

KOMPETENZRASTER FREMDEINSCHÄTZUNG

Conciierge Myself

Vorname / Name

des/der Praktikant/in:

Vorname / Name

des / der Vorgesetzten:

Position

des / der Vorgesetzten:

Die Fremdeinschätzung wurde wahrheitsgetreu ausgefüllt:

Unterschrift des / der Vorgesetzten

Semester 1 Küche: Verantwortungsvolles Agieren im Team

Im Folgenden haben Sie die Möglichkeit, eine Einschätzung der Kompetenzen des Praktikanten/der Praktikantin vorzunehmen. Die Einschätzung gliedert sich in folgende Themen:

- ▀ Fachkompetenz
- ▀ Methodenkompetenz
- ▀ Wertschätzend kommunizieren
- ▀ Informationen weitergeben und einholen
- ▀ Sich gut im Team bewegen

Bitte denken Sie daran, dass es sich hierbei um eine Standortbestimmung handelt. Der/die Praktikant/in wird die exakt gleichen Fragen in Form einer Selbsteinschätzung vornehmen. Schätzen Sie bei jeder Kompetenz ein, in wie weit der/die Praktikant/in diese erfüllt. Bitte erläutern Sie anhand von Beispielen, was er/sie bereits gut beherrscht und wo Sie für die Zukunft noch Entwicklungspotential sehen. Besprechen Sie Ihre Einschätzung gemeinsam mit dem/der Praktikant/in ca. **2 Wochen bevor** die Praktikumszeit zu Ende geht.

Der/die Praktikant/in profitiert am meisten, wenn Sie eine ehrliche Einstufung über die erbrachte Leistung vornehmen. Die Ergebnisse werden nach Einreichung durch den/die Praktikant/in an die SHL in den persönlichen Kompetenzraster/Leistungsnachweis eingefüllt. Daraus resultiert ein weiterer Nachweis in den Bereichen der Sozial- und Selbstkompetenzen für den/die Studierende als Ergänzung zu dem bereits während dem Semester erarbeiteten Wissensteil, welcher in Form von Wissenschecks (Onlinetests) durchgeführt wurde.

Der/Die Studierende hat im Anschluss die Möglichkeit, einen Bericht zu verfassen und diesen an den Mentor/Coach der SHL einzureichen. In dem Bericht geht es ausschliesslich darum, Fähigkeiten auszubauen, Massnahmen dafür zu planen und die Resultate der Fremd- sowie Selbsteinschätzung zu reflektieren.

Besten Dank für Ihre Unterstützung und wertvolle Mitarbeit.

Information: Im Folgenden wird der/die Studierende nur noch als **Praktikant in männlicher Form** bezeichnet. Dies dient der Verkürzung und Vereinfachung der Texte und steht für die weibliche als auch männliche Form.

1 FACHKOMPETENZ

1.1 EINHALTEN VON ZEITLICHEN VORGABEN:

- ▀ Sein Arbeitstempo entspricht den Vorgaben des Betriebes.
- ▀ Er kommt seinen Aufgaben nach und generiert keinen Mehraufwand für seine Teamkollegen.
- ▀ Die Arbeiten erledigt er innerhalb seiner Arbeitszeit und generiert keine Überstunden.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

1.2 THEORETISCHE KENNTNISSE AKTIV IN DIE PRAXIS EINSETZEN:

- ♣ Er wendet die erlernten Schnitttechniken korrekt und effizient an.
- ♣ Er wendet die zur Verfügung stehenden Apparate, Geräte und Hilfsmittel in der Küche fachmännisch an.
- ♣ Er beurteilt Qualität, Einsatzmöglichkeiten und Herkunft der Lebensmittel korrekt.
- ♣ Er setzt den Grundsatz „First In - First Out“ konsequent um.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

2 METHODENKOMPETENZ

2.1 GESTALTUNG DES ARBEITSPLATZES AUF GEEIGNETE WEISE:

- ▀ Er richtet die Mise en Place der Lebensmittel optimal ein.
- ▀ Vor Beginn der Arbeit legt er sich alle nötigen Hilfsmittel bereit.
- ▀ Er stellt sicher, dass das Lüftungssystem eingeschaltet ist.
- ▀ Er bereitet sämtliche Geräte für deren Einsatz entsprechend vor (z.B. Wärmen der Fritteuse).

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

2.2 GESTALTUNG PERSÖNLICHER LERNPROZESSE AUF EFFEKTIVE WEISE:

- ▀ Er macht sich Notizen zur Zubereitung von Gerichten.
- ▀ Er beobachtet den Küchenchef bei der Zubereitung der Gerichte.
- ▀ Er hält Standardgerichte auf Fotos fest, um sie später identisch herstellen und anrichten zu können.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

3 WERTSCHÄTZEND KOMMUNIZIEREN

3.1 KOMMUNIKATIONSVERHALTEN UND EINHALTUNG DER GRUNDREGELN:

- ♣ In Kommunikationssituationen zeigt er wahres Interesse für sein Gegenüber und versucht seine Position zu verstehen.
- ♣ Er nimmt sein Gegenüber ernst: Er begegnet ihm/ihr auf Augenhöhe.
- ♣ Er kommuniziert stets wertschätzend: Er achtet darauf wie er etwas sagt, äussert Kritik unter 4 Augen und bleibe stets höflich.
- ♣ Er kommuniziert authentisch: Was er sagt und was er denkt stimmt überein.
- ♣ Er setzt bewusst Gesprächspausen und lässt sein Gegenüber zu Wort kommen.
- ♣ Er vermeidet sogenannte „Killerphrasen“, Aussagen die pauschalisiert, abwertend oder eigene Aussagen unantastbar machen.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

3.2 GEWINNBRINGENDE ANWENDUNG DER TECHNIK DES AKTIVEN ZUHÖRENS:

- ♣ Er zeigt seinem Gegenüber anhand nonverbaler Signale, dass man sich voll und ganz auf ihn einlassen kann.
- ♣ Er zeigt seine Aufmerksamkeit durch kurze bestätigende Äusserungen.
- ♣ Bei Unklarheiten stellt er Verständnisfragen.
- ♣ Er fasst das, was sein Gegenüber gesagt hat, in eigenen Worten sachlich zusammen.
- ♣ Er spricht Emotionen offen an.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

3.3 GEWINNBRINGENDE ANWENDUNG DER TECHNIK DER ICH-BOTSCHAFTEN:

- ♣ Vor allem in schwierigen Gesprächssituationen setzt er die Ich-Botschaften bewusst ein.
- ♣ Er beschreibt, wie er etwas wahrnimmt und was das bei ihm auslöst.
- ♣ Er formuliert seine Bedürfnisse und Wünsche klar und deutlich.
- ♣ Er vermeidet persönliche Beschuldigungen und Bemerkungen.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

3.4 VORSCHLÄGE FÜR DIE VERBESSERUNG DER KOMMUNIKATION:

- ▀ Er hat Schwierigkeiten bei der Kommunikation erkannt und an die zuständige Person weitergeleitet.
- ▀ Es ist ihm gelungen, ein Problem direkt anzusprechen.
- ▀ Er kann sehr gut mitteilen was er gut findet und was er als Potenzial zur Verbesserung sieht.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

4 INFORMATIONEN WEITERGEBEN UND EINHOLEN

4.1 SORGFÄLTIGER UMGANG MIT INFORMATIONEN:

- ▀ Im Umgang mit Informationen hält er sich an die Richtlinien des Betriebs.
- ▀ Er überlegt sich stets, ob er bezüglich einer bestimmten Information eine Hol- oder eine Bringschuld innehat.
- ▀ Bei Unklarheiten fragt er aktiv bei den verantwortlichen Personen nach.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

4.2 WEITERGABE VON INFORMATIONEN:

- ▀ Er beurteilt zutreffend, ob eine Information für andere wichtig ist oder nicht.
- ▀ Er leitet Informationen an die jeweils zuständige Person weiter und berücksichtigt dabei deren konkrete Bedürfnisse.
- ▀ Er gibt Informationen zeitgerecht weiter.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

4.3 EINSATZ VON TECHNIKEN FÜR DIE INFORMATIONSWEITERGABE:

- ▀ Er gibt die Informationen mündlich, schriftlich oder mit dem betriebsinternen System korrekt weiter.
- ▀ Er macht selbständig Vorschläge für mögliche Methoden und Techniken der Kommunikation.
- ▀ Aufgrund der von ihm angewendeten Methode gehen keine Informationen vergessen.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

4.4 ENTSCHEIDUNG ÜBER BRING- UND HOHLSCHULD:

- ▀ Er fragt aktiv nach und scheut sich nicht, eine Frage zweimal zu stellen.
- ▀ Er leitet Informationen, welche zur Erledigung von Arbeiten wichtig sind, vollständig weiter.
- ▀ Bei Dienstende informiert er seine Teamkollegen korrekt, was erledigt werden konnte und welche Arbeiten noch anstehen.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

5 SICH GUT IM TEAM BEWEGEN

5.1 AKTIVER BEITRAG ZUM GELINGEN DER EINZELNEN TEAMENTWICKLUNGSPHASEN:

- ♣ In der Phase „Forming“ geht er aktiv auf andere zu, erzählt von sich selbst und teilt seine Bedürfnisse und Ziele offen mit.
- ♣ In der Phase „Storming“ äussert er seine Wünsche und Meinungen klar, achtet auf einen sachlichen und fairen Umgang mit Konflikten und bringt die nötige Geduld auf.
- ♣ In der Phase „Norming“ unterstützt er die Entwicklung eines Teamvertrags und stellt seine persönlichen Interessen, wenn nötig, hinter die des Teams.
- ♣ In der Phase „Performing“ hält er sich an Vereinbarungen und bringt seine Motivation zum Ausdruck.
- ♣ In der Phase „Re-Forming“ betrachtet er die Situation aus der Vogelperspektive und gibt konstruktive Feedbacks.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

5.2 EINHALTUNG VON SPIELREGELN INNERHALB DES TEAMS:

- ♣ Er begegnet den anderen Teammitgliedern mit Toleranz, Respekt und Wertschätzung.
- ♣ Wann immer nötig, bietet er den anderen Teammitgliedern seine Unterstützung an.
- ♣ Er hört den anderen zu und lässt sie ausreden.
- ♣ Er vertritt seine eigene Meinung sachlich und akzeptiert die Meinung anderer.
- ♣ Er hält sich an gegebene Vereinbarungen und Versprechungen.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

5.3 TEAMPLAYERVERHALTEN:

- Er macht bei Teambuildingevents mit oder schlägt diese zum Teil sogar selber vor.
- Er tritt für eine offene und direkte Kommunikation ein und unterstützt Gespräche über nicht anwesende Teamkollegen nicht.
- Er meldet dem Vorgesetzten rechtzeitig, wenn er zwischenmenschliche Konflikte beobachtet, welche das Team negativ beeinflussen könnten.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				

5.4 ENTWICKLUNG IM TEAM:

- ▀ Er hat sich innerhalb des Teams als kompetenten Mitarbeiter entwickelt.
- ▀ Er ist mit dem Team gewachsen und konnte sich darin auch beweisen.
- ▀ Er konnte seine persönliche Sozialkompetenz gewinnbringend in das Team einbringen.

Messung für das Kompetenzraster				
weit übertroffen	übertroffen	erreicht	teilweise	nicht erreicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Was wird schon beherrscht?				
Wo besteht Verbesserungspotential?				