

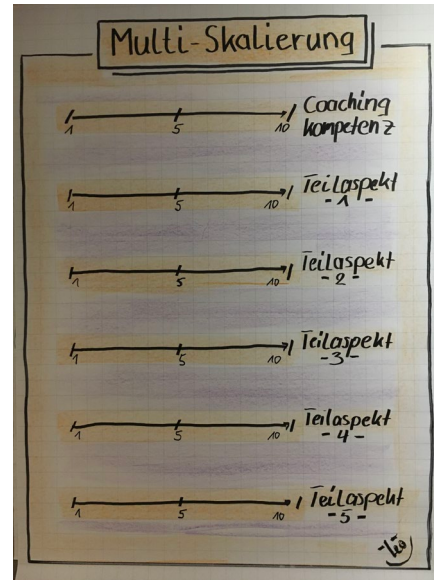
METHODE MULTISKALIERUNG

Zur regelmässigen Reflexion des eigenen Lernens und zur Standortbestimmung bezüglich der eigenen Kompetenzen können Sie eine Multiskalierung nutzen (vgl. George, E. in Meier, D.; Szabo, P.).

Die Methode Multiskala besteht aus einer Hauptskala (Gesamtaspekt) zu einem von Ihnen bestimmten Thema, z.B. Gesprächsführung, Coaching, etc. und untergeordneten Teilskalen (Teilaspekte). Sie schätzen auf diesen Skalen Ihre aktuellen und zukünftigen Kompetenzen ein und werden somit in Ihrer Entwicklungsarbeit unterstützt.

Die Skalenwerte, auf welchen Sie sich einordnen, sind nicht als absolut zu betrachten. Sie sollen einen subjektiv empfundenen und aktuellen Stand darstellen und Ihnen helfen Unterschiede und Entwicklungsperspektiven zu verdeutlichen.

Die Skalierung geht von 1 bis 10, wobei die 1 die denkbar schlechteste Einschätzung und die 10 die denkbar beste Einschätzung eines Aspektes ist.



Wie bereits geschrieben, setzt sich das Gesamtkriterium aus verschiedenen Teilaspekten zusammen, welche einzeln bewertet bzw. eingeschätzt werden können. Die Teilaspekte helfen Ihnen den Gesamtaspekt näher zu analysieren.

Die Teilaspekte verdeutlichen: Welche Aspekte haben welchen Anteil und Gewichtung bei der Beurteilung des Gesamtaspektes? Hiermit können Sie selbst erkennen in welchen Teilaspekten sie noch Entwicklungspotential haben bzw. wo Sie schon sehr weit fortgeschritten sind. Dies könnte unter Umständen dazu führen, dass sie nach Abwägen der Teilaspekte Ihre Gesamteinschätzung nach oben oder unten korrigieren müssen.

Als Basis für die Einordnung auf den Skalen dient eine Standortbestimmung. Damit Sie sich auf der Skala einordnen können, müssen Sie sich über Ihre Kompetenzen bewusstwerden. Sehr hilfreich dabei ist, dass Sie die Standortbestimmung nicht nur schriftlich festhalten, sondern so formulieren, dass eine aussenstehende Person diese Kompetenzen «messen» bzw. erkennen kann. Eine solche Formulierung ist nicht einfach. Vor allem, wenn es eher um sogenannte «Softskills» geht, also Abläufe im Kopf, welche man eigentlich nicht sehen kann. Bedenken Sie allerdings, dass man viele innere Abläufe/Gedanken an Haltungen, Reaktionen, Körpersprache, Redewendungen usw. ablesen kann. Und genau das können Sie aufschreiben.

Die Methode der Multiskalierung ist eine Methode, welche Sie für Ihre Entwicklung, für die Entfaltung Ihrer Kompetenzen nutzen können. Deshalb schliesst man nicht mit der Standortbestimmung ab, sondern schaut in die Zukunft: Was möchte ich intensivieren? Wo kann ich mich entwickeln? Wo kann ich gezielt Veränderungen anstreben?

Aus diesem Grund gibt es noch einen dritten Denkprozess: Angestrebte Veränderungen formulieren. Auch hier ist darauf achten, dass man die Zukunft so beschreibt, dass die Veränderungen andere Personen erkennen könnten. Sicherlich kann man sich nicht gleichzeitig in allen Aspekten verbessern bzw. entwickeln. Um fokussierter zu sein, kann es auch hilfreich sein, wenn Sie sich beispielsweise auf eine bewusste Veränderung von drei Aspekten fokussieren.

In Anlehnung an Meier, D.; Szabo, P.: „Coaching erfrischend einfach“

Füllen Sie die gelb markierten Textstellen aus.

Sie können die bereits vorgegebenen gelb markierten Teilkriterien belassen oder ändern.

Multiskalierung									
1. Gesamtkriterium: Coachingkompetenz (über alle Teilkriterien)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beschreibung Standortbestimmung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
Beschreibung angestrebte Veränderung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
2. Teilkriterien in Bezug auf das Gesamtkriterium									
2.1 Empathie									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beschreibung Standortbestimmung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
Beschreibung angestrebte Veränderung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
2.2 Bedürfnisorientierung									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beschreibung Standortbestimmung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
Beschreibung angestrebte Veränderung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
2.3 Lösungsfokussierung									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beschreibung Standortbestimmung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
Beschreibung angestrebte Veränderung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
2.4 Zukunftsorientierung									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beschreibung Standortbestimmung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
Beschreibung angestrebte Veränderung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
2.5 Ressourcenorientierung									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beschreibung Standortbestimmung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
Beschreibung angestrebte Veränderung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
2.6 Eigenes Kriterium									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beschreibung Standortbestimmung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									
Beschreibung angestrebte Veränderung (Woran merkt Ihr Gegenüber, dass ...?):									
• ...									

In Anlehnung an Meier, D.; Szabo, P.: „Coaching erfrischend einfach“