

Name und Vorname des/der Praktikanten/in: \_\_\_\_\_

Name des/der Vorgesetzten: \_\_\_\_\_

Position des/der Vorgesetzten: \_\_\_\_\_

Die Fremdeinschätzung wurde wahrheitsgetreu ausgefüllt:

Unterschrift des/der Vorgesetzten: \_\_\_\_\_

### **Semester 1 Küche/Produktion** **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?				