

**RAPORT Z WARSZTATÓW WDROŻENIOWYCH
PLATFORMY DUAL
(WWW.PROJEKTDUAL.PL)
W RAMACH PROJEKTU PN.
„DUAL.
PONADNARODOWA WSPÓŁPRACA
W KIERUNKU KSZTAŁCENIA W PLACÓWKACH
SZKOLENIA
I KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO”**

*Opracowanie
Mac Małgorzata
Trener*

Spis treści

Spis treści

1. Wstęp.....	3
2. Uwagi do procedury wdrażania	5
2.a. Ocena procedury wdrażania	5
2.b. Harmonogram szkolenia	6
Dzień I	6
Dzień II.....	7
2.c. Rekomendacja trenerów na temat usprawnienia procedury wdrażania	9
3. Uwagi do platformy	10
3. a. Ocena działania technicznego platformy.....	10
3. b. Ocena zawartości merytorycznej platformy.....	11
3. c. Rekomendacje trenerów na temat rozwoju platformy	12
4. Uwagi do narzędzia diagnostycznego na platformie	13
4. a. Ocena narzędzia	13
4. b. Rekomendacje trenerów na temat rozwoju narzędzia	13
5. Uwagi do kursów e-learningowych na platformie	16
5. a. Ocena treści zawartych w kursach e-learningowych.	16
5. b. Rekomendacja trenera na temat rozwoju kursów e-learningowych.....	17
6. Opinia na temat 16 raportów regionalnych	18
6. a. Rekomendacje trenerów na temat treści raportów.....	18
7. Struktura uczestników etapu wdrażania	19
8. Wnioski.....	22

1. Wstęp

Niniejszy raport powstał na podstawie zrealizowanych 25 szt. warsztatów wdrożeniowych, na których zostało przeszkolonych 241 osób/beneficjentów ostatecznych projektu na temat produktów i rozwiązań wypracowanych w ramach projektu.

Projekt pn. „DUAL. Ponadnarodowa współpraca w kierunku wspierania kształcenia dualnego w placówkach szkolenia i kształcenia dualnego” jest realizowany w ramach programu Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 w IV osi pn. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Poddziałanie 4.3 Współpraca ponadnarodowa.

Instytucją Pośredniczącą jest Centrum Projektów Europejskich w Warszawie. W realizacji projektu uczestniczą takie instytucje, jak:

- Educare et Servire Fundacja Antoniego Kamińskiego
- BD Center sp. z o.o. (2017-2018)
- Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen
- Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie (2019-2020)

Po zrealizowaniu wszystkich warsztatów można pokusić się o stwierdzenie, iż cały projekt został bardzo pozytywnie przyjęty, a rozwiązania zawarte na platformie bardzo zaintrygowały uczestników warsztatów.

Pomimo tego, że platforma DUAL to skomplikowane narzędzie składające się z kilku sekcji takich jak:

- Kursy e - learningowe
- Narzędzie diagnostyczne
- Raporty i analizy,

zostało ono odpowiednio przedstawione i dokładnie omówione, a dzięki intuicyjnemu algorytmowi, pozwoliło wszystkim użytkownikom na zrozumienie podstawowych jego funkcji, co przekłada się na wiele pozytywnych opinii o jego zastosowaniu w praktyce.

W raporcie niniejszym znajduje się szereg uwag dotyczących działania platformy DUAL, zgłaszanych podczas warsztatów wdrożeniowych, jak też wytłumaczenie ich zasadności i ewentualne rekomendacje co do kolejnych aktualizacji systemu.

Znajdziemy tutaj również dokładną analizę poszczególnych elementów systemu pod kątem zainteresowania nimi uczestników warsztatów wdrożeniowych. Tak naprawdę uczestnicy stanowią dla całego projektu prawdziwe spektrum wiedzy na temat przydatności tego narzędzia.

2. Uwagi do procedury wdrażania

2.a. Ocena procedury wdrażania

Podczas warsztatów wdrożeniowych najwięcej kontrowersji budziła duża liczba dokumentów potrzebnych do uczestnictwa w projekcie i wdrożenia platformy. Uczestnicy wielokrotnie podnosili kwestie, iż jeszcze przed uczestnictwem w warsztatach musieli wypełniać wiele dokumentów, a kolejne jeszcze były im przekazywane na samych warsztatach. Według ich opinii było to nadmiernie biurokratyczne, do tak skonstruowanego narzędzia informatycznego, które z założenia ludzie wiążą z ograniczeniem procedur formalnych.

Kolejnym przedłużaniem tej procedury i ograniczeniem czasu na zapoznanie się z podstawowymi narzędziami platformy było wypełnianie ankiety ewaluacyjnej oraz pre- i post- testów z wiedzy o platformie. To kolejne strony dokumentów, z którymi każdy beneficjent musiał się zapoznać, zrozumieć i sensownie odpowiedzieć, co nie dla wszystkich było zasadne.

Z mojej perspektywy jako trenera długość warsztatów była odpowiednia, aby przedstawić wszystkie elementy funkcjonowania platformy, jednak z perspektywy uczestników, którzy po raz pierwszy widzieli platformę DUAL, o wiele bardziej sensowne byłoby wykorzystanie ok. 2 godzin na dokładniejsze zapoznanie się z możliwościami funkcjonowania platformy. Czas ten jednak był przeznaczony na wypełnianie dokumentów.

2.b. Harmonogram szkolenia

Dzień I: 4,5 h + przerwy kawowa i obiadowa

Informacje o projekcie i omówienie wdrażania do praktyki (użytkownicy a i b)

1. Ćwiczenie nr 1, 2, 3; wspólna fotografia (użytkownicy a i b)
2. Postępowanie po wdrożeniu (użytkownicy a i b)
3. Przeprowadzenie pre - testu wiedzy (użytkownicy a i b)
4. Użycie platformy DUAL na tablecie / smartfonie (użytkownicy a i b)
5. System edukacyjny i rola kształcenia zawodowego, rodzaje kształcenia zawodowego i jego struktura / miejsce kształcenia dualnego / (użytkownicy a i b)
6. Omówienie jednego lub więcej z raportów regionalnych (w zależności od liczby województw z jakich pochodzą uczestnicy warsztatów), które powstały w projekcie - pokazanie potencjału kształcenia dualnego na tle innych krajów UE (użytkownicy a i b)
7. Tworzenie nowych programów nauczania lub też modyfikacja istniejących programów nauczania, aby wypełnić postulat kształcenia dualnego we współpracy z lokalnymi / regionalnymi pracodawcami, CKP, m.in. z użyciem produktów Projektu – wytyczne dla kadry szkolenia lub kształcenia zawodowego lub Dyrektorów szkół i innych placówek kształcenia i szkolenia biorących udziału w warsztatach z użyciem informacji z 16 raportów regionalnych, które powstały w Projekcie (użytkownicy a)

8. Przykłady dobrych praktyk w zakresie wsparcia osób młodych, w tym NEET w innych krajach UE / pokaz prezentacji zawartych w poszczególnych elementach systemu / (użytkownicy a i b)
9. Wytyczne użycia produktów Projektu w pracy doradcy zawodowego / edukacyjnego / life coacha / mentora / tutora pomagające im w obsłudze ściśle określonej grupy klientów: uczniów i absolwentów placówek kształcenia i szkolenia zawodowego w wieku powyżej 18r.ż. oraz młodzieży tzw. NEET (z angielskiego – nie uczącej się , nie szkolącej i nie pracującej) powyżej 18r. ż. (użytkownicy b)

Dzień II: 4,5 h + przerwy kawowa i obiadowa

1. Zapoznanie z platformą DUAL – logowanie, zakładanie konta
2. Używanie platformy na urządzeniach: komputera stacjonarnego / typu laptop (min. główne obszary, FAQ, pomoc, używanie konta użytkownika, udogodnienia dla osób niepełnosprawnych, porady ekspertów, linkownia, bazy instytucji, główne produkty cyfrowe na platformie, używanie przez użytkowników zalogowanych i niezalogowanych)
3. Używanie szkoleń e-learning (warunki techniczne, nawigacja po e-learningu, 5 modułów szkoleń, 8 dodatków do modułów, 3 instrukcje multimedialne, generowanie certyfikatu, testy wiedzy, używanie przez użytkowników zalogowanych i niezalogowanych)
4. Używanie platformy na urządzeniach komputera stacjonarnego / typu laptop oraz mobilnych typu tablet / smartphone (min. główne obszary, FAQ, pomoc, zakładanie i używanie konta użytkownika, udogodnienia dla osób niepełnosprawnych, porady ekspertów, linkownia, bazy instytucji,

główne produkty cyfrowe na platformie, używanie przez użytkowników zalogowanych i niezalogowanych)

5. Używanie szkoleń e-learning na platformie (warunki techniczne, nawigacja po e-learningu, 5 modułów szkoleń, 8 dodatków do modułów, 3 instrukcje multimedialne, generowanie certyfikatu, testy wiedzy, używanie przez użytkowników zalogowanych i niezalogowanych)
6. Używanie narzędzia diagnostycznego na platformie (instrukcja dla doradcy zawodowego, używanie w wersji on-line i off-line, korzystanie z kalkulatora generowania wyników obliczeń, używanie przez użytkowników zalogowanych i niezalogowanych)
7. Korzystanie z cyfrowego przewodnika po platformie w sekcji „Pomoc”
8. Przeprowadzenie testu wiedzy / post-test /
9. Zestawienie wyników testów -pre i -post (egzaminu wewnętrznego)

2.c. Rekomendacje trenerów na temat usprawnienia procedury wdrażania

W opinii znakomitej większości osób/ uczestników warsztatów, najciekawszym elementem procesu wdrażania było szkolenie z wykorzystania narzędzia diagnostycznego – przygotowanie profilu zawodowego każdego uczestnika projektu. Dopiero na tym etapie, każdy uczestnik poczuł jak ciekawe może to być narzędzie i zobaczył namacalnie do czego służy i może mieć zastosowanie platforma/ pobranie pliku .pdf ze swoim profilem – tzw. „raport indywidualny”.

Dodać również wypada, że częścią najmniej ciekawą w opinii uczestników okazało się opracowanie tego formularza w wersji off-line, co nie powinno dziwić, gdyż jest to tylko opcjonalne rozwiązanie i stanowi alternatywę dla narzędzia podstawowego, jeśli nie ma się dostępu do Internetu. W dobie postępującego rozwoju nowych technologii jest to rozwiązanie, które nie będzie mieć zbyt wielu zwolenników. Natomiast faktem jest, iż podczas trwania warsztatów w tym miejscu wielokrotnie podkreślono, iż ta funkcjonalność również została zaplanowana.

Należy rozważyć ograniczenie liczby ankiet i testów zarówno pre- jak i post – warsztaty powinny być bardziej praktyczne, więcej czasu można by przeznaczyć na prezentację platformy oraz jej zalet .

3. Uwagi do platformy

3.a. Ocena działania technicznego platformy

Na wielu platformach internetowych, których wynikiem ma być rozwiązanie systemowe o skomplikowanym algorytmie zdarzeń zawsze istnieje zagrożenie, że pewne konsekwencje różnych zdarzeń wywoływanych przez osoby korzystające z platformy nie zostaną przewidziane. Jednak pod tym względem wydaje się, że wszystkie wcześniejsze dysfunkcje zostały poprawione. Najlepszym na to dowodem jest 241 osób/uczestników warsztatów, którzy z sukcesem przeszli proces rejestracji na platformie. Użytkownicy potrafili na niej w sposób prosty się zalogować, a następnie skorzystali też z narzędzia internetowego, które jest na platformie i wygenerowali plik pdf ze swoim profilem tzw. „raport indywidualny” z oznaczeniem dnia i godziny zakończenia korzystania z narzędzia.

To wszystko pokazuje, iż platforma działa stabilnie i pozwala na wykorzystanie wszystkich swoich funkcji. To właśnie ilość osób, które się zarejestrowały, potem zalogowały, a następnie na warsztatach „przeklikały” całą platformę, są gwarancją jej niezawodności i stabilności całego systemu. Oczywiście na każdym poziomie zaawansowania możemy mieć uwagi co do treści, stopnia skomplikowania czy poszczególnych rozwiązań. Jednak fakt, że cały system działa, jest funkcjonalny i spełnia swoje zadania jest niepodważalny.

3.b. Ocena zawartości merytorycznej platformy

Wydaje się, że można wysoko ocenić platformę, gdyż treści na niej stanowią o wysokim potencjale merytorycznym całego systemu. To dzięki temu, iż została wykonana ogromna praca nad analizami poszczególnych grup beneficjentów w każdym regionie, możliwe było wykonanie poszczególnych elementów systemu. Również opinie i uwagi uczestników potwierdzają, że pod względem merytorycznym platforma jest dobrze przygotowana, a instrukcje są przedstawione jasno i klarowne.

Kilkadziesiąt uwag na poszczególnych warsztatach wdrażania platformy odnosiło się do kwestii merytorycznych. Wiele z nich zostało w efekcie uwzględnione w rekomendacjach ekspertów. Niemniej jednak znakomita większość uczestników bardzo dobrze przyjęła i doskonale oceniła platformę.

To właśnie intuicyjność i prostota stanowią siłę tego rozwiązania. Bowiem to właśnie łatwość poruszania się po platformie powoduje, że warto z niej skorzystać zarówno na poziomie pracownika wykwalifikowanego, jak też pokazać ją osobie, która swoją edukację zakończyła na poziomie 8 klasy. To właśnie proste i czytelne komunikaty, które niejednokrotnie nas nudzą pozwalają nam na głębszą analizę poszczególnych fraz, na które nie zawsze mieliśmy czas.

Zawsze należy pamiętać, że platforma, jak każde narzędzie edukacyjne, przekazuje nam nie tylko treści bezpośrednio, ale równie często nas zmusza do zadumy i analizy poszczególnych etapów modułów e-learningowych, gdyż w edukacji tak jak w życiu niewiele rzeczy jest prostych i oczywistych.

Poproszę tylko o to, aby popatrzeć na platformę nie tylko z perspektywy eksperta, ale po prostu z perspektywy młodego człowieka, gdyż to właśnie ma być nasz punkt odniesienia. Dlatego większość tekstów jest napisana językiem prostym i przystępnym, abyśmy wszyscy zrozumieli, że to właśnie nie zawsze ilość wiedzy, ale sposób jej wyrażania i przekazywania naszym odbiorcom stanowi o sile naszego przekazu.

3. c. Rekomendacje trenera na temat rozwoju platformy

Platforma powinna posiadać bardziej rozbudowany panel administracyjny przeznaczony dla trenerów i doradców zawodowych, aby na każdym etapie mogli śledzić odpowiedzi na poszczególne pytania swoich podopiecznych jak też, aby na jednym koncie mogli przechowywać subkonta dla wielu osób/ podopiecznych /.

4. Uwagi do narzędzia diagnostycznego na platformie

4. a. Ocena narzędzia

Narzędzie diagnostyczne to według uczestników najciekawszy i najbardziej pożądany element platformy, który pokazuje trenerom i doradcom zawodowym w jak łatwy sposób można dokonać wstępnej analizy predyspozycji człowieka. Dzięki temu, iż wszystkie odpowiedzi zostają automatycznie zapisywane w bazie danych i algorytm automatycznie sam wylicza wszystkie predyspozycje, możemy w łatwy i prosty sposób dokonać wstępnej analizy predyspozycji badanej osoby. Dzięki temu każdy doradca zaoszczędza czas, który może przeznaczyć na indywidualną rozmowę z człowiekiem, a nie tracić go do analizowania ankiety papierowej. Z tym narzędziem, w opinii licznych uczestników warsztatów, winien zapoznać się każdy doradca zawodowy.

4.b Rekomendacje trenerów na temat rozwoju narzędzia

Do najważniejszych uwag uczestników warsztatów na temat możliwości dalszego rozwoju narzędzia można zaliczyć następujące:

1. Powinna być funkcja, w której doradca będzie miał możliwość dostępu do testów swoich uczniów (on-line), aby móc dalej z nim pracować np. przez konto (czat) doradcy, wówczas uczeń i doradca ma do tego dostęp i na tym pracuje).

2. Doradca powinien mieć możliwość założenia swojego konta / zawodowego / i przypisania do niego wielu klientów.
3. Doradca powinien mieć dostęp do całego testu - może zrobić podgląd jak użytkownik odpowiadał na poszczególne pytania?
4. Powinna być możliwość dodawania kolejnych testów tak, aby doradca zawodowy mógł analizować również swoje pytania pod kątem indywidualnego przypadku.

Oczywistym jest, że platforma nie spełni wszystkich oczekiwań korzystających z niej użytkowników, jednak te braki nie mogą przekreślić tego, że jest to narzędzie spójne i pełniące wiele ciekawych zadań na wielu płaszczyznach edukacji dualnej.

Każdy doradca korzysta z wielu narzędzi diagnostycznych w celu weryfikacji potencjału i talentów młodych ludzi, dlatego też nie sposób, aby na jednej platformie zgromadzić wszystkie możliwe rozwiązania. Platforma DUAL pozwala jednak zapoznać się z przykładowym narzędziem i pokazać jakie możliwości stwarzają w dzisiejszym świecie algorytmy wspomaganie edukacji.

Idealnym rozwiązaniem byłoby, gdyby nowa wersja tego narzędzia pozwalała wszystkim trenerom i doradcom zawodowym na dodawanie swoich modułów diagnostycznych w postaci różnego rodzaju testów. Miało by to zarówno wartość edukacyjną /dzielenie się wiedzą/ jak też wartość merytoryczną, gdyż kolejni doradcy wzbogacali by bazę danych o kolejne moduły testowe, co spowodowałoby ciekawsze możliwości i większy wybór

rozwiązań, a co za tym idzie możliwość bardziej zindywidualizowanego podejścia do każdego podopiecznego.

5. Uwagi do kursów e-learning na platformie

Wnikliwa analiza kursów e-learningowych pozwala stwierdzić, że przejrzystość i czytelna forma i przemyślana koncepcja co do łatwości z nich korzystania to główne zalety. Moduły e-learningowe w odpowiedni sposób pokazują wszystkim uczestnikom systemu jak można pomóc się samodzielnie zmotywować, obrazując jednocześnie fakt, iż nie należy ograniczać liczby dziedzin w jakich dana osoba może się rozwijać.

Dlatego też tak ważne jest, aby każdy uczestnik systemu wsparcia e-learningu DUAL mógł w dowolnej chwili się z nim zapoznać i w łatwy sposób go poznać. Intuicyjny układ e-learningowy pozwala każdej osobie bez konieczności zakładania konta na platformie i bez względu na poziom wykształcenia przejść poszczególne moduły i zapoznać się z zasadami funkcjonowania serwisu, co było zamierzonym działaniem już na etapie budowy platformy, a nawet wcześniej podczas formułowania wniosku aplikacyjnego o projekt.

5.a. Ocena treści zawartych w kursach e-learningowych

W dobie tak wielu materiałów dostępnych na platformach cyfrowych można by się pokusić o wiele więcej przykładów modułów e-learningowych pokazujących różnego rodzaju ścieżki karier zakończone sukcesem na wielu polach. Takie przykłady jak fryzjerstwo, kosmetyka, instruktor tańca to w dzisiejszych czasach zawody, które już nie kojarzą się negatywnie. Dlatego według części uczestników warto rozbudować te moduły o wiele innych

ciekawych ścieżek kariery, a na końcu każdej powinna znaleźć się historia z życia wzięta pokazująca, że taki zwrot we własnej ścieżce kariery jest możliwy na każdym etapie edukacji.

5.b. Rekomendacje trenera na temat rozwoju kursów e-learningowych

Kursy e-learningowe powinny być rozbudowane o kolejne moduły pozwalające na szkolenie większej liczby indywidualnych przypadków. Sugerowane jest rozbięcie między innymi na: płeć, różne w tym niszowe rodzaje zainteresowań. W przyszłości zalecane byłoby również dostosowanie kursów nie tylko do obsługi na komputerach stacjonarnych lub urządzeniach typu laptop, ale przystosowanie powinno dotyczyć obsługi na smartphone, pomimo rozbudowanej grafiki modułów, gdyż w dzisiejszych czasach telefon osobisty wypiera na co dzień komputer, jest jednocześnie komputerem, portfelem, dokumentem osobistym.

6. Opinie na temat 16 raportów regionalnych

Poszczególne raporty były ocenione pozytywnie jako wyczerpujące i bardzo szeroko omawiające różne aspekty związane z zagadnieniem rynku edukacyjnego w poszczególnych województwach.

Jednak ze względu na ich obszerny charakter i mało przejrzyste zestawienia nie wzbudziły dużego zainteresowania wśród uczestników warsztatów. Pomimo tego jednak osoby prowadzące szkolenia informowały, iż tego typu raport z rozbiciem na poszczególne województwa jest opracowaniem bardzo pożądanym i użytecznym, gdyż pokazuje w skali mikro pewne tendencje, które w szerszej perspektywie mogą zostać nie zauważone. Dodatkowe zastrzeżenia budził jednak brak aktualnych danych, które to jednak nie będą mogły zostać uaktualnione, ze względu na specyfikę projektu, a także czas jego trwania.

6.a. Rekomendacje trenerów na temat zmian treści raportów

Raporty wydają się narzędziem za bardzo rozbudowanym i zawierającym za wiele treści, a za mało ciekawych zestawień, infografik przykuwających uwagę. Wg opinii wielu uczestników spotkań mało będzie osób, które z całością będą w stanie się zapoznać i dokładnie go przeanalizować.

7. Struktura uczestników etapu testowania

W projekcie DUAL w warsztatach wdrożeniowych ze wszystkich województw wzięło udział 241 osób w podziale na dwa typy:

5. **Użytkownicy typu A:** instytucje kształcenia i / lub szkolenia zawodowego (m.in. szkoły zawodowe, instytucje szkoleniowe, CKU, CKP, KOWEZ, inne) i ich kadra.

6. **Użytkownicy typu B:** instytucje doradztwa i poradnictwa zawodowego (m.in. agencje zatrudnienia, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, PUP, Centra Inf. i Planowania Kariery Zaw. , agencje poradnictwa zawodowego, OHP, inne) i ich kadra.

Struktura w oparciu o dane (podział A i B, ilość osób, podział ze względu na płeć oraz aktywność zawodową):

1. Z województwa dolnośląskiego – 7 osób, w tym 6 kobiet i 1 mężczyzna, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 5 osób, do grupy B należało 2 osoby.

2. Z województwa śląskiego – 42 osoby, w tym 24 kobiety i 17 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 23 osoby, do grupy B należało 18 osób.

3. Z województwa lubuskiego – 2 osoby, w tym 2 kobiety i 0 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 2 osoby, do grupy B należało 0 osób.
4. Z województwa kujawsko-pomorskiego – 9 osób, w tym 9 kobiet i 0 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 0 osób, do grupy B należało 9 osób.
5. Z województwa zachodnio-pomorskiego – 1 osoba, w tym 1 kobieta i 0 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 0 osób, do grupy B należała 1 osoba.
6. Z województwa wielkopolskiego – 5 osób, w tym 4 kobiety i 1 mężczyzna, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 4 osoby, do grupy B należało 0 osób.
7. Z województwa mazowieckiego – 32 osoby, w tym 23 kobiety i 9 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 10 osób, do grupy B należało 22 osoby.
8. Z województwa dolnośląskiego – 11 osób , w tym 9 kobiet i 2 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 0 osób, do grupy B należało 11 osób.
9. Z województwa podkarpackiego – 73 osoby, w tym 53 kobiety i 20 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 54 osoby, do grupy B należało 19 osób.

10. Z województwa lubelskiego – 28 osób, w tym 25 kobiet i 3 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 4 osoby, do grupy B należało 24 osoby.
11. Z województwa małopolskiego – 21 osób, w tym 18 kobiet i 3 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 3 osoby, do grupy B należało 18 osób.
12. Z województwa świętokrzyskiego – 5 osób, w tym 5 kobiet i 0 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 0 osób, do grupy B należało 5 osób.
13. Z województwa opolskiego – 1 osoba, w tym 1 kobieta i 0 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należała 1 osoba, do grupy B należało 0 osób.
14. Z województwa łódzkiego – 1 osoba, w tym 1 kobieta i 0 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należała 1 osoba, do grupy B należało 0 osób.
15. Z województwa pomorskiego – 10 osób, w tym 8 kobiet i 2 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należało 3 osoby, do grupy B należało 7 osób.
16. Z województwa podlaskiego – 1 osoba, w tym 1 kobiet i 0 mężczyzn, wszyscy aktywni zawodowo.
Do grupy A należała 1 osoba, do grupy B należało 0 osób.

8. Wnioski

Platforma DUAL, jak każde narzędzie edukacyjne, nie jest doskonała i być może, można jej zarzucić kilka deficytów. Istnieje kilka obszarów i funkcjonalności, w które mogłaby być dodatkowo wyposażona, min. dodanie chatu. Reasumując platforma mogłaby zawierać wiele nowych ciekawych narzędzi, jednak twórcy platformy stali na stanowisku, że jej siłą musi być prosta, zwięzła modułowa budowa i łatwa nawigacja, zarówno na poziomie całej strony jak i poszczególnych jej obszarów. Dlatego też wielokrotnie musieli wybierać pomiędzy różnymi rozwiązaniami, które nieraz z pozoru wydają się proste, jednak w zestawieniu z innymi powodują odpowiednie dopasowanie i intuicyjne łączenie. Wszystko to bowiem po to, aby ta platforma mogła służyć jak największej ilości osób/grup wiekowych i aby jak najwięcej z nich dzięki temu rozwiązaniu wzbogaciło swoją wiedzę w temacie kształcenia dualnego.

Dlatego też po dokładnej analizie i znając ograniczenia czasowe i finansowe tego typu rozwiązań, należy się zgodzić, że stopień użyteczności platformy internetowej DUAL (www.projektdual.pl) jest bardzo wysoki. Pozwala na bardzo jasne i łatwe zapoznanie się z tematyką, jaką oferuje. Równocześnie nawigacja po niej jest na tyle prosta, że każdy może w krótkim czasie ją przyswoić. Teraz tylko należy zapewnić, aby jak najwięcej osób skorzystało z jej możliwości, gdyż wielu uzna jej zasoby za potrzebne.

Na koniec jeszcze wypada dodać, że jest to głównie platforma dedykowana ściśle określonej grupie klientów: uczniów/studentów i

absolwentów placówek kształcenia i szkolenia zawodowego w wieku powyżej 15r.ż. oraz młodzieży tzw. „NEET” (z angielskiego – nie uczącej się, nie szkolącej i nie pracującej) powyżej 18r. ż.

Po zakończonych warsztatach i przeszkolonej tak licznej grupie 241 uczestników, ewidentne wskazanie uczestników warsztatów jest takie, aby platforma była rozwijana na potrzeby pracy doradcy zawodowego / edukacyjnego / life coacha / mentora / tutora.

Reasumując - platforma to dobre narzędzie. W opinii niektórych uczestników mogłaby dodatkowo być rozwijana pod kątem wspierania ogólnie rynku pracy, nie tylko samych bezrobotnych młodych, czyli rozszerzona o funkcjonalności dla poszczególnych instytucji typu: PUP, OHP, Centra Kariery Zawodowej, Agencje Pośrednictwa Pracy, doradców zawodowych pracujący w szkołach, itp. Dlatego też jej wykorzystanie powinny ww. instytucje rozwijać i wspierać.

Jak cenne i ciekawe jest to narzędzie, potwierdza długa lista 75 instytucji, które postanowiły wdrożyć to rozwiązanie i ich kadra jaka została przeszkolona, aby w odpowiedni sposób móc z niego korzystać w pracy z młodzieżą.