



Funded by
the European Union



MARITIME INNOVATORS
European Institute for Maritime Innovation



SPINAKEr.eu
European Institute for Maritime Innovation



MENTORÓW MARYNARZY OPARTYCH NA DOŚWIADCZENIU WIEDZY

01/02/2022 - 01/02/2024

www.seamentors.eu

Numer projektu
2021-1-RO01-KA220-VET-00002962

ianuarie 2024



Treść

Podstawowe informacje	1
Opis Projektu. Sprzeciw	2
Partnerzy	3
Wyniki	6
<i>Opis platformy</i>	<i>6</i>
<i>Sesje mentoringowe</i>	<i>7</i>
<i>Doradztwo zawodowe</i>	<i>8</i>
<i>Wywiady</i>	<i>8</i>
<i>Sieć mentorów</i>	<i>9</i>
<i>Działania upowszechniające</i>	<i>9</i>
<i>Wnioski z badań</i>	<i>10</i>



Podstawowe informacje



Nazwa projektu: SEA MENTORS

Numer referencyjny projektu: 2021-1-RO01-KA220-VET-000029622

Program: Erasmus +

Agencja: RO01 - Rumuńska Krajowa Agencja
Programów Wspólnotowych w
Dziedzinie Edukacji i Szkolenia
Zawodowego

Kluczowe działanie 2: Partnerska współpraca w zakresie
kształcenia i szkolenia zawodowego

Dziedzina: Kształcenie i szkolenie zawodowe

Czas trwania projektu: 01-02-2022 la 01-02-2024

Partnerzy: Romanian Naval Academy (coordinator),
Polish Naval Academy,
Lithuanian Maritime Academy,
Bulgarian Naval Academy,
Spinaker, Maritime Innovators

Opis Projektu. Sprzeciw

Głównym celem projektu było zapewnienie absolwentom dostępu do wiedzy empirycznej z zakresu gospodarki morskiej, ułatwiając przejście od teorii do praktyki, od strony opisowej do aplikacyjnej szkolenia. Aby to osiągnąć, w ramach projektu zaproponowano platformę (IO1) i narzędzie doradcze (IO2).

Nowatorstwo tego podejścia polega na uwzględnieniu nowych umiejętności, zidentyfikowanych w bieżących programach studiów morskich, w oparciu o doświadczenia 4 partnerskich uczelni morskich, członków projektu, zaangażowanych w ułatwianie transferu wiedzy z jednego pokolenia marynarzy do innego jest fakt, który może doprowadzić do ograniczenia liczby wypadków morskich.

Wspólni partnerzy stworzyli platformę poradnictwa zawodowego dla marynarzy, zarówno w przypadku obu rodzajów stanowisk, na morzu, jak i na lądzie, dzieląc się wiedzą empiryczną na korzyść takich szkoleń, zapewniając środowisko dla doradztwa i mentoringu na ścieżce kariery zawodowej, aby ułatwić przejście do życia zawodowego na morzu, na statkach.

SEAMENTORS będą wspierać rozwój programów kształcenia i szkolenia zawodowego, które oferują zrównoważone połączenie umiejętności zawodowych i tworzą możliwości uczenia się w miejscu pracy, które obejmują ewolucję stanowisk pracy i metod pracy oraz kluczowych kompetencji. Projekty będą wspierać organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w dostosowywaniu ich oferty szkoleniowej do stale zmieniających się wymagań w zakresie umiejętności w sektorze morskim.

Projekt SEA MENTORS ma na celu:

- Zidentyfikować poziom „wiedzy doświadczalnej”, jakiej potrzebuje każdy stopień, stosując analizę opartą na ankietach i badając nieodkryte obszary,
- Opracować internetowy program szkoleniowy dla każdego stopnia, aby ułatwić dostęp do bazy wiedzy opartej na doświadczeniu, która uwzględnia najnowsze osiągnięcia w sektorze morskim,
- Zaprojektować narzędzie doradcze, które zapewni użytkownikowi nabycie umiejętności w oparciu o wiedzę empiryczną.

Partnerzy



Rumuńska Akademia Marynarki Wojennej 'Mircea cel Batran' (RNA)



Rumuńska Akademia Marynarki Wojennej (RNA) jest akredytowaną publiczną instytucją szkolnictwa wyższego politechnicznego i badań naukowych. RNA działa zgodnie z rumuńskim prawem o szkolnictwie wyższym, podejmując misję kształcenia i szkolenia specjalistów dla przemysłu morskiego i portowego. RNA ma swoje korzenie od 1872 roku jako Szkoły Floty, a jego obecna wartość została potwierdzona najwyższym poziomem zaufania przez Rumuńską Agencję ds. Jakości w Szkolnictwie Wyższym oraz przez różne instytucje międzynarodowe jako wysokiej jakości instytucja akademicka (np. European University Association, IAMU, EMSA czy U-Multirank).

Akademia Marynarki Wojennej im Bohaterów Westerplatte (PNA)



Akademia Marynarki Wojennej (PNA) im. Bohaterów Westerplatte to uczelnia morska podlegająca pod Ministerstwo Obrony Narodowej RP, której historia, nieprzerwana II wojną światową, sięga 1922 roku. Obecnie kształci podchorążych i studentów cywilnych studiów I i II stopnia (licencjackich i magisterskich). Oferuje także możliwość rozwoju zawodowego na kursach specjalistycznych i studiach podyplomowych. Zgodnie z umowami międzynarodowymi szkoli oficerów sił morskich krajów Europy, Afryki Północnej, Bliskiego i Dalekiego Wschodu (obecnie Katar, Kuwejt, Arabia Saudyjska).



Litewska Akademia Morska (LMA) jest akredytowaną instytucją publiczną kształcącą w szkołach wyższych wysoko wykwalifikowanych marynarzy i innych specjalistów branży morskiej. LMA działa zgodnie z litewskim prawem nauki i szkolnictwa wyższego, podejmując misję kształcenia i szkolenia marynarzy oraz specjalistów biznesu morskiego. LMA została założona jako litewska szkoła morska w 1948 roku. Jej obecna wartość została potwierdzona najwyższym poziomem zaufania przez Litewskie Centrum Oceny Jakości w Szkolnictwie Wyższym (SKVC) oraz różne instytucje krajowe i międzynarodowe jako instytucja akademicka wysokiej jakości.

Spinaker jest firmą posiadającą trzy niezależne działy biznesowe. W obszarze edukacji Spinaker jest największym słoweńskim organizatorem kształcenia i szkolenia morskiego oraz kształcenia dorosłych. Wszystkie kursy, które prowadzi, są uznawane przez Słoweńską Administrację Morską i co roku bierze w nich udział ponad 3000 Słoweńców. Spinaker koncentruje się na rozwoju, dostosowywaniu i wykorzystaniu systemów nauczania online. Spinaker ma wiedzę na temat różnych systemów LMS, platform internetowych, e-learningu i e-oceny. Niektóre z platform opracowanych przez Spinakera to www.egmdss.com, www.smcpxamples.com i www.ecolregs.com.



LMA posiada certyfikat od 2001 roku w zakresie swojego Systemu Zarządzania Jakością obejmującego szkolenie marynarzy i rozwój zawodowy wydane przez Lloyd's Register Quality Assurance Lietuva zgodnie z wymaganiami normy ISO 9001:2015.

LMA zapewnia 7 badań programy na poziomie I stopnia Wszystkie programy edukacyjne są akredytowane przez Litewskie Centrum Oceny Jakości w Szkolnictwie Wyższym (SKVC).

Każdego roku wspierają edukację i szkolenia morskie dla setek tysięcy marynarzy. Ponad dziesięć z tych projektów to projekty LLP (Leonardo da Vinci DoI, ToI i AM), a pozostałe to projekty Erasmus+. Spinaker posiada również specjalistyczną wiedzę w zakresie promowania wyników projektu, aby zapewnić ich trwałość w dłuższej perspektywie.

Bułgarska Akademia Marynarki Wojennej 'Nikola Y. Vaptsarov' (NVNA)



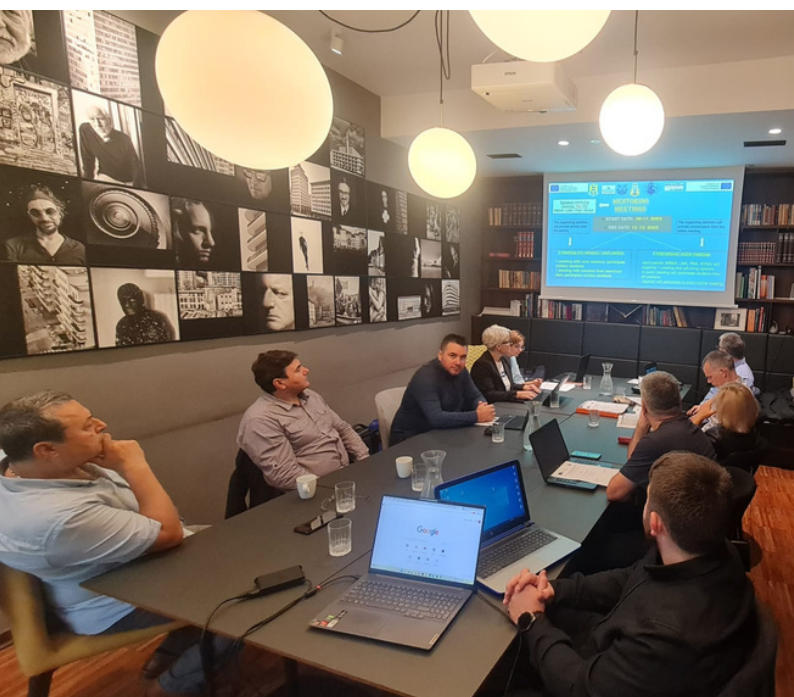
Akademia Marynarki Wojennej „Nikola Y. Vaptsarov” w Warnie jest jedyną instytucją szkolnictwa wyższego w Bułgarii kształcącą oficerów i menedżerów morskich, zarówno cywilnych, jak i wojskowych. Prowadzi studia 3-stopniowe na kierunkach: transport morski, zarządzanie oraz bezpieczeństwo i obronność. W Bułgarskiej Akademii Marynarki Wojennej studiuje ogółem około 3500 studentów oraz profesjonalną kadre dydaktyczną i badawczą. Badania naukowe koncentrują się na wszystkich obszarach przemysłu morskiego, włączając w to tematykę przywództwa morskiego.



Maritime Innovators



Maritime Innovators jest spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Turcji. Firma powstała w odpowiedzi na brak innowacji, z którymi Turcja borykała się od dziesięcioleci w kontekście morskim. Firma była zaangażowana w szereg projektów finansowanych przez UE w zakresie rozwoju, koordynacji i zarządzania, które zostały dobrze przyjęte przez społeczność i wywarły wpływ w kontekście morskim. Najnowsze projekty z jej portfolio to: „PraC-MARENG – praktyczny i komunikacyjny oparty angielski morski” oraz „SeaSAFER – symulacja wypadków morskich w celu skutecznego reagowania”, którego koordynatorem jest Maritime Innovators.



Wyniki

Opis platformy

Jednym z głównych rezultatów projektu SEAMENTORS jest dedykowana strona internetowa (<https://seamentors.eu>), na której opracowano platformę szkoleniową i narzędzie doradcze. Platforma została zaprojektowana tak, aby oferować złożone i przydatne udogodnienia, takie jak:

- **Career Guidance Portal** – zapewniający stażystom i kadetom skuteczne narzędzia umożliwiające ocenę ich potencjału zawodowego i poprowadzenie ich w kierunku najbardziej odpowiedniej pracy na morzu, w której cenione jest powołanie.



- **Mentoring Section** - hosting zasobów mentorskich (w tym materiałów informacyjnych), kursu mentorskiego dedykowanego stażystom i mentorom oraz katalogu sieci mentorskiej, w którym młodzi kadeci będą mogli znaleźć prawdziwy związek z życiem morskim. Na tym portalu, dzięki możliwościom wideokonferencji, partnerzy organizowali i prowadzili spotkania mentoringowe z wybranymi stażystami w zakresie: oceny powołania i potencjału zawodowego, orientacji zawodowej, modeli zawodowych, sesji doradczych, wymiany dobrych praktyk.



- **Mentorship Library** - stażyści mają dostęp do biblioteki profesjonalnych sesji doradczych oraz do zbioru referencji kadetów, w tym do praktyk zarządzania różnorodnością na pokładzie, aby ułatwić wymianę dobrych praktyk.

- **Resources** - partnerzy udostępnili wspólne badania przeprowadzone przez partnerów projektu i odpowiednie wyniki badań.
- **News** – chodzi o aktualności dotyczące wydarzeń/seminariów projektu lub działań w ramach projektu oraz redagowanych biuletynów.



Sesje mentoringowe

Każda z czterech partnerskich instytucji morskich zorganizowała sesje mentorskie online i na terenie kampusu w okresie od października 2023 r. do grudnia 2023 r. W sesjach tych uczestniczyli profesjonaliści, którzy cenili rolę mentora, zarówno ze struktur Marynarki Wojennej, jak i kompanii floty handlowej. Ponad 20 mentorów świadczyło usługi doradcze dla kadetów, zgodnie z ich „wiedzą” i doświadczeniem na morzu. Począwszy od października każda instytucja morską planuje sesje mentorskie w następujący sposób:

- 2 spotkania stacjonarne lokalnych kadetów z lokalnymi mentorami (rezultaty: **łącznie 8 spotkań mentorskich**);
- 4 międzynarodowe spotkania online z międzynarodowymi kadetami i lokalnymi lub międzynarodowymi mentorami (rezultaty: **łącznie 4 spotkania mentorskie**).



Wszystkie szczegóły planowania sesji mentorskich stacjonarnych i internetowych zostały przesłane na platformę projektu (https://seamentors.eu/mentoring_meeting_s.html) i dalej rozpowszechnione wśród uczniów i wszystkich zainteresowanych stron. Ogółem co najmniej 300 uczniów skorzystało z sesji mentorskich online, w których uczestniczyli lokalni i międzynarodowi mentorzy z marynarki wojennej i gospodarki morskiej, a kolejnych 400 studentów, zarówno wojskowych, jak i cywilnych, wzięło udział w stacjonarnych spotkaniach mentorskich.



Doradztwo zawodowe

Aby ułatwić sesje mentorskie na żywo, studenci otrzymali dostęp do zestawu testów online wytycznych przewoźnika, administrowanego w ramach zewnętrznego zasobu www.marplat.eu, począwszy od kwietnia 2023 r.

Narzędzie Professional Poradnictwo składa się z 5 testów online (osobowość, zarządzanie stresem, zarządzanie czasem, przywództwo i praca zespołowa). Po ukończeniu poziomów testów uczniowie automatycznie otrzymali wyniki na swój e-mail. Platforma jest dostępna, a studenci nadal mogą korzystać z poniższego linku, aby zarejestrować się i uzyskać dostęp do zasobów profesjonalnej oceny: <https://marplat.eu/seamentors.php>.

W okresie od kwietnia 2023 r. do grudnia 2023 r. ponad 230 studentów ze wszystkich uczelni partnerskich kształciło się zawodowo.

Poza tym w sekcji Career Guidance Portal na stronie internetowej partnerzy utworzyli Centre of Career Counselling, w którym zamieszczono szeroką gamę zasobów w postaci materiałów informacyjnych dotyczących działań mentorskich i coachingowych na pokładach statków, w tym opis najważniejszych stanowisk pracy do których można uzyskać dostęp na pokładzie statku. Partnerzy zamieszczają na platformie różne inne materiały zawierające wytyczne: wzór CV listu intencyjnego, przewodniki dotyczące doradztwa dla przewoźników, wskazówki i symulacje rozmów kwalifikacyjnych, modele opisów stanowisk pracy, książeczka szkoleń pokładowych, standardy rekrutacji/selekcji itp. Partnerzy zamieścili tutaj linki instytucjonalne do swojego Centrum Doradztwa Przewoźników. Partnerzy przesłali także listę potencjalnych pracodawców-marynarzy z Rumunii, Turcji, Bułgarii, Polski i Litwy.

Wywiady

Partnerzy przygotowali listę pytań do wykorzystania w wywiadach z kadetami, młodymi oficerami i doświadczonymi marynarzami (mentorami). Pytania do mentorów dotyczyły zagadnień pożądanых przez podchorążego/młodego oficera, opinii na temat mentoringu, opisywania trudnej sytuacji z życia codziennego, czy mówienia o barierach i przeszkodach zawodowych, jak również o osiągnięciu równości płci w branży morskiej.

W przeciwnym razie podchorążowie i młodzi oficerowie musieli podczas wywiadów wideo wspomnieć o swoich oczekiwaniach wobec przewoźnika morskiego (np. opisując największe wyzwanie szkoleniowe stojące przed statkiem), poszerzając swoje opinie na temat programów mentorskich na statkach lub na temat różnorodności płci na morzu przemysł. W rezultacie na stronie internetowej projektu (<https://seamentors.eu/library.html>) zamieszczono zbiór wideo zawierający 82 referencje profesjonalistów, kadetów i młodych oficerów.

Sieć mentorów

Istotną część Narzędzia Poradnictwa stanowi sieć mentorów pomagających kadetom lub młodym oficerom Marynarki Wojennej lub floty handlowej w rozpoczęciu kariery przewoźnika morskiego, ceniąc program mentorski z doświadczonymi oficerami. Ci, którzy doświadczyli korzyści płynących z mentoringu, mają większe szanse zostać mentorem. Jest to część cykliczności rozwijającej się kultury mentoringu. Każdy partner stworzył bazę danych potencjalnych mentorów. W związku z tym nazwa, aktualne stanowisko oraz dane kontaktowe zostały zamieszczone na stronie (https://seamentors.eu/mentors_network.html).

Działania upowszechniające

Strategia rozpowszechniania projektu zakładała dotarcie do marynarzy, instytucji morskich i organów kwalifikacyjnych, aby zapewnić dostosowanie platformy internetowej do aktualnych potrzeb społeczności morskiej.

Wyniki projektu rozpowszechniono podczas kilku warsztatów organizowanych w ramach konferencji międzynarodowych (SeaConf 2022, SeaConf 2023), gromadzących przedstawicieli i publiczność z instytucji edukacji morskiej, krajowych organów zarządzających, organów kwalifikacyjnych, stowarzyszeń morskich.

Gospodarzem drugiego międzynarodowego spotkania projektu SEAMENTORS było także LMA, łączące się pod auspicjami Konferencji Morza Bałtyckiego IV. Nie w ostatnich latach, raz na trzy miesiące w ciągu ostatnich dwóch lat, wyniki projektu były prezentowane na spotkaniach Grupy Wdrożeniowej organizowanej w ramach programu EMILYO, a następnie docierały do informowania wojskowego szkolnictwa wyższego i podchorążych wojskowych o postępie projektu i udogodnienia.



Wszystkie te międzynarodowe wydarzenia zapewniły partnerom możliwość nawiązania kontaktów i rozpowszechnienia projektu wśród opinii publicznej i zainteresowanych stron.

Co więcej, na różnych etapach projektu partnerzy napisali wspólnie kilka artykułów na tematy związane z mentoringiem i poradnictwem dla przewoźników. Artykuły te zostały opublikowane w Biuletynie Naukowym Rumuńskiej Akademii Marynarki Wojennej lub mają zostać opublikowane w Journal of Maritime Science – Faculty of Maritime Studies Kotor, Czarnogóra. Jeśli chodzi o zarządzanie różnorodnością, niektóre wyniki ankiety były ogłaszane podczas webinaru. Gender analysis for HEALTHY SAILING activities and outputs: gender issues related to the maritime environment prowadzonej w ramach projektu Horizon „Healthy Sailing”. Nie ostatni partnerzy korzystali zarówno z platform mediów społecznościowych (Facebook i LinkedIn), jak i stron internetowych instytucji, aby publikować i stopniowo rozpowszechniać wiadomości o projekcie oraz wydawane biuletyny.

Wnioski z badań

Przed opracowaniem platformy zespół projektowy miał na celu poznanie sposobu, w jaki kadeci, młodzi absolwenci i profesjonaliści postrzegają wartość i wpływ mentoringu, gromadząc ich opinie na temat tego, jakie rodzaje usług online powinny być świadczone za pośrednictwem platformy SEAMENTORS, aby ułatwić młodym wprowadzenie specjalistów na pokłady statków. Partnerzy zastosowali opracowany kwestionariusz w odniesieniu do kadetów i młodych oficerów oraz, oddzielnie, do profesjonalistów posiadających doświadczenie w mentoringu lub zidentyfikowanych jako potencjalni mentorzy. Ankiety zostały rozesłane kanałami dystrybucji SEAMENTORS, na różnych platformach mediów społecznościowych, w tym na stronach internetowych instytucji, na LinkedIn lub Facebooku, lub bezpośrednio za pośrednictwem powiadomień e-mailowych. Ankiety składane były przez wnioskodawców przez okres 6 miesięcy, do października 2023 r.

Wyniki badań percepcji podchorążych i młodych oficerów

Zebrano łącznie **262** odpowiedzi podchorążych i młodych oficerów, pochodzących z 9 różnych narodowości, z czego 222 (84,7%) stanowili respondenci podchorążych, a 40 (15,3%) to młodzi oficerowie. Z łącznej liczby 222 kadetów, którzy wzięli udział w badaniu, 25% stanowili podchorążowie marynarki wojennej, a 75% kadeci floty handlowej.

Aby można było uznać za ważne, wymagane było doświadczenie, które obejmowało co najmniej dwa miesiące na statku w charakterze kadeta i maksymalnie 12 miesięcy w charakterze 3rd Officer/Engineer/ETO podczas krótkich lub długich rejsów morskich, w przypadku młodych oficerów.





Badanie wykazało, że niektóre przedsiębiorstwa żeglugowe zainwestowały już zasoby we wdrażanie programów mentorskich, ale jest ich niewiele, a postęp jest dopiero w początkowej fazie. Aby wzmocnić ten priorytet w zakresie skutecznego przejścia kadetów do zawodowego życia na pokładzie, przedsiębiorstwa żeglugowe, a w szczególności agencje ds. załóg, powinny zachęcać do wspierania programów mentorskich i aktywnie je napędzać.

Jeżeli programy mentorskie byłyby skorelowane z programami akademickimi, wówczas efektywność mogłaby zostać skuteczniej skupiona na harmonizacji teorii w praktyce. Brak formalnych programów mentoringu skutkuje wzmocnieniem nieformalnego mentoringu jako najczęstszego rodzaju poradnictwa onboardingowego dla nowicjuszy w zawodzie.

DECK CADET	ENGINE CADET	ELECTRICAL CADET	3RD OFFICER	3RD ENGINEER	ETO	NAVY CADET	SUMA
92	58	16	15	22	3	56	262

Badanie wykazało, że mentoring może przynieść następujące pozytywne rezultaty:

- zapewnienie technicznych i “miękkich” umiejętności oraz wsparcia merytorycznego stażystom podczas pierwszych rejsów jako nowicjuszy w zawodzie;
- oferuje aktywne wsparcie kadetom poprzez zachętę, motywację, zdobywanie doświadczenia w branży, doradztwo w zakresie rozwoju kariery i możliwości nawiązywania kontaktów;

- uznaje potrzebę, aby kapitanowie i oficerowie przejmowali kontrolę nad swoimi zespołami, wykazując postawę wczesnego zaangażowania, w zakresie komunikacji, przywództwa i rozwoju umiejętności zawodowych.

Wyniki badania percepcji profesjonalistów

Zebrano łącznie **173** odpowiedzi specjalistów, z 16 różnych narodowości, z czego 90,75% stanowili funkcjonariusze, a 9,25% to respondenci menedżerowie. Spośród 157 odpowiadających oficerów 21% stanowili oficerowie marynarki wojennej, a 79% oficerowie floty handlowej.

Wybranymi uczestnikami tego badania byli profesjonaliści z branży morskiej. Do ważności wymagane było minimum 24-miesięczne doświadczenie na statkach w stopniu oficerskim lub minimum 12-miesięczne doświadczenie na stanowisku kierowniczym w firmie z branży morskiej.

MASTER	CHIEF OFFICER	CHIEF ENGINEER	1ST ENGINEER	2ND OFFICER	2ND ENGINEER	ETO	NAVY OFFICER	MANAGER	SUMA
31	52	10	4	18	7	2	33	16	173

Respondenci ankiety zauważyli obecność niektórych inicjatyw mentorskich podejmowanych na morzu i na lądzie, realizowanych pod różnymi nazwami, jak Program Szkolenia Kadetów, Rozwój Pracowników, Program Mentoringu Młodszych Oficerów czy Program Mentoringu Kadetów. Przeprowadzone badanie wykazało, że na morzu dostępnych jest ogólnie niewiele formalnych inicjatyw mentorskich, a przedsiębiorstwa żeglugowe inwestują niewiele zasobów w mentoring.

Aby sprostać temu imperatywowi, należy zachęcać do wsparcia mentoringu i czerpać je głównie ze strony przedsiębiorstw żeglugowych, w szczególności agencji załogowych.





Skuteczne inicjatywy mentorskie są stale udoskonalane, niemniej jednak zapewniły większą odporność i pozytywne wyniki dla przedsiębiorstw morskich. Programy mentorskie najlepiej sprawdzają się w połączeniu z dobrym szkoleniem opartym na długoterminowej perspektywie w zakresie doskonalenia umiejętności i zdolności marynarskich.

Jeśli kultura panująca na pokładzie nie jest wystarczająco sprzyjająca, aby stworzyć odpowiednie środowisko, w którym można rozwijać mentoring, ograniczy to efekt, jaki mentoring jest w stanie zapewnić. Badanie wykazało, że od mentorów można wymagać podejmowania bardzo różnorodnych ról wspierających, w zależności od doświadczenia szkoleniowego i umiejętności społecznych podopiecznych.

Część funkcjonariuszy nie chciała stanowiska mentora ze względu na ograniczoną ilość wolnego czasu, który można było przeznaczyć na działalność mentorską. Czas jest cennym zasobem na morzu, a jego brak ograniczałby realizację programów mentorskich. Brak czasu może stanowić barierę w uczeniu się i nawiązywaniu relacji mentorskich.

Mentoring może mieć pozytywny wpływ na przyciągnięcie nowych pracowników do branży i zatrzymanie personelu. Ci, którzy doświadczyli korzyści płynących z mentoringu, mają większe szanse zostać mentorem. Jest to część cyklicznego charakteru rozwoju kultury mentorskiej na statkach.



Chcąc wykorzystać zebrane odpowiedzi i sugestie kadetów, młodych oficerów i profesjonalistów, dotyczące usług i opcji uznawanych za najbardziej odpowiednie dla internetowej platformy mentorskiej, zespół projektowy zaprojektował i opracował platformę internetową dla projektu SeaMentors (<https://seamentors.eu>) w swojej strukturze i zawartości.

Obie analizy ankiet zostały zamieszczone na stronie internetowej (https://seamentors.eu/dissemination_results.html)

SEAMENTORS

www.seamentors.eu



Disclaimer: “Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the ANPCDEFP. Neither the European Union nor the ANPCDEFP can be held responsible for them”