



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



Narzędzie oceny planowania późniejszego życia - ramy

active elders
well being



Opracowane przez Alma Mater Europaea - ECM

Listopad, 2021 r.

"Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, i Komisja nie może ponosić odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji."



Indeks

1. Wstęp	2
2. Ramy teoretyczne	4
2.1. Autorefleksja	4
2.2. Wyznaczanie celów i szukanie rozwiązań	6
2.3. Przygotowanie i planowanie na późniejsze życie	7
3. Ramy metodologiczne - autorefleksja i ocena późniejszego życia	8
3.1. Koncepcja	8
3.2. Model koncepcyjny	18
4. Podsumowanie	19
Nadruk	20

1. Wstęp

Przygotowanie do późniejszego życia zależy od indywidualnej, specyficznej sytuacji życiowej i jest napędzane przez osobiste koncepcje, nadzieje i obawy dotyczące tego, jak chce się przygotować i żyć w starości. Tylko kompleksowe myślenie i refleksja nad przyszłym życiem pozwalają na podjęcie odpowiednich działań, które pomogą osiągnąć indywidualne cele związane z pomyślnym starzeniem się. W projekcie SenQuality planujemy zatem opracowanie narzędzia oceny opartego na autorefleksji w dziewięciu różnych domenach życia:



Finanse



Nagłe i wyjątkowe okoliczności



Sprawność psychiczna i fizyczna



Mieszkanie



Wygląd i prezencja



Relacje społeczne



Zdrowie



Zajęcia rekreacyjne i styl życia



Praca i zatrudnienie.

W pierwszym kroku AMEU dokonała przeglądu istniejących już narzędzi oceny i refleksji oraz przeanalizowała odpowiednią metodologię.

Drugim działaniem było opracowanie narzędzia oceny - ramy. W tym kroku AMEU tworzy własną koncepcję, która jest przeznaczona do autorefleksji opartej na pytaniach i samoocenie. Autorefleksja jest metodą wewnętrznego dialogu, myślenia opartego na pytaniach o siebie, swoich cechach, stanie, celach i prowadzi do samooceny. Autorefleksja umożliwia analizę status-quo, przeszłości oraz refleksję nad przyszłością i ewentualne wnioski dla indywidualnych planów działania.

Ludzie powinni być motywowani w oparciu o stan obecny, działania w przeszłości oraz myślenie o przyszłości. Jest to ważne, ponieważ tylko jasny obraz oczekiwań, opcji, możliwości, a także ryzyka pozwala na planowanie. Późniejsze życie i oczekiwania dotyczące tego, jak chce się żyć, gdy się starzeje, są zawarte w konkretnych okolicznościach życiowych w różnych domenach życia.

W dokumencie przygotowano narzędzie oceny, które daje ramy do autorefleksji i samooceny na platformie internetowej www.senquality.eu, ale metodologia może być również wykorzystywana przez ekspertów, gdy oferują wsparcie osobom w sytuacji zmiany.

W oparciu o ramy opisane w niniejszym dokumencie, zostaną zastosowane podejścia i treści specyficzne dla danej dziedziny. Autorefleksja będzie stymulowana za pomocą pytań i scenariuszy specyficznych dla danej dziedziny, które prowadzą do zwiększenia świadomości, ale także do stworzenia konkretnego planu działania na późniejsze życie.

2. Ramy teoretyczne

Celem tego rozdziału jest przedstawienie tła teoretycznego, które jest podstawą do stworzenia ram metodologicznych. Rozdział zawiera tło teoretyczne dotyczące autorefleksji, samooceny, wyznaczania celów, znajdowania rozwiązań dla osiągnięcia celów oraz przygotowania do późniejszego życia.

2.1. Autorefleksja

Autorefleksja to celowy i systematyczny proces myślenia o sobie, swoich cechach, stanie, celach, który odbywa się na różnych poziomach (Brock, 2015). Autorefleksja powierzchowna obejmuje myślenie o własnych działaniach, natomiast autorefleksja głęboka odnosi się do myślenia o dźwigniach działań i skupia się przede wszystkim na motywach, emocjach, wartościach i przekonaniach. Jest to wewnętrzny dialog, spojrzenie w głąb siebie, poszukiwanie odpowiedzi na zadawane sobie pytania: Co się działo? Jak rozumiem zebrane fakty? Czy mogę rozumieć fakty inaczej? Jak wykorzystam tę wiedzę w sobie? (Rupnik, i in., 2018).

Autorefleksja to umiejętność analizowania własnych konkretnych doświadczeń, zachowań i procesów oraz wyciągania wniosków dla swoich działań w przyszłości.

Autorefleksja jest systematycznym i pogłębionym procesem stawiania sobie pytań i odkrywania siebie przez jednostkę. Dokonując tego procesu, jednostka zadaje sobie takie pytania jak: Co jest dla mnie ważne? W co wierzę? Co kieruje moimi działaniami? Na ile jestem w tym wykwalifikowany? Jak zachowania wpływają na otoczenie?

Gdy autorefleksja skupia się na samoocenie, zwraca się ku samoocenie, np: Jak bardzo jestem wykwalifikowany? Gdzie są moje mocne strony, gdzie są moje słabości? (Rolfe et al., 2001).

Obecnie mamy do czynienia z autorefleksją otwartą, częściowo ustrukturyzowaną i ustrukturyzowaną. Strukturyzowana autorefleksja przebiega wzdłuż serii otwartych pytań i stwierdzeń. Jeśli odpowiedzi na te pytania i stwierdzenia są oceniane na skali, autorefleksja przechodzi w samoocenę (Rupnik i in., 2018).

Spirala refleksji w autorefleksji obejmuje następujące kroki (Admiraal & Wubbels, 2005):

1. **Konkretne doświadczenie.** Jednostka tworzy w swoim umyśle konkretne doświadczenie/zachowanie z przeszłości.
2. **Spojrzenie wstecz.** Jednostka analizuje swoje przeszłe doświadczenia/zachowania. Jednostka patrzy wstecz na przeszłość i zadaje pytania takie jak:
 - Czego ja chciałem? Czego chcieli inni?
 - Co ja zrobiłem? Co zrobili inni?
 - Jak ja myślałem? Jak myśleli inni?
 - Czego ja doświadczałem? Czego doświadczali inni?
3. **Rozwijanie podstawowych spostrzeżeń i rozumienia aktualnej sytuacji** w zakresie identyfikacji doświadczeń/zachowań. Jednostka zadaje sobie pytania takie jak:
 - Jaki jest mój obecny stan?
 - Co jest dla mnie ważne?
4. **Poszukiwanie nowych rozwiązań w zidentyfikowanej dziedzinie.** Podstawą poszukiwania nowych rozwiązań jest analiza przeszłości i sytuacji obecnej. Jednostka zadaje pytania takie jak:
 - Jak inaczej mógłbym pracować w konkretnym doświadczeniu?
 - Jakie są możliwe rozwiązania?
 - Jak wykorzystałbyś te spostrzeżenia w przyszłości?
 - Jakie są słabe i mocne strony każdego z rozwiązań?

- Jak będę postępował w przyszłości?

5. Testowanie wybranego rozwiązania w nowej sytuacji.

Referencje i dalsze lektury

Admiraal, W. & Wubbels, T. (2005). Wiele głosów, wiele rzeczywistości, jaka prawda? Student teachers' learning to reflect in different paradigms. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 11(3), 315-329.

Brock, A. (2015). *Czym jest refleksja i praktyka refleksyjna?* V: Brock, A. (ur). The Early Years Reflective Practice Handbook. London and New York: Routledge.

Rolfe, G., Freshwater, D. i Jasper, M. (2001). *Critical reflection in nursing and the helping professions: a user's guide*. 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.

Samoocena

Samoocena to złożony proces oparty na kilku krokach, etapach. Yan i Brown (2017) zdefiniowali samoocenę jako proces, w którym jednostki zbierają informacje o swoich dokonaniach, oceniają i zastanawiają się nad jakością tego procesu i osiągnięć według określonych kryteriów. Eva i Regehr (2008) definiują samoocenę jako zdolność lub umiejętność jednostki do oceny swojego wyniku i dokonania oceny swojej wiedzy, umiejętności i zrozumienia w określonej dziedzinie.

Najnowsze ustalenia opierają się na fakcie, że poczucie własnej wartości jest ważną umiejętnością jednostki, za pomocą której kieruje ona swoim zachowaniem. Zachowanie to jest następnie regulowane na różnych etapach procesu uczenia się, autorefleksji. Przed przeprowadzeniem samooceny ważne jest, aby jednostka zrozumiała, jakie kryteria należy zastosować do samooceny.

Samoocenę można podzielić na 3 fazy:

1. **Faza przygotowania:** w tej fazie staramy się znaleźć i określić nasze zasoby osobiste, wewnętrzne i środowiskowe, zewnętrzne, aby osiągnąć zamierzony cel.
2. **Faza realizacji:** w tej fazie następnie monitorujemy nasze postępowanie, aby upewnić się, że nasze strategie są prawidłowe dla osiągnięcia celu.
3. **Faza oceny:** na tym etapie możemy następnie określić swoje wartości, mocne strony i braki. Dodatkowo możemy również ocenić poprawność wyboru celów i strategii ich realizacji.

Referencje i dalsze lektury

Yan, Z., & Brown, G. T. (2017). Cykliczny proces samooceny: 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). "I'll never play professional football" and other fallacies of self-assessment. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 28(1), 14-19.

2.2. Wyznaczanie celów i znajdowanie rozwiązań

Cele są częścią każdego aspektu życia i zapewniają poczucie kierunku, motywację, jasny punkt ciężkości i wyjaśniają znaczenie (Meyer, 2003). Teoria wyznaczania celów autorstwa Locke'a i Lathama wykazała, że jasne cele i odpowiednia informacja zwrotna motywują ludzi. Twierdzili oni, że praca na rzecz celu jest również głównym źródłem motywacji, co z kolei wpływa na poprawę wyników (Locke & Latham, 2002).

Według Locke'a i Lathmana pięć celów, zasad może zwiększyć szansę na sukces (Locke & Latham, 2002):

- Klarowność
- Wyzwanie
- Zobowiązanie
- Informacja zwrotna
- Złożoność zadania.

Cel SMART jest używany do pomocy w wyznaczaniu celów. SMART to akronim, który oznacza Konkretny, Mierzalny, Osiągalny, Realistyczny i Terminowy. Dlatego cel SMART zawiera wszystkie te kryteria, aby pomóc skoncentrować swoje wysiłki i zwiększyć szanse na osiągnięcie celu.

Cele SMART to deklaracje ważnych rezultatów, do których osiągnięcia dana osoba dąży i są zaprojektowane w taki sposób, aby wspierać jasne i wzajemne zrozumienie tego, co stanowi oczekiwany poziom wydajności i udany rozwój zawodowy.

Kryteria SMART to (MindTools, 2021):

- S - Specific: Co zostanie osiągnięte? Jakie działania podejmiesz?
- M - Measurable: Jakie dane pozwolą zmierzyć cel? (Ile? Jak dobrze?)
- A - Achievable: Czy cel jest możliwy do wykonania? Czy masz niezbędne umiejętności i zasoby?
- R - Relevant: W jaki sposób cel łączy się z szerszymi celami? Dlaczego wynik jest ważny?
- T - Time-bound: Jakie są ramy czasowe realizacji celu?

Dla wyznaczonych celów konieczne jest znalezienie odpowiednich rozwiązań, które zapewnią jego osiągnięcie. Strategia rozwiązywania problemów i wyznaczania celów obejmuje następujące kroki:

- Precyzyjne wyznaczanie celu
- Tworzenie listy wszystkich możliwych rozwiązań dla osiągnięcia celu
- Ocena zalet i wad każdego z rozwiązań
- Wybór najlepszych rozwiązań
- Projektowanie planów działania i wdrażanie rozwiązań
- Dokonanie przeglądu realizacji celu.

Plan działania to dokument, który określa zadania, jakie należy wykonać, aby osiągnąć wyznaczony cel. Po ustaleniu celów należy:

- Utwórz listę działań
- Ustalenie harmonogramu
- Zaprojektowane zasoby
- Monitoruj postępy.

Wraz z planem działania należy określić: Co (kroki działania), Kto (osoba odpowiedzialna), Zasoby? (Co jest potrzebne), Kiedy (Timeline).

Treści te zostały przedstawione bardziej szczegółowo w rozdziale 3. Wskazówki dotyczące procesu planowania w Praktyczny przewodnik dotyczący przygotowania do późniejszego życia w różnych domenach.

Referencje i dalsze lektury

Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002). Budowanie praktycznie użytecznej teorii wyznaczania celów i motywacji zadaniowej: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

Meyer, P.J. (2003). *Postawa jest wszystkim: jeśli chcesz odnieść sukces ponad miarę*. Texas: Meyer resource Group.

MindTools (2021). Cele SMART: Jak sprawić, by Twoje cele były osiągalne. Dostępne na stronie: <https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>

2.3. Przygotowanie i planowanie na późniejsze życie

Przygotowanie do późniejszego życia zależy od konkretnej sytuacji życiowej jednostki i jest uwarunkowane osobistymi wyobrażeniami, pragnieniami, wartościami, oczekiwaniami i obawami dotyczącymi tego, jak chce ona spędzić swoją starość. Tylko pełne przemyślenie i refleksja nad przyszłością zapewniają odpowiednie działania, które gwarantują osiągnięcie celów.

Przygotowując się do późniejszego życia, jednostka musi być motywowana na podstawie aktualnej sytuacji, doświadczeń z przeszłości oraz myślenia o przyszłości. Jest to ważne, ponieważ tylko jasny obraz oczekiwań, możliwości, szans, a także zagrożeń pozwala na właściwe planowanie. Wiek i oczekiwania dotyczące tego, jak jednostka chce żyć w tym okresie, są zawarte w jej sytuacji w ramach każdej domeny.

Zanim jednostka określi planowanie swojego późniejszego życia, musi mieć świadomość, dlaczego myśli o przygotowaniu się do późniejszego życia oraz jakie są jej marzenia i wizja wieku. Zainteresowania, marzenia i wizja, motywują go do realizacji planowania późniejszego życia.

Referencje i dalsze lektury

Kornadt, A. & Rothermund, K. (2014). Przygotowanie do starości w różnych domenach życia: Dimensions and age differences. *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). *Planowanie i przygotowanie do późniejszego życia*. London: Center for Ageing Better. Dostępne na stronie: <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. Ramy metodologiczne - autorefleksja i ocena późniejszego życia

Rozdział ten zawiera koncepcję oceny przygotowania i planowania późniejszego życia, która została ukształtowana na podstawie ram teoretycznych.

Koncepcja ta opiera się na autorefleksji, w której jednostka za pomocą pytań analizuje i dokonuje samooceny swojej obecnej sytuacji, przeszłych doświadczeń i działań, a to prowadzi ją do myślenia o przyszłości.

Na podstawie autorefleksji i samooceny osoba dokonuje oceny według ustalonych poziomów. Następnie następuje autorefleksja nad przyszłością, wyznaczenie celów, zdefiniowanie i wybór rozwiązań. Na koniec opracowywany jest plan działania na przyszłość.

Każdy krok zawiera bardziej szczegółowe instrukcje, które każdy z partnerów stosuje w swojej dziedzinie (dziedzinach) podczas formułowania koncepcji (punkty wyjścia, pytania, przykłady, rozwiązania, zalecenia, ...). Każdy partner powinien wziąć pod uwagę przede wszystkim podstawy teoretyczne przy formułowaniu pytań do autorefleksji i samooceny. Każda domena powinna być zaprojektowana tak szeroko, jak to możliwe, aby można ją było przenieść i wykorzystać we wszystkich europejskich środowiskach krajowych.

Wszystkie poniższe skale pomiaru ilościowego muszą być skalą 5-punktową.

3.1. Koncepcja

Koncepcja oceny przygotowania i planowania późniejszego życia obejmuje 5 następujących etapów:

1. Przedstawiamy

W tym pierwszym kroku¹ jednostka dowiaduje się o ogólnym znaczeniu przygotowania do późniejszego życia i planowania go. Przedstawiane są punkty wyjścia przygotowane w Przewodniku. Osoba poznaje różne dziedziny przygotowania do późniejszego życia, na których może zaplanować swoją starość. W tym celu osoba odpowiada na różne ogólne pytania:

- **Dlaczego przygotowanie do późniejszego życia jest ważne?**

Jednostka dokonała samooceny znaczenia przygotowania do późniejszego życia na podstawie pytania autorefleksyjnego. Zastosowano metodę ilościową.

Przykład:

<i>Jak ważne jest dla mnie przygotowanie do późniejszego życia?</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

*Legenda:

¹ Pierwszy krok dotyczy wszystkich domen. Dlatego powstanie on na końcu, gdy wszyscy partnerzy przygotowują koncepcję dla swojej domeny.

- Znaczenie: 1- zupełnie nieistotne, 5- zupełnie ważne

Przykład:

Dlaczego prepracja na późniejsze życie jest dla mnie ważna?

Uzasadnienie	Wybór*.
Uzasadnienie 1	
Uzasadnienie 2	X
Uzasadnienie 3	
...	

Legenda: *możliwe są różne odpowiedzi

- **Dlaczego planowanie na późniejsze życie jest ważne?**

Jednostka dokonuje samooceny znaczenia planowania na późniejsze życie w oparciu o pytanie autorefleksyjne. Wykorzystywana jest metoda ilościowa.

Przykład:

Jak ważne jest dla mnie planowanie na późniejsze życie?				
1	2	3	4	5

*Legenda:

- znaczenie: 1- zupełnie nieistotne, 5- zupełnie ważne

oraz

Przykład:

Dlaczego prepracja na późniejsze życie jest dla mnie ważna?

Uzasadnienie	Wybór*.
Uzasadnienie 1	
Uzasadnienie 2	X
Uzasadnienie 3	
...	

Legenda: *możliwe są różne odpowiedzi

- **Jakie są moje zainteresowania?**

Jednostka dokonuje autorefleksji nad swoimi **zainteresowaniami**, zadając sobie pytania takie jak: Co mnie interesuje? Co mnie inspiruje? W jaki sposób moje zainteresowania są związane z planowaniem na późniejsze życie?

Osoba zapisuje swoje odpowiedzi na zadane pytania. Na platformie internetowej tworzone są okna do tworzenia odpowiedzi. Jest to metoda jakościowa, dlatego do działania platformy konieczne jest stworzenie i określenie możliwości analizy wyników poprzez kodowanie.

Przykład:

<i>Pytania</i>	<i>Tekst</i>
<i>Co mnie interesuje?</i>	
<i>Co mnie inspiruje?</i>	
<i>Jak moje zainteresowania związane są z planowaniem na później?</i>	

- **Moja wizja przyszłości**

Jednostka kontynuuje autorefleksję nad swoją **wizją**². Wizja jest ważna dla prawidłowego wyznaczania celów, ponieważ zapewnia szersze ramy dla przyszłości. Podczas tworzenia wizji jednostka zadaje sobie pytania takie jak: Jaka jest moja wizja starości? Czego potrzebuję, aby zrealizować swoją wizję?

Osoba zapisuje swoje odpowiedzi na zadane pytania. Na platformie internetowej tworzone są okna do tworzenia odpowiedzi. Jest to metoda jakościowa, dlatego do działania platformy konieczne jest stworzenie i określenie możliwości analizy wyników poprzez kodowanie.

Przykład:

<i>Pytania</i>	<i>Tekst</i>
<i>Jaka jest moja wizja starości?</i>	
<i>Co jest mi potrzebne do realizacji mojej wizji?</i>	

- **Jakie są moje cele?**

Osoba ta wyznacza sobie pewne **ogólne cele** na starość. W tym celu zadaje się jej pytanie: Jakie są moje ogólne cele na późniejsze życie?

Osoba zapisuje swoje odpowiedzi na zadane pytania. Na platformie internetowej tworzone są okna do tworzenia odpowiedzi. Jest to metoda jakościowa, dlatego do działania platformy konieczne jest stworzenie i określenie możliwości analizy wyników poprzez kodowanie.

² Wizja jest potężną, dynamiczną reprezentacją tego, czego jednostka chce w przyszłości. Jest to obraz przyszłości mający korzenie w teraźniejszości. Wizja to spojrzenie w przyszłość, na realną, wiarygodną, pożądaną pozytywną przyszłość, na stan, który jest lepszy od stanu obecnego. Wizja to akt lub moc przewidywania tego, co będzie lub może się zdarzyć. Wizja nadaje kierunek i spojrzenie na nasze życie, aby nasze cele i zadania stały się rzeczywistością.

Przykład:

<i>Pytania</i>	
<i>Jakie są moje ogólne cele na późniejsze życie?</i>	

Po tym jak osoba odpowie na ogólne pytania wymienione powyżej, następuje prezentacja domen. Osoba wybiera domenę, nad którą chce pracować. Zawartość każdej domeny jest prezentowana za pomocą tekstu, obrazów, grafik, filmów itp.

2. Zidentyfikuj

W tym kroku osoba poznaje wybraną domenę i ocenia swój obecny stan. Domena jest prezentowana osobie, poczynszyszy od punktu wyjścia w Przewodniku.

Jednostka zna niektóre domeny dobrze, inne nie tak dobrze. Ma już doświadczenie w niektórych domenach i wykonywała pewne czynności i praktyki. Wykonywała już działania w niektórych domenach, ale nie była tego świadoma. Ten krok pomoże jednostce określić, nad którymi domenami musi jeszcze popracować w przyszłości.

Osoba dowiaduje się, co jest charakterystyczne dla danej dziedziny, jakie są kluczowe obszary, jak dobrze ją zna i rozumie, jaka jest jej obecna sytuacja. Odpowiada na konkretne pytania według różnych cech, gdzie wykorzystywana jest ilościowa metoda oceny odpowiedzi.

Pytania do autorefleksji nad aktualnym stanem wybranej dziedziny powinny być ukierunkowane przede wszystkim na określenie cech indywidualnych w odniesieniu do dziedziny i jednostki w kontekście przygotowania do późniejszego życia.

Dodatkowe wskazówki:

Poniżej przedstawiono wskazówki dotyczące formułowania pytań oraz przykład pytań wraz ze skalą ocen. Liczba pytań powinna być ograniczona do 15 pytań ze względu na zakres, możliwość śledzenia wyników i późniejszej analizy wyników. Liczba pytań powinna być dostosowana do zakresu i potrzeb analizy każdej domeny. Jeśli domena ma kilka subdomen lub obszarów, tworzy się około 5 pytań na poszczególne subdomeny (przykład: wybrana DOMENA → 3 SUBDOMY → 5 pytań na subdomenę → (15 pytań końcowych w ramach domeny).

W poniższym przykładzie przedstawiono tylko kilka możliwych cech. Jeśli partner uwzględni jakąkolwiek inną cechę lub pytanie, wybiera najbardziej odpowiednią skalę ocen.

Przykład:

Charakterystyka	Pytanie (Przykład możliwych pytań)	Skala pomiarowa*				
		1	2	3	4	5
Znaczenie	Jak ważna jest domena?					
Wiedza/ Zrozumienie	Jak dobrze znasz domenę?					
Rozwój	W jaki sposób domena jest rozwijana w Twoim przypadku?					
Satysfakcja	Jakie jest Twoje zadowolenie z domeny?					
Działalność	Jak bardzo jesteś aktywny na domenie?					
Adekwatność zasobów	Jakie są Twoje aktualne zasoby w tej domenie?					
...	...					
...	...					
...	...					

*Legenda:

- Znaczenie: 1 - całkowicie nieistotne, 5 - całkowicie ważne
- Wiedza / zrozumienie: 1- całkowicie niewłaściwa, 5 - całkowicie właściwa
- Zadowolenie: 1 - Całkowicie niezadowolony, 5 - Całkowicie zadowolony
- Sposób zagospodarowania: 1 - całkowicie niezabudowana, 5 - całkowicie zabudowana
- Aktywność: 1 - całkowicie nieaktywny, 5 - całkowicie aktywny
- Dostępność zasobów: 1 - zupełnie nieadekwatna, 5 - całkowicie adekwatna
- ... (inne opcje odpowiedzi dla nowo dodanej cechy)

3. Opis

W tym kroku jednostka dokonuje autorefleksji i samooceny swojej przeszłości, swoich wcześniejszych doświadczeń i działań w wybranej domenie. Czyniąc to, opisuje szczegółowo, co już zrobiła w danej dziedzinie, w jaki sposób i jakie były tego rezultaty.

Odpowiada na konkretne pytania według różnych cech, gdzie stosowana jest ilościowa metoda oceny odpowiedzi.

Pytania do autorefleksji nad przeszłością wybranej dziedziny powinny być ukierunkowane przede wszystkim na określenie cech indywidualnych w odniesieniu do dziedziny i jednostki w kontekście przygotowania do późniejszego życia.

Dodatkowe wskazówki:

Poniżej przedstawiono wskazówki dotyczące formułowania pytań oraz przykład pytań ze skalą ocen. Liczba pytań powinna być ograniczona do 10 pytań ze względu na zakres, identyfikowalność wyników i późniejszą analizę wyników. Liczba pytań powinna być dostosowana do zakresu i potrzeb analizy każdej domeny. W tym przypadku przedstawiono tylko kilka możliwych cech. Jeśli partner uwzględni jakąkolwiek inną cechę lub pytanie, wybiera najbardziej odpowiednią skalę oceny.

Projektując cechy, powinni skupić się na dotychczasowych doświadczeniach jednostki w danej dziedzinie.

Przykład:

Charakterystyka	Pytanie (Przykład możliwych pytań)	Skala pomiarowa*				
		1	2	3	4	5
Znaczenie	Jak ważne są Twoje dotychczasowe działania dla obecnego stanu domeny?					
Znaczenie	Jak ważne są Twoje dotychczasowe działania dla przyszłości domeny?					
Satysfakcja	Jak bardzo jesteś zadowolony ze swojej dotychczasowej działalności w tej dziedzinie?					
Satysfakcja	...					
Działalność	Jak bardzo aktywny byłeś na terenie w przeszłości?					
Działalność	...					
Zasoby	Jaka była w przeszłości dostępność Państwa zasobów na terenie?					
Zasoby	...					
...	...					
...	...					
...	...					

*Legenda:

- Znaczenie: 1 - całkowicie nieistotne, 5 - całkowicie istotne
- Zadowolenie: 1 - całkowicie niezadowolony, 5 - całkowicie zadowolony
- Aktywność: 1 - całkowicie nieaktywny, 5 - całkowicie aktywny
- Dostępność zasobów: 1-zupełnie niewystarczająca, 5-zupełnie wystarczająca
- ... (inne opcje odpowiedzi dla nowo dodanej cechy)

4. Oceń

W tym kroku jednostka jest oceniana na podstawie wyników z **kroków 2 i 3**. Na ocenę domeny wpływa i determinuje ją zarówno obecna sytuacja, jak i doświadczenia z przeszłości. Ocena daje odpowiedź, jak silnie dana domena rozwija się u danej osoby. Wykorzystuje się 5 poziomów. Wynik na każdym poziomie zależy od średniej oceny z 2. i 3. kroku. Konkretny proces obliczania wyniku zostanie sfinalizowany z partnerami po stworzeniu domen. Poniżej przedstawiono ocenę na pięciu poziomach.

Dodatkowe wskazówki:

Poniżej znajdują się instrukcje dotyczące tworzenia poziomów. Każdy partner szczegółowo opisuje poziom od 1 do 5 dla swojej domeny. Poziom 1 oznacza najgorszą, a poziom 5 najlepszą ocenę stanu rozwoju domeny. Opis każdego poziomu powinien zawierać od 500 do 700 znaków.

Przykład:

Poziom	Wynik	Opis poziomu
Poziom 1		Szczegółowy opis poziomu (ważności, rozwoju, satysfakcji, aktywności, dostępności zasobów i/lub innych cech) danej domeny.
Poziom 2		Szczegółowy opis poziomu (ważności, rozwoju, satysfakcji, aktywności, dostępności zasobów i/lub innych cech) danej domeny.
Poziom 3	X	Szczegółowy opis poziomu (ważności, rozwoju, satysfakcji, aktywności, dostępności zasobów i/lub innych cech) danej domeny.
Poziom 4		Szczegółowy opis poziomu (ważności, rozwoju, satysfakcji, aktywności, dostępności zasobów i/lub innych cech) danej domeny.
Poziom 5		Szczegółowy opis poziomu (ważności, rozwoju, satysfakcji, aktywności, dostępności zasobów i/lub innych cech) danej domeny.

5. Aktywuj

W tym kroku podstawą jest poziom oceny z **kroku 4**, który został ukształtowany na podstawie autorefleksji nad obecną sytuacją i przeszłymi doświadczeniami.

Jednostka dokonuje autorefleksji na temat swojej przyszłej wiedzy i oceny dziedziny. Ważne jest przy tym, aby dowiedzieć się, co w danej dziedzinie wie i co może zrobić w przyszłości. Następnie opracowuje projekt i zestaw celów, które są podstawą do zdefiniowania i wyboru rozwiązań. Na koniec sporządza plan działania na przyszłość.

W celu dokonania autorefleksji nad przyszłością zadawane są konkretne pytania, takie jak:

- Jak ważny jest rozwój domeny w przyszłości?

Do uzyskania danych zastosowano metodę ilościową.

Dodatkowe wskazówki:

Poniżej znajduje się przykładowe pytanie do oceny domeny w przyszłości. Pytanie jest takie samo dla wszystkich domen.

Przykład:

Jak ważna będzie domena w przyszłości?				
1	2	3	4	5

**Legenda:*

- Znaczenie: 1- całkowicie nieistotne, 5- całkowicie istotne

- Jakie będą moje role, działania i zasoby?

Aby rozwinąć domenę w przyszłości, jednostka będzie musiała wykonać pewne działania i zapewnić sobie niezbędne zasoby. W tym celu jednostka powinna ocenić swoją **rolę, realizację działań oraz zasoby** w przyszłości. Do pozyskania danych zastosowano metodę ilościową.

Dodatkowe wskazówki:

*Poniższa tabela przedstawia przykład projektowania **ról, działań i zasobów** w przyszłości. Pierwsze trzy pytania są takie same dla wszystkich domen. Partner może dodać kilka dodatkowych pytań podczas projektowania swojej domeny, ale nie więcej niż trzy.*

Przykład:

Oświadczenie	Skala pomiarowa*				
	1	2	3	4	5
<i>W przyszłości będę musiał brać czynny udział w rozwoju domeny.</i>					
<i>W przyszłości będę musiał wykonywać czynności i zadania na rzecz rozwoju domeny.</i>					
<i>W przyszłości domena będzie potrzebowała odpowiednich zasobów.</i>					
...					

**Legenda:*

- 1 - całkowicie się nie zgadzam, 5 - całkowicie się zgadzam

Wyznaczanie celów, plan działania i motywacja następują po sobie:

- **Ustalanie celów i plan działania**

Następuje wyznaczenie celów i wygenerowanie planu działania. Jednostka wyznacza wiele celów dla danej dziedziny. Projektowanie i wyznaczanie celów powinno być oparte na metodzie wyznaczania celów SMART. Po wyznaczeniu celów opracowywany jest plan działania, który obejmuje:

- Wybór działań i zadań (Co?)
- Wykonawcy działań i zadań (Kto?)
- Czas realizacji zadania (Kiedy?)
- Niezbędne zasoby do osiągnięcia celu (Co jest potrzebne?)

Jednostka może wybrać kilka działań/zadań, kilku wykonawców (najczęściej będzie to on sam) oraz kilka zasobów. Każde działanie musi być ograniczone w czasie. Do wyznaczania celów i tworzenia planu działania wykorzystuje się metodę ilościową.

Dodatkowe wskazówki:

Każdy partner przewiduje odpowiednią liczbę celów i przewiduje możliwe działania/zadania, wykonawców, czas i zasoby dla każdego tworzonego celu. Poniższa tabela przedstawia przykład projektowania celów, działań, wykonawców, czasu i zasobów.

Przykład:

Ustalanie celów i plan działania				
<i>Goal</i>	<i>Działalność</i>	<i>Wykonawca</i>	<i>Czas</i>	<i>Zasoby</i>
<i>Cel 1</i>	<i>Działalność 1</i>	<i>Wykonawca 1</i>	<i>Definicja czasu 1</i>	<i>Zasób 1</i>
	<i>Działalność 2</i>	<i>Wykonawca 2</i>	<i>Definicja czasu 2</i>	<i>Zasób 2</i>
	<i>Działalność 3</i>	<i>Wykonawca 3</i>	<i>Definicja czasu 3</i>	<i>Zasób 3</i>

<i>Cel 2</i>	<i>Działalność 1</i>	<i>Wykonawca 1</i>	<i>Definicja czasu 1</i>	<i>Zasób 1</i>
	<i>Działalność 2</i>	<i>Wykonawca 2</i>	<i>Definicja czasu 2</i>	<i>Zasób 2</i>
	<i>Działalność 3</i>	<i>Wykonawca 3</i>	<i>Definicja czasu 3</i>	<i>Zasób 3</i>

<i>Cel 3</i>	<i>Działalność 1</i>	<i>Wykonawca 1</i>	<i>Definicja czasu 1</i>	<i>Zasób 1</i>
	<i>Działalność 2</i>	<i>Wykonawca 2</i>	<i>Definicja czasu 2</i>	<i>Zasób 2</i>
	<i>Działalność 3</i>	<i>Wykonawca 3</i>	<i>Definicja czasu 3</i>	<i>Zasób 3</i>

...

- Motywacja

Dla skutecznego osiągnięcia celu i wypełnienia planu działania ważna jest również motywacja, która zachęca i upoważnia jednostkę do autorefleksji i samooceny przez całe życie. Motywacja powinna stopniowo zmieniać się z motywacji zewnętrznej na wewnętrzną. *Do projektowania czynników motywacyjnych wykorzystuje się metodę ilościową.*

Dodatkowe wskazówki:

Dla każdego wyznaczonego celu należy podać jeden lub więcej bodźców motywacyjnych w postaci stwierdzeń motywacyjnych. Każdy z partnerów ustala jeden lub więcej bodźców dla wyznaczonego celu.

Przykład:

Wspieranie motywacji do przygotowania i planowania na późniejsze życie

<i>Goal</i>	<i>Motywacja</i>
<i>Cel 1</i>	<i>Środek zachęcający 1 Bodziec 2 ...</i>
<i>Cel 2</i>	<i>Środek zachęcający 1 Bodziec 2 ...</i>
<i>Cel 3</i>	<i>Środek zachęcający 1 Bodziec 2 ...</i>
<i>...</i>	<i>...</i>

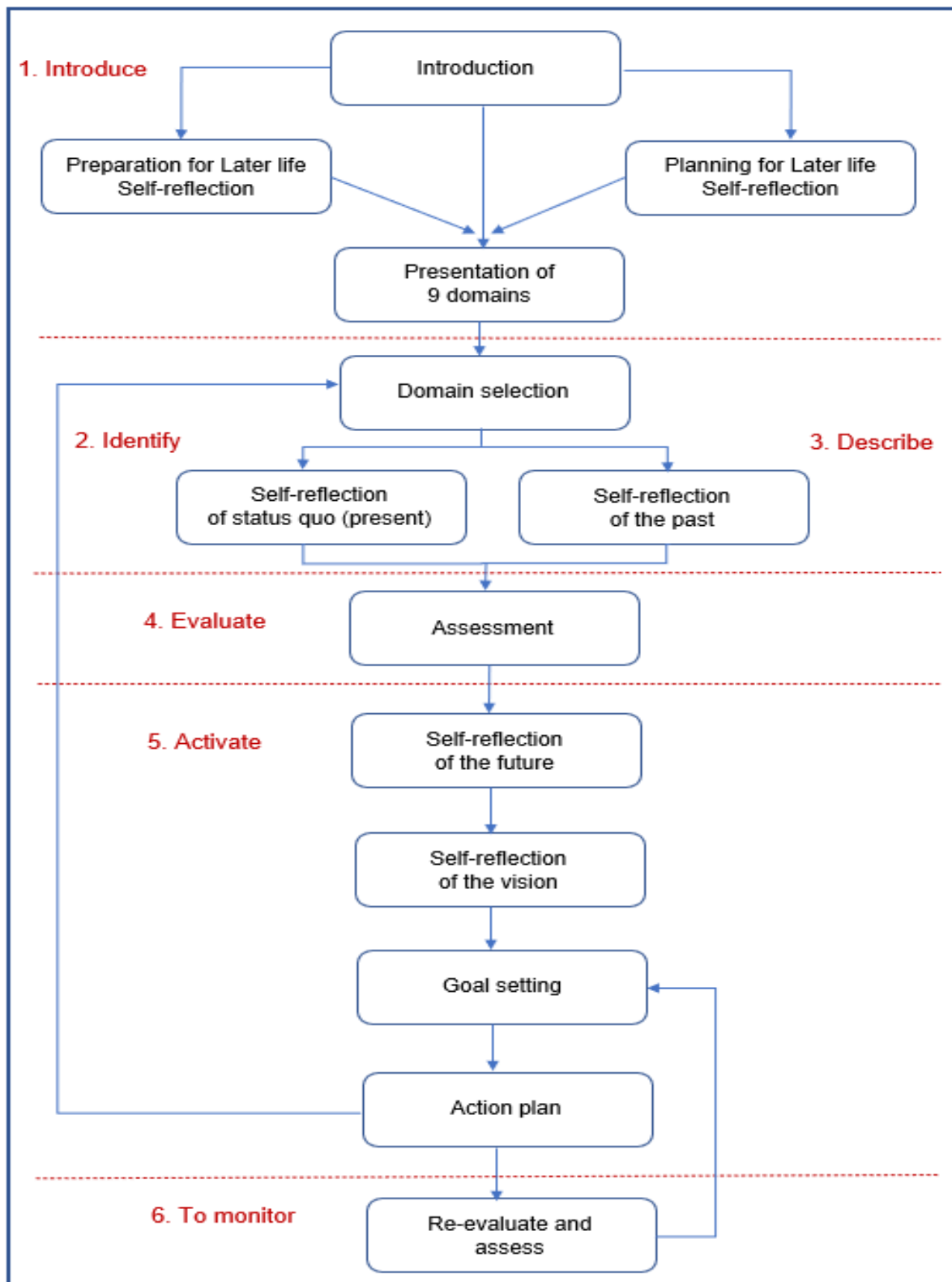
6. Do monitorowania

Aby osiągnąć wyznaczone cele, ważne jest sprawdzanie ich realizacji, kiedy trzeba stale dokonywać ponownej oceny i oszacowania postępów. Wymaga to ciągłego podtrzymywania silnej motywacji. Im bliższy jest cel, tym silniejsza będzie motywacja do jego osiągnięcia.

W tym kroku wprowadza się korekty do celów i planu działania, jeśli cele nie zostały w pełni osiągnięte. W niektórych przypadkach osoby będą musiały wrócić do kroku 2 i zacząć od nowa.

3.2. Model koncepcyjny

Na podstawie opisanej koncepcji zaprojektowaliśmy model koncepcyjny, który został przedstawiony na poniższym rysunku.



4. Podsumowanie

Podsumowując, dokument opisuje rozwój narzędzia oceny - ramy. Koncepcja ta jest przeznaczona do autorefleksji opartej na pytaniach i samoocenie. Autorefleksja jest metodą wewnętrznego dialogu, opartego na pytaniach myślenia o sobie, swoich cechach, stanie, celach i prowadzi do samooceny. Autorefleksja umożliwia analizę status-quo, przeszłości oraz refleksję nad przyszłością i ewentualne wnioski dla indywidualnych planów działania.

W dokumencie przygotowano narzędzie oceny, które daje ramy do autorefleksji i samooceny na platformie internetowej (www.senquality.eu), ale metodologia może być również wykorzystywana przez ekspertów, gdy oferują wsparcie osobom w sytuacji zmiany.

Koncepcja ta opiera się na autorefleksji, w której jednostka za pomocą pytań analizuje i dokonuje samooceny swojej obecnej sytuacji, przeszłych doświadczeń i działań, a to prowadzi ją do myślenia o przyszłości.

Na podstawie autorefleksji i samooceny osoba dokonuje oceny według ustalonych poziomów. Następnie następuje autorefleksja nad przyszłością, wyznaczenie celów, zdefiniowanie i wybór rozwiązań. Na koniec opracowywany jest plan działania na przyszłość.

Koncepcja oceny przygotowania i planowania późniejszego życia obejmuje 5 etapów:

1. **Wprowadzenie** to etap, w którym jednostka poznaje ogólne znaczenie przygotowania do późniejszego życia, planowania późniejszego życia oraz zapoznaje się z domenami.
2. **Identyfikacja** to etap, w którym osoba poznaje wybraną domenę i ocenia swój obecny stan. Osoba dowiadyuje się, co jest charakterystyczne dla danej domeny, jakie są kluczowe obszary, jak dobrze ją zna i rozumie, jaka jest jej obecna sytuacja. Odpowiada na konkretne pytania według różnych cech.
3. **Opisywanie** jest krokiem, w którym jednostka dokonuje autorefleksji i samooceny swojej przeszłości, swoich wcześniejszych doświadczeń i działań w wybranej dziedzinie. Jednostka opisuje szczegółowo, co już zrobiła w danej dziedzinie, w jaki sposób i jakie były tego rezultaty.
4. **Evaluate** to krok, w którym jednostka jest oceniana na podstawie wyników z kroków 2 i 3. Na ocenę domeny wpływa i determinuje ją zarówno bieżąca sytuacja, jak i doświadczenia z przeszłości. Ocena daje odpowiedź, jak silnie dana domena rozwija się u danej osoby. Stosowanych jest 5 poziomów.
5. **Aktywacja** jest krokiem, w którym jednostka dokonuje autorefleksji na temat swojej przyszłej wiedzy i oceny dziedziny. Przy tym ważne jest, aby dowiedzieć się, co w ramach domeny wie i co może zrobić w przyszłości. Następnie opracowuje projekt i zestaw celów, które są podstawą do zdefiniowania i wyboru rozwiązań. Na koniec sporządza plan działania na przyszłość.
6. **Monitorowanie** to ostatni krok, w którym dokonuje się korekty celów i planu działania, jeśli cele nie zostały w pełni osiągnięte. W niektórych przypadkach osoby będą musiały wrócić do kroku 2 i zacząć od nowa.

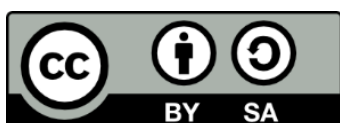
W oparciu o te ramy wszyscy partnerzy przedstawią propozycje i treści dotyczące ich dziedzin. Autorefleksja będzie stymulowana poprzez pytania i scenariusze dotyczące poszczególnych dziedzin, co doprowadzi do zwiększenia świadomości, ale także do stworzenia konkretnego planu działania na późniejsze życie.

Nadruk

Dokument został przygotowany przez Alma Mater Europaea - ECM w ramach projektu Erasmus+ SenQuality, Proj. nr: 2020-1-DE02-KA204-007435



"Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie stanowi poparcia dla jej treści, która odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji."



Praca ta jest udostępniona na licencji Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

Proszę cytować w następujący sposób: "Narzędzie oceny planowania późniejszego życia - ramy" projektu SenQuality

Aby zobaczyć kopię tej licencji, odwiedź stronę <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> lub wyślij list do Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Ekologiczne myślenie!



Zastanów się przed wydrukowaniem jakichkolwiek materiałów upowszechniających, czy jest to naprawdę konieczne. W przypadku, gdy coś musi być wydrukowane, warto zastanowić się, gdzie to wydrukować (np. lokalna drukarnia, ekologiczna drukarnia internetowa itp.), na jakim papierze (np. papier z recyklingu, papier z trawy, inne alternatywy dla zwykłego białego papieru) i z jakimi kolorami.

Chrońmy nasze środowisko!