

## Jak stworzyć skalę ocen?

- Wybierz skalę, którą chcesz zastosować, np. 3-stopniową, 4-stopniową, 5-stopniową. Możesz jej przypisać wartości punktowe lub oznaczyć poszczególne poziomy literami. Większa rozpiętość daje szansę na dokładniejsze opisanie różnic pomiędzy poszczególnymi poziomami. Dzięki temu łatwiej można porównywać wyniki różnych osób. Przygotowanie takiej skali wymaga jednak nieco więcej pracy.
- Opisz dany wskaźnik na skali w taki sposób, aby różnice pomiędzy kolejnymi poziomami były wyraźne, a poziom trudności konkretnego zachowania zwiększał się proporcjonalnie.
- Zaczynaj od opisywania tzw. skrajności: na najniższym poziomie wskaż zachowanie nieakceptowalne, a na najwyższym to, które jest najbardziej pożądane, idealne, ale jednocześnie możliwe do osiągnięcia.
- Opisz konkretne zachowania, które można zaobserwować, np.
  - „wskazuje różne możliwości działania”,
  - „w sytuacji konfliktu nie podnosi głosu”.
- Nie opisuj zachowań w sposób, który przypisuje danej osobie ocenę, intencję, ponieważ nie można tego wprost zaobserwować np.
  - „myśli o innych podczas pracy w zespole” – czy rzeczywiście możesz zaobserwować, że dana osoba myśli o innych? zamiast tego użyj takiego zachowania, które możesz zaobserwować, np. „pyta innych o zdanie podczas pracy w zespole”,
  - „obraża się, kiedy ktoś krytykuje jego pomysły” – jakie zachowanie potwierdzi taką obserwację? – lepiej napisz np. „kiedy ktoś krytykuje jego pomysły nie broni ich i wyłącza się z rozmowy”,
  - „kontroluje emocje” – czyli co robi? napisz to co możesz zaobserwować np. „ignoruje możliwe występujące oznaki stresu i skupia się na konstruktywnym działaniu”.
- Przy opisywaniu zachowań unikaj słów „nigdy”, „zawsze”: nie uogólniaj oceny, ponieważ działanie danej osoby obserwujesz tylko w określonym czasie.