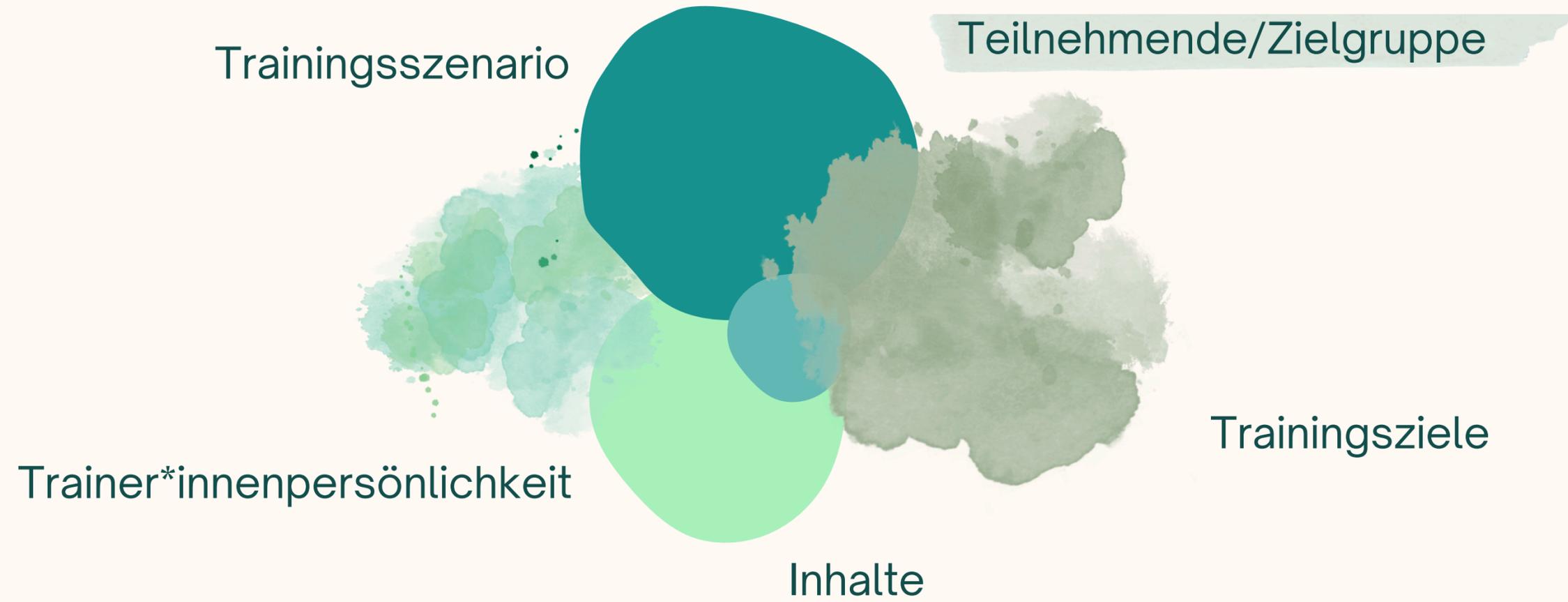


# 3.4 Trainingsziele und Lernziel- definition



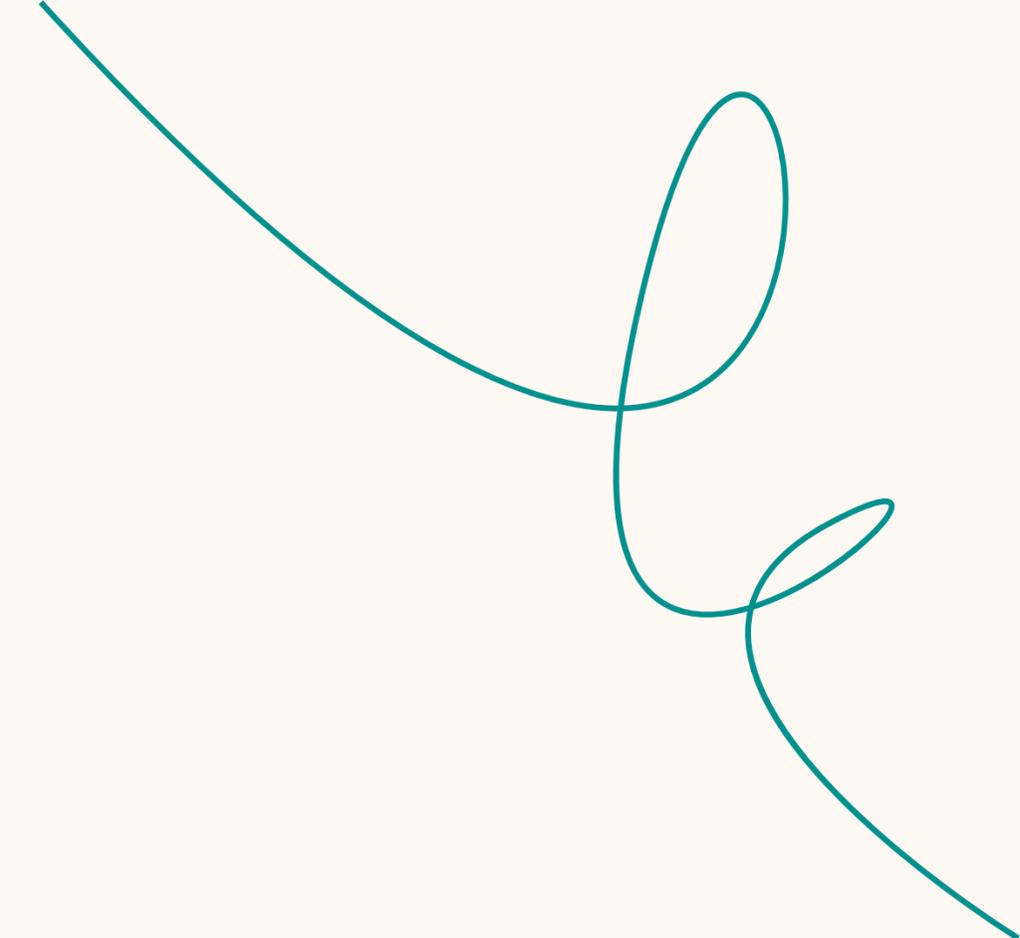
# Rückblick



# In-Haus oder offene Trainings

Ziel der Beschäftigung mit der Zielgruppe ist, sie möglichst gut kennen, um das Training zielgerichtet vorbereiten zu können.

Ggf. eine Vorabfrage machen





# Ziele

Verstehen, wozu Trainingsziele dienen und wie die Trainings-/Lernzielen formuliert und definiert werden. Die Auswirkung von unterschiedlichen Lernzielen für Trainingsinhalte und -methoden verstehen.

# Beispiel Trainingsanfrage

## Beschreibung Agentur

In diesem Training werden die Teilnehmenden für die interkulturelle Zusammenarbeit mit ihren chinesischen Kolleg:innen sensibilisiert. Dabei findet eine gezielte Vorbereitung auf die Zusammenarbeit im interkulturellen beruflichen Kontext statt und wie dies auf die Kooperation vor Ort und in China übertragen werden kann. Die Teilnehmenden lernen das Partnerland und die Region kennen und werden in gesellschaftlich-kulturell geprägte Denk- und Verhaltensmuster eingeführt, die für ihren persönlichen Begegnungsraum mit den chinesischen Partnern von Bedeutung sind. Mögliche Inhalte eines 1,5-tägigen Trainings können sein:

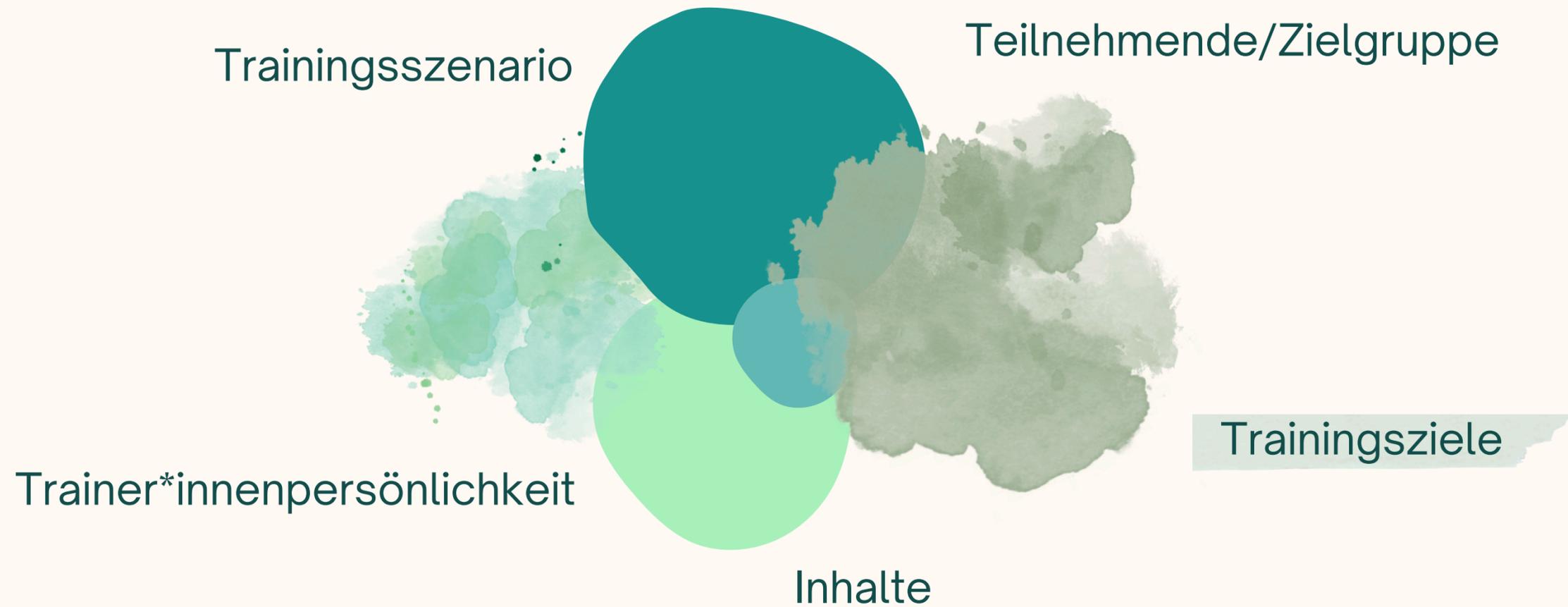
- Interkulturelle Kompetenz in der internationalen Zusammenarbeit Sensibilisierung für den Umgang mit Unsicherheit in einem interkulturellen Umfeld
- Kommunikation in deutsch-chinesischen Arbeitskontexten
- Länder- und kulturspezifische Aspekte für die zukünftige Zusammenarbeit
- Internationale Verhandlung und Problemlösung

## Modifizierter Vorschlag Trainer:in

In diesem Training werden die Teilnehmenden für die interkulturelle Zusammenarbeit mit ihren chinesischen Kolleg:innen sensibilisiert. Dabei findet eine gezielte Vorbereitung auf die Zusammenarbeit im interkulturellen beruflichen Kontext statt – bezogen auf die Kooperation sowohl vor Ort als auch in China. Die Teilnehmenden lernen Möglichkeiten des Umgangs mit kulturell unbestimmten und unvertrauten Situationen kennen und erarbeiten Strategien für eine nachhaltige interkulturelle Zusammenarbeit. Inhalte des 1,5-tägigen Trainings:

- Sensibilisierung für die Kulturspezifik von Wahrnehmen, Denken und Verhalten
- Strategien für den Umgang mit Unsicherheit in einem interkulturellen Umfeld
- Wie erschließe ich mir kulturell unbekannte Arbeits- und Lebenswelten?
- Kommunikation in mehrsprachigen Arbeitskontexten
- Identifikation und Nutzung der Chancenpotentiale für die zukünftige Zusammenarbeit
- Was heißt „Interkulturelle Kompetenz“ in der Zusammenarbeit mit den chinesischen Partner:innen konkret – und was kann ich zu Verbesserung beitragen?

# Bedingungsfaktoren

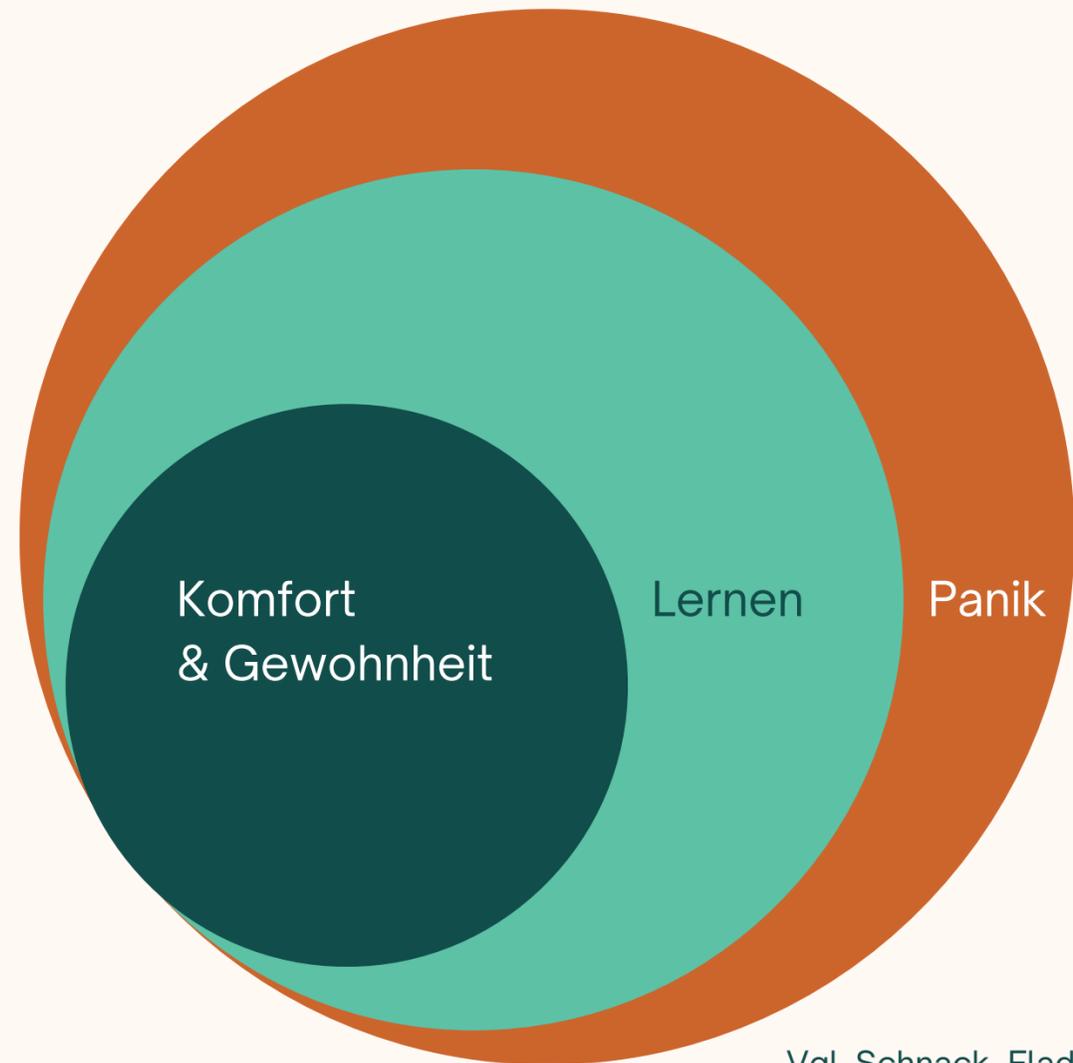


# Trainingsziele

1. Was soll sich durch die Trainingsteilnahme bei den Teilnehmenden in ihrem Denken, Wissen, Verhalten und Fühlen, in ihren Fertigkeiten oder Einstellungen verändern? -> Kompetenzzuwachs
2. Wie kann nach dem Training überprüft werden, ob die Teilnehmenden die Ziele tatsächlich erreicht haben?

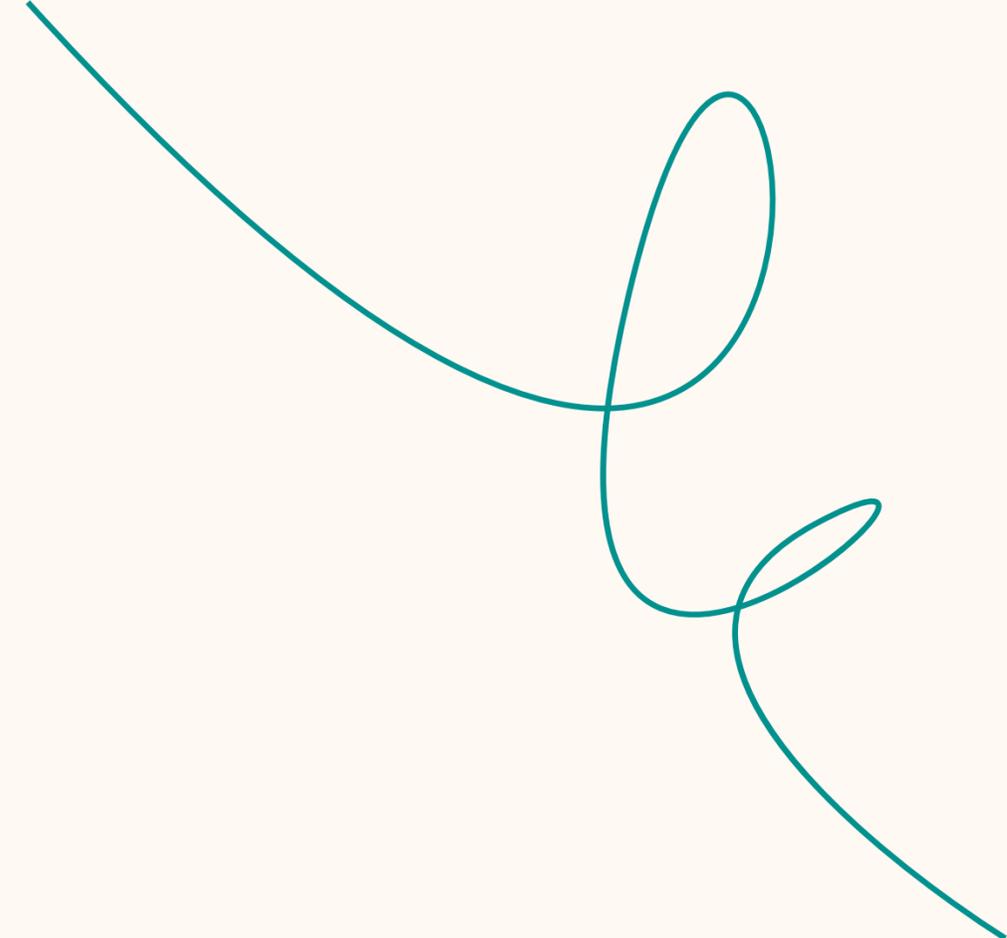


# Lernzonenmodell



Lernziele sollten anspruchsvoll sein,  
aber nicht überfordern.

Vgl. Schnack, Fladerer, Schnitzler 2023:439.



# Lernziele

Legt man für interkulturelle Trainings als übergreifendes Lernziel „Förderung Interkultureller Kompetenz“ fest, bietet sich die Orientierung an einem Modell ik Kompetenz als grundsätzlicher Rahmen für die Formulierung von Lern- und Trainingszielen an.

- **Kognitive Lernziele** beschreiben das Wissen sowie die kognitive Auseinandersetzung/Reflexion und das Verstehen bestimmter Fakten, Konzepte, Regeln, Prozeduren oder Prinzipien.
- **Konative Lernziele** beinhalten die Beherrschung von Bewegungsabläufen und komplexen Verhaltensweisen.
- **Affektive Lernziele** beziehen sich auf Interessen, Einstellungen und Werte sowie die Fähigkeit, angemessene (moralische) Werturteile bilden zu können und eigenes Verhalten danach auszurichten.

Vgl. Döring 2010:3.



# Formulierung von Lernzielen

## Lernziele haben immer ein Verb.

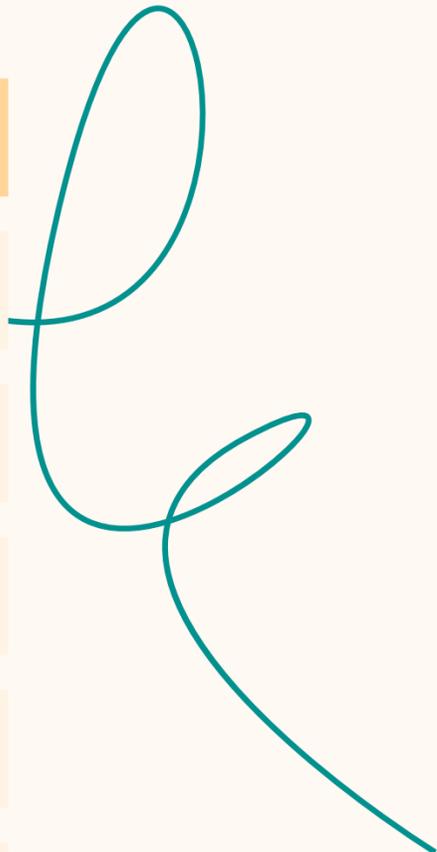
Z.B. Die Teilnehmenden können einen Zeitungsartikel hintefragen und Stereotype daraus herausfiltern. (kognitiv)

Die Teilnehmenden können auf rassistische Bemerkungen in Kommunikationssituationen besser reagieren. (konativ)

Die Teilnehmenden können bisher unverstandene Verhaltensweisen anderer wertschätzen.

Die Teilnehmenden überprüfen eigene Interpretationen, erkennen ihre Kulturgebundenheit und sind bereit eigene Verhaltensweisen und Zukunft zu adaptieren. (kognitiv und konativ)

kognitiv	konativ	affektiv
nennen	ausprobieren	wahrnehmen
wiedergeben	umsetzen	Anteil nehmen an
interpretieren	verbessern	Stellung nehmen
abstrahieren	gestalten	Prioritäten entwickeln
erläutern	handeln	Einstellungen entsprechend ändern
erforschen	fördern	Konsequenzen ziehen aus
überprüfen	erproben	würdigen
Hypothesen bilden	umsetzen	Wertehaltungen entwickeln
hintefragen	entwickeln	tolerieren
Urteile bilden	reagieren	bereit sein zu



# Lernziele

Erinnert euch: Lernen ist ein selbstregulierter Prozess.  
Es kann nicht per se davon ausgegangen werden kann, dass die Teilnehmenden eure Ziele als die ihrigen an- und übernehmen.  
Beim kompetenzorientieren Lernen geht es nicht allein um die Steuerung des Lernprozesses sondern darum, die Lernenden in ihrem selbstregulierten Lernprozess zu unterstützen, indem ihnen durch Lernzielformulierungen Orientierungshilfe geboten wird.

(Vgl. Sturm 2018:3)

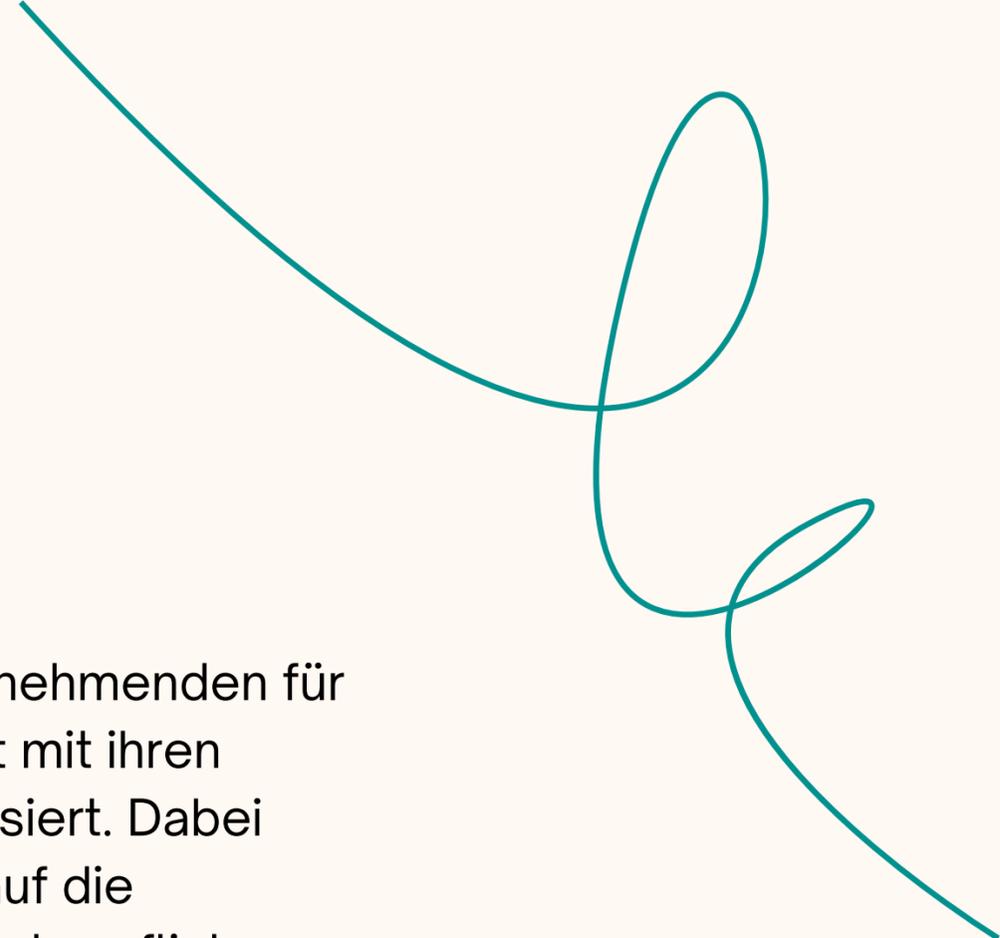


# Lernziele

- einen Lernzielkorridor bereithalten
- Lernziele transparent machen (vor und während des Trainings)
- Lernziele mit den Erwartungen der Teilnehmenden abgleichen



# Lernzielformulierung: Beispiel



## Lernzielbeschreibung Agentur

In diesem Training werden die Teilnehmenden für die interkulturelle Zusammenarbeit mit ihren chinesischen Kolleg:innen sensibilisiert. Dabei findet eine gezielte Vorbereitung auf die Zusammenarbeit im interkulturellen beruflichen Kontext statt **und wie dies auf die Kooperation vor Ort und in China übertragen werden kann. Die Teilnehmenden lernen das Partnerland und die Region kennen und werden in gesellschaftlich-kulturell geprägte Denk- und Verhaltensmuster eingeführt, die für ihren persönlichen Begegnungsraum mit den chinesischen Partner\*innen von Bedeutung sind.**

## Lernzielbeschreibung Trainer:in

In diesem Training werden die Teilnehmenden für die interkulturelle Zusammenarbeit mit ihren chinesischen Kolleg:innen sensibilisiert. Dabei findet eine gezielte Vorbereitung auf die Zusammenarbeit im interkulturellen beruflichen Kontext statt

- bezogen auf die Kooperation sowohl vor Ort als auch in China. Die Teilnehmenden lernen Möglichkeiten des Umgangs mit kulturell unbestimmten und unvertrauten Situationen kennen und erarbeiten Strategien für eine nachhaltige interkulturelle Zusammenarbeit.

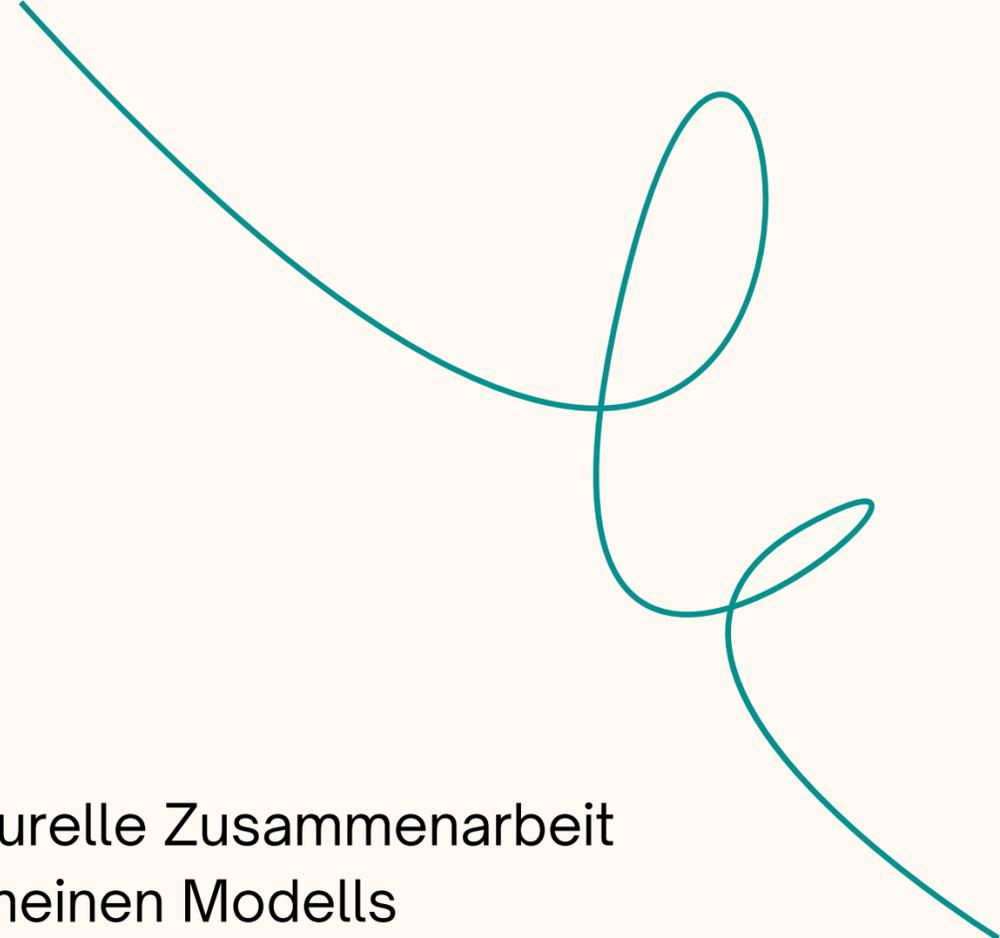
# Lernzielformulierung: Beispiel

Lernzielbeschreibung Agentur

In diesem Training werden die Teilnehmenden für die interkulturelle Zusammenarbeit mit ihren chinesischen Kolleg:innen sensibilisiert. Dabei findet eine gezielte Vorbereitung auf die Zusammenarbeit im interkulturellen beruflichen Kontext statt **und wie dies auf die Kooperation vor Ort und in China übertragen werden kann. Die Teilnehmenden lernen das Partnerland und die Region kennen und werden in gesellschaftlich-kulturell geprägte Denk- und Verhaltensmuster eingeführt, die für ihren persönlichen Begegnungsraum mit den chinesischen Partner\*innen von Bedeutung sind.**

- Sensibilisierung für interkulturelle Zusammenarbeit und Übertragung des allgemeinen Modells interkultureller Zusammenarbeit auf die Kooperationsituation vor Ort und in China (→distributiv, ggf. interaktiv; kognitiv)
- Kennenlernen von Partnerland/ Zielregion (→distributiv, ggf. interaktiv; kognitiv)
- kognitive Einführung in relevante „Denk- und Verhaltensmuster“ (→ instruktiv, kognitiv)

# Lernzielformulierung: Beispiel



Lernzielbeschreibung Trainer:in

In diesem Training werden die Teilnehmenden für die interkulturelle Zusammenarbeit mit ihren chinesischen Kolleg:innen sensibilisiert. Dabei findet eine gezielte Vorbereitung auf die Zusammenarbeit im interkulturellen beruflichen Kontext statt

– bezogen auf die Kooperation sowohl vor Ort als auch in China. Die Teilnehmenden lernen Möglichkeiten des Umgangs mit kulturell unbestimmten und unvertrauten Situationen kennen und erarbeiten Strategien für eine nachhaltige interkulturelle Zusammenarbeit; in Bezug auf die Zusammenarbeit mit ihren neuen Kolleg:innen.



Sensibilisierung für interkulturelle Zusammenarbeit und Übertragung des allgemeinen Modells interkultureller Zusammenarbeit auf die Kooperationssituation vor Ort und in China (→distributiv, ggf. interaktiv; kognitiv)

- Vertrautheit mit kulturell unbestimmten Situationen erwerben (→ konativ)
- Eigenständige Erarbeitung künftiger Handlungsstrategien (→ kollaborativ, konativ)



# Danke!

für die Aufmerksamkeit zu diesem Modul!

Weiter geht es mit Modul 3.5:  
Inhalte



## Literatur

- Döring, Sandra (2010). Formulierung von Lernzielen. Didaktische Handreichung. Online verfügbar unter [https://tu-dresden.de/codip/ressourcen/dateien/services/e\\_learning/didaktische-handreichung-formulierung-von-lernzielen-aus-dem-projekt-seco?lang=de](https://tu-dresden.de/codip/ressourcen/dateien/services/e_learning/didaktische-handreichung-formulierung-von-lernzielen-aus-dem-projekt-seco?lang=de) (letzter Zugriff 26.04.2024).
- Rieken, Hermann (1983). Lernziele. Weinheim [u.a.] : Beltz, 2. Aufl, 1983.
- Schnack, Quirin/ Fladerer, Martin P./ Schnitzler; Katharina (2023). Ein Plädoyer für die Komfortzone. Organisationsberatung, Supervision, Coaching 30:435–447. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/s11613-023-00828-0> (letzter Zugriff 26.04.2024).
- Strunk, Gerhard (1986). Lernziele. In: Sarges, Werner, Fricke, Reiner: Psychologie für die Erwachsenenbildung, Weiterbildung. ein Handbuch in Grundbegriffen. Göttingen ; Toronto ; Zürich : Verlag für Psychologie Hogrefe, 384-390.
- Sturm, Nanina M. (2018). Handreichung der Prüfungswerkstatt: Lernzielformulierung. Online verfügbar unter [https://www.zq.uni-mainz.de/files/2018/08/4\\_Lernziele-formulieren.pdf](https://www.zq.uni-mainz.de/files/2018/08/4_Lernziele-formulieren.pdf) (letzter Zugriff 26.04.2024).