

## Konzept Prüfen, Beurteilen und Bewerten

Alle Lehrgänge und Profile der KBZ Grundbildung

September 2022

Genehmigt durch:

- Lehrerkonferenz Grundbildung am 21. Juni 2010

Überarbeitet im Frühjahr 2022 im Rahmen der Reformen 2022

- Vernehmlassung im Juni 2022
- Genehmigt durch die Schulleitung am 20.09.2022



## Inhaltsverzeichnis

1.	Grundsätzliches .....	3
2.	Leitideen.....	3
3.	Aspekte schulischer Beurteilung .....	4
3.1	Gesetzliche Vorgaben .....	4
3.2	Vorbereitung auf die Leistungsbeurteilungen.....	4
3.3	Gestaltung der Leistungsbeurteilungen .....	4
3.4	Durchführung der Leistungsbeurteilungen .....	5
3.5	Selbstständige schriftliche Arbeiten .....	5
3.6	Leistungsbeurteilungen auswerten .....	5
3.7	Leistungsbeurteilungen zurückgeben .....	5
3.8	Lernprozessbewertung und Portfolio .....	5
4.	Standards fürs Prüfen, Beurteilen und Bewerten am KBZ.....	6
4.1	Grundsätzliches .....	6
4.2	Allgemein gültige Standards .....	7
5.	Qualitätssicherung und Entwicklungsplanung.....	7
6.	Anhang .....	8
6.1	Erarbeitung und Überarbeitung Konzept.....	8
6.2	Relevante Literatur für die Erstellung des Konzepts .....	8
6.3	Prüfungsformen und Beispiele.....	9
6.4	Anwendung der Beurteilungsraster .....	13
6.5	QV- Bewertungsraster (Berufskennnisse und Allgemeinbildung, mündlich und schriftlich) gemäss Reformen 2022 als Beispiel.....	14

## 1. Grundsätzliches

Mit dem Lehr- und Lernkonzept «Lernen 2020» und den Reformen 2022, welche unter anderem die Förderung der Individualisierung zum Ziel haben, verändern sich auch die Ansprüche ans Prüfen, Beurteilen und Bewerten am KBZ. So hat sich eine Projektgruppe aus Vertreter/-innen des Kollegiums mit der Aktualisierung dieser Thematik auseinandergesetzt. Im ersten Schritt wurden neben einer Standortbestimmung zum bereits verfassten Konzept «Prüfen und Evaluieren» (2010) die Leitideen für künftige Leistungsbeurteilungen erweitert. Das Konzept wurde anschliessend mit dem Kollegium in einer Vernehmlassung diskutiert, entsprechend angepasst und genehmigt. Die nachstehenden Grundsätze sind verpflichtend.

## 2. Leitideen

### **Aussagekraft der Leistungsbeurteilung<sup>1</sup>**

Unsere Leistungsbeurteilung ist differenziert und für die Lernenden sowie alle weiteren schulbeteiligten Personen gut nachvollziehbar.

### **Individualisierung**

Unsere Leistungsbeurteilung unterstützt individualisiertes Lernen. Im Fokus stehen die individuellen Entwicklungsschritte (individuelle Bezugsnorm) und das Erreichen von Leistungszielen (kriteriale Bezugsnorm).

### **Handlungskompetenzorientierung**

#### a. Förderorientierung

Die Steuerung und Optimierung der Kompetenzentwicklung gilt als wichtigstes Anliegen der Beurteilung und wird allen Lernenden ermöglicht. Wir richten unsere Aufmerksamkeit auf die gelingenden Aspekte und somit vor allem auf die individuellen Ressourcen der Lernenden.

#### b. Passung zum Unterricht

Lernsituationen aus dem Unterricht stellen den zentralen Bezugspunkt zur Beurteilung dar. Sowohl die formative als auch die summative Bewertung orientieren sich an Kompetenzerwartungen.

#### c. Transparenz

Den Lernenden müssen Inhalt, Zeitpunkt, Form und Kriterien der Leistungsbeurteilung bekannt sein, damit sie diese gewinnbringend für die weitere Kompetenzentwicklung nutzen können.

Nebst den Ergebnissen von Leistungsbeurteilungen werden die Lernenden (sowie die Ausbildungsbetriebe) durch kontinuierliches Feedback über den Lernprozess regelmässig informiert (siehe auch: Lernprozessbewertung). Die Lernenden sind selber dafür verantwortlich, die Ausbildungsbetriebe über ihren Lernprozess regelmässig zu informieren.

### **Lernprozessbegleitung**

Wir begleiten die Lernenden dabei, eigene Lösungsansätze zu entwickeln und umzusetzen. Wir trennen Prüfungs- von Lernsituationen, wobei beide in die Beurteilung einfließen können. Der Lernprozess erhält durch das eigenverantwortliche Führen des Portfolios durch die Lernenden und der zugehörigen Prozessbeurteilung einen erhöhten Stellenwert.<sup>2</sup>

### **Kontinuierliches Lernen**

Unsere Leistungsbeurteilung fördert das kontinuierliche und aktive Lernen. Formative Arbeiten und damit verbundene individuelle Fördermassnahmen bilden die Basis für die Leistungsbeurteilungen.

---

<sup>1</sup> Unter Leistungsbeurteilung wird am KBZ jegliche Beurteilung und Bewertung von Prüfungen gemäss Reformen 2022 sowie während dem Unterricht erarbeitete Produkte, Aufträge und deren Reflexion verstanden.

<sup>2</sup> Gilt nicht für die Berufsmaturität.

### **Ganzheitliche Förderung und Beurteilung**

Um eine ganzheitliche Förderung zu ermöglichen, werden auch die Selbst- und Sozialkompetenzen gefördert und beurteilt. Dazu gehören Ziele und Reflexionen im Bereich der Lern- und Arbeitstechnik, welche im Portfolio festgehalten werden und für die Lernprozessbeurteilung relevant sind.

### **Qualifikationsverfahren**

Für eine optimale Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren orientieren sich die Leistungsbeurteilungen an den Abschlussprüfungen. Für deren Beurteilung werden Raster verwendet, welche sich auf die Kriterien des Qualifikationsverfahrens stützen.

## **3. Aspekte schulischer Beurteilung**

Dem Prüfen, Beurteilen und Bewerten kommen an einer Schule, die auch selektionieren muss, eine zentrale Bedeutung zu. Lernende definieren ihr Können sowie ihren Lernfortschritt über die Noten. Diese Tatsache zeigt, dass für die Lernenden die Noten das zentrale Element sind, und zwar nicht bloss für die Messung ihres Erfolgs, sie bilden auch die Rahmenbedingungen, nach denen die Lernenden während der Lernzeit handeln.

Die Lernenden sind mehr und mehr gefordert, in ihrer Arbeit nicht einfach nach einem bestimmten Schema vorzugehen, sondern in offenen, komplexen Situationen kreativ und situativ handeln zu können. Für kompetentes Handeln braucht man Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, wobei Kompetenzen letztendlich nur durch eigenes Handeln erworben werden können. Dieses Tun bereiten wir im Rahmen unserer Lehr-/ Lernprozesse und deren Beurteilungen vor. Deshalb ist es wesentlich, dass Leistungsbeurteilungen eingesetzt werden, welche das Arbeiten und Lernen miteinander verbinden. Durch den Fokus auf die Handlungskompetenzen und die damit verbundene Vernetzung der drei Lernorte wird dies bestmöglich sichergestellt.

Für die Entwicklung von Kompetenzen ist der individuelle Lernprozess essenziell, weshalb auch die Prozessreflexion der Lernenden in die Beurteilung einfließt. Durch das Coaching der Lernenden sowie das Führen des Portfolios wird eine intensive Begleitung des Lernprozesses ermöglicht. Das Portfolio selber wird nicht bewertet, aus der Prozessreflexion hingegen ergibt sich jeweils eine Lernprozessnote pro Semester<sup>1</sup>.

### **3.1 Gesetzliche Vorgaben**

Die gesetzlichen Vorgaben definieren die Leistungsbeurteilungen und Notengebung und sind somit dafür handlungsleitend.

### **3.2 Vorbereitung auf die Leistungsbeurteilungen**

Die Vorbereitung auf die Leistungsbeurteilungen dient einerseits dazu, Wissen und Kompetenzen, welche in einer Beurteilungssituation getestet werden, aufzubauen und zu üben. Andererseits kann dieser Lernprozess bereits Teil der Leistungsbewertung sein, wenn eine ganzheitliche Beurteilung der Leistungsdarstellung erfolgt.

Zur Vorbereitung gehört auch, dass die Lernenden genau wissen, was von ihnen verlangt wird, also wie und auf welchem Anspruchsniveau geprüft wird.

Die Lehrperson bereitet die Leistungsbeurteilung so vor, dass die Aufgabenstellung klar und verständlich ist.

### **3.3 Gestaltung der Leistungsbeurteilungen<sup>2</sup>**

Jedes Lernfeld (bzw. «Thema» im ABU) wird durch eine oder mehrere Leistungsbeurteilungen<sup>3</sup> geprüft und ergibt insgesamt eine Note. Die Beurteilungsform sowie Dauer sind im

---

<sup>1</sup> Diese wird bei den Kaufleuten im HKB A und im Detailhandel im ABU integriert (siehe 3.7). Die Berufsmaturitätsausbildung ist davon nicht betroffen.

<sup>2</sup> Gilt nicht für die Berufsmaturität.

<sup>3</sup> Richtwert für die Anzahl Leistungsbeurteilungen pro Lernfeld: Pro 20 Lektionen wird eine Leistungsbeurteilung vorgenommen.

Didaktischen Design verbindlich geregelt. Bei Lernfeldern, welche interdisziplinär vermittelt werden, erstellen die involvierten Lehrpersonen gemeinsam eine thematisch zusammenhängende Leistungsbeurteilung.

### **3.4 Durchführung der Leistungsbeurteilungen**

Die Rahmenbedingungen für die Durchführung der Leistungsbeurteilung entsprechen der gewählten Form. Sie werden vor der Leistungsbeurteilung klar kommuniziert (z.B. Einzelprüfung/Paarprüfung, erlaubte Hilfsmittel etc.).

### **3.5 Selbstständige schriftliche Arbeiten**

Das Verfassen von selbstständigen Arbeiten erfordert einen adäquaten Umgang mit verschiedenen Informationsquellen. Wir sensibilisieren unsere Lernenden dafür und setzen bezüglich Plagiate auf Prävention, welche schon bei der Aufgabenstellung und engen Betreuung der Lernenden beginnt. Wir halten uns diesbezüglich an das Konzept «Plagiate – Prävention und Massnahmen in der KBZ Grund- und Weiterbildung» (2020), welches als Leitfaden für die Begleitung von selbstständigen schriftlichen Arbeiten dient.

### **3.6 Leistungsbeurteilungen auswerten**

Die Leistungsbeurteilungen sind für die Lernenden nachvollziehbar, leistungsfördernd, objektiv und möglichst reliabel. Die beurteilenden Personen bewerten möglichst gerecht und nutzbringend. Die Auswertung nützt den Lernenden für den weiteren Lernprozess.

### **3.7 Leistungsbeurteilungen zurückgeben**

Die Rückgabe der Leistungsbeurteilungen gehört zum Lehr- und Lernprozess. Diese sollte sorgfältig geplant werden. Zu beachten sind z.B. Aufgaben, die nur von wenigen Lernenden korrekt bearbeitet werden konnten. Die Lehrperson entscheidet dabei, welche Teile einer Leistungsbeurteilung mit der gesamten Klasse und welche individuell besprochen werden. Für das Besprechen der Resultate sollte deshalb bewusst Zeit eingeplant werden bzw. es sollten Lernarrangements gewählt werden, die auch individuelle Besprechungen zulassen. Je lösungs- und zukunftsorientierter die Besprechung erfolgt, desto mehr Nutzen haben die Lernenden für ihren weiteren Lernprozess.

Diesem Reflexionsprozess über die eigenen Leistungen kommt eine zentrale Bedeutung zu. Er sollte deshalb nicht erst beim Besprechen der summativen Beurteilungsergebnisse einsetzen, sondern bereits ab Beginn des Lernprozesses (siehe auch Kapitel 3.7) relevant sein.

### **3.8 Lernprozessbewertung und Portfolio<sup>1</sup>**

Beurteilt werden die Planung und Reflexion der eigenen Kompetenzentwicklung durch die Lernenden. Dafür dokumentieren die Lernenden ihre Lernprozesse sämtlicher Handlungskompetenzbereiche (inkl. ABU) fortlaufend im Portfolio. Die verantwortliche Lehrperson führt pro Semester und Lernende ein Beurteilungsgespräch, in dem sie gemeinsam mit den Lernenden eine Standortbestimmung anhand des persönlichen Portfolios durchführt. Die Lernenden werten an diesem Gespräch ihren individuellen Prozess der Kompetenzentwicklung aus<sup>2</sup>. Im Vorfeld zu dieser summativen Beurteilung findet mindestens eine formative Standortbestimmung statt. Diese Gespräche finden in der Regel im Rahmen der Stunden des selbstregulierten Lernens im Teamteaching statt<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Gilt nicht für die Berufsmaturität.

<sup>2</sup> Hierfür wird das Beurteilungsraster «Prozessreflexion» verwendet.

<sup>3</sup> Siehe Konzept «Individuelle Förderung».

## 4. Standards fürs Prüfen, Beurteilen und Bewerten am KBZ

### 4.1 Grundsätzliches

Die Beurteilungskultur am KBZ ist in erster Linie leistungsfördernd, in zweiter Linie selektionierend. Alle Lehrpersonen sind bestrebt, Leistungsbeurteilungen möglichst objektiv, valide (die Beurteilungsart prüft die Lernziele) und reliabel (gleiche/ähnliche Resultate bei Wiederholung) zu gestalten. Zudem sind sie sich bewusst, dass es unmöglich ist, diesen Ansprüchen zu 100% zu genügen und dass Beurteilen letztlich immer auch subjektive Anteile beinhaltet.

Die Lehrpersonen wenden kompetenzorientierte Leistungsbeurteilungen an, mit denen die obigen Leitsätze möglichst gut umgesetzt werden können. Am KBZ werden in erster Linie die nachstehenden Leistungsbeurteilungen verwendet.

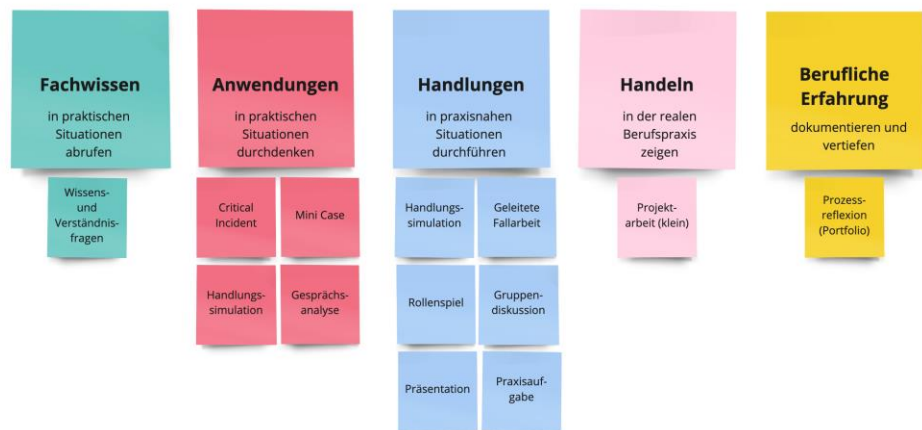


Abbildung 1: Handlungskompetenzorientierte Leistungsbeurteilungen (eigene Darstellung in Anlehnung an Konvink).

## 4.2 Allgemein gültige Standards

Die folgenden Standards gelten für alle Lehrgänge und können als Check-Liste für die Vorbereitung von Leistungsbeurteilungen genutzt werden.

- Die Lernenden haben die Möglichkeit, formative Lernstandskontrollen und Leistungsbeurteilungen zu machen.
- Die Lernenden erhalten regelmässige Rückmeldungen zu ihren Arbeiten und ihrem Lernprozess. Dieser Dialog dient nebst der Lernstandskontrolle in erster Linie der Selbstregulation der Lernenden.
- Die Aufträge für Leistungsbeurteilungen sind so klar formuliert, dass die Lernenden sie verstehen können.
- Bei Leistungsbeurteilungen wird den Lernenden im Voraus ein Beurteilungsraster abgegeben. Die Raster orientieren sich am Qualifikationsverfahren).
- Die Kriterien für die Punktevergabe im Beurteilungsraster sind im Vorfeld zu definieren und richten sich wiederum nach dem Qualifikationsverfahren (siehe 6.4).
- Für die Lernenden ist klar, wie die Leistungsbeurteilungen zählen (z.B. Gewichtung).
- Die Lernenden haben die Möglichkeit, sich optimal auf das Qualifikationsverfahren vorzubereiten, indem die dort geprüften Aufgabenformate im Unterricht geübt werden.
- Die Lehrpersonen setzen sich kritisch mit den Resultaten von Leistungsbeurteilungen auseinander und ergreifen allenfalls adäquate Massnahmen.
- Die Lehrpersonen wissen den subjektiven Anteil von Beurteilungen einzuschätzen. Sie sind bereit, ihre Beurteilungen mit den Lernenden zu besprechen und zu begründen sowie sich mit Kritik und anderen Wahrnehmungen auseinanderzusetzen (siehe Kapitel 3).
- Die Rückgabe der Leistungsbeurteilungen wird als wichtiger Teil des Lehr- und Lernprozesses angesehen. Die Lehrperson wählt für die Rückgabe ein optimales Format und entscheidet, wo eine individuelle Besprechung der ganzen Leistungsbeurteilung oder einzelner Teile Sinn macht.
- Die Lehrperson entscheidet darüber, wann die Lernenden eine Nachprüfung zu schreiben haben. Nachprüfungen umfassen das gleiche Stoffgebiet wie die verpasssten Leistungsbeurteilungen.

## 5. Qualitätssicherung und Entwicklungsplanung

Das Konzept wird regelmässig auf seine Wirksamkeit überprüft. Dies geschieht durch die Überprüfung der Umsetzung anhand der Standards (siehe 4.2) einerseits im Rahmen von Evaluationen von Leistungsbeurteilungen und Didaktischen Design und andererseits im Rahmen von Unterrichtsbesuchen, Unterrichtsevaluationen und Mitarbeitergesprächen.

In diesem Zusammenhang laufen am KBZ in den Jahren 2023 bis 2026 ein interner Qualitätssicherungsprozess sowie externe Evaluationen. Dabei werden wir von der PH Zürich begleitet. In diesem Prozess arbeiten unterschiedlichen Arbeitsgruppen der KBZ Grundbildung an der internen Qualitätssicherung und es finden interne sowie externe Evaluationen statt. Eine Arbeitsgruppe befasst sich konkret mit dem Schwerpunkt «Arbeiten mit Prüfungen».

Im Jahr 2026 wird das vorliegende Konzept aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse überarbeitet.

## 6. Anhang

### 6.1 Erarbeitung und Überarbeitung Konzept

Das Konzept «Prüfen und Evaluieren» wurde im Jahr 2010 unter der Leitung von Priska Fuchs mit einer Projektgruppe aus Vertreter/-innen der KBZ Grundbildung erarbeitet.

Im Schuljahr 2021/2022 wurde das Konzept von der Teilprojektgruppe «Prüfen und Bewerten» aus Vertreter/-innen der KBZ Grundbildung (Adrian Hollenstein, Sandra Kilchör, Nadine Lustenberger und Yolanda Sanz) unter der Leitung von Sophie Gisler erarbeitet und aktualisiert. Die wesentlichen Veränderungen betreffen das handlungskompetenzorientierte Prüfen, die Lernprozessbewertung und die damit verbundenen Ergänzungen im Anhang.

### 6.2 Relevante Literatur für die Erstellung des Konzepts

Amrhein-Kreml, R., Bartosch, I., Breyer, G., Dobler, K., Koenne, C., Mayr, J. & Schuster, A. (2008). Prüfungskultur. Leistung und Bewertung (in) der Schule. Klagenfurt: Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung.

Hattie, John A. C. (2013). Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von "Visible learning", besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer: Schneider Verlag.

Lötscher, H., Naas, M. & Roos, M. (Hrsg.) (2021). Kompetenzorientiert beurteilen. Bern: Hep Verlag ag.

Roos-Schüpbach, M. (2012): Ganzheitliches Beurteilen und Fördern als Feld der Schulentwicklung in: Migration und schulischer Wandel: Leistungsbeurteilung. Wiesbaden: Springer VS.

Städeli, C., Pfiffner, M. (2018). Prüfen - Was es zu beachten gilt. Bern: Hep Verlag ag.

Umsetzungskonzepte der Reformen KV und Detailhandel 2022+

## 6.3 Prüfungsformen und Beispiele

### Vorwiegend mündliche Prüfungsformen

	Beschreibung	Kompetenzen	Beispiele
<b>Critical Incidents</b>  (Erfolgskritische Situationen)	Eine Erfolgskritische Situation beschreibt eine praxisnahe und schwierige Arbeitssituation, in der es in besonderem Mass darauf ankommt, dass der/die Kandidat/in kompetent handelt. Den Kandidatinnen und Kandidaten wird eine herausfordernde Situation präsentiert, die sie situationsgerecht bewältigen. Mit den «kommunikativen Critical Incidents» werden kommunikativen Aspekte wie Kommunikationstechniken geprüft.	Überprüft die Kompetenzen zur Bewältigung von komplexen, problematischen Situationen – u.U. unter Zeitdruck. Es können je nach Situation sowohl Fach- als auch Methoden-, Selbst-, und Sozialkompetenzen überprüft werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendungsfall (mündlich) zur individuellen Lebensgestaltung</li> <li>• Reklamationsgespräch führen</li> <li>• Übergriffigen Kunden bedienen und sich abgrenzen (Telefon, Geschäft)</li> </ul>
<b>Gesprächsanalyse</b>	Die Gesprächsanalyse ist eine Prüfungsform, mit der die kommunikativen Kompetenzen in unterschiedlichen Gesprächssituationen überprüft werden. Die Kandidatinnen und Kandidaten beobachten dazu ein Gespräch bzw. einen Gesprächsausschnitt entweder live oder anhand eines Videos, analysieren das Kommunikationsverhalten der Berufsperson und stellen ihre Ergebnisse anschliessend mündlich den Expertinnen und Experten vor.	Die Kandidierenden zeigen im Rollenspiel ihre Fach-, aber auch Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen. Es können fachliche Richtigkeit sowie Anwendung der Fachsprache, kommunikative Kompetenzen (z.B. Kundenorientierung, Auftreten, sprachlicher Ausdruck) und auch Führungsverhalten, Interaktion sowie methodische Kompetenzen (z.B. korrekter Ablauf Bestellaufnahme) geprüft werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenberatungsgespräch</li> <li>• Lieferanten Qualitätsmangel anbringen mit Ziel Qualitätssicherung</li> </ul>
<b>Rollenspiel</b>	Das Rollenspiel ist eine Prüfungsmethode, bei der ein Gespräch aus dem beruflichen Kontext der Kandidatinnen und Kandidaten simuliert wird. Die Gesprächssituation kann sowohl konfrontativ als auch kooperativ sein. Der Kandidat bzw. die Kandidatin nimmt dabei stets die Rolle der Berufsperson ein.	Die Kandidierenden zeigen im Rollenspiel ihre Fach-, aber auch Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen. Es können fachliche Richtigkeit sowie Anwendung der Fachsprache, kommunikative Kompetenzen (z.B. Kundenorientierung, Auftreten, sprachlicher Ausdruck) und auch Führungsverhalten, Interaktion sowie methodische Kompetenzen (z.B. korrekter Ablauf Bestellaufnahme) geprüft werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkaufs- bzw. Beratungsgespräch</li> <li>• Reklamationsgespräch</li> </ul>
<b>Präsentation</b>	Die Präsentation umfasst das Vorstellen von ausgewählten Inhalten, Vorgehens- und Verhaltensweisen (z.B. Produkt, Ergebnis einer Fallanalyse, eines Auftrags, eines berufstypischen Sachverhalts).	Die Beurteilung fokussiert sich vorwiegend auf die Fachkompetenz (fachliche Richtigkeit, Fachsprache) sowie Selbstkompetenzen (kommunikative Aspekte wie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentation der Vertiefungsarbeit</li> </ul>

	Dies geschieht in Form eines Vortrags mit visueller Unterstützung eines vorgegebenen oder selbstgewählten Präsentationsprogramms. Die Präsentation erfolgt in der Regel ohne Unterbruch durch Zwischenfragen.	Verständlichkeit, Anschaulichkeit, Flüssigkeit der Darstellung, ggf. Methodeneinsatz).	
<b>Gruppen- diskussion</b>	Die Gruppendiskussion ist eine Prüfungsform, bei der die Lernenden eine Fragestellung in der Gruppe diskutieren und zu einem gemeinsamen Entschluss bzw. einem gemeinsamen Ergebnis kommen müssen. Während dieses Prozesses wird die Gruppe von Expert/innen beobachtet, um die Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeiten sowie die Überzeugungskraft zu prüfen.	Überprüfung von Fach-, Sozial- (z.B. Interaktion) und Selbstkompetenzen (z.B. sich einbringen, Argumentieren) möglich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiteranlass: Durchführungsorte wählen, Anlass organisieren</li> <li>• Popup Laden – Standort Kriterien basiert auswählen</li> </ul>
<b>Hand- lungssimu- lation</b>	Die Handlungssimulation ist eine Prüfungsform, bei der die Kandidatinnen und Kandidaten aufgefordert werden, das Vorgehen in beruflichen Routinesituationen entweder in einer simulierten Umgebung konkret auszuführen oder zu beschreiben, wie sie die Handlung ausführen würden.	<b>Beispiel Kaufleute:</b> Elisabeth ist für die Bestellung von Büromaterial für den ganzen Betrieb zuständig. Dafür erstellt sie im Word eine Prozessbeschreibung, wie die Mitarbeitenden vorzugehen haben und wie ihr Ablauf für die Bestellung ist. Ihre Vorgesetzte bespricht mit Elisabeth, wie sie nun die Mitarbeitenden über diesen Prozess informieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telefongespräch Zentrale, Anrufe triagieren</li> <li>• Kundenbestellung durchführen, Lieferantenbestellung durchführen</li> <li>• Stellenausschreibung erstellen</li> <li>• E-Mail in einer Fremdsprache formulieren</li> <li>• Abrechnung über Kosten und Erträge erstellen</li> <li>• Rechnungen oder Zahlungsaufträge erstellen</li> </ul>

## Vorwiegend schriftliche Prüfungsformen

	Beschreibung	Kompetenzen	Beispiele
<b>Geleitete Fallarbeit</b>	In dieser Prüfungsform bearbeiten die Lernenden verschiedene Teilaufgaben zu einem vielschichtigen Praxisfall wofür analytische und konzeptionelle Kompetenzen gefragt sind. Die Teilaufgaben beziehen sich auf die Kernprozesse und -aufgaben des Berufs. Die Lernenden werden in der geleiteten Fallarbeit systematisch mittels verschiedenen Teilaufgaben durch die Bearbeitung des Falls geführt.	Hier wird ein spezifisches Thema ausführlich schriftlich behandelt. Bewertet werden vor allem die fachliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausarbeitung, mitunter auch der formale Aufbau und die stilistische Gestaltung sowie Methodenkompetenzen und Reflexionsfähigkeit. Die Beurteilung kann nur von Fachpersonen vorgenommen werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestellservice für Mitarbeitende evaluieren</li> <li>• Rekrutierung von neuen Lernenden neu gestalten (zielgruppen- und unternehmensgerecht)</li> </ul>
<b>Mini Cases</b> (Kleine Fallbeschreibungen)	Mini Cases sind eine Prüfungsform, in welcher kurze Beschreibungen («kleine Fallbeschreibungen») von praktischen Situationen im Hinblick auf das berufliche Handeln analysiert werden. Die Kandidatinnen und Kandidaten analysieren die vorgegebene Situation, schildern das Vorgehen und leiten Konsequenzen für das Handeln ab.	Die Beurteilung kann nur von Fachpersonen vorgenommen werden.  Auseinandersetzung mit komplexen Sachverhalten erlaubt Überprüfung von Zusammenhangs- und Methodenwissen. Es lässt sich ermitteln, ob komplexe Aufgabenstellungen analysiert, Besonderheiten herausgearbeitet und Lösungskonzepte entwickelt werden können.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marketing: neues Produkt für junge Leute „Kommunikation“ lancieren</li> <li>• Gründung eines eigenen Startups: Rechtsform, Geldbeschaffung, Mitarbeitende etc. abklären, wählen und planen</li> <li>• Anwendungsfall (mündlich) zur individuellen Lebensgestaltung</li> </ul> <p><b>Beispiel Detailhandelsfachleute:</b> Thierry arbeitet beim Autoteile-Shop «Turbo go». Die Kundin Frau Fricker möchte sich über spezielle Felgen für ihren Sportwagen informieren, vor allem interessiert sie sich für den Preis, den «Turbo go» ihr vorschlägt. Da die Felgen nicht auf Lager sind, schaut Thierry im Katalog nach. Im Katalog sind die Preise ohne Lieferkosten und Mehrwertsteuer angegeben. Um Frau Fricker ein Angebot zu machen, muss Thierry den Preis mit den vom Geschäft vorgegebenen Zuschlagsätzen und der Mehrwertsteuer berechnen.</p>
<b>Praxisaufgabe</b>	Die Praxisaufgabe ist eine Prüfungsform, die einem Auftrag entspricht, mit dem man das Handlungswissen prüft. Die Lernenden stellen damit ihre analytischen und konzeptionellen Fähigkeiten unter Beweis.	ob komplexe Aufgabenstellungen analysiert, Besonderheiten herausgearbeitet und Lösungskonzepte entwickelt werden können.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenberatung durchführen</li> <li>• Lieferantenabklärung durchführen</li> <li>• Analyse des Quartalsergebnisses</li> <li>• Erstellen einer Kundenabfrage auf Vorgabe im ERP</li> </ul>
<b>Projektarbeit (klein)</b>	Die Projektarbeit ist eine Prüfungsform bei der die Lernenden ein Projekt, welches in der Berufsfachschule durchgeführt wird, leiten. Die Projektarbeit wird schriftlich dokumentiert.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung erster Schultag an BFS für neue Lernende – wie gelingt der Start optimal</li> <li>• Podiumsdiskussion zu einem politischen, ethischen oder ökologischen Thema durchführen mit internen und externen Podiumsteilnehmenden</li> </ul>

<b>Prozessreflexion (gemäss Angaben im Nationalen Lehrplan ABU)</b>	<p>Die Lernenden führen gemeinsam mit der Lehrperson eine Standortbestimmung anhand des persönlichen Portfolios durch. Sie setzen sich mit beispielsweise folgenden Fragen auseinander: Welche Kompetenzen habe ich erworben? Wo liegen meine Stärken und Schwächen? Was waren die Ursachen, dass ich meine gesetzten Ziele (nicht) erreicht habe? Wie kann ich meine Kompetenzen weiter verbessern? Die Prozessreflexion prüft, wie die Lernenden ihre Kompetenzentwicklung geplant und reflektiert haben.</p>	<p>Auch schriftliches Ausdrucksvermögen kann überprüft werden, sofern dies intendiert ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portfolioarbeit</li> </ul>
<b>Wissens- und Verständnisaufgaben</b>	<p>Wissens- und Verständnisaufgaben sind eine Prüfungsform, in welcher gezielt Wissen und Verständnis schriftlich geprüft werden. Sie umfasst geschlossene Aufgaben und offene Fragen (Textaufgaben, Situative Aufgaben).</p>	<p>Sind geeignet zur Erfassung von fachlichem Wissen und Verständnis (z.B. Fachbegriffe, Kenntnisse von Abläufen, Definitionen).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anspruchsgruppenanalyse durchführen</li> <li>• Merkmale Lehrvertrag und Arbeitsvertrag – was ändert sich nach der Lehre</li> </ul>

#### **6.4 Anwendung der Beurteilungsraster**

Die Bewertungsraster des Qualifikationsverfahren dienen uns als Grundlage für die Beurteilung von Leistungen (siehe 6.5). Wir orientieren uns für unsere Beurteilungsraster an der Form und Struktur dieser Raster (Oberbegriff, Leitfrage, Konkretisierung der Punkteverteilung). So können die Transparenz und Klarheit von Beurteilungen bestmöglich gewährleistet werden. Die inhaltliche Ausarbeitung der Beurteilungsraster kann je nach Ausbildung variieren.

6.5 QV- Bewertungsraster (Berufskennnisse und Allgemeinbildung, mündlich und schriftlich) gemäss Reformen 2022 als Beispiel

KBZ | Kaufmännisches Bildungszentrum Zug | kbz-zug.ch

Aabachstrasse 7, Postfach, 6301 Zug, T +41 41 728 28 28, info.kbz@zg.ch

### Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung

*Dient auch als Muster für die Beurteilungsraster von ERFA-Noten am KBZ*

Berufskennnisse und Allgemeinbildung BFS – mündlich

Name Kandidatin/Kandidat	Kandidatennummer

Beurteilungskriterium	Mögliche Punktzahl	Erreichte Punktezahl
Präsentation		
Anschaulichkeit	3	
Geeignete Schlüsse ziehen	3	
Umgang mit Rückfragen	3	
Verbale und nonverbale Kommunikation (LS)	3	
Aktive Anwendung		
Korrektes Vorgehen beschreiben und begründen	3	
Problemstellung erkennen und Massnahmen ableiten	3	
Gesamtpunktzahl	18	

Name Hauptexperte	Unterschrift
Name Nebenexperte	Unterschrift

Bitte Bewertungs- und Beobachtungsbogen unterzeichnet im Prüfungssekretariat abgeben.

## Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung

*Dient auch als Muster für die Beurteilungsraster von ERFA-Noten am KBZ*

### Berufskennnisse und Allgemeinbildung BFS – mündlich

Anschaulichkeit		Beurteilung	0	1	2	3	
Leitfrage: Präsentiert die kandidierende Person die wichtigsten Aspekte aus dem Kompetenzprofil anschaulich und nachvollziehbar?		Beobachtung					
Die kandidierende Person beschreibt die wesentlichen Aspekte des Kompetenzprofils. Sie führt ihr Fazit anschaulich, fokussiert und	3						
Die Präsentation ist insgesamt anschaulich und das Fazit der kandidierenden Person ist grossteils nachvollziehbar.	2						
Die Präsentation ist zu wenig anschaulich, sodass das Fazit der kandidierenden Person nur teilweise nachvollziehbar ist.	1						
Die Präsentation ist nicht anschaulich. Das Fazit der kandidierenden Person fehlt gänzlich bzw. weist keinen Bezug zum Kompetenzprofil auf.	0						

Geeignete Schlüsse ziehen		Beurteilung	0	1	2	3
Leitfrage: Zieht die kandidierende Person geeignete und begründete Schlüsse aus dem Kompetenzprofil?		Beobachtung				
Die kandidierende Person beschreibt ihre Arbeit mit dem Kompetenz-raster umfassend und leitet daraus passende Folgerungen ab. Sie begründet ihre Ausführungen und geht auf Stärken und Schwächen ein.	3					
Die Beschreibung der Folgerungen ist grossteils geeignet.	2					
Die Beschreibung der Folgerungen ist teilweise geeignet.	1					
Die Beschreibung der Folgerungen ist nicht nachvollziehbar bzw. wird nicht begründet.	0					

Umgang mit Rückfragen		Beurteilung	0	1	2	3
Leitfrage: Beantwortet die kandidierende Person Konkretisierungs- und Verständnisfragen umfassend?		Beobachtung				
Die kandidierende Person geht ausführlich auf alle Konkretisierungs- und Verständnisfragen ein. Sie reflektiert ihre Ausführungen nachvollziehbar.	3					
Die kandidierende Person geht grossteils auf die Fragen ein.	2					
Die kandidierende Person geht kaum auf die Fragen ein.	1					
Die kandidierende Person beantwortet die Fragen nicht bzw. nicht nachvollziehbar.	0					

Verbale und nonverbale Kommunikation		Beurteilung			
		0	1	2	3
<b>Leitfrage:</b> Kommuniziert die kandidierende Person auf verbaler und non-verbaler Ebene professionell?		Beobachtung			
Die kandidierende Person kommuniziert auf verbaler und nonverbaler Ebene korrekt. Sie kommuniziert verständlich und angemessen.	3				
Die kandidierende Person kommuniziert auf verbaler und nonverbaler Ebene grossteils korrekt und angemessen.	2				
Die kandidierende Person kommuniziert auf verbaler und nonverbaler Ebene teilweise angemessen.	1				
Die kandidierende Person kommuniziert auf verbaler und nonverbaler Ebene unverständlich und unpassend.	0				

Korrektes Vorgehen beschr. und begründen		Beurteilung			
		0	1	2	3
<b>Leitfrage:</b> Beschreibt und begründet die kandidierende Person das Vorgehen korrekt?		Beobachtung			
Die kandidierende Person beschreibt die zentralen Punkte einer professionellen Vorgehensweise in der gegebenen Situation. Sie begründet das Vorgehen umfassend und die Ausführungen sind nachvollziehbar. Die Reihenfolge ist sinnvoll.	3				
Die kandidierende Person beschreibt grossteils korrekte Vorgehensweise in der gegebenen Situation. Sie führt eine grossteils nachvollziehbare Begründung auf.	2				
Die kandidierende Person beschreibt ein Vorgehen, das grosse Abweichungen zur korrekten Vorgehensweise zeigt. Sie führt eine teilweise nachvollziehbare Begründung auf.	1				
Die kandidierende Person beschreibt das Vorgehen nicht bzw. zeigt eine sinnlose Vorgehensweise auf. Sie beschreibt kaum Erkenntnisse bzw. sind nicht	0				

Problemstellung erkennen und Massn. ableiten		Beurteilung			
		0	1	2	3
<b>Leitfrage:</b> Analysiert die kandidierende Person die Situation umfassend und leitet sie geeignete Massnahmen ab?		Beobachtung			
Die Antwort der kandidierenden Person ist umfassend. Sie erkennt alle Fragstellungen in der gegebenen Situation. Sie beschreibt die Massnahmen nachvollziehbar. Die Massnahmen sind fachlich korrekt und machen in der beschriebenen Situation und der jeweiligen Rolle Sinn.	3				
Die Antwort der kandidierenden Person zeigt kleinere Abweichungen von der umfassenden	2				
Die Antwort der kandidierenden Person zeigt grössere Abweichungen von der umfassenden	1				
Die Antwort der kandidierenden Person ist unbrauchbar und weicht ganz von der umfassenden Antwort ab.	0				

## Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung

*Dient auch als Muster für die Beurteilungsraster von ERFA-Noten am KBZ*

### Berufskennnisse und Allgemeinbildung BFS – schriftlich

Umgang mit Informationen		Beurteilung			
		0	1	2	3
Leitfrage: Zieht die kandidierende Person die verfügbaren Informationen in geeignetem Rahmen in die Analyse ein?		Beobachtung			
Die kandidierende Person berücksichtigt bei der Analyse konsequent die relevanten Informationen. Sie berücksichtigt die unternehmensinternen Gegebenheiten und die Rahmenbedingungen des Marktes.	3				
Die kandidierende Person setzt zwei der drei genannten Kriterien gut um. Bei einem Kriterium besteht Optimierungsbedarf.	2				
Die kandidierende Person setzt eines der drei genannten Kriterien gut um. Bei zwei Kriterien besteht Optimierungsbedarf.	1				
Die Antwort der kandidierenden Person ist unbrauchbar bzw. es besteht bei allen Kriterien Optimierungsbedarf.	0				

Einsatz von Methoden und Techniken		Beurteilung			
		0	1	2	3
Leitfrage: Setzt die kandidierende Person geeignete Methoden und Techniken zur Analyse ein?		Beobachtung			
Die kandidierende Person wählt bei der Analyse geeignete Methoden und Techniken. Die Umsetzung der gewählten Methoden und Techniken ist sinnvoll. Sie visualisiert die Ergebnisse nachvollziehbar.	3				
Die kandidierende Person setzt zwei der drei genannten Kriterien gut um. Bei einem Kriterium besteht Optimierungsbedarf.	2				
Die kandidierende Person setzt eines der drei genannten Kriterien gut um. Bei zwei Kriterien besteht Optimierungsbedarf.	1				
Die Antwort der kandidierenden Person ist unbrauchbar bzw. es besteht bei allen Kriterien Optimierungsbedarf.	0				

Betriebswirtschaftlicher Fokus		Beurteilung			
		0	1	2	3
Leitfrage: Berücksichtigt die kandidierende Person bei der Analyse konsequent betriebswirtschaftliche		Beobachtung			
Die kandidierende Person berücksichtigt bei der Analyse konsequent betriebswirtschaftliche Kriterien. Er/sie zieht erste Schlüsse aufgrund der betriebswirtschaftlichen Überlegungen und berücksichtigt konsequent ökonomische Rahmenbedingungen.	3				
Die kandidierende Person setzt zwei der drei genannten Kriterien gut um. Bei einem Kriterium besteht Optimierungsbedarf.	2				
Die kandidierende Person setzt eines der drei genannten Kriterien gut um. Bei zwei Kriterien besteht Optimierungsbedarf.	1				
Die Antwort der kandidierenden Person ist unbrauchbar bzw. es besteht bei allen Kriterien Optimierungsbedarf.	0				

Strukturiertes Vorgehenskonzept		Beurteilung			
		0	1	2	3
Leitfrage: Berücksichtigt die kandidierende Person bei der Erstellung des Vorgehenskonzepts alle inhaltlich relevanten Punkte in angemessener Weise?		Beobachtung			
Die kandidierende Person berücksichtigt im geplanten Vorgehenskonzept die Verantwortlichkeiten sowie die zeitlichen Rahmenbedingungen für die Umsetzung. Sie definiert Zielsetzungen und die geeigneten Massnahmen und macht Aussagen zu den finanziellen Rahmenbedingungen.	3				
Die kandidierende Person setzt zwei der drei genannten Kriterien gut um. Bei einem Kriterium besteht Optimierungsbedarf.	2				
Die kandidierende Person setzt eines der drei genannten Kriterien gut um. Bei zwei Kriterien besteht Optimierungsbedarf.	1				
Die Antwort der kandidierenden Person ist unbrauchbar bzw. es besteht bei allen Kriterien Optimierungsbedarf.	0				

Ganzheitliche Analyse		Beurteilung			
Leitfrage: Nimmt die kandidierende Person eine ganzheitliche Analyse der Ausgangssituation vor?		0	1	2	3
Die kandidierende Person nimmt eine strukturierte, ganzheitliche Analyse der Ausgangssituation vor. Sie erfasst die zentralen Fragestellungen bzw. Herausforderungen und leitet nachvollziehbare Schlussfolgerungen ab.	3	Beobachtung			
Die kandidierende Person setzt zwei der drei genannten Kriterien gut um. Bei einem Kriterium besteht Optimierungsbedarf.	2				
Die kandidierende Person setzt eines der drei genannten Kriterien gut um. Bei zwei Kriterien besteht Optimierungsbedarf.	1				
Die Antwort der kandidierenden Person ist unbrauchbar bzw. es besteht bei allen Kriterien Optimierungsbedarf.	0				

Sprachliche Umsetzung (LS)		Beurteilung			
Leitfrage: Sind der Ausdruck (Wortschatz, Satzverknüpfungen etc.) sowie Rechtschreibung, Grammatik und Zeichensetzung korrekt und angemessen?		0	1	2	3
Der Text der kandidierenden Person weist die erwartete Komplexität und den entsprechenden Umfang des Wortschatzes auf. Die Satzverknüpfungen geben dem Text logische Klarheit. Der Text weist kaum Fehler in Rechtschreibung, Grammatik und Zeichensetzung auf, sodass ein positiver Gesamteindruck entsteht.	3	Beobachtung			
Der Text der kandidierenden Person weist mehrheitlich die Komplexität und / oder den Umfang des Wortschatzes auf ODER Satzverknüpfungen sind nicht immer passend. Der Text weist einige Mängel in Bezug auf Rechtschreibung ODER Grammatik ODER Zeichensetzung auf. Die Fehler erschweren das Verständnis nicht oder kaum.	2				
Der Text der kandidierenden Person weist nur teilweise die Komplexität und / oder den Umfang des Wortschatzes auf, ODER Satzverknüpfungen sind nicht sinnvoll gewählt. Der Text weist etliche Mängel in Bezug auf Rechtschreibung ODER Grammatik ODER Zeichensetzung auf. Die Fehler erschweren das Verständnis.	1				
Der Text der kandidierenden Person weist eine deutlich geringere Komplexität und / oder nicht den Umfang des Wortschatzes auf, die dem soliden Niveau entsprechen; Satzverknüpfungen fehlen oder erschweren das Verständnis. Der Text weist viele Mängel in Bezug auf Grammatik, Rechtschreibung und / oder Zeichensetzung auf. Der Text ist unverständlich.	0				