branche öffentliche verwaltung
branche administration publique
ramo amministrazione pubblica

Beurteilungskriterien und Gütestufen Semesterqualifikation

Beurteilungskriterium 1: Erreichte Handlungskompetenzen
Leitfrage: Hat die lernende Person die für das entsprechende Semester vorgesehenen Handlungskompetenzen entwickelt?
(Fokus: behandelte Arbeitssituationen und Arbeit mit Praxisaufträgen)

Die lernende Person hat alle für das Semester vorgesehenen Handlungskompetenzen entwickelt. Sie/Er hat alle Praxisaufträge dokumentiert. Er/sie reflektiert seine/ihre Ausführungen und Erfahrung nachvollziehbar.	**3**
Die lernende Person hat fast alle für das Semester vorgesehenen Handlungskompetenzen entwickelt. Sie/Er hat fast alle Praxisaufträge dokumentiert und reflektiert.	**2**
Die lernende Person hat einige wenige für das Semester vorgesehenen Handlungskompetenzen entwickelt. Sie/Er hat weniger als die Hälfte der Praxisaufträge dokumentiert und reflektiert.	**1**
Die lernende Person hat keine für das Semester vorgesehenen Handlungskompetenzen entwickelt. Sie/Er hat keine der Praxisaufträge dokumentiert.	**0**

Beurteilungskriterium 2: Stärken und Schwächen reflektieren
Leitfrage: Ist die lernende Person in der Lage, die eigenen Stärken und Schwächen mithilfe des Kompetenzrasters zu reflektieren?

Die Reflexion ist umfassend. Stärken und Schwächen werden aufgeführt. Die lernende Person nimmt Bezug auf das Kompetenzraster.	**3**
Die Reflexion ist grösstenteils vorhanden. Einzelne wichtige Aspekte werden nicht angesprochen.	**2**
Die Reflexion ist teilweise vorhanden. Mehrere wichtige Aspekte werden nicht angesprochen.	**1**
Die Reflexion ist nicht vorhanden bzw. nicht nachvollziehbar.	**0**

Beurteilungskriterium 3: Erkenntnisse ableiten
Leitfrage: Leitet der/die Lernende zentrale Erkenntnisse aus der Arbeit mit den Praxisaufträgen ab? (Fokus: über alle behandelten Arbeitssituationen hinweg)

Die lernende Person leitet zentrale Erkenntnisse ab. Diese nehmen auf die berufliche Praxis Bezug, sind nachvollziehbar und begründet.	**3**
Die lernende Person leitet grösstenteils nachvollziehbare Erkenntnisse ab.	**2**
Die lernende Person leitet teilweise nachvollziehbare Erkenntnisse ab.	**1**

Die lernende Person leitet keine nachvollziehbaren oder nicht sinnvolle Erkenntnisse ab.	**0**

Beurteilungskriterium 4: Motivation und Eigeninitiative zeigen

Leitfrage: Zeigt die lernende Person Motivation und Eigeninitiative beim persönlichen Kompetenzaufbau? (Fokus: über alle behandelten Arbeitssituationen hinweg)

Die lernende Person ist motiviert, seine/ihre Kompetenzen weiter auszubauen. Er/sie zeigt auf, woran er/sie im kommenden Semester arbeiten möchte. Er/sie zeigt sich offen für eine persönliche Weiterentwicklung.	**3**
Die Motivation und Eigeninitiative sind grösstenteils vorhanden. Einzelne wichtige Aspekte zur Weiterentwicklung werden nicht angesprochen.	**2**
Die Motivation und Eigeninitiative sind teilweise vorhanden. Mehrere wichtige Aspekte zur Weiterentwicklung werden nicht angesprochen.	**1**
Die lernende Person zeigt weder Motivation noch Eigeninitiative.	**0**

Beurteilungskriterium 5: Aktive interne und externe Zusammenarbeit

Leitfrage: Trägt die lernende Person aktiv zur internen und externen Zusammenarbeit bei? (Fokus: über alle behandelten Arbeitssituationen hinweg)

Die lernende Person tut sich neben seinem/ihrem persönlichen Engagement zum Erwerb der geforderten Handlungskompetenzen auch im Betrieb durch einen sichtbaren und (pro)aktiven Einsatz hervor und unterstützt damit das ganze Team umfassend. Sein/Ihr Dienstleistungsverständnis gegenüber der Kundschaft ist ausgeprägt und wird von den Kunden und vom Team wahrgenommen und geschätzt.	**3**
Die lernende Person ist aufmerksam und sieht selbständig, wo seine/ihre Mitarbeit zu einer positiven Entlastung des Teams bzw. Verbesserung der Teamleistung führt. Er/Sie bietet seine/ihre Unterstützung an bzw. muss nicht immer wieder dazu aufgefordert werden.	**2**
Die lernende Person zeigt kein ausgeprägtes Interesse an den Geschehnissen im Lehrbetrieb und absolviert mehr oder weniger seine/ihre Pflicht. Er/Sie bietet sich nicht aktiv an, um das Team zu unterstützen und muss auch immer wieder aufgefordert werden, einen aktiven Beitrag für das Ganze zu leisten.	**1**
Die lernende Person hat mit seiner/ihrer Zusammenarbeit nicht überzeugt und/oder gegenüber Kunden und Mitarbeitenden einen negativen Eindruck hinterlassen. Eine Zusammenarbeit ist nicht erkennbar.	**0**