

Teamkommunikation für Ingenieure, Bereich Kommunikation
und Sprachen

Assessment

Hochschule für Technik Rapperswil

Frühjahrssemester 2017

03. April 2017

Autor: Pascal Horat, Steve Gerome Kamga, Gökhan Kaya
Betreuer: Dr. rer. pol. Bruno Sternath
Projektpartner: -
Arbeitsperiode: 20.02.2017 - 03.04.2017
Arbeitsumfang: -
Link: <https://moodle.hsr.ch>

Zusammenfassung

blabla

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Verzeichnisse | 4 |
| 1.1 | Abbildungen | 4 |
| 1.2 | Quellen Abbildungen | 4 |
| 2 | Einleitung | 5 |
| 3 | Teamgrundlagen | 6 |
| 3.1 | Organigramm | 6 |
| 3.2 | Teamvertrag | 6 |
| 3.3 | Teamrollen | 6 |
| 3.4 | Teameffizienz | 6 |
| 4 | Klärung der Aufgabenstellung | 7 |
| 5 | Vorgehen | 8 |
| 6 | Interview | 9 |
| 6.1 | Teamideen | 9 |
| 6.2 | Interviewleitfaden | 9 |
| 6.3 | Interviewpartner Auswahl | 9 |
| 6.4 | Auswertung der Interviews | 9 |
| 7 | Assessment | 11 |
| 7.1 | Auswahl der wichtigsten Kernkompetenzen | 11 |
| 7.2 | Übung 1: Logisches und analytisches Denken, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit | 11 |
| 7.2.1 | Idee | 11 |
| 7.2.2 | Detailbeschreibung | 12 |
| 7.2.3 | Bewertung | 12 |
| 7.3 | Übung 2: Selbstmanagement und Selbstorganisation | 15 |
| 7.3.1 | Idee/ Grobbeschreibung | 15 |
| 7.3.2 | Detailbeschreibung | 16 |
| 7.3.3 | Bewertung | 18 |
| 7.4 | Ausarbeitung | 20 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 7.5 | Ablauf des Assessments | 20 |
| 7.6 | Aufgabenstellung | 20 |
| 8 | Bewertung | 21 |
| 8.1 | Einleitung | 21 |
| 8.2 | Bewertungskriterien | 21 |
| 8.2.1 | Erster Eindruck | 21 |
| 8.2.2 | Vorgehen | 21 |
| 8.2.3 | Ergebnis | 21 |
| 8.2.4 | Auftreten | 21 |
| 8.2.5 | Diskussion | 21 |
| 9 | Test des Assessment | 22 |
| 9.1 | Vorbereitung | 22 |
| 9.2 | Auswertung | 22 |
| 10 | Reflexion | 23 |
| 10.1 | Lesson learned | 23 |
| 10.2 | Verbesserungspotenzial | 23 |
| 11 | Schlussfolgerungen, Ausblicke und Empfehlungen | 24 |
| 11.1 | SWOT Analyse | 24 |
| 11.2 | Aufwand und Kosten | 24 |

Kapitel 1

Verzeichnisse

1.1 Abbildungen

1.2 Quellen Abbildungen

Kapitel 2

Einleitung

Das Assessment wird heutzutage vielerorts verwendet, um die Personalauswahl und Personalentwicklung zu unterstützen. Hierbei geht es darum, nachvollziehbare und überprüfbare Kriterien aufzustellen, womit eine Person möglichst objektiv bewertet werden kann. Somit ist das Assessment ein geeignetes Tool, um das Unternehmen vor Klagen wegen Nichtbeachtung des Gleichheitsgrundsatzes zu schützen.

Diese Tests werden in der Regel durch geschulte Beobachter durchgeführt. Grosskonzerne verfügen hier eigens dafür angestellte Psychologen.

In diesem Assessmentbericht geht es darum mittels Umfragen die wichtigsten Kernkompetenzen zu ermitteln und anschliessend zwei Tests in Form eines Assessments zu schreiben, die das Vorhandensein der Kernkompetenzen möglichst gut überprüfen können.

Kapitel 3

Teamgrundlagen

3.1 Organigramm

3.2 Teamvertrag

3.3 Teamrollen

3.4 Teameffizienz

Kapitel 4

Klärung der Aufgabenstellung

Kapitel 5

Vorgehen

Kapitel 6

Interview

6.1 Teamideen

6.2 Interviewleitfaden

Die Interviewleitfragen wurden mithilfe der Website [1] erstellt. Daraus wurden zehn Schlüsselkompetenzen ausgewählt und eine Umfrage erstellt, womit die Wichtigkeit der einzelnen Schlüsselkompetenzen im Alltag eines Junior Elektroingenieur ermittelt werden sollten. Die Fragen konnten jeweils mit **sehr wichtig**, **ziemlich wichtig** und **nicht wichtig** markiert werden.

6.3 Interviewpartner Auswahl

Die erstellten Umfragen haben wir anschliessend jeweils zwei bis drei uns bekannten Elektroingenieuren zugeschickt. Von den acht zugeschickten Formularen, haben wir fünf ausgefüllt zurückbekommen. Die ausgefüllten Formulare sind im Anhang 11.2 beigelegt.

6.4 Auswertung der Interviews

Die Auswertung der Formulare erfolgte mittels einer einfachen Excel Tabelle 6.1. Um herauszufinden welche Schlüsselkompetenzen wichtig waren, wurden pro Schlüsselkompetenz Punkte verteilt. Dabei entsprach "sehr Wichtig" plus einem Punkt, "ziemlich wichtig" null Punkten und "nicht Wichtig" minus einem Punkt. Die Summe der Punkte ist im Bild 6.2 dargestellt.

| Kernkompetenzen: | Horat | | Kamga | | Kaya | | Summe: |
|---|-------|----|-------|---|------|----|--------|
| Umfrage: | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | |
| Kreativität und Innovatives Denken | 1 | 0 | 0 | | 1 | 1 | 3 |
| Analytisches und systematisches Denken | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 5 |
| Selbstmanagement und Selbstorganisation | 1 | 1 | 1 | | 0 | 1 | 4 |
| Team und Kommunikationsfähigkeit | 1 | 0 | 1 | | 0 | 1 | 3 |
| Interkulturelle Kompetenzen | 0 | 0 | 0 | | 0 | -1 | -1 |
| Lernbereitschaft und Lernfähigkeit | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 5 |
| Wirtschaftliches Denken und Handeln | 1 | 0 | -1 | | 0 | 0 | 0 |
| Motivationsfähigkeit und Führungsstärke | 1 | -1 | 0 | | 0 | 0 | 0 |
| Anwendungswissen | 0 | 0 | 1 | | 1 | 1 | 3 |
| Theoretische Grundlagen | 0 | 0 | 1 | | 0 | -1 | 0 |
| Quersumme: | 7 | 2 | 5 | 0 | 4 | 4 | 22 |

Abbildung 6.1: Tabelle Kernkompetenzen

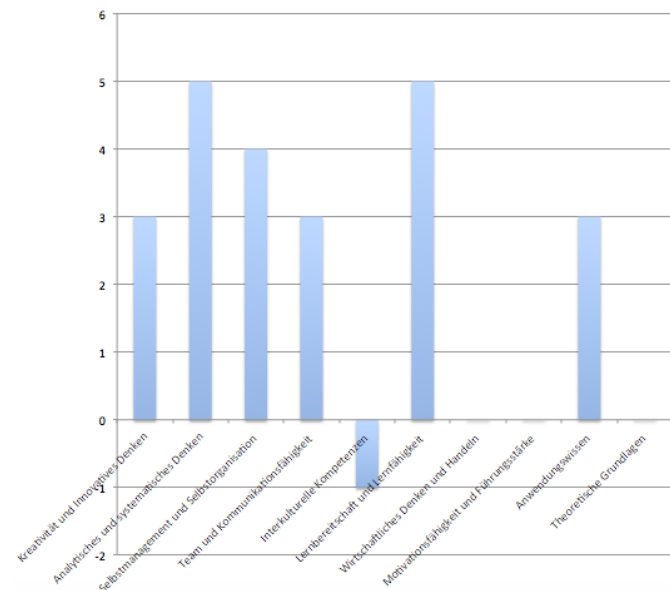


Abbildung 6.2: Auswertung Kernkompetenzen

Interessant sind unter anderem, dass Interkulturelle Kompetenzen als die unwichtigste Kompetenz bewertet wurde. Auch schienen die befragten die theoretischen Grundlagen als kaum relevant einzuschätzen.

Kapitel 7

Assessment

7.1 Auswahl der wichtigsten Kernkompetenzen

Gemäss Bild 6.2 haben sich folgende drei Kernkompetenzen als die Wichtigsten herausgestellt:

1. Analytisches und systematisches Denken
2. Lernbereitschaft und Lernfähigkeit
3. Selbstmanagement und Selbstorganisation

7.2 Übung 1: Logisches und analytisches Denken, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit

In der ersten Übung geht es vor allem darum, die Lernbereitschaft und die Lernfähigkeit zu testen. Als Nebeneffekte werden zusätzlich logisches und analytisches Denken, sowie etwas Selbstmanagement und Selbstorganisation geprüft.

7.2.1 Idee

Die Lernfähigkeit und Lernbereitschaft wird gemäss Wikipedia [2] wie folgt definiert:

Unter Lernfähigkeit wird die Bereitschaft und Fähigkeit verstanden, Ausbildungsinhalte eigenständig, langfristig aufzunehmen, logisch zu ordnen, zu verarbeiten und aus eigenen Fehlern zu lernen.

Um die Lernbereitschaft und Lernfähigkeit zu prüfen, wird dem Prüfling ein Thema vorgesetzt, womit er sich nicht oder so wenig wie möglich auskennt, damit die Probanden keine Vorteile gegenüber anderen geniessen können. Anschliessend ist es die Aufgabe der geprüften Personen, sich mit dem neuen Themengebiet zu befassen und schliesslich kurz zu präsentieren.

Wichtig an dieser Stelle ist das Thema selbst. Hier werden komplexe Themen bevorzugt. Voraussetzungen sind, dass logisches und analytisches Denken sowie Selbstmanagement und Selbstorganisation gefordert sind, um sich dem neuen Themengebiet möglichst umfassend zu nähern. Das Thema selbst ist technischer Natur, hat aber nichts mit dem zu tun, was die Studenten kennen oder irgendeinen Bezug dazu haben. Durch das Vorkommen von vielen Fachwörtern ist es nötig die Informationsbeschaffung gut zu organisieren (Selbstmanagement). Das Thema ist komplex genug, damit logisches und analytisches Denken nicht zu vernachlässigen sind.

Das Ergebnis des Tests ist ein Zusammenspiel aus all diesen und vielen weiteren Kompetenzen. Aus diesem Grunde ist es sehr schwierig, diese anhand der Ergebnisse und Beobachtungen zu trennen. Hier wird die Trennung soweit wie möglich angestrebt.

7.2.2 Detailbeschreibung

Das Thema, das unsere Kriterien gut erfüllt, ist eines aus der Biologie, nämlich die Polymerase Kettenreaktion (PCR). Wir gehen davon aus, dass keines der Studenten ein Vorwissen dazu hat. Es ist ein umfassender Wikipedia-Artikel verfügbar, der sehr viele Fachbegriffe enthält, die ein HSR Student im technischen Bereich nicht kennen sollte. Nur Wikipedia allein wird bei den Probanden sehr wahrscheinlich viele Fragezeichen hinterlassen, was wir bei der Präsentation merken sollten.

Prüfungsfrage

Ein Blatt mit dem folgenden Text wird dem Studenten hingelegt:

Sie haben 15min Zeit, um sich in ein vorgegebenes Themengebiet einzulesen. Erklären Sie die PCR (Polymerase Kettenreaktion) so ausführlich wie möglich. Sie dürfen alle Hilfsmittel verwenden inkl. Internet. Für die Erklärung dürfen sie nur Ihre selbst verfassten Notizen verwenden.

7.2.3 Bewertung

Während dem Test:

1. Verschafft er sich zuerst einen Überblick?
2. Ist eine Methodik zu erkennen oder wird wild hin und her gesucht?

Nach dem Test:

1. Wie sicher fühlt sich die Person während der Präsentation?
2. Wie genau/verständlich konnte der Prozess erklärt werden. Wurden die wichtigsten Punkte erwähnt?
3. Wurden Fremdwörter verwendet oder alles in eigene Worte übersetzt?
4. Wurde visuell gearbeitet?
5. Wurden die Erklärungen strukturiert?
6. Wie viel wurde über den Prozess gesprochen? Wurde unnötig über Nebensächlichkeiten geredet?
7. Wirkte die Person interessiert?

Legende

lb & lf = Lernbereitschaft und Lernfähigkeit

lg & an = logisches und analytisches Denken

sm & so = Selbstmanagement und Selbstorganisation

Verschafft er sich zuerst einen Überblick?

| Ausprägung | Punkte lb & lf | Punkte lg & an | Punkte sm & so |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Schafft sich keinen Überblick | 0 | 0 | 0 |
| Schafft sich fast keinen Überblick | 1 | 0 | 1 |
| Schafft sich Überblick | 2 | 0 | 2 |
| Studiert die Aufgabenstellung Gründlich | 3 | 0 | 3 |

Ist eine Methodik zu erkennen oder wird wild ziellos gesucht?

| Ausprägung | Punkte lb & lf | Punkte lg & an | Punkte sm & so |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Gar keine Methodik | 0 | 0 | 0 |
| Nur wenig Methodik | 1 | 0 | 1 |
| Gute Methodik | 2 | 0 | 2 |
| Sehr strukturierte Vorgehensweise | 3 | 0 | 3 |

Wie sicher fühlt sich die Person während der Präsentation?

| Ausprägung | Punkte lb & lf | Punkte lg & an | Punkte sm & so |
|-------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Sehr unsicher | 0 | 0 | 0 |
| Eher unsicher | 0 | 0 | 0 |
| Eher sicher | 0 | 1 | 1 |
| Sehr selbstsicher | 0 | 2 | 2 |

Wie genau/verständlich konnte der Prozess erklärt werden. Wurden die wichtigsten Punkte erwähnt?

| Ausprägung | Punkte lb & lf | Punkte lg & an | Punkte sm & so |
|-------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Hat Prozess nicht verstanden | 0 | 0 | 0 |
| Hat Prozess etwas verstanden | 1 | 1 | 1 |
| Hat Prozess gut verstanden | 2 | 2 | 2 |
| Hat Prozess hervorragend verstanden | 3 | 3 | 3 |

Wurden Fremdwörter verwendet oder alles in eigene Worte übersetzt?

| Ausprägung | Punkte lb & lf | Punkte lg & an | Punkte sm & so |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Keine Fremdwörter verwendet | 0 | 0 | 0 |
| Wenig Fremdwörter verwendet | 1 | 0 | 0 |
| Einige Fremdwörter verwendet | 2 | 0 | 0 |
| Sehe viele Fremdwörter verwendet | 3 | 0 | 0 |

Wurde visuell gearbeitet? (Damit sind die Notizen inbegriffen)

| Ausprägung | Punkte lb & lf | Punkte lg & an | Punkte sm & so |
|-------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Keine | 0 | 0 | 0 |
| Kaum | 1 | 1 | 1 |
| Einige | 2 | 2 | 2 |
| Sehe viele | 3 | 3 | 3 |

Wurden die Erklärungen strukturiert?

| Ausprägung | Punkte lb & lf | Punkte lg & an | Punkte sm & so |
|--------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Gar nicht | 0 | 0 | 0 |
| Kaum | 1 | 1 | 1 |
| Genügend | 2 | 2 | 2 |
| Sehr gute Struktur | 3 | 3 | 3 |

Wie viel wurde über den Prozess gesprochen? Wurde unnötig über Nebensächlichkeiten geredet?

| Ausprägung | Punkte lb & lf | Punkte lg & an | Punkte sm & so |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Viele Nebensächlichkeiten | 0 | 0 | 0 |
| Einige Nebensächlichkeiten | 1 | 1 | 1 |
| Kaum Nebensächlichkeiten | 2 | 2 | 2 |
| Keine Nebensächlichkeiten | 3 | 3 | 3 |

Wirkte die Person interessiert?

| Ausprägung | Punkte lb & lf | Punkte lg & an | Punkte sm & so |
|-------------------|----------------|----------------|----------------|
| Gar nicht | 0 | 0 | 0 |
| Etwas | 1 | 0 | 0 |
| Interessiert | 2 | 0 | 0 |
| Sehr Interessiert | 3 | 0 | 0 |

7.3 Übung 2: Selbstmanagement und Selbstorganisation

Mit Hilfe von dieser Übung soll ersichtlich werden, wie ausgeprägt die Kernkompetenz der Selbstorganisation beim Bewerber ist. Auch werden hier Elemente von systematischen Denkens und Lernbereitschaft angeschnitten. Anhand vordefinierter Kriterien soll es den Personen, welche das Assessment durchführen, möglich sein, eine valide und objektive Bewertung vornehmen zu können.

7.3.1 Idee/ Grobbeschreibung

Der Bewerber erhält vier bis fünf verschiedene, einfach scheinende Aufgaben welche er zu erledigen hat. Dies kann zum Beispiel das Ausrechnen von Schaltungsparametern einer Operationsverstärker-Schaltung, das Berechnen einer mathematischen Aufgabe, das typografische korrigieren eines Messberichtes, das Antworten auf eine E-Mail, das Berechnen einer Emitterschaltung und so weiter sein. Die verschiedenen Aufgaben müssen zu unterschiedlichen Zeiten abgegeben werden, zusätzlich haben sie unterschiedliche Prioritäten. Die Abgabezeiten werden am Anfang mündlich bekannt gegeben. Der Bewerber hat Papier und Stift zur Verfügung. Beim Erledigen der Aufgaben bemerkt er, dass die Reihenfolge der Aufgaben eine Rolle spielt, denn gewisse Aufgaben hängen von anderen ab. Die ganze Aufgabenstellung muss so ausgearbeitet sein, dass er nur mit guter Planung (Zeitplanung / Prioritätenplanung), die Aufgaben zufriedenstellend erledigen kann.

Als Überschneidung mit der Lernbereitschaftsübung wird dem Bewerber zuallererst das Eisenhower-Prinzip erklärt, um dann direkt in oben beschriebener Übung zu schauen ob er es Anwenden kann, also bereit war, es zu Erlernen.

Auf was von Assessmentseite geachtet wird:

- Macht er sich bei der Erläuterung der Aufgaben Notizen?
- Schafft er sich eine Übersicht über die zu Erledigenden Arbeiten oder arbeitet er wild drauflos?
- Erstellt er eine Zeitplanung?
- Kategorisiert er die Aufgaben nach Dringlichkeit und Wichtigkeit (Eisenhower)?
- Notiert er sich Fragen um Unklarheiten zu beseitigen (ihm muss vorher kommuniziert werden, das Fragen stellen erlaubt ist)?
- Informiert er die Personen welche das Assessment durchführen wenn er es nicht schafft einen Auftrag innerhalb der Zeitfrist zu erledigen?

Mit dieser Übung wird eine Situation simuliert, welche in der Arbeitswelt so eins zu eins auftreten kann. Nämlich, verschiedene Aufgaben mit unterschiedlicher Priorität in einem begrenzten Zeitfenster erfolgreich bewältigen zu können.

7.3.2 Detailbeschreibung

An die vom Bewerber zu erledigenden Aufgaben werden folgende Kriterien gestellt:

- Sie soll einen Bezug zu Arbeiten haben, welche im Alltag eines Elektroingenieurs auftreten
- Der Schwierigkeitsgrad soll so gewählt werden, dass sich der Bewerber nicht in der Aufgabe verlieren kann
- Es soll nur wenig Fachwissen zum Lösen der Aufgabe nötig sein, da das Überprüfen ebendieser nicht das Ziel ist
- Es muss die Möglichkeit bestehen, die Aufgabe von anderen abhängig zu machen

Um testen zu können, ob der Bewerber sich zuerst ein Bild über alle zu erledigenden Aufgaben macht, muss jede Aufgabe von einer anderen abhängig sein, so dass es schlussendlich nur eine logische Abfolge gibt. Schafft er sich nämlich am Anfang keine Übersicht, sondern beginnt wahllos, so muss er rückwirkend Änderungen an vorhergehenden Aufgaben vornehmen, was ihn Zeit kostet.

Die einzig richtige Abfolge der Aufgaben ist folgende:

Aufgabe 1: Korrektur Messbericht

Dem Bewerber wird ein unvollständiger Messbericht mit typographischen Fehlern ausgehändigt, welche er korrigieren soll. Dies ist die erste Aufgabe, da die Resultate der Messung im Bericht Auswirkungen auf die Auslegung der Operationsverstärkerschaltung haben.

Aufgabe 2: Berechnung Operationsverstärkerschaltung

Das Resultat dieser Aufgabe ist eine vollständig berechnete Operationsverstärkerschaltung. Die Art der Schaltung wie auch die Werte der Bauelemente muss der Bewerber selber erarbeiten. Eine Notiz im Messbericht (vorherige Aufgabe) weist ihn darauf hin, ein Bauteil anders einzusetzen. Ignoriert er diese Notiz, muss er die ganze Berechnung wiederholen.

Aufgabe 3: Beantwortung formelles E-Mail

Ein Vorgesetzter braucht einige Angaben unseres Bewerbers, eine davon sind die Werte der Operationsverstärkerschaltung. Diese Aufgabe ist somit von der Vorhergehenden abhängig. Im E-Mail beschreibt der Vorgesetzte auch gleich noch den Typ des Transistors für die Emitterschaltung.

Aufgabe 4: Berechnung Emitterschaltung

Eine Emitterstufe soll berechnet werden. Diese sollte der Einfachheit halber die gleiche Ausgangsimpedanz wie die Operationsverstärkerschaltung aufweisen, ist somit also von Aufgabe 2 und drei abhängig.

Aufgabe ohne Reihenfolge: Kreuzworträtsel

Der Teamleiter löst für sein Leben gerne Kreuzworträtsel in der Mittagspause. Da er ein sehr gründlicher Mensch ist, ist es ihm ein Bedürfnis, das Kreuzworträtsel vollständig zu haben. Leider kennt er nicht alle Antworten. Weil er aber weiss, dass der Bewerber ein ausgeprägtes Allgemeinwissen hat, gibt er ihm den Auftrag dieses während der Arbeitszeit zu vervollständigen. Diese Aufgabe hat die geringste Priorität, sie ist von keiner anderen Aufgabe abhängig und von ihr sind keine anderen Aufgaben abhängig.

7.3.3 Bewertung

Um eine objektive Bewertung vornehmen zu können, müssen die Bewertungskriterien und ihre Gewichtung im Vorhinein klar definiert sein.

Die oben erwähnten Kriterien werden erweitert und mit folgender Gewichtung versehen:

Macht der Bewerber sich Notizen?

Der Ablauf der Übung wird dem Bewerber nur mündlich mitgeteilt. Ihm werden Stift und Papier bereitgestellt. Die mitgeteilten Informationen beinhalten auch die Prioritäten und Abgabezeiten der verschiedenen Aufgaben. Wenn der Bewerber sich keine Notizen macht, wird er sich wahrscheinlich nicht alles merken können.

Bei diesem Punkt wird darauf geachtet ob und in welchem Masse der Bewerber Notizen nimmt.

| Ausprägung | Punkte |
|----------------------|---------------|
| macht keine Notizen | 0 |
| macht wenige Notizen | 1 |
| macht viele Notizen | 2 |
| notiert sich alles | 3 |

Schafft er sich eine Übersicht über die Arbeiten?

Die Aufgaben haben verschiedene Prioritäten und sind auch voneinander abhängig. Darum ist es von grosser Wichtigkeit, sich einen Überblick zu verschaffen, bevor man mit den einzelnen Aufgaben beginnt.

Bei der Bewertung wird darauf geachtet, ob der Bewerber sich mit den Aufgaben auseinandersetzt oder einfach wahllos zu arbeiten beginnt.

| Ausprägung | Punkte |
|---|---------------|
| schafft sich keine Übersicht | 0 |
| schafft sich fast keine Übersicht | 1 |
| schafft sich Übersicht | 2 |
| studiert die Aufgabenstellungen gründlich | 3 |

Erstellt er eine Zeitplanung?

Da die Aufgabenstellungen verschiedene Abgabezeiten haben, ist es von Nöten, sich eine kurze Zeitplanung mit eventueller Reservezeit zu erstellen.

| Ausprägung | Punkte |
|--|--------|
| erstellt keine Zeitplanung | 0 |
| erstellt so etwas wie eine Zeitplanung | 1 |
| erstellt eine gute Zeitplanung | 2 |
| erstellt detail. Zeitplanung inkl. Reservezeiten | 3 |

Wendet er das vorgestellte Eisenhower-Prinzip an?

Die Aufgaben sind je nach Abgabezeitpunkt dringender oder weniger dringend und je nach Priorität wichtiger oder weniger wichtig. Mit einem Eisenhower-Diagramm kann der Bewerber sich schnell einen Überblick über die verschiedenen Aufgaben schaffen.

| Ausprägung | Punkte |
|--|--------|
| wendet Eisenhower-Prinzip nicht an | 0 |
| versucht das Eisenhower-Prinzip anzuwenden | 1 |
| wendet Eisenhower-Prinzip richtig an | 2 |
| wendet Eisenhower-Prinzip korrekt an und leitet dadurch Konsequenzen für die Bearbeitung der Aufgaben ab | 3 |

Die Punktzahl von diesem Punkt fließt in die Bewertung der Kernkompetenzen der Lernbereitschaft und der Selbstorganisation ein.

Notiert er sich Fragen?

Für das Lösen der Aufgaben sind zum Teil weitere Informationen nötig. Darum ist es wichtig, dass der Bewerber sich Fragen notiert, sodass er diese dem Prüfer zu einem angekündigten Zeitpunkt stellen kann. Stellt er keine Fragen, ist es ihm nicht möglich, alle Aufgaben korrekt zu lösen.

| Ausprägung | Punkte |
|---|--------|
| notiert keine Fragen | 0 |
| notiert sich wenige relevante Fragen | 1 |
| notiert einige relevante Fragen | 2 |
| notiert und stellt alle relevanten Fragen | 3 |

Informiert er über seinen Arbeitsstand?

Für den Bewerber wird es zeitlich schwierig sein, alle Aufgaben erfolgreich zu lösen. Darum ist es für einen allfälligen Vorgesetzten wichtig, über den Arbeitsstand des Arbeiters informiert zu werden, so dass dieser die Planung anpassen kann. Dies

beinhaltet zum Beispiel anzukündigen, wenn ein Auftrag nicht innerhalb der Frist erledigt werden kann.

| Ausprägung | Punkte |
|---|---------------|
| informiert den Prüfer nicht über den Arbeitsstand | 0 |
| gibt fast keine Informationen weiter | 1 |
| gibt viele Informationen an den Prüfer weiter | 2 |
| gibt alle relevanten Informationen zeitgerecht an den Prüfer weiter | 3 |

Elemente des analytischen und systematischen Denkens

Da Elemente des analytischen und systematischen Denkens in dieser Übung auftreten, gibt es zwei weitere Bewertungsraster für diese beiden Punkte.

| Ausprägung analytisches Denken | Punkte |
|--|---------------|
| es fällt dem Geprüften sehr schwer die Aufgabenstellungen zu verstehen | 0 |
| der Geprüfte bei einigen Aufgabenstellungen Mühe sie zu verstehen | 1 |
| der Geprüfte hat wenig Mühe die Aufgabenstellungen zu verstehen | 2 |
| dem Geprüften waren alle Aufgabenstellungen sofort klar | 3 |

| Ausprägung systematisches Denken | Punkte |
|---|---------------|
| der Geprüfte hat grosse Mühe, die Verknüpfungen zwischen den Aufgaben zu verstehen | 0 |
| der Geprüfte hat teilweise Mühe, die Verknüpfungen zwischen den Aufgaben zu verstehen | 1 |
| der Geprüfte findet und versteht die Abhängigkeiten der Aufgaben | 2 |
| findet und versteht die Abhängigkeiten der Aufgaben auf Anhieb | 3 |

7.4 Ausarbeitung

7.5 Ablauf des Assessments

7.6 Aufgabenstellung

Kapitel 8

Bewertung

8.1 Einleitung

8.2 Bewertungskriterien

8.2.1 Erster Eindruck

8.2.2 Vorgehen

8.2.3 Ergebnis

8.2.4 Auftreten

8.2.5 Diskussion

Kapitel 9

Test des Assessment

9.1 Vorbereitung

9.2 Auswertung

Kapitel 10

Reflexion

10.1 Lesson learned

10.2 Verbesserungspotenzial

Kapitel 11

Schlussfolgerungen, Ausblicke und Empfehlungen

11.1 SWOT Analyse

11.2 Aufwand und Kosten

Literaturverzeichnis

- [1] Schluesselqualifikationen. <http://www.ingenieurkarriere.de/infos-tipps/schluesselqualifikationen>, Mai 2017.
- [2] Wikipedia. Lernfähigkeit — wikipedia, die freie enzyklopädie, 2017. [Online; Stand 30. Mai 2017].

Erklärung zur Urheberschaft

Anhang

Aufgabenstellung

Interviews

Assessment

Messbericht Schaltungsteil T0453

Verstärkerschaltung T0453 20.04.17

Der Schaltung vom Schaltungsteil T0453 wurde von mir (Pavel Datsyuk) am 20.04.17 mit Umgebungsbedingungen normal (22 Grade Celsius, 60 Prozentes relativer Luftfeuchtigkeiten) augemessen. Der Resultat der Messung ware wie erwartet positiv ausgefallen. Ich haben die Messunge exakt gleich gemachten auch noch einmal bei kühlen Temperatur im Kühler bei 10 Graden Celsius und 70 Prozenten Luftfeuchtigkeiten und noch bei 5 und 0 und -5 Graden Celsius und bei alle 75 Prozente relative Luftfeuchtigkeiten. Auch habe ich bei wärmere Bedingungen gemacht mit den Wärmeschränk. Dabei waren die Temperatur 30 Graden Celsius, 40 Graden, 50 Graden und 60 Graden und auch 70 Graden Celsius bei immer geichen Luftfeuchtigkeiten von 55 Prozente relativen. Die Messsergebnissen finden wir in untener Tabelle aufgeführt. Anzumerke ist, dass ich für den Messungen das FLUKE 233, den Kathodenstrahlosziloskop Tektronix MDO3104 und den Signalgenerator SG554 von Horatio Enterprises verwenden habe.

Messergebnissen:

| Temperatur / °C | rel. Luftfeuchte in % | v01/ V | v02/ V | v03/ V | v04/ V |
|-----------------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|
| 22 | 60 | 5.01 | 1.75 | 3.31 | 2.54 |
| -5 | 75 | 4.89 | 1.74 | 3.32 | 2.54 |
| 00 | 57 | 4.92 | 1.76 | 3.31 | 2.54 |
| 05 | 75 | 4.95 | 1.75 | 3.31 | 2.54 |
| 30 | 55 | 5.05 | 1.73 | 3.31 | 2.55 |
| 40 | 55 | 5.13 | 1.76 | 3.33 | 2.55 |
| 50 | 55 | 5.25 | 1.74 | 3.35 | 2.56 |
| 60 | 35 | 5.34 | 1.74 | 3.36 | 2.57 |
| 70 | 55 | 5.39 | 1.74 | 3.37 | 2.58 |

Auswertung: Alle relevanten Schaltungsparameter sind genüg temperaturstabilen, so dass der Schaltungsteilen T0453 in der aktuellen Form so eingesetzt werd kann. Aufgrund den Spannungsdrift bei v01 muss aber in derdirekt angehängten Operationsverstärkerschaltung T0454 der Widerstand angepasst werden.

Pavel Datsyuk

From: pirmin.meier@company.ch
To: peter.hasler@company.ch

Hallo lieber Peter,

hiermit sende ich, wie angekündigt, die von Dir so dringend benötigten Informationen. Bezüglich der Weiterentwicklung im Bereich der Abteilung Forschung und Entwicklung kann ich Dir folgendes mitteilen. Ich habe mit dem Bereichsleiter T&E unserer Division gestern ein intensives Gespräch darüber geführt. Mit Sicherheit konnte er mir auch noch nicht viel bestätigen, was aber schon feststeht und sich sicher nicht mehr ändern wird ist folgendes: Die jetzigen Forschung und Entwicklung Räumlichkeiten werden aufgegeben und ein neues, grösseres Labor am bestehenden Firmengebäude angebaut. Dieser Anbau dürfen wir aber frühestens 2022 erwarten. Die jetzigen zur Verfügung stehenden Messmittel werden zum grossen Teil ersetzt werden, wir werden neue Digital Signal Analyzer und Kathodenstrahloszilloskope mit sechs Kanälen erhalten. Die jetzigen werden, beginnend Ende 2017 etappenweise ersetzt. Genauere Informationen dazu später. Bezüglich dem personellen Ausbau von unserem Team ist momentan eine Personalsteigerung zwischen 15-25% in Diskussion. Diese Personen werden, beginnend 2018 rekrutiert und in die Abteilung eingegliedert. Um noch Deine Frage wegen des zu verwendenden Transistors für die Emitterstufe (Schaltung T0455) zu beantworten, ich denke ein off-the-shelf BC547 wird dazu locker reichen.

Was ich nun von Dir noch benötige sind folgende Informationen: Wie gross ist der Feedback-Widerstand des Op-Amp der Schaltung T0454? Wann genau wirst Du im Herbst deinen WK leisten, damit ich die Personalplanung anpassen kann? Wie ist der genaue Arbeitsstand im Gerdo-Projekt?

Vielen Dank für Deine Antwort

Gruss Pirmin

Pirmin Meier
El. Ing HTL
Abteilungsleiter F & E
The Company AG
6300 Zug
Switzerland

| | | | | | | | | | |
|---|---------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-------------------------------|---|---|-------------------------------|--|
| tradition. ital. Schmor- gericht | kurzes, tiefes Wild- bachtal | Gottes- bote | Gallert- stoff aus Aloen | altrom. Kalen- dertage | engl.: Seite | Kino- stücke | Absage | Baustoff | erster schweiz. Spar- schäler |
| inner- schweiz. Eintopf- gericht | | | | | S | schweiz. Fuss- baller (Gökhan) | I | N | L |
| Meeres- säuge- tier | | Lilien- gewächs | | | I | | | Frau Abra- hams (AT) | |
| | | | engl.: rot | R | E | Tal in Grau- bünden | | S | |
| O | B | E | R | L | I | benach- bart | N | E | B |
| | | | | | | | | | N |
| schweiz. Filmre- gisseurin (Bettina) | | Mast- darm | | | | | Bundes- amt für Umwelt (Abk.) | R | engl.: (dichter) Nebel |
| Walliser Rotwein | | Bundes- rätin (Doris) | | | | | | A | F |
| | | L | | | | | schweiz. Schaus- pieler (Andrea) | | O |
| Ton | Insel- gruppe vor Alaska | E | | | | | | | G |
| | A | U | | | | | schweiz. Reise- kasse | | Maurer- werk- zeug |
| ehem. dt. Airline | L | T | | | | | | | K |
| | | | | | | | | | |
| L | E | H | M | engl.: ver- kaufen | Aus- druck des Ekels | Miss Schweiz 2000 (Mahara) | M | Währung auf Kuba | Fremd- wortteil: drei |
| Ton- erde | U | A | S | | | | C | | Abk.: Univer- sal Serial Bus |
| Teil des Steckens b. Hor- nussen | T | R | E | | | Abk.: Gurten- bahn | K | Bach im Fricktal | Spaß |
| | E | D | Stadt im Sotto- ceneri | L | U | G | A | N | O |
| ehem. DDR- Partei | N | schweiz. Bauch- redner | K | L | I | B | Y | A | T |
| | | | | | | | | E | N |
| | | | | | | | | N | E |



WOCHENPREIS

Die Brille hat sich als modisches Accessoire etabliert, ist längst nicht mehr nur optisches Korrektiv. Kaum ein Accessoire beeinflusst die Wirkung des Menschen auf die Umwelt mehr als die Brille. Eine schöne Brille, für die man Komplimente erhält, bedeutet ein Stück Lebensqualität. www.fielmann.ch

Projektplan, Protokolle