Ausgearbeitete SMART-Beispiele für unterschiedliche Rollen

Datum: 2026-10-25

Jedes erfundene Beispiel nennt Ergebnis, Prüfung und Termin. Ob es erreichbar ist, klärt die Person anhand der genannten Mittel; die Relevanz ergibt sich aus ihrer tatsächlichen Aufgabe. Ersetzen Sie Mengen und Termine, statt sie als Pflichtpensum zu übernehmen. Lehrkräfte oder Arbeitgeber können weitere Kriterien vorgeben.

Rolle	Beispielziel	Machbarkeit und Qualitätsprüfung
Studierende	Bis Freitag zwei vorgegebene Quellen auf einer Seite vergleichen und einen Unterschied erklären.	Quellen sind verfügbar; Kriterien der Lehrkraft und eine vereinbarte Rückmeldung helfen bei der Prüfung.
Schülerinnen und Schüler	Bis Freitag fünf Prozentaufgaben selbstständig lösen und die Begründung berichtigen.	Drei freie Lernfenster und ein Lösungsbeispiel; Verständnis statt angesehener Videos prüfen.
Beschäftigte	In zwei Wochen eine wiederverwendbare Anleitung erstellen und an einem vereinbarten Arbeitsfall testen.	Führungskraft bestätigt den Umfang; ein Kollege nennt unklare Schritte.
Lehrkraft	Vor der Unterrichtsstunde nächste Woche drei Aufgabenanweisungen überarbeiten und eine Kollegin die erwarteten Ergebnisse erklären lassen.	Vorhandenes Material und vereinbarter Prüftermin; Lernerfolge werden nicht garantiert.
Pädagogische Fachkraft im Vorschulbereich	Bis zur nächsten Planungssitzung einen Aktivitätsentwurf mit Anfang, Handlung und Abschluss schreiben und mit einer Fachkraft auf Verständlichkeit prüfen.	Vorgaben der Einrichtung und vorhandenes Material beachten; Ziel ist die eigene Planung.
Kleines Unternehmensteam	In vier Wochen zwei Leistungsbeschreibungen in fünf vereinbarten Kundengesprächen testen und tatsächliche Einwände notieren.	Zeit und Zustimmung sind geklärt; Gespräche sind Belege, keine angenommenen Verkäufe.
Privatleben	Diese Woche einen gemeinsamen Abend vereinbaren und am Sonntag prüfen, ob die Absprache gepasst hat.	Verfügbarkeit aller klären; die Zustimmung anderer lässt sich nicht anordnen.

Quellen

- Locke & Latham (2002), original research review
- Locke & Latham (2006), New Directions in Goal-Setting Theory
- Seijts & Latham (2005), learning versus performance goals