



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Bewertungsinstrument für die Planung des späteren Lebens - Rahmen

well being
active elders



Entwickelt von Alma Mater Europaea - ECM

November, 2021

"Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Meinung des Autors wieder, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden."



Index

1. Einführung	2
2. Theoretischer Rahmen	4
2.1. Selbstreflexion	4
2.2. Zielsetzung und Lösungsfindung	6
2.3. Vorbereitung und Planung für das spätere Leben	7
3. Methodischer Rahmen - Selbstreflexion und Bewertung des späteren Lebens	8
3.1. Konzept	8
3.2. Konzeptuelles Modell	18
4. Zusammenfassung	19
Impressum	21

1. Einführung

Die Vorbereitung auf das spätere Leben hängt von der individuellen Lebenssituation ab und wird von den persönlichen Vorstellungen, Hoffnungen und Ängsten bestimmt, wie man sich auf das Alter vorbereiten und schließlich leben möchte. Erst ein umfassendes Nachdenken und Reflektieren über das zukünftige Leben ermöglicht angemessene Aktivitäten, die helfen, die individuellen Ziele für ein möglichst gutes Altern zu erreichen. Im Projekt SenQuality planen wir daher die Entwicklung eines Bewertungsinstruments, das auf einer Selbstreflexion in neun verschiedenen Lebensbereichen basiert:



Finanzen



Notfälle und außergewöhnliche Umstände



Geistige und körperliche Fitness



Wohnen



Aussehen und Erscheinungsbild



Soziale Beziehungen



Gesundheit



Freizeitaktivitäten und Lebensstil



Arbeit und Beschäftigung.

In einem ersten Schritt überprüfte die Alma Mater Europeae (AMEU) bereits bestehende Bewertungs- und Reflexionsinstrumente und analysierte die entsprechende Methodik.

Die zweite Aktivität war die Entwicklung eines Bewertungsinstruments - eines Rahmens. In diesem Schritt formt AMEU sein eigenes Konzept, das für eine Selbstreflexion auf der Grundlage von Fragen und Selbsteinschätzung konzipiert ist. Selbstreflexion ist eine Methode des inneren Dialogs, des fragebasierten Nachdenkens über sich selbst, ihre Eigenschaften, ihren Zustand und ihre Ziele und führt zu einer Selbsteinschätzung. Die Selbstreflexion ermöglicht eine Analyse des Status quo, der

Vergangenheit und ein Nachdenken über die Zukunft und mögliche Schlussfolgerungen für individuelle Aktionspläne.

Menschen sollten auf der Grundlage des aktuellen Zustands, vergangener Handlungen und des Denkens an die Zukunft motiviert werden. Das ist wichtig, denn nur ein klarer Blick auf Erwartungen, Optionen, Chancen, aber auch Risiken ermöglicht eine Planung. Das spätere Leben und die Erwartungen, wie man im Alter leben möchte, gehören zu den besonderen konkreten Lebensumständen in verschiedenen Lebensbereichen.

Das Dokument enthält ein Bewertungsinstrument, das den Rahmen für die Selbstreflexion und Selbstbewertung auf der Online-Plattform www.senquality.eu vorgibt, aber die Methodik kann auch von Experten verwendet werden, wenn sie Menschen in Veränderungssituationen unterstützen.

Auf der Grundlage des in diesem Dokument beschriebenen Rahmens wird es bereichsspezifische Ansätze und Inhalte geben. Die Selbstreflexion wird durch bereichsspezifische Fragen und Szenarien angeregt, die zu einem erhöhten Bewusstsein, aber auch zu einem konkreten Aktionsplan für das spätere Leben führen.

2. Theoretischer Rahmen

Dieses Kapitel soll den theoretischen Hintergrund darstellen, der die Grundlage für die Schaffung eines methodischen Rahmens bildet. Das Kapitel enthält den theoretischen Hintergrund zu Selbstreflexion, Selbsteinschätzung, Zielsetzung, Lösungsfindung zur Zielerreichung und Vorbereitung auf das spätere Leben.

2.1. Selbstreflexion

Selbstreflexion ist ein bewusster und systematischer Prozess des Nachdenkens über sich selbst, die eigenen Eigenschaften, den Zustand und die Ziele, der auf verschiedenen Ebenen stattfindet (Brock, 2015). Die oberflächliche Selbstreflexion umfasst das Nachdenken über die eigenen Handlungen, während sich die tiefe Selbstreflexion auf das Nachdenken über die Hebel des Handelns bezieht und sich in erster Linie auf Motive, Gefühle, Werte und Überzeugungen konzentriert. Sie ist ein innerer Dialog, ein Blick in sich selbst, eine Suche nach Antworten auf die Fragen, die man sich stellt: Was war da los? Wie verstehe ich die gesammelten Fakten? Kann ich die Fakten anders verstehen? Wie will ich das Wissen in mir nutzen? (Rupnik, et al, 2018).

Selbstreflexion ist die Fähigkeit, die eigenen konkreten Erfahrungen, Verhaltensweisen und Prozesse zu analysieren und daraus Schlussfolgerungen für das eigene Handeln in der Zukunft zu ziehen.

Die Selbstreflexion ist ein systematischer und tiefgreifender Prozess der Selbstbefragung und Selbsterkenntnis des Einzelnen. Dabei stellt sich der Einzelne Fragen wie: Was ist für mich wichtig? Woran glaube ich? Was steuert mein Handeln? Wie kompetent bin ich in diesem Bereich? Wie wirken sich die Verhaltensweisen auf die Umwelt aus?

Wenn sich die Selbstreflexion auf die Selbsteinschätzung konzentriert, wird sie zur Selbsteinschätzung, z. B.: Wie kompetent bin ich? Wo sind meine Stärken, wo sind meine Schwächen? (Rolfe et al., 2001).

Wir führen nun offene, halbstrukturierte und strukturierte Selbstreflexion durch. Die strukturierte Selbstreflexion findet entlang einer Reihe von offenen Fragen und Aussagen statt. Wenn die Antworten auf diese Fragen und Aussagen auf einer Skala bewertet werden, geht die Selbstreflexion in eine Selbsteinschätzung über (Rupnik et al., 2018).

Die Reflexionsspirale der Selbstreflexion umfasst die folgenden Schritte (Admiraal & Wubbels, 2005):

1. **Konkrete Erfahrung.** Der Einzelne formt in seinem Kopf eine konkrete Erfahrung/ein konkretes Verhalten aus der Vergangenheit.
2. **Rückblick.** Die Person analysiert ihre vergangenen Erfahrungen/Verhaltensweisen. Eine Person blickt auf die Vergangenheit zurück und stellt Fragen wie:
 - Was wollte ich? Was wollten andere?
 - Was habe ich getan? Was haben andere getan?
 - Wie habe ich gedacht? Wie haben andere gedacht?
 - Was habe ich erlebt? Was haben andere erlebt?
3. **Entwicklung grundlegender Einsichten und eines Verständnisses der aktuellen Situation** im Bereich der Identifizierung von Erfahrungen/Verhaltensweisen. Eine Person stellt sich Fragen wie:
 - Wie ist mein derzeitiger Zustand?
 - Was ist für mich wichtig?

4. **Suche nach neuen Lösungen in dem ermittelten Bereich.** Die Grundlage für die Suche nach neuen Lösungen ist eine Analyse der Vergangenheit und der aktuellen Situation. Der Einzelne stellt Fragen wie:
 - Wie könnte ich sonst mit einer konkreten Erfahrung arbeiten?
 - Was sind die möglichen Lösungen?
 - Wie würden Sie die Erkenntnisse in Zukunft nutzen?
 - Was sind die Schwächen und Stärken der einzelnen Lösungen?
 - Wie werde ich mich in Zukunft verhalten?
5. **Testen der gewählten Lösung in einer neuen Situation.**

Referenzen und weiterführende Literatur

Admiraal, W. & Wubbels, T. (2005). Mehrere Stimmen, mehrere Realitäten, welche Wahrheit? Wie Lehramtsstudenten lernen, in verschiedenen Paradigmen zu reflektieren. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 11(3), 315-329.

Brock, A. (2015). *Was ist Reflexion und reflektierende Praxis?* V: Brock, A. (ur). The Early Years Reflective Practice Handbook. London und New York: Routledge.

Rolfe, G., Freshwater, D. und Jasper, M. (2001). *Kritische Reflexion in der Krankenpflege und in den helfenden Berufen: ein Benutzerhandbuch*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Rupnik Vec, T., Gros, V., Mikeln, V. & Drnovšek, M. (2018). *Spodbujanje razvoja veščin kritičnega mišljenja s formativnim spremljanjem*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za Šolstvo.

Selbsteinschätzung

Die Selbstbewertung ist ein komplexer Prozess, der aus mehreren Schritten und Phasen besteht. Yan und Brown (2017) definierten Selbsteinschätzung als einen Prozess, in dem Individuen Informationen über ihre Leistung sammeln und die Qualität dieses Prozesses und ihrer Leistungen anhand bestimmter Kriterien bewerten und reflektieren. Eva und Regehr (2008) definieren Selbsteinschätzung als die Fähigkeit einer Person, ihre Ergebnisse zu bewerten und ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihr Verständnis in einem bestimmten Bereich zu beurteilen.

Die neuesten Erkenntnisse beruhen auf der Tatsache, dass das Selbstwertgefühl eine wichtige Fähigkeit eines Individuums ist, mit der es sein Verhalten steuert. Dieses Verhalten wird dann in den verschiedenen Phasen des Lern- und Selbstreflexionsprozesses reguliert. Vor der Durchführung einer Selbsteinschätzung ist es wichtig, dass der Einzelne versteht, welche Kriterien er für die Selbsteinschätzung verwenden soll.

Die Selbstbeurteilung kann in 3 Phasen unterteilt werden:

1. **Vorbereitungsphase:** In dieser Phase versuchen wir, unsere persönlichen, internen und umweltbezogenen, externen Ressourcen zu finden und zu identifizieren, um das gewünschte Ziel zu erreichen.
2. **Umsetzungsphase:** In dieser Phase überwachen wir unser Verhalten, um sicherzustellen, dass unsere Strategien richtig sind, um das Ziel zu erreichen.
3. **Bewertungsphase:** In dieser Phase können wir unsere Werte, Stärken und Schwächen ermitteln. Außerdem können wir beurteilen, ob die Wahl der Ziele und der Strategie zur Erreichung des Ziels richtig ist.

Referenzen und weiterführende Literatur

Yan, Z., & Brown, G. T. (2017). Ein zyklischer Selbsteinschätzungsprozess: Towards a model of how students engage in self-assessment. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42(8), 1247-1262.

Eva, K. W., & Regehr, G. (2008). "Ich werde nie Profifußball spielen" und andere Trugschlüsse der Selbsteinschätzung. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 28(1), 14-19.

2.2. Ziele setzen und Lösungen finden

Ziele gehören zu jedem Aspekt des Lebens und geben ein Gefühl der Orientierung, Motivation, einen klaren Fokus und verdeutlichen die Bedeutung (Meyer, 2003). Die Zielsetzungstheorie von Locke und Latham zeigte, dass klare Ziele und angemessenes Feedback Menschen motivieren. Sie behaupteten, dass die Arbeit auf ein Ziel hin auch eine wichtige Quelle der Motivation ist, was wiederum die Leistung verbessert (Locke & Latham, 2002).

Nach Locke und Latham können fünf Ziele und Grundsätze die Erfolgsaussichten verbessern (Locke & Latham, 2002):

- Klarheit
- Herausforderung
- Selbstverpflichtung
- Rückmeldung
- Komplexität der Aufgabe.

Ein SMART-Ziel wird als Leitfaden für die Zielsetzung verwendet. SMART ist ein Akronym, das für Spezifisch, Messbar, **Erreichbar**, Realistisch und Terminiert steht. Ein SMART-Ziel umfasst also alle diese Kriterien, um Ihre Bemühungen zu bündeln und die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass Sie Ihr Ziel erreichen.

SMART-Ziele sind Aussagen über die wichtigen Ergebnisse, die man erreichen will, und sind so konzipiert, dass sie ein klares und gegenseitiges Verständnis darüber fördern, was das erwartete Leistungsniveau und eine erfolgreiche berufliche Entwicklung ausmacht.

Die SMART-Kriterien sind (MindTools, 2021):

- S - Spezifisch: Was soll erreicht werden? Welche Maßnahmen werden Sie ergreifen?
- M - Messbar: Mit welchen Daten wird das Ziel gemessen? (Wie viel? Wie gut?)
- A - Erreichbar: Ist das Ziel machbar? Verfügen Sie über die notwendigen Fähigkeiten und Ressourcen?
- R - Relevant: Inwiefern steht das Ziel im Einklang mit weiter gefassten Zielen? Warum ist das Ergebnis wichtig?
- T - Zeitgebunden: Welcher Zeitrahmen ist für die Erreichung des Ziels vorgesehen?

Für die gesetzten Ziele müssen geeignete Lösungen gefunden werden, die deren Erreichung gewährleisten. Die Strategie zur Problemlösung und Zielsetzung umfasst diese Schritte:

- Präzise Festlegung des Ziels
- Erstellung einer Liste mit allen möglichen Lösungen zur Erreichung des Ziels
- Bewertung der Vor- und Nachteile der einzelnen Lösungen
- Auswahl der besten Lösungen
- Ausarbeitung von Aktionsplänen und Umsetzung von Lösungen
- Überprüfung der Zielerreichung.

Ein Aktionsplan ist ein Dokument, in dem die Aufgaben aufgeführt sind, die man erledigen muss, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Sobald Ziele festgelegt sind, ist es notwendig,:

- Erstellen Sie eine Liste von Aktionen
- Einen Zeitplan festlegen
- Entwickelte Ressourcen
- Überwachen Sie den Fortschritt.

Mit einem Aktionsplan muss definiert werden: Was? (Aktionsschritte), Wer? (Verantwortliche), Ressourcen? (Was wird benötigt), Wann? (Zeitplan).

Dieser Inhalt wird in Kapitel 3 ausführlicher dargestellt. Tipps für den Planungsprozess in Ein praktischer Leitfaden für die Vorbereitung auf das spätere Leben in verschiedenen Bereichen.

Referenzen und weiterführende Literatur

Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002). Der Aufbau einer praktisch nützlichen Theorie der Zielsetzung und Aufgabenmotivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

Meyer, P.J. (2003). *Einstellung ist alles: Wenn Sie über sich hinauswachsen wollen*. Texas: Meyer Resource Group.

MindTools (2021). SMART-Ziele: Wie Sie Ihre Ziele erreichbar machen. Verfügbar unter: <https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>

2.3. Vorbereitung und Planung für das spätere Leben

Die Vorbereitung auf das spätere Leben hängt von der spezifischen Lebenssituation des Einzelnen ab und wird von persönlichen Vorstellungen, Wünschen, Werten, Erwartungen und Ängsten darüber beeinflusst, wie er seinen Lebensabend verbringen möchte. Nur ein umfassendes Nachdenken und Reflektieren über die Zukunft gewährleistet angemessene Aktivitäten, die das Erreichen von Zielen sicherstellen.

Bei der Vorbereitung auf das spätere Leben muss der Einzelne auf der Grundlage der aktuellen Situation, der vergangenen Erfahrungen und der Überlegungen zur Zukunft motiviert werden. Dies ist wichtig, denn nur ein klarer Blick auf die Erwartungen, Möglichkeiten, Chancen und auch Gefahren ermöglicht eine angemessene Planung. Das Alter und die Erwartungen, wie der Einzelne in dieser Zeit leben möchte, werden in seine Situation in jedem Bereich einbezogen.

Bevor eine Person die Planung ihres späteren Lebens festlegt, muss sie sich darüber im Klaren sein, warum sie sich auf ihr späteres Leben vorbereiten will und welche Träume und Visionen sie für ihr Alter hat. Interessen, Träume und Visionen motivieren ihn dazu, seine Lebensplanung zu verwirklichen.

Referenzen und weiterführende Literatur

Kornadt, A. & Rothermund, K. (2014). Vorbereitung auf das Alter in verschiedenen Lebensbereichen: Dimensionen und Altersunterschiede. *International Journal of Behavioral Development*, 38(3), 228-38, doi:10.1177/0165025413512065.

Preston, C., Drydak, N. Forwood, S., Ellen-Hughes, S. & Burch, S. (2018). *Planen und Vorbereiten auf das spätere Leben*. London: Center for Ageing Better. Verfügbar unter: <https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-09/Planning-and-preparing-for-later-life-research-report.pdf>
Rowe, J. W. & Kahn, R. (1998). *Successful Aging*. New York: Random House.

3. Methodischer Rahmen - Selbstreflexion und Bewertung des späteren Lebens

Dieses Kapitel umfasst das Konzept der Bewertung der Vorbereitung und Planung des späteren Lebens, das auf der Grundlage eines theoretischen Rahmens entwickelt wurde.

Das Konzept basiert auf der Selbstreflexion, bei der der Einzelne anhand von Fragen seine aktuelle Situation, vergangene Erfahrungen und Handlungen analysiert und selbst bewertet, was ihn dazu bringt, über die Zukunft nachzudenken.

Auf der Grundlage von Selbstreflexion und Selbsteinschätzung nimmt die Person eine Bewertung gemäß den festgelegten Stufen vor. Es folgt eine Selbstreflexion über die Zukunft, die Festlegung von Zielen, die Definition und Auswahl von Lösungen. Schließlich wird ein Aktionsplan für die Zukunft erstellt.

Jeder Schritt enthält detailliertere Anweisungen, die jeder Partner bei der Formulierung des Konzepts in seinem/ihrer Bereich(en) befolgt (Ansatzpunkte, Fragen, Beispiele, Lösungen, Empfehlungen, ...). Jeder Partner sollte bei der Formulierung von Fragen zur Selbstreflexion und Selbsteinschätzung in erster Linie den theoretischen Hintergrund berücksichtigen. Jeder Bereich sollte so breit wie möglich angelegt sein, um in allen europäischen Ländern übertragbar und nutzbar zu sein.

Alle nachstehenden quantitativen Messskalen müssen eine 5-Punkte-Skala aufweisen.

3.1. Konzept

Das Konzept zur Bewertung der Vorbereitung und Planung des späteren Lebens umfasst die folgenden 5 Schritte:

1. Einführung

In diesem ersten Schritt¹ lernt der Einzelne die allgemeine Bedeutung der Vorbereitung auf das spätere Leben und der Planung für das spätere Leben kennen. Die im Leitfaden vorbereiteten Ansatzpunkte werden vorgestellt. Der Einzelne lernt die verschiedenen Bereiche der Vorbereitung auf das spätere Leben kennen, in denen er sein Alter planen kann. Dabei beantwortet der Einzelne verschiedene allgemeine Fragen:

- **Warum ist die Vorbereitung auf das spätere Leben wichtig?**

¹Der erste Schritt gilt für alle Bereiche. Daher wird er am Ende gebildet, wenn alle Partner ein Konzept für ihren Bereich erstellt haben.

Eine Person schätzte die Bedeutung der Vorbereitung auf das spätere Leben anhand einer selbstreflexiven Frage selbst ein. Es wird die quantitative Methode verwendet.

Beispiel:

Wie wichtig ist die Vorbereitung auf das spätere Leben für mich?*				
1	2	3	4	5

**Legende:*

- Wichtigkeit: 1- völlig irrelevant, 5- völlig wichtig

Beispiel:

Warum ist die Vorbereitung auf das spätere Leben für mich wichtig?

Grund	Auswahl*
Grund 1	
Grund 2	X
Grund 3	
...	

*Legende: *Mehrere Antworten sind möglich*

- **Warum ist die Planung für das spätere Leben wichtig?**

Eine Person schätzt die Bedeutung der Planung für das spätere Leben auf der Grundlage einer selbstreflexiven Frage selbst ein. Es wird die quantitative Methode verwendet.

Beispiel:

Wie wichtig ist die Planung für das spätere Leben für mich?*				
1	2	3	4	5

**Legende:*

- Wichtigkeit: 1- völlig irrelevant, 5- völlig wichtig

und

Beispiel:

Warum ist die Vorbereitung auf das spätere Leben für mich wichtig?

Grund	Auswahl*
Grund 1	
Grund 2	X
Grund 3	
...	

*Legende: *Mehrere Antworten sind möglich*

- **Was sind meine Interessen?**

Der/die Einzelne reflektiert seine/ihre **Interessen** selbst **und** stellt sich Fragen wie: Woran bin ich interessiert? Was inspiriert mich? Wie hängen meine Interessen mit der Planung des späteren Lebens zusammen?

Die Person schreibt ihre Antworten auf die gestellten Fragen auf. Die Fenster für die Erstellung der Antworten werden auf der Webplattform eingerichtet. Da es sich um einen qualitativen methodischen Ansatz handelt, ist es für den Betrieb der Plattform notwendig, die Möglichkeit der Analyse der Ergebnisse durch Kodierung zu schaffen und zu bestimmen.

Beispiel:

<i>Fragen</i>	<i>Text</i>
<i>Woran bin ich interessiert?</i>	
<i>Was inspiriert mich?</i>	
<i>Wie hängen meine Interessen mit der Planung des späteren Lebens zusammen?</i>	

- **Meine Vision von der Zukunft**

Der Einzelne fährt fort, seine **Vision** selbst zu reflektieren². Eine Vision ist wichtig für die richtige Zielsetzung, da sie einen breiteren Rahmen für die Zukunft bietet. Bei der Entwicklung einer Vision stellt sich der Einzelne Fragen wie: Was ist meine Vision vom Alter? Was brauche ich, um meine Vision zu verwirklichen?

Die Person schreibt ihre Antworten auf die gestellten Fragen auf. Die Fenster für die Erstellung der Antworten werden auf der Webplattform eingerichtet. Da es sich um einen qualitativen methodischen Ansatz handelt, ist es für den Betrieb der Plattform notwendig, die Möglichkeit der Analyse der Ergebnisse durch Kodierung zu schaffen und zu bestimmen.

Beispiel:

<i>Fragen</i>	<i>Text</i>
<i>Was ist meine Vision vom Alter?</i>	

² Eine Vision ist eine kraftvolle, dynamische Darstellung dessen, was sich ein Mensch für die Zukunft wünscht. Sie ist ein Bild der Zukunft mit Wurzeln in der Gegenwart. Die Vision ist ein Blick in die Zukunft, auf eine machbare, glaubwürdige, erwünschte positive Zukunft, auf einen Zustand, der besser ist als der gegenwärtige Zustand.

Eine Vision ist ein Akt oder eine Kraft der Vorwegnahme dessen, was sein wird oder sein kann. Eine Vision gibt unserem Leben eine Richtung und einen Ausblick, damit unsere Ziele und Absichten Wirklichkeit werden.

<i>Was brauche ich, um meine Vision zu verwirklichen?</i>	
---	--

- **Was sind meine Ziele?**

Der Einzelne setzt sich einige **allgemeine Ziele** für das Alter. Dabei wird ihm/ihr die Frage gestellt: Was sind meine allgemeinen Ziele für das spätere Leben?

Die Person schreibt ihre Antworten auf die gestellten Fragen auf. Die Fenster für die Erstellung der Antworten werden auf der Webplattform eingerichtet. Da es sich um einen qualitativen methodischen Ansatz handelt, ist es für den Betrieb der Plattform notwendig, die Möglichkeit der Analyse der Ergebnisse durch Kodierung zu schaffen und zu bestimmen.

<i>Beispiel:</i>	
<i>Fragen</i>	
<i>Was sind meine allgemeinen Ziele für das spätere Leben?</i>	

Nachdem die Person die oben aufgeführten allgemeinen Fragen beantwortet hat, folgt eine Präsentation der Bereiche. Die Person wählt den Bereich aus, an dem sie arbeiten möchte. Der Inhalt jedes Bereichs wird mit Text, Bildern, Grafiken, Videos usw. präsentiert.

2. Identifikation

In diesem Schritt lernt die Person den ausgewählten Bereich kennen und beurteilt ihren aktuellen Zustand. Der Bereich wird der Person, ausgehend vom Ausgangspunkt im Leitfaden, vorgestellt.

Eine Person kennt sich in einigen Bereichen gut aus, in anderen nicht so gut. Er/sie hat bereits Erfahrung in einigen Bereichen und hat bestimmte Aktivitäten und Praktiken durchgeführt. Er/sie hat bereits Aktivitäten in einigen Bereichen durchgeführt, war sich dessen aber nicht bewusst. Dieser Schritt wird dem Einzelnen helfen, herauszufinden, an welchen Bereichen er/sie in Zukunft noch arbeiten muss.

Der Einzelne findet heraus, was für einen Bereich charakteristisch ist, welches die Schlüsselbereiche sind, wie gut er ihn kennt und versteht und wie seine aktuelle Situation ist. Er/sie beantwortet spezifische Fragen nach verschiedenen Merkmalen, wobei die quantitative Methode der Auswertung der Antworten verwendet wird.

Die Fragen zur Selbstreflexion über den aktuellen Stand des ausgewählten Bereichs sollten sich in erster Linie darauf konzentrieren, die individuellen Merkmale in Bezug auf den Bereich und die Person im Hinblick auf die Vorbereitung auf das spätere Leben zu ermitteln.

<p><i>Zusätzliche Anweisungen:</i></p> <p><i>Im Folgenden finden Sie eine Anleitung zur Formulierung von Fragen und ein Beispiel für Fragen mit einer Bewertungsskala. Die Anzahl der Fragen sollte aufgrund des Umfangs, der Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse und der anschließenden Analyse der Ergebnisse auf</i></p>
--

15 Fragen begrenzt werden. Die Anzahl der Fragen sollte je nach Umfang und Bedarf der Analyse jedes Bereichs angepasst werden. Wenn der Bereich mehrere Unterbereiche oder Bereiche hat, werden etwa 5 Fragen pro individuellem Unterbereich gebildet (Beispiel: ausgewählter Bereich → 3 Unterbereiche → 5 Fragen pro Unterbereich → (15 endgültige Fragen innerhalb des Bereichs).

Im folgenden Beispiel werden nur einige mögliche Merkmale aufgeführt. Wenn der Partner ein anderes Merkmal oder eine andere Frage angibt, wählt er/sie die am besten geeignete Bewertungsskala.

Beispiel:

Charakteristisch	Frage (Beispiel für mögliche Fragen)	Messskala*				
		1	2	3	4	5
Bedeutung	Wie wichtig ist ein Bereich?					
Wissen/ Verstehen	Wie gut kennen Sie den Bereich?					
Entwicklung	Wie ist der Bereich in Ihrem Fall aufgebaut?					
Zufriedenstellung	Wie zufrieden sind Sie mit dem Bereich?					
Tätigkeit	Wie aktiv sind Sie in dem Bereich?					
Angemessenheit der Ressourcen	Über welche Ressourcen verfügen Sie derzeit in diesem Bereich?					
...	...					
...	...					
...	...					

*Legende:

- Wichtigkeit: 1-völlig unwichtig, 5-völlig wichtig
- Wissen/Verständnis: 1- völlig unangemessen, 5- völlig angemessen
- Zufrieden: 1-Völlig unzufrieden, 5-Völlig zufrieden
- Entwicklung: 1-vollständig unerschlossen, 5-vollständig erschlossen
- Aktivität: 1-völlig inaktiv, 5-völlig aktiv
- Verfügbarkeit von Ressourcen: 1-ganz und gar nicht ausreichend, 5-vollkommen ausreichend
- ... (weitere Antwortmöglichkeiten für das neu hinzugefügte Merkmal)

3. Beschreibung

In diesem Schritt reflektiert und bewertet der Einzelne seine Vergangenheit, seine früheren Erfahrungen und Handlungen in dem gewählten Bereich selbst. Dabei beschreibt er/sie detailliert, was er/sie in einem bestimmten Bereich bereits getan hat, auf welche Weise und mit welchen Ergebnissen.

Er/sie beantwortet spezifische Fragen nach verschiedenen Merkmalen, wobei die quantitative Methode der Auswertung der Antworten verwendet wird.

Die Fragen zur Selbstreflexion über die Vergangenheit des ausgewählten Bereichs sollten sich in erster Linie darauf konzentrieren, die individuellen Merkmale in Bezug auf den Bereich und die Person im Hinblick auf die Vorbereitung auf das spätere Leben zu ermitteln.

Zusätzliche Anweisungen:

Im Folgenden finden Sie eine Anleitung zur Formulierung von Fragen und ein Beispiel für Fragen mit einer Bewertungsskala. Die Anzahl der Fragen sollte aufgrund des Umfangs, der Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse und der anschließenden Analyse der Ergebnisse auf 10 Fragen begrenzt werden. Die Anzahl der Fragen sollte je nach Umfang und Bedarf der Analyse jedes Bereichs angepasst werden. In diesem Fall werden nur einige mögliche Merkmale aufgeführt. Wenn der Partner ein anderes Merkmal oder eine andere Frage aufnimmt, wählt er/sie die am besten geeignete Bewertungsskala.

Bei der Gestaltung von Merkmalen sollten sie sich auf die bisherigen Erfahrungen des Einzelnen in dem Bereich konzentrieren.

Beispiel:

Charakteristisch	Frage (Beispiel für mögliche Fragen)	Messskala*				
		1	2	3	4	5
Bedeutung	Wie wichtig sind Ihre bisherigen Aktivitäten für den aktuellen Stand des Bereichs?					
Bedeutung	Wie wichtig sind Ihre bisherigen Aktivitäten für die Zukunft des Bereichs?					
Zufriedenstellung	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer bisherigen Tätigkeit in diesem Bereich?					
Zufriedenstellung	...					
Tätigkeit	Wie aktiv waren Sie in der Vergangenheit in dem Bereich?					
Tätigkeit	...					
Ressourcen	Wie hoch war in der Vergangenheit die Verfügbarkeit Ihrer Ressourcen in dem Bereich?					
Ressourcen	...					
...	...					
...	...					
...	...					

***Legende:**

- Wichtigkeit: 1-völlig irrelevant, 5-völlig relevant
- Zufrieden: 1-vollkommen unzufrieden, 5-vollkommen zufrieden
- Aktivität: 1-völlig inaktiv, 5-völlig aktiv
- Verfügbarkeit von Ressourcen: 1-vollkommen unzureichend, 5-vollkommen ausreichend
- ... (weitere Antwortmöglichkeiten für das neu hinzugefügte Merkmal)

4. Bewertung

In diesem Schritt wird eine Person auf der Grundlage der Ergebnisse aus den **Schritten 2 und 3** bewertet. Die Bewertung des Bereichs wird sowohl von der aktuellen Situation als auch von früheren Erfahrungen beeinflusst und bestimmt. Die Bewertung liefert eine Antwort darauf, wie stark die Bereiche bei der Person ausgeprägt ist. Es werden 5 Stufen verwendet. Das Ergebnis in jeder Stufe hängt von der Durchschnittsnote der 2. und 3. Stufe ab. Das konkrete Verfahren zur Berechnung des Ergebnisses wird nach der Erstellung der Bereiche mit den Partnern festgelegt.

Im Folgenden wird die Bewertung auf fünf Ebenen dargestellt.

Zusätzliche Anweisungen:		
<i>Im Folgenden finden Sie eine Anleitung zur Erstellung von Ebenen. Jeder Partner beschreibt detailliert Stufen von 1 bis 5 für seinen Bereich. Stufe 1 bedeutet die schlechteste und Stufe 5 die beste Bewertung des Entwicklungsstandes des Bereichs. Die Beschreibung jeder Stufe sollte zwischen 500 und 700 Zeichen lang sein.</i>		
<i>Beispiel:</i>		
Ebene	Ergebnis	Beschreibung des Levels
Stufe 1		<i>Detaillierte Beschreibung des Niveaus (Bedeutung, Entwicklung, Zufriedenheit, Aktivitäten, Verfügbarkeit von Ressourcen und/oder andere Merkmale) des Bereichs.</i>
Stufe 2		<i>Detaillierte Beschreibung des Niveaus (Bedeutung, Entwicklung, Zufriedenheit, Aktivitäten, Verfügbarkeit von Ressourcen und/oder andere Merkmale) des Bereichs.</i>
Stufe 3	X	<i>Detaillierte Beschreibung des Niveaus (Bedeutung, Entwicklung, Zufriedenheit, Aktivitäten, Verfügbarkeit von Ressourcen und/oder andere Merkmale) des Bereichs.</i>
Stufe 4		<i>Detaillierte Beschreibung des Niveaus (Bedeutung, Entwicklung, Zufriedenheit, Aktivitäten, Verfügbarkeit von Ressourcen und/oder andere Merkmale) des Bereichs.</i>
Stufe 5		<i>Detaillierte Beschreibung des Niveaus (Bedeutung, Entwicklung, Zufriedenheit, Aktivitäten, Verfügbarkeit von Ressourcen und/oder andere Merkmale) des Bereichs.</i>

5. Aktivierung

Grundlage ist in diesem Schritt das Einschätzungsniveau aus **Schritt 4**, das auf der Basis der Selbstreflexion der aktuellen Situation und der bisherigen Erfahrungen gebildet wurde.

Der Einzelne reflektiert selbst über sein zukunftsorientiertes Wissen und seine Bewertung des Bereichs. Dabei ist es wichtig, herauszufinden, was er/sie in dem Bereich weiß und was er/sie in Zukunft tun kann. Danach folgt die Konzeption und die Festlegung von Zielen, die

die Grundlage für die Definition und Auswahl von Lösungen bilden. Schließlich erstellt er/sie einen Aktionsplan für die Zukunft.

Für die Selbstreflexion der Zukunft werden spezifische Fragen gestellt, wie zum Beispiel:

- Wie wichtig ist die Entwicklung des Bereichs in der Zukunft?

Die Daten werden mit einer quantitativen Methode erhoben.

Zusätzliche Anweisungen:

Nachstehend finden Sie ein Beispiel für eine Frage zur Bewertung eines Bereichs in der Zukunft. Die Frage ist für alle Bereiche gleich.

Beispiel:

Wie wichtig wird der Bereich wohl in Zukunft sein?*				
1	2	3	4	5

**Legende:*

- Wichtigkeit: 1- völlig irrelevant, 5- völlig relevant

- Welche Aufgaben, Aktivitäten und Ressourcen werde ich haben?

Um einen Bereich in der Zukunft zu entwickeln, muss eine Person bestimmte Aktivitäten durchführen und sich mit den notwendigen Ressourcen ausstatten. Zu diesem Zweck sollte der Einzelne seine **Rolle, die Durchführung von Aktivitäten und die Ressourcen** in der Zukunft bewerten. Zur Datenerhebung wird eine quantitative Methode verwendet.

Zusätzliche Anweisungen:

*Die folgende Tabelle zeigt ein Beispiel für die Gestaltung von **Rollen, Aktivitäten und Ressourcen** in der Zukunft. Die ersten drei Fragen sind für alle Bereiche gleich. Ein Partner kann bei der Gestaltung seines Bereichs ein paar weitere Fragen hinzufügen, aber nicht mehr als drei.*

Beispiel:

Stellungnahme	Messskala*				
	1	2	3	4	5
<i>In Zukunft werde ich eine aktive Rolle bei der Entwicklung des Bereichs übernehmen müssen.</i>					
<i>In Zukunft werde ich Aktivitäten und Aufgaben zur Entwicklung des Bereichs durchführen müssen.</i>					
<i>In Zukunft wird der Bereich angemessene Ressourcen benötigen.</i>					
...					

**Legende:*

- 1-ganz und gar nicht einverstanden, 5-ganz und gar nicht einverstanden

Es folgen Zielsetzung, Aktionsplan und Motivation:

- Zielsetzung und Aktionsplan

Es folgt die Festlegung von Zielen und die Erstellung eines Aktionsplans. Eine Person setzt sich mehrere Ziele für einen Bereich. Die Gestaltung und Festlegung der Ziele sollte auf der SMART-Methode der Zielsetzung basieren. Sobald die Ziele festgelegt sind, wird ein Aktionsplan entwickelt, der Folgendes umfasst:

- Auswahl der Aktivitäten und Aufgaben (Was?)
- Ausführende von Aktivitäten und Aufgaben (Wer?)
- Zeitplan für die Aufgabe (Wann?)
- Erforderliche Ressourcen zur Erreichung des Ziels (Was wird benötigt?)

Eine Person kann mehrere Aktivitäten/Aufgaben, mehrere Ausführende (meistens sie selbst) und mehrere Ressourcen auswählen. Jede Tätigkeit muss zeitlich begrenzt sein. Eine quantitative Methode wird verwendet, um Ziele zu setzen und einen Aktionsplan zu erstellen.

Zusätzliche Anweisungen:

Jeder Partner geht von einer angemessenen Anzahl von Zielen aus und plant mögliche Aktivitäten/Aufgaben, Ausführende, Zeit und Ressourcen für jedes erstellte Ziel. Die folgende Tabelle zeigt ein Beispiel für die Planung von Zielen, Aktivitäten, Ausführenden, Zeit und Ressourcen.

Beispiel:

Zielsetzung und Aktionsplan

Ziel	Tätigkeit	Darsteller	Zeit	Ressource
Zielvorgabe 1	Tätigkeit 1	Ausführender 1	Zeitdefinition 1	Ressource 1
	Tätigkeit 2	1	Zeitdefinition 2	Ressource 2
	Tätigkeit 3	Darsteller 2	Zeitdefinition 3	Ressource 3
	...	Darsteller 3
Ziel 2	Tätigkeit 1	Ausführender 1	Zeitdefinition 1	Ressource 1
	Tätigkeit 2	1	Zeitdefinition 2	Ressource 2
	Tätigkeit 3	Darsteller 2	Zeitdefinition 3	Ressource 3
	...	Darsteller 3
Zielvorgabe 3	Tätigkeit 1	Ausführender 1	Zeitdefinition 1	Ressource 1
	Tätigkeit 2	1	Zeitdefinition 2	Ressource 2
	Tätigkeit 3	Darsteller 2	Zeitdefinition 3	Ressource 3
	...	Darsteller 3
...

- Motivation

Für das erfolgreiche Erreichen des Ziels und die Erfüllung des Aktionsplans ist auch die Motivation wichtig, die den Einzelnen zu lebenslanger Selbstreflexion und Selbsteinschätzung ermutigt und befähigt. Die Motivation sollte sich schrittweise von der

externen zur internen Motivation wandeln. *Für die Gestaltung der Motivationsfaktoren wird eine quantitative Methode verwendet.*

Zusätzliche Anweisungen:

Für jedes gesetzte Ziel sollten ein oder mehrere Motivationsanreize in Form von motivierenden Aussagen gegeben werden. Jeder Partner setzt einen oder mehrere Anreize für das gesetzte Ziel.

Beispiel:

Förderung der Motivation zur Vorbereitung und Planung für das spätere Leben

Ziel	Motivation
Zielvorgabe 1	Anreiz 1 Anreiz 2 ...
Ziel 2	Anreiz 1 Anreiz 2 ...
Zielvorgabe 3	Anreiz 1 Anreiz 2 ...
...	...

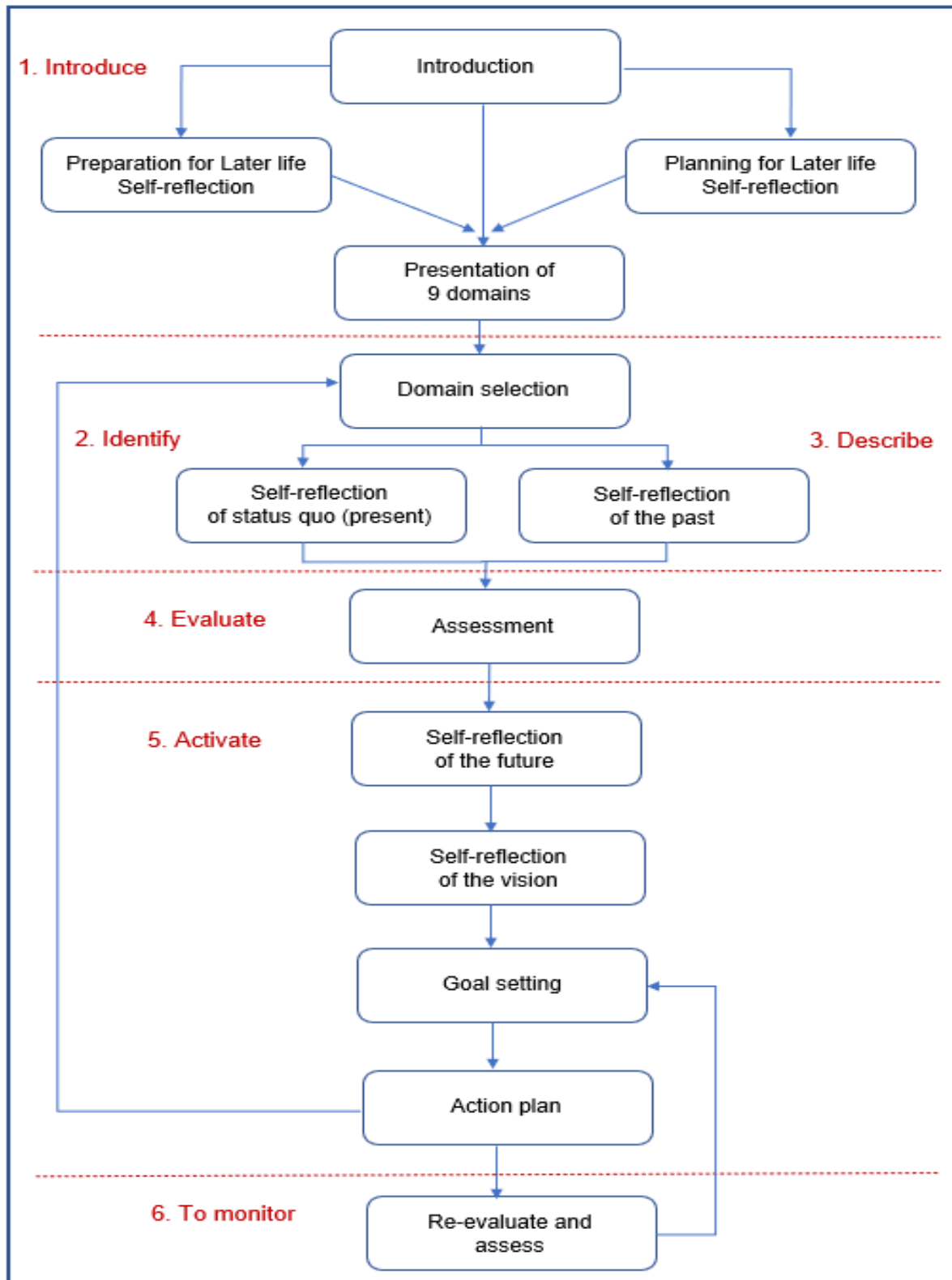
6. Kontrolle

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, ist es wichtig, ihre Verwirklichung zu überprüfen, wenn es notwendig ist, den Fortschritt ständig neu zu bewerten und zu beurteilen. Es bedarf der ständigen Aufrechterhaltung einer starken Motivation. Je näher das Ziel ist, desto stärker ist die Motivation, das Ziel zu erreichen.

In diesem Schritt werden Anpassungen an den Zielen und dem Aktionsplan vorgenommen, wenn die Ziele nicht vollständig erreicht werden. In einigen Fällen müssen die Betroffenen zu Schritt 2 zurückkehren und von vorne beginnen.

3.2. Konzeptuelles Modell

Auf der Grundlage des beschriebenen Konzepts haben wir ein konzeptionelles Modell entworfen, das in der folgenden Abbildung dargestellt ist.



4. Zusammenfassung

Insgesamt beschreibt das Dokument die Entwicklung eines Bewertungsinstrumentes - Rahmens. Das Konzept ist für eine Selbstreflexion auf der Grundlage von Fragen und Selbsteinschätzung konzipiert. Selbstreflexion ist eine Methode des inneren Dialogs, des fragebasierten Nachdenkens über sich selbst, ihre Eigenschaften, ihren Zustand, ihre Ziele und führt zu einer Selbsteinschätzung. Die Selbstreflexion ermöglicht eine Analyse des Status quo, der Vergangenheit und ein Nachdenken über die Zukunft und mögliche Schlussfolgerungen für individuelle Aktionspläne.

Das Dokument enthält ein Bewertungsinstrument, das den Rahmen für die Selbstreflexion und die Selbstbewertung auf der Online-Plattform (www.senquality.eu) vorgibt, aber die Methodik kann auch von Experten verwendet werden, wenn sie Personen in Veränderungssituationen unterstützen.

Das Konzept basiert auf der Selbstreflexion, bei der der Einzelne anhand von Fragen seine aktuelle Situation, vergangene Erfahrungen und Handlungen analysiert und selbst bewertet, was ihn dazu bringt, über die Zukunft nachzudenken.

Auf der Grundlage von Selbstreflexion und Selbsteinschätzung nimmt die Person eine Bewertung gemäß den festgelegten Stufen vor. Es folgt eine Selbstreflexion über die Zukunft, die Festlegung von Zielen, die Definition und Auswahl von Lösungen. Schließlich wird ein Aktionsplan für die Zukunft erstellt.

Das Konzept der Bewertung der Vorbereitung und Planung des späteren Lebens umfasst 5 Schritte:

1. **Die Einführung** ist ein Schritt, in dem der Einzelne die allgemeine Bedeutung der Vorbereitung auf das spätere Leben, die Planung für das spätere Leben und das Kennenlernen von Bereichen lernt.
2. **Identifizieren** ist der Schritt, in dem der Einzelne etwas über den ausgewählten Bereich erfährt und seinen aktuellen Zustand bewertet. Der Einzelne findet heraus, was für einen Bereich charakteristisch ist, welches die Schlüsselbereiche sind, wie gut er ihn kennt und versteht und wie seine aktuelle Situation ist. Er/sie beantwortet spezifische Fragen zu den verschiedenen Merkmalen.
3. **Beschreiben** ist ein Schritt, in dem der Einzelne sich selbst reflektiert und seine Vergangenheit, seine früheren Erfahrungen und Handlungen in dem gewählten Bereich selbst bewertet. Der Einzelne beschreibt im Detail, was er in einem bestimmten Bereich bereits getan hat, auf welche Weise und mit welchen Ergebnissen.
4. **Bewerten** ist der Schritt, in dem eine Person auf der Grundlage der Ergebnisse der Schritte 2 und 3 bewertet wird. Die Bewertung des Bereichs wird sowohl von der aktuellen Situation als auch von früheren Erfahrungen beeinflusst und bestimmt. Die Bewertung gibt Aufschluss darüber, wie stark der Bereich bei der Person ausgeprägt ist. Es werden 5 Stufen verwendet.
5. **Aktivieren** ist der Schritt, in dem der Einzelne sein zukunftsorientiertes Wissen und seine Bewertung des Bereichs selbst reflektiert. Dabei ist es wichtig, herauszufinden, was er/sie in dem Bereich weiß und was er/sie in Zukunft tun kann. Es folgt die Konzeption und die Festlegung von Zielen, die die Grundlage für die Definition und Auswahl von Lösungen bilden. Schließlich erstellt er/sie einen Aktionsplan für die Zukunft.
6. **Kontrolle** ist der letzte Schritt, in dem Anpassungen an den Zielen und dem Aktionsplan vorgenommen werden, wenn die Ziele nicht vollständig erreicht werden. In manchen Fällen muss der Einzelne zu Schritt 2 zurückkehren und neu beginnen.

Auf der Grundlage des Rahmens werden alle Partner Vorschläge und Inhalte für ihre jeweiligen Bereiche liefern. Die Selbstreflexion wird durch bereichsspezifische Fragen und Szenarien angeregt,

die zu einem erhöhten Bewusstsein, aber auch zu einem konkreten Aktionsplan für das spätere Leben führen.

Impressum

Dieses Dokument wurde von Alma Mater Europaea - ECM im Rahmen des Erasmus+ Projekts SenQuality, Proj. no: 2020-1-DE02-KA204-007435, erstellt.



"Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden."



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Bitte zitieren Sie wie folgt: "Assessment tool for later life planning - framework" des SenQuality-Projekts

Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Ökologisches Denken!



Überlegen Sie vor dem Druck von Verbreitungsmaterial, ob dies wirklich notwendig ist. Falls etwas gedruckt werden muss, lohnt es sich, darüber nachzudenken, wo es gedruckt werden soll (z. B. lokale Druckerei, umweltfreundliche Onlinedruckerei usw.), auf welcher Art von Papier (z. B. Recyclingpapier, Graspapier, andere Alternativen zum üblichen weißen Papier) und mit welchen Farben.

Lassen Sie uns unsere Umwelt schützen!