

Beurteilung*

Die Beurteilung muss spätestens am Tage des Ausscheidens der oder des Studierenden aus einem fachpraktischen Studienabschnitt oder einem Studienteilabschnitt erstellt und vorgelegt werden.

Waren neben der Ausbilderin oder dem Ausbilder weitere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit der Ausbildung beauftragt, sind sie bei der Beurteilung zu beteiligen.

| | |
|---|--|
| Name der oder des Studierenden: | |
| Vorname(n): | |
| Geburtsdatum: | |
| Name der Ausbilderin oder des Ausbilders: | |
| Ausbildungsbehörde / Ausbildungsstelle: | |
| Sachgebiet, in dem ausgebildet wurde: | |
| Aufgaben der oder des Studierenden im Sachgebiet: | |
| | |
| | |
| Beurteilungszeitraum: | |
| Fehlzeiten (Urlaub, Krankheit usw.): | |

* Beurteilungsbogen für Einstellungsjahrgänge ab 2008

I. Erläuterungen zur Beurteilung

1. Die Beurteilung soll aufzeigen, ob und in welchem Umfang die oder der Studierende die während der fachwissenschaftlichen Studienzeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in der Fachpraxis umsetzen kann. Die Beurteilung dient ebenfalls dazu, über die Leistungen und das Verhalten der oder des Studierenden ein differenziertes Bild zu gewinnen und Ansätze zur Verbesserung bewusst zu machen.
2. Die Beurteilung ist sachgerecht und den tatsächlichen Leistungen und Verhaltensweisen der oder des Studierenden entsprechend vorzunehmen. Zu bewerten sind ausschließlich die Leistungen und Verhaltensweisen, die während der Ausbildung tatsächlich erkennbar waren.
3. Für eine differenzierte und sachgerechte Beurteilung ist es außerordentlich wichtig, die volle Notenskala auszuschöpfen.
4. Zu Beginn eines fachpraktischen Studienabschnitts sind die im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehenden Anforderungen und Erwartungen mit der oder dem Studierenden unter Berücksichtigung ihres oder seines Ausbildungsstandes zu besprechen und durch die Ausbilderin oder den Ausbilder festzulegen. Hierzu können Lernziel-, Ausbildungsplatz- und Modulbeschreibungen herangezogen werden.
5. Die Ausbilderin oder der Ausbilder gibt der oder dem Studierenden in regelmäßigen Zwischen- und Fördergesprächen eine Rückmeldung über den aktuellen Leistungsstand, bringt Lob und Kritik an und zeigt Möglichkeiten zur Verbesserung auf. Zur Hälfte des fachpraktischen Ausbildungsabschnitts findet ein Zwischenbeurteilungsgespräch statt. Auf eine negative Abschlussbeurteilung ist die oder der Studierende frühzeitig hinzuweisen.
6. Am Ende des fachpraktischen Ausbildungsabschnitts eröffnet die Ausbilderin oder der Ausbilder der oder dem Studierenden in einem Abschlussgespräch die Beurteilung. Sofern die Ausbilderin oder der Ausbilder beabsichtigt, der oder dem Studierenden eine weit überdurchschnittliche (14 und 15 Punkte) oder weit unterdurchschnittliche (5 Punkte und weniger) Beurteilung auszustellen, erfolgt rechtzeitig vor dem Eröffnungsgespräch eine Information an die Ausbildungsleitung.

II. Aufbau und Handhabung des Beurteilungsbogens

Die Beurteilung orientiert sich an den drei **Schlüsselkompetenzen** „Fachkompetenz“, „Methodenkompetenz“ und „Sozialkompetenz“.

Diesen Schlüsselkompetenzen sind verschiedene **Beurteilungsmerkmale** zugeordnet, die wiederum in einzelne Beurteilungskriterien unterteilt sind. Der Schlüsselkompetenz „Fachkompetenz“ sind vier Beurteilungsmerkmale mit insgesamt dreizehn Beurteilungskriterien, der Schlüsselkompetenz „Methodenkompetenz“ sind drei Beurteilungsmerkmale mit insgesamt elf Beurteilungskriterien und der Schlüsselkompetenz „Sozialkompetenz“ sind zwei Beurteilungsmerkmale mit insgesamt elf Beurteilungskriterien zugeordnet.

Jedes **Beurteilungskriterium** ist in fünf Leistungsstufen gegliedert. Die Leistungsstufen 1 bis 4 entsprechen den in § 19 Abs. 1 VAPgD festgelegten Noten „sehr gut“ bis „ausreichend“ und ihren entsprechenden Punkten. Die Leistungsstufe 5 umschreibt eine nicht mehr den Anforderungen genügende Leistung und entspricht den in § 19 Abs. 1 VAPgD festgelegten Noten „mangelhaft“ und „ungenügend“ und ihren entsprechenden Punkten. Auf eine Beschreibung der Note „ungenügend“ innerhalb der Leistungsstufe 5 wurde verzichtet.

Unter Berücksichtigung der in § 19 Abs. 1 VAPgD festgelegten Noten und Punkte ist jedes Beurteilungskriterium durch aktives Eintragen eines Punktwertes wie folgt zu bewerten:

| | |
|---|--|
| sehr gut (1) 14 oder 15 Punkte | eine den Anforderungen in besonderem Maße entsprechende Leistung |
| gut (2) 11, 12 oder 13 Punkte | eine den Anforderungen voll entsprechende Leistung |
| befriedigend (3) 8, 9 oder 10 Punkte | eine im Allgemeinen den Anforderungen entsprechende Leistung |
| ausreichend (4) 5, 6 oder 7 Punkte | eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht |
| mangelhaft (5) 2, 3 oder 4 Punkte | eine den Anforderungen nicht entsprechende Leistung, die jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden könnten |
| ungenügend (6) 0 Punkte oder 1 Punkt | eine den Anforderungen nicht entsprechende Leistung, bei der selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden könnten. |

Die Schlüsselkompetenzen und die ihnen zugeordneten Beurteilungsmerkmale und Beurteilungskriterien stehen gleichwertig nebeneinander.

Die durchschnittliche Gesamtpunktzahl aller Beurteilungskriterien (Gesamtnotenpunktwert) wird – ohne Rundung – auf zwei Stellen nach dem Komma ermittelt und entsprechend der Rundungstabelle in § 19 Abs. 3 VAPgD wie folgt in die Gesamtnote umgerechnet:

| | | |
|-----------------------|--------------|-------|
| 5,00 bis unter 5,50 | ausreichend | (5) |
| 5,50 bis unter 6,50 | ausreichend | (6) |
| 6,50 bis unter 7,50 | ausreichend | (7) |
| 7,50 bis unter 8,50 | befriedigend | (8) |
| 8,50 bis unter 9,50 | befriedigend | (9) |
| 9,50 bis unter 10,50 | befriedigend | (10) |
| 10,50 bis unter 11,50 | gut | (11) |
| 11,50 bis unter 12,50 | gut | (12) |
| 12,50 bis unter 13,50 | gut | (13) |
| 13,50 bis unter 14,50 | sehr gut | (14) |
| 14,50 bis 15,00 | sehr gut | (15). |

| Beurteilung | | | | Punktzahl |
|--|--|----|----|-----------|
| | | | | |
| I. | Fachkompetenz | | | |
| 1. | Interesse und Motivation (1.1 - 1.4) | | | |
| Grad des Interesses für die Ausbildung. Einsatzbereitschaft für die Erledigung der Aufgaben. Bereitschaft, Gelerntes und eigene Fähigkeiten in der Praxis einzusetzen. Wie groß ist das Interesse an der praktischen Unterweisung und der Mitarbeit in dem Ausbildungsgebiet? | | | | |
| 1.1 Wie groß ist das Interesse an den Aufgaben der Ausbildung bzw. über die engeren Aufgaben hinaus? Stellt die oder der Studierende von sich aus Fragen, wenn am Arbeitsplatz Arbeitsabläufe oder Zusammenhänge unklar sind? | | | | |
| | zeigt außergewöhnliches Interesse für die Aufgaben und deren Zusammenhänge; auch über die eigentliche Arbeit hinaus | | 14 | 15 |
| | zeigt großes Interesse - nicht nur für die engeren Aufgaben sondern auch für Zusammenhänge | 11 | 12 | 13 |
| | hat Interesse an der eigenen Arbeit und an deren Zusammenhängen | 8 | 9 | 10 |
| | das Interesse ist manchmal schwankend und auf die engeren Aufgaben ausgerichtet | 5 | 6 | 7 |
| | wenig an den Aufgaben interessiert | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 1.2 Wie fleißig bzw. wie motiviert und arbeitsfreudig ist die oder der Studierende? | | | | |
| | sehr motiviert und arbeitsfreudig; besonders fleißig bei allen anfallenden Aufgaben | | 14 | 15 |
| | motiviert, arbeitsfreudig und fleißig bei jeder Arbeit | 11 | 12 | 13 |
| | meistens motiviert, arbeitsbereit und fleißig; vor allem bei Arbeiten, die ihr oder ihm liegen | 8 | 9 | 10 |
| | fleißig bei Ermahnung; braucht zum Teil Kontrolle und muss motiviert werden, um Aufgaben zu erledigen | 5 | 6 | 7 |
| | arbeitet wenig mit; braucht häufig Motivation und Kontrolle | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 1.3 Verrichtet sie oder er von sich aus Arbeit? Informiert sie oder er sich unaufgefordert im Bereich des Arbeitsgebietes? | | | | |
| | besonders ausgeprägte Eigeninitiative; eignet sich Dinge an, die außerhalb des engeren Sachgebietes liegen; informiert sich gerne und fragt nach den Hintergründen | | 14 | 15 |
| | aktive Beteiligung; gibt gute Anregungen; zeigt großes Interesse für Dinge, die innerhalb des Sachgebietes liegen; informiert sich, fragt bei Sachverhalten nach | 11 | 12 | 13 |
| | beteiligt sich; gibt Anregungen, informiert sich in der Regel selbst; arbeitet mit Interesse im Rahmen des engeren Sachgebietes | 8 | 9 | 10 |
| | braucht häufiger Anregungen von außen, um sich zu informieren und zu beteiligen | 5 | 6 | 7 |
| | informiert sich auch nach Anregungen kaum; nur sehr selten zu eigenem Einsatz bereit | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 1.4 Wie groß ist der Grad der Ausdauer bei der täglichen Arbeit und bei besonderen Aufgaben? | | | | |
| | sehr ausdauernd auch bei langwierigen, komplizierten Arbeitsvorgängen | | 14 | 15 |
| | ausdauernd auch bei langwierigen Arbeitsvorgängen | 11 | 12 | 13 |
| | hat bei normalen Arbeitsvorgängen eine angemessene Ausdauer | 8 | 9 | 10 |
| | hat ausreichend Ausdauer, muss aber häufiger motiviert werden | 5 | 6 | 7 |
| | hat auch bei Motivation eine geringe Ausdauer | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| Gesamtpunktzahl von I.1. | | | | |
| | | | | |

| | | | | |
|---|---|----|----|----|
| 2. | Denk- und Urteilsfähigkeit (2.1 - 2.4) | | | |
| Fähigkeit, Einzelheiten und Zusammenhänge eines Sachverhaltes eigenständig, sachlich und folgerichtig zu durchdenken und nach kritischer Prüfung zu einem sachgerechten Urteil oder einer Lösung zu kommen. | | | | |
| Wie groß ist die Fähigkeit, Sachverhalte eigenständig und folgerichtig zu durchdenken und zu beurteilen? | | | | |
| 2.1 Wie ausgeprägt ist der Grad der Klarheit und Selbstständigkeit im Mitdenken und im vorausschauenden/integrierten Denken? Werden komplexe Zusammenhänge logisch erfasst? | | | | |
| | ausgeprägt klare und vorausschauende Arbeitsweise; sehr selbstständig im Mitdenken; kann komplexe Zusammenhänge sehr gut erfassen | | 14 | 15 |
| | präzise und umfassende Arbeitsweise; denkt selbstständig mit; kann komplexe Zusammenhänge gut erfassen | 11 | 12 | 13 |
| | klar und durchdacht bei durchschnittlichem Schwierigkeitsgrad; denkt in der Regel selbstständig mit; benötigt z.T. Denkhilfen bei komplexen Zusammenhängen | 8 | 9 | 10 |
| | in Teilen unpräzise und oberflächliche Arbeitsweise; braucht öfter Hilfen, um Zusammenhänge nachzuvollziehen | 5 | 6 | 7 |
| | häufig unüberlegte und sprunghafte Arbeitsweise; kann nur mit kleinschrittiger Hilfestellung Sachverhalte nachvollziehen | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 2.2 Wie hoch ist der Grad der systematischen Denkweise bei Problemen/Fällen (folgerichtige Vorgehensweise)? Wie hoch ist das Vermögen, abstrakte Sachverhalte auf konkrete Fälle folgerichtig zu übertragen (Transfervermögen)? Kann Wichtiges von Unwichtigem unterschieden werden? | | | | |
| | gutes Transfervermögen auch bei größeren Zusammenhängen und schwierigen Fällen; sehr gründliche und systematische/logische Denkweise; erkennt sofort, worauf es ankommt | | 14 | 15 |
| | gutes Transfervermögen; denkt gründlich, systematisch und logisch; fasst das Wesentliche gut auf | 11 | 12 | 13 |
| | hat ein Transfervermögen; denkt z.T. mit Umwegen, in der Regel aber systematisch; begreift das Wesentliche | 8 | 9 | 10 |
| | begrenzt Transfervermögen; z.T. schablonenhaft; beschäftigt sich manchmal mit Unwesentlichem | 5 | 6 | 7 |
| | kein Transfervermögen; denkt schematisch bzw. oft unlogisch; kann Wesentliches von Unwesentlichem selten unterscheiden | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 2.3 Hat sie oder er eigenständige, gute Ideen zur Problem- bzw. Falllösung? | | | | |
| | einfallsreich; sehr gute Vorschläge zur Problemlösung/Fallbearbeitung auch bei schwierigen Fällen | | 14 | 15 |
| | macht gute Vorschläge zur Problemlösung/Fallbearbeitung; hat viele eigenständige und richtige Ideen | 11 | 12 | 13 |
| | macht umsetzbare Vorschläge; hat eigenständige, in der Regel richtige Ideen zur Herangehensweise | 8 | 9 | 10 |
| | bringt z.T. umsetzbare Vorschläge ein; braucht Hilfestellungen bei der Problem- bzw. Falllösung | 5 | 6 | 7 |
| | fast keine verwendbaren Ideen/Vorschläge; eigenständige Problemlösungen machen erhebliche Schwierigkeiten | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 2.4 Wie ausgeprägt ist die Fähigkeit, eigenständig und sachlich begründet Probleme/Fälle zu beurteilen? | | | | |
| | bildet sich fast immer ein treffsicheres eigenes Urteil; begründet sachlich abwägend und sehr fundiert | | 14 | 15 |
| | zeigt ein gutes Beurteilungsvermögen; begründet sachlich und fundiert | 11 | 12 | 13 |
| | urteilt im Allgemeinen richtig und klar | 8 | 9 | 10 |
| | urteilt öfter unsicher, nicht immer entschlossen; z.T. nicht hinreichend sachlich begründet | 5 | 6 | 7 |
| | urteilt unsicher, meist ohne sachliche Begründung oder mit widersprüchlicher Begründung | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| Gesamtpunktzahl von I.2. | | | | |
| | | | | |

| | | | | | |
|---|---|----|----|----|--|
| 3. | Umfang der Fachkenntnisse (3.1 - 3.2) | | | | |
| Umfang und Differenzierung der bisher erworbenen fachpraktischen Kenntnisse, soweit sie im gegenwärtigen Ausbildungsstadium erwartet werden können. Wie groß sind - bezogen auf die Ausbildungsdauer - Umfang/Differenzierung/Beherrschung der für den Aufgabenbereich erforderlichen Fachkenntnisse? | | | | | |
| 3.1 Wie groß ist der Umfang der erworbenen Kenntnisse und wie sicher werden diese beherrscht? | | | | | |
| | verfügt über ein sehr gutes und sehr umfangreiches Fachwissen; sehr sichere fachliche Beherrschung des zuständigen Aufgabenbereiches auch bei komplizierten Anforderungen | | 14 | 15 | |
| | besitzt ein gutes und umfangreiches Fachwissen; sicher und gewandt auch bei fachlich schwierigen Anforderungen | 11 | 12 | 13 | |
| | verfügt im Regelfall über die erforderlichen Fachkenntnisse; im Bereich der normalen fachlichen Anforderungen sicher; braucht Orientierungshilfen | 8 | 9 | 10 | |
| | die Fachkenntnisse genügen noch den Anforderungen; braucht bei normalen Arbeiten öfter Orientierungshilfen | 5 | 6 | 7 | |
| | die Fachkenntnisse sind lückenhaft und entsprechen selten den Anforderungen; die notwendigen Grundkenntnisse sind lückenhaft; braucht bei normalen Arbeiten oft direkte Hilfe | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| 3.2 Wie gut werden - unter Berücksichtigung der Fachkenntnisse - sachliche Probleme erkannt und beurteilt? | | | | | |
| | kann Sachzusammenhänge sehr differenziert begründen und Vorgänge kritisch beurteilen | | 14 | 15 | |
| | kann Sachzusammenhänge gut begründen und beurteilen | 11 | 12 | 13 | |
| | kann Sachzusammenhänge bei Routinearbeiten begründen und beurteilen | 8 | 9 | 10 | |
| | kann mit Hilfestellungen Sachzusammenhänge begründen und beurteilen | 5 | 6 | 7 | |
| | bewältigt einfache Fragestellungen nur mit großer Hilfe | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| Gesamtpunktzahl von I.3. | | | | | |
| | | | | | |
| 4. | Anwendung der Fachkenntnisse (4.1 - 4.3) | | | | |
| Grad der Sicherheit und Exaktheit, mit der erworbenes Wissen angewandt wird. Häufigkeit der richtigen Arbeitsergebnisse. Wie groß sind - bezogen auf die Ausbildungsdauer - Sicherheit/Präzision/Beherrschung in der Anwendung des erworbenen Wissens? Wie gut und verwendbar ist die geleistete Arbeit? | | | | | |
| 4.1 Wie sicher ist die Anwendung der Fachkenntnisse? | | | | | |
| | das erworbene Wissen wird sehr sicher angewandt; Arbeitsvorgänge werden ohne direkte Anweisung selbstständig ausgeführt; kann fachlich richtige Auskünfte erteilen | | 14 | 15 | |
| | Sicherheit in der Anwendung; Arbeitsvorgänge werden häufig ohne direkte Anweisung selbstständig ausgeführt; erteilt meistens fachlich richtige Auskünfte | 11 | 12 | 13 | |
| | in der Regel Sicherheit in der Anwendung; nach kurzen Anweisungen werden Arbeitsvorgänge selbstständig durchgeführt; kann mit kleinen Hilfestellungen richtige fachliche Auskünfte erteilen | 8 | 9 | 10 | |
| | die Sicherheit in der Anwendung genügt noch den Anforderungen; nach entsprechenden Anweisungen werden die Arbeitsvorgänge mit Hilfe durchgeführt; Auskünfte können mit Hilfestellung erteilt werden | 5 | 6 | 7 | |
| | das erworbene Wissen wird nicht genügend in der Praxis angewandt; Sicherheit ist kaum vorhanden; Auskünfte können nur nach eingehender Hilfestellung erteilt werden | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| 4.2 Kann sie oder er die Vorgehensweise bei der Anwendung begründen und herleiten? | | | | | |
| | kann ihre oder seine Vorgehensweise fast immer präzise begründen und herleiten | | 14 | 15 | |
| | kann ihre oder seine Vorgehensweise bei der Arbeit gut begründen und erklären | 11 | 12 | 13 | |
| | kann ihre oder seine Vorgehensweise bei der Arbeit in der Regel begründen und erklären | 8 | 9 | 10 | |
| | die Vorgehensweise zu begründen fällt öfter schwer | 5 | 6 | 7 | |
| | kann nur sehr selten eigenständig erklären, wie vorgegangen werden muss | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |

| | | | | | |
|--|--|----|----|----|--|
| 4.3 Wie hoch ist der Grad von Qualität und Sorgfalt in Bezug auf die geleistete Arbeit? | | | | | |
| | die Arbeitsergebnisse sind qualitativ hochwertig; auch sehr schwierige Aufgaben werden präzise und zuverlässig gelöst; sehr hohe Selbstkontrolle | | 14 | 15 | |
| | die Arbeitsergebnisse sind qualitativ gut und brauchen kaum verbessert zu werden; schwierige Aufgaben werden gut gelöst und Fehler vermieden; gute Selbstkontrolle | 11 | 12 | 13 | |
| | zufriedenstellende Arbeitsergebnisse; ist bestrebt, Wiederholungsfehler zu vermeiden; gelegentliche Fehler bei Aufgaben von durchschnittlichem Schwierigkeitsgrad; angemessene Selbstkontrolle | 8 | 9 | 10 | |
| | ausreichende Arbeitsergebnisse; ist bemüht, die Fehlerzahl zu reduzieren; z.T. leichte Fehler auch bei einfachen Aufgaben; gelegentlich schwere Fehler; ausreichende Selbstkontrolle | 5 | 6 | 7 | |
| | die Arbeitsergebnisse sind meist nicht verwendbar; ungenau in der Arbeitsweise; oft schwere Fehler; mangelnde Selbstkontrolle | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| | Gesamtpunktzahl von I.4. | | | | |
| | | | | | |
| II. Methodenkompetenz | | | | | |
| 1. Auffassungsgabe und Lernfähigkeit (1.1 - 1.3) | | | | | |
| Fähigkeit, das Wesentliche von Sachverhalten und Sachzusammenhängen schnell und exakt aufzunehmen und zu verwerten. Bereitschaft und Fähigkeit, Ausbildungsinhalte eigenständig, langfristig aufzunehmen, logisch zu ordnen, zu verarbeiten und aus eigenen Fehlern zu lernen. Wie schnell und zutreffend werden Situationen und Probleme erfasst? Wie groß ist die Fähigkeit, sich langfristig Lernstoff anzueignen und aus eigenen Fehlern zu lernen? | | | | | |
| 1.1 Wie groß ist die Lernfähigkeit (Erfassung von Zusammenhängen/Arbeitsabläufen nach Erklärung)? | | | | | |
| | lernt neue Inhalte leicht, schnell und präzise; erfasst die Aspekte in ihrer Tiefe und kann sie umsetzen | | 14 | 15 | |
| | lernt neue Inhalte zügig und genau; durchdringt die Materie folgerichtig | 11 | 12 | 13 | |
| | lernt neue Inhalte befriedigend schnell und angemessen präzise; kann mit etwas Hilfe das Wesentliche erfassen und Prinzipien ableiten | 8 | 9 | 10 | |
| | lernt eher langsam und zeitweise mit Schwierigkeiten; z.T. ungenau; kann mit Hilfe den Sachverhalt prinzipiell erfassen | 5 | 6 | 7 | |
| | lernt langsam und missversteht viel; erfasst nur oberflächlich; auch mit Hilfe fällt es schwer, grundlegende Prinzipien zu erfassen | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| 1.2 Wie konzentriert und aufmerksam werden Erklärungen verfolgt und Erklärtes behalten und Arbeiten erledigt? | | | | | |
| | konzentriert sich sehr gut auf die Arbeit; ist stets mit Aufmerksamkeit bei der Sache; behält nahezu alles zuverlässig und dauerhaft | | 14 | 15 | |
| | konzentriert sich gut; ist aufmerksam bei der Sache; behält das meiste auf Dauer | 11 | 12 | 13 | |
| | konzentriert sich in der Regel auf die Arbeit; behält in der Regel wiederkehrende Inhalte auf Dauer | 8 | 9 | 10 | |
| | konzentriert sich nur zeitweise; nicht regelmäßig bei der Sache; behält die Grundprinzipien für einen längeren Zeitraum; Erklärtes muss öfter wiederholt werden | 5 | 6 | 7 | |
| | konzentrationsschwach; braucht regelmäßig Kontrolle und Aufsicht; behält nur wenig auf Dauer; braucht häufige Wiederholungen | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| 1.3 Wie groß ist die Fähigkeit, aus eigenen Fehlern zu lernen und dies umzusetzen (einschließlich Fähigkeit zur Selbstkritik) | | | | | |
| | lernt stets aus eigenen Fehlern und setzt ihre oder seine Erfahrungen selbstständig um; beurteilt sehr selbstkritisch die eigene Arbeit und kann ohne Hilfestellungen die Kenntnisse vervollständigen und Defizite ausgleichen | | 14 | 15 | |
| | lernt aus eigenen Fehlern und ist in der Lage, sie zu korrigieren; beurteilt selbstkritisch die eigene Arbeit und kann die Kenntnisse meist vervollständigen und Defizite ausgleichen | 11 | 12 | 13 | |
| | ist in der Lage, aus eigenen Fehlern zu lernen und dieses Wissen in der Regel umzusetzen; beurteilt in der Regel selbstkritisch die eigene Arbeit und kann im Allgemeinen die Kenntnisse vervollständigen und Defizite ausgleichen | 8 | 9 | 10 | |

| | | | | | |
|-----------|---|----|----|----|--|
| | profitiert aus den eigenen Erfahrungen, wenn sie oder er dazu angeleitet wird; setzt sich mit der eigenen Arbeit teilweise auseinander und hat Probleme, die Kenntnisse zu ergänzen und Defizite auszugleichen | 5 | 6 | 7 | |
| | kaum in der Lage, hinreichend Lernfortschritte zu erzielen; setzt sich mit der eigenen Arbeit kaum auseinander und ist sehr selten in der Lage, Kenntnisse zu ergänzen und Defizite auszugleichen | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| | Gesamtpunktzahl von II.1. | | | | |
| | | | | | |
| 2. | Selbstständigkeit (2.1 - 2.3) | | | | |
| | Fähigkeit, die übertragenen Aufgaben selbstständig zu erledigen. Bestreben, Probleme aus eigenem Antrieb kreativ und konstruktiv zu lösen. | | | | |
| | Wie groß ist der Grad der Selbstständigkeit im Arbeiten? Werden - unter Berücksichtigung der Ausbildungsdauer - eigene Vorstellungen entwickelt und Lösungen gefunden? | | | | |
| | 2.1 Ist sie oder er in der Lage, bei auftretenden Problemen/Fragen sich selbstständig anhand bestehender Quellen zu informieren? Inwieweit ist sie oder er in der Lage, Planung und Durchführung einer gestellten Aufgabe (z.B. auch Erkundung/Projekt) selbstständig zu bewältigen? | | | | |
| | sehr selbstständig in der Informationsbeschaffung; durchweg selbstständig bei Planung und Durchführung | | 14 | 15 | |
| | selbstständig in der Informationsbeschaffung; oft selbstständig bei Planung und Durchführung | 11 | 12 | 13 | |
| | weitgehend selbstständig in der Informationsbeschaffung; braucht kleine Anregungen bei der Planung und Durchführung | 8 | 9 | 10 | |
| | teilweise selbstständig in der Informationsbeschaffung; braucht Hilfe bei Planung und Durchführung | 5 | 6 | 7 | |
| | kaum selbstständige Informationsbeschaffung; Arbeiten können nur unter Anleitung erledigt werden | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| | 2.2 Wie selbstständig, sicher und exakt wird bei der täglichen Arbeit entschieden? | | | | |
| | entscheidungsfreudig; vertritt Lösungen/Entscheidungen sehr überzeugt und sicher | | 14 | 15 | |
| | trifft Entscheidungen zügig; vertritt Lösungen/Entscheidungen selbstsicher | 11 | 12 | 13 | |
| | trifft Entscheidungen überwiegend zügig; vertritt Lösungen/Entscheidungen relativ sicher | 8 | 9 | 10 | |
| | Bedarf bei Entscheidungen der Anleitung und Unterstützung; versucht Lösungen/Entscheidungen zu vertreten | 5 | 6 | 7 | |
| | braucht genaue Anweisungen bei Entscheidungen; braucht überwiegend Rückversicherung | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| | 2.3 Wie sicher ist sie oder er im Umgang mit der EDV-Technik? Wie selbstständig arbeitet sie oder er am Computer? Muss oft oder wenig Hilfestellung geleistet werden? | | | | |
| | sehr sicher im Umgang mit der EDV-Technik; arbeitet sehr selbstständig und zuverlässig und braucht keine Hilfestellung | | 14 | 15 | |
| | sicher im Umgang mit der EDV-Technik; arbeitet selbstständig und braucht sehr selten Hilfestellung | 11 | 12 | 13 | |
| | in der Regel Sicherheit im Umgang mit der EDV-Technik; kann größtenteils selbstständig arbeiten; braucht gelegentlich Hilfestellung | 8 | 9 | 10 | |
| | noch ausreichend sicher im Umgang mit der EDV-Technik; benötigt öfter Hilfestellung | 5 | 6 | 7 | |
| | für den Umgang mit der EDV-Technik ist regelmäßige Hilfestellung erforderlich; es treten häufig Wiederholungsfehler auf | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| | Gesamtpunktzahl von II.2. | | | | |
| | | | | | |

| | | | | |
|--|--|----|----|----|
| 3. | Arbeitsorganisation (3.1 - 3.5) | | | |
| Fähigkeit, die durchzuführenden Aufgaben präzise, sorgfältig, fehlerfrei im Blick auf die Sorgfalt und in angemessenem Tempo auszuführen. Fähigkeit, die eigene Arbeit unter logischen Gesichtspunkten sinnvoll zu ordnen und in entsprechender Zeit rationell auszuführen. Wie zweckmäßig folgen die einzelnen Arbeitsschritte aufeinander und wie sorgfältig wird die Aufgabe gelöst? | | | | |
| 3.1 Wie sorgfältig und genau sind die durchgeführten Arbeiten (Qualität)? | | | | |
| | sehr sorgfältiges und genaues Arbeitsverhalten | | 14 | 15 |
| | arbeitet sorgfältig und genau | 11 | 12 | 13 |
| | arbeitet genügend sorgfältig und meist genau | 8 | 9 | 10 |
| | z.T. flüchtiges Arbeitsverhalten; arbeitet nicht immer genau | 5 | 6 | 7 |
| | arbeitet oberflächlich und nachlässig | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 3.2 Wie gegliedert und sinnvoll geordnet ist die Vorgehensweise (Umsicht)? | | | | |
| | sehr strukturierte und sinnvolle Arbeitsweise; sehr zielorientiert | | 14 | 15 |
| | strukturierte und zielstrebig vorgehende Arbeitsweise | 11 | 12 | 13 |
| | in der Regel zielstrebig und geordnete Arbeitsweise | 8 | 9 | 10 |
| | z.T. Schwierigkeiten, zielstrebig und geordnet vorzugehen | 5 | 6 | 7 |
| | häufig ungeordnete und umständliche Arbeitsweise | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 3.3 Wie steht es mit dem Aufwand von Zeit, Kraft und Nutzen bei der Planung? | | | | |
| | sehr rationelle Arbeitsweise; arbeitet sehr schnell; sehr gute Quantität; sehr vorausschauende Arbeitsweise; sehr gute Organisation | | 14 | 15 |
| | rationelle Vorgehensweise; arbeitet schnell; gute Quantität; überlegte Arbeitsweise; gute Organisation | 11 | 12 | 13 |
| | in der Regel rationelle Vorgehensweise; erfüllt die Arbeit meist in der vorgegebenen Zeit; befriedigende Quantität; überwiegend überdachte Arbeitsweise; meist übersichtswahrende Organisation | 8 | 9 | 10 |
| | braucht für einfache Arbeiten aufgrund mangelnder Struktur häufig mehr Zeit; noch ausreichende Quantität; etwas ungeordnete Arbeitsweise; verliert z.T. den Überblick | 5 | 6 | 7 |
| | geringer Arbeitseffekt; arbeitet zu langsam; unzureichende Quantität; sehr umständliche Arbeitsweise; eine zweckmäßige Organisation ist kaum erkennbar | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 3.4 Inwieweit werden selbstständig Hilfsmittel erstellt (z.B. Schaubilder, Übersichten)? Welche Ideen werden dabei entwickelt (Kreativität)? | | | | |
| | große eigene Initiative bei der Erstellung von Hilfsmitteln; sehr kreativ | | 14 | 15 |
| | initiativ bei der Erstellung von Hilfsmitteln; kreativ | 11 | 12 | 13 |
| | zeigt meist Initiative bei der Erstellung von Hilfsmitteln; bringt eigene Ideen ein | 8 | 9 | 10 |
| | entwickelt selten Initiative bei der Erstellung von Hilfsmitteln; entwickelt unter Anleitung Ideen | 5 | 6 | 7 |
| | passiv; kaum eigene Vorstellungen/Vorschläge; hat kaum Ideen | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 3.5 Werden die Konsequenzen des Handelns für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft (Nachhaltigkeit) bei der Arbeitsorganisation im Blick behalten? | | | | |
| | behält die Konsequenzen des Handelns stets im Blick und richtet die Arbeitsorganisation daran aus; kann die gegenseitigen Wechselwirkungen klar verdeutlichen | | 14 | 15 |
| | behält die Konsequenzen des Handelns im Blick und richtet die Arbeitsorganisation daran aus; kann die gegenseitigen Wechselwirkungen benennen | 11 | 12 | 13 |
| | behält die Konsequenzen des Handelns in der Regel im Blick | 8 | 9 | 10 |
| | behält die Konsequenzen des Handelns nicht immer im Blick oder nur einzelne Felder | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | |
|-------------|--|----|----|----|--|
| | kaum Umweltbewusstsein | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| | Gesamtpunktzahl von II.3. | | | | |
| | | | | | |
| III. | Sozialkompetenz | | | | |
| 1. | Kommunikationsfähigkeit (1.1 - 1.5) | | | | |
| | Fähigkeit, präzise, verständlich und flüssig zu kommunizieren und Sachverhalte zu präsentieren sowie im Kundenkontakt kompetent, kooperativ und konfliktfähig zu sein. | | | | |
| | Wie verständlich und folgerichtig ist der gedankliche Aufbau? Wie adressatengerecht, klar und überzeugend ist die Kommunikation? | | | | |
| 1.1 | Ist der Ausdruck verständlich, präzise, logisch und klar? Wird eine bürgerfreundliche Sprache verwendet? | | | | |
| | sehr differenzierte und präzise Ausdrucksweise | | 14 | 15 | |
| | drückt sich klar, abgrenzend und geordnet aus | 11 | 12 | 13 | |
| | drückt sich in der Regel verständlich und geordnet aus | 8 | 9 | 10 | |
| | begrenzttes Ausdrucksvermögen; z.T. ungenau und/oder ungeordnet | 5 | 6 | 7 | |
| | hat große Probleme, sich verständlich auszudrücken | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| 1.2 | Wie anschaulich und strukturiert werden Sachverhalte präsentiert (z.B. Schriftwechsel, Gruppenarbeiten, handlungsorientierte Ausbildungsmethoden)? | | | | |
| | sehr anschauliche, sehr gut strukturierte Darstellung | | 14 | 15 | |
| | anschauliche und strukturierte Darstellung | 11 | 12 | 13 | |
| | in der Regel anschauliche und strukturierte Darstellung | 8 | 9 | 10 | |
| | teilweise anschaulich; braucht Hilfe bei der Struktur | 5 | 6 | 7 | |
| | wenig anschaulich; nur mit großer Hilfe ist eine strukturierte Darstellung möglich | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| 1.3 | Wie sicher ist die Rechtschreibung und Grammatik? | | | | |
| | sehr sicher in der Rechtschreibung; fehlerfrei | | 14 | 15 | |
| | sicher in der Rechtschreibung; kaum Fehler | 11 | 12 | 13 | |
| | kleinere Schwierigkeiten mit der Rechtschreibung; Fehler werden meist selbst erkannt und berichtigt | 8 | 9 | 10 | |
| | unsicher in der Rechtschreibung; ist in der Lage, nach Hinweisen Fehler zu berichtigen | 5 | 6 | 7 | |
| | Rechtschreibfehler kommen sehr oft vor; Berichtigung nur unter Anleitung möglich | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| 1.4 | Wie werden die Grundsätze der Kommunikation/Kooperation in berufstypischen Situationen verwirklicht (z.B. bei Beratungsgesprächen, beim Schriftwechsel, beim Telefonieren, bei Dienstbesprechungen/ Konferenzen, bei dienstlichen Rücksprachen)? | | | | |
| | bei internen und externen Kontakten sehr freundlich, sehr geduldig und engagiert; sehr gutes Einfühlungsvermögen; sehr gutes aktives Zuhören | | 14 | 15 | |
| | bei internen und externen Kontakten freundlich und geduldig; zeigt gutes Einfühlungsvermögen; hört aktiv zu | 11 | 12 | 13 | |
| | bei internen und externen Kontakten freundlich; zeigt gutes Einfühlungsvermögen; hört zu | 8 | 9 | 10 | |
| | bei internen und externen Kontakten ausreichend freundlich; ausreichendes Einfühlungsvermögen; es fällt teilweise schwer, zuzuhören | 5 | 6 | 7 | |
| | bei internen und externen Kontakten problematische Verhaltensweisen wie Ungeduld, Unfreundlichkeit, Desinteresse; wenig Einfühlungsvermögen; große Probleme beim Zuhören | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |

| | | | | |
|--|--|----|----|----|
| 1.5 Wie werden die erworbenen Kompetenzen bei internen und externen Kontakten eingesetzt? | | | | |
| | bei internen und externen Kontakten sehr überzeugend und sehr effektiv; setzt Hilfsmittel optimal ein | | 14 | 15 |
| | bei internen und externen Kontakten überzeugend und effektiv; setzt Hilfsmittel gezielt ein | 11 | 12 | 13 |
| | bei internen und externen Kontakten überwiegend überzeugend und in der Regel effektiv; setzt Hilfsmittel ein | 8 | 9 | 10 |
| | bei internen und externen Kontakten nicht immer überzeugend und teilweise uneffektiv; setzt Hilfsmittel noch ausreichend ein | 5 | 6 | 7 |
| | bei internen und externen Kontakten wenig überzeugend und oft uneffektiv; setzt Hilfsmittel kaum ein | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| Gesamtpunktzahl von III.1. | | | | |
| | | | | |
| 2. | Fähigkeit zur Zusammenarbeit/Teamarbeit (2.1 - 2.6) | | | |
| Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten und sich kooperativ zu verhalten. | | | | |
| Wie aufgeschlossen, kollegial und verantwortungsvoll ist das Verhalten? Wie groß und angemessen ist die Bereitschaft zur Zusammenarbeit? | | | | |
| 2.1 Wie sieht es mit der Kooperationsfähigkeit bzw. der Zusammenarbeit mit anderen aus? (Weitergabe von Infos/anderen Auszubildenden Hilfestellung geben/Bereitschaft zum Erfahrungsaustausch/arbeitssteiliges Verhalten/Gruppenverhalten/Toleranz) | | | | |
| | sehr engagiert und sehr kooperativ in der Zusammenarbeit mit anderen; hohe Bereitschaft, Wissen, Informationen, Ideen auszutauschen; sehr tolerantes und lösungsorientiertes Vorgehen auch bei Problemen im Gruppenprozess | | 14 | 15 |
| | zeigt ein gutes Engagement in der Zusammenarbeit mit anderen und ist kooperativ; ist bereit, Wissen, Informationen, Ideen auszutauschen; tolerant im Umgang und meist lösungsorientiert auch bei Problemen im Gruppenprozess | 11 | 12 | 13 |
| | zeigt Engagement in der Zusammenarbeit mit anderen und ist meist kooperativ; in der Regel bereit, Wissen, Informationen, Ideen auszutauschen; kann andere Verhaltensweisen/Ideen meist tolerieren und hat Ideen zur Lösung bei Problemen | 8 | 9 | 10 |
| | zeigt bei Interesse teilweise Engagement in der Zusammenarbeit mit anderen, hat aber noch Probleme mit der Kooperation; manchmal bereit, Wissen, Informationen, Ideen mitzuteilen; noch ausreichend tolerant anderen Verhaltensweisen/Ideen gegenüber; hat selten Ideen zur Lösung von Problemen | 5 | 6 | 7 |
| | kaum an Kontakt/Zusammenarbeit mit anderen interessiert und hat Probleme mit der Kooperation; sehr selten bereit zum Austausch mit anderen; kaum Verständnis gegenüber anderen Verhaltensweisen/Ideen; kaum Interesse an der Lösung von Problemen | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 2.2 Wie ausgeprägt ist das Engagement für andere (soziale Verantwortung/Integrationsfähigkeit)? | | | | |
| | sehr hilfsbereit Kolleginnen und Kollegen gegenüber; hohe Integrationsfähigkeit in Gruppen | | 14 | 15 |
| | hilfsbereit Kolleginnen und Kollegen gegenüber; arbeitet gut in der Gruppe | 11 | 12 | 13 |
| | meist hilfsbereit Kolleginnen und Kollegen gegenüber; besitzt die Fähigkeit, mit einer Gruppe zusammenzuarbeiten | 8 | 9 | 10 |
| | zeigt z.T. Hilfsbereitschaft Kolleginnen und Kollegen gegenüber; kann in einer Gruppe ohne größere Probleme arbeiten; hat z.T. Probleme, sich anzupassen | 5 | 6 | 7 |
| | Schwierigkeiten, hilfsbereit gegenüber Kolleginnen und Kollegen zu sein; kaum Interesse am Gruppengeschehen oder Einzelnen; hat große Probleme, sich anzupassen | 2 | 3 | 4 |
| | | | 0 | 1 |
| 2.3 Wie zuverlässig ist sie oder er? Hält sie oder er sich an vereinbarte Regeln? Wie hoch ist die Vorbildfunktion? | | | | |
| | sehr zuverlässig; achtet sehr auf die Einhaltung gemeinsamer Regeln; gute Vorbildfunktion | | 14 | 15 |
| | zuverlässig; hält gemeinsame Regeln stets ein; erfüllt Vorbildfunktion | 11 | 12 | 13 |
| | in der Regel zuverlässig; hält gemeinsame Regeln ein; teilweise Vorbildfunktion | 8 | 9 | 10 |
| | in Teilen zuverlässig; hält gemeinsame Regeln nicht immer ein; muss teilweise angemahnt werden | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | |
|--|---|----|----|----|--|
| | selten zuverlässig; verstößt gegen gemeinsame Regeln; muss häufig angemahnt werden | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| 2.4 Wie hoch sind die Identifikation mit der Arbeit und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung (Motivation)? | | | | | |
| | zeigt ein besonders ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein und identifiziert sich sehr gut mit der Arbeit | | 14 | 15 | |
| | geht verantwortungsbewusst an die Arbeit heran und identifiziert sich gut mit der Arbeit | 11 | 12 | 13 | |
| | wird der eigenen Verantwortung für die Arbeit in der Regel gerecht und kann sich in großen Teilen mit der Arbeit identifizieren | 8 | 9 | 10 | |
| | weiß die Bedeutung der Arbeit nicht immer einzuschätzen; braucht Motivation, um positiven Zugang zur Arbeit zu erreichen | 5 | 6 | 7 | |
| | geht wenig verantwortungsbewusst an die Arbeit heran und findet keinen angemessenen Zugang zur Arbeit | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| 2.5 Ist sie oder er in der Lage, bei kritischen Einwänden positiv und konstruktiv zu reagieren? Wie gut ist die Selbsteinschätzung (z.B. Reflexion und Umsetzung von Hinweisen aus dem Fördergespräch)? | | | | | |
| | lässt sich bei begründeter Kritik gerne korrigieren und verarbeitet diese konstruktiv; sehr gute Selbsteinschätzung | | 14 | 15 | |
| | reagiert positiv und oft konstruktiv auf angemessene Kritik; gute Selbsteinschätzung | 11 | 12 | 13 | |
| | kann mit Kritik in der Regel angemessen umgehen; besitzt Fähigkeit zur Selbsteinschätzung | 8 | 9 | 10 | |
| | stützende kritische Anmerkungen sind möglich; Probleme bei der Selbsteinschätzung | 5 | 6 | 7 | |
| | reagiert verunsichert oder extrem auf angemessene Kritik; häufig Probleme bei der Selbsteinschätzung | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| 2.6 Wie wird mit Konflikten umgegangen (Konfliktfähigkeit und -bewältigung, Kompromissbereitschaft)? | | | | | |
| | erkennt frühzeitig Konflikte, gleicht unterschiedliche Standpunkte zielorientiert aus und trägt aktiv zur Lösung bei | | 14 | 15 | |
| | erkennt Konflikte, greift diese auf und trägt in besonderem Maße zur Lösung bei | 11 | 12 | 13 | |
| | erkennt Konflikte, ist in der Regel tolerant und trägt zur Lösung bei | 8 | 9 | 10 | |
| | erkennt teilweise Konflikte, ist nicht immer tolerant, trägt selten zur Lösung bei | 5 | 6 | 7 | |
| | muss auf Konflikte hingewiesen werden, zeigt kaum Verständnis für andere, behindert teilweise Lösungen | 2 | 3 | 4 | |
| | | | 0 | 1 | |
| Gesamtpunktzahl von III.2. | | | | | |

Zusammenfassung der Bewertung und Gesamtnotenbildung:

| | Definition der Beurteilung | | Gesamtpunktzahl |
|-------------------------|-------------------------------|---|-----------------|
| I. Fachkompetenz | 1. Interesse und Motivation | Grad des Interesses für die Ausbildung; Einsatzbereitschaft für die Erledigung der Aufgaben; Bereitschaft, Gelerntes und eigene Fähigkeiten in der Praxis einzusetzen. Wie groß ist das Interesse an der praktischen Unterweisung und der Mitarbeit in dem Ausbildungsgebiet? | |
| | 2. Denk- und Urteilsfähigkeit | Fähigkeit, Einzelheiten und Zusammenhänge eines Sachverhaltes eigenständig, sachlich und folgerichtig zu durchdenken und nach kritischer Prüfung zu einem sachgerechten Urteil oder einer Lösung zu kommen. Wie groß ist die Fähigkeit, Sachverhalte eigenständig und folgerichtig zu durchdenken und zu beurteilen? | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | 3. Umfang der Fachkenntnisse | Umfang und Differenzierung der bisher erworbenen fachpraktischen Kenntnisse, soweit sie im gegenwärtigen Ausbildungsstadium erwartet werden können. Wie groß sind - bezogen auf die Ausbildungsdauer - Umfang/Differenzierung/Beherrschung der für den Aufgabenbereich erforderlichen Fachkenntnisse? | |
| | 4. Anwendung der Fachkenntnisse | Grad der Sicherheit und Exaktheit, mit der erworbenes Wissen angewandt wird. Häufigkeit der richtigen Arbeitsergebnisse. Wie groß sind - bezogen auf die Ausbildungsdauer - Sicherheit/Präzision/Beherrschung in der Anwendung des erworbenen Wissens? Wie gut und verwendbar ist die geleistete Arbeit? | |
| II. Methodenkompetenz | 1. Auffassungsgabe und Lernfähigkeit | Fähigkeit, das Wesentliche von Sachverhalten und Sachzusammenhängen schnell und exakt aufzunehmen und zu verwerten. Bereitschaft und Fähigkeit, die Ausbildungsinhalte eigenständig, langfristig aufzunehmen, logisch zu ordnen, zu verarbeiten und aus eigenen Fehlern zu lernen. Wie schnell und zutreffend werden Situationen und Probleme erfasst? Wie groß ist die Fähigkeit, sich langfristig Lernstoff anzueignen und aus eigenen Fehlern zu lernen? | |
| | 2. Selbstständigkeit | Fähigkeit, die übertragenen Aufgaben selbstständig zu erledigen. Bestreben, Probleme aus eigenem Antrieb kreativ und konstruktiv zu lösen. Wie groß ist der Grad der Selbstständigkeit im Arbeiten? Werden - unter Berücksichtigung der Ausbildungsdauer - eigene Vorstellungen entwickelt und Lösungen gefunden? | |
| | 3. Arbeitsorganisation | Fähigkeit, die durchzuführenden Aufgaben präzise, sorgfältig, fehlerfrei im Blick auf die Sorgfalt und in angemessenem Tempo auszuführen. Wie zweckmäßig folgen die einzelnen Arbeitsschritte aufeinander und wie sorgfältig wird die Aufgabe gelöst? | |
| III. Sozialkompetenz | 1. Kommunikationsfähigkeit | Fähigkeit, präzise, verständlich und flüssig zu kommunizieren und Sachverhalte zu präsentieren sowie im Kundenkontakt kompetent, kooperativ und konfliktfähig zu sein. Wie verständlich und folgerichtig ist der gedankliche Aufbau? Wie adressatengerecht, klar und überzeugend ist die Kommunikation? | |
| | 2. Fähigkeit zur Zusammenarbeit / Teamarbeit | Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten und sich kooperativ zu verhalten. Wie aufgeschlossen, kollegial und verantwortungsvoll ist das Verhalten? Wie groß und angemessen ist die Bereitschaft zur Zusammenarbeit? | |
| Summe von I. - III. | | | |
| Summe geteilt durch 35 = Gesamtpunktwert | | | |

Umrechnung des Gesamtpunktwertes in die Gesamtnote entsprechend der Rundungstabelle in § 19 Abs. 3 VAPgD (vgl. Nummer II. Aufbau und Handhabung des Beurteilungsbogens):

| Punkte | Note |
|---------------|------------------|
| 15,00 - 13,50 | sehr gut (1) |
| 13,49 - 10,50 | gut (2) |
| 10,49 - 7,50 | befriedigend (3) |
| 7,49 - 5 | ausreichend (4) |
| 4,3 und 2 | mangelhaft (5) |
| 1,00 | ungenügend (6) |

Als Gesamtnote wird die Note (..... Punkte) festgestellt.

ggf. zusätzliche Anmerkungen:

Zwischenbeurteilungsgespräch (vgl. Nummer 1.5. der Erläuterungen zur Beurteilung):

Ein Zwischenbeurteilungsgespräch hat stattgefunden am

Datum

Unterschrift der Ausbilderin oder des Ausbilders

Datum

Unterschrift der oder des Studierenden

Bemerkungen zum Zwischenbeurteilungsgespräch durch die Ausbilderin oder den Ausbilder:

Aufgrund der weit überdurchschnittlichen oder weit unterdurchschnittlichen Leistungen der oder des Studierenden ist am eine Information an die Ausbildungsleitung erfolgt (vgl. Nummer 1.6. der Erläuterungen zur Beurteilung).

Die vorstehende Beurteilung wurde mit mir heute Punkt für Punkt besprochen, ggf. wurden Maßnahmen zur weiteren Förderung vereinbart.

Datum

Unterschrift der Ausbilderin oder des Ausbilders

Datum

Unterschrift der oder des Studierenden

Sichtvermerk der Dezernentin oder des Dezernenten bzw. der Amtsleiterin oder des Amtsleiters usw.:

Sichtvermerk der Ausbildungsleitung: