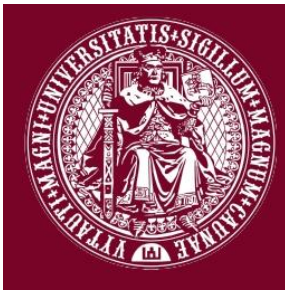




PORTFOLIO DER LERNLEISTUNGEN EINES (RESTAURANT)KOCHS

Vorname, Familienname.....



Einführung

Der Zweck dieses Portfolios für Köche ist es, zu zeigen, welche Kompetenzen bei der Arbeit oder an anderen Stellen in Übereinstimmung mit dem Berufsstandard eines Restaurantkochs erworben wurden.

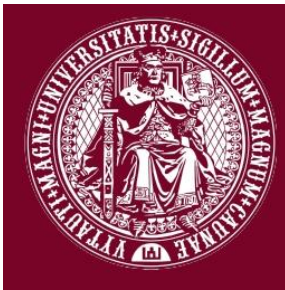
Die Aufgaben eines Portfolios der Lernleistungen sind folgende:

- Material zu präsentieren, das zeigt, welches Wissen und welche Kompetenzen in verschiedenen Lernumgebungen erworben wurden;
- Die eigene berufliche Tätigkeit zu analysieren und zu bewerten;
- Den eigenen Lernprozess und die Endergebnisse zu bewerten;
- Belege von formalen, nicht-formalen und informellen Lernleistungen zu präsentieren.

Das Portfolio der Lernleistungen wird vom Lernenden mit Hilfe eines Beraters in einer beruflichen Bildungseinrichtung ausgefüllt. Gutachter nutzen das Portfolio als Hintergrundinformation, um die Qualifikation eines **Kochs** zu erkennen. Um Qualifikationen zu erkennen, kann man auch Methoden der Beurteilung von nicht-formalem und informellem Wissen einsetzen wie zum Beispiel Gespräche, Beobachtungen und Tests. Was die Beurteilung nicht-formalen und informellen Wissens anbetrifft, so ist das Portfolio ein zweckmäßig gestaltetes und fundiertes Hilfsmittel zur Selbstbetrachtung des Lernenden. Es illustriert seine Bemühungen, seinen Fortschritt bei der Vervollkommnung seines Wissens und die Kompetenzen, die er erworben hat. Es wird genutzt, wenn individuelle Leistungen bewertet werden sollen. Diese Sammlung von Unterlagen und Arbeitsbelegen hält alle Stadien formalen, nicht-formalen und unabhängigen Lernens fest, die wichtig und bedeutungsvoll für die Leistungen des Lernenden sind.

Der Aufbau des Portfolio kann auf zweierlei Weise erfolgen: im einen Fall schenkt man dem Lernprozess mehr Aufmerksamkeit, im anderen achtet man mehr auf die Lernergebnisse.

Ist das Portfolio auf den **Lernprozess** ausgerichtet so erfüllt es seinen Zweck besser als jede andere traditionelle Methode. Es ist ein Instrument, um Leistungen in einem kontinuierlichen Lernprozess zu bewerten, hält alle Stadien und Aspekte des Lernens fest und ist nützlich bei der Dokumentation aller Lernprozesse. Es zeigt wie der Lernende spezifisches Wissen und besondere



Fähigkeiten integriert und welchen Fortschritt er/sie beim Erreichen des festgesetzten Standards macht. Daneben ist das Portfolio aufgrund der vorgegebenen Kompetenzen für den Lernenden besonders wertvoll: Er kann über sie nachdenken, bevor der eigene Lernprozess bewertet wird.

Ist das Portfolio **ergebnisorientiert**, zeigt es, welche Arbeiten ein Lernender am besten ausführt. Aus diesem Grund wird es “anschauliches” Portfolio genannt und als Instrument bei Beurteilungen und in Ausbildungsprogrammen verwendet.

Ein Portfolio der Lernleistungen ist eine multifunktionale Methode. Es ist aus mehreren Gründen unentbehrlich – es funktioniert besser als jede andere Methode und ist ein wertvolles alternatives Instrument der Beurteilung und Anerkennung. Ein Portfolio der Lernleistungen hat den Anspruch, den Lernprozess in verschiedenen Umgebungen mit der Bewertung von Leistungen zu verbinden.

Als Lernmethode macht es Stadien des Lernprozesses deutlich und zeigt Lernleistungen auf.

Als Methode zur Bewertung von Lernleistungen schätzt es den Fortschritt und die Ergebnisse im Lernprozess ein, die der Lernende erzielt hat.

Als Methode zur Bewertung von nicht-formalem und informellem Vorwissen, werden Wissen und Kompetenzen, die in verschiedenen Lernumgebungen erworben wurden, eingeschätzt mit dem Ziel, dass sie bei der beruflichen Bildung anerkannt werden und im akademischen Bereich Kreditpunkte dafür zuerkannt werden.

Der Wert eines Portfolios der Lernleistungen hängt bedingt davon ab, welche Unterstützung ein Lernender von der Institution bekommt, die die Bewertung organisiert und wie viele qualitative Beratungen er erhält. Es sollten die Anforderungen, die an einen Lernenden gestellt werden und die Kriterien, die erhoben werden, geklärt und die Lernfächer eindeutig vorgeschrieben werden. Es ist sehr wichtig, die Lernenden zu motivieren, Überlegungen anzustellen, wie sie Bewertungen ihrer praktischen Tätigkeit bekommen können.

Es ist sinnvoll dass der Lernende in seinem Portfolio der Lernleistungen Zitate sammelt, die eine direkte oder indirekte Bewertung darstellen. Folgende Formen der Bewertung könnten genutzt werden:



Wird ein Dokument von einem Lernenden formuliert, sollte dies durch eine Bewertung gestützt werden.

- Meinung oder Bewertung des Arbeitgebers. Details einer bestimmten praktischen Arbeit könnten beschrieben werden, die dann von einem Arbeitgeber, Manager, Berater etc. bewertet werden.
- Persönliche Bewertung Eine Person kann eine persönliche Bewertung formulieren, in-dem sie das Kompetenzniveau beschreibt und auf die wichtigen Fragen “wer?“ und „wo?“ antwortet. Eine individuelle Bewertung kann durch eine andere Person, beispielsweise einen Arbeitgeber, Manager oder Berater erfolgen.
- Tests. Der Test kann in schriftlicher Form erfolgen; beispielsweise Übungen zur Lösung von Geschäftsproblemen; Rolle des Prüflings, wenn die Fragen von Experten aus unterschiedlichen Sparten gestellt werden. Die Ergebnisse könnten als Bewertung vorgelegt werden.
- Befragung Ein Lernender kann sich mit einem Personalchef oder einer anderen kompetenten Person über seine Leistungen unterhalten. Fühlt man sich unwohl, ist es sinnvoll, die Bewertung in schriftlicher Form vorzubereiten.
- Prüfungen, Tests, Bemerkungen, Fallanalysen und andere Belege oder Bewertungen können in einem Portfolio gesammelt werden.

Der Prozess der Herstellung eines Portfolios der Lernleistungen ist die Fortsetzung des Lernprozesses:

- Man lernt viel über die Besonderheiten des eigenen individuellen Lernens
- Man ermittelt seine starken und schwachen Seiten
- Man bringt sich selbst bei, wie man gegenwärtige und zukünftige Erfahrungen plant.

Wie bereitet man sich auf das Ausfüllen des Portfolios der Lernleistungen vor?

Das Portfolio der Lernleistungen ist ein Dokument. Dieses Dokument hat einen typischen Aufbau. Bevor der Lernende beginnt, das Portfolio der Lernleistungen auszufüllen, sollte man ihn/sie mit den Richtlinien vertraut machen, die ihm/ihr helfen, den Herstellungsprozess auf geeignete Weise zu planen. Es wird empfohlen, auf folgende Richtlinien hinzuweisen:



- Machen sie sich genau mit dem Aufbau und dem Zweck eines Portfolios der Lernleistungen vertraut;
- Machen sie sich genau mit dem Inhalt und den Definitionen, die im Text verwendet werden vertraut;
- Studieren sie sorgfältig jeden Abschnitt und die Hinweise die darin gegeben werden;
- Machen sie sich einen Zeitplan für das Ausfüllen des Portfolios der Lernleistungen;
- Klären sie, welche Informationen sie in jedem Abschnitt liefern sollen;
- Erfüllen sie regelmäßig und systematisch unabhängige Aufgaben (Tabelle über berufliche, formale, nicht-formale und informelle Erfahrung, Selbsteinschätzung);
- Wenn ihnen etwas unklar ist, beraten sie sich mit ihrem Lehrer.



1. LEBENSLAUF

Lebenslauf – Beschreibung des Lebens und der Berufserfahrung

Name, Familienname.....

Nationalität.....

Privatadresse.....

Telefon.....

Arbeitgeber (gegebenenfalls).....

Tätigkeit oder ausgeübte Position

Adresse des Arbeitgebers (gegebenenfalls).....

Telefon.....

Fax.....

E-Mail-Adresse.....

Informationen über formale Ausbildung (beginnen sie mit den aktuellsten Angaben):

Daten: von ...bis	Unterricht an beruflichen Bildungseinrichtungen	Hintergrund /Qualifikation	Spezialisierung (wenn sie in den Unterlagen angegeben ist)



Berufserfahrung (beginnen sie mit ihrem derzeitigen Arbeitgeber):

Datum: Von...bis	Unternehmen	Position

Daten/Informationen über nicht formales Wissen (Vervollkommnung der Qualifikation):

Datum (Jahr)	Semester, Monat	Dauer der Vervollkommnung der Qualifikation, (Wochen, Monate)	Kurse, Seminare, Praktika und Institution	Anzahl der Dokumente, die die Vervollkommnung der Qualifikation belegen (falls vorhanden)

Sprachkenntnisse:

Geben sie ihre Kompetenzen auf der Basis folgender Skala an:

- 1 - Grundkenntnisse
- 2 - gut
- 3 – ausgezeichnet

Sprache	Lesen	Schreiben	Sprechen	Verstehen
Litauisch				
Russisch				
Englisch				
Deutsch				
Französisch				
Andere (bitte angeben)				



Computerkenntnisse:

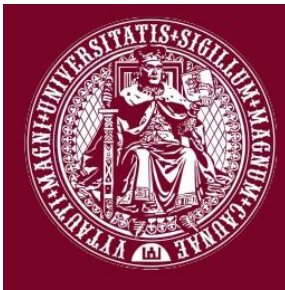
Geben sie ihre Kompetenzen auf der Basis folgender Skala an:

- 1 - Grundkenntnisse
- 2 - gut
- 3 – ausgezeichnet

Computerprogramme:	Einschätzung
Microsoft Windows	
Excel Microsoft	
Internet Explorer	
Andere (bitte angeben)	

Andere Aktivitäten (soziale, freiwillige):

Hobby:



2. BESCHREIBUNG DER KOMPETENZEN EINES KOCHS IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

In diesem Kapitel liefert der Schüler Informationen, über die Vervollkommnung seines beruflichen Lernens im Bereich der Gastronomie.

Kompetenz – a) Besitz von erforderlichem Wissen oder Fähigkeiten, Fähigkeit, praktische Arbeiten am Arbeitsplatz durchzuführen b) Fähigkeit, gut und effektiv zu arbeiten

c) Fähigkeit, Wissen, Fertigkeiten, oder Wahrnehmungen bei der Ausübung der Arbeit zu nutzen, wie es die Richtlinien des Arbeitgebers erfordern.

Bitte beschreiben sie, wie ihre Leistungen mit den beruflichen Anforderungen eines Gastronomen übereinstimmen. Bitte bewerten sie in der nachfolgenden Tabelle ihre beruflichen Kompetenzen und vergleichen sie sie mit den Kompetenzen, **die ein Einzelhändler** braucht. Bitte belegen sie, wo sie diese Kompetenzen erworben haben (wenn sie Belege haben).

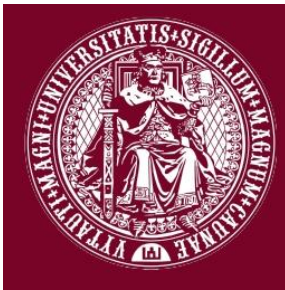
Berufliche Kompetenzen (Standard)	Berufliche Kompetenzen eines Lernenden	Belege über berufliche Kompetenzen *
Kann Wissen über allgemeine Arbeitsschutz- und Hygienevorschriften anwenden.		
Kann Wissen über Zubereitungsverfahren von Nahrungsmitteln, Rohstoffen und Subprodukten anwenden.		
Kann Wissen über die Zubereitungsverfahren von Mahlzeiten, über die Typen und Arten von Nahrungsmitteln und Mahlzeiten, über die Anpassung der verschiedenen Nahrungsmittel und Mahlzeiten anwenden. Hat die Fähigkeit, Anweisungen und genaue Kochvorschriften umzusetzen.		



Kann sein Wissen über die Unterscheidung von frischen und verdorbenen Produkten anwenden, indem er die ihm zur Verfügung stehenden Sinne benutzt.		
Kann Wissen über die Organisation der Arbeitsabläufe in der Küche anwenden.		

**-Belege von Diplomen, Zertifikaten oder anderen Dokumenten, oder Einschätzung des Angestellten. Oder Empfehlungsschreiben. Bitte fügen sie Kopien der Unterlagen in Abschnitt sieben bei.*

Notizen, Anmerkungen



3. UNABHÄNGIGE LERNLEISTUNGEN:

In diesem Kapitel sollte der Lernende Informationen über unabhängige Lernleistungen präsentieren.

Unabhängiges Lernen ist natürliches Lernen in alltäglichen Zusammenhängen. Es kann bei Tätigkeiten für die Gemeinschaft, Aktivitäten für nichtstaatliche Organisationen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten stattfinden.

Bitte beschreiben sie detailliert alle ihre Tätigkeiten (Haupttätigkeit, Nebentätigkeit, wo sie stattfinden: Familie, Gemeinschaft, individuell, in der Freizeit, Tätigkeit bei einer Organisation).

Bitte beschreiben sie die Kompetenzen, die sie dabei erwerben. Unterteilen sie sie in objektive Kompetenzen (erworben in Verbindung mit beruflichen Tätigkeiten, aber in der Beschreibung der Kompetenzen eines Kochs noch nicht erwähnt); soziale Kompetenzen (erworben in Verbindung mit Kommunikation, Zusammenarbeit, ehrenamtlichen Tätigkeiten), allgemeine Kompetenzen (IT-Kenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse, technologische, unternehmerische, technische, kulturelle und ästhetische). Wenn sie Belege von ihren Lernergebnissen und Lernleistungen haben, zum Beispiel Dokumente, Arbeitsbeispiele oder Arbeitsproben so legen sie sie bitte in Abschnitt neun bei.

Bitte denken sie daran, dass alle Kompetenzen, die sie erworben haben, wertvoll sein können, wenn ihr Gesamtwissen bewertet und eingeschätzt wird. Abrufbare Kompetenzen:

- **Objektive Kompetenzen**

(erworben im Zusammenhang mit beruflichen Tätigkeiten, aber in der Liste der Kompetenzen eines Kochs noch nicht erwähnt. Sie können im Zusammenhang mit früheren beruflichen Tätigkeiten erworben worden sein, zum Beispiel Verwaltungsaufgaben, Tätigkeiten im Haushalt usw.);

- **Schlüsselkompetenzen**

(erworben im Zusammenhang mit Kommunikation, Zusammenarbeit, ehrenamtlicher Tätigkeit, zum Beispiel Fähigkeit, Konflikte zu lösen, in einem Team zu arbeiten, IT-Kenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse, unternehmerische, technische, kulturelle und ästhetische Fähigkeiten).



4. SELBBETRACHTUNG VORHANDENER KOMPETENZEN:

(Informationen in Verbindung mit beruflichen Lernleistungen)

Selbsteinschätzung – Prozess, in dem eine Person ihr Wissen und ihre Leistungen bewertet. Sie erfolgt normalerweise auf dem Wege der Selbstbetrachtung, wobei Erfahrungen reflektiert werden.

Erfahrung – subjektives Verständnis der gegenwärtigen Situation. Der Kern der Erfahrung bestimmt das individuelle Vorwissen. Das Lernen aus Erfahrung erfordert eine Ausgewogenheit von Aktion/Tätigkeit und Reflexion.

Reflexion (von lat. reflectio Betrachtung, Nachdenken) bedeutet tiefe Träumerei, auf Analyse gegründete Schlussfolgerung.

Es gibt drei verschiedene Arten der Reflexion:

- *Reflexion von Tätigkeiten*: Sie erfolgt nach einem Ereignis (nach einer bestimmten Situation) und ist auf die Vergangenheit gerichtet.
- *Reflexion während einer Tätigkeit*: Erfolgt während gerade ablaufender Ereignisse, die auf die Gegenwart gerichtet sind (zum Beispiel: zu erfüllende Aufgabe, Dialog zwischen einem Angestellten und einem Kunden). Die Reflexion während der Tätigkeit ermöglicht ein Wechselspiel von Flexibilität und Anpassung.
- *Reflexion vor einer Tätigkeit*: Sie erfolgt vor einem Ereignis und ist auf die Gegenwart gerichtet. Nach der Einschätzung der Gegenwart und vorhersehbarer Einflüsse hilft sie, eine Situation vorherzusehen und zu gestalten.

Der Reflexionsprozess unterliegt einem bestimmten Lernzyklus, der unserem Verständnis nach aus vier Phasen besteht:

- Phase der Tätigkeit – Was habe ich getan?
- Phase der Bewertung – Wo stehe ich jetzt?
- Phase des Lernens – Was lerne ich?
- Phase der Anpassung – Wie kann ich mein Lernen verstärken?



Phasen des Lernens in Reflexionszyklen:

- *Sich selbst betrachten und verstehen.* Hier geht es um ihre eigenen Gedanken, Tätigkeiten, Ansichten und Werte, um ihre Sinnbestimmung, um das Überdenken und die Analyse von Sachverhalten.
- *Analyse von Situationen, in denen eine Person gearbeitet hat oder arbeitet.* Bei der Analyse geht es um die Kenntnis von Hauptmerkmalen einer Situation: Wer fordert eine Person in einer Situation zu einer Reaktion und bestimmten Antworten heraus und warum?
- *Fragen und Herausforderungen.* Hier geht es um die Suche nach Bedeutung, um eine neue Haltung in bestimmten Situationen.
- *Bei der Synthese geht es darum, dass einer Tätigkeit ein neues Verständnis und eine neue Bedeutung beigemessen werden.* Eine Tätigkeit bekommt einen neuen Sinn und dies regt eine Person an, ein neues Verhalten, neue Gedanken, Empfindungen, Werte und Ansichten zu entwickeln.
- *Untersuchung der Fähigkeiten und Ergebnisse; Erstellung eines Arbeitsplans.* Eine neue Sichtweise kann das Verhalten einer Person in einer neuen, zukünftigen Situation beeinflussen und das Austreten neuer Ansichten und Ideen befördern. Dies bedeutet, dass Reflexion einschließlich der Ermittlung wie sich unterschiedliche Personen bei neuen Tätigkeiten verhalten und welche Ergebnisse dabei herauskommen, eine Situation und eine Person beeinflussen können.
- Fragen, die die Selbst-Analyse des Lernenden voranbringen können:
 - Welche Aufgabe erfülle ich?
 - Welches sind meine Leistungen?
 - Welche Fähigkeiten habe ich?
 - Welche Fähigkeiten brauche ich?
 - Wie bewerte ich meine berufliche Vorbereitung?



Auf dieser Seite werden ihre Lernleistungen und ihre beruflichen Leistungen durch Reflexion eingeschätzt.



5. LISTE DER KARRIEREAUSBLICKE:

Sie ist eine Analyse der Ausblicke auf persönliche, berufliche und Lern-Leistungen.

Wie kann die Tätigkeit; der sie nachgehen oder die sie ausführen die weitere Vervollkommnung und den Ausblick auf ihre berufliche Tätigkeit beeinflussen.

- **Ausblick auf persönliche Vervollkommnung;**

- **Ausblick auf das Lernen;**

- **Ausblick auf berufliche Tätigkeit**



6. EINSCHÄTZUNG DER ARBEIT UND DER ERGEBNISSE DES LERNENDEN DURCH DEN ARBEITGEBER

Eie Einschätzung durch den Arbeitgeber ist nicht erforderlich, aber wünschenswert.

Dieser Abschnitt ist gedacht als Feedback des Arbeitgebers über das Wissen und andere Aktivitäten des Lernenden: Bitte berücksichtigen sie bei der Beurteilung der Fähigkeiten den Grad der Selbständigkeit, mit dem diese ausgeführt werden:

- 1- Kann die Tätigkeit mit Hilfe anderer Personen ausführen;
- 2- Kann die Tätigkeit unter üblichen Bedingungen ausführen;
- 3- Kann die Tätigkeit unter wechselnden Bedingungen ausführen;
- 4- Kann die Tätigkeit ausführen und erklären warum sie genau so ausgeführt wird und die Notwendigkeit der Durchführung aufzeigen.

Praxis im Betrieb:	Beurteilung der Tätigkeit			
Kompetenzen, die bei der Arbeit erworben wurden: - Leistung bei Handelsaktivitäten - Arbeit mit branchenüblicher Geräten - Erkennung von Nahrungsmitteln - Keine Erkennung von Esswaren - Kommunikation mit Gästen - Nutzung von IT bei organisatorischen Tätigkeiten - Sprachkenntnisse - Kenntnisse über die Verwaltungsstruktur des Betriebs - Andere (bitte eintragen) -				



Persönliche Fähigkeiten (Zutreffendes bitte unterstreichen):

- Verantwortungsbewusstsein
- Ehrlichkeit
- Gründlichkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Korrektheit
- Teamfähigkeit
- Fähigkeit, eigene Probleme zu lösen
- Loyalität gegenüber der Firma
- Flexibilität
- Andere (bitte eintragen)

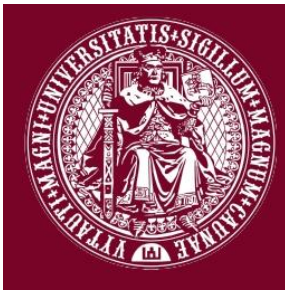
Notizen, Anmerkungen:

Vorname, Nachname, Unterschrift des Arbeitgebers oder seines/ihrer Stellvertreters:

Arbeitgeber:

Position:

Datum der Bewertung:



7. BELEGE VON LERNLEISTUNGEN

In diesem Kapitel werden alle Belege beigefügt und registriert, die Lernleistungen bewerten:

Bescheinigungen über nicht-formales Wissen;

Belege, die Schlüsselfertigkeiten dokumentieren;

Belege, die berufliche Kompetenzen belegen (Arbeitsproben);

Andere Dokumente, die dazu beitragen könnten, um die Kompetenzen des Schülers/Kochs anzuerkennen.

Unterschrift des Schülers.....