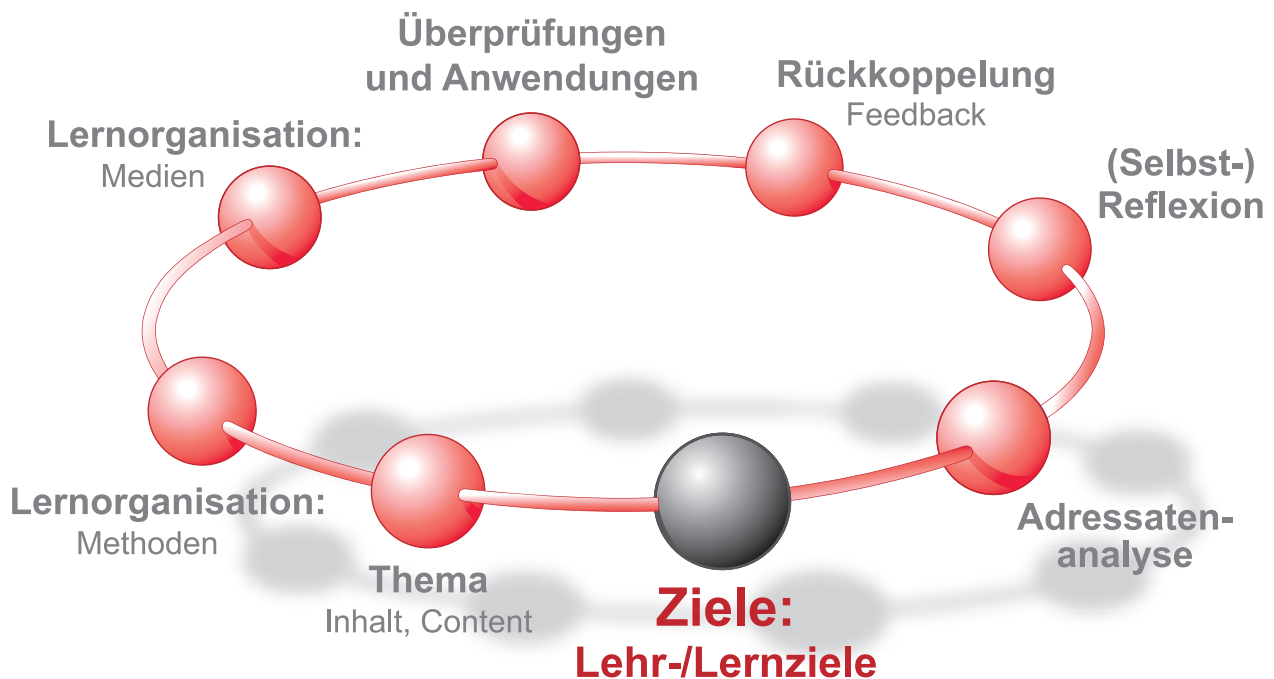


Antriebskräfte nutzen

Ziele zu setzen ist in der Praxis die Voraussetzung, um eine Idee, einen Wunsch oder eine Vision umsetzen zu können. Damit die Ziele dynamisch werden, müssen diese klug gesetzt werden. Ohne die Klärung von gewünschten Zielen in Lernprozessen, das heißt der Begründung der Inhaltskomponente (was die Lernenden am Ende des Lernprozesses wissen, können oder verstehen sollen) und der Verhaltenskomponente (welche neuen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Kenntnisse sie erwerben oder erweitern sollen) bleibt der Erfolg des Dozenten, Trainers und Ausbilders vage. Sichern Sie den Erfolg Ihrer Bildungsveranstaltung, indem Sie sich die Sogkraft von Zielen bewusst machen, die Unterscheidung von Lehr- und Lernzielen beachten und die verschiedenen Lernwege nutzen. Verankern Sie Ziele schriftlich und führen Sie sich Ihre Antriebskräfte vor Augen!



Lehrziele ...

- beeinflussen die Themenauswahl und unterstützen die Auswahl der Inhalte,
- erleichtern die Medien- und Methodenauswahl,
- ermöglichen die Gestaltung von konkreten Handlungsschritten,
- informieren den Lernenden über die Vorgehensweise des Lehrenden,
- formulieren konkrete Kriterien, anhand derer der Lernprozess und der Lernerfolg gemessen werden können

Lehrziel? Lernziel?

Woran erkenne ich, ob es sich um ein Lehrziel oder Lernziel handelt?

- Lehrziele werden vom Weiterbildner, Dozenten, Ausbilder bei der Planung von Training, Seminaren oder Unterricht als Intention formuliert, was am Ende eines Bildungsangebotes herauskommen soll. Es geht also um die Perspektive desjenigen, der das Bildungsangebot plant und begründet. Die Vorüberlegungen in Form von Zielen stellen den Objektbezug her.
- Lernziele werden von den Teilnehmern in der Regel zu Beginn einer Bildungsveranstaltung formuliert. Dabei handelt es sich um subjektive Erwartungen und Interessen, die von den Teilnehmern in die konkrete Lernsituation eingebracht werden.

Wichtig ist das Ausbalancieren zwischen den „objektiven“ und „subjektiven“ Zielen der Beteiligten. Eine intensive Vorbereitung auf die Zielgruppe führt in der Regel zu hohen Übereinstimmungen zwischen Lehr- und Lernzielen.

Welche Wege führen zum Ziel?

Lehr-/Lernziele können auf drei verschiedenen Wegen des Lernens erreicht werden.

kognitive Dimension	Denken, Verstehen, Wissen
affektive Dimension	Einstellungen, Werte, Gefühle
psychomotorische Dimension	Handeln, Verhalten, Fertigkeiten

Die Ziele setzen die Schwerpunkte, auf die ein Lehrender seine Planung ausrichtet: Ganzheitliches Lernen richtet sich gegen eine einseitige Ausrichtung auf eine Dimension und ein Bildungsangebot wird auf den drei Wegen des Lernens konzipiert.

Lehr-/Lernziele schriftlich verankern!

Der Kern der Zielerreichung ist die schriftliche Verankerung auf Papier. Diese entfaltet eine psychologische Wirkung, die vielfach unterschätzt wird. Zum einen haben Sie sich gedanklich schon damit auseinandergesetzt und so Schaltstellen im Gehirn für neue Verknüpfungen angesprochen. Diese werden sofort Moment aktiv sein, um die Aspekte aus der Umwelt wahrzunehmen, die Ihnen für die Zielerreichung hilfreich sind. Desweiteren verpflichten Sie sich quasi selbst, das heißt, Sie schließen eine Vertrag mit sich selbst und wollen diesen nun auch einhalten. Nicht zuletzt ist das Prinzip der Schriftlichkeit grundlegend für die Erfolgskontrolle. Sie haben Ihre einzelnen Kriterien schriftlich formuliert und können diese als Messgrößen nehmen. Unterstützend ist ein solcher Vertrag auch in Bildungsveranstaltungen. Dort ist dieser das Ergebnis der Aushandlung zwischen den Zielen des Dozenten und denen der Teilnehmer.

Lehr-/Lernziele	
Vereinbarung zwischen Dr. Stefanie Fuleda und dem Student/der Studentin	
Ziele klug gesetzt	
<ul style="list-style-type: none">▶ S = spezifisch/schriftlich▶ M = messbar▶ A = attraktiv▶ R = realistisch▶ T = terminiert	
Ziele	
<ul style="list-style-type: none">▶ Verhaltensänderung in ...▶ Wissen angeeignet über ...▶ Konkretes Erleben in ...	

Warum und wofür lerne ich?

Ich lerne ...

- aus Neugierde,
- um Erfolg zu haben,
- aus Interesse an neuen Dingen,
- um eigenes Verhalten verändern zu können,
- um verschiedene Themen und Perspektiven kennen zu lernen,
- zur Selbstverwirklichung,
- aus Spaß,
- um Herausforderungen annehmen zu können,
- für die eigene Zufriedenheit,
- für zukunftsorientiertes Handeln,
- um Wissen zu vertiefen,
- für persönliches Wachstum,
-
-
-
-
-
-
-

Tipps

Die Arbeitshilfe „Ziele – klug gesetzt“ ist ein Ansatz um Ideen, Wünsche und Visionen in die Praxis umzusetzen. Formulieren Sie Ihre Ziele nach dem SMART-Modell (siehe Abbildung S. 57) schriftlich, werden sich diese in ihr Denken und Fühlen so verankern, dass Sie mit der Zielsetzung ihr Verhalten auf dieses Ziel ausrichten und die Geschicke so steuern, dass Sie auch dort ankommen. Stecken Sie Ihre bedeutungsvollen Ziele hoch und in einem vorstellbaren Zeitraum erreichbar!