

e-platforma

Platforma „Zatrudnienie Fair Play
- budowa kultury organizacyjnej
i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie”

Podręcznik użytkownika

zostań 
Mentorem.pl

wersja testowa

Warszawa, 28 maja 2013

**Adres internetowy platformy
„Zatrudnienie Fair Play”:
<http://zfp.kig.pl>
<http://www.zostanmentorem.pl>**

1. Do czego służy oprogramowanie Platforma „Zatrudnienie Fair Play – budowa kultury organizacyjnej i zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie”?

- Do budowy kompleksowej strategii zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem strategii zarządzania wiekiem i mentoringu w oparciu o standard „Zatrudnienie Fair Play” (standard ZFP).
- Do budowy umiejętności jak zostać i funkcjonować jako zakładowy mentor – człowiek, który ułatwia procesy adaptacji zawodowej pracowników i dzieli się doświadczeniem.
- Do budowy wiedzy jak wykorzystać dobre praktyki zarządzania wiekiem do budowy współpracującej organizacji, która jest podstawą konkurencyjnego przedsiębiorstwa.

2. Z jakich elementów składa się platforma ZFP?

- Internetowy generator kompleksowej strategii zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem strategii zarządzania wiekiem i mentoringu w oparciu o standard ZFP.
- Interaktywna platforma e-learningowa „Zostań mentorem”, na której udostępnione są kursy wspomagające przygotowanie się pracowników 50+ do roli mentorów.
- Cztery publikacje: 1) Podręcznik „Standard „Zatrudnienie Fair Play”. Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem.”, 2) Podręcznik „Zostań mentorem”, 3) Publikacja „Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+”, 4) Podręcznik użytkownika Platformy ZFP.

3. Wygląd podstawowego interfejsu

Na stronie głównej zawarte są informacje o celu i zawartości platformy, panel rejestracji i logowania oraz zakładki do generatora strategii, kursów e-learningowych oraz publikacji. Jest również zakładka pomoc i kontakt. W dolnej części opisu znajduje się napis pozwalający na przejście na stronę główną projektu.

Główna strona projektu



[O projekcie](#) [Rekrutacja](#) [Publikacje](#) [Dobre praktyki](#) [Promocja](#) [Standard ZFP](#) [Kontakt](#)



MENTORZY W TWOJEJ FIRMIE

Wykorzystaj kompetencje i wiedzę pracowników. Zgłoś dobrą praktykę!

więcej



PLATFORMA E-LEARNINGOWA

Poznaj krok po kroku jak zorganizować proces i wdrożyć program "Zostań Mentorem" w Twojej firmie.

więcej



STANDARD ZFP - WDROŻENIE

Wykorzystaj innowacyjne rozwiązania wspierające budowę strategii w oparciu o Standard ZFP oraz tworzenie programów mentoringowych dla pracowników 50+

więcej

Powrót na stronę platformy elektronicznej następuje poprzez kliknięcie na środkowe zdjęcie z napisem e-platforma.

➤ <http://zfp.kig.pl>

4. Panel rejestracji i logowania

The screenshot shows the registration and login interface of the FAIR PLAY Mentorem portal. At the top, there is a navigation bar with the logo 'ZATRUDNIENIE FAIR PLAY zostań Mentorem' and links for 'Zostań mentorem - e-learning', 'Generator strategii ZZL', 'Publikacje', 'Pomoc', and 'Kontakt'. On the right side of the navigation bar, there are links for 'Zarejestruj' and 'Zaloguj'. The main content area is titled 'Zarejestruj bezpłatne konto' and contains two radio buttons: 'Zarejestruj konto do istniejącej firmy' (unselected) and 'Zarejestruj nową firmę' (selected). Below these are two sections of form fields: 'Dane firmy' and 'Dane do logowania'. The 'Dane firmy' section includes fields for 'Nazwa firmy', 'Adres', 'Kod pocztowy', 'Miasto', and 'NIP firmy'. The 'Dane do logowania' section includes fields for 'Imię', 'Nazwisko', 'Email', 'Hasło', and 'Powtórz hasło'. A blue button labeled 'Zarejestruj się' is positioned below the login fields. At the bottom of the page, there are logos for 'KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI', 'Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego', and 'UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY'.

Panel rejestracji zawiera rubryki do wypełnienia przez użytkownika. Po wypełnieniu ich użytkownik klika w pole zarejestruj się i dostarcza dane administratorowi portalu. Najpierw rejestruje się nową firmę, potem nowe konto do istniejącej firmy. Użytkownik może też zarejestrować kolejne konto do istniejącej firmy. Dane są bezpieczne i zaszyfrowane. Następnie w ciągu 24 godzin administrator przekazuje użytkownikowi informację o zarejestrowaniu i użytkownik może się logować i w pełni korzystać z portalu. Korzysta się wówczas tylko z logowania.

Logowanie

The screenshot shows a web interface for logging in. At the top, there is a dark navigation bar with the following links: 'Zostań mentorem · e-learning', 'Generator strategii ZZL', 'Publikacje', 'Pomoc', and 'Kontakt'. Below this, on the left, is the logo for 'Zatrudnienie FAIR PLAY' and 'Zostań Mentorem'. On the right of the header, there are links for 'Zarejestruj' and 'Zaloguj'. The main content area is a white box with a light blue header that says 'Zaloguj się'. Inside this box, there are two input fields: 'Adres email:' and 'Hasło:'. Below the 'Hasło:' field is a blue button labeled 'Zaloguj się'. At the bottom of the page, there are three logos: 'KAPITAŁ LUDZKI' (National Strategy for Human Capital), 'Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego' (Project co-financed by the European Union in the framework of the European Social Fund), and 'UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY' (European Union European Social Fund).

Logowanie przeprowadza się przy wykorzystaniu adresu poczty elektronicznej oraz wcześniej zarejestrowanego hasła.

5. Korzystanie z Kursów e-learningowych „Zostań Mentorem”

Strona główna kursów

Test wiedzy

- Test został zapisany

Kursy

1. Mentoring
2. Coaching
3. Przywództwo
4. Motywacja
5. Adaptacja zawodowa
6. Mentor rzecznikiem pracownika
7. Zarządzanie czasem
8. Organizacja pracy
9. Podejmowanie decyzji
10. Zarządzanie wiekiem

Wyniki

- Wynik ogólny
- Mentoring
- Przywództwo
- Motywacja
- Adaptacja zawodowa
- Mentor rzecznikiem pracownika
- Zarządzanie czasem
- Organizacja pracy
- Podejmowanie decyzji
- Zarządzanie wiekiem

Zostań mentorem. Tworzenie programu mentoringowego w firmie (od A do Z)

Interaktywna platforma e-learningowa została pomyślana jako pomoc w przygotowaniu się pracowników 50+ do roli mentorów, poszerzenie ich kompetencji i wiedzy ogólnej, a tym samym jako wsparcie w tworzeniu programów mentoringowych i ich skutecznym wdrażaniu. Dzięki umieszczeniu na platformie **testów wiedzy** (który należy wypełnić, aby przejść do kursów) użytkownicy platformy mogą poznać swoje luki w poszczególnych obszarach i uzupełnić je poprzez zapoznanie się z zestawem kursów.

Platforma zawiera następujące kursy e-learningowe:

1. Mentoring
2. Coaching
3. Przywództwo
4. Motywacja
5. Adaptacja zawodowa
6. Mentor jako rzecznik interesów
7. Zarządzanie czasem
8. Organizacja pracy
9. Podejmowanie decyzji
10. Zarządzanie wiekiem

Po przejściu danego kursu użytkownik ponownie wypełnia test wiedzy dotyczący danego kursu, co pozwala sprawdzić poziom wzrostu wiedzy w stosunku do stanu wyjściowego. Skorzystanie z platformy e-learningowej wspiera także wydłużenie wieku aktywności zawodowej pracowników 50+ poprzez otwarcie przed nimi nowej perspektywy zawodowej, jaką jest rola mentora. Zapraszamy!

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Strona główna kursów zawiera określenie celowości zostania mentorem, spis kursów, opis sposobu realizacji kursów i wypełniania testu wiedzy po każdym kursie, a po lewej stronie zakładki do testu wiedzy i poszczególnych kursów (działają przez wejście wskaźnikiem na nazwy).

Test wiedzy

Wypełnij test wiedzy, po zapisaniu odpowiedzi rozpoczniesz kursy.

Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe?

Pierwotorem współczesnego mentora był jeden z bohaterów "Iliady" Homera Prawda Falsz

Podstawą relacji mentor - podopieczny powinny być szacunek i zaufanie Prawda Falsz

Mentoring jest relacją, w której korzyści odnosi tylko jedna strona - Twój podopieczny Prawda Falsz

Proces mentoringu składa się z 4 etapów: przygotowania, negocjacji, umożliwiania i zamykania Prawda Falsz

Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe? Co należy zrobić przed wdrożeniem programu mentoringowego?

Zapewnić zaangażowanie kierownictwa organizacji Prawda Falsz

Zapewnić zaangażowanie tylko beneficjentów programu mentoringowego Prawda Falsz

Dostosować program mentoringowy do innych programów prowadzonych w organizacji Prawda Falsz

Zapewnić zaangażowanie wszystkich członków organizacji Prawda Falsz

Stworzyć zasady rekrutacji uczestników programu mentoringowego, znane tylko wybranym Prawda Falsz

Przygotować mentorów poprzez szkolenia itp. Prawda Falsz

Stworzyć system wsparcia dla mentorów i podopiecznych np. poprzez dostosowanie obowiązków zawodowych mentora do nowych zadań, organizację spotkań itp. Prawda Falsz

Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe?

Chęć współpracy z mentorem może być różna na poszczególnych szczeblach kariery Prawda Falsz

Łączenie funkcji mentora z funkcją bezpośredniego zwierzchnika jest świetnym pomysłem Prawda Falsz

Podstawowa zasada udziału w programie i relacji mentor-podopieczny, powinna brzmieć: dla każdej ze stron przystąpienie do programu jest dobrowolne Prawda Falsz

Najlepsze rezultaty daje dobrowolny dobór mentora i podopiecznego Prawda Falsz

Różnica doświadczeń zawodowych pomiędzy mentorem a podopiecznym powinna być niewielka Prawda Falsz

Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe? Mentor reprezentuje swojego podopiecznego wobec:

Bezpośredniego przełożonego Prawda Falsz

Wobec władz miasta Prawda Falsz

Użytkownik wypełnia test wiedzy. Trzeba wypełnić wszystkie pola, aby przejść do kursów.

Wypełniony test wiedzy

The screenshot shows a web interface for a knowledge test. At the top, there is a navigation bar with the logo 'FAIR PLAY Zostań Mentorem' and links for 'Zostań mentorem - e-learning', 'Generator strategii ZZL', 'Publikacje', 'Pomoc', and 'Kontakt'. The user's name 'Przemysław Kulawczuk' and a 'Wyloguj' button are visible in the top right.

The main content area displays a green success message: 'Test wiedzy zakończony wynikiem 211 / 479 punktów. Możesz rozpocząć kursy.' Below this, there are four sections of multiple-choice questions, each with 'Prawda' (True) and 'Falsz' (False) options.

Section 1: Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe?

- Pierwowzorem współczesnego mentora był jeden z bohaterów "Iliady" Homera. Prawda Falsz
- Podstawą relacji mentor - podopieczny powinny być szacunek i zaufanie. Prawda Falsz
- Mentoring jest relacją, w której korzyści odnosi tylko jedna strona - Twój podopieczny. Prawda Falsz
- Proces mentoringu składa się z 4 etapów: przygotowania, negocjacji, umożliwiania i zamykania. Prawda Falsz

Section 2: Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe? Co należy zrobić przed wdrożeniem programu mentoringowego?

- Zapewnić zaangażowanie kierownictwa organizacji. Prawda Falsz
- Zapewnić zaangażowanie tylko beneficjentów programu mentoringowego. Prawda Falsz
- Dostosować program mentoringowy do innych programów prowadzonych w organizacji. Prawda Falsz
- Zapewnić zaangażowanie wszystkich członków organizacji. Prawda Falsz
- Stworzyć zasady rekrutacji uczestników programu mentoringowego, znane tylko wybranym. Prawda Falsz
- Przygotować mentorów poprzez szkolenia itp. Prawda Falsz
- Stworzyć system wsparcia dla mentorów i podopiecznych np. poprzez dostosowanie obowiązków zawodowych mentora do nowych zadań, organizację spotkań itp. Prawda Falsz

Section 3: Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe?

- Chęć współpracy z mentorem może być różna na poszczególnych szczeblach kariery. Prawda Falsz
- Łączenie funkcji mentora z funkcją bezpośredniego zwierzchnika jest świetnym pomysłem. Prawda Falsz
- Podstawowa zasada udziału w programie i relacji mentor-podopieczny, powinna brzmieć: dla każdej ze stron przystąpienie do programu jest dobrowolne. Prawda Falsz
- Najlepsze rezultaty daje dobrowolny dobór mentora i podopiecznego. Prawda Falsz
- Różnica doświadczeń zawodowych pomiędzy mentorem a podopiecznym powinna być niewielka. Prawda Falsz

Section 4: Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe? Mentor reprezentuje swojego podopiecznego wobec:

- Bezpośredniego przełożonego. Prawda Falsz

Po wypełnieniu testu system pokazuje nam wynik w punktach na 331. Przy wypełnianiu wszystkich odpowiedzi na nie wynik wychodzi 149 punktów, przy wypełnianiu na tak wynik wychodzi 182 punkty. Przy wypełnianiu nielosowym nadwyżka punktów powyżej połowy całości (ponad 166) świadczy o rzeczywistym poziomie wiedzy.

Strona główna pierwszego kursu „Mentoring”

Zatrudnienie FAIR PLAY zostań Mentorem

Zostań mentorem - e-learning | Generator strategii ZZL | Publikacje | Pomoc | Kontakt

Przemysław Kulawczuk Wyloguj

Test wiedzy

- Test został zapisany

Kursy

1. Mentoring
2. Coaching
3. Przywództwo
4. Motywacja
5. Adaptacja zawodowa
6. Mentor rzecznikiem pracownika
7. Zarządzanie czasem
8. Organizacja pracy
9. Podejmowanie decyzji
10. Zarządzanie wiekiem

Wyniki

- Wynik ogólny

Mentoring (slajd 1 z 56)

Następny »

Wprowadzenie do modułu

Relacja pomiędzy mentorem a podopiecznym jest relacją wyjątkową, opartą o wspólnotę celów oraz oczekiwane przez obie strony korzyści. Jej podstawową rolę można określić jako maksymalny rozwój możliwości zawodowych mniej doświadczonego pracownika w możliwie najkrótszym czasie. W zależności od sytuacji, może to być również integracja nowego pracownika z zespołem, przygotowanie go do pracy na nowym stanowisku, zwiększenie motywacji do pracy i jej efektywności, przygotowanie do awansu oraz poszerzanie umiejętności, rozbudzanie potrzeby rozwoju i własnych talentów. Za każdym razem jednak mentor poza nauczycielem i przewodnikiem staje się rzecznikiem podopiecznego wobec jego bezpośredniego zwierzchnika, ewaluatora programu mentoringowego oraz pozostałych członków organizacji. Aby jednak mogli pełnić tak trudne i wymagające funkcje, konieczne jest zbudowanie odpowiedniej relacji pomiędzy mentorem a podopiecznym, relacji gwarantującej osiągnięcie stawianych przed nimi celów.

Część 1. Mentor - podopieczny - relacja inna niż wszystkie

Z tej części dowiesz się, kim jest Mentor, jakie wyróżniają go cechy i jakie stoją przed nim wyzwania.

Część 2. Program mentoringowy jako podstawa działań mentora

Z tej części dowiesz się, jakie warunki formalne i proceduralne powinny być spełnione aby mentor mógł stać się skutecznym rzecznikiem swojego podopiecznego w stosunku do wszystkich interesariuszy organizacji oraz jak zbudować narzędzia umożliwiające mentorowi stanie się rzecznikiem podopiecznego.

Część 3. Cele programu mentoringowego a zakres reprezentowania podopiecznego

Z tej części dowiesz się, jaki jest zakres reprezentowania podopiecznego przez mentora, gdy podopieczny jest nowym pracownikiem organizacji lub doświadczonym pracownikiem zmieniającym stanowisko lub ukierunkowanego na rozwój naukowy.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Na stronie głównej pierwszego kursu przedstawiony jest cel kursu oraz jego zakres. Kursy są zorganizowane za pomocą slajdów oraz ćwiczeń polegających na wypełnianiu testów ćwiczeniowych.

Test na zakończenie kursu Mentoring

The screenshot displays a web-based test interface for a mentoring course. At the top, there is a navigation bar with the logo 'ZARZĄDZENIE FAIR PLAY zostań Mentorem' and links for 'Zostań mentorem - e-learning', 'Generator strategii ZZL', 'Publikacje', 'Pomoc', and 'Kontakt'. The user's name 'Przemysław Kulawczuk' and 'Wyloguj' are visible in the top right.

The main content area is titled 'Mentoring' and shows a green notification: 'Test zakończony wynikiem 25 / 39 punktów. Zapoznaj się z prawidłowymi odpowiedziami.' Below this, there are four sections of questions, each with a title and a list of statements to be evaluated as true or false.

1. Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe?

- Pierwotorem współczesnego mentora był jeden z bohaterów "Iliady" Homera Prawda Fałsz
- Podstawą relacji mentor - podopieczny powinny być szacunek i zaufanie Prawda Fałsz
- Mentoring jest relacją, w której korzyści odnosi tylko jedna strona - Twój podopieczny Prawda Fałsz
- Proces mentoringu składa się z 4 etapów: przygotowania, negocjacji, umożliwiania i zamykania Prawda Fałsz

2. Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe? Co należy zrobić przed wdrożeniem programu mentoringowego?

- Zapewnić zaangażowanie kierownictwa organizacji Prawda Fałsz
- Zapewnić zaangażowanie tylko beneficjentów programu mentoringowego Prawda Fałsz
- Dostosować program mentoringowy do innych programów prowadzonych w organizacji Prawda Fałsz
- Zapewnić zaangażowanie wszystkich członków organizacji Prawda Fałsz
- Stworzyć zasady rekrutacji uczestników programu mentoringowego, znane tylko wybranym Prawda Fałsz
- Przygotować mentorów poprzez szkolenia itp. Prawda Fałsz
- Stworzyć system wsparcia dla mentorów i podopiecznych np. poprzez dostosowanie obowiązków zawodowych mentora do nowych zadań, organizację spotkań itp. Prawda Fałsz

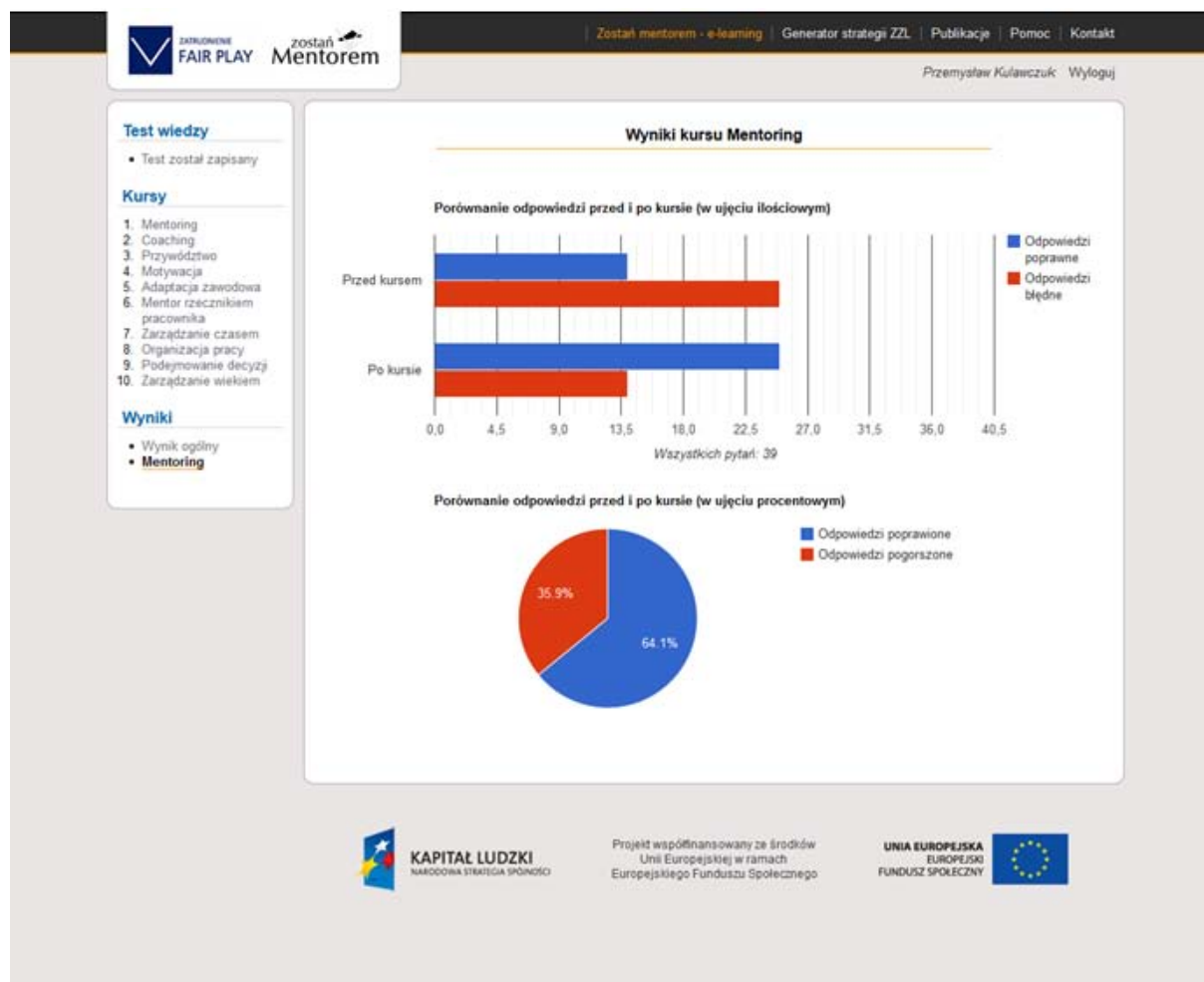
3. Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe?

- Chęć współpracy z mentorem może być różna na poszczególnych szczeblach kariery Prawda Fałsz
- Łączenie funkcji mentora z funkcją bezpośredniego zwierzchnika jest świetnym pomysłem Prawda Fałsz
- Podstawowa zasada udziału w programie i relacji mentor-podopieczny, powinna brzmieć: dla każdej ze stron przystąpienie do programu jest dobrowolne Prawda Fałsz
- Najlepsze rezultaty daje dobrowolny dobór mentora i podopiecznego Prawda Fałsz
- Różnica doświadczeń zawodowych pomiędzy mentorem a podopiecznym powinna być niewielka Prawda Fałsz

4. Które z przedstawionych stwierdzeń są prawdziwe? Mentor reprezentuje swojego podopiecznego

Po wypełnieniu testu zapisujemy go i otrzymujemy wynik. Wadliwe odpowiedzi zaznaczono czerwonymi krzyżykami a prawidłowe zielonymi symbolami.

Poprawa wyniku po ukończeniu kursu e-learningowego – Wizualizacja



W lewym panelu znajduje się zakładka „Wyniki”, pod nią należy kliknąć w pole z nazwą kursu i pojawia się wizualizacja, która pokazuje w jakim stopniu poprawie uległ wynik kursu w wyniku uczestnictwa w e-learningu. Wynik poprawy ogólnej będzie widoczny dopiero po ukończeniu ostatniego kursu.

Test, który nie uzyskał minimum 60%

The screenshot shows a web application interface for a test titled "Adaptacja zawodowa". At the top, there is a navigation bar with links for "Zostań mentorem", "e-learning", "Generator strategii ZZL", "Publikacje", "Pomoc", and "Kontakt". The user is identified as "Przemysław Kulawczuk" and is logged out. On the left sidebar, there are sections for "Test wiedzy" (with a sub-item "Test został zapisany"), "Kursy" (listing 10 courses, with "5. Adaptacja zawodowa" selected), and "Wyniki" (listing "Wynik ogólny", "Mentoring", and "Adaptacja zawodowa"). The main content area displays the test results: "Test zakończony wynikiem 14 / 34 punkty (poniżej 60%). Sugerujemy ponowne wypełnienie testu." Below this, the test questions are grouped into four sections:

- 1. Adaptacja zawodowa:**
 - To proces tak płynny, że trudno go podsumować czy nadzorować. Tak Nie
 - Wyniki adaptacji zawodowej powinny być podstawową do dalszego rozwoju pracownika w firmie. Tak Nie
 - Mentor biorący udział w adaptacji nie powinien otrzymywać żadnych dodatkowych motywatorów. Tak Nie
 - Rezygnacja z adaptacji może powodować niską efektywność pracy i w rezultacie obniżenie osiągniętych wyników finansowych. Tak Nie
 - Błędy w adaptacji zawodowej leżą zawsze po stronie organizacji. Tak Nie
- 2. Zaznacz, które z podanych stwierdzeń są prawdziwe:**
 - Coaching i mentoring to procesy wymienne o takim samym znaczeniu. Prawda Fałsz
 - Tylko szkolenia zewnętrzne są dobre dla nowego pracownika. Prawda Fałsz
 - Nowy pracownik powinien odbywać indywidualne spotkania z każdym pracownikiem firmy. Prawda Fałsz
 - Nowy pracownik powinien od samego początku otrzymać wsparcie mentora. Prawda Fałsz
- 3. Praktyczny przewodnik po firmie:**
 - Powinien pokazać nowemu pracownikowi jaka jest struktura firmy. Tak Nie
 - Nie powinien zawierać informacji o systemach działających w firmach, pracownik powinien się o nich dowiedzieć później. Tak Nie
 - Powinien zawierać podstawowe informacje o członkach zespołu wraz z ich danymi teleadresowymi. Tak Nie
 - Powinien być przekazany pracownikowi już pierwszego dnia jego pracy. Tak Nie
 - Powinien być na tyle uniwersalny i obszerny aby pracownik nie potrzebował już żadnych innych form wsparcia. Tak Nie
- 4. Coaching:**
 - Koncentruje się na zachowaniach. Tak Nie
 - Oparty jest na stałych relacjach i partnerskim układzie. Tak Nie
 - Nie wymaga zbyt częstego kontaktu pomiędzy stronami procesu. Tak Nie

W przypadku, gdy wypełniony test nie uzyskuje minimum, system sugeruje ponowne wypełnienie testu. Uczestnik ponownie wypełnia test i go zapisuje i może uzyskać poprawiony wynik.

Poprawiony test, który uzyskał minimum 60%

The screenshot shows a web browser window displaying an online test interface. The browser's address bar shows 'Google'. The page header includes the logo for 'FAIR PLAY' and 'zostań Mentorem', along with navigation links: 'Zostań mentorem - e-learning', 'Generator strategii ZZL', 'Publikacje', 'Pomoc', and 'Kontakt'. The user's name 'Przemysław Kulawczuk' and a 'Wyloguj' button are visible in the top right.

The main content area is titled 'Adaptacja zawodowa'. A green banner at the top of the test area states: 'Test zakończony wynikiem 21 / 34 punkty. Zapoznaj się z prawidłowymi odpowiedziami.' Below this, the test is divided into four sections:

- 1. Adaptacja zawodowa:** Contains five questions with radio button options for 'Tak' and 'Nie'. The correct answers are: Nie, Nie, Nie, Nie, and Tak.
- 2. Zaznacz, które z podanych stwierdzeń są prawdziwe:** Contains four statements with radio button options for 'Prawda' and 'Falsz'. The correct answers are: Falsz, Falsz, Falsz, and Falsz.
- 3. Praktyczny przewodnik po firmie:** Contains five statements with radio button options for 'Tak' and 'Nie'. The correct answers are: Tak, Tak, Tak, Tak, and Tak.
- 4. Coaching:** This section is partially visible at the bottom of the screenshot.

A left sidebar contains navigation links for 'Test wiedzy', 'Kursy' (listing 10 topics, with 'Adaptacja zawodowa' selected), and 'Wyniki' (listing 'Wynik ogólny', 'Mentoring', and 'Adaptacja zawodowa').

Jeżeli w wyniku poprawy testu zostanie przekroczona granica 60% uzyskanych punktów system poinformuje o tym użytkownika i można przejść do kolejnego kursu. Po zakończeniu wszystkich kursów pojawia się komunikat o pozytywnym wyniku ogólnym.

Ćwiczenia e-learningowe

ZOSTAŃ MENTOREM - e-learning | Generator strategii ZZL | Publikacje | Pomoc | Kontakt

Przemysław Kulawczuk Wyloguj

Test wiedzy

- Test został zapisany

Kursy

1. Mentoring
2. Coaching
3. Przywództwo
4. Motywacja
5. Adaptacja zawodowa
6. Mentor rzecznikiem pracownika
7. Zarządzanie czasem
8. Organizacja pracy
9. Podjęcie decyzji
10. **Zarządzanie wiekiem**

Wyniki

- Wynik ogólny
- Mentoring
- Adaptacja zawodowa

« Poprzedni **Zarządzanie wiekiem (slajd 33 z 43)** Następny »

Ćwiczenie

Dokończ zdanie. W zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników 50+ najistotniejsze jest:

nie dyskryminowanie ich w dostępie do szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji dostępnych w organizacji Tak Nie

wysyłanie pracowników 50+ na wszystkie szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji, jakie oferuje organizacja Tak Nie

Ćwiczenie

Zaznacz właściwe. Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia ma na celu:

zatrzymać cennych, doświadczonych pracowników Tak Nie

uwzględnić indywidualne potrzeby pracowników, ich sytuację życiową oraz cechy zmieniające się z wiekiem takie, jak na przykład sprawność fizyczna Tak Nie

izolowanie pracowników i danie im do zrozumienia, że nie są organizacji potrzebni Tak Nie

Ćwiczenie

Zaznacz właściwe. Działania dotyczące ochrony zdrowia oraz profilaktyki prozdrowotnej wpływają na:

obniżenie kosztów organizacji związanych z chorobami pracowników Tak Nie

spadek wydajności pracy z powodu częstego korzystania pracowników z wycieczek Tak Nie

wzrost poziomu motywacji do pracy i wynikającej z niej satysfakcji Tak Nie

budowanie dobrej atmosfery w miejscu pracy Tak Nie

dużą absencją chorobową Tak Nie

podnoszenie jakości i wydajności pracy Tak Nie

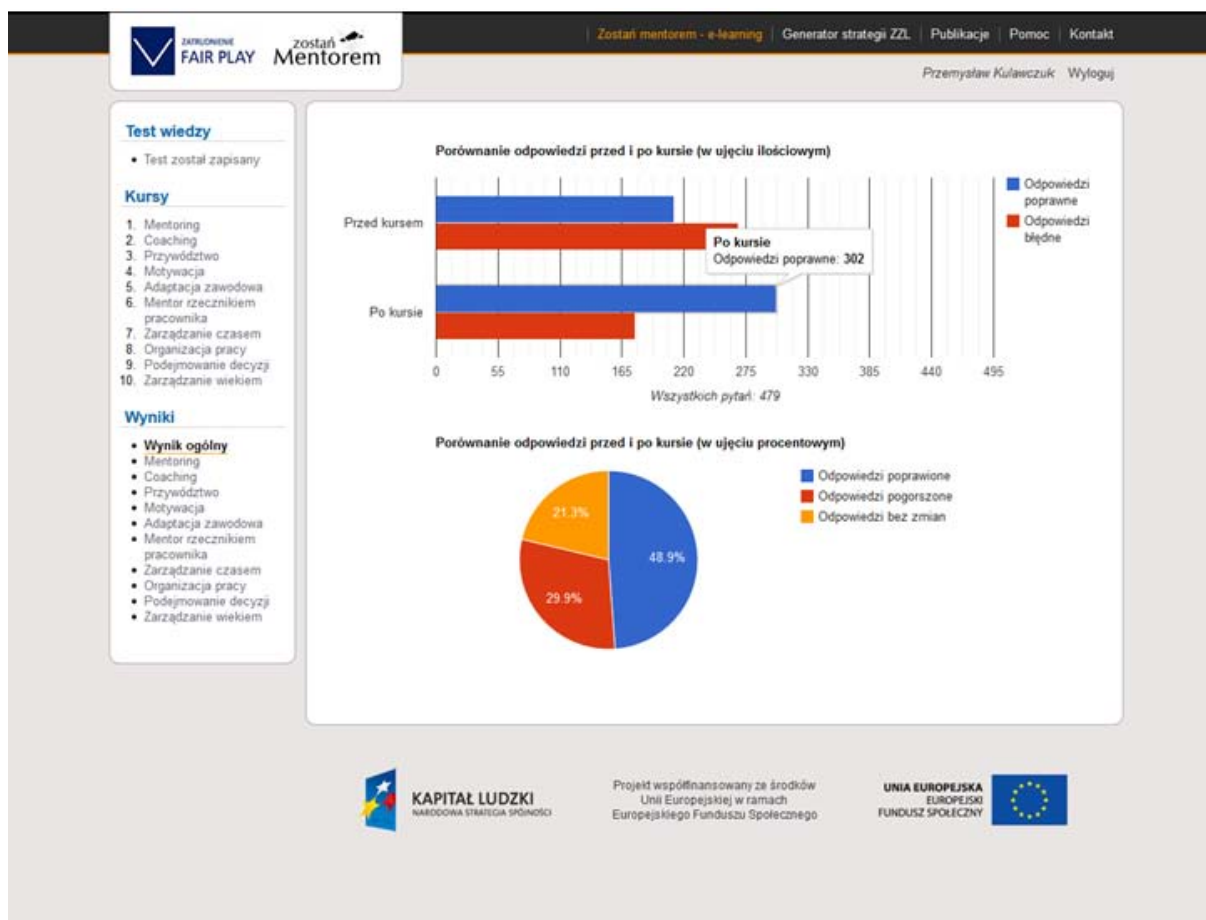
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Ćwiczenia e-learningowe rozwiązuje się poprzez zaznaczenie właściwej odpowiedzi.

Wynik ogólny



Po kliknięciu na lewy panel na tekst wynik ogólny wyświetla się wykres pokazujący wynik testu wiedzy po przejściu wszystkich kursów e-learningowych. Wynik punktowy pojawia się po najechaniu myszką na wykres, tak jak powyżej.

6. Generator Strategii ZZL – strona główna

Na stronie głównej generatora strategii zarządzania zasobami ludzkimi omówiono przeznaczenie generatora, procesy, które wchodzi w jego skład. W lewym panelu zawarto zakładki do danych firmy i poszczególnych procesów budowy strategii ZZL z uwzględnieniem zarządzania wiekiem i programów mentoringowych w oparciu o standard ZFP.

Dane firmy

ZOSTAŃ MENTOREM - e-learning | Generator strategii ZZL | Publikacje | Pomoc | Kontakt

Przemysław Kulawczuk | Wyloguj

Generator strategii

- Dane firmy
- 1. Misja organizacji
- 2. System wartości biznesowych i etycznych
- 3. Strategia rozwoju organizacji
- 4. Strategiczne planowanie rozwoju zasobów ludzkich
- 5. Operacyjne planowanie zatrudnienia
- 6. Rekrutacja pracowników
- 7. Adaptacja zawodowa pracowników
- 8. Rozwój zasobów ludzkich
- 9. Ocenianie pracowników
- 10. Zarządzanie wynagrodzeniami
- 11. Motywowanie pracowników
- 12. Włączanie pracowników do uczestnictwa w zarządzaniu organizacją
- 13. Rozwiązywanie konfliktów i zapewnienie dobrych relacji międzyludzkich
- 14. Odcodzenie pracowników
- 15. Ocena jakości zarządzania zasobami ludzkimi
- Zatwierdzenie strategii

Zmiany zostały zapisane.

Dane firmy

Rozpocznij »

Uzupełnij dane firmy, wypełniając poniższy formularz

Nazwa firmy: Krajowa Fundacja Kultury Przedsiębiorczości

Adres: Okrężna 11a

Kod pocztowy: 81-601

Miasto: Gdynia

Województwo: dolnośląskie

Numer NIP firmy: 4294967295

Numer REGON firmy: 220088119

Wgraj logo firmy

Wybierz plik

Osoby odpowiedzialne za wdrożenie strategii

Pan Pani Przemysław Kulawczuk

Pan Pani

Pan Pani

Zapisz

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Wypełnienie danych firmy jest warunkiem przejścia do tej części panelu, w której opracowuje się poszczególne elementy strategii zarządzania zasobami ludzkimi. Część danych przechodzi z panelu rejestracji. Można je zmodyfikować lub uzupełnić. Aby rozpocząć pracę nad strategią trzeba kliknąć w prawym górnym rogu ekranu w pole „rozpocznij”.

Opracowanie strategii - pierwszy proces „Misja organizacji”

The screenshot shows the 'Generator strategii' web application. At the top, there is a navigation bar with the logo 'ZAPROJENIE FAIR PLAY Mentorem' and links for 'Zostań mentorem - e-learning', 'Generator strategii ZZI', 'Publikacje', 'Pomoc', and 'Kontakt'. The user is identified as 'Przemysław Kulawczuk' and is logged out ('Wyloguj').

The main interface is divided into two columns. The left column, titled 'Generator strategii', contains a list of 15 processes:

1. Misja organizacji
2. System wartości biznesowych i etycznych
3. Strategia rozwoju organizacji
4. Strategiczne planowanie rozwoju zasobów ludzkich
5. Operacyjne planowanie zatrudnienia
6. Rekrutacja pracowników
7. Adaptacja zawodowa pracowników
8. Różwój zasobów ludzkich
9. Ocenianie pracowników
10. Zarządzanie wynagrodzeniami
11. Motywowanie pracowników
12. Włączanie pracowników do uczestnictwa w zarządzaniu organizacją
13. Rozwiązywanie konfliktów i zapewnienie dobrych relacji międzyludzkich
14. Odchodzenie pracowników
15. Ocena jakości zarządzania zasobami ludzkimi

The right column, titled 'Misja organizacji', contains the following content:

- A 'Następny >' button.
- A section titled 'Misja przedsiębiorstwa' with a 'Podpowiedź' button.
- Text explaining the mission statement: 'Misja to zwięzłe sformułowanie, określające zasadnicze zamierzenia przedsiębiorstwa, przedstawiające ogólny cel jego istnienia, wyznaczające przedsiębiorstwu działania strategiczne. Misja powinna być sformułowana krótko i lapidarnie, a jej treść powinna być adekwatna do prowadzonej działalności.'
- Text explaining the consultation process: 'Misję może opracować kierownictwo firmy lub zespół składający się z przedstawicieli kierownictwa i pracowników. W pierwszym przypadku misja powinna zostać skonsultowana z przedstawicielami pracowników (najlepiej rekrutujących się z różnych grup wiekowych, ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku 50+) lub z wszystkimi pracownikami, którzy powinni ją znać i rozumieć. Konsultowanie z pracownikami jest rozumiane, jako przedstawienie pracownikom lub ich przedstawicielom (ale wówczas reprezentującym różne grupy wiekowe, w tym osoby 50+) spraw związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, z możliwością wypowiedzenia się, poparte pisemnym potwierdzeniem zapoznania się, zrozumienia i przedstawienia punktu widzenia pracowników lub ich przedstawicieli.'
- Text: 'Ostateczna treść misji władze przedsiębiorstwa przyjmują w drodze decyzji (np. uchwały Zarządu) wraz z określeniem daty rozpoczęcia obowiązywania. Powinien być również opracowany, wdrożony i ściśle nadzorowany system promocji wewnętrznej i zewnętrznej misji wśród interesariuszy (np. pracowników, klientów, dostawców, akcjonariuszy, w społeczności lokalnej itp.).'
- A 'Zamknij' button.
- A section titled 'Misja przedsiębiorstwa powinna:' with a list of requirements:
 1. Być sformułowana krótko i zwięźle (maksymalnie do 50 słów)
 2. Określać zasadnicze jakościowe zamierzenie przedsiębiorstwa w kategoriach strategicznych
 3. Przedstawiać ogólny cel istnienia przedsiębiorstwa na przykład z punktu widzenia realizacji interesów udziałowców i interesariuszy
- A text input field.
- A section titled 'Zapewnienie współdziałania pracowników przy opracowaniu misji' with text: 'Udokumentowanie współdziałania pracowników przy opracowaniu misji może zawierać:' and a list:
 1. Opis sposobu sformułowania propozycji misji
 2. Opis sposobu konsultowania proponowanych treści misji z pracownikami
 3. Wyniki konsultacji z pracownikami
- A text input field.
- A section titled 'Program promocji misji przedsiębiorstwa' with text: 'Program promocji misji przedsiębiorstwa powinien uwzględnić przynajmniej:' and a list:
 1. Określenie oczekiwanego stopnia widoczności i zauważalności misji przedsiębiorstwa wśród klientów, kooperantów, dostawców, pracowników i innych grup interesariuszy
 2. Opracowanie koncepcji docierania z misją do odbiorców w przedsiębiorstwie i na zewnątrz przedsiębiorstwa

Po otwarciu pierwszego z piętnastu procesów strategii zarządzania zasobami ludzkimi otwiera się proces „Misja organizacji”. Praca nad strategią polega na wypełnianiu pól tekstowych w oparciu o polecenia zawarte ponad polem. Użytkownik może też przy wypełnianiu niektórych pól korzystać z podpowiedzi (wystarczy kliknąć na pole „podpowiedź”). Po wypełnieniu pól tekstowych w pierwszym procesie, użytkownik przechodzi do kolejnego procesu klikając w prawym górnym rogu na pole „Następny”.

Powrót do poprzedniego procesu

Generator strategii

- Dane firmy
- 1. Misja organizacji
- 2. **System wartości biznesowych i etycznych**
- 3. Strategia rozwoju organizacji
- 4. Strategiczne planowanie rozwoju zasobów ludzkich
- 5. Operacyjne planowanie zatrudnienia
- 6. Rekrutacja pracowników
- 7. Adaptacja zawodowa pracowników
- 8. Rozwój zasobów ludzkich
- 9. Ocenianie pracowników
- 10. Zarządzanie wynagrodzeniami
- 11. Motywowanie pracowników
- 12. Włączanie pracowników do uczestnictwa w zarządzaniu organizacją
- 13. Rozwiązywanie konfliktów i zapewnienie dobrych relacji międzyludzkich
- 14. Odschodzenie pracowników
- 15. Ocena jakości zarządzania zasobami ludzkimi
- Zatwierdzenie strategii

« Poprzedni **System wartości biznesowych i etycznych** Następny »

System wartości Podpowiedz

System najważniejszych wartości powinien uwzględnić relacje przynajmniej z:

1. Pracownikami
2. Klientami
3. Dostawcami/kontrahentami
4. Środowiskiem lokalnym i partnerami społecznymi
5. Administracją publiczną
6. Konkurencją
7. Inwestorami / właścicielami
8. Środowiskiem naturalnym

xxxx

Przykładowe wartości Podpowiedz

Uzgodnienie systemu wartości z pracownikami Podpowiedz

Udokumentowanie uzgodnienia systemu wartości z pracownikami powinno zawierać przynajmniej notatkę pisemną ze spotkania lub konsultacji z pracownikami a także wyszczególnienie propozycji zmian wartości wyjściowych.

xxxx

System monitorowania przestrzegania przyjętych wartości

System monitorowania przestrzegania przyjętych wartości etycznych i biznesowych powinien uwzględnić przynajmniej:

1. Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za monitorowanie działań niezgodnych z przyjętymi wartościami
2. Ustalenie sposobu przekazywania informacji o naruszeniach
3. Opisanie procedury badania, czy rzeczywiście doszło do naruszenia systemu wartości
4. Określenie konsekwencji dla osób naruszających system wartości (np. rozmowy wyjaśniające, nagany)
5. Poinformowanie o systemie monitorowania pracowników

xxxx

Użytkownik może, na każdym etapie pisania strategii wrócić do poprzedniego procesu. Pamiętać jednak należy aby zapisać wszystkie zmiany dokonane w danym procesie. Po powrocie do poprzedniego procesu treść dowolnego pola tekstowego można modyfikować. Po dokonaniu modyfikacji zmiany należy zapisać. W ten sam sposób wypełnia się wszystkie 15 procesów.

Zatwierdzenie strategii

ZOSTAŃ MENTOREM
FAIR PLAY
zostań Mentorem

Zostań mentorem - e-learning | Generator strategii ZZL | Publikacje | Pomoc | Kontakt

Przemysław Kulawczuk | Wyloguj

Zatwierdzenie strategii

Uzupełnij poniższe pola

Data zatwierdzenia strategii:

Data kolejnego przeglądu okresowego:

Osoba opracowująca strategię:

Osoba zatwierdzająca strategię:

Zatwierdź strategię

Generator strategii

- Dane firmy
- 1. Misja organizacji
- 2. System wartości biznesowych i etycznych
- 3. Strategia rozwoju organizacji
- 4. Strategiczne planowanie rozwoju zasobów ludzkich
- 5. Operacyjne planowanie zatrudnienia
- 6. Rekrutacja pracowników
- 7. Adaptacja zawodowa pracowników
- 8. Rozwój zasobów ludzkich
- 9. Ocenianie pracowników
- 10. Zarządzanie wynagrodzeniami
- 11. Motywowanie pracowników
- 12. Włączanie pracowników do uczestnictwa w zarządzaniu organizacją
- 13. Rozwiązywanie konfliktów i zapewnienie dobrych relacji międzyludzkich
- 14. Odchodzenie pracowników
- 15. Ocena jakości zarządzania zasobami ludzkimi
- **Zatwierdzenie strategii**

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Po wypełnieniu pól tekstowych w piętnastu procesach zarządzania zasobami ludzkimi, gotowy tekst strategii można poddać zatwierdzeniu przez kierownictwo przedsiębiorstwa. Zatwierdzenie odbywa się poprzez kliknięcie w pole „zatwierdź strategię”.

Zatwierdzona strategia – dokument PDF

ZOSTAŃ MENTOREM - e-learning | Generator strategii ZZL | Publikacje | Pomoc | Kontakt

Przemysław Kulawczuk Wyloguj

Generator strategii

- Dane firmy
- 1. Misja organizacji
- 2. System wartości biznesowych i etycznych
- 3. Strategia rozwoju organizacji
- 4. Strategiczne planowanie rozwoju zasobów ludzkich
- 5. Operacyjne planowanie zatrudnienia
- 6. Rekrutacja pracowników
- 7. Adaptacja zawodowa pracowników
- 8. Rozwój zasobów ludzkich
- 9. Ocenianie pracowników
- 10. Zarządzanie wynagrodzeniami
- 11. Motywowanie pracowników
- 12. Włączanie pracowników do uczestnictwa w zarządzaniu organizacją
- 13. Rozwiązywanie konfliktów i zapewnienie dobrych relacji międzyludzkich
- 14. Odchodzenie pracowników
- 15. Ocena jakości zarządzania zasobami ludzkimi
- **Zatwierdzenie strategii**

Zatwierdzenie strategii

Uzupełnij poniższe pola


Data zatwierdzenia strategii:

Data kolejnego przeglądu okresowego:

Osoba opracowująca strategię:

Osoba zatwierdzająca strategię:

Strategia zatwierdzona

 Pobierz dokument PDF

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Po zatwierdzeniu strategii wyświetla się emblemat programu Adobe Acrobat PDF. Po kliknięciu w ten emblemat otwiera się plik PDF z opisem strategii zatytułowany Księga jakości ZFP.

Księga jakości „Zatrudnienie Fair Play – plik pdf zawierający opis strategii



Plik jest zawsze nazwany mpdf. Należy go zachować w zasobach komputera – nadając mu nazwę np. Strategia ZZL 22-05-2013. Umożliwi to przechowywanie starszych czy roboczych wersji strategii. Tekst ostatniej wersji strategii zachowany jest w programie na serwerze administratora.

7. Publikacje – strona główna

The screenshot shows the 'Publikacje' (Publications) page of the 'Zostań mentorem' platform. The page header includes the logo 'ZATRUDNIENIE FAIR PLAY Zostań Mentorem' and navigation links: 'Zostań mentorem - e-learning', 'Generator strategii ZZL', 'Publikacje', 'Pomoc', and 'Kontakt'. The user 'Przemysław Kulawczuk' is logged out. The main content area is titled 'Publikacje' and contains an introductory paragraph: 'Zanim przejdziesz Państwo do kursów e-learningowych i tworzenia strategii zarządzania zasobami ludzkimi, proponujemy zapoznanie się z przedstawionymi publikacjami, które pomogą lepiej wykorzystać narzędzia, jakie oddajemy Państwu do dyspozycji. Proponujemy:'. Below this are four publication items, each with a 'pobierz »' (download) button:

- Podręcznik "Standard "Zatrudnienie Fair Play". Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zarządzania wiekiem."** pokazujący proces budowy strategii zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem strategii zarządzania wiekiem w oparciu o standard ZFP obejmujący wiele praktycznych przykładów i rozwiązań stosowanych przez firmy. Podręcznik przedstawia również korzyści wynikające z wdrożenia każdego z 15 procesów obejmujących całością zarządzania zasobami ludzkimi.
- Podręcznik "Zostań mentorem"** przedstawiający całością zagadnień związanych z mentoringiem, od roli mentora i wymagań w stosunku do tej osoby, po proces budowy programów mentoringowych jako wsparcia zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie.
- Publikację pt. "Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+",** w której obok szeroko opisanej sytuacji osób 50+ na rynku pracy, w tym także na Mazowszu, tendencji w tym zakresie, prezentujemy teorię i liczne rozwiązania dotyczące zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, studia przypadków najlepszych praktyk w tym obszarze z polskich i zagranicznych przedsiębiorstw oraz podsumowanie wywiadów pogłębionych na temat trudności we wdrażaniu zarządzania wiekiem w polskich małych i średnich przedsiębiorstwach.
- Podręcznik użytkownika** pokazujący krok po kroku zasady korzystania z funkcjonalności platformy.

The footer contains logos for 'KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI', 'Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego', and 'UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY'.

Po wybraniu górnej zakładki „Publikacje” wyświetla się strona główna, która zawiera spis czterech publikacji wraz z krótkim opisem zawartości. Kliknięcie w ikonę przy konkretnym podręczniku powoduje jego ściągnięcie na komputer użytkownika w PDF.

8. Pomoc – strona główna

The screenshot shows the 'Pomoc' (Help) page of the 'Zostań Mentorem' platform. The page features a dark navigation bar at the top with links for 'Zostań mentorem - e-learning', 'Generator strategii ZZL', 'Publikacje', 'Pomoc', and 'Kontakt'. The main content area is titled 'Pomoc' and contains the following text: 'Mając na uwadze jak najlepsze skorzystanie z narzędzi umieszczonych na platformie przygotowaliśmy **podręcznik użytkownika** pokazujący krok po kroku zasady korzystania z narzędzia.' To the right of this text is a red download icon with the text 'pobierz >'. Below this, it says: 'Jeżeli masz uwagi, problemy lub sugestie dotyczące zmian na platformie czy zastosowania innych niż proponowane rozwiązania, prosimy o kontakt.' The footer contains three logos: 'KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI', 'Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego', and 'UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY' with the European Union flag.

Na stronie głównej umieszczono podręcznik użytkownika do pobrania i zapisania na komputerze użytkownika.

9. Kontakt

The screenshot shows the 'Kontakt' page of the 'Zostań Mentorem' website. The header includes the logo for 'ZATRUDNIENIE FAIR PLAY Zostań Mentorem' and navigation links: 'Zostań mentorem - e-learning', 'Generator strategii ZZL', 'Publikacje', 'Pomoc', and 'Kontakt'. The user 'Przemysław Kulawczuk' is logged in, with a 'Wyloguj' link. The main content area is titled 'Kontakt' and provides contact information for the 'Fundacja "Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym"'. The contact details are: ul. Trębacka 4, 00-074 Warszawa; tel: (22) 630 98 01-03, (22) 630 96 21; fax: (22) 434 60 49; e-mail: iped@kg.pl; <http://www.iped.pl>; and <http://www.zostanmentorem.pl>. The footer contains logos for 'KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI', 'Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego', and 'UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY'.

W zakładce „Kontakt” umieszczono dane adresowe i kontaktowe lidera projektu.