

Ewaluacja kształcenia ustawicznego realizowanego w województwie kujawsko-pomorskim

Cele i metodologia badania

Cele badania:

- ocena poziomu wiedzy o kształceniu dorosłych,
- zrozumienie motywacji do podnoszenia kwalifikacji,
- wskazanie barier we współpracy z sektorem edukacji.

Metody badania:

- metaanaliza danych dotyczących kształcenia osób dorosłych w regionie (łącznie 142 opracowania z lat 2009-2025),
- 385 ankiet z mieszkańcami regionu,
- 125 ankiet z nauczycielami,
- 112 ankiet z pracodawcami,
- 12 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami instytucji szkoleniowych i uczelni.



Kluczowe trendy w edukacji dorosłych

1 Rozwój nowych koncepcji i form wspierania rozwoju, w tym personalizacja procesu uczenia się. Edukacja koncentruje się na indywidualnych potrzebach odbiorcy, a nie na sztywnym programie instytucji.

Wyzwanie: Konieczność precyzyjnego diagnozowania luk kompetencyjnych u pracowników i dostosowania oferty do zindywidualizowanych ścieżek rozwoju.

2 Wzrost znaczenia specjalistycznej wiedzy i umiejętności oraz walidacji i certyfikacji nabytych efektów uczenia się.

3 Rozwój i wykorzystanie w edukacji dorosłych narzędzi cyfrowych oraz technologii kognitywnych (AI).

4 Wzrost znaczenia uczenia się nieformalnego (samokształcenia) oraz krótkich form nabywania wiedzy i umiejętności.

Wniosek: Edukacja dorosłych staje się procesem ciągłym, zintegrowanym z życiem zawodowym, a nie jednorazowym zdarzeniem.



Oferta edukacyjna w regionie

W województwie kujawsko-pomorskim działa 146 szkół policealnych – co daje regionowi 6. miejsce w kraju.

Istnieją tu 84 licea dla dorosłych – 5. miejsce w Polsce.

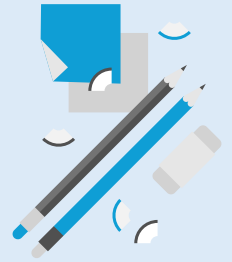


W regionie jest **10** szkół podstawowych dla dorosłych – również **5. miejsce** w kraju.

W regionie działa **17** uczelni, które oferują **616** kierunków kształcenia.

Brzozowe Centra Umiejętności

Powstaje **5 ośrodków** szkolących w konkretnych branżach: leśnictwo (Tuchola), ślusarstwo, mechanika i obróbka skrawaniem oraz moda (Grudziądz), przetwórstwo tworzyw sztucznych (Bydgoszcz) i energetyka odnawialna (słoneczna) (Brześć Kujawski).



Skala uczenia się dorosłych w regionie

70% mieszkańców województwa brało udział w jakiejś formie kształcenia w ostatnim roku.

96% mieszkańców uczy się nieformalnie (np. ogląda tutoriale na YouTube, czyta branżowe blogi, wymienia wiedzę ze znajomymi).

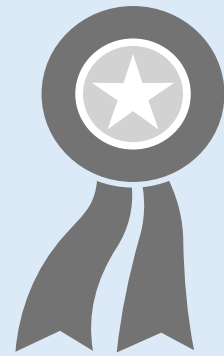
Motywacje do nauki

70% chęć rozwoju osobistego – główny powód, dla którego mieszkańcy regionu podejmują naukę.

60% mieszkańców uczy się w dorosłości, ponieważ chce podnieść kwalifikacje zawodowe.

59% wymogi pracodawcy – dotyczy głównie szkoleń BHP.

77% osób młodych, tj. w wieku 18-24 lat, uczy się, by zdobyć formalne wykształcenie i kwalifikacje.



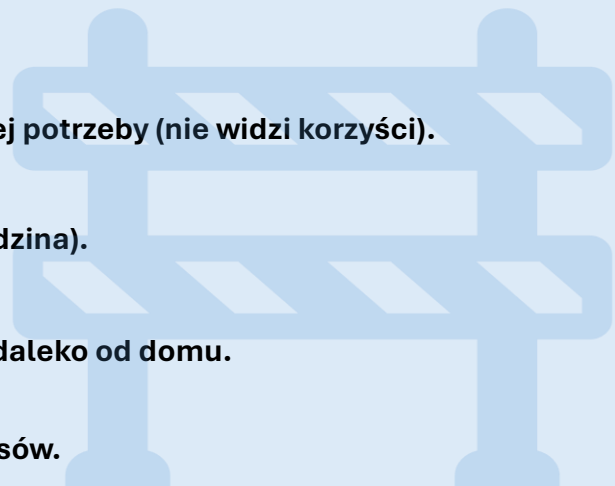
Bariery w podejmowaniu kształcenia

65% nieuczących się twierdzi, że nie ma takiej potrzeby (nie widzi korzyści).

42% wskazuje na brak czasu (praca, rodzina).

31% podkreśla, że szkolenia odbywają się za daleko od domu.

18% wskazuje na zbyt wysoką cenę kursów.

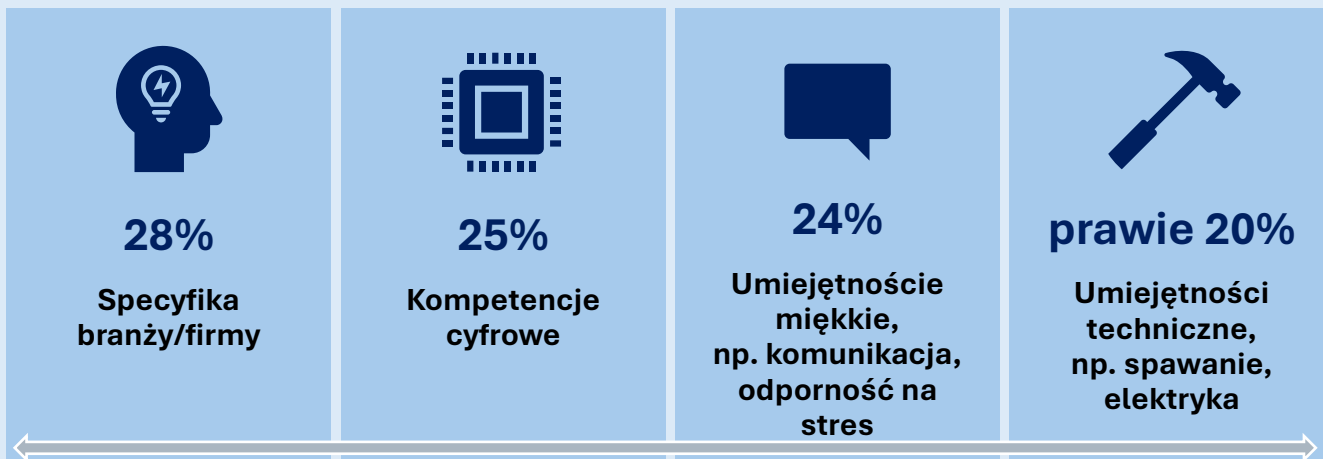


Preferencje w uczeniu się

Mieszkańcy regionu preferują krótkie formy kształcenia, które przydają się w praktyce i kończą się potwierdzeniem zdobytej wiedzy, np. certyfikatem.



Tematyka kształcenia



Ponad 50% mieszkańców oczekuje więcej kursów dających konkretne uprawnienia zawodowe. Mieszkańcy sygnalizują potrzebę zwiększenia dostępu do doradztwa zawodowego.

Samokształcenie

W województwie kujawsko-pomorskim w ciągu ostatniego roku niemalże każdy mieszkaniec korzystał z przynajmniej jednej formy kształcenia. Na tym tle wyróżniają się nauczyciele, którzy masowo korzystają z branżowych portali, blogów oraz wymieniają się wiedzą w pokoju nauczycielskim.

Aż 80,5% badanych nauczycieli samodzielnie doksztalca się w obszarze psychologii i pedagogiki, np. pracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

Aż 18% mieszkańców poszło na egzamin, by potwierdzić umiejętności, których nauczyli się sami.

Kobiety częściej uczą się dla siebie (76%) niż mężczyźni (63%).

Perspektywa pracodawcy

71% badanych pracodawców (przedsiębiorców i przedstawicieli administracji publicznej) wysłało pracownika na szkolenie w ostatnim roku.

86% firm pokrywa koszty kształcenia, a prawie połowa (47,5%) płaci za edukację pracowników w 100%.

Brak pieniędzy na szkolenia (dla firm) i brak czasu pracowników (dla urzędów) to główne bariery kształcenia pracowników.



Potencjał i wyzwania szkolnictwa wyższego

Region dysponuje rozbudowaną infrastrukturą akademicką, która stara się reagować na niszowe potrzeby rynku.



Łącznie dostępnych jest 616 kierunków kształcenia. Aż 16% kierunków to tzw. unikaty w skali kraju (m.in. inżynieria odnawialnych źródeł energii, przemysł kreatywny).



Uczelnie w regionie są otwarte na biznes i aktywnie zabiegają o kontakty z firmami (studia dualne, wspólne projekty), jednak barierą pozostają kwestie finansowe (niskie wynagrodzenia dla praktyków) oraz organizacyjne (brak czasu przedsiębiorców).



Zjawisko „Drop-out”, tj. problem przedwczesnego kończenia edukacji akademickiej (rezygnacje ze studiów), dotyczy w dużej mierze studentów niestacjonarnych. Głównymi czynnikami są trudności w godzeniu pracy zawodowej z nauką (brak elastyczności harmonogramów) oraz czynniki ekonomiczne.

Przyczyny drop-out'u

- Najczęstszą przyczyną jest niewłaściwy wybór kierunku.
- W przypadku studentów niestacjonarnych kluczowym powodem jest brak możliwości pogodzenia nauki z pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi
- Studenci rezygnują, ponieważ „nie radzą sobie z materiałem” z powodu zaległości wyniesionych ze szkół średnich (np. matematyka, fizyka).
- Wysokie koszty utrzymania w dużych ośrodkach akademickich lub konieczność opłacania czesnego (studia niestacjonarne) zmuszają część osób do porzucenia edukacji.
- Część studentów przerywa naukę z powodu emigracji zarobkowej.

Wnioski i zalecenia



Deficyt informacji i współpraca z biznesem

Wniosek: Główną barierą w dopasowaniu oferty edukacyjnej jest brak aktualnych danych o potrzebach pracodawców oraz trudność firm w definiowaniu przyszłych kompetencji. Szkołom brakuje specjalistów, sprzętu i „know-how”.

Zalecenie: Należy budować trwałe sojusze szkół z pracodawcami (wspólne tworzenie programów). Proces nauczania powinien wykorzystywać infrastrukturę firm, a staże powinni odbyć nie tylko uczniowie, ale też nauczyciele, by aktualizować wiedzę rynkową.



Upraktycznienie i elastyczność edukacji

Wniosek: Istnieje konieczność odejścia od teorii na rzecz „learning by doing” oraz wprowadzenia elastycznych form nauki, pozwalających godzić pracę z edukacją.

Zalecenie: Szkoły muszą oferować krótkie kursy hybrydowe lub zdalne (np. mikroświadczania), kończące się walidacją i certyfikatem. Pozwoli to na szybkie uzupełnienie luk kompetencyjnych („tu i teraz”).



Transformacja cyfrowa (AI i VR)

Wniosek: Rośnie rola kształcenia zdalnego i technologii kognitywnych (AI, VR/AR), które zwiększają dostępność i obniżają koszty.

Zalecenie: Konieczne są inwestycje w infrastrukturę IT oraz szkolenia cyfrowe dla kadry edukacyjnej. Nauczyciele muszą umieć projektować angażujące zajęcia online i świadomie dobierać technologie do celów dydaktycznych.



Doradztwo zawodowe

Wniosek: Mieszkańcy rzadko korzystają z doradztwa zawodowego (niska świadomość usługi Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji), a ich wybory edukacyjne często rozmiągają się z potrzebami rynku.

Zalecenie: Należy przejść od pasywnego do aktywnego informowania (newslettery, dni otwarte) o ofercie i trendach rynkowych. Kluczowa jest lokalna promocja bezpłatnego doradztwa i ZSK jako narzędzi planowania kariery.



Monitoring zjawiska drop-out

Wniosek: Uczelnie gromadzą dane o rezygnacjach ze studiów, ale brakuje zbiorczej analizy przyczyn tego zjawiska w skali regionu.

Zalecenie: Wdrożenie regionalnego systemu agregowania danych o drop-outcie oraz badania jakościowe przyczyn rezygnacji, co pozwoli na projektowanie skutecznych działań naprawczych.