

Ghid pentru consilieri

ProfilPASS pentru Start-up-uri



ProfilPASS pentru Start-up-uri
Ghid pentru consilieri

Cuprins

Introducere

2. Istoric și obiective ale ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri

3. ProfilPASS pentru Start-up-uri - grupuri țintă și concepție

3.1 Grupuri țintă în proiectul DISCOVER

3.2 Structura ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri

4. Cadru pentru consultările ProfilPASS

4.1 Conceptul de consultare

4.2. Obiective și faze ale proiectului

4.3 Consultantul

5. ProfilPASS pentru Start-up-uri - proces și metode de consultare

5.1 Introducere în proces și clarificarea misiunii de consultare

5.2 Identificarea competențelor pentru o activitate independentă

5.3 Formularea obiectivelor

5.4 Prezentarea rezultatelor și încheierea procesului de consultare

6. Urmările

7. Note privind consultările individuale

8. Note și explicații pe tema activității independente

8.1 Definirea și selectarea competențelor antreprenoriale

8.2 Activitate independentă în procesul de consultanță

9. Bibliografie

ProfilPASS pentru Start-up-uri

Model 1

ProfilPASS pentru Start-up-uri

Model 2

ProfilPASS pentru Start-up-uri

Model 3

Introducere

De la mijlocul anilor 1990, diverse concepte - atât naționale, cât și internaționale - au fost dezvoltate în știință pentru a măsura și documenta competențele dobândite individual. În special, la nivel european, au fost căutate modalități de a face vizibile abilitățile și competențele dobândite în mod informal și de a le recunoaște. Inițiat de proiectul „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens”, ProfilPASS a fost dezvoltat și testat în diferite faze ale proiectului între 2002 și 2012. Astăzi, ProfilPASS este utilizat în toată Germania. Pe lângă ProfilPASS pentru adulți, a fost dezvoltat ProfilPASS pentru tineri (2007). ProfilPASS pentru adulți este disponibil în diferite limbi: germană, engleză, franceză, greacă, spaniolă și slovenă. ProfilPASS pentru tineri este oferit în germană, engleză, franceză și spaniolă.

În ultimii ani, portofoliul deja existent a fost extins de ProfilPASS în limbaj simplu și SCOUT-Toolkit, un compendiu de metode pentru echilibrarea competențelor.

Ideea ProfilPASS se concentrează pe evaluarea competențelor și documentarea în contextul proceselor de învățare continuă. Fiecare instrument ProfilPASS înregistrează în mod oficial competențele dobândite, le face vizibile și le documentează. Acestea sunt abilități pregătite, care au fost dobândite, de exemplu, prin muncă, activități de petrecere a timpului liber, muncă voluntară sau printre prieteni și familie. Experiențele acumulate de-a lungul vieții sunt înregistrate și vizualizate sistematic. ProfilPASS este util în procesele de luare a deciziilor de orientare profesională și dezvoltare personală. Aceasta include, de exemplu, orientarea profesională după școală, reorientarea vocațională, reintegrarea după concediul parental sau în situații de tranziție, de exemplu - începuturi de afaceri sau pregătire pentru pensionare.

2. Istoric și obiective ale ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri

ProfilPASS pentru Start-up-uri a fost dezvoltat în cadrul proiectului UE DISCOVER, în contextul în care Uniunea Europeană, în publicația sa „Lipsa antreprenorilor”, a constatat că unele grupuri sociale, cum ar fi femeii, tinerii, vârstnicii, imigranții, solicitanții de locuri de muncă, sau persoanele cu dizabilități au fost subreprezentate în zona start-up-urilor de afaceri sau s-au confruntat cu mari dificultăți în demararea unei afaceri. Acești oameni au adesea abilități care nu sunt percepute ca fiind relevante pentru integrarea pe piața muncii. Pentru ei, munca independentă poate fi o modalitate de a intra pe piața muncii.

Pentru a avea succes ca fondator, trebuie îndeplinite anumite cerințe personale și profesionale. Cu ProfilPASS pentru Start-up-uri, persoanele care solicită consiliere își pot determina abilitățile personale și cunoștințele profesionale necesare pentru o pornire pas cu pas. Prin urmare, ProfilPASS-ul deja existent a fost adaptat. Îi sprijină pe cei care caută sfaturi în luarea unei decizii cu privire la o posibilă activitate independentă.

3. ProfilPASS pentru Start-up-uri - grupuri țintă și concepție

ProfilPASS pentru Start-up-uri se adresează tuturor celor care se gândesc să înceapă propria afacere. Oricât de dezvoltată este deja viziunea lor asupra activității independente, ProfilPass pentru Start-

uri poate fi aplicat.

3. 1 Grupuri țintă în proiectul DISCOVER

Proiectul DISCOVER vizează în principal persoanelor defavorizate pe piața muncii: migranți, femei și persoane în vârstă. Participanții din aceste grupuri țintă au posibilitatea de a evalua munca independentă ca o opțiune pentru viitorul lor profesional prin implicarea activă.

3. 2 Structura ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri

ProfilPASS pentru Start-up-uri constă în unsprezece capitole și începe cu istoricul personal al participanților. Al doilea capitol face referire la biografia participantului și documentează interesele și viziunile personale.

Al treilea capitol este o reflecție extinsă a celor treisprezece competențe pentru ocuparea forței de muncă, care sunt evaluate în capitolul patru. Autoevaluarea poate fi apoi revizuită de o altă persoană (capitolul 5). Sunt identificate cunoștințe tehnice importante despre înființarea unei companii (capitolul 6), precum și cadrul și resursele pentru angajarea pe cont propriu (capitolul 7). Capitolul 8 definește un scop și un plan de acțiune. Glosarul din capitolul 9 explică termeni importanți legați de începuturile de afaceri, în timp ce capitolul 10 prezintă legături relevante cu informații despre angajarea pe cont propriu. Capitolul 11 prezintă trei antreprenori și poveștile lor de succes.

4. Cadru pentru consultările ProfilPASS

4. 1 Conceptul de consultare

Fiecare consultare ProfilPASS se bazează pe un concept comun de consultare. Cuprinde, de exemplu, următoarele principii didactice:

Transparența procesului: consultarea este structurată în mod clar în termeni de organizare, conținut și metodologie pentru persoana care solicită sfaturi.

Focus pe participant: Sunt luate în considerare condițiile și necesitățile personale și profesionale ale participantului.

Sprijinirea autogestionării și autoorganizării: consultarea are o funcție de sprijin în acest proces și nu face decât să punteze perspective pentru participanți.

Concentrare pe competențe: Resursele și abilitățile personale ale participanților sunt centrale pentru explorare.

Concentrarea pe auto-reflexie: Luarea în considerare a propriilor abilități, atuurilor, competențelor și obiectivelor se referă la trecutul, prezentul și viitorul participanților.

Concentrarea pe interesele de învățare: Orientarea către interesele de învățare asigură relevanța deciziilor luate pentru etapele ulterioare de învățare.

Asigurarea continuității în învățare și biografii de viață: noile cunoștințe trebuie să fie legate de structurile de cunoștințe existente. Consultarea trebuie să fie conectată la ele și să obțină

perspective legate de conținut.

4. 2 Obiective și faze ale proiectului

După cum este descris în recomandările ProfilPASS pentru consultanți, următorul model pentru procesul de consultare este aplicabil și pentru Start-up-uri:

PAS AL PROCESULUI	SCOP
Pregătirea	→ dezvoltarea unui scenariu de implementare → aspectul respectivei situații de consultare
Faza de început	→ clarificarea sarcinii de consultare → informații despre proces, conținut, metode
Faza de supraveghere	→ lucrarea biografică → sprijin pentru cunoașterea de sine
Faza de evaluare	→ dezvoltarea evaluării competențelor → prioritizarea și elaborarea punctelor tari
Faza de dezvoltare	→ formularea obiectivelor de dezvoltare → elaborarea unui plan de acțiune cu pași suplimentari
Faza de finalizare	→ consultarea finală și livrarea certificatului → evaluarea misiunii de consultare
UrmaREA	→ feedback despre elemente de succes / problematice → consecințe pentru viitoarele consultări

Acest proces este considerat o procedură ideală și ar trebui să servească drept orientare pentru întreaga procedură de consultare. Este important să vă concentrați asupra participanților individuali și a nevoilor respective în fiecare fază a procesului și să reacționați în consecință. Persoana care solicită sfaturi este văzută ca un „expert în sine” și oferă conținut pentru proces prin activitatea biografică. Pe de altă parte, consultantul oferă un cadru sigur și structurat pentru această auto-explorare.

4. 3 Consultantul

Pentru a putea ajuta oamenii să dezvolte competența ProfilPASS pentru Start-up-uri, consultanții ar trebui să aibă experiență în consultări în educație sau evaluări de competențe. În mod ideal, sunt familiarizați cu metoda ProfilPASS sau au fost deja instruiți pentru utilizarea acesteia. Este important pentru proces ca această persoană să aibă o atitudine empatică, apreciativă și respectuoasă. În plus, aceștia ar trebui să fie familiarizați cu domeniile integrării pieței forței de muncă, înființarea de afaceri și a activității independente.

Cadrul organizațional

Ca parte a pregătirii generale, organizația care intenționează să ofere consultarea ar trebui să ia în considerare următoarele aspecte:

- motivul utilizării ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri
- grupuri țintă
- numărul total de participanți / pe grup
- intervalul de timp pentru consultare
- tipul de consultare (individual, în grup sau combinat)
- camere/ spații care urmează să fie utilizate
- consultanți disponibili
- posibilități de publicitate a ofertei
- crearea de rețele cu alți actori din educație și consultanță

În urma acestor considerente generale, poate fi elaborat un scenariu de implementare care oferă o consultare de succes cu ProfilPASS pentru angajare independentă.

5. ProfilPASS pentru Start-up-uri - proces și metode de consultare

Implementarea efectivă a procedurii de consultare urmărește metodologia și structura ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri.

Următorul curriculum ar fi posibil:

ProfilPASS-ul pentru Start-up-uri	
Scopuri	Participantul este capabil să: - formuleze misiunea de consultare - înțeleagă obiectivul, structura și procedura ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri - să înregistreze competențelor individuale în ceea ce privește munca independentă - să elaboreze un plan individual de acțiune - să evalueze consultarea într-un rezumat
Conținut Sesiunea 1	1. Introducere în proces și clarificarea misiunii de consultare a) Concretizarea nevoilor utilizatorului b) Prezentarea și explicarea serviciilor de consultanță oferite c) Clarificarea misiunii de consultanță d) Procesarea documentelor necesare, semnarea acestora dacă este necesar e) Prezentarea originii procedurii ProfilPASS f) Afișarea și transmiterea conținutului și caracteristicilor speciale ale ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri

Sesiunea 2 & 3	g) Explicarea structurii și procedurii consultative 2. Identificarea competențelor pentru o activitate independentă a) Colectarea de informații biografice b) Analiză a ocupațiilor și a intereselor c) Evaluarea abilităților d) Evaluarea competențelor
Sesiunea 4	3. Formularea obiectivelor a) Dezvoltarea viziunii b) Identificarea și formularea obiectivelor de dezvoltare c) Dezvoltarea planului de acțiune
Sesiunea 5	4. Rezumatul rezultatelor a) eliberarea certificatului de competențe b) evaluarea atributiei de consultare c) încurajarea activităților auto-inițiate d) consultarea recomandării, dacă este necesar
Interval de timp	Consultări individuale minimum 10 ore Consultări de grup - minim 15 ore: 5 întâlniri de 3 ore fiecare, plus pauze Timpul dintre întâlniri pentru lucrul privind misiunile de dezvoltare a proiectului 12 participanți maxim Aceste numere sunt pentru referință. Vă sugerăm să adaptați intervalul de timp la condițiile respective.

5.1 Introducere în proces și clarificarea misiunii de consultare

Înainte de prima sesiune, este important să se creeze un mediu de consultanță ideal pentru ca aceasta să aibă succes. Participanții sunt selectați și informați, intervalul de timp este stabilit și comunicat. Sala de consultare trebuie să fie adecvată și pregătită pentru grupul sau sesiunea individuală corespunzătoare. Toate documentele și materialele sunt la îndemână și dacă este posibil, trebuie evitate tulburările din timpul sesiunilor.

Prima întâlnire este relevantă, în primul rând, pentru a permite consultanților și participanților să se cunoască și să obțină toate informațiile despre curs și conținutul procesului de consultare. De asemenea, este important ca toți cei prezenți să clarifice de ce participă la acest proces de consultare și care sunt așteptările lor.

Consultantul ar trebui să vizualizeze și să înregistreze așteptările. În prima sesiune se va întocmi și un acord privind condițiile-cadru la care aderă toți participanții și consultanții la proces.

La final, documentele necesare desfășurării activităților sunt înmânate și semnate.

1.Consultarea grupului	Obiective	Metode	Materiale
5 min.	Scurtă introducere a consultantului	Prezentare	Flipchart cu informații „Bine ati venit!” „Eu sunt...” „Istoricul meu profesional este ...” „Pentru mine, acest seminar a avut succes când ...” „Aștept cu nerăbdare să lucrez cu voi.”
40 min.	Cunoașterea reciprocă Participanții se interviează unii pe alții și apoi îl introduc pe interviat.	Interviu parteneri Prezentare scurtă	Interviu partener (model 1)
20 min.	Clarificarea așteptărilor și a sarcinii de consultanță Următoarele întrebări: La ce vă așteptați de la procesul de consultanță? Procesul de consultare este complet - ce va fi diferit? Feedback-ul de la participanți este înregistrat.	Elaborarea unui poster de eveniment Alternativ: -colectarea de idei privind așteptările	Flipchart, stilouri/ creioane Postituri/ notițe autoadezive și panou de afișaj
20 min.	Prezentarea ofertei de consultanță a ProfilPASS-ului	Prezentare de consultant	Prezentare PowerPoint

	<p>pentru Start-Ups (conținut, procedură, scară de evaluare, obiectiv, documentație, cadru legal) Emiterea ProfilPass-ului</p>		
15 min.	<p>Obținerea acordul participanților, dacă este necesar și solicitarea instituției</p>	<p>Semnarea documentelor de acord, dacă este necesar</p>	<p>Toate documentele necesare procesului instituției (contract, declarație de participare, protecția datelor etc.)</p>
20 min.	<p>Stabilirea unui acord de cooperare</p>	<p>Poster Discuție, brainstorming</p>	<p>Flipchart</p> <p>Regulile noastre - acest lucru este important pentru noi</p> <ul style="list-style-type: none"> -Toți participanții trebuie să fie lăsați să termine ceea ce au de spus; -Atitudine apreciativă; -Empatie; -Libertate in gandire si acceptarea diferentelor de opinie; -Punctualitate; -Responsabilitate si implicare activă în procesul de învățare comună; -Sprijin reciproc; -Permiterea tuturor întrebărilor și eliberarea emoțiilor;

			-Confidențialitatea; -Neutilizarea telefoanelor mobile în timpul sesiunilor;
30 min.	Introducerea în aspecte biografice	„Viața mea - o imagine de ansamblu” Prezentarea șablonului și oferirea instrucțiunilor de completare a acestuia Înregistrarea a două exemple de flipchart-uri Plen privind modul de completare a câmpurilor suplimentare; Completarea șablonului ca temă - aceasta este baza pentru următoarea sesiune;	Șablon de ProfilPASS pentru adulți (pagina 14) „Viața mea - o imagine de ansamblu” Teme pentru acasă
10 min.	Concluzii și informații privind detalii despre următoarea ședință Întrebări ale consultantului: -„Cum a decurs întâlnirea de astăzi pentru tine?” -„Cu ce ai rămas la finalul zilei de astăzi?” - Reamintirea temelor	Rezumatul sesiunii – făcut de către consultant Runda scurtă de feedback – din partea participanților	

5.2 Identificarea competențelor pentru o activitate independentă

A doua sesiune se concentrează pe resursele participanților. Printr-o cercetare profundă asupra propriei biografii, sunt contextualizate amintirile provocărilor stăpânite cu succes de-a lungul vieții. Descrierea acestor situații poate arăta deja interese sau competențe pe care participanții le pot asuma în procesarea ulterioară a ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri. Astfel, această revizuire creează simultan o perspectivă: Ce viziune au participanții despre viitorul lor? Care sunt visurile acestora? Pentru consultant, acest aspect ar putea indica care dintre participanți are deja planuri concrete legate de o angajare independentă.

După aceste examinări generale, începe lucrul propriu-zis la ProfilPASS-ul pentru Start-up-uri. Consultantul va prezenta din nou dosarul și piesele individuale vor fi evidențiate pe scurt, astfel încât participanții să știe unde să găsească informațiile și exercițiile respective.

Procedura ProfilPASS este discutată încă o dată și explicată în detaliu. Cei patru pași NUMESTE, DESCRIE, DEFINESTE și EVALUEAZA (pagina 10) trebuie prezentați într-un mod cuprinzător. Scala de evaluare (NIVELUL A, B, C) trebuie, de asemenea, explicată la acest punct (pagina 11). Sarcinile de dezvoltare a proiectului (care urmează să fie finalizate în afara consultării) în această sesiune includ completarea paginilor 20 - 106 din ProfilPASS pentru Start-up-uri. Întrucât această parte este destul de vastă, participanților ar trebui să li se acorde suficient timp pentru a lucra la capitolul al treilea independent, înainte de a avea loc a treia sesiune. În plus, este recomandat ca participanților să li se ofere posibilitatea să se întâlnească și să facă schimb de idei între timp, dacă este posibil, în spațiile instituției. În acest timp, consultantul ar trebui să fie, de asemenea, disponibil pentru a răspunde la întrebări (personal sau prin e-mail), pentru a putea clarifica rapid orice întrebări care apar.

Deoarece este disponibilă o versiune online a ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri, este posibilă evidențierea acestei posibilități de colaborare.

Sesiunea 2	Obiectiv	Metode	Materiale
5 min.	<p>Întâmpinarea de bun venit și întrebări legate despre ultima sesiune</p> <p>-Feedback scurt despre temele pe care le-au avut de pregătit</p> <p>-„Viața mea - o imagine de ansamblu”</p> <p>Întrebări ale consultantului:</p> <p>-Cum te-ai simțit în această etapă?</p> <p>-Ce ai descoperit nou despre tine?</p>	Discuții	

	-Ce te-a surprins?		
60 min.	<p>Explicarea resurselor și identificarea abilităților, intereselor și competențelor</p> <p>Consilierul se plimbă în jurul participanților și, de asemenea, notează abilitățile și competențele observate în timpul desfășurării activităților</p>	Munca de grup pe povești de succes	<p>Povesti de succes (model 2)</p> <p>Doi-trei participanți spun povești din viața lor în care au avut succes din punctul lor de vedere și ce s-au bucurat despre reușitele personale; Ceilalți participanți ascultă și notează pe postituri abilitățile pe care le-a expus naratorul. Cel care a povestit, primește apoi feedback oral și scris cu privire la povestea prezentată.</p>
10 min.	Evaluarea exercițiului	Înregistrarea (selectată) a analizei abilităților și competențelor de pe flipchart	Flipchart Markere
30 min.	<p>Introducerea folderului ProfilPASS-ului, explicarea structurii sale și a capitolelor individuale</p> <p>Explicare procesului în patru etape: NUME DESCRIERE DEFINIRE EVALUARE</p> <p>Explicarea SCALEI DE EVALUARE: Nivelul A Nivelul B</p>	Prezentare făcută de către consultant	<p>Folderul ProfilPASS</p> <p>Pagina 10</p> <p>Pagina 11</p>

	Nivelul C		
20 min.	<p>Introducere în dezvoltarea viziunii</p> <p>Amintirea poveștilor de succes povestite în cadrul sesiunii precedente, precum și a abilităților și sentimentelor asociate acestora.</p>	Proiectarea unei viziuni	Hârtie, creioane colorate, markere
30 min.	<p>„Acum să ne concentrăm atenția asupra viitorului”</p> <p>Sarcină:</p> <p>„Imaginați-vă că aveți toate posibilitățile din lume. Ce v-ar plăcea cel mai mult să faceți în 5 ani, cum v-ar plăcea să trăiți (și să lucrați)?</p> <p>Evaluarea exercițiului</p>	<p>Prezentare în cadrul grupului</p> <p>SAU</p> <p>Discuții despre viziune, în grup restâns</p>	<p>Participanții expun o imagine a viitorului personal.</p> <p>Indiferent dacă este plăcută sau nu, elementele prezentate sunt importante.</p> <p>Participanții își dau feedback reciproc pozitiv și apreciativ asupra imaginilor prezentate</p> <p>În această etapă, consultantul poate deja să stabilească dacă au o viziune a activității independente.</p>
15 min.	Concluzii și oferirea informațiilor despre următoarea sesiune	Rezumatul sesiunii – făcut de către consultant	Folderul ProfilPASS paginile 20-106 Detalii despre

	<p>Întrebări ale consultantului: „Cum a decurs întâlnirea de astăzi pentru tine?”</p> <p>”Cu ce ai rămas de la întâlnirea de astăzi?”</p> <p>Explicarea și introducerea sarcinii de dezvoltare a proiectului:</p> <p>Lucrări independente la punctul 3 al ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri</p>	<p>Runda scurtă de feedback a participanților</p>	<p>utilizarea VERSIUNII ONLINE a ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri;</p> <p>Informații despre posibilitatea membrilor de a se întâlni în sediul instituției;</p> <p>Informații despre disponibilitatea consultantului în timpul procesului;</p>
--	---	---	--

A treia sesiune servește la evaluarea competențelor analizate. Consultantul ar trebui să verifice în ce măsură ProfilPASS-ul pentru Start-up-uri a fost procesat în manieră independentă. Experiențele participanților vor fi ulterior înregistrate și se va reflecta asupra acestora. De asemenea, vor fi discutate dificultățile care au apărut pe parcurs. Această întâlnire oferă loc de schimb între participanți, putând astfel să discute descoperirile pe care le-au sesizat.

În etapa următoare, competențele identificate sunt evaluate și luate în considerare din perspectiva unei posibile activități independente.

Sesiunea 3	Obiective	Metode	Materiale
<p>5 min.</p> <p>15 min.</p>	<p>Bine ati venit!</p> <p>Feedback despre procesul de lucru cu ProfilPASS pentru Start-up-uri</p> <p>Întrebări ale consultantului:</p> <p>-Cum a fost munca pentru îndeplinirea cerințelor?</p> <p>-Unde ați întâmpinat dificultăți?</p> <p>-Ce ai aflat noi despre</p>	<p>Discuții</p>	<p>Flipchart Markere</p>

	<p>tine?</p> <p>-Ce aspecte te-au surprins?</p> <p>-Care idei au fost importante pentru dumneavoastră?</p> <p>-Ce întrebări aveți despre procedură sau despre procesul de evaluare?</p>		
20 min.	<p>Evaluarea competențelor</p> <p>Participanții își introduc acum rezultatele în matricea - pagina 34 din folderul ProfilPASS-ului</p>	Muncă individuală	ProfilPASS, pagina 109
40 min.	<p>Întrebări ale consultantului:</p> <p>-Ce competențe sunt puternic dezvoltate?</p> <p>-Ce competențe sunt arătate la nivelurile B și A?</p> <p>-Cum pot fi consolidate aceste competențe?</p>	<p>Discuții</p> <p>Brainstorming, colectare de idei</p>	<p>Postituri, pixuri, tablă sau flipchart pentru a expune ideile.</p>
30 min.	<p>Notează cele mai importante rezultate din discuție și din evaluarea competențelor.</p>	Muncă individuală	<p>Fișier ProfilPASS (pagina 112 și 113)</p> <p>Pe baza ideilor menționate mai sus, participanții identifică cum își pot consolida competențele mai</p>

			puțin dezvoltate și le notează în casetele de la paginile 112 și 113.
40 min.	<p>Competențe și viziune</p> <p>Întrebări ale consultantului:</p> <p>„Care a fost viziunea dumneavoastră despre activitățile din ultima sesiune?”</p> <p>„Cum se încadrează în această viziune competențele pe care le-ați identificat acum?”</p> <p>„Dacă vă gândiți la viziunea dumneavoastră despre viitor, unde considerați că puteți utiliza aceste abilități?”</p>	<p>Muncă individuală (moment de reflecție)</p> <p>Ulterior: discuții despre constatările efectuate, în grupuri mici</p>	<p>Teme pentru acasă: Punctul 2 al ProfilPASS-ului pentru Start-up-uri poate fi oferit ca sarcină de dezvoltare a proiectului (paginile 15-19).</p>
15 min.	<p>Continuarea completării la ProfilPASS pentru Start-up-uri</p> <p>Explicațiile consultantului:</p> <p>Pe lângă autoevaluare, este utilă și evaluarea externă a propriilor abilități.</p> <p>În capitolul al cincilea al ProfilPASS-ului</p>		<p>Paginile 114-117</p>

	<p>pentru Start-up-uri veți găsi o listă de calități care sunt utile pentru demararea unei afaceri.</p> <p>Vă rugăm să verificați ce calități vi se potrivesc.</p> <p>Permiteți unei persoane care vă cunoaște bine să vă evalueze și să comparați ulterior rezultatele.</p> <p>„De ce mai aveți nevoie, pe lângă calitățile personale, pentru a începe o muncă independentă de succes?”</p> <p>„Ce cunoștințe și resurse aveți?”</p> <p>„Vă rugăm să lucrați independent până la următoarea întâlnire.”</p>		<p>„Calitățile mele antreprenoriale” (Capitolul 5)</p> <p>Pagina 119-122 „Cunoștințele mele antreprenoriale” (Capitolul 6)</p> <p>Pagina 123-128 „Condiții și resurse pentru o activitate independentă” (Capitolul 7)</p> <p>Teme pentru acasă</p>
10 min.	Concluzii și informații despre sesiunea următoare	<p>Rezumatul sesiunii - prezentat de către consultant</p> <p>Runda scurtă de feedback a participanților</p>	<p>Feedback oral</p> <p>„Cum a fost întâlnirea de astăzi pentru tine?”</p> <p>„Cu ce ai rămas după sesiunea de astăzi?”</p>

5.3 Formularea obiectivelor

La începutul celei de-a 4-a sesiuni, se recomandă reflectarea asupra punctelor 5-7 dezvoltate independent în grup și răspunderea la posibilele întrebări. Participanții pot schimba opinii cu privire la sarcinile pe care le-au finalizat, să adauge diverse păreri și să se sprijine reciproc.

După ce cele mai importante abilități antreprenoriale au fost analizate și condițiile-cadru pentru angajarea independentă au fost elaborate și examinate de participanți, cea de-a patra sesiune de consultare vizează reluarea viziunii dezvoltate în sesiunea 1 și formularea unui obiectiv concret în ceea ce privește munca independentă.

Pașii necesari pentru atingerea acestui obiectiv vor fi structurați din această viziune. Un plan de acțiune oferă posibilitatea construirii sistematice a etapelor individuale și structurarea lor în timp. Punctele de referință pot fi considerate: următoarea lună, următoarele trei - șase luni, anul următor, etc. Implementarea unui plan concret ajută adesea la urmărirea clară a obiectivelor stabilite și, în cele din urmă, la atingerea lor.

Dezvoltarea planului de acțiune concluzionează lucrările de conținut la ProfilPASS pentru Start-up-uri.

Sesiunea 4	Obiective	Metode	Materiale
5 min.	„Bine ați venit!”		
40 min.	Feedback în privința muncii la ProfilPASS, punctele 5-7 Întrebări: Cum vi s-a părut finalizarea sarcinilor pentru tine? Unde ați întâmpinat unele dificultăți? Ce ați descoperit nou despre propria persoană? Care au fost descoperirile relevante pentru dumneavoastră? Ce întrebări aveți despre punctele pe care le-ați lucrat?	Discuții Grupuri mici Observații și feedback – între participanți	Flipchart Markere

<p>75 min.</p>	<p>Setarea unei viziuni</p> <p>Participantilor li se oferă multe foi de hârtie și un stilou.</p> <p>Explicația consultantului:</p> <p>Imaginați-vă că acțiunea se va desfășura în viitor, peste 5 ani.</p> <p>-Descrieți în scris cum arată pentru voi o zi perfectă de lucru în viitor.</p> <p>-Unde ești dimineața? -Ce faci la serviciu? -Ce se întâmplă în timpul pauzei de prânz? -Cu cine îți petreci timpul după-amiaza? -Ce se întâmplă seara?</p> <p>Notează tot îți vine în cap. Nu te limita, nu există aspecte „bune” / „greșite”.</p>	<p>O zi de lucru în viitorul meu</p> <p>Transpunerea ideilor în scris</p>	<p>Hârtii, creioane</p> <p>Reguli: participanții lucrează individual, nu trebuie să împărtășească cu ceilalți ceea ce scriu pe foile personale</p>
<p>10 min.</p>	<p>Analiză</p>	<p>Plen, grup</p>	<p>Întrebări ale consultantului:</p> <p>-Cum a fost acest exercițiu pentru tine?</p> <p>-Ar dori cineva să-și împărtășească viziunea? (nu este obligatoriu)</p>
<p>40 min.</p>	<p>„Pe baza viziunii dumneavoastră, vom trece acum la formularea obiectivelor.”</p> <p>Introducerea de către consultant</p>	<p>Plen</p>	<p>ProfilPASS</p> <p>paginile 130-138 „Obiectivele mele”</p>

	a capitolului 8 al ProfilPASS-ului Completarea va reprezenta tema pentru acasă		(Capitolul 8) Note ale consultantului: Pe baza viziunii dvs., vă rugăm să lucrați independent la întrebările despre dvs. - Obiectiv - Competențele tale - Cunoștințele tale - Condiții - Resursele „Apoi setați-vă programul.” Pagina 138 Teme pentru acasă
10 min.	Concluzii și oferirea de informații despre sesiunea următoare	Rezumatul sesiunii făcut de către consultant O scurtă rundă de feedback a participanților	Feedback oral: -Cum a decurs întâlnirea de astăzi pentru tine? -Cu ce ai rămas în urma acestei sesiuni?

5.4 Prezentarea rezultatelor și încheierea procesului de consultare

Această sesiune este ultima din procesul de consultare. În cadrul unei întâlniri finale, sunt sintetizate abilitățile și competențele identificate și, dacă este necesar, etapele următoare. Utilizatorii primesc un certificat de participare, care nu atestă competențele, ci doar finalizarea procesului de evaluare a acestora.

Participanții prezintă pe scurt rezultatele procesului ProfilPASS care sunt relevante pentru ei și au posibilitatea de a le împărtăși cu grupul.

În cursul sesiunii ulterioare, se evaluează misiunea de consultare formulată inițial. Aceasta servește

pentru a determina gradul în care obiectivele au fost atinse. În plus, procesul de consultare este evaluat în această sesiune pentru a evidenția ceea ce a avut succes sau unde există loc pentru anumite îmbunătățiri. Formularul de evaluare ProfilPASS pentru Start-up-uri poate fi utilizat pentru aceasta.

Ca al treilea pas, se sugerează ca participanții să continue colaborarea cu ProfilPASS pentru într-un mod auto-organizat. Acest aspect poate fi implementat, de exemplu, în tandem cu alți participanți sau în echipe. Acestea din urmă sunt rețele informale în care se unesc patru - șase persoane și urmăresc un obiectiv concret. Acești oameni se susțin reciproc în atingerea obiectivelor lor prin feedback, sfaturi și schimbări de perspectivă.

Sesiunea 5	Obiective	Metode	Materiale
5 min.	„Bine ați venit!”		
60 min.	<p>Evaluarea procesului și a procedurii de consultare</p> <p>Întrebări ale consultantului:</p> <p>-Cu ce idei de bază ați rămas?</p> <p>-În opinia dumneavoastră, a fost îndeplinită sarcina de consultanță în acest proces?</p> <p>-Dacă da, în ce măsură?</p> <p>-Dacă nu, care sunt motivele?</p> <p>-În opinia dumneavoastră, cum a evoluat cursul formal al procesului de consultare?</p>	Discuții, plen	<p>Formular de evaluare (modelul 3)</p> <p>Completarea formularului de evaluare</p> <p>Este important să se asigure anonimatul participanților</p>

15 min	Au fost îndeplinite așteptările?	Plen	Flipchart-ul din sesiunea 1, cu așteptările pentru consultanță, poate fi folosit aici pentru comparație.
10 min.	Înmânarea certificatelor de participare		CertIFICATELE DE PARTICIPARE TREBUIE PREGĂTITE
20 min.	Informații despre continuarea autoorganizată a procesului - Consultare de sesizare - Reuniune de câte două persoane - Echipe de succes - Sfaturi suplimentare, de ex. curs de pornire a afacerilor, formare ulterioară		
5 min.	Moment de încheiere		

6. Urmările

Pentru a putea urmări procesul de consultare cu ProfilPASS pentru Start-up-uri, se recomandă documentarea sesiunilor individuale. În final, procesul de evaluare ar trebui să fie reflectat în ansamblul său. Următoarele puncte sunt destinate unui ghid pentru consultant:

Care sunt domeniile de muncă care au fost dezvoltate?

Ce activități au fost descrise?

Ce abilități și competențe au devenit evidente?

Ce obiective au fost formulate?

Ce probleme au fost întâmpinate în etapele de lucru individuale?

Cum ar putea fi rezolvate aceste dificultăți?

Unde este necesară consultarea de la egal la egal?

Cum pot fi structurate procesele de consultanță suplimentare?

7. Note privind consultările individuale

Procesul de consultare descris anterior vizează grupurile cu o capacitate maximă de 12 participanți. ProfilPASS-ul poate fi folosit și pentru consultări individuale. Față de consultările de grup, trebuie luate în considerare următoarele aspecte:

În timpul unei consultații individuale, situația profesională și individuală a celui care solicită consultanță poate fi luată în considerare la un nivel mai ridicat.

Consultările individuale durează, de obicei, mai puțin timp decât consultările de grup. Se recomandă, totuși, să planificați aproximativ trei-patru ședințe și să acordați timp participanților să lucreze la exerciții.

Gradul de ascultare activă este mai mare decât în contextele de grup, deoarece există un schimb dinamic între participanți.

8. Note și explicații pe tema activității independente

Consultantul care lucrează cu ProfilPASS-ul ar trebui să aibă un interes accentuat în subiectul activității de muncă individuală sau, în mod ideal, să aibă deja experiență în acest domeniu. Chiar dacă este vorba, în primul rând, de determinarea competențelor participanților, este un avantaj dacă consultantul poate contribui cu sfaturi utile în acest proces.

8.1 Definirea și selectarea competențelor antreprenoriale

Selecția competențelor prezentate în ProfilPASS-uri pentru Start-up-uri reprezintă o întrepătrundere a diferitelor cadre de competență:

Cadrul de competență EntreComp al Centrului comun de cercetare al Comisiei Europene (2016)

Cadrul de competență al Juliei Soos (2017)

Cadrul de competență al lui John Erpenbeck și Volker Heyse (2009)

Cadrul de competență al lui Jaap von Lakerveld și Joost de Zoote (2013)

Dar ce implică competențele selectate? Din păcate, nu există definiții clare pentru toate competențele. Următoarele sunt descrierile posibile care nu sunt universal valabile:

Entuziasm și motivație de sine

Auto-motivația descrie capacitatea unei persoane de a încerca, fără încurajare imediată sau presiune din partea celorlalți, și de a ajunge la atingerea obiectivului stabilit. Auto-motivația rezultă dintr-un interes puternic sau entuziasm pentru un anumit aspect.

Pasiune și persuasiune

Pasiunea este o plăcere accentuată pentru un anumit subiect, o anumită acțiune sau un angajament extrem față de o cauză ori un interes neobișnuit de intens într-un domeniu special. Persuasiunea se referă la capacitatea de a câștiga pentru sine și pentru propria cauză. Acest lucru se realizează adesea folosind abilități retorice și profesionale și se evidențiază autentic

<p>prin referința personală. O aură pozitivă îi convinge și pe ceilalți.</p>
<p>Gândire creativă și inovatoare, poartă pentru oportunități</p> <p>Folosirea creativității înseamnă rezolvarea problemelor și a sarcinilor care apar brusc într-un mod inovator. Nevoia de schimbare este recunoscută din timp și privită ca o oportunitate. Aceasta deschide șansa de a dezvolta și implementa noi propuneri sau idei. Creativitatea, precum și gândirea vizionară și inovatoare, include identificarea și aplicarea cu succes a unor modalități neobișnuite de soluționare a problemelor în sfera unei activități, elaborarea alternativelor și luarea de decizii realiste, orientate spre obiective.</p>
<p>Autoeficacitate și încrederea în sine</p> <p>Autoeficacitatea se referă la convingerea unei persoane de a fi capabilă să stăpânească cu succes situațiile și provocările dificile sau neobișnuite din proprie inițiativă. Dacă așteptarea autoeficienței este scăzută, de multe ori nici măcar nu sunt demarate acțiunile. Autoeficiența poate fi crescută prin experiențe pozitive. În acest sens, încrederea în sine crește, deoarece succesul evaluat din propriile acțiuni intensifică încrederea în propria personalitate. Astfel, incertitudinile, întârzierile sau eșecurile temporare pot fi gestionate mai bine.</p> <p>Rezistența la stres, capacitatea de a face față riscurilor și incertitudinii</p> <p>Rezistența la stres înseamnă că o persoană are o rezistență psihologică la stres. Se înțelege prin aceasta capacitatea de a evita greșelile pe cât posibil și de a acționa într-o manieră obiectivă chiar și în condiții de tensiune mentală, socială și fizică severă.</p> <p>Dorința de a-și asuma riscuri înseamnă disponibilitatea individuală de a accepta sau de a-și asuma riscurile. Această pregătire rezultă întotdeauna din evaluarea subiectivă a riscului. De exemplu, bărbații își asumă riscuri din ce în ce mai des decât femeile. Disponibilitatea de a-și asuma riscurile scade odată cu creșterea vârstei.</p>
<p>Abilități de planificare, organizare și management</p> <p>Capacitatea de planificare se referă la anticiparea mentală a acțiunii cu privire la alternativele posibile de acțiune și la decizia rațională pentru cea mai bună cale. Deciziile viitoare sunt pregătite și determinate în mod corespunzător, prin dobândirea, selectarea și implementarea cunoștințelor și metodelor necesare.</p> <p>Abilitățile organizaționale sunt aplicate în implementarea obiectivelor de planificare. Acestea combină componenta cunoștințelor metodice cu capacitatea de a pune aceste cunoștințe în practică cu energie și angajament.</p>
<p>Abilitatea de luare a deciziilor și disponibilitatea de a-și asuma responsabilitatea</p>

<p>Abilitatea de luare a deciziilor înseamnă să poți profita din plin de diferite posibilități de acțiune într-un mod autodeterminat și proactiv pentru a îndeplini o sarcină sau o misiune. Responsabilitatea înseamnă a avea voința și curajul de a-și asuma <u>conștiința datoriei</u>. Această disponibilitate nu se bazează numai pe obiective economice, ci este orientată și spre valori etice și morale care privesc în general această persoană.</p>
<p>Abilitatea de rezolvare a problemelor</p> <p>Abilitatea de rezolvare a problemelor poate fi definită în două moduri: pe de o parte, ca o condiție prealabilă a performanței individuale, în care abilitățile cognitive sunt utilizate pentru a face față unei situații provocatoare. Problema este analizată rațional și sunt dezvoltate soluții realiste.</p> <p>Pe de altă parte, abilitatea de rezolvare a problemelor poate fi înțeleasă și ca o activitate socială în care procesele de grup sau de comunicare sunt inițiate sau ghidate în situații de conflict pentru a face față acestora. În acest caz trebuie să fie luate în considerare toate opiniile și interesele dintr-o comunitate.</p>
<p>Dorința de a învăța</p> <p>Prin voința de a învăța se înțelege pregătirea dobândirii unor cunoștințe tehnice sau metodologice lipsă, prin măsuri de instruire ulterioare sau alte mijloace adecvate. Totuși, disponibilitatea de a învăța include și învățarea constantă în procesul de muncă și învățarea în mediul social. Deschiderea la o astfel de învățare informală devine un criteriu din ce în ce mai important pentru disponibilitatea de a învăța.</p>
<p>Abilitatea de a lucra în echipă</p> <p>Voința și abilitatea de a lucra în grup, de a absorbi și dezvolta opiniile și gândurile altora și de a fi capabil să desfășoare activități în procesele de grup se numește capacitatea de a lucra în echipă. Abilitatea de a lucra în echipă include tot mai mult capacitatea de a forma o comunitate de indivizi care este și rămâne deschisă pentru alte persoane, echipe și idei.</p>
<p>Capacitate de conducere</p> <p>Abilitatea de conducere este înțeleasă ca un mod de comportament proactiv, orientat spre scopuri, care nu este focalizat pe propria poziție, ci se referă la sarcinile profesional-metodice. Reconcilierea și punerea în aplicare a obiectivelor clare sunt fundamentele unei bune conduceri. În acest sens, înțelegerea corespunzătoare a angajaților este întotdeauna inclusă și trebuie să se țină cont de acest aspect. Un manager bun se caracterizează și prin competență profesională, socială și metodică.</p>
<p>Stabilirea relațiilor</p>

Gestionarea relațiilor înseamnă extinderea conexiunii cu partenerii, angajații și clienții, acționând în mod intenționat și autentic, crescând astfel încrederea. De asemenea, se caracterizează prin capacitatea de a încheia parteneriate temporare în beneficiul tuturor părților implicate. Se urmărește și se pune accent pe comunicarea și cooperarea cu diferite persoane, grupuri de oameni sau părți.

8.2 Activitate independentă în procesul de consultanță

Înainte de a începe procesul de consultare, consultantul ar fi trebuit să se ocupe intens de ProfilPASS-ul pentru Start-up-uri. Citirea atentă a tuturor capitolelor (1-8) pe care trebuie să le lucreze participanții, precum și informațiile suplimentare (de la capitolul 9 în continuare) sunt o cerință indispensabilă pentru lucrul cu ProfilPASS-ul. În seria de link-uri din ProfilPASS puteți găsi site-uri web importante, iar următoarele trebuie accesate înainte de începerea consultării:

Platforma Ministerului Economiei, Energiei și Mediului de afaceri

<http://www.imm.gov.ro/ro/2019/11/13/ministrul-economiei-energiei-si-mediului-de-afaceri-virgil-popescu-eliminam-blocajele-intampinate-de-beneficiarii-start-up-nation/>

Platforma pentru persoanele interesate să-și fondeze propria afacere

<https://start-up.ro/>

În afară de informații generale cu privire la angajarea pe cont propriu și înființarea de afaceri, consultantul ar trebui să aibă o imagine de ansamblu asupra posibilităților de consiliere locale și regionale suplimentare, pentru a putea sesiza participanții după încheierea consultării. De exemplu:

Camerele de Comerț și Industrie

Camerele Meșteșugurilor

Consiliere pentru demararea afacerilor

Rețele locale pentru antreprenori sau angajați independenți

Agenția pentru ocuparea Forței de Muncă sau Centrul de Locuri de Muncă

Institutele de formare profesională ulterioară

Înainte de începerea consultării, se recomandă examinarea referitoare la conținutul diferitelor modele de afaceri în pregătirea fondării unei afaceri. Un exemplu de astfel de modele este modelul Business Canvas.

Canvas Model Business îi ajută pe cei interesați în a fonda o afacere să obțină o imagine de ansamblu asupra celor mai importanți factori cheie ai ideii lor.

Baza este o imagine de ansamblu cu mai multe câmpuri, fiecare dintre ele fiind identificat cu

factorii cheie pentru un model de afaceri, de ex. parteneri cheie, activități cheie, canale de vânzări și comunicare sau surse de venit. Pentru fiecare factor cheie, ideile sunt notate în câmpurile specifice. Această abordare susținută vizual permite ca multe idei individuale să fie reunite în mod modular pentru a forma un model de afaceri și a le pune în relație între ele, până când se va găsi un model comercializabil. Această metodă funcționează cel mai bine dacă o aplică un grup interdisciplinar. Ideile dezvoltate pot fi apoi formulate și notate în planul de afaceri.

Un alt model este <https://planul-de-afaceri.ro/viziune-misiune/>

Mai multe idei pot fi găsite pe site-urile Economiei, Energiei și Mediului de afaceri

<http://www.imm.gov.ro/ro/2019/10/01/start-up-nation-2018/>

<https://www.discover-startup.eu/ro/profilpass-pentru-start-ups>

Servicii integrate pentru antreprenori

<https://www.pwc.ro/ro/servicii/servicii-integrate-pentru-antreprenori.html>

Consultanță gratuită pentru start-up-uri <https://coob.ro/consultanta-pentru-startup-uri/>

Dacă consultantul nu are experiență personală în activități independente, întâlnirea cu deținătorii de afaceri sau antreprenori poate fi utilă înainte de consultare. Citirea interviurilor cu mărturiile din ProfilPASS (capitolul 11) este de asemenea utilă și va susține procesul de consultare într-o manieră pozitivă.

9. Bibliografie

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 und 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-ul pentru Start-up-uri
Interviul partenerului**

MODEL 1

Vă rugăm să întrebați partenerul dumneavoastră următoarele întrebări și scrieți răspunsurile în spațiile libere. Fiecare poate răspunde după cum consideră de cuviință.

Numele lui / ei?	
De unde provine?	
Experiența profesională până în prezent	
Cel mai important aspect din prezent	
Cel mai bun/ interesant aspect dintr-un weekend	
Seminarul are succes pentru el/ea când ...	
Alte aspecte importante pentru el/ea	

ProfilPASS-ul pentru Start-up-uri
Povestea de succes

MODEL 2

Vă rugăm să expuneți o situație din viața dvs. (fie din contextul profesional sau familial), care a fost nouă și provocatoare. Ai luat o decizie deliberată și ai acționat în consecință. Ai avut plăcere în această acțiune și în final rezultatul poveștii tale a fost pozitiv.

Notează punctele cheie:

Titlul poveștii mele	
Cum a apărut această poveste?	
Cum am procedat eu exact:	
Rezultatele în urma acestei experiențe:	
Ce mi-a plăcut cel mai mult	
Aptitudinile și cunoștințele aplicate:	

© John Carl Webb and Team, 2010

ProfilPASS-ul pentru Start-up-uri
Fișă de evaluare

MODEL 3

Opinia personală despre ProfilPass-ul pentru Start-up-uri	
În general, cum ți s-a părut să lucrezi cu ProfilPASS-ul?	
Care au fost ideile tale cele mai importante?	
Care au fost aspectele ce nu ți-au plăcut?	
De ce?	
Ce părere aveți despre consultarea oferită?	
Cât de mulțumit sunteți de cadrul oferit (facilitare, interval de timp al procesului, organizare etc)?	
Alte aspecte importante	

Acest Ghid pentru consilieri a fost dezvoltat în cadrul proiectului Erasmus + „Descoperiți și identificați-vă abilitățile antreprenoriale pentru start-up!”



Parteneriatul proiectului



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

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



Srijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.