

Wytyczne dla doradców

ProfilPASS dla Start-upów



ProfilPASS dla Start-upów
Wytyczne dla doradców

Zawartość

1 Wprowadzenie.....	3
2 Kontekst i cele ProfilPASS dla startupów.....	3
3 ProfilPASS dla startupów - grupy docelowe i koncepcja.....	4
3.1 Grupy docelowe w projekcie DISCOVER.....	4
3.2 Struktura ProfilPASS dla start-upów.....	4
4 Ramy konsultacji z ProfilPASS.....	4
4.1 Koncepcja konsultacji.....	4
4.3 Konsultant.....	7
5 ProfilPASS dla startupów - proces konsultacji i metody.....	7
5.1 Wprowadzenie do procesu i wyjaśnienie zadania konsultacyjnego.....	10
5.2 Określenie kompetencji do samozatrudnienia.....	13
5.3 Podsumowanie wyników i zakończenie procesu konsultacji.....	23
6 Dalsze działania.....	25
7 Uwagi dotyczące indywidualnych konsultacji.....	25
8 Uwagi i wyjaśnienia na temat samozatrudnienia.....	25
8.1 Definicja i wybór kompetencji przedsiębiorczych.....	25
8.2 Samozatrudnienie w procesie konsultacji.....	28
9 Bibliografia.....	31
ProfilPASS dla Start-upów Skopiuj szablon 1	32
ProfilPASS dla startupów Skopiuj szablon 2.....	33
ProfilPASS dla Start-upów Skopiuj szablon 3.....	35

1. Wprowadzenie

Od połowy lat 90. w nauce opracowywano różne koncepcje - zarówno krajowe, jak i międzynarodowe - w celu pomiaru i dokumentowania indywidualnie nabytych kompetencji. W szczególności na szczeblu europejskim poszukiwano sposobów uwidocznienia nabytych nieformalnie umiejętności i kompetencji oraz ich uznania. Zainicjowany przez projekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens” ProfilPASS został opracowany i przetestowany w różnych fazach projektu w latach 2002–2012. Obecnie ProfilPASS jest używany w całym Niemczech. Oprócz ProfilPASS dla dorosłych opracowano ProfilPASS dla młodych ludzi (2007). ProfilPASS dla dorosłych jest dostępny w różnych językach: niemieckim, angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim i słoweńskim. ProfilPASS dla młodzieży jest oferowany w językach niemieckim, angielskim, francuskim i hiszpańskim.

W ostatnich latach już istniejące portfolio zostało rozszerzone o ProfilPASS w języku prostym i SCOUT-Toolkit, kompendium metod równoważenia kompetencji.

Idea ProfilPASS koncentruje się na ocenie kompetencji i prowadzeniu dokumentacji w kontekście procesów kształcenia ustawicznego. Każdy instrument ProfilPASS rejestruje zarówno formalnie, jak i nieformalnie nabyte kompetencje, czyni je widocznymi i dokumentuje je. Są to umiejętności wrodzone, jak i umiejętności, które zostały nabyte, na przykład przez pracę, zajęcia rekreacyjne, wolontariat lub wśród przyjaciół i rodziny. Doświadczenia zdobywane przez całe życie są systematycznie rejestrowane i wizualizowane.

ProfilPASS jest pomocny w procesach decyzyjnych dotyczących orientacji zawodowej i rozwoju osobistego. Obejmuje to, na przykład, orientację zawodową po szkole, reorientację zawodową, powrót po urlopie rodzicielskim lub w sytuacjach przejściowych, np. zakładanie działalności gospodarczej lub przygotowanie do przejścia na emeryturę.

2. Kontekst i cele ProfilPASS dla startupów

ProfilPASS dla start-upów został opracowany w ramach unijnego projektu DISCOVER. Podstawą dla projektu było odkrycie opublikowane przez Unię Europejską w publikacji „Missing Entrepreneurs” mówiące, że niektóre grupy społeczne, takie jak kobiety, młodzi ludzie, seniorzy, imigranci, osoby poszukujące pracy lub osoby niepełnosprawne są niedostatecznie reprezentowane w dziedzinie rozpoczynania działalności gospodarczej lub napotykają duże trudności w zakładaniu firmy. Osoby te często posiadają umiejętności, które nie są postrzegane jako istotne dla integracji na pierwotnym rynku pracy. Dla takich osób samozatrudnienie może być sposobem na wejście na pierwotny rynek pracy.

Aby odnieść sukces jako przedsiębiorca, należy spełnić określone wymagania osobiste i

zawodowe.

Dzięki ProfilPASS dla start-upów osoby szukające porady mogą teraz krok po kroku określić swoje umiejętności osobiste i wiedzę zawodową. Zatem zaadaptowano już istniejący ProfilPASS; wspiera on osoby szukające porady w podejmowaniu decyzji o możliwym samozatrudnieniu.

3. ProfilPASS dla startupów - grupy docelowe i koncepcja

ProfilPASS dla startupów skierowany jest do wszystkich, którzy myślą o założeniu własnej firmy. Bez względu na to, jak mocno rozwinięta jest ich wizja samozatrudnienia, ProfilPass dla start-upów może zostać zastosowany.

3.1 Grupy docelowe w projekcie DISCOVER

Projekt DISCOVER skierowany jest głównie do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na pierwotnym rynku pracy: migrantów, kobiet i osób starszych. Uczestnicy z tych grup docelowych mają możliwość oceny samozatrudnienia jako opcji dla ich przyszłości zawodowej poprzez aktywne zaangażowanie poprzez swoje kompetencje.

3.2 Struktura ProfilPASS dla startupów

ProfilPASS dla start-upów składa się z jedenastu rozdziałów i zaczyna się od osobistej historii uczestników. Drugi rozdział dotyczy biografii i dokumentuje ich zainteresowania oraz wizje.

Trzeci rozdział jest obszernym odzwierciedleniem trzynastu kluczowych kompetencji do podjęcia samozatrudnienia, które zostały ocenione w rozdziale czwartym. Samoocena może być następnie przejrzana przez inną osobę (rozdział piąty). Identyfikuje się również ważną wiedzę techniczną na temat założenia firmy (rozdział szósty), a także ramy i zasoby dotyczące samozatrudnienia (rozdział siódmy). Rozdział ósmy określa cel i plan działania. Glosariusz w rozdziale dziewiątym wyjaśnia ważne terminy związane z zakładaniem nowych firm, podczas gdy rozdział dziesiąty zawiera odpowiednie powiązania z informacjami na temat samozatrudnienia. Rozdział jedenasty przedstawia trzech przedsiębiorców i historie ich sukcesu.

4. Ramy konsultacji z ProfilPASS

4.1 Koncepcja konsultacji

Każda konsultacja ProfilPASS opiera się na ogólnej koncepcji konsultacji. Obejmuje na przykład następujące zasady dydaktyczne:

Przejrzystość procesu: Konsultacje mają jasną i zrozumiałą dla osoby szukającej porady strukturę pod względem organizacji, treści i metodologii.

Koncentracja na uczestniku: Uwzględnia się osobiste i zawodowe warunki wstępne oraz potrzeby poszczególnych uczestników.

Wspieranie samzarządzania i samoorganizacji: Konsultacja pełni funkcję wspierającą w całym procesie i jedynie wskazuje uczestnikom perspektywy, nie ograniczając przy tym ich zdolności do podejmowania niezbędnych decyzji.

Koncentracja na kompetencjach: Zasoby osobiste i umiejętności uczestników są kluczowe dla eksploracji.

Koncentracja na autorefleksji: Rozważenie własnych umiejętności, mocnych stron, kompetencji i celów wiąże się z przeszłością, teraźniejszością i przyszłością uczestników.

Koncentracja na zainteresowaniach związanych z uczeniem się: Orientacja na zainteresowania związane z uczeniem się zapewnia trafność decyzji podejmowanych na dalszych etapach uczenia się.

Zapewnienie ciągłości uczenia się i biografii życia: Nowa wiedza musi być powiązana z istniejącymi strukturami wiedzy. Konsultacje muszą być z nimi powiązane i czerpać z nich wnioski do działań związanych z samozatrudnieniem.

Cele i fazy projektu

Jak opisano w zaleceniach ProfilPASS dla konsultantów, następujący model procesu konsultacji ma również zastosowanie do pracy z ProfilPASS dla startupów:

Krok w procesie	Cel
Przygotowanie	→ opracowanie scenariusza wdrożenia → układ odpowiedniej sytuacji konsultacyjnej
Faza startowa	→ wyjaśnienie zadania konsultacyjnego → informacje o procesie, treści, metodach
Faza badawcza	→ praca biograficzna → wsparcie towarzyszące samo-eksploracji
Faza oceny	→ opracowanie oceny kompetencji → ustalanie priorytetów i opracowywanie mocnych stron
Faza rozwoju	→ sformułowanie celów rozwojowych → opracowanie planu działania z dalszymi krokami
Faza ukończenia	→ końcowa konsultacja i wystawienie certyfikatu → ocena zadania konsultacyjnego
Kontynuacja	→ informacje zwrotne na temat udanych/ problematicznych elementów → wnioski dla przyszłych konsultacji

Proces ten jest uważany za wzrocowy i powinien służyć jako przykład w całej procedurze

konsultacji. Ważne, aby skoncentrować się na poszczególnych uczestnikach oraz ich potrzebach na każdym etapie procesu i odpowiednio zareagować. Osoba szukająca porady jest postrzegana jako „ekspert od siebie samego” i jej spostrzeżenia stanowią treść procesu (poprzez pracę biograficzną). Z drugiej strony to konsultant zapewnia bezpieczne i ustrukturyzowane ramy dla całego procesu.

4.3 Konsultant

Konsultanci powinni posiadać doświadczenie w konsultacjach edukacyjnych lub ocenach kompetencji, aby móc kompetentnie pomagać ludziom w rozwoju ich ProfilPASS dla start-upów. Powinni doskonale znać metodę ProfilPASS lub zostać przeszkoleni w zakresie jej stosowania. Ważne jest, aby konsultant miał postawę empatyczną, doceniającą i pełną szacunku. Ponadto powinni oni również znać obszary integracji rynku pracy, zakładania firm i samozatrudnienia.

Ramy organizacyjne

W ramach ogólnego przygotowania organizacja planująca przeprowadzenie konsultacji powinna wziąć pod uwagę następujące aspekty:

- przyczynę korzystania z ProfilPASS dla startupów
- adresowane grupy docelowe
- liczbę uczestników ogółem/na grupę
- ramy czasowe konsultacji
- rodzaj konsultacji (indywidualna, grupowa lub kombinacja)
- pokoje do wykorzystania
- dostępność konsultantów
- możliwości promocji oferty
- nawiązywanie kontaktów z innymi podmiotami zajmującymi się edukacją i doradztwem

Zgodnie z tymi ogólnymi uwagami można opracować scenariusz wdrożenia zapewniający udane konsultacje z ProfilPASS w zakresie samozatrudnienia.

5. ProfilPASS dla startupów - proces konsultacji i metody

Faktyczne wdrożenie procedury konsultacji odbywa się zgodnie z metodologią i strukturą ProfilPASS dla startupów.

Możliwy byłby następujący program nauczania:

ProfilPASS dla start-upów	
Cele	Uczestnik jest w stanie: - sformułować zadanie konsultacyjne

	<ul style="list-style-type: none"> - zrozumieć cel, strukturę i procedurę ProfilPASS dla startupów - rejestrować indywidualne kompetencje dotyczące samozatrudnienia - opracować indywidualny plan działania - oceniać konsultację w podsumowaniu
Zawartość	
Sesja 1	<p>1. Wprowadzenie do procesu i wyjaśnienie zadania konsultacyjnego</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Konkretnie określ potrzeby użytkownika b) Przedstaw i wyjaśnij oferowane usługi doradcze c) Wyjaśnij zadanie doradcze d) Przetwarzaj niezbędne dokumenty, w razie potrzeby podpisz e) Podaj kontekst i pochodzenie procedury ProfilPASS f) Pokaż i przekaz zawartość i specjalne funkcje ProfilPASS dla start-upów g) Wyjaśnij strukturę i przebieg procedury doradczej
Sesja 2 i 3	<p>2. Określenie kompetencji do samozatrudnienia</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Zbierz informacje biograficzne b) Analizuj zawody i zainteresowania c) Oceń umiejętności d) Oceń umiejętności i kompetencje
Sesja 4	<p>3. Formułowanie celów</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Rozwój wizji b) Określenie i sformułowanie celów rozwojowych c) Opracowanie planu działania
Sesja 5	<p>5. Podsumowanie wyników</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Wystaw certyfikat b) Oceń zadania konsultacyjne c) Zachęć do działań inicjowanych samodzielnie d) W razie potrzeby skonsultuj się ze skierowanym na konsultację

Ramy czasowe	<p>Indywidualne konsultacje – minimum 10 godzin</p> <p>Konsultacje grupowe – minimum 15 godzin: 5 spotkań po 3 godziny i przerwy Czas między spotkaniami do pracy nad zadaniami rozwojowymi projektu Maks. 12 uczestników</p> <p>Liczby te mają charakter poglądowy. Sugerujemy dostosowanie ram czasowych do warunków danego obiektu.</p>
--------------	--

5.1 Wprowadzenie do procesu i wyjaśnienie zadania konsultacyjnego

Przed pierwszą sesją ważne jest stworzenie idealnego środowiska konsultacyjnego, aby konsultacje zakończyły się powodzeniem. Uczestnicy są wybierani i informowani, ramy czasowe ustalane i ogłaszane. Pokój konsultacyjny powinien być odpowiedni i przygotowany na odpowiednią sesję grupową lub indywidualną. Wszystkie dokumenty i materiały powinny być pod ręką. Jeśli to możliwe, należy unikać zakłóceń podczas sesji.

Pierwsze spotkanie służy przede wszystkim umożliwieniu konsultantom i uczestnikom wzajemnego poznania się i uzyskania wszystkich istotnych informacji na temat przebiegu i treści procesu konsultacyjnego. Ważne jest również, aby wszyscy obecni wyjaśnili, dlaczego biorą udział w tym procesie konsultacji i jakie są ich oczekiwania.

Konsultant powinien wizualizować i rejestrować oczekiwania. Porozumienie w sprawie warunków ramowych, do których zobowiązani są wszyscy uczestnicy i konsultanci procesu, jest również częścią pierwszej sesji.

Na koniec rozdawane i podpisywane są dokumenty niezbędne do dokumentacji.

1. Konsultacje grupowe	Cel	Ćwiczenie	Materiał
5 min.	Krótkie wprowadzenie konsultanta	Prezentacja	Flipchart z informacjami: Witamy! Jestem... Moje doświadczenie zawodowe to ... Dla mnie seminarium zakończyło się sukcesem, gdy ... Nie mogę się doczekać współpracy z Tobą!
40 min.	Poznanie się	Wywiad z partnerem	Partner w wywiadzie

	Uczestnicy przeprowadzają rozmowy, a następnie przedstawiają rozmówcę.	Krótką prezentacją	(skopiuj szablon 1)
20 min.	Wyjaśnienie oczekiwań i zadania doradcze Następujące pytania: Czego oczekujesz od procesu konsultacji? Proces konsultacji jest zakończony – co dalej? Informacje zwrotne od uczestników są rejestrowane.	Projektowanie plakatu eventowego alternatywnie: Zbiór pomysłów na oczekiwania dotyczące kart moderacyjnych	Flipchart, długopisy Karty moderacyjne i tablica korkowa
20 min.	Zaprezentuj ofertę doradczą ProfilPASS dla startupów (treść, procedura, skala oceny, cel, dokumentacja, ramy prawne) Wydanie ProfilPass	Prezentacja przez konsultanta	Prezentacja Powerpoint
15 min.	Uzyskaj zgodę uczestników, jeśli to konieczne i wymagane przez instytucję	Zleć podpisanie dokumentów, jeśli to konieczne i wymagane przez instytucję	Wszystkie niezbędne dokumenty procesowe instytucji (umowa, deklaracja uczestnictwa, ochrona danych itp.)
20 min.	Zawrzyj umowę o współpracy	Projekt plakatu Plenum, dyskusja, burza mózgów	Nasze zasady - to dla nas ważne: Pozwolić innym dokończyć myśl. Doceniające podejście. Współczucie. Weź pod uwagę opinie innych Bycie punktualnym. Każda osoba jest za

			<p>siebie odpowiedzialna i aktywnie uczestniczy w procesie wspólnego uczenia się.</p> <p>Wzajemne wsparcie.</p> <p>Wszystkie pytania i emocje są dozwolone.</p> <p>Poufność.</p> <p>Brak telefonów komórkowych podczas sesji.</p> <p>...</p>
30 min.	<p>Wprowadzenie do pracy biograficznej</p>	<p>Moje życie - przegląd</p> <p>Prezentacja szablonu i instrukcja jego wypełniania</p> <p>Dyskusja na temat wypełniania dodatkowych pól.</p> <p>Wypełnienie szablonu jako praca domowa - to podstawa do następnej sesji!</p>	<p>Szablon z ProfilPASS dla dorosłych strona 14</p> <p>Moje życie - przegląd</p> <p>Praca domowa!</p>
10 min.	<p>Wnioski i informacje na temat następnego spotkania</p> <p>Pytania konsultanta:</p> <p>Jak Ci poszło dzisiejsze spotkanie?</p> <p>Co dzisiaj zabierzesz ze sobą?</p> <p>Pamiętaj o swojej pracy domowej!</p>	<p>Podsumowanie sesji przez konsultanta</p> <p>Krótką rundą opinii uczestników</p>	

5.2 Określenie kompetencji do samozatrudnienia

Druga sesja koncentruje się na aktywacji zasobów uczestników. Dzięki głębszej pracy nad własną biografią wizualizowane są wspomnienia o udanych życiowych wyzwaniach. Opis tych sytuacji może już pokazywać zainteresowania lub kompetencje, które uczestnicy mogą wykorzystać w dalszym przetwarzaniu ProfilPASS dla start-upów. Dlatego przegląd ten tworzy jednocześnie perspektywę: jaką wizję mają uczestnicy? O czym marzą?

Dla konsultanta może to już wskazywać, kto ma konkretne plany samozatrudnienia.

Po tych badaniach rozpoczynają się prace nad ProfilPASS dla start-upów. Konsultant ponownie przedstawi folder, a poszczególne części zostaną krótko omówione, aby uczestnicy wiedzieli, gdzie znaleźć informacje i ćwiczenia.

Procedura ProfilPASS jest ponownie omawiana i szczegółowo wyjaśniana. Cztery kroki NAZWIJ, OPISZ, ZDEFINIUJ i OCENŃ (strona 10) muszą zostać tutaj wyjaśnione w wyczerpujący sposób. W tym momencie należy również przedstawić skalę oceny (POZIOM A, B, C) (strona 11).

Zadania związane z opracowywaniem projektu (do uzupełnienia poza konsultacjami) w tej sesji obejmują wypełnienie stron 20 - 106 ProfilPASS dla start-upów

Ponieważ praca ta jest dość obszerna, uczestnicy powinni mieć wystarczająco dużo czasu na samodzielną pracę nad trzecim rozdziałem przed trzecią sesją. Ponadto zaleca się, aby uczestnicy mieli w międzyczasie możliwość spotkania się i wymiany poglądów, o ile to możliwe, w siedzibie instytucji. W tym czasie konsultant powinien również być w stanie odpowiedzieć na pytania (osobiście lub za pośrednictwem poczty elektronicznej), aby móc szybko wyjaśnić wszelkie pojawiające się kwestie.

Ponieważ dostępna jest wersja online ProfilPASS dla start-upów, można również zwrócić uwagę na tę możliwość pracy z ProfilPASS.

Sesja 2	Cel	ćwiczenie	Materiał
5 min.	<p>Powitanie i pytania dotyczące ostatniej sesji</p> <p>Krótką informacją zwrotną na temat pracy domowej: Moje życie - przegląd</p> <p>Pytania konsultanta:</p>	Dyskusja, plenum	

	<p>Jak się czułeś, wspominając?</p> <p>Co odkryłeś dla siebie?</p> <p>Co Cię zaskoczyło?</p>		
60 min.	<p>Aktywacja zasobów i identyfikacja umiejętności, zainteresowań i kompetencji</p> <p>Doradca chodzi dookoła, a także notuje umiejętności i kompetencje</p>	Praca grupowa o historiach sukcesów	<p>Historie sukcesów (szablon 2)</p> <p>2-3 uczestników opowiada historie ze swojego życia, w których odnosili sukcesy z ich punktu widzenia i co im się podobało. Słuchający uczestnicy zapisują na kartach post-moderacyjnych lub moderacyjnych umiejętności pokazane przez narratora. Narrator otrzymuje następnie ustną i pisemną informację zwrotną na temat historii sukcesu.</p>
10 min.	Ocena ćwiczenia	Notowanie (wybranych) przeanalizowanych umiejętności i kompetencji na flipcharcie	Markery flipchartu
30 min.	<p>Wprowadzenie folderu ProfilPASS i wyjaśnienie jego struktury oraz poszczególnych rozdziałów</p> <p>Wyjaśnienie 4-etapowego procesu NAZWIJ</p>	Prezentacja przez konsultanta	<p>Folder ProfilPASS</p> <p>strona 10</p>

	<p>OPISZ ZDEFINIUJ OCENŃ</p> <p>Objaśnienie SKALI OCENY Poziom A Poziom B Poziom C</p>		strona 11
20 min.	<p>Wprowadzenie do rozwoju wizji</p> <p>Wspominanie historii sukcesów z przeszłości uczestników oraz związanych z nimi umiejętności i uczuć</p> <p>Teraz spójrzmy w przyszłość</p> <p>Zadanie:</p> <p>Wyobraź sobie, że masz wszystkie możliwości na świecie. Co najbardziej chciałbyś robić za 5 lat, jak chciałbyś żyć (i pracować)?</p>	Projekt obrazu wizji	<p>Papier, kredki, markery</p> <p>Uczestnicy malują obraz swojej przyszłości.</p> <p>Czy są piękne, czy nie, przedstawione elementy są ważne.</p>
30 min.	Ocena ćwiczenia	<p>Prezentacja w grupie</p> <p>lub</p> <p>Dyskusje na temat wizji w małej grupie</p>	<p>Uczestnicy przekazują sobie nawzajem pozytywne, doceniające opinie na temat swoich zdjęć</p> <p>Tutaj konsultant jest już w stanie ustalić, czy uczestnicy mają wizję samozatrudnienia.</p>
15 min.	Wnioski i informacje na temat następnej sesji	Podsumowanie sesji przez konsultanta	ProfilPASS-Folder Strona 20-106

	<p>Pytania konsultanta:</p> <p>Jak Ci poszło dzisiejsze spotkanie?</p> <p>Co zabierzesz ze sobą dzisiaj ze spotkania?</p> <p>Wyjaśnij i przedstaw zadanie związane z opracowaniem projektu:</p> <p>Niezależna praca nad kompletnym punktem 3 ProfilPASS dla startupów</p>	<p>Krótką rundą opinii uczestników</p>	<p>Uwaga na temat korzystania z WERSJI ONLINE ProfilPASS dla start-upów. Informacja o możliwości spotkania członków w siedzibie instytucji. Informacje o dostępności konsultanta podczas procesu.</p>
--	---	--	---

Trzecia sesja służy do oceny analizowanych kompetencji. Konsultant powinien sprawdzić, w jakim stopniu ProfilPASS dla startupów został przetworzony niezależnie. Doświadczenia uczestników zostaną zapisane i przeanalizowane. Omówione zostaną również trudności, które się pojawiły. Spotkanie zapewnia również przestrzeń do wymiany między uczestnikami, którzy mogą omówić między sobą swoje ustalenia.

W następnym etapie zidentyfikowane kompetencje są oceniane i rozpatrywane pod kątem możliwego samozatrudnienia.

Sesja 3	Cel	Ćwiczenie	Materiał
5 min	Powitanie		
15 min	<p>Informacje zwrotne na temat procesu pracy z ProfilPASS dla startupów</p> <p>Pytania konsultanta:</p> <p>Jak pracowało się nad zadaniami?</p> <p>Gdzie były trudności?</p> <p>Czego się dowiedziałeś?</p>	Dyskusja, plenum	Flipchart, marker

	<p>Co Cię zaskoczyło?</p> <p>Jakie były dla Ciebie ważne spostrzeżenia?</p> <p>Jakie masz pytania dotyczące procedury lub oceny?</p>		
20 min.	Ocena kompetencji	Praca indywidualna	ProfilPASS dla start-upów strona 109
40 min.	<p>Uczestnicy wpisują teraz swoje wyniki na stronie matrycy 34 w folderze ProfilPASS</p> <p>Pytania konsultanta:</p> <p>Które kompetencje są silnie rozwinięte?</p> <p>Jakie kompetencje są pokazane na poziomach B i A?</p> <p>Jak można wzmocnić te kompetencje?</p>	<p>Dyskusja, plenum</p> <p>Burza mózgów, zbiór pomysłów</p>	<p>Karty moderacyjne, długopisy, tablica korkowa lub flipchart, aby udokumentować pomysły.</p>
30 min.	Zapisz najważniejsze wnioski z dyskusji i oceny kompetencji.	Praca indywidualna	<p>ProfilPASS strona 112 i 113</p> <p>Opierając się na pomysłach wspomnianych powyżej, uczestnicy określają, w jaki sposób mogą wzmocnić swoje najslabiej rozwinięte kompetencje. Notują swoje odpowiedzi na stronach 112 i 113</p>
40 min.	Kompetencje i wizja		

	<p>Pytania konsultanta:</p> <p>Jaka była wizja Twojej przyszłej pracy podczas ostatniej sesji?</p> <p>W jaki sposób zidentyfikowane kompetencje wpisują się w tę wizję?</p> <p>Kiedy myślisz o swojej wizji przyszłości, gdzie możesz wykorzystać te umiejętności?</p>	<p>Praca indywidualna (refleksja)</p> <p>Następnie: omówienie wyników w małych grupach</p>	<p>Praca domowa: Ponadto punkt 2 ProfilPASS dla start-upów można podać jako zadanie do wykonania (strony 15-19)</p>
15 min.	<p>Kontynuuj pracę nad ProfilPASS dla start-upów jako pracę domową</p> <p>Wyjaśnienia konsultanta:</p> <p>Oprócz samooceny pomocna jest również zewnętrzna ocena własnych umiejętności.</p> <p>W piątym rozdziale ProfilPASS dla start-upów znajdziesz listę cech, które są pomocne przy zakładaniu firmy.</p> <p>Sprawdź, które cechy Cię dotyczą!</p> <p>Następnie pozwól osobie, która Cię dobrze zna, ocenić Cię i porównajcie wyniki.</p>		<p>Folder ProfilPASS</p> <p>Strona 114-117 Moje cechy przedsiębiorcze (Rozdział 5)</p>

	<p>Czego jeszcze potrzebujesz oprócz osobistych cech, aby rozpocząć udane samozatrudnienie?</p> <p>Jaką masz wiedzę i zasoby?</p> <p>Pracuj niezależnie do następnego spotkania!</p>		<p>Strona 119-122 Moja wiedza na temat przedsiębiorczości (Rozdział 6)</p> <p>Strona 123-128 Warunki i zasoby do samozatrudnienia (Rozdział 7)</p> <p>Praca domowa!</p>
10 min.	Wnioski i informacje na temat następnej sesji	<p>Podsumowanie sesji przez konsultanta</p> <p>Krótką rundę opinii uczestników</p>	<p>Ustne informacje zwrotne:</p> <p>Jakie było dla Ciebie dzisiejsze spotkanie?</p> <p>Co dzisiaj zabierzesz ze sobą?</p>

Formułowanie celów

Na początku 4. sesji zaleca się zastanowienie się nad niezależnie opracowanymi punktami 5-7 w grupie i udzielenie odpowiedzi na możliwe pytania. Uczestnicy mogą wymieniać poglądy na temat wykonanych zadań, dodawać je i wspierać się nawzajem.

Teraz, gdy najważniejsze umiejętności przedsiębiorcze zostały przeanalizowane, a warunki ramowe dotyczące samozatrudnienia zostały opracowane i przeanalizowane przez uczestników, czwarta sesja konsultacyjna dotyczy ponownego podjęcia wizji opracowanej w pierwszej sesji i sformułowania konkretnego celu w odniesieniu do samozatrudnienia.

Z tej wizji wynikną niezbędne kroki do osiągnięcia celu. Plan działania oferuje możliwość systematycznego budowania poszczególnych kroków i porządkowania ich w czasie. Punktami odniesienia mogą być następny miesiąc, następne trzy do sześciu miesięcy, następny rok itp. Wdrożenie konkretnego planu często pomaga w bardziej konsekwentnym dążeniu do wyznaczonych celów, a ostatecznie do ich osiągnięcia.

Opracowanie planu działania kończy prace nad treścią w ProfilPASS dla start-upów.

Sesja 4	Cel	Ćwiczenie	Materiał
5 min.	Powitanie		
40 min.	<p>Informacje zwrotne na temat pracy nad ProfilPASS dla startupów, punkty 5-7</p> <p>Pytania:</p> <p>Jak wyglądało dla Ciebie wykonanie zadań?</p> <p>Gdzie były trudności?</p> <p>Czego się dowiedziałeś?</p> <p>Jakie były dla Ciebie ważne ustalenia?</p> <p>Jakie masz pytania na temat punktów, nad którymi pracowałeś?</p>	<p>Dyskusja, plenum</p> <p>Małe grupy</p> <p>Wymiana uwag i opinii między uczestnikami</p>	<p>Flipchart, marker</p>
75 min.	Znalezienie wizji	Dzień pracy w mojej przyszłości	Papier, długopisy

	<p>Uczestnicy otrzymują kilka kartek papieru i długopis.</p> <p>Wyjaśnienie konsultanta:</p> <p>Wyobraź sobie, że minęło 5 lat.</p> <p>Opisujesz na piśmie, jak wygląda dla Ciebie miły dzień pracy w przyszłości.</p> <p>Gdzie jesteś rano, co robisz w pracy? Co się dzieje podczas przerwy na lunch? Z kim jesteś po południu? Co się dzieje wieczorem?</p> <p>Zapisz wszystko, co się pojawi. Nie ma tu ani poprawnych, ani niepoprawnych odpowiedzi. Piszysz tylko dla siebie!</p>	Zapisany wynik	<p>Zasady: uczestnicy piszą tylko dla siebie, nie muszą dzielić się tym, co piszą.</p>
10 min.	Analiza	Plenum, grupa	<p>Pytania konsultanta:</p> <p>Jak Ci się podobało to ćwiczenie?</p> <p>Czy ktoś chciałby podzielić się swoją wizją? (nie musisz!)</p>
40 min	<p>W oparciu o Twoją wizję przejdziemy teraz do formułowania celów</p> <p>Wprowadzenie do 8. rozdziału ProfilPASS dla startupów przez konsultanta</p>	Plenum	<p>Plik ProfilPASS</p> <p>Strony 130–138 Moje cele (Rozdział 8)</p> <p>Uwagi od konsultanta:</p>

	Ukończenie jako zadanie domowe!		<p>Opierając się na swojej wizji, pracuj niezależnie nad pytaniami na swój temat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cel - Twoje kompetencje – Twoja wiedza - Warunki ramowe - Zasoby <p>Następnie ustaw swój harmonogram</p> <p>Str. 138</p> <p>Praca domowa!</p>
10 min.	Wnioski i informacje na temat następnej sesji	<p>Podsumowanie sesji przez konsultanta</p> <p>Krótką rundą opinii uczestników</p>	<p>Ustne informacje zwrotne:</p> <p>Jakie było dla Ciebie dzisiejsze spotkanie?</p> <p>Co dzisiaj zabierzesz ze sobą?</p>

5.3 Podsumowanie wyników i zakończenie procesu konsultacji

Ta sesja jest ostatnią w procesie konsultacji. Na spotkaniu końcowym podsumowane zostają rozpoznane umiejętności i kompetencje oraz, w razie potrzeby, kolejne kroki. Użytkownicy otrzymują certyfikat uczestnictwa, który nie poświadcza kompetencji, a jedynie zakończenie procesu oceny kompetencji.

Uczestnicy krótko podsumowują wyniki procesu ProfilPASS, które są dla nich istotne i najważniejsze. Mogą również prezentować swoje odkrycia i dzielić się nimi w obrębie grupy.

W dalszym toku sesji oceniane jest wstępnie sformułowane zadanie konsultacyjne. Służy to określeniu stopnia, w jakim cele zostały osiągnięte. Ponadto proces konsultacji jest oceniany w tej sesji w celu podkreślenia tego, co się udało lub gdzie jest miejsce na ulepszenia. Można do tego użyć formularza oceny ProfilPASS dla startupów.

Jako trzeci krok sugeruje się, aby uczestnicy kontynuowali pracę z ProfilPASS dla startupów w samoorganizujący się sposób. Można to zrealizować na przykład w tandemie z innymi uczestnikami lub w zespołach sukcesu. Te ostatnie to nieformalne sieci, w których od czterech do sześciu osób łączy się i dąży do konkretnego celu. Osoby te wspierają się nawzajem w osiąganiu swoich celów poprzez informacje zwrotne, porady i zmianę perspektywy.

Sesja 5	Cel	Ćwiczenie	Materiał
5 min.	Powitanie		
60 min.	<p>Ocena procesu oraz procedura konsultacji</p> <p>Pytania konsultanta:</p> <p>Jakie podstawowe spostrzeżenia uzyskałeś?</p> <p>Czy Twoim zdaniem zadanie doradcze zostało spełnione?</p> <p>Jeśli tak, to w jakim stopniu?</p> <p>Jeśli nie, jakie są przyczyny?</p> <p>Jak Twoim zdaniem przebiegał formalny proces konsultacji?</p>	Dyskusja, plenum	<p>Formularz oceny (skopiuj szablon 3)</p> <p>Wypełnianie formularza oceny</p> <p>Ważne jest, aby zapewnić uczestnikom anonimowość!!</p>
15 min	Czy Twoje oczekiwania zostały spełnione?	Plenum	Do porównania można wykorzystać flipchart z sesji 1. z oczekiwaniami dotyczącymi konsultacji.
10 min	Rozdawanie certyfikatów uczestnictwa		Certyfikaty uczestnictwa powinny

			być przygotowane
20 min.	<p>Informacje na temat samoorganizacji w kontynuacji procesu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konsultacja skierowań - Tandemy z innymi uczestnikami - Zespoły sukcesu - Dalsze porady, np. kurs rozpoczynania działalności gospodarczej, dalsze szkolenie 		
5 min.	Pożegnanie uczestników		

6. Dalsze działania

Aby móc śledzić proces konsultacji za pomocą ProfilPASS dla startupów, zaleca się udokumentowanie poszczególnych sesji. Ostatecznie proces oceny powinien znaleźć odzwierciedlenie w całości. Poniższe punkty mają służyć jako przewodnik dla konsultanta:

- Jakie obszary zatrudnienia zostały opracowane?
- Jakie działania zostały opisane?
- Jakie umiejętności i kompetencje stały się widoczne?
- Jakie cele zostały sformułowane?
- Jakie problemy napotkano na poszczególnych etapach pracy?
- Jak można rozwiązać te trudności?
- Gdzie konieczna jest konsultacja partnerska?
- Jak można uporządkować dalsze procesy doradcze?

7. Uwagi dotyczące indywidualnych konsultacji

Opisany wcześniej proces konsultacji jest przeznaczony dla grup o maksymalnej liczbie 12 uczestników. ProfilPASS dla startupów może być również wykorzystywany do konsultacji indywidualnych. W porównaniu do konsultacji grupowych należy wziąć pod uwagę następujące aspekty:

Podczas konsultacji indywidualnej można bardziej wziąć pod uwagę sytuację zawodową i prywatną osoby szukającej porady.

Indywidualne konsultacje zwykle zajmują mniej czasu niż konsultacje grupowe. Zaleca się jednak zaplanowanie około trzech do czterech sesji i pozostawienie uczestnikom czasu na pracę nad ćwiczeniami.

Stopień aktywnego słuchania jest wyższy niż w kontekstach grupowych, ponieważ między uczestnikami odbywa się żywa wymiana zdań.

8. Uwagi i wyjaśnienia na temat samozatrudnienia

Konsultant współpracujący z ProfilPASS dla startupów powinien interesować się tematem samozatrudnienia lub najlepiej posiadać doświadczenie w tej dziedzinie. Nawet jeśli jest to przede wszystkim kwestia określenia kompetencji uczestników, zaletą jest, jeśli konsultant może wnieść w proces własne doświadczenia lub przydatne wskazówki.

8.1 Definicja i wybór kompetencji przedsiębiorczych

Wybór prezentowanych kompetencji w ProfilPASS dla startupów stanowi skrzyżowanie różnych ram kompetencji:

Ramy EntreComp-Competency opracowane przez Wspólne Centrum Badawcze Komisji Europejskiej (2016)

Ramy kompetencji autorstwa Julii Soos (2017)

Ramy kompetencji autorstwa Johna Erpenbecka i Volkera Heyse'a (2009)

Ramy kompetencji autorstwa Jaapa von Lakervelda i Joosta de Zoote (2013)

Jednak co wybrane kompetencje pociągają za sobą? Niestety nie ma jasnych definicji wszystkich kompetencji. Poniżej przedstawiono możliwe opisy, które jednak nie są powszechnie obowiązujące:

<p>Entuzjazm i motywacja</p> <p>Motywacja opisuje zdolność danej osoby do podjęcia wysiłku z własnej woli i bez natychmiastowej zachęty lub nacisku ze strony innych oraz do przeprowadzania go ostrożnie i konsekwentnie, aż do osiągnięcia wyznaczonego celu. Motywacja wynika z silnego zainteresowania lub entuzjazmu dla określonej rzeczy.</p>
<p>Pasja i umiejętność perswazji</p> <p>Pasja wiąże się ze zwiększoną przyjemnością w określonym temacie, określonym działaniu lub z ekstremalnym zaangażowaniem w sprawę lub niezwykle intensywnym zainteresowaniem specjalną dziedziną.</p> <p>Umiejętność perswazji odnosi się do zdolności pozyskiwania innych ludzi dla siebie i dla własnej sprawy. Często odbywa się to przy użyciu retorycznych i profesjonalnych umiejętności oraz wydaje się bardzo autentyczne dzięki osobistemu odniesieniu. Ta pozytywna aura przekonuje także innych.</p>
<p>Wytrwałość, determinacja, ambicja</p> <p>Wytrwałość opisuje zdolność osoby do wytrwałego i konsekwentnego dążenia do wyznaczonego celu, nawet jeśli po drodze pojawiają się niepowodzenia. Chęć osiągnięcia tego celu nazywa się ambicją i opisuje dążenie do osiągnięcia osobistych celów, takich jak wydajność, sukces, wiedza lub siła, które są zakotwiczone w charakterze osoby.</p>
<p>Kreatywność, wizjonerskie i nowatorskie myślenie, wyczucie możliwości</p> <p>Korzystanie z kreatywności oznacza rozwiązywanie faktycznych i nagle pojawiających się problemów i zadań w innowacyjny sposób. Potrzeba zmian jest wcześniej rozpoznawana i postrzegana jako szansa. Otwiera to możliwość opracowania i wdrożenia nowych propozycji lub pomysłów. Kreatywność oraz wizjonerskie i</p>

innowacyjne myślenie obejmują identyfikację i skuteczne stosowanie nietypowych sposobów rozwiązywania problemów w ramach działania, wypracowywanie alternatyw i podejmowanie realistycznych, zorientowanych na cel decyzji.

Skuteczność, pewność siebie

Własna skuteczność odnosi się do przekonania osoby, że może ona z powodzeniem samodzielnie opanować trudne lub nietypowe sytuacje i wyzwania. Jeśli oczekiwanie własnej skuteczności jest niskie, działania często nawet się nie rozpoczynają. Oczekiwania własnej skuteczności można zwiększyć dzięki pozytywnym doświadczeniom. W wyniku tego wzrasta pewność siebie, ponieważ sukces oceniany na podstawie własnych działań zwiększa zaufanie do własnej osobowości. W ten sposób można lepiej radzić sobie z niepewnością, komplikacjami lub przejściowymi niepowodzeniami.

<p>Odporność na stres, radzenie sobie z ryzykiem i niepewnością</p> <p>Psychologiczna odporność na stres rozumiana jest jako osobista zdolność do unikania błędów w najszerszym możliwym zakresie a także do działania w sposób obiektywny i zorientowany na cel, nawet pod wpływem silnego napięcia psychicznego, społecznego i fizycznego.</p> <p>Indywidualna gotowość do zaakceptowania lub podjęcia ryzyka zawsze wynika z subiektywnej diagnozy i oceny ryzyka. Na przykład mężczyźni częściej niż kobiety podejmują ryzyko. Chęć podejmowania ryzyka maleje wraz z wiekiem.</p>
<p>Umiejętności planowania, organizacji i zarządzania</p> <p>Zdolność planowania odnosi się do mentalnego przewidywania działania w odniesieniu do możliwych alternatyw i racjonalnej decyzji dotyczącej najlepszej ścieżki. Przyszłe decyzje są odpowiednio przygotowywane i określane poprzez zdobywanie, wybieranie i wdrażanie niezbędnej wiedzy i metod.</p> <p>Umiejętności organizacyjne są stosowane przy realizacji zaplanowanych celów. Łączą element wiedzy metodycznej z umiejętnością praktycznego wykorzystania tej wiedzy (z energią i zaangażowaniem).</p>
<p>Zdolność do podejmowania decyzji i gotowość przyjęcia odpowiedzialności</p> <p>Zdolność do podejmowania decyzji oznacza możliwość pełnego korzystania z różnych możliwości działania w sposób zdecydowany i aktywny w celu wypełnienia zadania lub misji. Odpowiedzialność oznacza posiadanie woli i odwagi zmierzenia się z konsekwencjami własnych działań. Gotowość przyjęcia odpowiedzialności opiera się nie tylko na celach ekonomicznych, ale jest także ukierunkowana na wartości etyczne i moralne, które ogólnie dotyczą tej osoby. Nawet w wyjątkowych sytuacjach widać odwagę i siłę do ponoszenia konsekwencji.</p>
<p>Chęć do nauki</p> <p>Chęć do nauki rozumiana jest jako gotowość do zdobycia brakującej wiedzy technicznej lub metodologicznej poprzez odpowiednie dalsze szkolenia lub inne środki. Jednak chęć nauki obejmuje również ciągłe uczenie się w procesie pracy i uczenie się w środowisku społecznym. Otwartość na takie nieformalne uczenie się staje się coraz ważniejszym kryterium gotowości do nauki.</p>

<p>Umiejętność pracy w zespole</p> <p>Osobista chęć i zdolność do pracy w grupie, wchłaniania i rozwijania opinii i myśli innych oraz zdolność do angażowania się w procesy grupowe nazywa się zdolnością do pracy w zespole. Zdolność ta w coraz większym stopniu obejmuje zdolność do tworzenia społeczności z osobami, które są otwarte na inne osoby, zespoły i pomysły.</p>
<p>Zdolność przywództwa</p> <p>Zdolność przywódcza jest rozumiana jako aktywny, zorientowany na cel sposób zachowania, który nie koncentruje się na własnej pozycji, ale odnosi się do zadań metodyczno-zawodowych. Pogodzenie i realizacja jasnych celów są podstawą dobrego przywództwa. Potrzebne jest także odpowiednie zrozumienie pracowników. Dobry menedżer charakteryzuje się także kompetencjami zawodowymi, społecznymi i metodycznymi.</p>
<p>Networking</p> <p>Zarządzanie relacjami lub zdolność nawiązywania kontaktów oznacza rozszerzenie kontaktów z partnerami, pracownikami i klientami poprzez działanie celowe i autentyczne, które zwiększa w ten sposób wiarygodność. Umiejętność ta charakteryzuje się także zdolnością do zawierania tymczasowych związków partnerskich z korzyścią dla wszystkich zaangażowanych stron. Kontynuowana jest także komunikacja i współpraca z różnymi ludźmi, grupami lub partiami.</p>

8.2 Samozatrudnienie w procesie konsultacji

Istnieje wiele organizacji i instytucji, które oferują porady osobom zainteresowanym założeniem firmy i wspierają ich w drodze do samozatrudnienia. Oferują praktyczną pomoc, porady, a czasem nawet wsparcie finansowe. Zebraliśmy kilka kontaktów aktywnych w całej Polsce. Skoncentrowaliśmy się przede wszystkim na departamentach rządowych i innych oficjalnych instytucjach.

Platforma Funduszy Europejskich: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/planujesz-zalozyc-start-up/>

Start-up Academy: <https://startupacademy.pl/o-nas/>

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości: <https://twojstartup.pl/>

Wsparcie prawne dla start-upów (Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości): <https://www.parp.gov.pl/component/grants/grants/wsparcie-prawne-dla-start-upow>

Finansowanie start-upów: <https://smeo.pl/blog/rozwoj-biznesu/jak-w-5-krokach-zdobyc-finansowanie-dla-startupu/>

Prawnik Start-upów: <http://prawnikstartupow.pl/>

Bezpieczeństwo w start-upie: <https://dataspace.pl/bezpieczenstwo-danych-w-startupie-ebook/>

Programy dofinansowujące start-upy: <https://www.sekwencja.eu/dotacje/startup>

Ministerstwo Rozwoju : <https://www.gov.pl/web/rozwoj/prosta-spolka-akcyjna>

Polski Fundusz Rozwoju: <https://www.startup.pfr.pl/pl/>

Portale startowe:

Oprócz ogólnokrajowych instytucji doradczych i finansujących wszystkie województwa oferują wsparcie osobom zainteresowanym założeniem firmy. Poniżej wymieniono strony internetowe centrów informacyjnych poszczególnych województw. Możesz także zapytać lokalną radę o wsparcie ekonomiczne. Lokalne izby przemysłowo-handlowe i izby rzemieślnicze w odpowiednich województwach i regionach są ważnymi punktami kontaktowymi dla nowych przedsiębiorstw.

Małopolskie: <http://www.startup.malopolska.pl/>

Mazowieckie: <http://mazovianstartup.ybp.org.pl/o-programie/>

Wielkopolskie: <http://iw.org.pl/startup/>

Lubuskie: <https://www.sekwencja.eu/dotacje/Startup/lubuskie>

Lubelskie: <https://przedsiębiorczy.lublin.eu/startupy>

Pomorskie: <https://www.sekwencja.eu/dotacje/Startup/pomorskie>

Zachodniopomorskie: <https://szczecinek.com/artykul/start-up-w-zachodniopomorskim/558506>

Podlaskie : <https://www.sekwencja.eu/dotacje/Startup/podlaskie>

Kujawsko-Pomorskie : <https://barr.pl/startup/>

Warmińsko-Mazurskie : <https://opnt.olsztyn.pl/wmstartup-inkubator/o-projekcie/>

Świętokrzyskie: <http://madeinswietokrzyskie.pl/start-upy-start/>

Podkarpackie: <https://startinpodkarpackie.pl/>

Opolskie: <https://twojstartup.pl/oddzialy/opole/>

Śląskie: <https://twojstartup.pl/oddzialy/centrum-przedsiębiorczosci-slask/>

Dolnośląskie: <https://twojstartup.pl/oddzialy/wroclaw/>

Łódzkie: <https://startupy.lodz.pl/>

9. Bibliografia

EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. Ed.: Margherita Bacigalupo, Panagiotis Kampylis, Yves Punie, Godelieve Van den Brande. Luxembourg: Publication Office of the European Union 2016. (<https://kurzelinks.de/EntreComp>)

Erpenbeck, John i Volker Heyse. Kompetenztraining – 64 Modulare Informations- und Trainingsprogramme. Stuttgart 2009.

ProfilPASS. Stärken kennen – Stärken nutzen. Ed.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung. Bielefeld (wbv Media) 3. Aufl. 2016. (<http://www.profilpass.de/download>)

ProfilPASS in Einfacher Sprache. Meine Entdeckungsreise zu mir selbst. Ed.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen. Bielefeld (wbv Media) 2018. (<https://scout.profilpass-international.eu/download>)

Soos, Julia. Motive und unternehmerische Kompetenzen von GründerInnen technologieorientierter Unternehmen. Graz 2017.

van Lakerveld, Jaap und Joost de Zoote. Acquiring the key competence of a sense of initiative and entrepreneurship. Universität Leiden 2013. (<https://kurzelinks.de/Competences>)

ProfilPASS dla start-upów

Skopiuj szablon 1

Wywiad z partnerem

Zadaj swojemu partnerowi następujące pytania i zapisz odpowiedzi w punktach. Każdy może odpowiedzieć według własnego uznania.

Jego imię?	
Skąd pochodzi?	
Jego dotychczasowa kariera (w kluczowych punktach):	
Obecnie najciekawszy aspekt w jego życiu:	
Najlepsze w weekendzie jest dla niego:	
Seminarium zakończy się dla niego sukcesem, gdy...	
Co jeszcze jest ważne:	

ProfilPASS dla start-upów

Skopiuj szablon 2

Historia sukcesów

Wybierz sytuację życiową (zawodową, rodzinną lub wypoczynkową), która była dla Ciebie nowa i stanowiła wyzwanie. Podjąłeś świadomą decyzję i działałeś odpowiednio. Podobała ci się ta czynność, a skutek tej historii był dla ciebie pozytywny.

Zapisz w kluczowych punktach:

Tytuł mojej historii	
Jak powstała ta historia?	
Jaka była moja dokładna procedura:	
Skutek mojej historii:	
Co mi się w niej najbardziej podobało:	
Moje zastosowane umiejętności i wiedza:	

--	--

© John Carl Webb and Team, 2010

ProfilPASS dla start-upów

Skopiuj szablon 3

Arkusz ewaluacyjny

Moja opinia o ProfilPASS dla start-upów:	
Patrząc ogólnie, jak podobała Ci się praca z ProfilPASS dla start-upów?	
Jakie były Twoje najważniejsze spostrzeżenia?	
Co Ci się nie podobało?	
I dlaczego?	
Co sądzisz o towarzyszących konsultacjach?	
Czy jesteś zadowolony z ram (możliwości, ramy czasowe procesu, organizacja,...)?	
Co jeszcze jest ważne:	

Te wytyczne zostały opracowane w ramach projektu Erasmus + Odkryj - określ swoje umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i start-upu!



Ufundowane przez: Nationale Agentur Bildung für Europa
Numer projektu: 2018-1-DE02-KA204-005095

Partnerzy projektu



Wisamar
Bildungsgesellschaft
gemeinnützige GmbH (Wisamar)



Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.



I and F Education and Development Limited (I & F)



Formacion para el Desarrollo y la Inserción (DEFOIN)



STOWARZYSZENIE ARID (ARID)



Centrul Pentru Promovarea Invatarii Permanente
(CPIP)



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
ShareAlike 4.0 International License