der Foliensätze:
  - Aufzeichnung I: Vortrag von John Hattie, inkl. Videos von Schulen
  - Aufzeichnung II: Podiumsdiskussion, inkl. Vorstellung von Luuise/Steev
- Poster beteiligter Schulen



# Lernen sichtbar machen

Ausserdem bietet die LLSM-Website [lernensichtbarmachen.ch](http://lernensichtbarmachen.ch) in der Methodensammlung viele Praxisbeispiele, die zeigen, wie Hatties Impulse in der Praxis umgesetzt werden können.

---

## Highlights aus John Hatties Keynote

Team LLSM

### Nicht «Was wirkt?», sondern «Was wirkt am besten?»

Da fast alles im Unterricht wirke, sei die Stärke des Einflusses entscheidend. Daher gehe es darum, ...

- Entscheidungen zum Unterricht evidenzbasiert zu treffen,
- 'evaluativ' zu untersuchen und weiterzuentwickeln,
- und dadurch über „gut gemeint“ hinaus zu „nachweislich wirksam“ zu gelangen.

Dabei solle nicht nur das erreichte Leistungsniveau im Vordergrund stehen, sondern vielmehr gehe es um die gemachten Fortschritte beim Lernen. Die mächtigsten Einflussmöglichkeiten bündelt Hattie zu vier «grossen Ideen». Die Abbildung 1 stellt diese als Anker für die Geschichte dar, entlang der er seinen Vortrag gliedert.



Abb. 1: Vier grosse Ideen (nach «[Illustrierter Leitfaden – LLSM](#)», S. 8–9)

### 1. Lernklima und Denken der Lehrperson machen den Unterschied

Die Grundlage grosser Lernfortschritte seien das Lernklima und die Haltungen der Lehrpersonen. Hierauf folgten der Lernprozess und dann die Leistungen der Lernenden. Im Zentrum stehe: dass Lernende sich zugehörig fühlen, eine positive Fehlerkultur, hohe Erwartungen an alle, über ihr aktuelles Leistungsniveau hinaus. Folie 14 (bei 34:53) enthält eine Checkliste, die Hattie als Leitlinie für förderliches Lernklima vorschlägt.

### 2. Lernende sollten ihr Lernen selbst steuern

Hattie behandelt die Frage, wie Lernende ihr Lernen aktiv gestalten können. Allen, sowohl Lehrenden wie Lernenden müsse der Unterschied zwischen «wissen, was» und «wissen, wie» klar sein, und wie beides aufeinander angewiesen sei. Es sei entscheidend, Lehrstrategien präzise auf dieses Oberflächen- und dann Tiefenverständnis, später auch das Transferverständnis zuzuschneiden. Folie 26 (46:20) zeigt, welche Lernstrategien für diese drei Verständnisebenen vermittelt und erworben werden sollten.

In Hatties Vortrag wird bei 38:32 ein Video aus der von Hattie besuchten Munzinger Schule Bern eingespielt. Darin sieht man, wie Schüler:innen in festen Gruppen ihr Lernen selbst steuern, und wie dies ihre Motivation zum Lernen stärkt.

Auf der [LLSM-Website](http://LLSM-Website) finden sich Kurzberichte von Lehrpersonen, die darstellen, wie sie mit massgeschneiderten Methoden die Selbststeuerungsfähigkeit in der Klasse fördern. Die Factsheets laden zur Adaption der Vorgehensweisen in den eigenen Unterricht ein. Finden Sie weiter unten Beispiele, wie solche Methoden eingesetzt werden können.



# Lernen sichtbar machen

## 3. Kenne deinen Einfluss

Im Zentrum von Visible Learning steht als zentrale Idee: **Gute Lehrpersonen wissen, welchen Einfluss ihr Unterricht tatsächlich hat.** Danach sollen sie stets fragen, sobald sie ein Schulzimmer betreten. Dies erweitert die Rolle von Lehrpersonen: Sie sind auch Evaluierende des eigenen Unterrichts.

Hattie fordert zu Fragen auf: Inwiefern löst mein Unterricht bei den Lehrenden das aus, was ich intendiere? Wen habe ich erreichen können, wen nicht? Inwiefern haben meine Methoden dies gefördert oder behindert?

Lehrpersonen sollen aktiv Feedback einholen, nicht nur Lernleistungen, sondern auch Lernprozesse sichtbar machen und evidenzbasiert reflektieren. Sie sollen neugierig sein («be incredibly nosey»; 1:01:00).

Zum Gedanken des Einflusses solle auch schulweit diskutiert werden.

Wie dies konkret umgesetzt wird, zeigt die Schule Mellingen-Wohlenschwil, die Hattie am Vormittag seines Vortrages besucht hat, im Vortrag ab 50:10 eingespielt. An dieser Schule wird das **Luise**-Verfahren regelmässig eingesetzt; schulinterne Coachs verbreiten es und unterstützen ihre Kolleg:innen bei dieser in den alltäglichen Unterricht integrierten Art der Selbstevaluation, mit schnellen Gewinnen für alle.

Hattie resümiert bei 27:20: «Eine grossartige Lehrperson ist eine, die ihren Einfluss kennt. Und unsere Arbeit bzw. das, was Wolfgang [Beywl] hier in der Schweiz tut, hilft Schulen dabei, diesen Einfluss zu verstehen.»

## 4. Gemeinsam Verantwortung für das Lernen übernehmen (Collective Responsibility)

The screenshot shows a wiki page titled 'Kollektive Wirksamkeitserwartung'. On the left is a navigation sidebar with links like 'STARTSEITE', 'FAKTOREN A BIS Z', and 'HILFE'. The main content area includes a search bar, a navigation menu (Lesen, Quelltext anzeigen, Versionsgeschichte), and the article text. The article defines 'Kollektive Wirksamkeitserwartung' as a shared belief among teachers about their ability to positively impact student outcomes. It lists factors like physical/mental resources and home environment. It also mentions the effect size (d = 1.57) and provides a reference to Beywl/Zierer (2018).

Abbildung 2: Screenshot aus dem LLSM-Wiki

Lernen zu ermöglichen ist nicht allein Aufgabe einzelner Lehrpersonen, sondern eine gemeinsame Aufgabe aller. Wenn das ganze Kollegium – wie in den beiden Schulbeispielen – das Lehren und Lernen sichtbar macht, entsteht eine ausgeprägte **kollektive Wirksamkeitserwartung**. Dies ist einer der am stärksten überhaupt mit Lernfortschritten verbundenen Faktoren.

Wer sich vertieft mit John Hatties Einflussfaktoren beschäftigt, kann Unterricht evidenzbasiert untersuchen und weiterentwickeln. Orientierung bietet Hatties Online-Datenbank **MetaX**, die im **LLSM-Wiki** deutschsprachig aufbereitet ist.



# Lernen sichtbar machen

---

## Wie Lehrpersonen LLSM in die Praxis umsetzen

Team LLSM

LLSM basiert auf Hatties Forschung und dient als Übersetzung von Forschung zu Praxis.

Die im [LLSM-Wiki](#) erfassten Einflussfaktoren finden Sie im Buch [«Lernen sichtbar machen – das Praxisbuch»](#) wieder und können dort lernen, wie sich diese interpretieren und mithilfe des Luuise-Verfahrens in die Praxis umsetzen lassen. Mit [Luuise](#) steht Ihnen eine Methode zur Verfügung, wie Sie selbst datengestützte Unterrichtsentwicklung fördern können. Finden Sie [hier](#) Infos zu Luuise-Fortbildungen (jährlicher Kurs wird jeweils im Herbst ausgeschrieben).

Und von den hunderten Lehrpersonen, die dies bereits getan haben, finden Sie in unserer Methodensammlung 131 Beispiele gelungener Unterrichtsentwicklung.

Die Inhalte von John Hatties Forschung und LLSM eignen sich besonders gut für die gemeinsame Arbeit in Teams oder schulinternen Weiterbildungen, oder als Anstoss für die Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts. Mögliche Umsetzungsideen mit Beispielen aus der [Methodensammlung](#):

### Reflexion des eigenen Unterrichts („Kenne deinen Einfluss“)

- Lern- und Unterrichtsfeedback von Klassen einholen (siehe [Factsheets zu «Lernfeedback» und «Unterrichtsfeedback»](#))

### Lernende ihr Lernen selbst steuern lassen, z.B. durch:

- [Rollenklärungen und Peer-Feedback in Gruppenarbeiten](#)
- Lernstrategien fördern:
  - [«Lernkartei festigt Englisch-Wortschatz»](#)
  - [«Lernen lernen – Lernprozesse steuern mit Lernstrategiekarten»](#)
- [«Lernende packen ihre eigene Knacknuss an»](#)
- Peerfeedback, z.B.
  - [«Peerfeedback geben mit Leitfaden und „Gefühlskarten“»](#)
  - [«Feedbackkarten»](#) für Lernfeedback der Lehrperson oder für Peer-Feedback
- [«Tiefenverständnis und nachhaltiges Lernen fördern»](#)

### Positives Lernklima fördern

- Feedback zu Lernklima einholen durch [«Gefühlkreis»](#)
- [«Mit Lernfeedback ein ruhiges und motiviertes Klassenklima erzielen»](#)

### Einstieg in evidenzbasierte Unterrichtsentwicklung

- Gemeinsame Diskussion in der Schule: „Was wirkt bei uns – und was wirkt besonders gut?“



# Lernen sichtbar machen

- Entdecken und Bearbeiten einer eigenen Unterrichts-«knacknuss» mit «Luise» (orientieren Sie sich an 69 Factsheets zu «Luise», lesen Sie dazu im Praxisbuch oder besuchen Sie eine Luise-Weiterbildung).

---

## Ausblick und Take-Home

Dieser Newsletter hat die wichtigsten Inhalte von Hatties Keynote und deren Implikationen und Zusammenhänge mit LLSM und der Praxis aufgezeigt. Der nächste Newsletter wird unter anderem weitere Inhalte des Events und Impulse für Ihre Schul- und Unterrichtsentwicklung enthalten.

Überlegen Sie sich bis dahin:

Was ist mein Einfluss? Und wie kann ich diesen messen und fördern? Wo stehen wir als Schule? Wie sichtbar ist Lernen bei uns? Wie können wir unser Lernklima fördern?

Sehen Sie sich die [Aufzeichnung der Rede](#) selbst an, besuchen Sie [unsere Website](#) und holen sich Inspiration aus den Praxisbeispielen und kommen Sie in den Austausch mit anderen Lehrpersonen.

---

*Wir freuen uns auch weiterhin, mit den Lesenden des Newsletters in Kontakt zu sein: Schreiben Sie [uns](#) mit Ihren Anliegen an.*

[Zur](#) Newsletter-Anmeldung