***Die blaue Schrift ist zu löschen!****[Umfang: Pro Teamkollege ½ A4-Seite, Calibri 12pt, 1,5 Zeilenabstand - gemäss dieser Vorlage]  
Speichern mit Dateiname: Projektname\_VornameNachname\_Kollegenbeurteilung.pdf*Projektname, Vorname Nachname

**Wie beurteile ich meine Teamkollegen?**

*In diesem Auftrag geht es darum, dass Sie* ***alle*** *Ihre Teamkollegen einschätzen: Was sind ihre Stärken, was sind ihre Schwächen, wie haben sie sich während des Projektes verändert / was haben sie gelernt? Wichtig ist, dass Sie Ihre Einschätzungen begründen! -> Nutzen Sie bei Ihren Einschätzungen und Begründung das Teamrollenmodel von Belbin.*

**Vorname Nachname:** Mathias Schmid

**Teamrollen:**

*Welche Teamrollen hat Ihr Teammitglied. Deckt sich Ihre Wahrnehmung mit dem Belbin Test des Teammitglieds?*

**Projektrolle(n):**

*Was war seine Aufgabe im Projekt?*

**Stärken:**

*Nennen Sie mindestens 5 Stärken. Woraus schliessen Sie diese?*

**Schwächen:**

*Nennen Sie mindestens 2 Schwächen. Woraus schliessen Sie diese?*

**Da hat er/sie sich während des Projektes verändert:**

*Nennen Sie mindestens 2 Stärken oder Schwächen, die sich während des Projekts verändert haben. Was hat sich verändert?*

**Das ist meine Empfehlung an ihn/sie:**

*Was würden Sie sich von ihrem Kollegen wünschen, damit sie (noch) besser mit ihm im Team zusammenarbeiten könnten?*

**Vorname Nachname:** Mathias Schmid

**Teamrollen:**

Ich würde den Mathias als Spezialist (Specialist) und Umsetzer (Implementer) einschätzen. Sein breites Fachwissen machen ihn zu dem Spezialisten, niemand sonst hat so umfangreiche Kenntnisse was die Informatik betrifft. Ausserdem ist er einer, der die Aufträge auch schnell und meist vollständig durchführt. Man merkt, dass er die Dinge einfach fertig haben will, damit er sich stressfrei wieder anderen Sachen widmen kann.

**Projektrolle(n):**

Im Projekt hat Mathias verschiedene wichtige Rollen gespielt. Zu Beginn ist er auf die Idee gekommen die Datenbank wegzulassen. Unter anderem dies hat zusammen mit meinem ungenügend ausführlichen Prototyp dazu geführt, dass dieses Projekt gescheitert ist. Wir hätten nicht auf Ihn hören sollen und wären besser den ursprünglich geplanten Weg gegangen. Doch seine Argumentation schien schlüssig und wir hielten es wegen meines Prototyps für eine gute Idee. Während dem Projekt hat er dann dafür gesorgt, dass wir einen MVP erstellen konnten. Er ist in der Realisierungsphase also auch sehr produktiv gewesen.

**Stärken:**

Sein Wissen ist eine seiner Stärken, er kennt die meisten Technologien von uns und kann auch am schnellsten Coden, würde ich jetzt mal behaupten. Dies schliesse ich aus den vorherigen Arbeiten, bei denen ich bereits mit ihm gearbeitet habe.

Ausserdem hat er auch die grösste Erfahrung aus unserer Gruppe. Wenn ich Hilfe brauche kann ich ihn fragen und er weiss immer ungefähr wo ich den Fehler suchen muss.

Er kann sehr produktiv sein, wenn er etwas auch wirklich schaffen will. Da investiert er oft viel Energie, damit er es endlich fertig hat. Während diesem Projekt hat sich das beispielsweise bei der Erstellung des MVP’s gezeigt.

Meistens ist er Hilfsbereit, wenn er nicht gerade in Stress ist. Ist während diesem Projekt aufgefallen, ich habe oft fragen müssen, wie ich den Code anpassen muss, damit er funktioniert.

Ausserdem kann er auch die Stimmung beruhigen, wenn alle gleichzeitig und durcheinander sprechen. Auch wieder im Kikundi-Projekt musste er manchmal die Stimme heben, damit wieder Ruhe ins Team einkehrte.

**Schwächen:**

Zwei seiner Schwächen sind mangelnde Kommunikation und, dass er ziemlich schnell aufgibt, wenn er keine Lust mehr hat. Beides ist während diesem Projekt aufgefallen, er hat nicht kommuniziert, dass er erwartet, dass wir noch stundenweise zuhause für den MVP arbeiten. Anschliessend war er eingeschnappt und hat den Grossteil des Projektes nicht mehr gearbeitet.

**Da hat er/sie sich während des Projektes verändert:**

Es ist zwar nur meine subjektive Einschätzung, doch ich denke im Verlauf des Projektes ist seine Schwäche, dass er zu schnell aufgibt und die Schuld auf die anderen schiebt schlimmer geworden. Dafür ist er besser darin geworden, zu verstecken, was er tatsächlich von einem hält.

**Das ist meine Empfehlung an ihn/sie:**

Er sollte eindeutig an seiner Kommunikation arbeiten. Was erwartet er von uns? Somit könnten wir mit ihm diskutieren und uns auch rechtfertigen, damit er nicht einfach von sich aus eine schlechte Meinung von uns hat, ohne dass wir wissen was los ist.

**Vorname Nachname:** Keya Kersting

**Teamrollen:**

Zu dem Keya passen die rollen Teamarbeiter (Teamworker) und Erfinder (Plant). Denn er hat immer wieder Ideen, die ihn ein wenig zu einem Erfinder machen. Die, denen er sie erklärt, verstehen beinahe nichts, doch wenn er sie dann umsetzt funktionieren sie beinahe immer. Ausserdem ist er auch ein Teamarbeiter, denn jeder respektiert ihn und er versteht jeden und kann somit auch gut Konflikte lösen.

**Projektrolle(n):**

Seine Rolle im Projekt war vor allem Umsetzer. Er hat die Aufträge, die ihm der Teamleiter gegeben hat, immer gut und zügig ausgeführt. Da wir während diesem Projekt immer ziemlich im Stress gewesen sind, ist dies eine wertvolle Eigenschaft gewesen.

**Stärken:**

Eine seiner Stärken ist sein Menschenverständnis. Damit kann er das Team allgemein gut steuern und Konflikte einfach lösen. Ausserdem ist er ein sehr rationaler Denker, kann gute Entscheidungen treffen und diese auch verständlich begründen. Wenn er man eine andere Meinung hat, als die anderen, teilt er diese auch ohne zu zögern mit. Dies ist eine Eigenschaft, die ich an ihm besonders schätze. Wenn ein kompliziertes Problem bevorsteht, meldet er sich immer freiwillig für diese Arbeit. Er erledigt gerne Tasks, die ihn ein wenig herausfordern. Eine seiner Stärken ist ausserdem auch sein grosses Wissen, was bestimmte Bereiche der Informatik betrifft. All dies ist mir immer wieder während dem Arbeiten mit ihm seit anfangs Lehre aufgefallen. Und immer wenn einer seiner hier aufgeführten Stärken zur Geltung kamen, fiel mir auf, wie wichtig er für ein Team ist.

**Schwächen:**

Seine Schwächen sind, dass er eine zu geringe Selbsteinschätzung hat. Er hält nicht besonders viel von sich und dies ist auch bei einer Besprechung im Team zum Vorschein kommen. Ausserdem setzt er manchmal die Prioritäten falsch. Er scheint verschiedene Produkte oder Produktteile, die eigentlich wichtig wären, zu unterschätzen und andere, die eigentlich nicht eine besonders grosse Rolle spielen, zu überschätzen.

**Da hat er/sie sich während des Projektes verändert:**

Während diesem Projekt hat sich seine Einschätzung der Prioritäten der einzelnen Tasks verbessert. Ausserdem finde ich, hat sich sein Selbstbewusstsein auch gebessert.

**Das ist meine Empfehlung an ihn/sie:**

Er sollte noch ein wenig mehr an sich und seiner Selbsteinschätzung arbeiten, auch im Privaten leben. Eigentlich nun noch vor allem im privaten Leben. Denn die kurzen Momente an welchen er sich nicht voll zusammennimmt, sind immer noch vorhanden, wenn auch weniger oft als früher.

**Vorname Nachname:** Kevin Looser

**Teamrollen:**

Kevin würde ich als Perfektionist einschätzen. Er ist ansonsten ein eher durchschnittlicher Arbeiter, doch es fällt immer wieder auf, dass er ein wenig einem perfektionistischen Ansatz folgt. Oft kommt er deshalb in den Zeitdruck, wenn es nicht jemanden im Team gibt, der ihm hilft effizient zu bleiben.

**Projektrolle(n):**

In dem Projekt ist seine Aufgabe vor allem gewesen, möglichst alle Aufträge fertig zu machen. Und dank der Aufteilung der Arbeit ist dies sogar möglich gewesen. Er hatte beinahe nie einen Task allein, weswegen ihm ein gewisser Druck zur nötigen Effizienz verholfen hat. Trotzdem hat seine Arbeit nicht viel an Qualität verloren und man konnte ihm immer vertrauen, dass er die Dinge sauber erledigt hat.

**Stärken:**

Er erledigt die Tasks immer sauber und gut. Selten muss man noch irgendwelche Korrekturen oder Ähnliches vornehmen. Ausserdem ist er beinahe immer ehrlich und offen, weswegen es sehr angenehm ist mit ihm zu arbeiten. Man weis, wenn ihm etwas nicht passt und er teilt es einem immer auf eine nette Art und Weise mit. Eine weitere Stärke ist, dass er bei Zeitdruck nicht durchdreht. Er ist sich des Drucks bewusst, doch arbeitet immer noch mit Verstand und der nötigen Sauberkeit. Andere würden die Arbeit überhastet und unzufriedenstellend erledigen. Kevin ist allgemein im Team eine aufmerksame Person. Wenn es jemandem nicht ganz passt merkt er dies ziemlich schnell und er geht dann auf diese Person zu. Ausserdem scheut er die Arbeit nicht. Ausserdem meldet er sich, wenn viel zu tun ist, meist freiwillig und erledigt noch mehr zuhause. Dies alles ist mir im Verlauf des letzten und dieses Projektes in der Schule aufgefallen.

**Schwächen:**

Sein Perfektionismus kann eine seiner Schwächen sein, wenn er alleine an etwas arbeitet. Dann arbeitet er nicht sehr effizient, kleine Optimierungen halten ihn manchmal lange auf. Dies fällt unter anderem bei dem Arbeiten in der Post mit ihm auf, wo er viel zu viel Zeit für die Mockups investiert. Ausserdem kann er manchmal nicht ganz unterscheiden, wann es angemessen ist Witze zu machen und wann nicht. Es gab Momente in diesem Modul, an denen ich keine Zeit für Witzeleien hatte und trotzdem versuchte er es immer wieder, mich zum lachen zu bringen. Dies kann einem ziemlich auf die Nerven gehen.

**Da hat er/sie sich während des Projektes verändert:**

Ich habe das Gefühl, er hat es im Verlauf des Projektes immer öfter mit Witzeleien versucht, die mir zum Ende hin ein wenig auf die Nerven gingen, wenn ich keine Zeit dafür hatte. Seine Arbeitseffizienz ist aber besser geworden, auf ihn war im Verlauf dieses stressigen Projektes wirklich verlass.

**Das ist meine Empfehlung an ihn/sie:**

Er sollte weiterhin so arbeiten wie in diesem Projekt und sollte sich Mühe geben nicht wieder in den Perfektionismus zu verfallen.

**Vorname Nachname:** Matthias Ramseier

**Teamrollen:**

Zu Matthias passt die Teamrolle Beobachter (Motion Evaluator). Denn sein Urteil ist immer verlässlich, er zieht alle relevanten Punkte in Betracht und kann dann so objektiv entscheiden, welche Lösung die beste ist. Ausserdem passt auch die Rolle Koordinator (Co-ordinator). Denn wenn irgendwelche Zeitvorgaben einzuhalten sind, kontrolliert und koordiniert er die Arbeit sodass der Abgabetermin eingehalten wird und ein gutes Produkt entsteht.

**Projektrolle(n):**

Im Projekt stach er nicht besonders hervor. Er hat die Arbeit, die erledigt werden musste immer sauber erledigt und seine Arbeit war zufriedenstellend. Die beiden oben genannten Teamrollen sind nicht besonders hervorgestochen, doch dies schein daran zu liegen, dass während dem Projekt sehr hoher Zeitdruck bestand. Alle haben die Aufgaben erledigt und er hatte somit keine Zeit sich seine Teamrollen auszuüben oder zu zeigen.

**Stärken:**

Eine seiner Stärken ist, dass er den Überblick über ein Projekt behält. Ausserdem ist er gut darin eine Aufgabe möglichst effizient zu lösen. Er achtet dabei darauf nicht mehr als wirklich nur nötig zu erledigen. Er ist auch gut darin, gute Ideen zu finden und diese der Gruppe beizusteuern. Je nach Idee sind diese nicht immer umsetzbar oder anwendbar, doch manchmal sind sie eine echte Bereicherung für das Team. Allgemein ist er eher eine ruhige Person, die auf diese Weise auch die Gruppe ruhig halten kann. Eine weitere seiner Stärken ist, dass er Schwachstellen im Projekt immer schnell entdeckt. Auf diese weise sind diese auch schnell behebbar und man verliert nur wenig Zeit. Alle diese Punkte haben sich in der bisherigen Ausbildung mit ihm bei der Post herauskristallisiert.

**Schwächen:**

Er zeigt die Schwäche eines Koordinators auf, dass er nicht mit Menschen umgehen kann, die nicht mit seiner Arbeitsweise klar kommen. Dies fallt auf, wenn jemand keine seiner Befehle ausführen will und anstelle dessen selber an etwas anderem arbeitet.

Ausserdem hat er auch ein Stück weit mangelnder Enthusiasmus. Und es kann passieren, dass er bei Kritik seine Motivation verliert. Dies ist bei dem letzten Projekt, welches ich mit ihm gemacht habe, aufgefallen.

**Da hat er/sie sich während des Projektes verändert:**

Seine Schwäche, dass er die Motivation verlieren kann, ist auch bei kikundi nochmals besonders aufgefallen. Somit habe ich es nun eindeutig als eine seiner Schwächen identifizieren können. Ausserdem ist die Motivation vom Mathias Schmid im Verlauf des Projekts komplett verschwunden, weil die Umsetzung nicht besonders gut klappte. Da hat sich auch gezeigt, dass er nicht besonders gut mit Leuten umgehen kann, die nicht seine Befehle ausführen. Ich weis nicht, ob er diese Schwäche bereits vor dem Projekt hatte.

**Das ist meine Empfehlung an ihn/sie:**

Er sollte besser lernen mit Kritik umzugehen. Dies ist wirklich ein wichtiger Bestandteil der Gruppenarbeit und es würde der Teamarbeit einen grossen Nutzen bringen.

***Bewertungskriterien nach LBV:****Gütestufe 0: nicht erfüllt  
Gütestufe 1: kann Teamverhalten der Kollegen beurteilen  
Gütestufe 2: kann die Beurteilung herleiten und begründen  
Gütestufe 3: kann den Lernprozess der Kollegen reflektieren*

*Vorschlag Bewertung detailliert:*

*2 Punkte, wenn es so ist "wie es sein soll"  
3 Punkte: begründ- und belegbar mehr  
1 Punkt: begründ- und belegbar schlechter  
0 Punkte: unbrauchbar oder nicht vorhanden*

*Jeder Abschnitt pro Teamkollege kann mit diesen Kriterien bewertet werden:  
Projektrolle, Stärken, Schwächen, Veränderung, Empfehlung  
Das ergibt eine maximale Punktezahl von 15P pro Teamkollege.*