

## Lernziele bestimmen

Nur wer das Ziel kennt, weiß, ob er auf dem richtigen Weg ist. Lernziele bestimmen, was gelernt werden soll. Nach den Zielen richten sich die Inhalte und die Methoden. Deshalb steht die Aufstellung von Zielen am Anfang jeder sorgfältigen Unterrichtsvorbereitung.

Am Anfang jeder Kursplanung steht die Frage:

*Was will ich erreichen?*

Erwünschte Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen werden als Lernziele beschrieben. Um die Lernziele festzulegen, muss sich ein Dozent erst einmal klar werden, was er erreichen will und kann. Bei der Entscheidung spielen verschiedene Faktoren eine Rolle: Voraussetzungen, Situation und Wünsche der Teilnehmer, institutionelle Rahmenbedingungen, nicht zuletzt der Dozent selber, seine Vorlieben und seine Einstellung.

Lernziele haben eine zweite, wichtige Funktion: Sie sind die Grundlage für die Kontrolle des Unterrichts: Der Dozent kann nach Abschluss des Seminars, des Kurses oder der Unterweisung feststellen, ob die Lernziele erreicht sind oder nicht.

Je genauer aber die Ziele beschrieben sind, desto eher ist der Lernerfolg zu kontrollieren.

Dabei geht es um folgende Fragen:

- Welche Lernzielkategorien gibt es?
- Was sind Lernzielstufen?
- Wie verknüpft man Lernziele miteinander?
- Wie erstellt man kontrollierbare Lernziele?

### Lernzielkategorien bestimmen

Sehr häufig werden im Unterricht ausschließlich Kenntnisse vermittelt: Es werden Definitionen, Zusammenhänge und Abfolgen aufgezeigt.

Vielleicht zu häufig. Denn es gibt auch noch andere Arten von Zielen, die man als Dozent berücksichtigen muss. Ganz einfach, weil sie sonst ungewollt Einfluss nehmen und vielleicht sogar den Unterrichtserfolg gefährden können.

Dazu ein Beispiel:

Bsp

Ein IT-Trainer will seinen Teilnehmern IT-Grundkenntnisse beibringen. Während des Unterrichts stellt er fest, dass einige Teilnehmer nicht richtig bei der Sache sind und die Übungen am Computer nur unwillig durchführen.

Ein möglicher Grund: Er hat Ziele definiert, die sich auf den Kenntniserwerb beziehen:

- *Die Teilnehmer sollen wichtige Begriffe der Hard- und Software kennenlernen.*
- *Die Teilnehmer sollen die Vorgänge in der Zentraleinheit erklären können. usw.*

Er hat aber Ziele vergessen, die ebenso wichtig sind - zum Beispiel:

- *Die Teilnehmer sollen eine positive Einstellung gegenüber dem Einsatz des Computers gewinnen.*
- *Die Teilnehmer sollen die Tastatur des Computers sicher handhaben können.*

Vielleicht entstand ja in unserem Beispiel der Unmut aus einer negativen Einstellung zur IT und mangelnder Routine bei der Nutzung der Tastatur.



Sehen Sie sich diese drei Lernziele einmal etwas genauer an. Worin bestehen die Unterschiede?

*Die Teilnehmer sollen wichtige Begriffe der Hard- und Software kennenlernen.*

Besonderheiten:

Die Teilnehmer sollen eine positive Einstellung gegenüber dem Einsatz der IT gewinnen.

Besonderheiten:

Die Teilnehmer sollen die Tastatur des Computers sicher handhaben können.

Besonderheiten:

Die ersten beiden Ziele sprechen den Kopf an. Es soll etwas gelernt werden, das anschließend abgefragt werden kann. Solche Ziele heißen **kognitive** Lernziele.

Mit dem dritten Ziel will der Dozent eine Einstellungsänderung erreichen. Hier wird sinnbildlich nicht der Kopf angesprochen, sondern das Herz. Diese Ziele heißen **affektive Ziele**.

Beim letzten Ziel geht es um eine Kombination zwischen Kopf und Bewegungen, um mehr oder weniger automatisierte und eingeschliffene Fertigkeiten. Diese Ziele heißen **psychomotorische Ziele**.

Bsp

Es ist etwas anderes, ob man

- die Funktionsweise einer Schreibmaschine kennt (kognitiver Bereich)
- gerne an einer Schreibmaschine arbeitet (affektiver Bereich) oder
- eine Schreibmaschine bedienen kann (psycho-motorischer Bereich).

Dazu einige Erläuterungen:

### **Kognitive Lernziele**

Hier geht es um die Fähigkeit, Sachverhalte zu verstehen und im Gedächtnis zu behalten, damit sie zum Verstehen komplexer Sachverhalte und zur Steuerung von Handlungen verfügbar sind.

Bsp

Der Lernende soll mindestens zwei Merkmale nennen können, in denen sich Arbeitsspeicher und Diskettenspeicher funktionell unterscheiden.

Der Lernende soll mit Hilfe des Textverarbeitungssystems XYZ die Schrift, die Absatzform und die Seitennumerierung in einem vorhandenen Text nach Vorgaben gestalten können.

### **Affektive Lernziele**

Hier geht es darum, Interesse zu wecken oder eine bestimmte Einstellung bzw. Haltung in bezug auf bestimmte Sachverhalte zu erreichen.

Bsp

Der Lernende soll von der Nützlichkeit der Textverarbeitung überzeugt sein.

Der Lernende soll eine positive Einstellung zum Kunden erwerben.

### Psycho-motorische Lernziele

Sie streben in erster Linie die Fähigkeit an, Bewegungsabläufe zu beherrschen oder Gegenstände physisch zweckmäßig handhaben zu können.

Bsp

Der Lernende soll einen zweiseitigen Text mit mindestens 120 Anschlägen pro Minute und maximal 3 Fehlern pro Seite schreiben können.

Der Lernende soll an seiner Telefonanlage eine Rufumleitung einstellen können.



Bitte sehen Sie sich die folgenden drei Lernziele an. Alle drei zielen auf die Bedienung eines Overheadprojektors.

*Welches dieser drei Ziele ist kognitiver, welches affektiver, welches psycho-motorischer Art?*

1. Die Teilnehmer sollen die Birne des Overheadprojektors auswechseln können.
2. Die Teilnehmer sollen die Möglichkeiten der Abdecktechnik kennen.
3. Die Teilnehmer sollen den Overheadprojektor als vielseitiges Unterstützungsmedium schätzen lernen.

Kognitiv ist Lernziel

\_\_\_\_\_

Affektiv ist Lernziel

\_\_\_\_\_

Psycho-motorisch ist Lernziel

\_\_\_\_\_

Schon an den Verben kann man die unterschiedlichen Kategorien ablesen.

*Kennen* deutet auf kognitive Lernprozesse hin, *schätzen lernen* auf affektive und schließlich *auswechseln können* auf psycho-motorische.

Die Einteilung in diese drei Bereiche ist etwas problematisch, da sich viele Lernziele nicht so einfach trennen lassen. Von praktischer Bedeutung für Lehrveranstaltungen ist aber vor allem der erstgenannte Bereich - die kognitiven Lernziele.

Diese kognitiven Lernziele stehen bei vielen Schulungen im Mittelpunkt. Das sollte einen Dozenten aber nicht dazu verleiten, den affektiven und psycho-motorischen Bereich zu vernachlässigen.



Suchen Sie sich ein Seminarthema aus, das Sie gut kennen. Wählen Sie daraus einen Unterrichtsausschnitt von einer dreiviertel Stunde.

Thema:

\_\_\_\_\_

Schreiben Sie die Lernziele auf, die Sie in dieser Zeit erreichen wollen.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ordnen Sie diese Lernziele nach

1. kognitiven Zielen
2. affektiven Zielen
3. psycho-motorischen Zielen

---



---



---

Falls Sie nicht von jeder der drei Zielformen ein Beispiel gefunden haben:

Können Sie sich denken, wie solch ein Lernziel aussehen könnte?

---



---



---

## Lernzielstufen bestimmen

Es gibt einen weiteren, wichtigen Unterschied zwischen Lernzielen:

Die Frage, wie abstrakt oder wie konkret ein Lernziel ist - anders ausgedrückt: Steht es als Ziel für eine kurze Unterrichtssequenz oder vielleicht für einen ganzen Vormittag?

Nach dem Umfang der in einem Lernziel zusammengefassten Unterrichtsabsichten und -zeit unterscheidet man drei **Komplexitätsstufen von Lernzielen**:

### Richtlernziele

Mehrere inhaltlich zusammenhängende Groblernziele lassen sich wiederum einem Richtziel zuordnen.

- Bsp**
- ... Bedeutung der Delegation bei der Mitarbeiterförderung einschätzen können.
  - ... ein Beurteilungsgespräch durchführen können.
  - ... Grundzüge des Landespersonalvertretungsgesetzes kennen.

### Groblernziele

Mehrere inhaltlich zusammenhängende Feinlernziele lassen sich einem Groblernziel zuordnen. Der Grad der Genauigkeit ist geringer als bei einem Feinlernziel.

- Bsp**
- ... Zusammenspiel zwischen Mitarbeiterförderung und Motivation verstehen
  - ... die verschiedenen Folientechniken und deren Einsatz im Unterricht kennen.
  - ... verschiedene Mitbestimmungsrechte des Personalrats kennen.

### Feinlernziele

Sie beziehen sich auf ganz bestimmte, eng eingegrenzte Fähigkeiten.

- Bsp**
- ... die fünf Merkmale eines Verwaltungsaktes beschreiben können

... den Aufbau eines Kritikgespräches mit Varianten beschreiben können

... die Rechte des Personalrats bei Neueinstellungen aufzählen können.

Der **Abstraktionsgrad** nimmt vom Feinziel über Grobziel zum Richtlernziel zu. Gleichzeitig nimmt die Möglichkeit ab, dem Lernziel ein eindeutig beobachtbares Endverhalten zuzuordnen. Daraus folgt, dass für die Vorbereitung einzelner Unterrichtsveranstaltungen Feinlernziele benötigt werden. Richtlernziele stellen dagegen übergreifende Lernziele dar, die sich wiederum aus Feinlernzielen bzw. Groblernzielen zusammensetzen. Die Lernziele, die den Blöcken eines Kurses vorangestellt werden, weisen in der Regel den Abstraktionsgrad von Grobzielen auf. Die generelle Zielsetzung eines Kurses oder Lehrgangs lässt sich dagegen als Richtziel klassifizieren.

Allerdings ist der Umfang der Begriffe Fein-, Grob- und Richtlernziel relativ. Außerdem lassen sich die Begriffe nicht eindeutig gegeneinander abgrenzen.

Als Orientierung kann folgende Faustregel dienen:



**Richtlernziel:** Gibt das Ziel für einen Themenblock von der Dauer eines oder mehrerer Tage an.

**Groblernziel:** Gibt das Ziel eines Themas von der Dauer einer Unterrichtsdoppelstunde an.

**Feinlernziel:** Gibt die zu erlernenden Denk- und Handlungsweisen in konkreter Form an (Dauer ca. 10 - 25 Minuten).

Der Unterschied zwischen Feinziel, Grobziel und Richtziel ist in der folgenden Tabelle noch einmal zusammengefasst:

Lernziel	Formulierung	Merkmale	Anwendung
Feinziel	Endverhaltensbeschreibung, nähere Bestimmung des Endverhaltens, Angabe des Beurteilungsmaßstabes	Höchster Grad an Eindeutigkeit und Präzision, schließt alle Alternativen aus	Feinplanung
Grobziel	Vage Endverhaltensbeschreibung ohne Angabe des Beurteilungsmaßstabes	Mittlerer Grad an Eindeutigkeit und Präzision, schließt viele Alternativen aus	Grobplanung
Richtziel	Beschreibung mit umfassenden, unspezifischen Begriffen	Geringster Grad an Eindeutigkeit und Präzision, schließt nur sehr wenige Alternativen aus	Vorgabe für Kurse oder Kursteile

## Lernziele miteinander verknüpfen

Es gibt noch eine dritte, wichtige Unterscheidung bei Lernzielen.

Jedes Ziel beschreibt eine gewünschte Veränderung: im Können, im Verhalten und in der Einstellung. Um komplizierte (und wertvolle) Veränderungen zu erreichen, muss man oft Schritt für Schritt vorgehen.

**Bsp**

Eine Dozentenschulung hat das Ziel, alle Teilnehmer zu guten Trainern auszubilden.

Um dieses hochgesteckte Ziel zu erreichen, müssen die Teilnehmer erst einmal Kenntnisse erwerben - zum Beispiel, welche Folientechniken es gibt. Dann müssen sie verstehen, welche Technik man wann am besten einsetzt. Schließlich müssen sie ihr Wissen richtig anwenden können und in der Lage sein, ihr Verhalten kritisch zu hinterfragen.

Für solche mehrstufigen Vermittlungsprozesse sind in der Schulpädagogik sogenannte Taxonomien entwickelt worden, die sich auch in der Erwachsenenbildung gut nutzen lassen.

Die bekannteste Taxonomie für den kognitiven Bereich stammt von dem amerikanischen Pädagogen Bloom. Er unterscheidet vier Lernzielstufen, die aufeinander aufbauen:

- Kennen
- Verstehen
- Anwenden (beherrschen), Können
- Beurteilen.

### **Was versteht man im einzelnen unter den vier Stufen?**

#### **Lernzielstufe *Kennen***

*Kennen* heißt noch nicht verstehen. Vielleicht kann jemand die fünf Merkmale eines Verwaltungsaktes aufzählen, hat das Prinzip des Verwaltungsaktes dennoch nicht verstanden.

*Kennen* bedeutet: über elementare Kenntnisse zu verfügen, sich Grundbegriffe angeeignet zu haben, Faktenwissen aufgebaut zu haben.

Typische Ziele dieser Stufe sind Begriffe nennen und Fakten aufzählen.

#### **Lernzielstufe *Verstehen***

Jede Lernzielstufe setzt die vorherige voraus. Die Lernzielstufe „*Verstehen*“ setzt das „Wissen“ um einen Sachverhalt voraus.

Ich *kenne* Beispiele für Unterrichtsmethoden und *versteh*e, wann man sie sinnvollerweise einsetzt. Ich kann die einzelnen Voraussetzungen zum Einsatz erklären. Ich weiß, wann diese Voraussetzungen vorliegen und ob diese den Einsatz einer bestimmten Methode nahe legen.

Typische Ziele der Stufe *Verstehen* sind *Merkmale unterscheiden* und *Begriffe zuordnen* können.

#### **Lernzielstufe *Anwenden***

Ich kann mein Verständnis in die Praxis umsetzen: Ich kann also auf der Basis meines Wissens und meines Verstehens selbstständig Entscheidungen treffen, etwa begründet Medien einsetzen.

Diese Lernzielstufe wird oft umschrieben mit Ausdrücken wie

*Die Teilnehmer können abgrenzen.*

*Die Teilnehmer sind in der Lage, zu ermitteln.*

*Die Teilnehmer beherrschen die Systematik von ....*

#### **Lernzielstufe *Beurteilen***

Ich kann mein Verständnis nicht nur in die Praxis umsetzen, sondern bin auch in der Lage, meine Problemlösungen im Rahmen eines größeren Zusammenhanges zu beurteilen.

Beispiel: Ich kann beurteilen, ob bestimmte Methoden des Stressabbaus für mich persönlich angemessen sind oder nicht.

Lernzielstufen berücksichtigen bedeutet: Den Unterricht lernorientiert zu planen. Die Arbeit mit Lernzielstufen schützt vor unrealistischen Lernzielen. Man sieht immer wieder, dass Dozenten, die dieses Konzept nicht kennen, gravierende Fehler machen. Sie orientieren z.B. ihren Unter-

richt (unbewusst) an der Lernzielstufe *Verstehen*, verlangen dann aber in einer Abschlussprüfung eine Anwendung des Gelernten, ohne diese dritte Lernzielstufe bewusst angestrebt und das Erreichen des Lernziels kontrolliert zu haben.

## Kontrollierbare Lernziele erstellen

Mit die wichtigste Funktion der Zielbestimmung ist die Möglichkeit der **Kontrolle des Unterrichts**. Eine Kontrolle ist wichtig, damit der Dozent weiß was die Teilnehmer tatsächlich gelernt haben und was noch nicht; Kontrolle aber auch, damit der Dozent die Effizienz seines Unterrichts objektiver beurteilen und gezielt Änderungen in der Stoffaufbereitung und -vermittlung vornehmen kann.

Richt- und Grobziele eignen sich nicht zur Kontrolle, sie sind zu ungenau formuliert. Selbst Feinlernziele sind oft nicht dazu geeignet.

Die Zielformulierung

*Die Teilnehmer sollen mit einem Textverarbeitungsprogramm arbeiten können*

reicht für eine Detailkontrolle sicher nicht aus.

Geeigneter sind präzise Formulierungen wie *Die Teilnehmer lernen die verschiedenen Möglichkeiten der Zeichenformatierung kennen*.

Solche genauen Formulierungen nennt man **operationalisierte Lernziele**.

Ein voll operationalisiertes Lernziel beinhaltet drei Komponenten:

1. Die Angabe des beobachtbaren Endverhaltens.
2. Die Angabe der Bedingungen, unter denen das Verhalten gezeigt werden soll (zugelassene Hilfsmittel), z.B. Auswahlantworten, Arbeitszeit, Formelsammlung, Wörterbuch.
3. Die Angabe des Beurteilungsmaßstabes (Messinstrument und Fehlertoleranzen), z.B. Geschwindigkeit, Streckenmaße, Anzahl der gelösten Aufgaben.

<b>Beispiel:</b>	<b>Definition:</b>
<i>Bei 10 Geschäftsbriefen ohne Anrede die richtige Anrede zuordnen können</i>	1. Beobachtbare Endverhalten (mit Hilfe von Verben, die möglichst wenige Interpretation zulassen)
<i>wobei 10 Anreden vorgegeben sind</i>	2. Festsetzung der Bedingungen (zugelassene Hilfsmittel)
<i>und mindestens 8 Anreden richtig zugeordnet sein sollen.</i>	3. Angabe des Messinstruments 4 (Beurteilungsmaßstab, Fehlertoleranzen)

Ob ein Lernziel ein beobachtbares Endverhalten angibt, lässt sich leicht am Verb ablesen. Formulierungen wie *.. soll lernen, .. soll kennen, .. soll wissen* sind eindeutig nicht operationalisiert, sie sind zu ungenau formuliert.



Versuchen Sie es selbst einmal: Suchen Sie zu den folgenden Hauptwörtern passende, operationalisierte Verben.

Erst ein Beispiel:

Entscheidungen \_\_\_\_\_

Falsch wäre *überlegen*, weil man dies in der Regel nicht nachvollziehen kann, richtig wäre etwa *begründen*.

Die Teilnehmer sollen \_\_\_\_\_

Maßnahmen	_____
Probleme	_____
Argumente	_____
Ergebnisse	_____
Alternativen	_____

Wenn Sie es sich leicht gemacht haben, haben Sie hinter jedes Wort den Begriff *nennen* geschrieben. Der passt jedesmal. Andere Möglichkeiten wären *aufzählen, aufzeigen, formulieren, überprüfen, aufschreiben*.

Verben, die viele Interpretation zulassen:	Verben, die wenige Interpretationen zulassen:
Wissen (was ein Verwaltungsakt ist)	Aufzählen können
Verstehen (ein Motiv)	Vergleichen
Einsehen (eine Notwendigkeit)	Messen
Glauben (an Gott)	Zuordnen
Achten (den Mitmenschen)	Identifizieren
Ehrfurcht haben (vor dem Leben)	Rechenaufgabe lösen
Lieben (die Natur)	Zeichnen



Sie haben bereits in einer Übung dieses Bausteins Richt-, Grob- und Feinziele für ein selbstgewähltes Thema erstellt. Bitte versuchen Sie jetzt Ihre Feinziele als operationalisierte Ziele zu definieren:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Operationalisierte Lernziele bringen einige Vorteile für den Unterricht. Der Dozent kann den Lernprozess präziser planen.

Für den Teilnehmer oder dritte Personen wird der Unterricht transparenter. Die Effektivität erhöht sich, weil Dozent und Teilnehmer durch genaue Zielvorstellungen besser motiviert sind.

Außerdem kann bei operationalisierten Lernzielen exakter überprüft werden, ob oder in welchem Maße sie erreicht wurden.

Den Vorteilen stehen einige Einschränkungen gegenüber:

- Jede Operationalisierung ist eine Verkürzung: Im Unterricht wird meist mehr gelernt, als operationalisiert worden ist und kontrolliert werden kann.
- Die Angemessenheit von Lernzielen darf nicht mit ihrer Operationalisierbarkeit verwechselt werden. Operationalisierung ist kein Verfahren zur Rechtfertigung von Lernzielen, sondern nur eine Form der Beschreibung, um Lernziele überprüfbar zu machen.
- Bei einem lernzielorientierten Unterricht muss die Offenheit der Lernsituation beachtet werden. Situative Momente und die Selbstbestimmung von Lehrenden und Lernenden können jederzeit während des Unterrichts eine Abweichung von operationalisierten Lernzielen nahelegen.



Außerdem sind der Operationalisierung Grenzen gesetzt. Nicht alle Lernziele lassen sich genau beschreiben. Vor allem im affektiven Bereich (Gefühl, Einstellungen) ist dies nur schwer möglich.

Gleichzeitig besteht auch die Gefahr, dass Lernziele weggelassen oder übersehen werden, die sich nicht in das Raster einer operationalen Lernzielbeschreibung einordnen lassen.

Ein guter Dozent berücksichtigt so weit wie möglich die Interessen der Teilnehmer und lässt sie die Ziele des Kurses mit planen und formulieren. Das bedeutet aber entweder ein gänzlicher Verzicht auf Operationalisierung oder wenigstens eine Beschränkung auf ausgewählte Beispiele.

Die Erfahrung zeigt, dass viele Dozenten lediglich die Grobziele eines Kurses bestimmen und sich anschließend den Inhalten und deren Strukturierung zuwenden. Das Konzept der operationalisierten Lernziele stammt aus der Schulpädagogik - wie viele andere Begriffe und Verfahren der Erwachsenenbildung auch. Falls Sie allerdings Ihren Unterricht kontrollieren wollen, sollten Sie in jedem Fall mit operationalisierten Zielen arbeiten.



## Lernkontrolle

Mit den folgenden Fragen können Sie in wenigen Minuten feststellen, ob Sie die wichtigsten Zusammenhänge verstanden haben:

1. *Die Teilnehmer sollen nach dem Seminar mit ihrem alltäglichen Stress besser umgehen können.*

Stufe „Kennen“

Stufe „Verstehen“

Stufe „Anwenden“

Stufe „Beurteilen“

2. *Die Teilnehmer sollen das deutsche Wahlsystem in seinen Grundzügen nachvollziehen können.*

Stufe „Kennen“

Stufe „Verstehen“

Stufe „Anwenden“

Stufe „Beurteilen“

3. *Die Teilnehmer sollen die wichtigsten deutschen Dichter des 19. Jahrhunderts und deren Hauptwerke aufzählen können.*

Stufe „Kennen“

Stufe „Verstehen“

Stufe „Anwenden“

Stufe „Beurteilen“