

Methodenblatt

Name:

Klasse / Kurs:

Fach:

Datum:

Version 2 - Ri/Ast2011 -
Anzahl der Seiten: 3

Methode:

Profildarstellung

(Polaritätsprofil)

Einsatz und Zweck der Methode	<p>Es handelt sich bei der Profildarstellung um eine statistisch-visuelle Methode mit dem Zweck, ein Imageprofil (ein Bild, eine Vorstellung oder einen Eindruck von einer Sache oder einer Person) zu erstellen. Die Profildarstellung ist eine zusammenfassende Übersicht. Sie stellt verschiedene Merkmale bzw. Merkmalsausprägungen dar (z. B: aktiv - passiv, groß - klein, schön - hässlich).</p> <p>Ziel der Profildarstellung ist es, mehrere Eigenschaften zu einer umfassenden Beschreibung in einer Darstellung zu bündeln. Hierdurch wird auch der übersichtartige Vergleich zwischen unterschiedlichen Personen, Unternehmen, Gegenständen usw. möglich.</p>
Handlungsphasen	Informieren, Entscheiden, Ausführen
Verlauf	<p><u>Vorbereitung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sache oder Person festlegen. • Eine Merkmalskala festlegen (z. B. 1 bis 5). • Mehrere gegensätzliche (polarisierende) Merkmale bestimmen. • Evtl. eindeutig positive bzw. negative Aspekte jeweils einer Seite zuordnen. • Merkmale sinnvoll untereinander anordnen. <p><u>Durchführung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungen für jeweils eine Merkmalsausprägung • Entscheidungen in die Skala einordnen • Es entsteht ein Profil als Gesamtheit aller Merkmalsausprägungen eines Beobachtungsgegenstandes (Person, Unternehmen usw.). <p><u>Ergebnis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die gewählten Ergebnisse für ein Merkmal mit Linien verbinden. Dadurch entsteht eine optische Darstellung des jeweiligen Profils. • Evtl. Profil(e) anderer Beobachtungsgegenstände erstellen und miteinander vergleichen. <p><u>Erweiterte Variante</u> (besonders für die Entscheidungsphase geeignet) (siehe Beispiel 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Punkte in der Merkmalskala werden in einer weiteren Spalte addiert. So erhält jedes Merkmal auch ein in Zahlen ausgedrücktes Ergebnis. • In einer weiteren Spalte können zudem Gewichtungsfaktoren mit den Punktwerten multipliziert werden, um die Bedeutung einzelner Merkmale zu betonen. • Schließlich ist es möglich, ein KO-Kriterium (Ausschlusskriterium) festzulegen. Werden ein oder bestimmte mehrere Merkmale sehr negativ eingeordnet, führt dies dazu, dass das Gesamtergebnis negativ ist, auch wenn mehrere Merkmale positiv bewertet werden.

<p>Regeln / Hinweise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In der Regel werden für jedes Merkmal zwei extreme Ausprägungen gegenüber gestellt. • Die Skalierung der Merkmalsausprägungen kann variieren: z. B: Schulnoten (1 bis 6), fortlaufende Zahlen (1bis 7) oder symmetrisch (von z. B. - 3 bis +3) • Die letztendlich ausgewählten Merkmale sollten auf tatsächlich unterscheidbare Merkmale beschränkt werden; keine inhaltlichen Dopplungen, die sich nur begrifflich unterscheiden - Motto: Weniger ist (manchmal) mehr. Ebenso verhält es sich bei stark miteinander korrelierenden (in einer Wechselbeziehung stehenden) Merkmalen. Eine aufrechte Körperhaltung ist wohl auch regelmäßig mit einem selbstsicheren Auftreten verbunden. Ein Ausweg kann hier sein, das Merkmal hinsichtlich beider Extreme durch jeweils beide Begriffspaare (z.B. selbstsicheres Auftreten / aufrechte Haltung als ein Extrem) zu beschreiben. • Um die Übersichtlichkeit zu verbessern, können Merkmalsgruppen gebildet werden (Beispiel 2).
<p>Anwendungsbeispiele</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenfassung sensorischer Tests beim Vergleich von Lebensmitteln • Beschreibung von Personen nach einem Vorstellungsgespräch • Vergleich der Charakteristika der Produktionsprozesse zwischen Industriebranchen • Produktbewertungsprofil • Bewertungsprofil eines Onlineshops




1. Beispiel zum Thema „Mitarbeiterbewertung“:

	2	1	0	-1	-2	
beherrscht, ruhig		●				impulsiv
offen, vertrauensvoll	●					verschlossen, vorsichtig
anpassungsfähig			●			beharrend
entschlossen		●				unentschlossen
sehr gewissenhaft				●		nicht so genau nehmend
nicht dominierend		●				dominierend
selbstsicher	●					ängstlich

Das Ergebnis (das Polaritätsprofil) zeigt ein überwiegend positives Bild des Mitarbeiters. Lediglich ein „Ausreißer“ ist zu sehen: sehr gewissenhaft
Der Mitarbeiter ist nicht besonders gewissenhaft.



2. Beispiel zum Thema „Bewertung einer Hotelrezeption“

								Gewichtung	Ergebnis
	5	4	3	2	1	0			
Personal									
freundlich		●					abweisend 	2	8
hohe Fachkompetenz	●						fachlich ungeeignet 	2	10
zuverlässig	●						unzuverlässig	1	5
gepflegtes Äußeres		●					ungepflegtes Äußeres	1	4
Einrichtung									
modernes Erscheinungsbild			●				altmodisches Ambiente	0,5	1,5
sauber		●					verschmutzt	1	4
zeitgemäße Technik			●				veraltete Geräte	0,5	1,5
Sonstiges									
immer besetzt				●			häufig nicht besetzt	1	2
Gast wird sofort bedient			●				lange Wartezeiten	1	3
alle gängigen Zahlungsmöglichkeiten		●					nur Barzahlung möglich	1	4
reichhaltiges Angebot an Zusatzartikeln				●			keine Zusatzartikel im Angebot	0,5	1
umfangreiche touristische Inform.				●			keine touristischen Informationen	0,5	1,5
Gesamtbeurteilung									
max. Punkte: 60 min. Punkte: 0								 = KO-Kriterium!	43,5