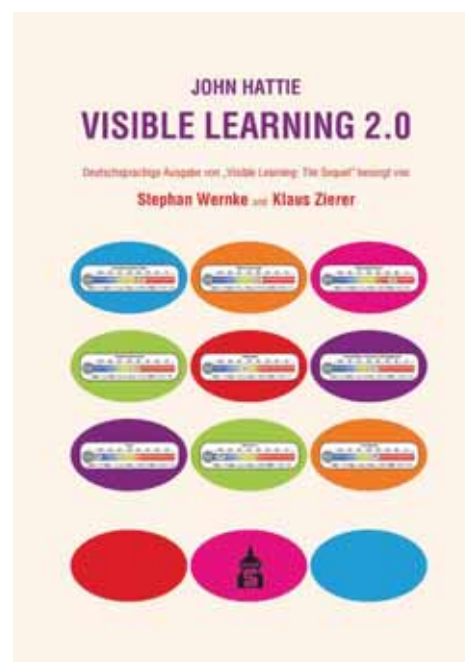


John Hattie – Campus Brugg-Windisch, Switzerland, March 18, 2026

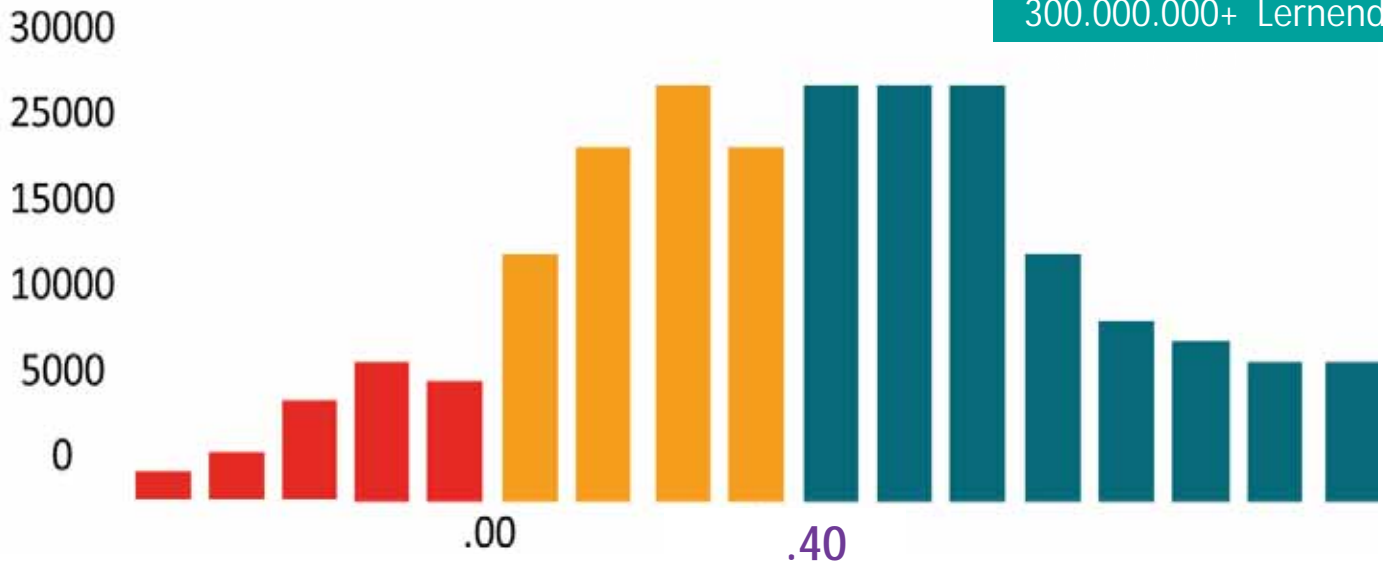
Pädagogische Hochschule FHNW

# *Fostering school success through Visible Learning*



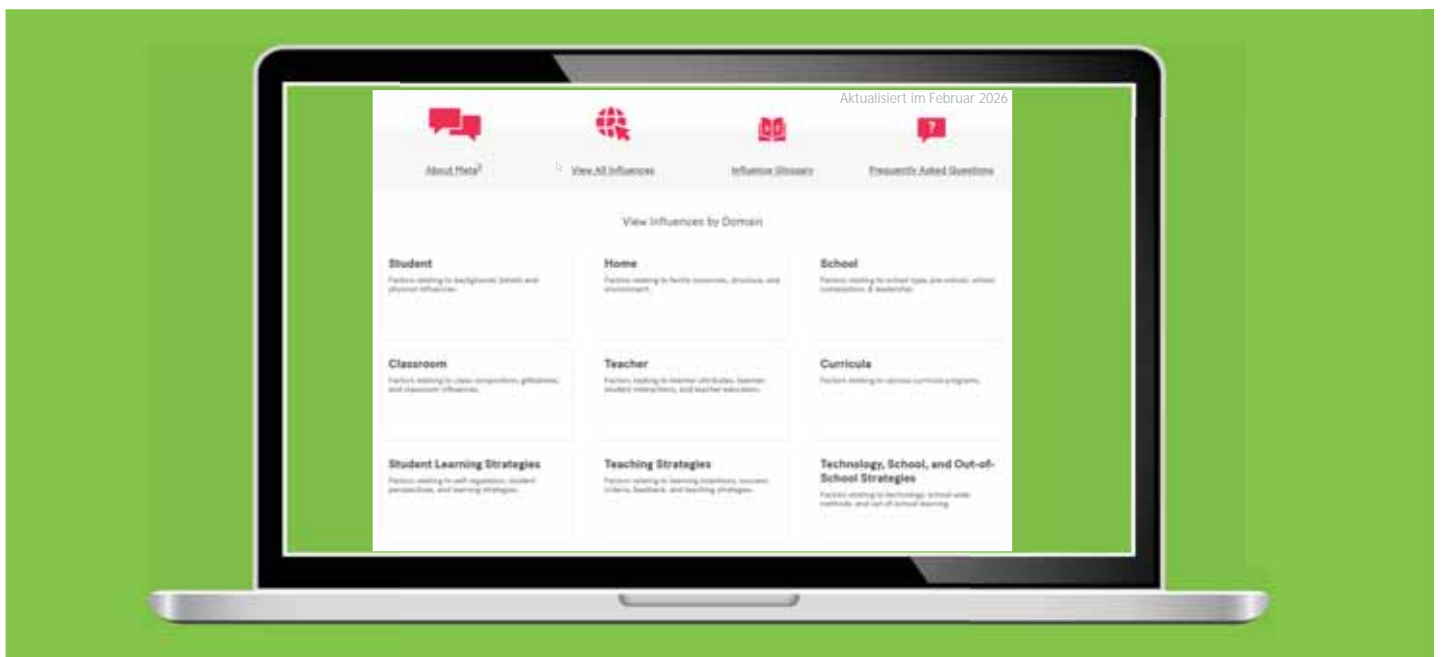
# VERTEILUNG EFFEKTSTÄRKEN

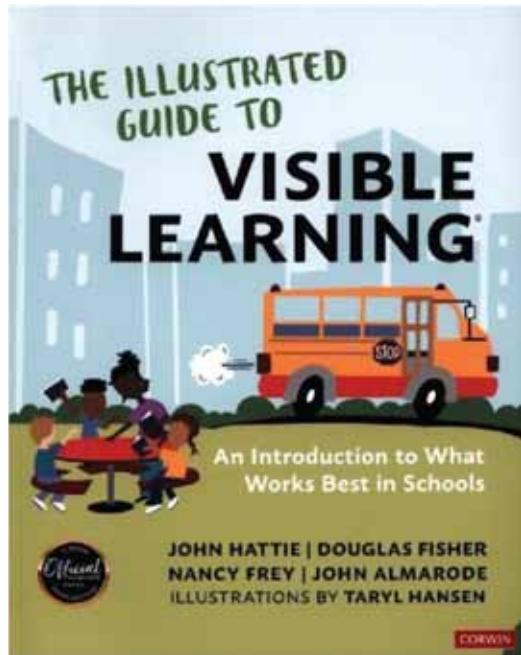
2.500+ Meta-Analysen  
 160.000+ Studien  
 400.000+ Auswirkungen  
 450+ Einflüsse  
 300.000.000+ Lernende



CORWIN Visible Learning Meta<sup>x</sup>

[visiblelearningmetax.com](http://visiblelearningmetax.com)





**#1** Lernklima geht vor,  
Lernprozess und -  
leistungen folgen

**#2** Lernende sollten ihr  
Lernen selbst steuern

**#3** Kenne deinen Einfluss

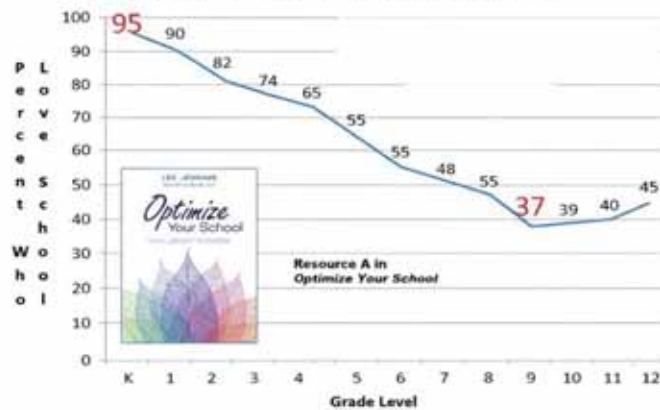
**#4** Gemeinsam  
Verantwortung für das  
Lernen übernehmen

**EVIDENCE tells a STORY!**

Bist du bereit zu lernen, was Lehrpersonen dir vermitteln wollen?

## Zugehörigkeit

Zurückgehende Begeisterung für Schule



The Jenkin's Curve

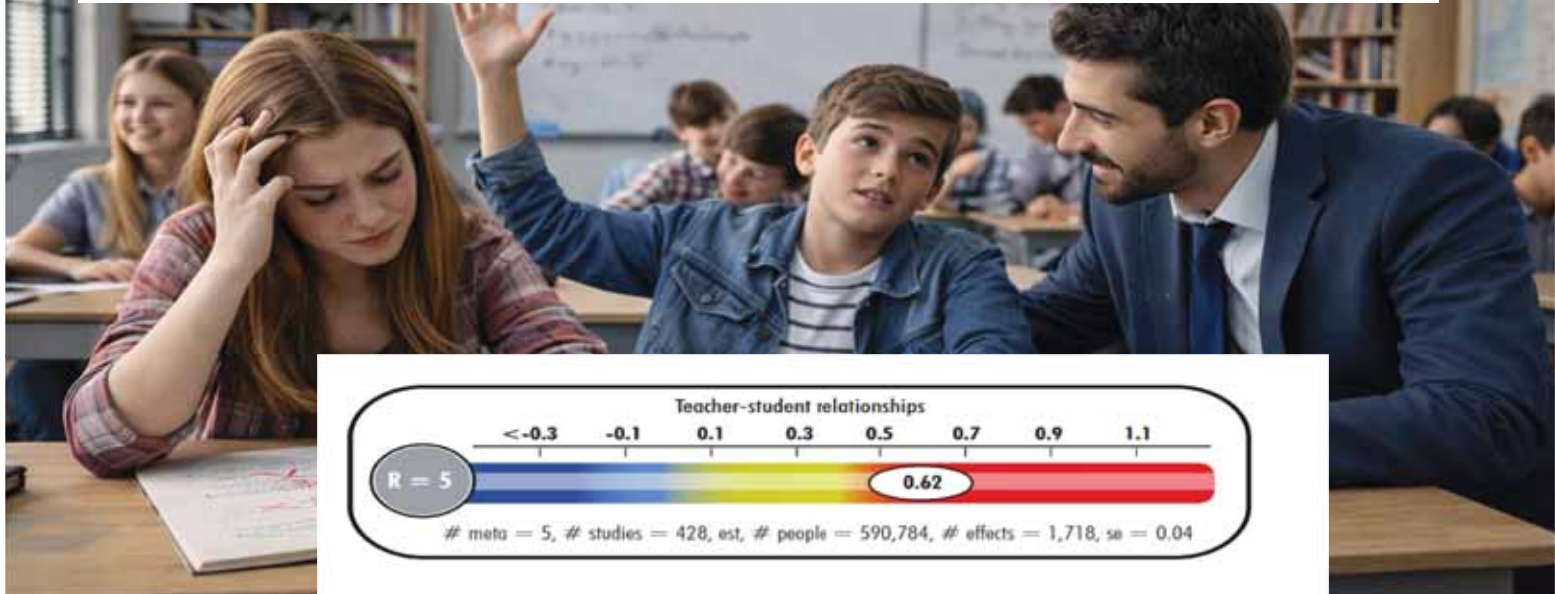
## Wahrnehmung des Lernens durch die Studierenden:

In den OECD-Studien gaben fast 40 % der Lernenden an, dass die Lehrperson in den meisten Unterrichtsstunden **kein Interesse am Lernerfolg jedes/jeder einzelnen Lernenden zeigt ... und ihre Bemühungen nicht so lange fortsetzt, bis die Lernenden den Stoff verstanden haben.**



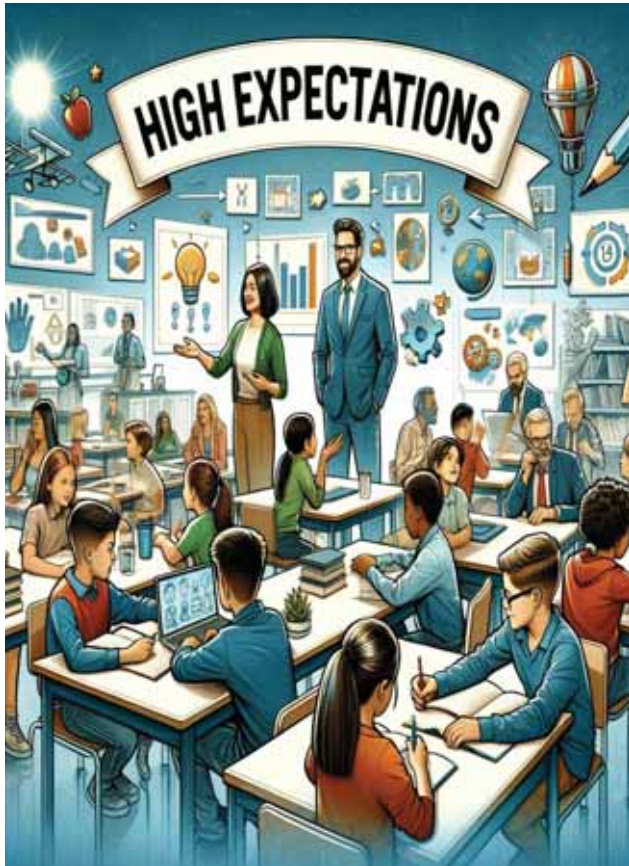
## Beziehungen zwischen Lernenden und Lehrenden sind von entscheidender Bedeutung ...

... damit Lernen an einem sicheren Ort stattfinden kann, und Fehler bzw. Irrtümer als Lernchancen und nicht als Grund zur Verlegenheit/Beschämung angesehen werden.



# Spannbreite des Engagements beim Lernen

Aktiv ← ● Passiv ● → Aktiv						
	<b>Stören</b>	<b>Vermeiden</b>	<b>Abschotten</b>	<b>Teilnehmen</b>	<b>Beitragen</b>	<b>Steuern</b>
Sich an der Lernaktivität beteiligen	Andere ablenken Den Lernprozess stören	Wege suchen, Arbeit zu vermeiden Aufgabenfremdes Verhalten	Sich ablenken lassen Sich physisch von der Gruppe abgrenzen	Arbeiten Aufmerksam sein Auf Fragen antworten	Fragen stellen Anerkennen, dass das, was man lernt, wichtig ist	Sich Ziele setzen Feedback einholen Selbstbewertung
	Sich mit Peers streiten Versuchen, sich abzulenken	Sich beschäftigt geben, um Arbeit zu vermeiden Gründe finden, die Gruppe zu verlassen	In der Gruppe sitzen, aber nicht mit der Gruppe interagieren	Mit anderen zusammenarbeiten, wenn man dazu aufgefordert wird	Ideen und Gedanken mit Peers austauschen Gemeinsamen Interessen nachgehen	Mit anderen zusammenarbeiten, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen Sich gegenseitig herausfordern, um Verbesserungen voranzutreiben
Mit Peers interagieren	<b>Desinteresse</b>			<b>Engagement</b>		



	<u>Effektstärke</u>
Erwartungen des/der Lernenden	1,33
Hohe Erwartungen der Lehrperson an alle	0,90
Erwartungen der Eltern	0,70
Niedrige Erwartungen der Lehrperson	0,03

---

## Lehrperson NIEDRIGE ERWARTUNGEN

Effekte = -0,03 bis 0,20

Erwartet geringe Leistung, sieht geringe Leistung, sieht Ansichten über geringe Leistung bestärkt

Argumentiert, dass von einigen eine Verbesserung erwartet wird

Bietet differenziertere Aktivitäten im Unterricht

Spricht über zu geringe Anstrengung, Verhalten im Unterricht, Beziehungen innerhalb der Klasse

## Lehrperson HOHE ERWARTUNGEN

Effekte = 0,50 bis 1,44

Erwartet Verbesserung, sieht Fehler und sucht darin nach Hinweisen, um Verbesserung herbeizuführen

Argumentiert, dass von allen eine Verbesserung erwartet wird

Bietet weniger differenzierte Aktivitäten im Unterricht

Spricht über Entwicklung von Selbstvertrauen, Motivation, Ausdauer und Arbeitseinstellung

---

Rubie-Davies, C. M., & Hattie, J. A. (2025). The powerful impact of teacher expectations: A narrative review. *Journal of the Royal Society of New Zealand*, 55(2), 343-371

## Checkliste Schulklima Lernumgebung

- ✓ Ist deine Klasse/Schule einladend für Lernende, so dass du gerne kommst und lernen möchtest?
  - ✓ Äussern Lernende, dass Lehrpersonen Interesse an ihrem Lernen haben?
  - ✓ Bemühen sich Lehrpersonen so lange, bis du es verstanden hast?
  - ✓ Ist es okay, etwas nicht zu wissen, und werden Fehler als Lernchance und nicht als Grund für Verlegenheit/Beschämung gesehen?
  - ✓ Unterstützt mich meine Lehrperson dabei, nicht nur passiv mitzumachen, sondern mich aktiv einzubringen, und bringt sie mir bei, mein Lernen selbst in die Hand zu nehmen?
  - ✓ Glauben meine Lehrpersonen an mich und sehen meine Potenziale?
-

# Kurze Zusammenfassung auf Deutsch Nr. 1 (Pierre Tulowitzki)

#1 Lernklima geht vor,  
Lernprozess und -  
leistungen folgen



#3 Kenne deinen Einfluss



#2 Lernende sollten ihr  
Lernen selbst steuern



#4 Gemeinsam  
Verantwortung für das  
Lernen übernehmen



EVIDENCE

tells a STORY!



# Selbstgesteuertes Lernen an der Munzinger-Schule Bern



Lernen sichtbar machen  
Mosaikschule Munzinger Bern



**Kognitive Komplexität**

**SCHWIERIGKEITSGRAD**

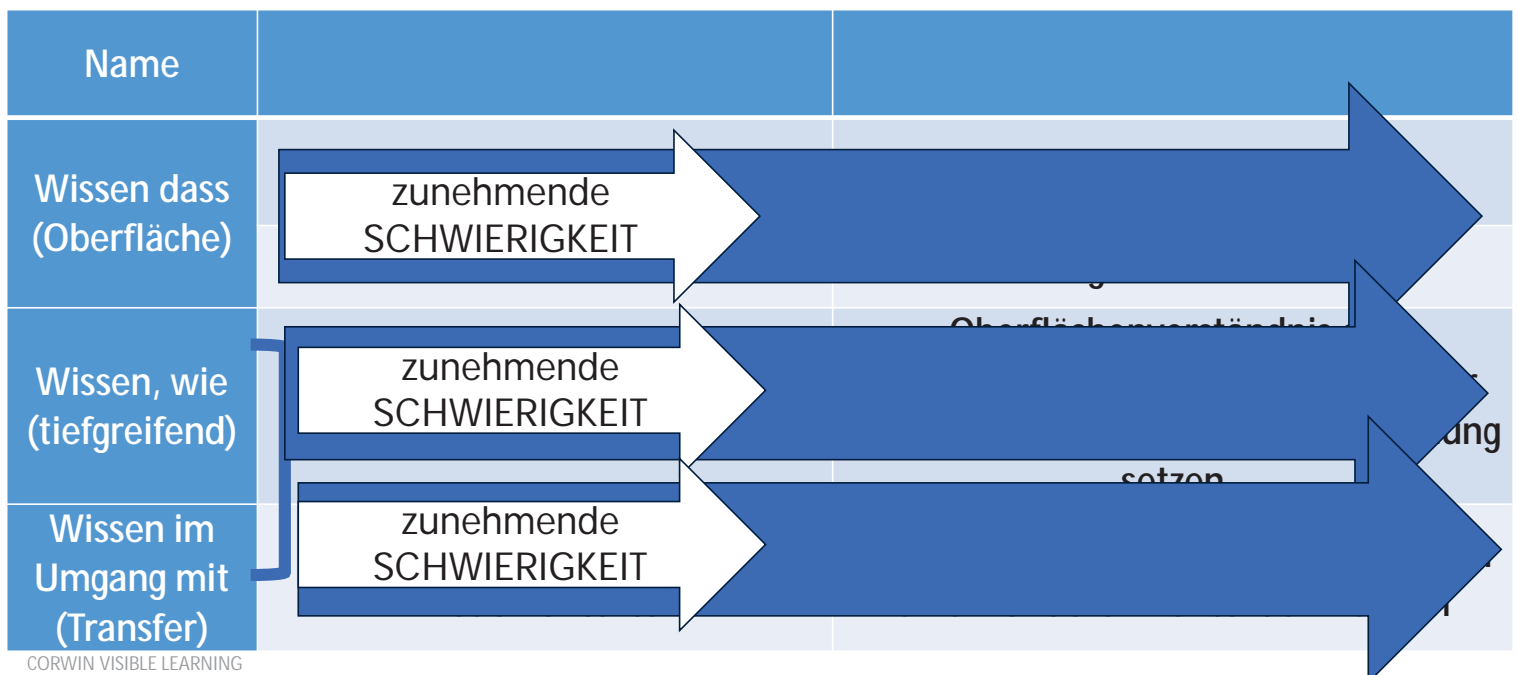
**KOMPLEXITÄT**

# Lehrplan: Kognitive Komplexität

Name	Definition	Aktivitäten
Wissen, dass (Oberfläche)	Faktisch	Erinnerung und Wiedergabe
	Mehrere Ideen	Grundlegende Anwendung
Wissen, wie (tiefgreifend)	Verfahrens- und Beziehungswissen	Oberflächenverständnis aus verschiedenen Bereichen miteinander verknüpfen, anwenden und in Beziehung setzen
Wissen, im Umgang mit (Transfer)	Übertragung auf ähnliche oder neue Kontexte	Im einen Kontext erworbenes Wissen in einem anderen Kontext anwenden

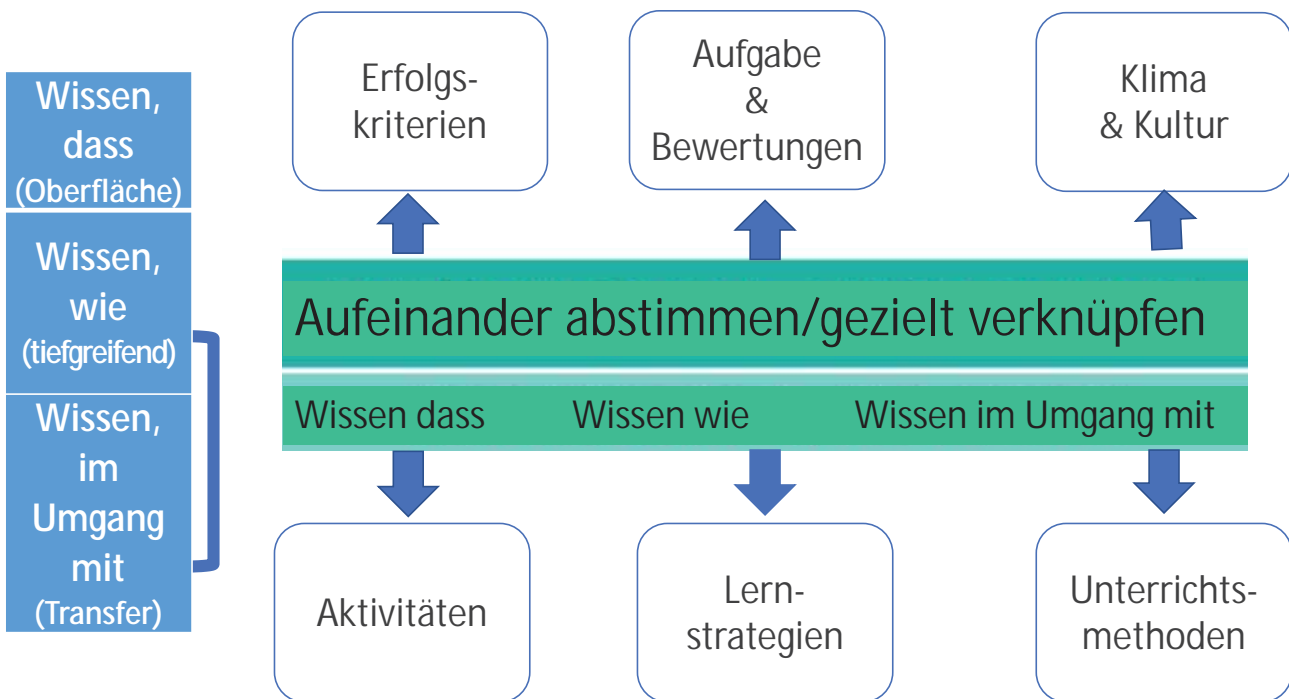
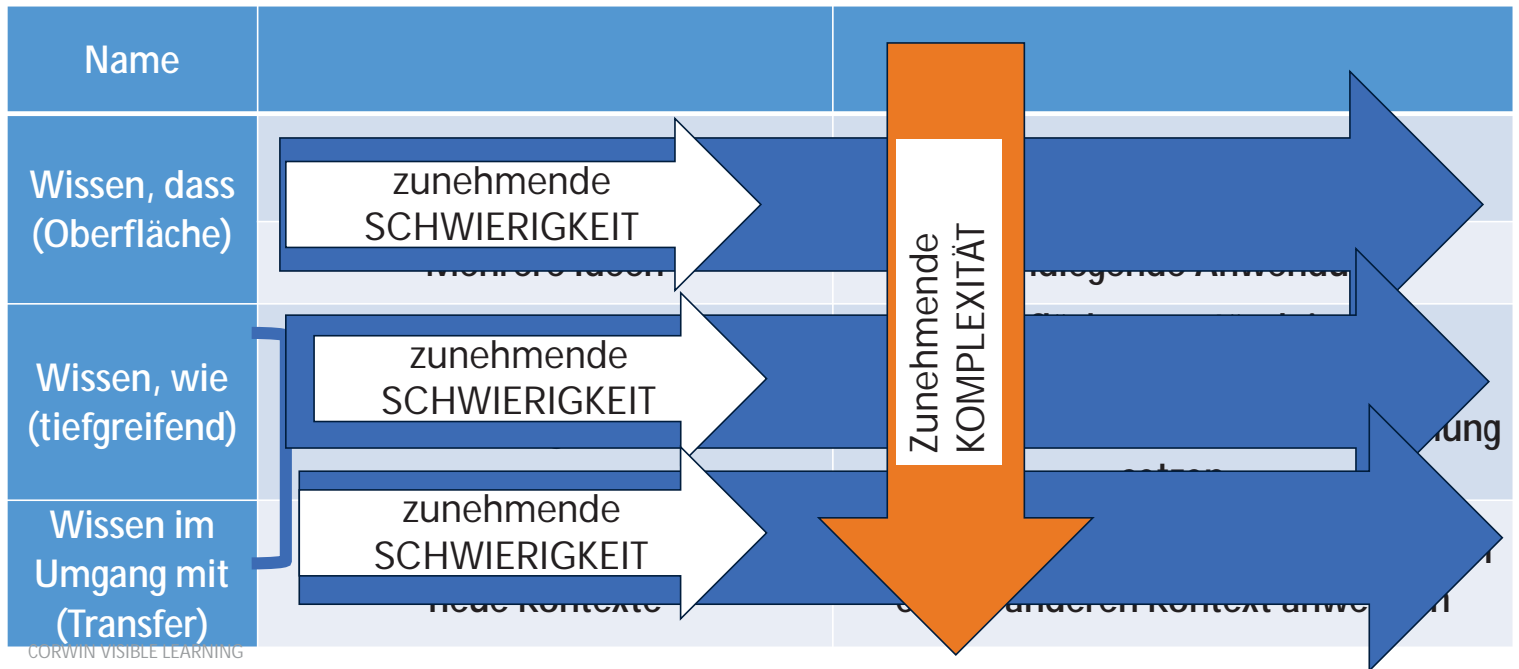
CORWIN VISIBLE LEARNING

# Schwierigkeitsgrad & Komplexität



CORWIN VISIBLE LEARNING

# Schwierigkeitsgrad & Komplexität



## Direkte Instruktion

## Problemorientiertes Lernen

Lehrmethoden aufeinander abstimmen



d = hoch



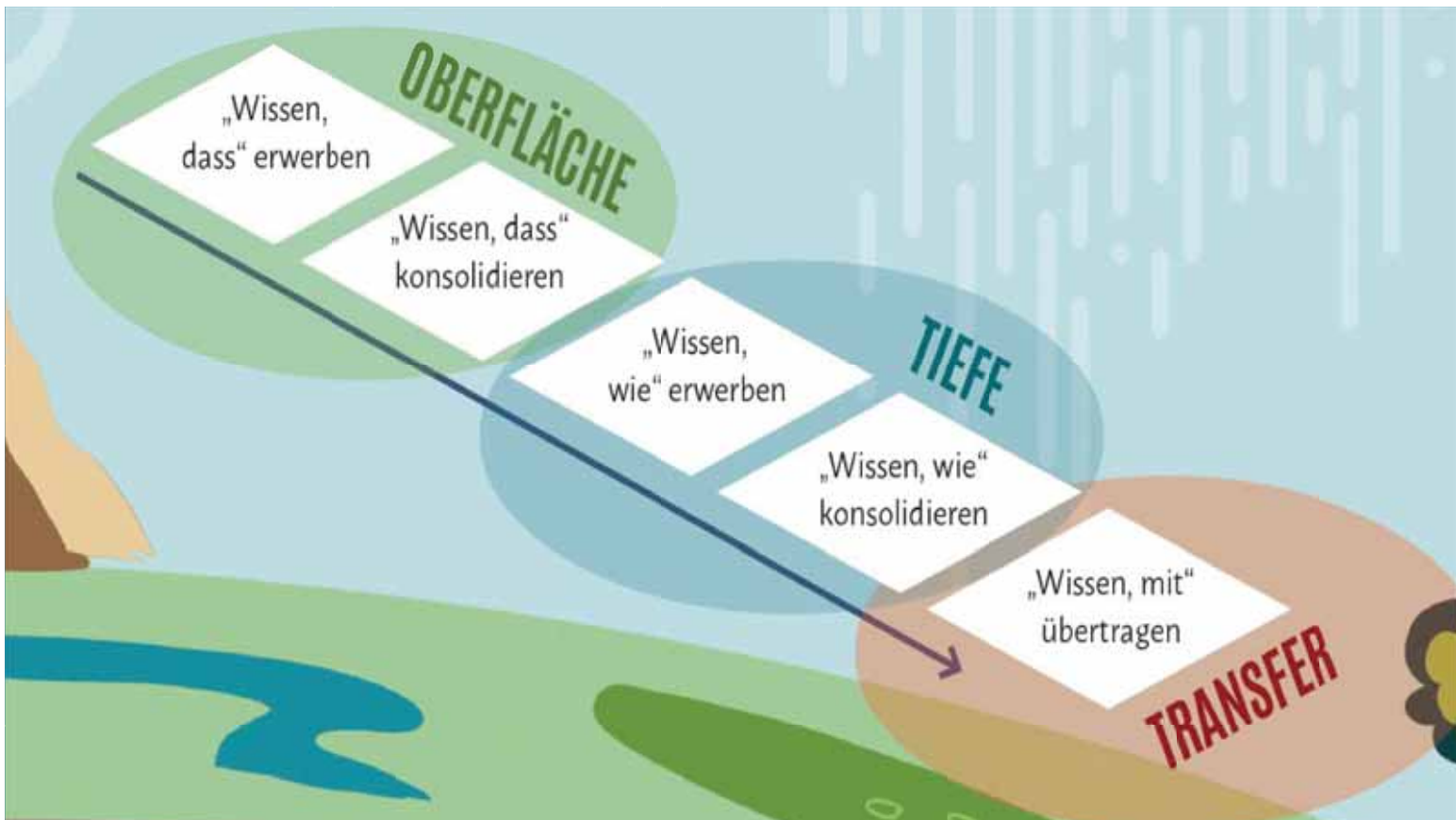
d = 0,15

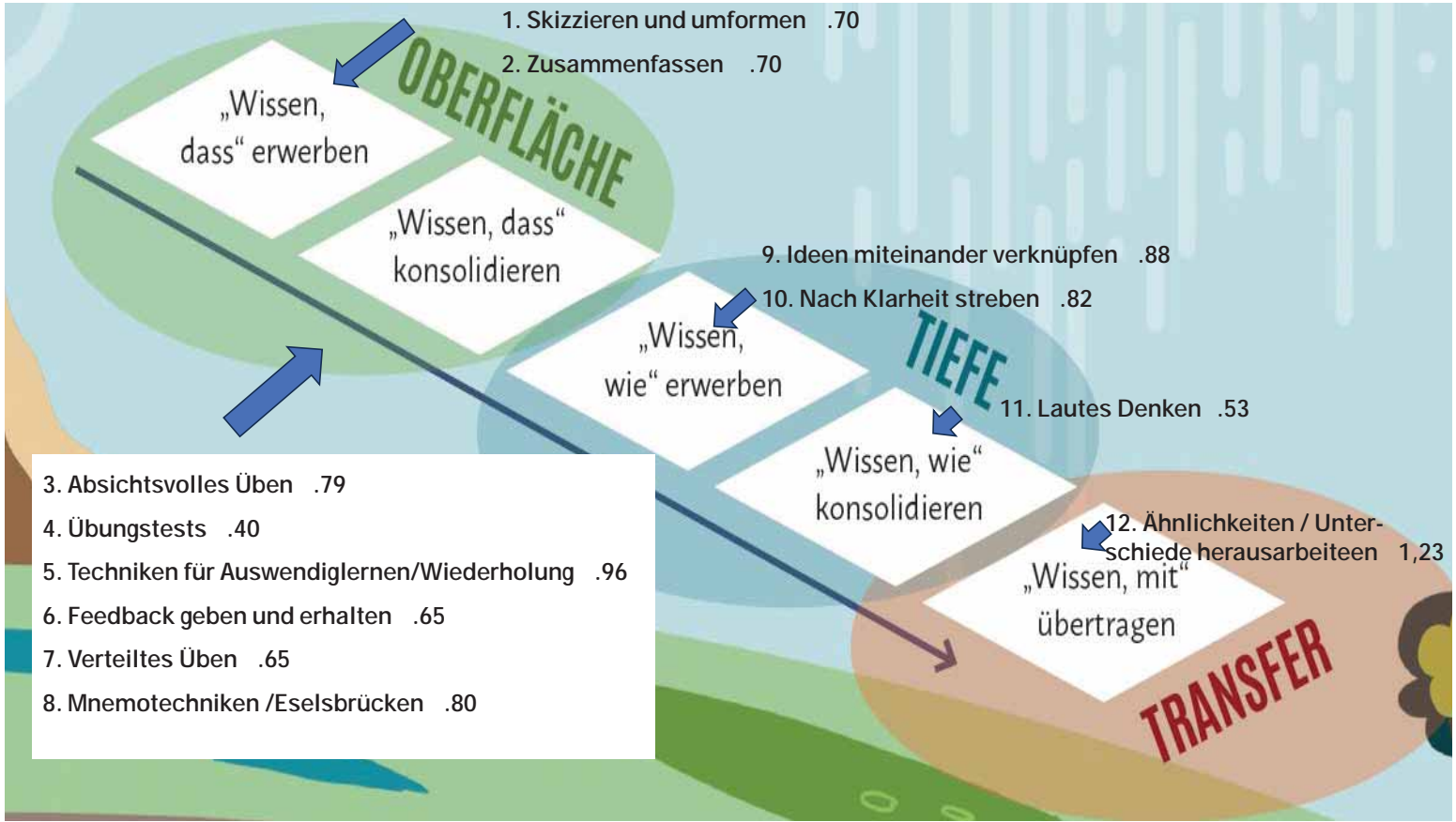


d = niedrig



d = 0,54





## Merkmale von Lernenden, die ihr Lernen selbst steuern

1. Sie kennen ihren aktuellen Wissensstand.
2. Sie wissen, wohin sie wollen, und sie sind zuversichtlich, diese Herausforderung anzunehmen.
3. Sie können Hilfsmittel auswählen, die ihr Lernen unterstützen.
4. Sie suchen und nutzen Feedback und erkennen Fehler als Chance zum Lernen.
5. Sie können ihre Fortschritte bewerten und ihr Lernen entsprechend anpassen.
6. Sie erkennen ihre Lernerfolge an, und können andere anleiten und unterrichten.

Kurzzusammenfassung Deutsch Nr. 2  
(Pierre Tulowitzki)

#1 Lernklima geht vor,  
Lernprozess und -  
leistungen folgen



#3 Kenne deinen Einfluss



#2 Lernende sollten ihr  
Lernen selbst steuern



#4 Gemeinsam  
Verantwortung für das  
Lernen übernehmen



EVIDENCE

tells a STORY!



# „Kenne deinen Einfluss“ an der MeWo-Schule



**Lernen sichtbar machen**  
Schule Mellingen-Wohlenschwil



„Meine Aufgabe heute ist, etwas über meinen Einfluss auf ihr Lernen zu erfahren“



## FÄHIGKEITEN

Lernstrategien  
Fortschritt  
Leistung

## WILLE

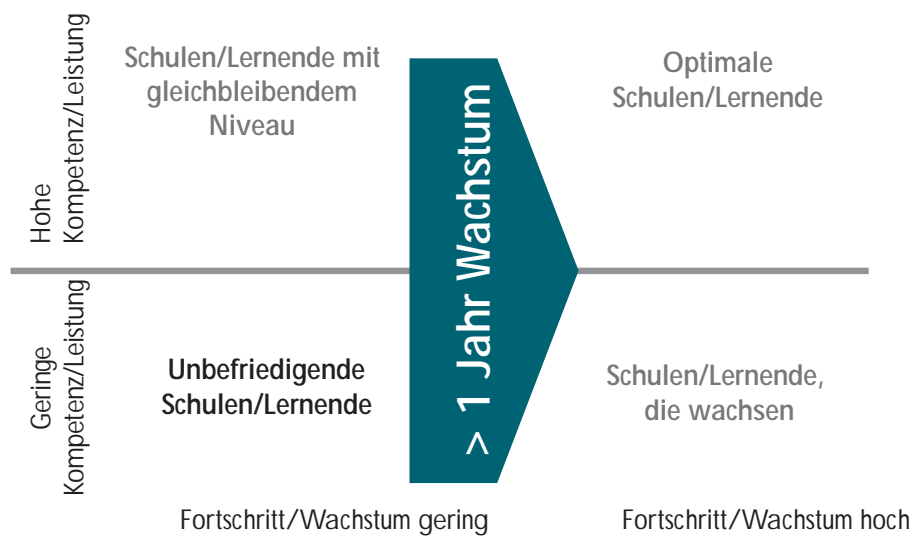
Ich fühle mich zugehörig  
Selbstvertrauen, Herausforderungen  
anzunehmen  
Respekt für mich selbst und andere

## BEGEITERUNG/"LERNKICK"

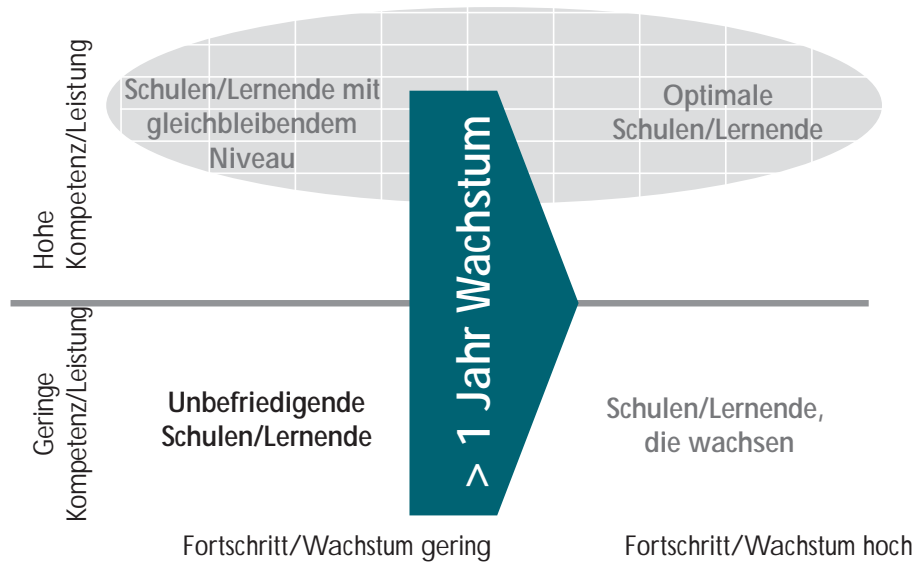
Diese Klasse ist ein sicherer Ort  
zum Lernen  
Diese Schule ist ein einladender Ort  
zum Lernen



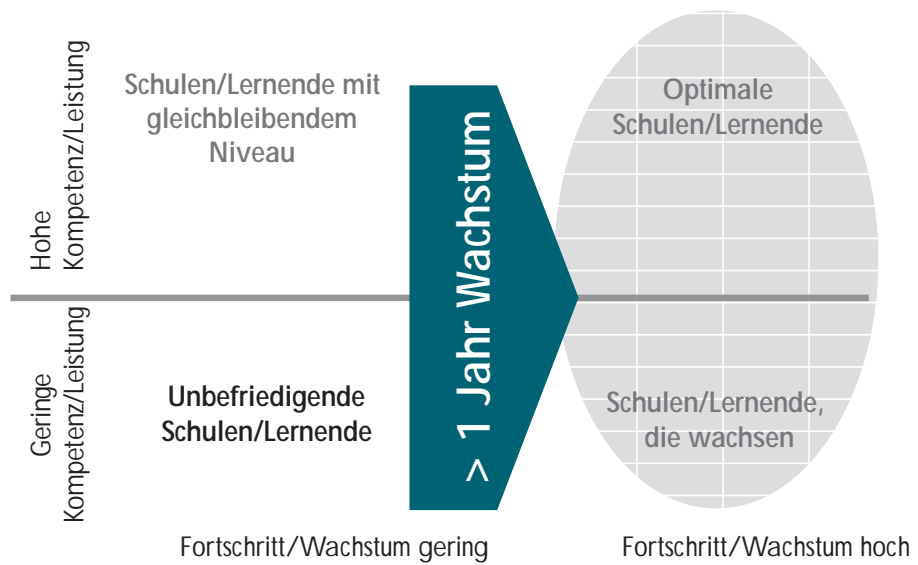
## Vom Fortschritt zum Erfolg

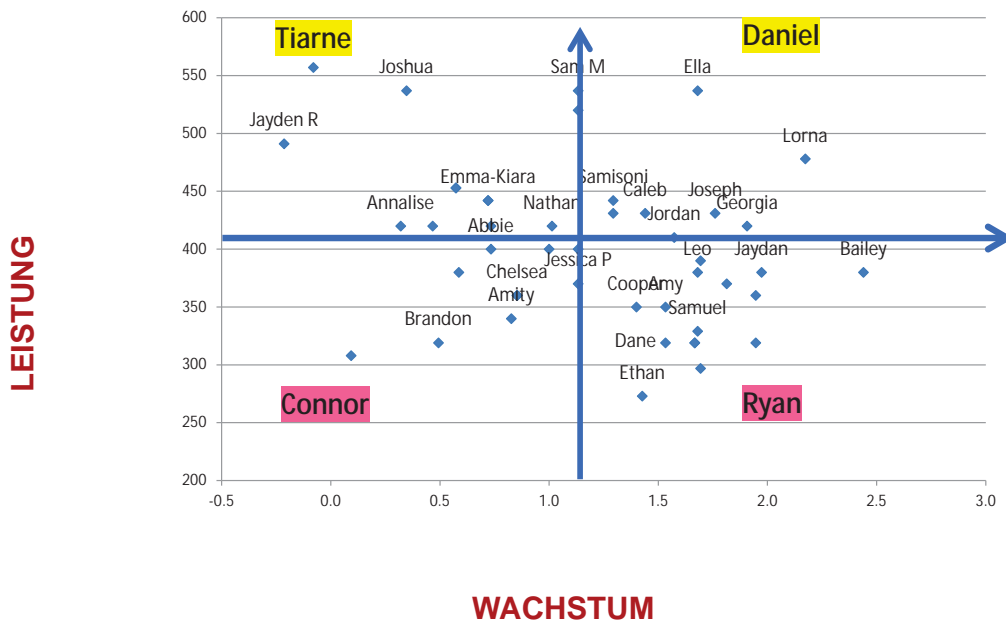


## Vom Fortschritt zum Erfolg



## Vom Fortschritt zum Erfolg







### WIRKUNG

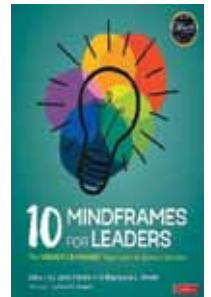
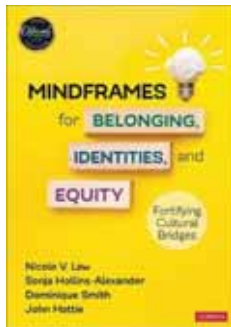
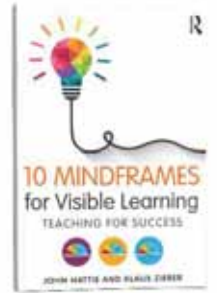
1. Ich evaluiere meinen Einfluss
2. Ich betrachte Schülerleistungen als Feedback an mich
3. Ich kooperiere auf Basis meiner Konzepte zu Fortschritt und Einfluss

### VERÄNDERUNG UND HERAUSFORDERUNG

4. Ich verstehe mich als "Anwalt für Veränderung"
5. Ich sporne an

### LERNFOKUS

6. Ich gebe Feedback und helfe Lernenden, es zu verstehen
7. Ich setze ebenso viel auf Dialog wie auf Monolog
8. Ich erkläre den Studierenden ausdrücklich, wie erfolgreiche Resultate aussehen
9. Ich baue Beziehungen und Vertrauen auf
10. Ich konzentriere mich auf die Sprache des Lernens



# BELEGE FÜR EVALUATIVES DENKEN

Stellen Sie die DREI Wirkungsfragen

1. Auf welche Belege haben Sie sich bei Ihrer Bewertung gestützt?
2. Welche Belege würden Sie überzeugen zu erkennen, dass Sie sich geirrt haben?
3. Hole ich mir die Sicht anderer zu meinem Einfluss ein?



Sich erlauben  
neugierig  
zu sein





## Kurzzusammenfassung Nr. 3 (Pierre Tulowitzki)

#1 Lernklima geht vor,  
Lernprozess und -  
leistungen folgen



#2 Lernende sollten ihr  
Lernen selbst steuern



#3 Kenne deinen Einfluss



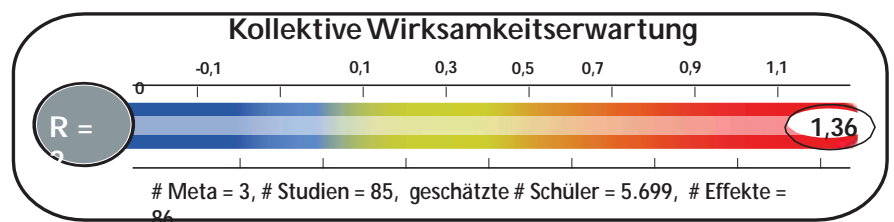
#4 Gemeinsam  
Verantwortung für das  
Lernen übernehmen



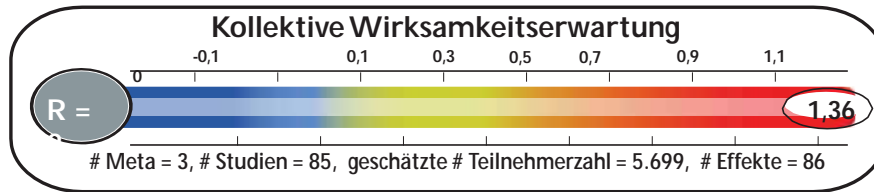
## Kollektive Wirksamkeitserwartung



Überzeugungen einer Gruppe  
Lehrpersonen hinsichtlich ihrer  
kollektiven Fähigkeit, erfolgreiche  
Resultate der Lernenden in ihrer  
gesamten Schule zu fördern

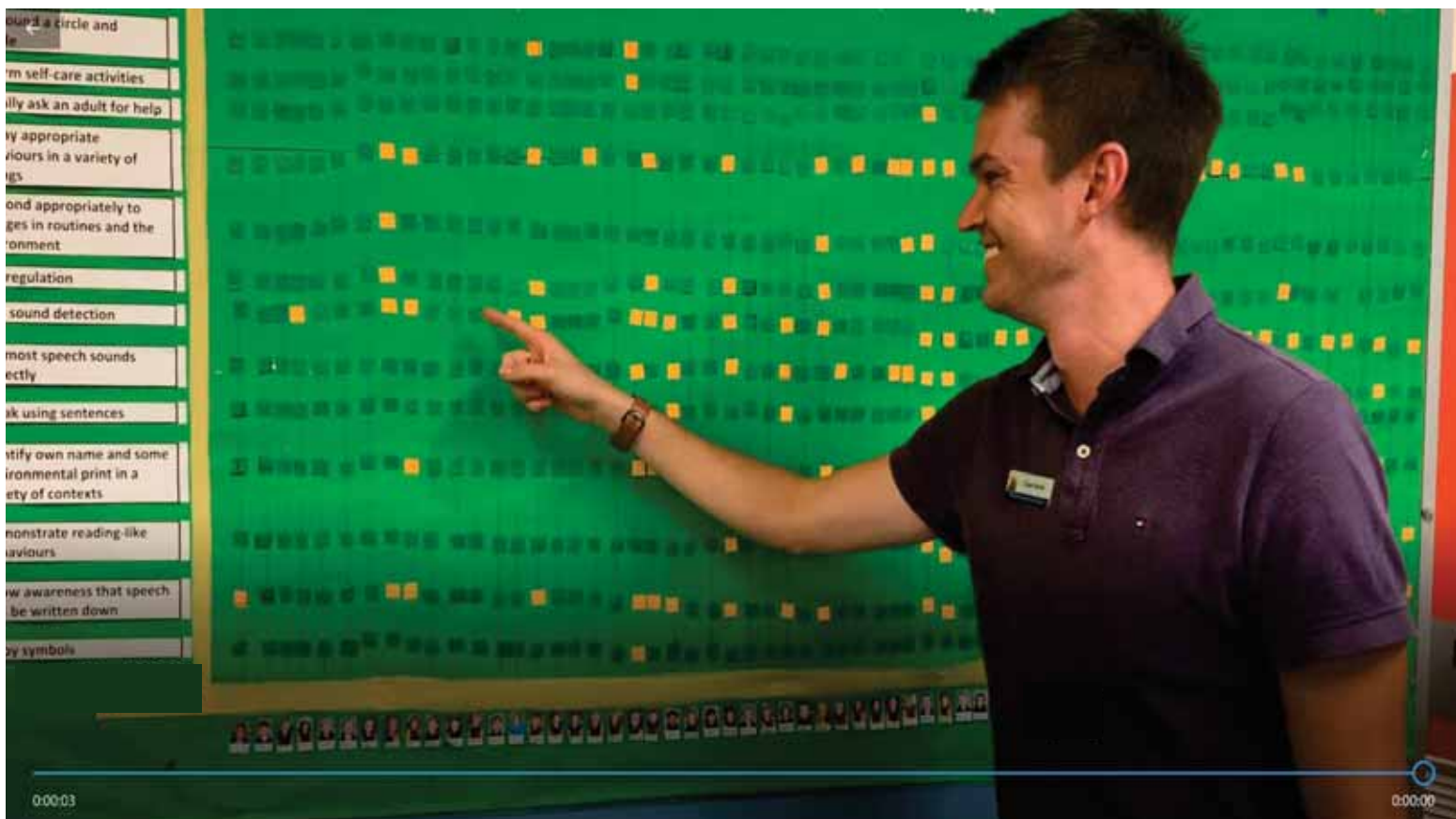


# Kollektive Wirksamkeitserwartung



## Lehrpersonen an Schulen mit hoher kollektiver Wirksamkeitserwartung ...


1. sind zuversichtlich, dass sie alle ihre Lernenden motivieren können
2. verfügen über das nötige Rüstzeug, um allen Schülern das Lernen zu ermöglichen
3. sind davon überzeugt, dass jede/r Lernende lernen kann
4. beteiligen sich aktiv an der Festlegung schulweiter Verbesserungsziele
5. beteiligen sich an Diskussionen über den Einfluss ihrer derzeitigen Unterrichtspraktiken
6. sind sich der Auswirkungen auf die Klassen anderer Lehrpersonen bewusst
7. erhalten von der Schulleitung Zeit, sich für schulweite Verbesserungsinitiativen zu engagieren



## Kollektive Wirksamkeit in Bezug auf den Einfluss

- Moderation
- Überprüfung von Verzerrungen
- Fragen, welche Belege uns überzeugten, dass wir uns irren
- Bewertung der Erwartungen
- Einigung zum gewünschten Einfluss: Worin zeigt sich ein Jahr Wachstum als Fortschritt eines investierten Jahres?



- 
- Three people (two men and one woman) are sitting around a table in a meeting room, looking at documents. The room has a whiteboard with sticky notes and a bookshelf in the background.
- ✓ Arbeiten wir im Kollegium daran, ein gemeinsames Verständnis über Lernerfolg zu entwickeln?
  - ✓ Arbeiten wir im Kollegium daran Belege zu erhalten und zu prüfen, um zu verstehen, wer von den Lernenden welche Fortschritte macht?
  - ✓ Wie passen wir im Kollegium unseren Unterricht an, wenn Belege zeigen, dass die Lernenden keinen Fortschritt machen?

#1 Lernklima geht vor,  
Lernprozess und -  
leistungen folgen



#2 Lernende sollten ihr  
Lernen selbst steuern



#3 Kenne deinen Einfluss



#4 Gemeinsam  
Verantwortung für das  
Lernen übernehmen



EVIDENCE

tells a STORY!

Kurzzusammenfassung Nr. 4 (Pierre Tulowitzki)