

■ BEISPIELE FÜR LERNZIELFORMULIERUNGEN

Vorbemerkungen

Sie finden in diesen Unterlagen Formulierungshilfen für die folgenden drei Arten von Lernzielen: Kognitive (S. 2), psychomotorische (Seite 3) und affektive Lernziele (Seite 4). Verwechseln Sie bitte Ziele nicht mit Inhaltsangaben (siehe S. 5) und achten Sie darauf, dass Lernziele mit den Lernenden vereinbart werden sollten (ebenfalls S. 5)

Ein sorgfältig ausformuliertes kognitives Lernziel umfasst drei Teile, nämlich das Endverhalten, die Bedingungen und den Massstab.

Endverhalten (was)

Die Beschreibung des von den Lernenden erwarteten Endverhaltens muss in eindeutige Begriffe gefasst werden. Es muss ein beobachtbares Verhalten beschrieben werden.

Unter Endverhalten wird das Verhalten der Lernenden nach durchlaufenem Lernprozess bezeichnet. Ein Lernziel wie „Die Lernenden entwickeln Kompetenz im Umgang mit WORD“ bezeichnet nicht das Endverhalten, sondern den Prozess, nämlich die Entwicklung.

Bedingungen (wie)

Beschreibt die Bedingungen und nennt die Mittel, derer sich die Lernenden bedienen oder nicht bedienen dürfen oder unter denen sich das Verhalten als das erwünschte Endverhalten erweist. Dürfen sie Handbücher verwenden oder sich unterhalten? Muss ein bestimmter Lösungsweg, ein bestimmtes Programm verwendet werden?

Masstab (wieviel)

Als Letztes gilt es, einen Beurteilungsmasstab für die Qualität des Verhaltens aufzustellen. Masstäbe können in Bezug auf Qualität, Menge oder Zeit gesetzt werden. Wie lange haben die Lernenden Zeit, um die Aufgaben zu lösen? Müssen alle Aufgaben gelöst werden? Wie viel Abweichung oder wie viele Fehler sind erlaubt? Wie muss das Ergebnis genau aussehen? Wann gilt ein Problem als gelöst?

Kognitive Lernziele

Kognitive Lernziele sind Lernziele im Bereich Wissen, Kennen, Verstehen. Sie werden im Kopf erarbeitet. (Kognition = Erkenntnis)

Hilfen für die Lernzielformulierung

1. Es zwingt dazu, einen Endzustand zu formulieren, wenn der Satz mit „Die Lernenden können“ oder „Die Lernenden sind in der Lage,“ beginnt.
2. Für die Beschreibung sind Tätigkeitswörter (Verben) zu verwenden, die eindeutig beschreiben, welches Verhalten die Lernenden zeigen sollen. Alle Verben in Lernzielen, aus denen sich eine eindeutige Testaufgabe konstruieren lässt, eignen sich.
3. Allgemeine, umfassende oder vieldeutige Angaben in Lernzielen sind möglichst zu vermeiden. Beispiel: Wenn die Beschreibung des Endverhaltens „Kennt die wichtigsten Entscheidungswerkzeuge“ lautet, so ist das Lernziel nur überprüfbar, wenn gleichzeitig vorgegeben wird, welches die wichtigsten Entscheidungswerkzeuge sind.
4. Es ist nicht nötig, für jeden noch so kleinen Lernschritt ein Ziel zu formulieren. In der Regel reicht für eine bis zwei Unterrichtseinheiten ein Feinziel. Auch der Massstab darf meistens zugunsten einer offeneren Formulierung weggelassen werden.

Beispiele

Sie sind fähig, mit Hilfe des Textverarbeitungsprogrammes eine Tabelle mit 4 Spalten und 10 Zeilen zu erstellen.

Sie können ohne Hilfsmittel eine Entscheidungstabelle mit vier gewichteten Kriterien für die Evaluation einer Software erstellen.

Sie sind in der Lage, Rechtsfälle mit Schwergewicht im öffentlichen und privaten Baurecht mit Hilfe der Reglemente methodisch zu lösen.

Sie können die Zonenkonformität von Bauvorhaben beurteilen.

Sie präsentieren die erarbeiteten Ergebnisse präzise und prägnant mit Hilfe eines selbst gewählten Mediums.

Sie sind in der Lage, die Grundzüge der heutigen Wirtschaftspolitik auf verschiedenen institutionellen Ebenen kritisch zu hinterfragen und die Zusammenhänge zwischen Sparen, Investieren und Konsumieren darzulegen.

Sie wissen, wie die verschiedenen Materialien fachgerecht be- und verarbeitet sowie entsorgt werden und kennen die diesbezüglichen Normen und Vorschriften.

Psychomotorische Lernziele

Psychomotorische Lernziele sind Lernziele im Bereich Können, Handeln, Tun. Sie werden mit den Händen geübt (Motorik = Bewegungsablauf) und bedacht (überlegtes Handeln, deshalb psychomotorisch). Bei Lehrabschlussprüfungen kennen wir die Überprüfung der psychomotorischen Lernziele im praktischen Prüfungsteil. Sie erfordert normalerweise Werkzeuge und Material.

Ein sorgfältig ausformuliertes psychomotorisches Lernziel umfasst drei Teile, nämlich das Endverhalten, die Bedingungen und den Massstab.

Hilfen für die Lernzielformulierung

1. Es zwingt dazu, einen Endzustand zu formulieren, wenn der Satz mit „Die Lernenden können“ oder „Die Lernenden sind in der Lage“ beginnt.
2. Für die Beschreibung sind Tätigkeitswörter (Verben) zu verwenden, die eindeutig beschreiben, was die Lernenden tun sollen. Alle Verben in Lernzielen, aus denen sich eine eindeutige Testaufgabe konstruieren lässt, eignen sich.
3. Allgemeine, umfassende oder vieldeutige Angaben in Lernzielen sind möglichst zu vermeiden. Beispiel: Wenn die Beschreibung des Endverhaltens „Kann 4 gängige Eiscreme-Sorten herstellen“ lautet, so ist das Lernziel nur überprüfbar, wenn gleichzeitig vorgegeben wird, welches die gängigen Sorten sind.
4. Psychomotorische Ziele sind meistens ziemlich komplex. Die Überprüfung erfolgt deshalb mittels genauer (Qualitäts-) Kriterien.

Beispiele

Sie sind in der Lage, ohne Nägel, Klammern und Schrauben eine Holzverbindung herzustellen.

Sie können innert zehn Minuten ein defektes CD-Laufwerk ersetzen, so dass CD's wieder einwandfrei gelesen werden können.

Sie sind in der Lage, eine Einbauküche nach Kundenwünschen zwei- und dreidimensional von Hand zu skizzieren.

Affektive Lernziele

Affektive Lernziele sind Lernziele im Bereich von Gefühlen, Einstellungen und Werten. Sie werden über die Reflexion, den Austausch und praktischer Einübung geübt (Affektiv = gefühlsmässig).

Affektive Lernziele stehen in den Bereichen Erziehung, politische Bildung, aber auch Sozialkompetenzen im Vordergrund.

Ein sorgfältig ausformuliertes affektives Lernziel umfasst drei Teile, nämlich das Endverhalten, die Bedingungen und den Massstab.

End- ver- halten	{	<i>Sie sind fähig,</i>		
		<i>im Rollenspiel</i>		= Bedingung
		<i>ein Konfliktgespräch</i>		
		<i>nach den Gesprächsregeln der TZI</i>		= Beurteilungsmassstab
		<i>zu führen.</i>		

End- ver- halten	{	<i>Sie können</i>		
		<i>spontan in einem Satz</i>		= Bedingung
		<i>ihrem Mitarbeiter</i>		
		<i>überzeugend</i>		= Beurteilungsmassstab
		<i>darlegen, dass er bei der Arbeit einen Helm tragen muss.</i>		

Problematik der affektiven Lernziele

Das Anstreben affektiver Lernziele beinhaltet Persönlichkeitsentwicklung. Wer nun ist berechtigt, die Richtung von Persönlichkeitsentwicklung zu bestimmen? Ob in Führungsausbildung oder juristischen Zusammenhängen, in der Medizin oder bei Kursen zur Verbesserung der Sozial- und Selbstkompetenzen: Wer entscheidet, welches affektive Ziel moralisch und ethisch vertretbar ist? In der beruflichen Weiterbildung werden affektive Ziele nur selten explizit dargelegt. Weitaus häufiger werden sie implizit mitverfolgt (Beispiele: Hinführung zu einem kooperativen Führungsstil, Verbesserung der Überzeugungskraft im Verkaufsgespräch, Anpassungsleistungen bei der Teamentwicklung, Disziplin bei jungen Erwachsenen, Leistungsbereitschaft bei Erwerbslosen, Akzeptanz der gesellschaftlichen Verhältnisse bei Wirtschaftsinformatikern, etc. etc.).

Für die Lehrperson ist es unumgänglich, sich der eigenen Werte, Gefühle und Überzeugungen bewusst zu werden und in Klarheit zu entscheiden, was davon in den Unterricht einfließen soll / darf. Es reicht nicht, dass vordergründig im Unterricht „nicht politisiert“ oder nicht über Religionen gesprochen wird! Vielmehr sollte die Lehrperson ihre eigenen Grundannahmen offen legen und soweit wie möglich auch affektive Ziele mit den Lernenden vereinbaren. Affektive Ziele sollten freiwillig sein – alles andere widerspricht dem Selbstbestimmungsrecht und der Würde von erwachsenen Menschen.

Vom Ziel zur Zielvereinbarung

Ziele bekannt geben

- ✓ Sind meine Kursziele tatsächlich Ziele, oder handelt es sich um eine Ansammlung von Inhalten?
- ✓ Überprüfe ich das Erreichen der Ziele? Wie?
- ✓ Sind für die Teilnehmenden die Ziele während der ganzen Kurszeit sichtbar?

Ziele	Inhalte
<p>Ziele können Sie in den Bereichen Wissen, Können und Verhalten setzen. Ziele lassen sich formulieren mit den folgenden Sätzen</p> <ul style="list-style-type: none">- Ich werde nach dem Lernvorgang etwas wissen- Ich werde nach dem Lernvorgang etwas können- Ich werde mich nach dem Lernvorgang in einer bestimmten Art und Weise verhalten <p>Ziele sind eindeutig evaluierbar, d.h. Sie können jederzeit beurteilen, ob Sie Ihr Ziel erreicht haben oder nicht. Die Zielerreichung ist messbar.</p>	<p>Inhalte sind Inhaltsangaben wie</p> <ul style="list-style-type: none">- die wichtigsten Funktionen eines Programms kennen- einen Überblick haben über ein Thema- Textverarbeitung kennenlernen <p>Alle Formulierungen mit „weniger“, „mehr“, „Umgang mit“, „Einblick“, „Überblick“, „besser“, ... sind Inhalte bzw. Prozesse.</p>

Ziele vereinbaren

1. Stellen Sie Ihre Ziele vor. Sie sollten mit der Kursausschreibung übereinstimmen.
2. Fragen Sie Ihre Teilnehmenden, mit welchen Erwartungen und Vorstellungen sie in den Kurs kommen.
3. Machen Sie transparent, welche Ziele Sie zu erreichen gedenken und welche nicht (Wer sitzt im falschen Kurs? Wer hat ein Ziel, das gut mit den Kurszielen vereinbart werden kann? Gibt es Ziele, die Keinen interessieren? Wie wird das Erreichen eines Zieles überprüft?)
4. Fragen Sie die Kursteilnehmenden, ob sie mit diesen Zielen einverstanden sind.
5. Hängen Sie die vereinbarten Kursziele sichtbar auf.
6. Halten Sie sich bitte an die vereinbarten Kursziele.